

Online-Plattformen in der modernen Arbeitswelt

Научный руководитель – Зорина Ольга Олеговна

Кулагина Анна Владиславовна

Студент (бакалавр)

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Юридический факультет, Кафедра трудового права, Москва, Россия
E-mail: ankulagina5895@gmail.com

Die neuen Technologien durchdringen zunehmend das moderne Arbeitsrecht ein. Erhebliche strukturelle Veränderungen in der Wirtschaft und auf dem Arbeitsmarkt erfordern eine detaillierte gesetzliche Regelung. Die Komplexität und Arbeitsintensität der Managementaufgaben nimmt derzeit schneller zu als die Zahl der in der Produktion beschäftigten Personen. Um die Struktur des Arbeitsmarktes auszugleichen und zu stabilisieren, scheint die sinnvollste Lösung die Steigerung der Produktivität durch die Einführung von Algorithmen und die aktive Nutzung neuer Technologien zu sein.

Die am weitesten verbreitete Anwendung von Betriebssystemen und Software, die auf algorithmischen Prozessen basieren, ist die Bereitstellung von Arbeitsplätzen. Dieses Konzept ist in der Rechtswissenschaft relativ neu und bedarf einer detaillierten Ausarbeitung. Zunächst ist es sinnvoll, den Begriff zu definieren: eine Online-Plattform ist ein spezifischer digitaler Dienst, der ein Bindeglied zwischen der Person, die den Dienst anbietet, und der Person, die ihn direkt konsumiert, darstellt. Sie wird häufig als ein Vermittler *sui generis* mit besonderen Befugnissen und Zuständigkeiten und einer besonderen Rolle im Handel angesehen [3].

Zu den bekanntesten Unternehmen, die über digitale Plattformen arbeiten, gehören Deliveroo und Foodora - europäische Online-Lebensmittellieferanten verwalten ihre Mitarbeiter durch algorithmische und standardisierte Arbeitskoordination. Spezielle Apps liefern Daten über Partnerrestaurants, ermitteln Kurierdienstleister und führen Zahlungen durch. Ein ebenso bekanntes Unternehmen ist der Taxidienst Uber, dessen Tätigkeiten durch algorithmische Berechnungen automatisiert organisiert und durch die Anwendung informiert werden und somit den Arbeitsprozess optimieren [4].

Trotz der vielen Vorteile leiden die Arbeitnehmer auf solchen Plattformen häufig unter einem geringen Maß an sozialer Unsicherheit. Sie müssen für ihre eigenen Werkzeuge und Arbeitsmittel sorgen, sie werden nicht für Unfälle und Verletzungen entschädigt, es gibt keinen bezahlten Krankenurlaub und das Gewerkschaftssystem ist unterentwickelt [5]. Diese Unachtsamkeit gegenüber den Arbeitnehmern und die mangelnde Berücksichtigung ihrer Bedürfnisse führen zu Protesten und der offenen Äußerung von Missständen. In Deutschland hat zum Beispiel der Essenslieferdienst Deliveroo sein Lohnsystem grundlegend geändert. Die Menschen, die auf den Plattformen arbeiteten, begannen, sich zu versammeln und die Gründung von Gewerkschaften und mehr soziale Unterstützung zu fordern [7]. Um die Willkür der Plattformbetreiber einzuschränken, erscheint es sinnvoll, Gesetze zu erlassen. Hier gibt es zwei Möglichkeiten: die Erweiterung der Liste der Leistungen und sozialen Garantien und die Einführung eines neuen Beschäftigungsstatus, der die Besonderheiten der Arbeit über eine Webplattform berücksichtigt [1].

Zweifellos wird durch die Änderung des Rechtsrahmens auch die Rechtsprechung zum Schutz der Arbeitnehmer angepasst werden. Insbesondere wurde in Deutschland ein noch nie dagewesenes Urteil zum Schutz der Arbeitnehmer gefällt, in dem das Arbeitsverhältnis zwischen den Plattformen und den über sie Beschäftigten anerkannt wurde. Das Gericht stellte fest, dass die Plattformgesellschaft ein Anreizsystem geschaffen hatte, das zu einem Modell der indirekten Kontrolle führte, in dem der Arbeitnehmer seine Tätigkeit nicht frei gestalten konnte, was zur

Anerkennung des Klägers als Arbeitnehmer führte [2]. So macht sich die Rechtsprechung auf den Weg, Prozesse der Algorithmisierung anzuerkennen, die zur Einbindung in ein Vollbeschäftigungsverhältnis führen [6].

Abschließend ist festzustellen, dass eine korrekte Bestimmung der Rechtsnatur der entstehenden Rechtsbeziehungen zu den ausübenden Künstlern ist nur möglich, wenn man die algorithmischen Kontrollmechanismen berücksichtigt, die Rechte und Pflichten aller Beteiligten werden klar definiert und geschützt und die Merkmale des Arbeitsrechtsverhältnisses überprüft.

Источники и литература

- 1) Платформенная занятость как альтернатива трудовому договору // URL: <https://www.hr-director.ru/article/67829-platformennaya-zanyatost-kak-alternativa-trudovomu-dogovoru>
- 2) Платформенная занятость: определение и регулирование / Авт. коллектив: О.В. Сиянская, С.С. Бирюкова, А.П. Аптекарь, Е.С. Горват, Н.Б. Грищенко, Т.Б. Гудкова, Д.Е. Карева; Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Институт социальной политики. — М.: НИУ ВШЭ, 2021.
- 3) «Электронные торговые платформы» дискуссионной сессии «Цифровизация международного права» // URL: <https://lfacademy.ru/course/4342515/4417564>
- 4) Amorim, Henrique, and Felipe Moda. “Work by App: Algorithmic Management and Working Conditions of Uber Drivers in Brazil.” *Work Organisation, Labour & Globalisation*, vol. 14, no. 1, Pluto Journals, 2020, pp. 101–18
- 5) Leonardi, Daniela & Murgia, Annalisa & Briziarelli, Marco & Armano, Emiliana. (2019). The ambivalence of logistical connectivity: a co-research with Foodora Riders in Work organisation, labour & globalisation Volume 13, Number 1, Spring 2019.
- 6) Kormann R (2021) Germany adds to recognition of platform workers. URL: <https://www.socialeurope.eu/germany-adds-to-recognition-of-platformworkers>
- 7) Schreyer, Jasmin. “Algorithmic Work Coordination and Workers’ Voice in the COVID-19 Pandemic: The Case of Foodora/Lieferando.” *Work Organisation, Labour & Globalisation*, vol. 15, no. 1, Pluto Journals, 2021, pp. 69–84