

Die soziale Funktion des russischen Arbeitsrechts

Alexander Kurennoy und Olga Zorina

Einleitung

Der wirksame soziale Schutz des Arbeitnehmers hängt davon ab, ob das Arbeitsrecht vor allem seine soziale Funktion hinreichend erfüllt. Dies stellt eine der grundlegenden rechtlichen Wirkungen des Arbeitsrechts auf die gesellschaftlichen Verhältnisse dar.¹

Die potenzielle Möglichkeit der Einwirkung des Arbeitsrechts auf die gesellschaftlichen Verhältnisse ist dadurch bedingt, dass das besagte Fachgebiet Element eines sozialen Systems ist und in Wechselbeziehung mit anderen Strukturelementen dieses Systems steht. Sollte dies, mangels einer solchen Wechselbeziehung, nicht der Fall sein, könnte das Recht objektiv keinen Einfluss auf die gesellschaftlichen Verhältnisse nehmen und seine Funktion sowie seine soziale Bestimmung somit nicht erfüllen.

A. Entwicklung der Funktionen des Arbeitsrechts und des Rechts der sozialen Sicherheit

Die Funktionen des Arbeitsrechts und des Rechts der sozialen Sicherheit sind erst in den 1960er Jahren zum Forschungsgegenstand in der Rechtswissenschaft der RF geworden. Experten in diesen beiden Bereichen hatten von jeher und haben bis heute ein unterschiedliches Verständnis von den Funktionen dieser Rechtsgebiete. Die einzelnen Auffassungen weichen insbesondere hinsichtlich der Anzahl dieser Funktionen und ihrer Benennung deutlich voneinander ab. Die soziale Funktion wird oftmals als Schutz-, Rehabilitation-, Präventions- und/oder Ausgleichsfunktion bezeichnet.

1 Zorina, Potencial social'noj funkcii trudovogo prava [Potenzial der sozialen Funktion des Arbeitsrechts], in: Vestnik Moskovskogo universiteta, Serija 11: Pravo [Nachrichten der Moskauer Universität, Reihe 11: Recht] 2015, Nr. 6, S. 106.

Als Erster unterschied *Alexandrov* drei Funktionen des Arbeitsrechts: die betriebliche Funktion, die Schutzfunktion und die Funktion der Gewährleistung des Rechts der Arbeitnehmer auf Mitbestimmung.² Nach Auffassung von *Iwanov* besitzt das Arbeitsrecht lediglich zwei Funktionen: die betriebliche Funktion und die Schutzfunktion.³ *Andreev* sah hingegen die soziale Funktion, die Schutzfunktion sowie die erziehende und die volkswirtschaftliche Funktion als maßgeblich an.⁴ *Zaikin* schlug wiederum eine Unterteilung in die betriebliche, die schützende, die erziehende und die administrative Funktion vor.⁵ *Mavrin* arbeitete als allgemeine Funktionen des Arbeitsrechts die regelnde Funktion sowie die schützende Funktion und als Sonderfunktionen die ideologische (erzieherische), die soziale und die wirtschaftliche (betriebliche) Funktion heraus.⁶ Zuletzt ist die Auffassung von *Pashkov* zu erwähnen, der vier Funktionen des Arbeitsrechts unterschied: die wirtschaftliche (Produktionsfunktion), die soziale, die politische und die ideologische (erzieherische) Funktion.⁷

Das System der Funktionen eines einzelnen Rechtsgebiets hängt davon ab, welches Kriterium für den Aufbau dieses Systems gewählt wird. Als ein solches Kriterium kann insbesondere der Charakter der Rechtseinwirkung auf gesellschaftliche Verhältnisse, aber auch das Ziel dieser Rechtseinwirkung oder der Bereich der gesellschaftlichen Verhältnisse, auf die eingewirkt wird, dienen. Allerdings wird in den Forschungsarbeiten das gewählte Kriterium für die Bildung des Systems von Funktionen eines bestimmten Rechtsgebiets nur selten benannt.

-
- 2 Aleksandrov (Hrsg.), *Jekonomicheskaja politika KPSS, trud i pravo* [Wirtschaftspolitik der KPdSU, Arbeit und Recht], Moskau 1973, S. 10 f.
 - 3 *Ivanov*, *Funkcii sovetskogo trudovogo prava*, [Funktionen des sowjetischen Arbeitsrechts], Zeitschrift „Sovetskoe gosudarstvo i pravo“ [Der sowjetische Staat und das Recht], 1976, Nr. 12, S. 48 ff.
 - 4 *Andreev* (Hrsg.), *Sovetskoe trudovoe pravo* [Das sowjetische Arbeitsrecht], Moskau 1976, S. 21.
 - 5 *Zaikin*, *XXV s'jezd KPSS i razvitie sovetskogo trudovogo prava* [Der XXV. Parteitag der KPdSU und die Entwicklung des sowjetischen Arbeitsrechts], Zeitschrift „Vestnik MGU. Serija XII. Pravo“ [Informationsblatt der Moskauer Universität. Reihe XII. Recht], 1976, Nr. 3, S. 12.
 - 6 *Khokhlov* (Hrsg.), *Kurs rossijskogo trudovogo prava*. [Kurs des russischen Arbeitsrechts], Sankt Petersburg 1996, S. 236.
 - 7 *Pashkov*, *Osnovnye funkcii sovetskogo trudovogo prava* [Grundfunktionen des sowjetischen Arbeitsrechts], Zeitschrift „Pravovedenie“ [Rechtswissenschaft], 1977, Nr. 5, S. 69; *Pashkov/Smirnov* (Hrsg.), *Sovetskoe trudovoe pravo* [Das sowjetische Arbeitsrecht], Moskau 1988, S. 50.

Am sinnvollsten erscheint es, ein allgemeines Kriterium zu wählen, das die Mittel der Rechtseinwirkung auf die gesellschaftlichen Verhältnisse, aber auch die Ergebnisse der Rechtseinwirkung umfasst.

Von einem solchen Standpunkt aus stellen die Funktionen eines entsprechenden Rechtsgebiets eine Anpassung der allgemeinen Funktionen des Rechts (regulative und schützende) an die gesellschaftlichen Verhältnisse dar.

Das Arbeitsrecht hat zwei Funktionen: eine soziale und eine wirtschaftliche Funktion. Diese Funktionen beinhalten folgende Eigenschaften:

- sie stellen die erforderliche (und nicht beliebige) Wirkungsrichtung des Arbeitsrechts auf gesellschaftliche Verhältnisse dar;
- sie sind durch die soziale Bestimmung des Arbeitsrechts bedingt;
- sie realisieren sich in jeder Entwicklungsphase des Arbeitsrechts (was ihre Kontinuität gewährleistet), dabei bleiben die Richtungen und Mechanismen ihrer Realisierung nicht statisch.

Diese Besonderheiten erlauben die Funktionen des Arbeitsrechts von einer solchen Nebenkategorie, wie den Aufgaben der rechtlichen Regelung der Arbeitsverhältnisse und sonstiger kohärenten Verhältnisse, deutlich abzugrenzen.

Die Aufgaben einer rechtlichen Regelung werden durch greifbare sozial-wirtschaftliche und politische Forderungen bestimmt. Die Definition dieser Aufgaben erfolgt unter Berücksichtigung der Ziele einer rechtlichen Regelung und zur Erreichung dieser Ziele. Die Wechselbeziehung zwischen Funktionen und Aufgaben prägt sich dadurch aus, dass die Aufgaben die Richtungen und den Umsetzungsmechanismus der Funktionen in einer konkreten Entwicklungsphase bestimmen. Dabei werden die Funktionen selbst durch die soziale Bestimmung des Rechts bedingt, die immer konstant bleibt.

Die soziale Bestimmung des Arbeitsrechts folgt vordergründig aus der gesamtsozialen Bestimmung des Rechts, gesellschaftliche Verhältnisse zu regeln und zu sichern. In Anbetracht der Besonderheit des Arbeitsrechts als Rechtsgebiet muss seine soziale Bestimmung in der Verankerung und der Stabilisierung der gesellschaftlichen Verhältnisse gesehen werden, für deren rechtliche Regelung ein gesellschaftliches Bedürfnis besteht, sowie in der Schaffung der Voraussetzungen für die Entwicklung neuer Formen der unselbständigen Erwerbstätigkeit, die unter Einhaltung der Staatsinteressen den Anforderungen der bestmöglichen Abstimmung der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberinteressen entspricht.

Die soziale Funktion des Arbeitsrechts nimmt einen wichtigen Platz im System der Funktionen dieses Fachgebiets ein, was durch die Notwendigkeit des vorrangigen Schutzes des Arbeitnehmers als einer wirtschaftlich mehr schutzbedürftigen Partei des Arbeitsverhältnisses bedingt wird.

Dieses wird durch Machtverhältnisse, also durch das Subordinationsverhältnis zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber und die praktische Unmöglichkeit für den Arbeitnehmer, Druck auf den Arbeitgeber auszuüben, bestimmt. Dabei setzt die Wahrnehmung der meisten Rechte des Arbeitnehmers Handlungen des Arbeitgebers voraus, die der Arbeitnehmer an sich nicht erzwingen kann. Diese Abhängigkeit wird mittels der Erfüllung der sozialen Funktion des Arbeitsrechts ausgeglichen. Dabei dauert der Prozess des Ausgleichs der Interessen des Arbeitnehmers, des Arbeitgebers und des Staates im Verlauf aller Entwicklungsphasen des Arbeitsrechts (der vorrevolutionären, der sowjetischen und der gegenwärtigen) an. Dies bedingt wiederum Änderungen der Richtungen und Mechanismen der Realisierung der sozialen Funktion des Arbeitsrechts.

In der gegenwärtigen Entwicklungsphase wird die soziale Funktion des Arbeitsrechts in folgenden Richtungen realisiert:

- Arbeitslohn;
- sichere Arbeitsbedingungen;
- soziale Garantien, Vergünstigungen und Entschädigungen;
- Beschäftigung;
- und soziale Stabilität des Arbeitsverhältnisses und der sonstigen unmittelbar mit dem Arbeitsverhältnis verbundenen Verhältnisse.

Die Gewährleistung der sozialen Stabilität und – im Idealfall – der sozialen Gerechtigkeit ist eine besondere Richtung der Realisierung der sozialen Funktion des Arbeitsrechts. Soziale Stabilität und soziale Gerechtigkeit sind nur dann möglich, wenn die soziale Funktion auch in anderen (oben angeführten) Richtungen wirksam realisiert wird. Mit anderen Worten handelt es sich um eine gewisse „integrierende“ Richtung der Realisierung der sozialen Funktion in dem Sinn, dass ihre Umsetzung quasi indirekt geschieht und vom Prozess sowie den Ergebnissen der Realisierung der sozialen Funktion des Arbeitsrechts in anderen Richtungen abhängt.

Bemerkenswerterweise erfordert die Realisierung der sozialen Funktion des Arbeitsrechts (besonders in Bezug auf die soziale Sicherheit und die Gewährleistung sicherer Arbeitsbedingungen) erstens ein komplexes Herangehen und ist zweitens fest an die rechtlichen Regelungen im Bereich der sozialen Sicherheit gekoppelt.

Im Recht der sozialen Sicherheit wird auch das Problem des Systems der Funktionen erforscht. So unterscheidet Tuchkova die wirtschaftliche, sozial-rehabilitationsfördernde, demografische und politische Funktion.⁸ Ein vergleichbares System der Funktionen schlägt Filippova vor.⁹ Einige Experten sprechen zudem auch der Sozialfunktion eine entscheidende Rolle zu. Shajhatdinov nutzt als Kriterium die wichtigsten Sphären der Gesellschaft, um wirtschaftliche, soziale, politische, geistig-ideologische und familiär-häusliche Funktionen des Rechts der sozialen Sicherheit herauszuarbeiten.¹⁰ Blagodir meint, das Wesen der Sozialfunktion des Rechts der sozialen Sicherheit „bestehe in der Aufrechterhaltung des menschenwürdigen Lebensstandards der Gesellschaftsmitglieder durch die Zurverfügungstellung diverser Arten von Sozialleistungen durch den Staat“¹¹. Der Inhalt dieser Funktionen, wie er aus der Definition der Sozialfunktion des Arbeitsrechts und des Rechts der sozialen Sicherheit ersichtlich wird, unterscheidet sich, abgesehen von den gleichen Bezeichnungen, wesentlich.

B. Konzept der Internationalen Arbeitsorganisation zur menschenwürdigen Arbeit

Die Gesamtheit der Richtungen der Realisierung der sozialen Funktion des Arbeitsrechts und der Sozialfunktion des Rechts der sozialen Sicherheit ergibt sich (erschöpft sich aber nicht) weitgehend aus dem Konzept der menschenwürdigen Arbeit, worüber bereits die Teilnehmer der Tagung der 87. Internationalen Arbeitskonferenz im Jahr 1999 diskutierten.¹²

Die IAO bestimmt den Begriff „menschenwürdige Arbeit“ als „Möglichkeiten für Frauen und Männer eine produktive und menschenwürdige

8 Tuchkova (Hrsg.), *Pravo social'nogo obespechenija Rossii* [Das Recht der sozialen Sicherheit in Russland], Moskau 2016, S. 17 f.

9 Filippova (Hrsg.), *Pravo social'nogo obespechenija* [Das Recht der sozialen Sicherheit], Moskau 2015, S. 20 ff.

10 Shajhatdinov (Hrsg.), *Pravo social'nogo obespechenija* [Das Recht der sozialen Sicherheit], Moskau 2014, S. 30 ff.

11 *Blagodir*, *Sistema prava social'nogo obespechenija* [Das System des Rechts der sozialen Sicherheit], Habilitation, Moskau 2014, S. 62.

12 Report of the Director General: Decent work, 87th Session, Genf 1999, siehe unter: <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>, letzter Abruf am 6.10.2016.

Arbeit unter den Bedingungen der Freiheit, der Gleichheit und des Schutzes der Menschenwürde zu gewährleisten“¹³. Diese Festsetzung hebt folgende Dimensionen einer menschenwürdigen Arbeit hervor:¹⁴

- Möglichkeiten einer Beschäftigung (in jeder Form wirtschaftlicher Aktivität, einschließlich der Möglichkeit der Selbstbeschäftigung);
- Arbeit in Freiheit, also Wahlfreiheit, Nichtdiskriminierung, Abschaffung der für das 21. Jahrhundert unzumutbaren Formen der Beschäftigung (beispielsweise Sklavenarbeit, schlimmste Formen der Kinderarbeit) sowie Recht auf Mitgliedschaft in Arbeitnehmervereinigungen;
- produktive Arbeit, die sowohl für die Arbeitnehmer selbst zur Gewährleistung des Lebensniveaus für sie und die Mitglieder ihrer Familien, als auch für die nachhaltige wirtschaftliche Entwicklung, die Aufrechterhaltung der Wettbewerbsfähigkeit der Arbeitgeber und des Staates maßgeblich ist;
- Arbeit unter den Bedingungen der Gleichheit, was gleiche und gerechte Behandlung und Chancen einschließt, sowie die Nichtdiskriminierung und die Möglichkeit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf;
- Arbeitssicherheit und soziale Sicherheit, auch bei Arbeitslosigkeit;
- Achtung der Menschenwürde der Arbeitnehmer, Gewährleistung der Möglichkeit von Mitbestimmung bei Fragen der Arbeitsbedingungen.

Es lassen sich hierbei zwei Arten von Dimensionen unterscheiden:

- Dimensionen im Zusammenhang mit der Möglichkeit der Beschäftigung selbst (die ersten zwei);
- Dimensionen im Zusammenhang mit den Grenzen und dem Inhalt des Begriffs „menschenwürdige Arbeit“, sprich mit dem Qualitätsniveau der Einschätzung der Beschäftigungsbedingungen (die anderen vier).

Das Konzept der menschenwürdigen Arbeit zielte von vornherein auf Übereinstimmung der Interessen der Arbeitnehmer und Arbeitgeber („menschenwürdige und produktive Arbeit“), auf die Realisierung nicht nur der sozialen, sondern auch der wirtschaftlichen Funktion des Arbeitsrechts, sowie der Sozialfunktion des Rechts der sozialen Sicherheit ab. Die

13 Siehe Fn. 12.

14 *Anker/Chernyshev/Egger/Mehran/Ritter*, Measuring Decent Work with Statistical Indicators, ILO Policy Integration Department Paper, Genf 2002, siehe unter: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_079089.pdf, letzter Abruf am 8.10.2016.

menschenwürdige Arbeit könnte durchaus als sichere Grundlage der nachhaltigen sozial-wirtschaftlichen Entwicklung gelten.

Die menschenwürdige Arbeit schließt vier strategische Zielsetzungen ein:

- Einhaltung von grundlegenden Arbeitnehmerrechten;
- Beschäftigung;
- Sozialschutz;
- Sozialdialog.

Es ist leicht zu erkennen, dass die Erreichung dieser Ziele nicht nur die Realisierung der Funktionen des Arbeitsrechts, sondern auch des Rechts der sozialen Sicherheit erfordert. Eine abschließende Aufführung der bestehenden sozialen Risiken ist kaum möglich. In der Verfassung der RF (Art. 39) sowie in den internationalen Rechtsakten¹⁵ werden nur die wichtigsten sozialen Risiken aufgeführt, deren Eintritt die Verpflichtung des Staates zur sozialen Versorgung herbeiführt.

Der Katalog der Indikatoren der menschenwürdigen Arbeit, die durch die IAO ausgearbeitet wurden,¹⁶ beinhaltet die mit der Umsetzung der Sozialfunktion des Rechts der sozialen Sicherheit in Verbindung stehenden sozialen Indikatoren. Dazu gehören etwa die Anzahl tödlicher und anderer Betriebsunfälle, der Mutterschutz und der Anteil der Erwerbsbevölkerung, der in die Rentenversicherung einzahl.

C. Paternalismus versus soziale Partnerschaft

Wie zuvor bereits dargestellt, bleibt der Umsetzungsmechanismus der sozialen Funktionen des Arbeitsrechts nicht statisch. Er hängt weitestgehend von der Typologie der Verhältnisse zwischen den Akteuren (Staat und Person, Arbeitnehmer und Arbeitgeber) ab. Im russischen Arbeitsrecht unterscheidet man historisch gesehen zwei Arten von Verhältnissen zwischen

15 Z. B. Übereinkommen der IAO Nr. 102 über die Mindestnormen der Sozialen Sicherheit.

16 Decent work indicators: guidelines for producers and users of statistical and legal framework indicators: ILO manual: second version / International Labour Office, Genf: IAO, 2013, siehe unter: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_229374.pdf, letzter Abruf am 6.10.2016.

dem Staat und der Person, zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber: Paternalismus und soziale Partnerschaft (Sozialdialog).

Die Grenze zwischen diesen beiden Arten kann man folgenderweise festlegen:

- Wechselbeziehung zwischen den Stufen der rechtlichen Regelung des Arbeitsverhältnisses und der mit dem Arbeitsverhältnis unmittelbar verbundenen sonstigen Rechtsverhältnisse;
- Rechtskraft der Grundlagen auf kollektiv-vertraglicher und lokaler Ebene der Arbeitsverhältnisse und der mit dem Arbeitsverhältnis unmittelbar verbundenen sonstigen Rechtsverhältnisse;
- Rolle des Staates bei der rechtlichen Regelung der Arbeitsverhältnisse und der mit dem Arbeitsverhältnis unmittelbar verbundenen sonstigen Rechtsverhältnisse;
- rechtlicher Status des Arbeitnehmers, des Arbeitgebers und ihrer Vertreter;
- Verwaltung des Unternehmens;
- Aufsicht und Kontrolle über die Einhaltung der Arbeitsgesetzgebung.

Im Verlauf der vorrevolutionären und der sowjetischen Entwicklungsphase des Arbeitsrechts herrschte Paternalismus. Kennzeichnend für die gegenwärtige, postsowjetische Phase ist der schrittweise Übergang zu sozialpartnerschaftlichen Verhältnissen. Als eine der Hauptbesonderheiten der gegenwärtigen Phase erweist sich der Rollenwandel des Staates. Sofern in der Sowjetzeit der Staat mit der Rolle einer öffentlich-rechtlichen Formation mit deutlichen Machtbefugnissen einerseits und der Funktion des Arbeitgebers andererseits eine Doppelrolle spielte, kommt in der gegenwärtigen Phase die dritte Rolle hinzu: Nun wirkt der Staat als Teilnehmer der sozialen Partnerschaft (des Sozialdialogs).

Die Bedeutung des sozialen Dialogs wurde in mehrfacher Weise von der IAO unterstrichen. So wurde 2008 in deren Erklärung über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung festgelegt, dass „der soziale Dialog und die Praxis der Dreigliedrigkeit zwischen Regierungen und repräsentativen Verbänden der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber innerhalb und über Grenzen hinweg für die Lösung der bestehenden Probleme und die Schaffung von sozialem Zusammenhalt und Rechtsstaatlichkeit wichti-

ger sind denn je, neben anderen Instrumenten durch internationale Arbeitsnormen“¹⁷.

Allerdings können sich Fragen ergeben, bei deren Lösung der Staat nicht als Sozialpartner, sondern als eine öffentlich-rechtliche Formation agiert, indem er seine Machtbefugnisse zur Geltung bringt.

Der Staat erreicht die Geltendmachung seiner Machtbefugnisse durch die öffentlich-rechtlichen Komponenten des Arbeitsrechts. Es handelt sich um arbeitsrechtliche Institutionen, bei welchen die gesetzlichen Regelungen von Arbeitsverhältnissen die individualrechtlichen überwiegen müssen, insbesondere Arbeitsschutz, disziplinarrechtliche und materielle Verantwortung, Aufsicht und Kontrolle über die Einhaltung der Arbeitsgesetzgebung.

Die Einmischung des Gesetzgebers ist unerlässlich zur Realisierung von abstrakten arbeitsrechtlichen Garantien,¹⁸ sprich Garantien, deren unmittelbare Einlösung aufgrund der arbeitsrechtlichen Gesetzgebung nicht möglich ist, ohne Einbeziehung der vertraglichen und tariflichen bzw. betrieblichen arbeitsrechtlichen Regelungen (Art. 134 ArbGB RF, Art. 325 Teil 8 ArbGB RF etc.).

Es scheint angebracht, ein weiteres Beispiel anzuführen, bei welchem die Einmischung des Gesetzgebers unseres Erachtens nach unerlässlich ist. So legt der Gesetzgeber den Arbeitgebern keine Verpflichtung zur Finanzierung von vorsorgenden und vorbeugenden Maßnahmen zum Arbeits- sowie Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer auf. Eine solche Verpflichtung sollte in Art. 212 ArbGB RF festgelegt werden, indem man eine Mindesthöhe für solche Ausgaben vorsieht (z. B. prozentual vom Betrag der Produktionsherstellungskosten der Arbeiten und Leistungen), sowie deren Erhöhung auf Grundlage von Vereinbarungen, Kollektivverträgen und lokalen Normativakten möglich macht.

Derzeit wird die Verpflichtung des Arbeitgebers, die Finanzierung von Maßnahmen zur Verbesserung von Arbeitsbedingungen und Arbeitsschutz in Höhe von mindestens 0,2 Prozent der Aufwendungen für Produktion

17 Siehe unter: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---il-o-berlin/documents/genericdocument/wcms_100192.pdf, letzter Abruf am 8.10.2017.

18 *Nurtdinova*, Znachenie reshenij Konstitucionnogo Suda RF dlja sovershenstvovaniya trudovogo zakonodatel'stva [Die Bedeutung der Entscheidungen des Verfassungsgerichts RF für die Vervollständigung der Arbeitsgesetzgebung], Zhurnal Rossijskogo prava [Zeitschrift des russischen Rechts] 2011, Nr. 10, S. 70.

(Arbeiten und Leistungen) zu gewährleisten, in Art. 226 Teil 3 ArbGB RF geregelt. Allerdings ersetzt diese Verpflichtung keinesfalls die Pflicht des Arbeitgebers, vorsorgende und vorbeugende Maßnahmen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer zu treffen. Es ist wichtig, dass die gesetzliche Regelung die Möglichkeiten der Arbeitnehmer, der Arbeitgeber und ihrer Vertreter nicht aufs Minimum reduziert.

Der Regelungsmechanismus der Sozialfunktion des Rechts der sozialen Sicherheit hat gegenüber der Sowjetzeit auch eine Wandlung erfahren. Im Besonderen wurden folgende Veränderungen festgestellt:

- hinsichtlich der Methode des Rechts der sozialen Sicherheit (Zusammenwirken der zwingenden und dispositiven, zentralisierten, kollektivvertraglichen und lokalen Regelung der Verhältnisse, die den Gegenstand dieses Rechtsgebiets ausmachen);
- hinsichtlich des Systems der Rechtsquellen des Rechts der sozialen Sicherheit (einschließlich sozial-partnerschaftlicher Vereinbarungen und Verträge);
- hinsichtlich des Kreises der Rechtssubjekte der sozialen Sicherheit (einschließlich nicht staatlicher Rentenfonds, Arbeitgeber, Einzelunternehmer; nichtstaatlicher Gesundheitseinrichtungen).

Vertreter der Jaroslawlschen Schule haben die Konzeption des Sozialvertrages, der mit besonderen Merkmalen ausgestattet ist, entwickelt.¹⁹ Lushnikova unterstreicht den öffentlich-privaten Charakter des Rechts der sozialen Sicherheit insgesamt.²⁰ Zu Recht steht jedoch die öffentliche Wesenskomponente des betreffenden Rechtsgebiets im Vordergrund.

Erörtert man vorrangig die Sozialfunktion des Arbeitsrechts, sollten auch ihre gegenwärtigen Regelungsprobleme erwähnt werden. Eines davon ist das Problem der Übertragung der sozialen Belastungen des Staates auf den Arbeitgeber. Das bedeutet, Arbeitgeber werden in den Prozess der Gewährleistung von Grundfunktionen (Aktivitäten) des Staates, inklusive seiner sozialen Funktion, einbezogen.

19 Vgl. *Lushnikov/Lushnikova/Tarusina*, *Social'nye dogovory v prave* [Soziale Verträge im Recht], Moskau 2017.

20 *Lushnikova*, *O dogovornyh nachalah prava social'nogo obespechenija* [Über die Vertragsgrundlagen des Rechts der sozialen Sicherheit], in: Zhernakov (Hrsg.), *Rozvytok zakonodavstva pro pracju i social'ne zabezpechennja* [Die Entwicklung des Arbeitsrechts und des Rechts der sozialen Sicherheit], Charkiw 2012, S. 377.

Ein gutes Beispiel für die Übertragung der sozialen Belastung des Staates auf die Arbeitgeber sind die Garantien für schwangere Frauen im ArbGB RF. So werden durch das Verbot, den Arbeitsvertrag mit einer schwangeren Frau auf Initiative des Arbeitgebers aus welchem Grund auch immer²¹ zu kündigen, zahlreiche Fragen aufgeworfen. Nach Auffassung des Verfassungsgerichts der RF²² ist diese dem Mutter- und Kinderschutz dienende Einschränkung der Arbeitgeberrechte verhältnismäßig.

Als theoretische Begründung für eine solche Übertragung der sozialen Belastung auf die Arbeitgeber gilt häufig die Konzeption der sozialen Verantwortung der Wirtschaft. Die soziale Verantwortung wird als Verantwortung einer Organisation für die Auswirkung ihrer Entscheidungen und Tätigkeit auf die Gemeinschaft und die Umwelt durch nachvollziehbares und ethisches Verhalten verstanden, das

- dazu beiträgt, eine nachhaltige Entwicklung zu gewährleisten, einschließlich des Gesundheitswesens und des Gesellschaftswohlstands;
- die Erwartungen der beteiligten Parteien wahrnimmt;
- der geltenden Gesetzgebung entspricht und mit den internationalen Verhaltensnormen übereinstimmt;
- in die Tätigkeit der gesamten Organisation eingebunden ist.²³

Es ist zu beachten, dass die Anwendung des genannten Standards einen freiwilligen Charakter hat, d. h., diese Regelungen geben den Unternehmen einen Kurs vor, zwingen sie aber nicht diese anzuwenden. Daraus kann man schließen, dass die soziale Verantwortung eines Unternehmens in erhöhtem Maße ethisch und nicht juristisch bleibt. Demzufolge ist es unzumutbar, die Arbeitgeber unter Hinweis auf die soziale Verantwortung zu belasten.

21 Einzige Ausnahme ist die Kündigung im Fall der Geschäftsauflösung oder der Einstellung der Tätigkeit eines Einzelunternehmers (Art. 261 Teil 1 ArbGB RF).

22 Beschlüsse des Verfassungsgerichts der RF Nr. 343-O v. 4.11.2004 und Nr. 31-II v. 6.12.2012.

23 Punkt 2.18. des Nationalstandards der RF ISO 26000-2012; Guidance on social responsibility, siehe unter: <http://docs.cntd.ru/document/1200097847>, letzter Abruf am 19.5.2017.

Schlussbemerkung

Zur Zusammenfassung der Ergebnisse sollte Folgendes hervorgehoben werden: In der gegenwärtigen Phase beschränkt sich die soziale Funktion des Arbeitsrechts nicht mehr auf den Schutz der schwachen Seite im Arbeitsverhältnis (des Arbeitnehmers). Wie Forscher betonen, muss die „Sozialfunktion“ des Arbeitsrechts im wahrsten Sinn des Wortes aus dem Wort „Sozios“ abgeleitet werden, d. h. aus einem Modell der Koexistenz- und Zusammenwirkung, das zum ausgewogenen Wohlstand jeder einzelnen Person und der Gesellschaft führt.²⁴

Die Realisierung der sozialen Funktion des Arbeitsrechts und des Rechts der sozialen Sicherheit ist nicht nur mit Interessen einer bestimmten Person, sondern auch mit den gesamtgesellschaftlichen Interessen verbunden. Die nachhaltige sozialwirtschaftliche Entwicklung, die soziale Stabilität, die Abnahme sozialer Konflikte, die Beseitigung und Minderung der Auswirkung von sozialen Risiken – dies alles liegt in den gemeinsamen Interessen jeder einzelnen Person, der ganzen Gesellschaft und des Staates. Daher erscheint es angebracht, über die Notwendigkeit der Koordinierung von Anstrengungen der aufgezählten Subjekte zwecks Umsetzung der sozialen Funktion des Arbeitsrechts und des Rechts der sozialen Sicherheit sowie zur Anpassung des Mechanismus‘ zur Umsetzung dieser Funktionen zu sprechen.

24 Orlovskij (Hrsg.), Aktual'nye problemy trudovogo zakonodatel'stva v uslovijah modernizacii jekonomiki [Aktuelle Probleme der Arbeitsgesetzgebung unter den Bedingungen der Wirtschaftsmodernisierung], Moskau 2012, S. 238.