



## DISKRIMINIERENDE MASSNAHMEN

Arbeitgebern erwächst aus dem *Workers Compensation Act* (dem Gesetz) eine Reihe von Verpflichtungen. So müssen sie u. a. Verstöße gegen das WCB melden und sich verpflichten, keine diskriminierenden Maßnahmen oder Vergeltungsmaßnahmen gegen Arbeitnehmer zu ergreifen, weil diese einen Anspruch geltend machen oder weiter verfolgen. Zur Sicherstellung eines gut funktionierenden und schnell reagierenden Versicherungssystems ist es wichtig, dass Arbeitnehmer und Arbeitgeber ihre Rechte wahrnehmen und ihren Verpflichtungen nachkommen.

### Was ist eine diskriminierende Maßnahme?

Unter einer diskriminierenden Maßnahme wird eine Sanktion oder angedrohte Sanktion eines Arbeitgebers verstanden, die ihrem Wesen nach eine Vergeltungsmaßnahme gegen den betroffenen Arbeitnehmer darstellt.

Für das Vorliegen einer diskriminierenden Maßnahme gelten zwei Voraussetzungen:

1. Ein Arbeitnehmer, Arbeitskollege oder Gewerkschaftsvertreter muss einen der folgenden Schritte unternehmen:
  - eine geltend gemachte Unterdrückung eines Anspruchs melden oder zu melden versuchen
  - eine berufsbedingte Verletzung melden
  - einen Versicherungsanspruch einreichen
  - einen Versicherungsanspruch weiter betreiben
  - dem WCB Informationen übermitteln
  - ein beliebiges Recht nach dem Gesetz oder den WCB-Bestimmungen ausüben
  - einer sonstigen Verpflichtung nach dem Gesetz oder seinen Bestimmungen nachkommen.
2. Infolge einer der oben aufgeführten Maßnahmen greift ein Arbeitgeber oder sein dazu bestimmter Vertreter zu Vergeltungsmaßnahmen gegen den Betreffenden oder droht derartige Maßnahmen an, die Folgendes beinhalten können:
  - Suspendierung, Entlassung, Kündigung oder Freistellung
  - Herabstufung oder Entzug einer Beförderungschance
  - Reduzierung des Lohnsatzes oder der Arbeitsstunden
  - Disziplinarmaßnahmen, Tadel oder Bestrafung
  - eine folgenschwere und nachteilige Änderung des Arbeitsplans, der Arbeitsschicht, der Arbeitsaufgaben oder des Arbeitsortes
  - Verweigerung oder Zurücknahme von Schulungsoptionen oder anderen Möglichkeiten, die anderen Arbeitnehmern offen stehen



- andere Maßnahmen, die bei unvoreingenommener Betrachtung im Endergebnis als negative Beeinflussung des Beschäftigungsverhältnisses wahrgenommen werden können.

## **Wie wird eine Beschwerde aufgrund einer diskriminierenden Maßnahme eingereicht?**

Betroffene Personen sollten sich an die WCB-Abteilung Compliance Services wenden, welche bei derartigen Beschwerden, Behauptungen oder vermuteten Fällen von diskriminierenden Maßnahmen ermitteln kann. Bitte wählen Sie die Nummer 204-888-8081 oder gebührenfrei 1-844-888-8081 oder senden Sie eine E-Mail an [Compliance@wcb.mb.ca](mailto:Compliance@wcb.mb.ca). oder reichen Sie Ihre Information online bei [www.wcb.mb.ca/compliance](http://www.wcb.mb.ca/compliance) ein.

## **Wie wird bei Beschwerden aufgrund von diskriminierenden Maßnahmen ermittelt?**

Das WCB führt Untersuchungen im Einklang mit bestehenden Verwaltungsrichtlinien durch und beachtet dabei die WCB-Richtlinie 22.20, Programm-Missbrauch.

Arbeitgeber erhalten die Gelegenheit zu etwaigen Anschuldigungen Stellung zu nehmen und Beweise vorzulegen, die diese Anschuldigung widerlegen, indem sie zeigen, dass die betreffende Maßnahme aus Gründen durchgeführt wurde, die in keinem Bezug dazu standen, dass der Arbeitnehmer oder Vertreter ein Recht gemäß dem Gesetz ausübte.

## **Muss beim Einreichen einer Beschwerde bezüglich einer diskriminierenden Maßnahme eine bestimmte Frist beachtet werden?**

Nein. Es wird zwar bevorzugt, dass der Betroffene seine Beschwerde binnen eines Jahres nach dem geltend gemachten Vorfall vorbringt, aber bestimmte Umstände können dies unmöglich machen. Das WCB wird seine Untersuchung mit der gebotenen und den Umständen entsprechenden Sorgfalt durchführen.

## **Mit welchen Strafen muss ein Arbeitgeber rechnen, der einer diskriminierenden Maßnahme für schuldig befunden wird?**

Das WCB verhängt ein Bußgeld in Höhe von \$ 4000 für den ersten Verstoß, \$ 5000 für einen zweiten Verstoß und \$ 6000 für jeden weiteren Verstoß.

## **Kann gegen die Geldstrafe Einspruch eingelegt werden?**

Ja. Ein Arbeitgeber hat nach dem Datum des Beschlusses eine Frist von 30 Tagen, während der er bei der Einspruchskommission Einspruch erheben kann. Diese ist die letzte Einspruchsinstanz.



Um Einspruch einzulegen, muss der Arbeitgeber zunächst das auf [www.appeal.mb.ca](http://www.appeal.mb.ca) erhältliche Einspruchsformular ausfüllen oder dieses Formular vom Terminplanungskordinator unter der Telefonnummer 204-925-6114 (R-Gespräch) anfordern.

Die Einspruchskommission arbeitet zwar unabhängig vom WCB, ist jedoch an das Gesetz und die WCB-Richtlinien gebunden.

### **Wen kann ich anrufen, falls ich Fragen zu diskriminierenden Maßnahmen habe?**

Bitte rufen Sie die WCB-Abteilung Compliance Services unter der Nummer 204-888-8081 oder gebührenfrei unter 1-844-888-8081 an oder senden Sie eine E-Mail an [Compliance@wcb.mb.ca](mailto:Compliance@wcb.mb.ca).

Diese Publikation dient zur allgemeinen Information. Sie ist nicht zur Rechtsberatung bestimmt und soll in dieser Funktion auch nicht verwendet werden. Detailliertere Informationen finden Sie im *The Workers Compensation Act*, in den dazugehörigen Regulations und in den *WCB Policies*. Diese Dokumente sind auf der WCB-Webseite unter [wcb.mb.ca](http://wcb.mb.ca) zu finden.