

Streifzug durch die Geschichte der Arbeitgeberpflichten in Bezug auf die Sozialversorgung und die Sozialversicherung: von der UdSSR bis zur Gegenwart

Evgenii Khokhlov

Einleitung

Die russische Theorie des Arbeitsrechts geht davon aus, dass Gegenstand des Arbeitsrechts sowohl die Arbeitsverhältnisse als auch mit diesen unmittelbar verbundene sonstige Rechtsverhältnisse sind. Ein Arbeitsverhältnis entsteht auf Grund eines Arbeitsvertrages zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer.

Zu den mit dem Arbeitsverhältnis unmittelbar verbundenen Rechtsverhältnissen zählen laut ArbGB RF u. a. die sich aus der sozialen Pflichtversicherung ergebenden Rechtsverhältnisse sowie die Kontrolle der Einhaltung der Arbeitsgesetzgebung, einschließlich der Arbeitsschutzgesetzgebung (Art. 1). In Art. 22 ArbGB RF (Grundrechte und Grundpflichten des Arbeitgebers) nennt der Gesetzgeber als Grundpflichten die Pflicht zur Durchführung der Sozialpflichtversicherung sowie den Ersatz eines dem Arbeitnehmer bei der Verrichtung seiner Arbeitspflichten entstandenen Schadens. Ebenfalls von Bedeutung ist Art. 57 ArbGB RF, der den Inhalt des Arbeitsvertrages regelt und hierbei die Pflicht zur Versicherung des Arbeitnehmers in der sozialen Pflichtversicherung zu einer unabdingbaren vertraglichen Pflicht erklärt.

Die Arbeitsgesetzgebung selbst enthält allerdings keine die soziale Sicherheit betreffenden Regelungen. Daher scheint die Auffassung des Gesetzgebers, der die soziale Pflichtversicherung dem Inhalt des Arbeitsvertrags zuordnet, fehlerhaft zu sein. Dies folgt zum einen daraus, dass alle Bedingungen der Sozialpflichtversicherung durch föderale Gesetze festgelegt werden und somit nicht Gegenstand einer Vereinbarung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber sein können. Diese Bedingungen können ferner auch nicht als ein außervertragliches, den Inhalt des Arbeitsrechtsverhältnisses bestimmendes Element fungieren, da die soziale Pflichtversicherung gerade nicht das Rechtsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Ar-

beitnehmer betrifft, sondern im Rahmen anderer Rechtsverhältnisse mit anderen Subjekten realisiert wird.

Im Folgenden sollen die Arbeitgeberpflichten im Zusammenhang mit nachstehenden Verhältnissen beleuchtet werden: (1) die Rentenversicherung; (2) die Versicherung für den Krankheitsfall (die vorübergehende Arbeitsunfähigkeit), den Fall von Schwangerschaft und Geburt (Leistungen bei der Geburt eines Kindes, Kindergeld für die ersten 1,5 Jahre) und für den Todesfall (Bestattungsgeld); und (3) die Versicherung gegen Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten. Außerdem soll auf die Frage der Regelung des Arbeitsschutzes, vor allem in Bezug auf Normen, die Verhütung und Aufklärung von Arbeitsunfällen betreffen, eingegangen werden. Dabei wird auch der geschichtlichen Dynamik von der Sowjetzeit bis hin zur Gegenwart nachgegangen.

Ende des 20. Jahrhunderts erfuhr Russland eine grundlegende Änderung seines sozialen, wirtschaftlichen und politischen Modells. Bis zu diesem Umbruch fußte der Sowjetstaat auf prinzipiell monistischen Grundsätzen. Im Hinblick auf die Wirtschaft wurde die noch von Lenin verfasste Idee über den Aufbau der Gesellschaft als „einheitlicher Geschäftsraum oder Fabrik“ und über die „Verwandlung aller Mitglieder der Gesellschaft in die Angestellten und Arbeiter eines einheitlichen Staatssyndikats des ganzen Volkes“ realisiert.¹

Unter solchen Bedingungen wäre es widersinnig, von Arbeitgebern und ihnen obliegende Verpflichtungen im sozialen Bereich, in welcher Form auch immer, zu sprechen, da praktisch jeder, der in irgendeiner Form an der Wirtschaft beteiligt war, als besonderes Staatsorgan auftrat. Demgemäß bildeten der Aufbau und die Verwaltung der sozialen Sicherheit und der Sozialversicherung eine der Hauptrichtungen des sozialistischen Staates. Dabei war der Prozess der Bildung und der Verteilung entsprechender Geldmittel nichts anderes als ein Prozess der Umverteilung zwischen den einzelnen Kettengliedern des einheitlichen Staatsapparats.² Das wichtigste

1 *Lenin, Gosudarstvo i revoljucija. Uchenie marksizma o gosudarstve i zadachi proletariata v revoljucii* [Staat und Revolution. Die Lehre des Marxismus über den Staat und die Aufgaben des Proletariates in der Revolution], in: ders. (Hrsg.), Polnoe sobranie sochinenij [Sämtliche Schriften], 5. Aufl., Moskau 1969, Band 33, S. 44, 101.

2 Auffallend ist jedoch, dass die bestehende Gesetzgebung (Art. 463 ZGB der RSFSR 1964; Kap. XVI Kodex der Gesetze über die Arbeit der RSFSR 1971) die Sozialversicherung in der UdSSR als „staatliche“ definierte.

Element der sich in den 90er Jahren des letzten Jahrhundert in Russland vollziehenden Veränderungen war der Übergang zum Pluralismus der Eigentumsformen und der Formen der wirtschaftlichen Tätigkeit, wodurch im Land das Phänomen des Arbeitgebers als Rechtssubjekt entstand, das eine selbständige, eigenwirtschaftliche Tätigkeit ausübt und Rechte und Pflichten hat, einschließlich solcher im sozialen Bereich. Zur offensichtlichen Ausprägung dieser Veränderungen wurden fachübergreifende und voneinander sowie vom Staatshaushalt unabhängige Fonds gegründet, nämlich der Sozialversicherungsfonds der RF³, der Rentenfonds der RF⁴, der staatliche Beschäftigungsfonds der RF⁵ und der Föderale Krankenpflichtversicherungsfonds der RF⁶. Abgesehen von dem Beschäftigungsfonds bestehen diese Fonds bis heute. Die materielle Unterstützung von Arbeitslosen wird hingegen derzeit aus staatlichen Budgetmitteln gewährleistet.

Bei all diesen revolutionären Veränderungen wirtschaftlichen sowie sozialen Charakters lässt sich jedoch feststellen, dass weiterhin schon existierende und eingespielte Formen und Mechanismen genutzt wurden und auch in Zukunft werden. Denn nach wie vor haben die Pflichten des Arbeitgebers im sozialen Bereich ihrem Wesen nach einen öffentlich-rechtlichen Charakter: Sie werden durch die öffentliche Gewalt festgelegt und dem Arbeitgeber auferlegt. Letzterer steht bei Nichterfüllung dieser Pflichten gegenüber der öffentlichen Gewalt in der Verantwortung.

A. Pflichten des Arbeitgebers im Bereich der Rentenpflichtversicherung

Kraft des Gesetzes der UdSSR vom 14. Juli 1956 „Über die staatlichen Renten“⁷ wurden die Renten aus dem Staatshaushalt gezahlt, der den

-
- 3 Verordnung der Regierung der RF v. 12.2.1994 „Über den Sozialversicherungsfonds der Russischen Föderation“ – SAPP RF 1994, Nr. 8, Art. 599.
 - 4 Verordnung des Obersten Rates der RSFSR v. 22.12.1990 „Über die Errichtung des Rentenfonds der RSFSR“ – VSND RSFSR 1990, Nr. 30, Art. 415.
 - 5 Verordnung des Obersten Rates der RF „Über den staatlichen Beschäftigungsfonds der Russischen Föderation“ v. 8.6.1993 – VSND RF 1993, Nr. 25, Art. 911.
 - 6 Verordnung des Obersten Rates der RF „Über den Föderalen Krankenpflichtversicherungsfonds“ v. 24.2.1993 – VSND RF 1993, Nr. 17, Art. 591.
 - 7 VSND UdSSR 1956, Nr. 15, Art. 313. Siehe auch Bestimmung über das Verfahren der Festlegung und Auszahlung von Staatsrenten, verabschiedet durch Verordnung des Ministerrates der UdSSR v. 4.8.1956 – SP UdSSR 1957, Nr. 1, Art. 1.

Haushalt der staatlichen Sozialversicherung einschloss, welcher seinerseits aus den Beiträgen der Betriebe finanziert wurde (Art. 6). Dabei waren die Pflichten des Betriebes (in seiner Eigenschaft als „Arbeitgeber“) äußerst beschränkt: Sie bestanden in Beistandsleistungen für den Arbeitnehmer in Bezug auf die Zusammenstellung der zum Erhalt der Rente notwendigen Dokumente sowie in der Übermittlung dieser Dokumenten an die Sozialverwaltung. Darüber hinaus übernahm der Betrieb die Rentenauszahlungen an die arbeitenden Rentner im Auftrag der Sozialverwaltung. Diese Regelungen galten bis 1990.⁸

Das Gesetz der UdSSR vom 20. November 1990 „Über die staatlichen Renten in der Russischen Föderation“⁹ bestimmte, dass die Renten aus dem Rentenfonds, in den die Arbeitgeber Beiträge einzahlen, ausgezahlt werden. Darin erschöpften sich die Pflichten des Arbeitgebers in Bezug auf die Renten. Ab dem Jahr 1998, nach Einführung der persönlichen Rentenkonten im System der Rentenpflichtversicherung, wurde dem Arbeitgeber ferner die Pflicht auferlegt, dem Rentenfonds Angaben über Beschäftigungsdauer, Gehalt und andere die Höhe der Rente beeinflussende Umstände zu übermitteln.¹⁰

B. Pflichten des Arbeitgebers im Hinblick auf die soziale Pflichtversicherung

Charakteristisches Merkmal der Sowjetzeit war die Tatsache, dass die Befugnisse zur Einziehung von Sozialversicherungsbeiträgen von den Gewerkschaften wahrgenommen wurden. Man darf sich aber von der Rolle der Gewerkschaften hierbei kein falsches Bild machen. Denn mindestens seit Anfang der 30er Jahre waren die Gewerkschaften nicht nur de facto, sondern auch formal-rechtlich eine Struktureinheit des Staatsapparats; au-

8 Verordnung des Ministerrates der UdSSR v. 3.8.1972 „Über das Verfahren der Gewährung und Auszahlung von Staatsrenten“ – SP UdSSR 1972, Nr. 17, Art. 86.

9 VSND RSFSR 1990, Nr. 27, Art. 351.

10 Föderales Gesetz Nr. 27-ФЗ v. 1.4.1996 „Über die Führung der persönlichen Rentenkonten im System der Rentenpflichtversicherung“ – SZ RF 1996, Nr. 14, Art. 1401. Seit 1.1.2017 hat der Versicherer den Regionalbehörden des Föderalen Steuerdiensts Angaben über die Höhe des Gehalts, auf das die Versicherungsbeiträge für die Rentenpflichtversicherung angerechnet werden und über die Höhe der abzuführenden Versicherungsbeiträge für die bei ihm versicherten Personen zu übermitteln, vgl. Art. 11 Punkt 2.3 Föderales Gesetz Nr. 27-ФЗ.

ßerdem gehörten die Mittel der Sozialversicherung kraft Gesetzes dem Staat.

Der letzte Rechtsakt des Sowjetstaates hinsichtlich der staatlichen Sozialversicherung war der Beschluss des Ministerrates der UdSSR und des Zentralrates der Gewerkschaften vom 23. Februar 1984 „Über die Leistungen der Sozialversicherung“,¹¹ durch den der Umfang der Leistungen der Sozialversicherung sowie das Auszahlungsverfahren festgelegt wurden. Der Beschluss betraf Leistungen bei vorübergehender Arbeitsunfähigkeit, im Fall der Schwangerschaft und Geburt, im Fall der Geburt eines Kindes, Kindergeld für die ersten 1,5 Jahre, Kindergeld für einkommensschwache Familien sowie das Bestattungsgeld. Die Berechnung besagter Leistungen erfolgte durch die Betriebsgewerkschaftsleitung oder durch die von ihr errichtete Sozialversicherungskommission. Die Auszahlung der Leistung erfolgte sodann durch den Arbeitgeber, d. h. den Betrieb, die Körperschaft oder die Organisation.

In der postsowjetischen Zeit veränderte sich dieses Verfahren trotz der radikalen Neuordnung der politischen und sozialökonomischen Verhältnisse nur unbedeutend. Einzig hinsichtlich des quantitativen Charakters, d. h. der Höhe der ausgezahlten Leistungen, war eine Steigerung zu verzeichnen. Bemerkenswert in diesem Sinn ist, dass der dargestellte Beschluss aus dem Jahr 1984 erst im März 2010, d. h. über 20 Jahre nach dem Ende der UdSSR, aufgehoben wurde.¹² Unabhängig von der Aufhebung dieses Beschlusses und des Erlasses neuer Gesetze über einzelne Arten der Sozialversicherung seit 1998 ist aber bis heute das Verzeichnis der Arten der Leistungen der Sozialversicherung fast unverändert geblieben.¹³ Die Sozialversicherung ist zwar nicht mehr „staatlich“, jedoch hat sie durch die Umwandlung in eine „Pflichtversicherung“ ihre öffentlich-rechtliche Natur behalten. Durch den Ausschluss der Sozialversicherung aus der direkten gewerkschaftlichen Führungskompetenz wurde die öffentlich-rechtliche Natur sogar noch verstärkt. Ausdruck dessen ist insbesondere, dass die ursprüngliche Befugnis zur Einziehung von Versicherungsbeiträgen durch Gewerkschaften auf den Sozialversicherungsfonds übertragen wurde. Dabei soll die Festsetzung der Leistungen aber noch immer durch entspre-

11 SP UdSSR 1984, Nr. 8, Art. 46.

12 SZ RF 2010, Nr. 14, Art. 1654.

13 Föderales Gesetz Nr. 255-Φ3 v. 29.12.2006 „Über die Sozialpflichtversicherung für den Fall der vorübergehenden Arbeitsunfähigkeit und im Zusammenhang mit der Mutterschaft“ – SZ RF 2007, Nr. 1 (Teil 1), Art. 18.

chende Kommissionen im Betrieb gewährleistet werden, jedoch mit dem Unterschied, dass diese Kommissionen aus Vertretern des Arbeitgebers und der Gewerkschaft (Belegschaft) ausgewählt werden und unter der Kontrolle der entsprechenden Abteilung des Sozialversicherungsfonds agieren.¹⁴

Der gesamte Umfang von Rechten und Pflichten der Subjekte im Bereich der sozialen Pflichtversicherung (d. h. des Versicherers, des Versicherungsträgers und des Versicherten) wird heute durch das Föderale Gesetz „Über die Grundlagen der Sozialpflichtversicherung“¹⁵ geregelt und durch eine Reihe von Gesetzen konkretisiert, die einzelne Versicherungsarten¹⁶, Beitragssätze sowie das Verfahren für deren Bemessung und die Beitragsleistung in die einzelnen Fonds¹⁷ regeln. Das Gesetz beschränkt ferner den Umfang der Pflichten des Arbeitgebers im Bereich der Sozialpflichtversicherung im Wesentlichen auf die Abführung von Versicherungsbeiträgen sowie auf die Auszahlung der Leistungen (bei Verrechnung mit den Versicherungsbeiträgen) und bezeichnet hierbei den Arbeitgeber als „Versicherer“. Außerdem ist der Arbeitgeber bei Kündigung des Arbeitnehmers verpflichtet, ihm u. a. eine Gehaltsbescheinigung auszuhändigen. Die Erteilung solcher Bescheinigungen ist notwendig, da für die Bemessung von Leistungen, die an die durchschnittliche Höhe des Arbeitslohns anknüpfen (z. B. im Krankheitsfall), auf den Zeitraum der letzten zwei Jahre vor Eintritt des Versicherungsfalls abgestellt wird.

C. Pflichten des Arbeitgebers im Hinblick auf die Versicherung gegen Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten

Die Versicherung gegen Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten nimmt, bedingt durch historische Gründe, eine Sonderstellung gegenüber den ande-

14 Rahmenordnung Nr. 556a für die Kommission/den Bevollmächtigten für die Sozialversicherung, verabschiedet vom Sozialversicherungsfonds in Abstimmung mit dem Arbeitsministerium der RF v. 14.7.1994, Zeitschrift „Obrazovanie v dokumentah“ [Ausbildung in Dokumenten], 1997, Nr. 16.

15 Föderales Gesetz Nr. 165-Ф3 v. 16.7.1999 „Über die Grundlagen der Sozialpflichtversicherung“ – SZ RF 1999, Nr. 29, Art. 3686.

16 Föderales Gesetz Nr. 255-Ф3 v. 29.12.2006 „Über die Sozialpflichtversicherung für den Fall der vorübergehenden Arbeitsunfähigkeit und im Zusammenhang mit der Mutterschaft“ – SZ RF 2007, Nr. 1 (Teil 1), Art. 18.

17 Kap. XI, Zweiter Teil SteuerGB RF.

ren Zweigen der Sozialversicherung ein. In der Sowjetzeit waren die Voraussetzungen und das Verfahren für einen Ersatz eines dem Arbeitnehmer in Ausübung seines Berufes zugefügten gesundheitlichen Schadens durch eine Spezialnorm geregelt.¹⁸ Dabei behandelte man die entstandenen Verhältnisse in Zusammenhang mit dem Schadensersatz als einen Sonderfall bürgerlich-rechtlicher Haftung. Dementsprechend beruhte diese Norm auf der allgemeinen Zivilgesetzgebung, insbesondere auf dem ZGB RSFSR aus dem Jahr 1964. Art. 444 ZGB RSFSR regelte, dass der einem Bürger oder seinem Eigentum sowie der einer Körperschaft zugefügte Schaden in vollem Umfang durch die Person, die den Schaden verursacht hat, auszugleichen ist. Diese Regel wurde auch in allen Fällen von Gesundheitsbeinträchtigungen (Art. 459 ZGB RSFSR) und im Fall des Todes des Ernährers (Art. 459 ZGB RSFSR) angewandt. Ebenso galten diese Regelungen uneingeschränkt bei Gesundheitsverletzung eines Arbeitsnehmers oder im Fall seines Todes infolge der Ausübung seiner Dienstpflichten. Dieses System blieb auch beim Übergang des Landes zum neuen sozialwirtschaftlichen Modell¹⁹ erhalten.

Dabei hat der dargestellte Mechanismus sowohl aus theoretischer als auch aus praktischer Sicht Zweifel an seiner Stichhaltigkeit hervorgerufen. Bekanntermaßen unterschieden römische Juristen einst zwei Kategorien der Haftung: Deliktshaftung und Vertragshaftung. Die dem Arbeitnehmer durch Zufügen eines Gesundheitsschadens oder im Fall eines Todes bei Ausübung seiner Arbeitspflichten entstehenden Pflichten können keinesfalls zur Kategorie der Deliktshaftung gezählt werden. Dieser Schluss ergibt sich unmittelbar aus dem Wesen dieser Pflichten und ist ferner aus ihrer Bezeichnung erkennbar. So liegt der Schwerpunkt vorliegend auf der Vertragshaftung, wobei jedoch offensichtlich kein normaler zivilrechtlicher Vertrag, sondern ein Arbeitsvertrag gegeben ist.

Die mit einer rein deliktsrechtlichen Behandlung von Arbeitsunfällen verbundenen Schwierigkeiten praktischer Art konnten unter den Verhält-

18 Siehe Verordnung des Ministerrates der UdSSR v. 9.10.1961 „Regelungen für die Entschädigung von Arbeitern und Beamten für den Ihnen durch Betriebe, Körperschaften und Organisationen in Ausübung ihrer Berufstätigkeit zugefügte Körperverletzungen oder anderen Gesundheitsverletzungen“ – SP UdSSR 1961, Nr. 15, Art. 119.

19 Verordnung des Obersten Rates der RF v. 24.12.1992 „Regelungen für die Entschädigung von Arbeitnehmern für von Arbeitgebern in Zusammenhang mit der Ausübung deren Arbeitspflichten zugefügte Körperverletzungen, Berufskrankheiten oder anderweitige Gesundheitsschädigungen“ – VSND RF 1993, Nr. 2, Art. 71.

nissen einer monistisch konstituierten einheitlichen Staatswirtschaft erst gar nicht entstehen. In Staatsbetrieben existierten keine Probleme hinsichtlich der Zahlungsunfähigkeit oder Insolvenz des Schuldners; es bestand keine Gefahr seiner Flucht nach Geschäftsauflösung, da Entschädigungszahlungen in diesem Fall von einer übergeordneten Organisation oder ggf. von der durch den Insolvenzeröffnungsbeschluss bestimmten Organisation übernommen wurden (Art. 470 ZGB RSFSR).

Es ist ferner offensichtlich, dass sich die genannten Probleme mit dem Übergang zum Pluralismus der Eigentumsformen und Formen der wirtschaftlichen Tätigkeit in vollem Maße zeigten, als Wirtschaftssubjekte zutage traten, die auf eigene Gefahr zu handeln lernten und demzufolge Gefahr ließen, zu versagen, zahlungsunfähig zu werden oder um ihr Fortbestehen fürchteten, ohne einen Rechtsnachfolger zu haben. Aus Rücksicht auf diese Gefahren wurde in der zweiten Hälfte der 90er Jahre der Übergang zum Versicherungsmechanismus in diesem Bereich angedacht.

Die daraufhin im Gesetz vom 24. Juli 1998²⁰ (Art. 17) verankerten Rechte und Pflichten des Arbeitgebers unterscheiden sich nicht wesentlich von seinen Rechten und Pflichten in der Eigenschaft als Versicherer im Rahmen anderer Systeme der Sozialpflichtversicherung. Unter letzteren versteht man Pflichten im Zusammenhang mit der Zulassung des Arbeitgebers als Versicherer, Bemessung und Auszahlung von Versicherungsbeiträgen und die Gewährleistung der Auszahlung von Versicherungsprämi en.

Dabei kann jedoch nicht unberücksichtigt bleiben, dass Art. 17 des o. g. Gesetzes eine ganze Reihe dem Arbeitgeber auferlegter Zusatzpflichten enthält. Dieser hat insbesondere Maßnahmen zur Verhinderung des Eintreffens des Versicherungsfalles zu ergreifen, trägt gemäß der Gesetzgebung der RF Verantwortung im Fall der Nichtgewährleistung der vorgeschriebenen Arbeitsbedingungen, hat Versicherungsfälle in der vorgeschriebenen Weise zu untersuchen und den Versicherten innerhalb der vorgesehenen Fristen an Einrichtungen zur ärztlich-sozialen Begutachtung (Einstellungsuntersuchung und Nachuntersuchung) zu verweisen. Ferner hat er besagten Einrichtungen zur Vorbereitung der ärztlich-sozialen Begutachtung das Gutachten des Organs der staatlichen Begutachtung der Arbeitsbedingungen zu dem Arbeitscharakter und den Arbeitsbedingun-

20 Föderales Gesetz Nr. 125-Φ3 v. 24.6.1998 „Über die Sozialpflichtversicherung gegen Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten“ – SZ RF 1998, Nr. 31, Art. 3803.

gen des Versicherten zu übermitteln, dem im Zusammenhang mit dem Versicherungseintritt heilbehandlungsbedürftigen Versicherten vollbezahlten Urlaub zur Kurbehandlung (über den durch die Gesetzgebung der RF festgesetzten bezahlten Jahresurlaub hinaus) für die gesamte Dauer der Behandlung und für Hin- und Rückfahrt zu gewähren, den Versicherten aus eigenen Mitteln in sicherheitsgerechten Arbeitsmethoden und Handgriffen am Arbeitsplatz zu unterweisen und letztlich Entscheidungen der staatlichen Arbeitsinspektion zur Vorbeugung des Eintritts von Arbeitsunfällen sowie zu deren Aufklärung zu vollziehen.

Es ist offensichtlich, dass fast alle der aufgezählten Pflichten den Arbeitgeber im ursprünglichen Sinn dieses Begriffes, d. h. als Partei des Arbeitsverhältnisses, die die Arbeitsorganisation lenkt und die Personalangelegenheiten des Arbeitnehmers regelt, charakterisieren. Hierdurch verschmelzen die Pflichten des Arbeitgebers in seiner Eigenschaft als Versicherer mit den öffentlich-rechtlichen Pflichten des eigentlichen Arbeitgebers zu einer Person, die Fremdleistungen für sich nutzt und kraft Gesetzes verpflichtet ist, dem Leistungserbringer Arbeitsschutz zu gewähren. Die den Arbeitsschutz betreffenden Pflichten des Arbeitgebers entstehen sowohl im Arbeitsverhältnis, als auch in sonstigen, mit dem Arbeitsverhältnis unmittelbar verbundenen Verhältnissen.

D. Pflichten des Arbeitgebers in Hinblick auf die Vermeidung und Aufklärung von Arbeitsunfällen

In der russischen Arbeitsrechtswissenschaft wird der Fachbegriff „Arbeitsschutz“ aus zwei unterschiedlichen Blickwinkeln betrachtet. Im weiteren Sinn bedeutet Arbeitsschutz die in der arbeitsrechtlichen Gesetzgebung festgelegte und auf den Schutz von Rechten und gesetzlichen Interessen der Arbeitnehmer gerichtete Sozialpolitik des Staates. Arbeitsschutzrecht in diesem Sinn ist ein breites Normenspektrum einschließlich der Normen, die den Abschluss, die Änderung, Auflösung eines Arbeitsvertrages, den Diskriminierungsschutz, sowohl bei der Einstellung als auch im Rahmen der arbeitsrechtlichen Verhältnissen, regeln sowie die Arbeits- und Pausenzeit, die Mindesthöhe des Arbeitslohnes, das Lohnauszahlungsverfahren, Streikrecht etc. bestimmen. Arbeitsschutz im engeren Sinn dient der Lebens- und Gesundheitserhaltung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erwerbstätigkeit. Er beinhaltet rechtliche, sozial-ökonomische, technisch-organisatorische, hygienische, therapeutisch-prophylaktische, nachsorgende

und anderweitige Maßnahmen (Art. 209 Teil 1 ArbGB RF). Gemäß der geltenden Arbeitsgesetzgebung haben Arbeitnehmer das Recht auf Beschäftigung unter Einhaltung der Sicherheits- und Gesundheitsschutzaforderungen (Art. 219 ArbGB RF) und der Arbeitgeber ist verpflichtet, Sicherheitsvorkehrungen und Arbeitsschutz zu gewährleisten (Art. 212 ArbGB RF) sowie sich an der Aufklärung von Arbeitsunfällen zu beteiligen und die Arbeitsunfälle zahlenmäßig zu erfassen (Art. 227 - 231 ArbGB RF). All diese Pflichten des Arbeitgebers haben, wie bereits erwähnt, öffentlich-rechtlichen Charakter. Ihre Entstehung und Regelung geschieht unter Beteiligung des Arbeitgebers in seiner Eigenschaft als Versicherer, als eine der Parteien des Arbeitsvertrages und als Teilnehmer der mit dem Arbeitsverhältnis unmittelbar verbundenen sonstigen Rechtsverhältnisse.

Die rechtlichen Arbeitsschutznormen bilden ein besonderes Rechtsinstitut des Arbeitsrechts und der Arbeitsgesetzgebung. Dieses Institut des russischen Arbeitsrechts konstituierte sich lange vor Einführung des Systems der Pflichtversicherung gegen Arbeitsunfälle und Berufserkrankungen und ist damit unabhängig von letzterem. Es wurde als Institut der Arbeitsgesetzgebung zum Bestandteil des Arbeitsgesetzbuches der RSFSR von 1922 (Kap. XIV) sowie des ArbGB der RSFSR von 1971 (Kap. X). Der Mechanismus der Untersuchung und Erfassung von Arbeitsunfällen, einschließlich der Schaffung einer entsprechenden Kommission, der Durchführung der Untersuchung nach bestimmten Regeln und in festgesetzten Fristen, der Ausfertigung von notwendigen Urkunden und deren Herausgabe an die Betroffenen ist bis zum heutigen Tag in den Grundzügen erhalten. Neu ist allerdings, dass dieser Mechanismus Ende der 1990er Jahre gleichzeitig zum Bestandteil des Systems der sozialen Pflichtversicherung wurde.

Zusammenfassung und Ausblick

Der Überblick über die Entwicklung der sozialen Verpflichtungen des Arbeitgebers in Russland im Laufe der letzten Jahrzehnte führt zu der scheinbar paradoxen Erkenntnis, dass das System dieser Verpflichtungen kaum grundsätzliche Änderungen erfahren hat, obwohl Russland Ende des vorigen Jahrhunderts das Modell seiner sozial-wirtschaftlichen und politischen Existenz grundlegend änderte. In der Tat hat sich in Russland an historischen Maßstäben gemessen aus einem monistisch strukturierten Staatsmo-

dell recht zügig eine pluralistische Marktwirtschaft entwickelt, die u. a. die Entstehung einer Vielzahl von Arbeitgebern als unabhängig handelnde Wirtschaftssubjekte des Rechts voraussetzte (anders als unter den Bedingungen der sozialistischen Wirtschaft, in welcher der sozialistische Staat das einzige und einheitliche Wirtschaftssubjekt war). Darin liegt allerdings bei genauerer Betrachtung kein Widerspruch. Denn die Sozialpflichten des Arbeitgebers haben nach wie vor öffentlich-rechtlichen Charakter, wie es auch unter den Bedingungen des realen sowjetischen Sozialismus der Fall gewesen ist.

Während europäische Länder, einschließlich Russland, bereits seit Langem den Weg der Beschränkung privater wirtschaftlicher Selbständigkeit des Arbeitgebers einschlugen, indem sie anhand entsprechender öffentlich-rechtlicher Mittel dessen Verpflichtungen gegenüber dem Arbeitnehmer und der Gesellschaft insgesamt festsetzten, musste das heutige Russland Antagonistisches tun: Der Arbeitgeber musste, theoretisch gesagt, privatisiert und dabei seine sozialen Pflichten sowie das Maß seiner sozialen Verantwortung beschränkt werden. Somit trägt das Problem einen rein praktischen Charakter: Es geht um die Grenzen der Einmischung des Staates in die Tätigkeit des Arbeitgebers und darum, das Maß seiner sozialen Verantwortung festzulegen. Wie die Erfahrung unseres Landes zeigt, bleibt die Lösung dieser Aufgabe weiterhin komplex.

Dies verdeutlicht folgendes Beispiel: Ende der 1990er Jahre sollte das frühere ArbGB, das ursprünglich für die Anwendung unter den Bedingungen eines neuen sozial-ökonomischen Models der öffentlichen Ordnung ausgearbeitet wurde, durch ein neues Arbeitsgesetzbuch abgelöst werden. Im Laufe der diesbezüglich aufkommenden Diskussionen wurden zahlreiche Entwürfe eines solchen Gesetzbuches erarbeitet – von der absoluten Abschaffung jeglicher Freiheit des Arbeitgebers im Bereich der Festsetzung von Arbeitsbedingungen (d. h. tatsächliche Abschaffung des Rechtssubjektes Arbeitgeber an sich) bis zur Gewährung absoluter Freiheit gegenüber dem Arbeitgeber durch Beseitigung staatlicher Regulierung und Verlagerung der Sozialpflichten des Arbeitgebers in den Bereich des Privatrechts, (d. h. des Vertragsrechts). Einen der Gründe dieser Diskrepanz der Vorschläge bildete der kulturelle Faktor: Es zeigte sich, dass die Gesellschaft, die sich unter den Begebenheiten des realen Sozialismus innerhalb einiger Generationen gebildet hatte, keinerlei Vorstellung davon hatte, was das neue sozial-ökonomische Modell überhaupt bedeutet – das galt sowohl für die Reforminitiatoren selbst als auch für die breite Öffentlichkeit. Es ist daher nicht verwunderlich, dass die Reformprojekte bestimmter

Sozialinstitutionen sich meist als eklektisch und widerspruchsvoll erwiesen – nicht zu sprechen vom Vorhandensein eines unverhohlenen Populismus.

Schließlich wurde die von der Regierung vorgeschlagene Kompromissvariante Gesetz. Das neue ArbGB RF wurde am 30. Dezember 2001 verabschiedet. Positiv zu bewerten ist die Ausgewogenheit dieses Gesetzes in seinen Grundsätzen. Es sichert die Freiheit des Arbeitgebers im Bereich der Gestaltung von Arbeitsverhältnissen, u. a. durch den Abschluss des Arbeitsvertrages mit dem Arbeitnehmer und zugleich beschränkt es diese Freiheit durch die Einbeziehung von Völkerrechtsnormen.

Dabei sieht das Gesetzbuch eine Reihe von Rechtsnormen vor, die einen offensichtlich populistischen Charakter haben, indem sie dem Arbeitgeber eine Reihe von ergänzenden Sozialpflichten auferlegen, und dadurch nicht unbegründete Bedenken an der Zweckmäßigkeit des Gesetzes hervorrufen. In der letzten Zeit kommt diese unter dem Motto der sog. „sozialen Haftung“ des Arbeitgebers und der Wirtschaft stehende Tendenz insgesamt leider immer stärker zum Vorschein. Inwieweit und wie lange diese Tendenz wirken wird, wird sich im Laufe der Zeit erweisen.

Elemente der öffentlich-rechtlichen Regelung sind wie bereits dargelegt auch solche Normen, die die Pflichten des Arbeitgebers in Bezug auf die Auszahlung bestimmter Leistungen im Rahmen der sozialen Pflichtversicherung regeln. Eben dieser Normenumfang sollte aufrechterhalten bleiben, denn es liegt nahe, dass in diesem Bereich rein praktische, mit der Höhe der Einzahlungen des Arbeitgebers in die entsprechenden zentralisierten Sozialfonds verbundene Fragen bestehen bleiben. Gerade diese Normen bildeten vor mehr als hundert Jahren die Grundlage der Gesetzgebung, die als soziale Gesetzgebung bekannt wurde und in vieler Hinsicht bis heute die sozial-ökonomische Struktur der Gesellschaft bestimmt.