



DON'T GIG UP



FRANKREICH

Bericht über Fallstudie

Autor: _____

Odile Chagny (Ires)

(Die ursprüngliche Fassung ist in englischer Sprache)

NOVEMBER 2019



Dieser Bericht wurde für das Projekt Don't GIG Up! erstellt. Das Projekt wurde mit Fördermitteln über die Ausschreibung VP/2017/004 der Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Inklusion bei der Europäischen Kommission unterstützt.

Die in diesem Bericht dargestellten Meinungen spiegeln ausschließlich die Auffassung der Autorin wider. Die Europäische Kommission ist nicht verantwortlich für die mögliche Verwendung der hier enthaltenen Informationen.

EINLEITUNG

Der hier vorliegende Bericht ist einer der Länderberichte zu Fallstudien, die im Rahmen des von der Generaldirektion für Beschäftigung, Soziales und Inklusion bei der Europäischen Kommission geförderten Projektes ‚Don't GIG Up!‘ durchgeführt wurden. Das Ziel dieses Projektes bestand darin, mehr darüber herauszufinden, welche Rolle die Gewerkschaften und der soziale Dialog für den Schutz der Gig Worker spielen.

Während der Laufzeit von 24 Monaten (von Februar 2018 bis Januar 2020) verbindet das Projekt Studien und Aktionsforschung miteinander, um die mit der Gig Economy verbundenen Merkmale und Herausforderungen in einer Gruppe ausgewählter Länder zu analysieren, nämlich: Deutschland, Frankreich, Italien, Polen, Spanien und Schweden.

Die erste Phase der Aktion war dem Entwurf eines Zustandsberichtes gewidmet. Dieses Dokument bietet einen Überblick über die politische, soziale und akademische Debatte zur Gig Economy und ihren Merkmalen, sowie relevanten Reformen und Daten in den am Projekt beteiligten Ländern.

Während der Bericht eine einheitliche Wissensgrundlage zu dem Thema vermittelt, werden in der folgenden Fallstudie Aktivitäten, die der Organisation der Gig Worker und der Verbesserung ihrer Rechtslage hinsichtlich Beschäftigung und Sozialversicherung dienen sollen, untersucht und ausgewertet.

Ein Vergleich der Aktivitäten, der auch im Rahmen von drei dem Informations- und Erfahrungsaustausch dienenden Workshops stattfand, soll zu einer abschließenden Aussage dazu führen, wie sich die Gig Economy auf die Beziehungen zwischen Arbeitsgeber und Arbeitnehmer sowohl auf nationaler als auch auf EU-Ebene auswirkt und dazu, Empfehlungen für die Politik unterbreiten.

METHODIK UND INHALT DES FALLSTUDIENBERICHTES

Der Bericht beruht auf einem Fragebogen zu jeder Fallstudie, der von Experten der Projektpartner ausgefüllt wurde. Der Fragebogen umfasste drei Teile, die sich mit den folgenden Teilfragen befassten: Merkmale der ausgewählten Aktivität, Hintergrundinformationen zu den jeweiligen Plattformen und abschließende Auswertung.

Eine verkürzte Fassung des Fragebogens wurde verwendet, um einen ersten Überblick zu erhalten und Aktivitäten auszuwählen, die als besonders interessant für das Projekt betrachtet wurden.

Der Fragebogen wurde ergänzt durch eine Einleitung mit einer Beschreibung des Zieles der Maßnahme und der Themen, die untersucht werden sollten.

Um die Einheitlichkeit und Vergleichbarkeit der Ergebnisse zu garantieren, enthielt die Einleitung auch eine Anleitung dazu, welche Quellen für die Analyse verwendet werden sollten, nämlich Presseerklärungen und -artikel, vorhandene Literatur (Berichte, Studien, wissenschaftliche Artikel, Stellungnahmen und Strategiepapiere), auf der Webseite [,faircrowd.work'](https://www.faircrowd.work) für das jeweilige Land verfügbare Bewertungen und Informationen sowie Foren, in denen sich Gig Worker austauschen, in offiziellen oder unabhängigen Studien vorliegende Daten zu Arbeitsbedingungen und Interviews mit Beteiligten, einschließlich denen, die unmittelbar an der Umsetzung der Maßnahme beteiligt sind.

Die Partner erklärten sich einverstanden, mindestens zwei halb-strukturierte Interviews zu jedem Fall zu führen - möglichst telefonisch - und die als Grundlage für den Fragebogen verwendete Struktur zu nutzen, sich dabei aber auf die Aspekte zu konzentrieren, mit denen die Gesprächspartner am besten vertraut waren.

FALL 1 - Das Grandguillaume-Gesetz

Beschreibung der Maßnahme

Die Vereinfachung im Bereich des Personentransports (das sogenannte 'Loi Grandguillaume') trat im März 2018 endgültig in Kraft.

Es hat für alle Betreiber von Personentransportunternehmen mit Fahrzeugen unter 3,5 t (Taxis, Plattformen, Krankentransporte, Motorradtaxis) allgemeingültige Vorschriften geschaffen. Damit stellt es ein noch nie dagewesenes Beispiel für die Einbeziehung von Plattformen, die im Personentransport tätig sind (vor allem Uber), in die Gruppe der Personentransportunternehmen dar.

Das Gesetz ermöglicht über Plattformen beschäftigten Personen, sich an Qualifizierungsmaßnahmen, wie sie auch andere beruflich im Transportwesen tätige Beschäftigte absolvieren (Sicherheit, Buchhaltungsgrundlagen, Verantwortlichkeiten), teilzunehmen.

Das Gesetz legt auch neue Regeln für den sozialen Dialog fest. Mit ihm werden neue Bereiche für den beruflichen Dialog in diesem Sektor geschaffen und örtliche sowie nationale Kommissionen eingerichtet. In diesen Kommissionen sind sämtliche im Transportwesen tätigen Akteure vertreten: der Staat (Ministerium für Verkehrswesen), die Region (verantwortlich für die Verkehrspolitik), das Department (Verkehr und Sicherheit), die Arbeitgebervertreter (Uber ist in diesen Kommissionen als Transportunternehmen vertreten), Arbeitnehmervertreter und Nutzerverbände. Diese Kommissionen machen es möglich, bestimmte Themen zu behandeln (Aufnahme von Fahrgästen an Flughäfen, Bahnhöfen, Problemlösungen, Erfahrungsaustausch). Die Kommissionen spielen auch eine Rolle bei der Klärung disziplinarischer Fragen.

Im Gesetz ist auch die Schaffung eines Observatory, also einer Beobachtungsstelle vorgesehen.

Beschreibung der Plattformen

Der Kontext: eine Anhäufung von Vorschriften für den öffentlichen individuellen Personentransport.

In Frankreich gehören zum Bereich des öffentlichen individuellen Passagiertransport (T3P) Taxis, von Chauffeuren bediente Transportfahrzeuge (VTC) und zwei- oder dreirädrige Krafträder (VMDTR).

Er ist dadurch gekennzeichnet, dass es zu einer Anhäufung unterschiedlicher und spezieller Vorschriften kam, die von den Plattformen optimiert wurden, als sie in Frankreich auf den Markt kamen, oder sich dort entwickelten (Uber wurde im Dezember 2011 in Frankreich aktiv, Chauffeurs Privés/Kapten wurde 2011 gegründet, Marcel 2012, SnapCar 2012, LeCab (dessen VTC-Geschäft im Juli

2019 von SnapCar übernommen wurde) 2012, Txfy/Bolt kam später - erst 2017).

Historisch gesehen ist ein Unterschied zu machen zwischen den im Bereich „Grande Remise“ tätigen Berufen, Taxis und VTC und im Falle der VTC ist noch die Besonderheit der „LOTI“-Lizenz der öffentlichen

Taxis unterliegen Vorschriften für technische Fahrzeugstandards, berufliche Qualifikationen und Fahrzeiten. Die Ausübung der Tätigkeit ist an den Besitz einer Parkgenehmigung („*Autorisation De Stationnement*“ oder Lizenz) gebunden, die jeweils für einen geografischen Bereich erteilt wird. Es gibt einen Numerus Clausus. Seit Oktober 2014 sind die neuen Zulassungen nicht mehr übertragbar. Die alten können weiterhin veräußert werden. Wenn sie eine Lizenz haben, dürfen die Taxis „auf Fang gehen“ und reservierte Fahrstreifen einschließlich Busspuren nutzen. Für die Tarife gelten Mindestsätze.

2009 wurden durch das Gesetz über die Weiterentwicklung und Modernisierung von Tourismus-Dienstleistungen, das als „Novelli-Gesetz“ bekannt wurde, die **von Chauffeurs bedienten Transportfahrzeuge (VCT)** geschaffen. In der Praxis bedeutet dies eine Liberalisierung des Sektors „Grande Remise“. Der Sektor „Grande Remise“ erbringt Personentransportleistungen auf Vorbestellung (keine Möglichkeit, „auf Fang“ zu gehen), vor allem für Hotels. Die im Sektor „Grande Remise“ tätigen Unternehmen (z.B. Chabé) erbrachten Leistungen, die diejenigen der Taxis ergänzten. Dieser Sektor sprach privilegierte Kunden in einem höheren Preissegment als Taxis an. Mit dem Novelli-Gesetz wurde eine Flexibilisierung des Sektors „Grande Remise“ ermöglicht, indem die Errichtung solcher Unternehmen wesentlich erleichtert wurde. Die Fahrer mussten nur noch einen normalen Führerschein der Klasse B besitzen und die Vorgaben für die berufliche Eignung erfüllen. Außerdem mussten ihre Fahrzeuge bestimmten Anforderungen an technische Ausstattung und Bequemlichkeit erfüllen.

Mit dem Gesetz wurden auch gewisse zahlenmäßige Beschränkungen aufgehoben. Allerdings war der Zugang zu dieser Geschäftstätigkeit immer mit relativ hohen Kosten verbunden (250 Ausbildungsstunden mit geschätzten Kosten von ca. 3.000 €).

Das '**LOTI -Gesetz**' ermöglichte es den öffentlichen Verkehrsunternehmen Chauffeur“flotten“ aufzubauen, indem sie sich eine sogenannte „Volumenlizenz“ verschafften. Der Inhaber der Volumenlizenz muss dieselben Bedingungen hinsichtlich Prüfung und Zugang erfüllen, wie ein privater VTC-Fahrer. Im Gegenzug kann er eine juristische Person (ein Unternehmen) schaffen, das einen Stamm an Fahrern einstellen kann. Für Fahrer, die für den Inhaber einer Volumenlizenz arbeiten, bedeutet das, dass die Zugangsbedingungen wesentlich weniger anspruchsvoll sind: keine Prüfungen, keine Schulung, kein polizeiliches Führungszeugnis. Die Verantwortung lag beim Inhaber der Volumenlizenz, also der juristischen Person. Das LOTI-Gesetz wurde ursprünglich konzipiert, um bestimmte Mobilitätsbedarfe zu decken. Mit ihm wurde es möglich, die Versorgung kleiner und mittlerer Siedlungsbereiche mit öffentlichen Verkehrsmitteln sicherzustellen (d.h. den letzten Abschnitt von Buslinien zu verlängern). Das Gesetz galt theoretisch ausschließlich für Gruppentransporte, wurde jedoch von Anfang an auch auf den Transport von Einzelpersonen angewandt.

Mit dem LOTI-Status können Unternehmen („Capacitaires“) Mitarbeiter einstellen und direkt mit der Plattform Verträge abschließen. Allerdings war bei diesem Status bis vor Kurzem im Gegensatz zu den für Taxi- und VTC-Fahrer geltenden Vorschriften keine Prüfung der guten Führung der Fahrer (polizeiliches Führungszeugnis) vorgesehen und auch keine Prüfung der Qualifikation (außer für die Unternehmen, die die Fahrer einstellten).

Die Plattformen nutzten diese Anhäufung von Vorschriften bewusst zu ihrem Vorteil. Sie nutzten den VTC-Rahmen und die Bestimmungen des LOTI-Gesetzes, um Fahrer ohne Schulung einzustellen; durch die Einbindung von Unternehmen mit Volumenlizenzen, die Fahrer mit LOTI-Status angestellt hatten, erlangten sie schnell Zugriff auf Fahrer-Pools.

Die unterschiedlichen Phasen der Regulierung vom Thévenoud-Gesetz bis zum Grandguillaume-Gesetz

Das sogenannte Thévenoud-Gesetz war die erste Initiative zur Regulierung des VTC-Sektors nach der Einrichtung der Plattformen. Sie kam aufgrund auftretender Spannungen zwischen Taxis und VTC zustande und nach einer Beratung wurde die Aufgabe im Februar 2014 dem Parlamentsmitglied (PS) Thomas Thévenoud übertragen. Das Gesetz wurde im Juni 2014 vorgelegt und trat am 2. Okt. 2014 in Kraft.

Dieses Gesetz forderte insbesondere die Einführung einer Prüfung, mit der die Fähigkeit, VTC-Dienste auszuüben, nachgewiesen werden sollte. Laut dem Gesetz sollten die Vorschriften für die Prüfungen innerhalb eines Jahres nach Verkündung des Gesetzes festgelegt werden. Diese Vorschriften wurden jedoch nie verabschiedet.

In diesem rechtsfreien Raum wandten die Behörden Übergangsbestimmungen an, insbesondere führten sie Anfang 2016 einen Fragebogen mit Multiple-Choice-Fragen (MCQ) ein. Damit wurden die Anforderungen hinsichtlich der für die Tätigkeit als VTC verlangten beruflichen Fähigkeiten automatisch gesenkt. Wer beabsichtigte, VTC-Leistungen anzubieten, musste nicht mehr für einen „Capacitaire“ tätig sein oder den in der Vergangenheit geforderten hohen Preis für die Schulungen zur Ausübung dieser Tätigkeit bezahlen.

Die Plattformen nutzten das Bestehen dieses rechtsfreien Raumes aus.

Das Grandguillaume-Gesetz kam zustande, als die ersten Spannungen hinsichtlich der Vergütung von VTC-Leistungen auftraten. Diese waren zurückzuführen auf die Zunahme der Zahl an Fahrern aufgrund der rechtlichen Unsicherheit bezüglich der VTC-Prüfungen und der Nutzung von MCQs einerseits und andererseits wegen des von Uber im Oktober 2015 gefassten Beschlusses, die Preise zu senken und einen Preis von 5 € einzuführen (den dynamischen Mindestpreis von 8 € auf 5 € zu senken). Dieser Preiskrieg führte zu mehreren Demonstrationen im Dezember 2015 und im Januar 2016 und zu Vermittlungsbemühungen, mit denen im Januar 2016 das Parlamentsmitglied Laurent Grandguillaume beauftragt wurde.

In Fortsetzung der von Laurent Grandguillaume in Gang gesetzten Vermittlungsgespräche legte er gemeinsam mit weiteren Parlamentsmitgliedern im Juni 2016 einen Gesetzesvorschlag vor. Das Gesetz wurde im Dezember 2016 verabschiedet. Mit Ausnahme der Vorschriften für die Datenübermittlung (im August 2019 veröffentlichter Erlass) wurden seine Bestimmungen zwischen dem Frühjahr 2017 und dem 1. Januar 2018 nach und nach rechtskräftig.

Die Bestimmungen des sogenannten Grandguillaume-Gesetzes

Mit dem Grandguillaume-Gesetz wurden für alle Betreiber von Personentransportunternehmen mit Fahrzeugen unter 3,5 t (Taxis, Plattformen, Krankentransporte, Motorradtaxis) Standardvorschriften geschaffen. Mit diesem Gesetz wurde eine einheitliche Prüfung für Fahrer von Taxis und VTC eingerichtet; die Bedingungen für die Tätigkeit von LOTI-„Volumenlizenzinhabern“ wurden enger gefasst; neue Formen der Mitsprache und des Dialogs wurden geschaffen und das Prinzip der Datentransparenz für den T3P-Sektor einge-

führt.

Durchführung einer einheitlichen Prüfung für die Fahrer von Taxis und VTC durch eine vertrauenswürdige Einrichtung

Ausgehend von dem im Sport angewandten Verfahren stellte das Gesetz einen Grundstock an Fähigkeiten und Wissen, den die verschiedenen Tätigkeiten gemeinsam haben, zusammen. Dieser gemeinsame Grundstock umfasst Fähigkeiten in den Bereichen Betrieb, Unternehmensführung, Gesundheit und Arbeitsschutz und andere Gebiete. Das Gesetz sieht auch vor, vertrauenswürdige Einrichtungen für die Abnahme der Prüfungen zu schaffen. Es erteilt den Gewerbe- und Handwerkskammern (denen die Organisation der Taxifahrer-Prüfungen obliegt) den Auftrag, diese Prüfungen zu organisieren.

Die erste Prüfungen fanden im Mai 2017 statt.

Einschränkungen für die Tätigkeit der Inhaber von LOTI -Volumenlizenzen

Mit dem Gesetz wurde die Tätigkeit der Inhaber von LOTI-Volumenlizenzen in großen städtischen Ballungsgebieten eingeschränkt. Es wurde den Inhabern von LOTI-Volumenlizenzen verboten, in Städten mit mehr als 100.000 Einwohnern Fahrten in Fahrzeugen mit weniger als zehn Sitzplätzen (einschließlich Fahrer) anzubieten.

Um eine Benachteiligung von VTC-Fahrern zu vermeiden, wurde eine Übergangsfrist bis Anfang 2018 gewährt. Während dieser Zeit durften sich Fahrer mit LOTI-Status auf VTC umstellen, ohne unbedingt die Prüfung ablegen zu müssen, sofern sie ihre Tätigkeit seit mindestens einem Jahr ausgeübt hatten.

Einrichtungen für den sozialen Dialog - das Nationale Komitee für T3P und die Örtlichen Komitees für T3P

Das Gesetz legt auch neue Regeln für den sozialen Dialog fest. Mit ihm werden neue Bereiche für den beruflichen Dialog in diesem Sektor geschaffen und örtliche sowie nationale Kommissionen eingerichtet. In diesen Kommissionen sind sämtliche im Transportwesen tätigen Akteure vertreten: der Staat (Ministerium für Verkehrswesen, Präfekt), die Region (verantwortlich für die Verkehrspolitik), das Department (Verkehr und Sicherheit), die Arbeitgebervertreter (Uber ist in diesen Kommissionen als Transportunternehmen vertreten), Arbeitnehmervertreter und Nutzerverbände. Diese Kommissionen machen es möglich, bestimmte Themen zu behandeln (Aufnahme von Fahrgästen an Flughäfen, Bahnhöfen, Problemlösungen, Erfahrungsaustausch). Die Kommissionen spielen auch eine Rolle bei der Klärung disziplinarischer Fragen.

Da die Anzahl der Sitze begrenzt war, kam die Frage danach auf, wie repräsentativ die Akteure sind, insbesondere im Bereich der VTC. Es wurde beschlossen, die Kriterien zu nutzen, nach denen sich die Anerkennung von Gewerkschaften als Verhandlungspartner in Privatunternehmen richtet (Artikel L 2121-1 des Arbeitsgesetzbuches). Diesen Vorschriften zufolge dürfen Organisationen Kandidaten unter folgenden Bedingungen zur Wahl aufstellen: wenn sie mindestens zwei Jahre aktiv waren, Belege für Unterstützer, ihre Mitgliedschaft und finanzielle Transparenz beibringen. Auf der Seite der Plattformen führte dies dazu, dass sich kleine Plattformen um eine Berufsorganisation, und zwar den Französischen Verband der Anbieter von Personentransport mit Voranmeldung (FFTPR) zusammenschlossen.

Datentransparenz

In dem Gesetz wurde auch festgelegt, dass die Plattformen verpflichtet sind, den Verwaltungsbehörden sämtliche für die Kontrolle der Einhaltung der geltenden Gesetze und Vorschriften erforderlichen Daten zu übermitteln, sowie eine Reihe von Daten auch an die Aufsichtsbehörden zu übermitteln.

Damit sollten die Plattformen verpflichtet werden, die Daten auf Anforderung an eine Verwaltungsbehörde zu übermitteln, um illegale Tätigkeiten feststellen zu können, auf bestimmte Klagen der Fahrer hinsichtlich der Erreichbarkeitszeiten - insbesondere in Verbindung mit der Verhandlung der Fahrpreise usw. eingehen zu können. Die Durchführungsbestimmungen wurden erst sehr spät - im August 2019 - erlassen.

In einer Pressemitteilung des Verkehrsministeriums vom 23. August 2019 wird angegeben, dass Durchführungsbestimmungen den Erlass ersetzen sollen, um die von den Plattformen zu liefernden Angaben genau festzulegen. Dies kann zu einer Einschränkung des Umfangs der angeforderten Informationen führen, da die Definition der Daten im ersten Gesetzestext sehr allgemein war.

Vom Grandguillaume-Gesetz zum LOM-Gesetz

Eine der Vorschriften des Grandguillaume-Gesetzes, der sich die Plattformen am stärksten widersetzen, war die zu den Prüfungen. Es war genau diese Vorschrift, die durch das LOM-Gesetz, das voraussichtlich im November 2019 verabschiedet werden wird, geändert wird. Mit diesem Gesetz wird die Schaffung optionaler Erklärungen zur sozialen Verantwortung von Mobilitätsplattformen ermöglicht (siehe Fallstudie „Soziale Verantwortung in Frankreich“). Außerdem ist vorgesehen, die Bestimmungen des Grandguillaume-Gesetzes zur Organisation der Prüfungen zu überdenken.

Eine Gesetzesänderung, die als Artikel 20a in das Gesetz aufgenommen wurde, sieht vor, die Organisation der Prüfungen zu reformieren und sie nicht mehr von den Gewerbe- und Handwerkskammern organisieren zu lassen, sondern von durch die Verwaltungsbehörde zugelassenen Personen - unter den im Gesetz festgelegten Bedingungen. Diese Personen müssen einen einwandfreien Ruf besitzen, ihre organisatorischen Fähigkeiten, Neutralität und Unabhängigkeit nachweisen. Eine Beurteilung der Organisation der Prüfungen muss dem Parlament innerhalb eines Jahres nach Erlassen des Gesetzes vorgelegt werden.

Diese Vorschrift wurde durch einen kürzlich gefassten Beschluss des Staatsrates zur Schulung von VTC-Fahrern bestätigt. Der Beschluss wurde am 5. Jul. 2019 gefasst. Er hebt den Erlass vom 6. Apr. 2017 teilweise auf und wendet das Grandguillaume-Gesetz auf die Organisation von Prüfungen durch die Gewerbe- und Handwerkskammern an.

Das Gericht war vom Verband der VTC-Plattformen (FFTPR) angerufen worden. Nach Ansicht des Staatsrates könnte es durch die Organisation der Prüfungen für Taxi- und VTC-Fahrer durch die Gewerbe- und Handwerkskammern (CMA) „zu einer gesetzwidrigen Einschränkung der Niederlassungsfreiheit“ kommen. Da einige der CMA-Mitglieder Taxiunternehmer sind, könnten sie „ein Interesse an der Beschränkung des Zugangs zu diesen Berufen, insbesondere für VTC-Fahrer“ haben. Die Plattformen begrüßten diese Entscheidung, während die VTC-Vertreter und Laurent Grandguillaume ihn kritisierten.

Auswertung der Maßnahme

Sozialer Dialog

Das Gesetz ist ein Beispiel für die Erweiterung der am Sozialen Dialog beteiligten Akteure durch die Einbeziehung von im betreffenden Sektor tätigen Akteuren, Nutzern und Regulierungsbehörden.

Das Gesetz zeigt auch, wie schwierig es ist, festzustellen, wie neue Kategorien selbständiger über Plattformen tätiger Beschäftigter repräsentiert werden können. Die Kriterien für die Entscheidung über die Repräsentation wurde von den auf Betriebsratswahlen in Unternehmen angewandten Kriterien **übernommen. Diese Regeln fordern eine zweijährige Betriebszugehörigkeit, die Anerkennung der fünf großen Verbände als „rechtmäßige Vertreter“.**

Demzufolge wurden neu entstandene VTC-Gewerkschaften (z.B. SCP, VITC) sowie VTC-Verbände ausgeschlossen, Dies führte dazu, dass einige der in der Kommission vertretenen Gewerkschaften sehr wenige über Plattformen tätige Fahrer zu ihren Mitgliedern zählen. Dies kann zu Schwierigkeiten führen, falls Konflikte auftreten.

Ist eine Vermittlung zwischen der Fluidisierung des Marktes und der Professionalisierung eines Sektors nötig?

Das Gesetz hilft bei der Gewährleistung eines fairen Wettbewerbs und Vermeidung von Sozialdumping zwischen den Plattformen und anderen Unternehmen. Es trägt zur Professionalisierung des Personentransports durch die Plattformen bei.

Es ist unstrittig, dass das Gesetz für eine Entspannung in den Beziehungen zwischen Taxis und VTC führte. Plattformen und Kritiker behaupten, die Prüfungen wären zu anspruchsvoll.

Prüfungen

Die Auswirkungen der Reform der Prüfungen, die für die Ausübung der Tätigkeit als VTC-Fahrer abgelegt werden müssen, und mit denen eine Annäherung der beruflichen Fähigkeiten der im privaten bzw. öffentlichen Personenverkehr Tätigen erreicht werden soll, waren seit Inkrafttreten des Grandguillaume-Gesetzes heiß und ständig umstritten. Diejenigen, die eine Standardprüfung ablehnen, betrachten sie als Zugangsbarriere (weil zu wenige Bewerber sie bestehen und zu wenige Prüfungstermine angesetzt werden). Eine zu große Komplexität der Prüfungen wird als einer der Faktoren, die die Anzahl der erfolgreichen Kandidaten beeinflussen, betrachtet. Die zu geringe Zahl der Prüfungstermine wird darauf zurückgeführt, dass laut den meisten Taxifahrern die Gewerbe- und Handwerkskammern ungern Kurse organisieren.

Die Behauptungen hinsichtlich der Schwierigkeit und Seltenheit der Prüfungen sind jedoch nur schwer zu beweisen. Aus Daten für die Ile de France, auf der 72,6 % der 44.246 beim Verkehrsministerium registrierten VTC-Fahrer tätig sind (Daten vom 24. August 2019), wurden die Prüfungen (mit MCQ) von ca. 80 % der Teilnehmer bestanden. Diese Quote war allerdings für die ersten Durchgänge sehr viel niedriger (der durchschnittliche Anteil der bestandenen Prüfungen während der ersten sieben Durchgänge betrug 39 %). Seitdem ist dieser Anteil jedoch stark gestiegen. Laut Angaben der Gewerbe- und Handwerkskammer lag er für die zwischen September 2018 und April 2019 organisierten sieben Durchgänge bei 78,3 % (ungewichteter Durchschnitt).

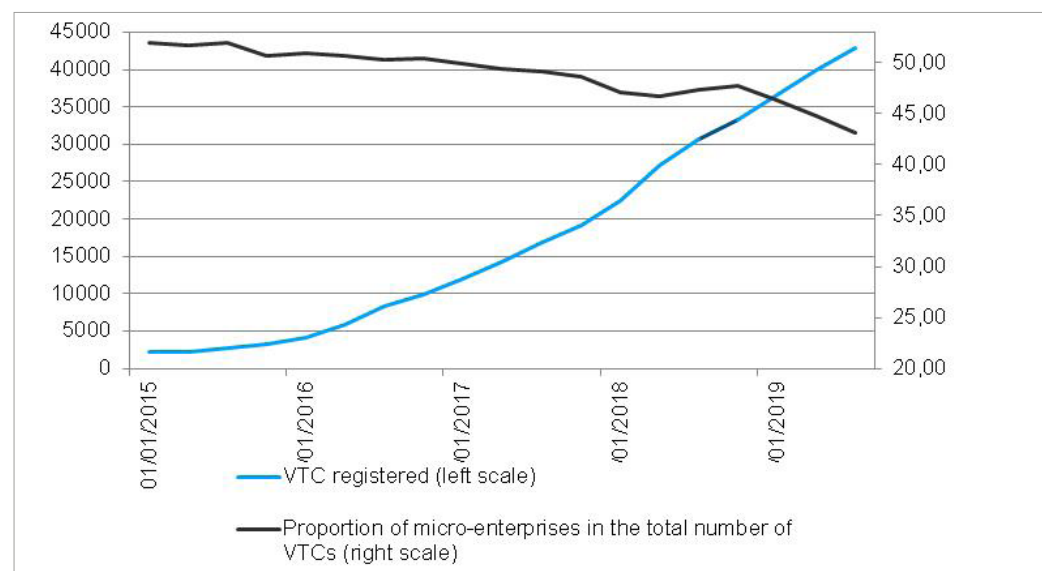
Auch für das Argument, es würden zu wenige Prüfungstermine angesetzt, finden sich keine ersichtlichen Belege. Wiederum den Daten von der Ile de France zufolge wurden während der zehn Monate von September 2018 bis Juni 2019 zehn Prüfungstermine angesetzt. Im Kalenderjahr 2019 soll jeden zweiten Monat ein Prüfungstermin stattfinden und es sind 1.500 Plätze geplant.

Die Auswirkungen der regulatorischen Änderungen auf die tatsächlich registrierte Zahl an VTC sind schwer zu erfassen. Das VTC-Register des Verkehrsministeriums macht es möglich, jederzeit zu wissen, wie viele Personen zu einem bestimmten Zeitpunkt das Recht zur Ausübung dieser Tätigkeit haben, d.h. wie viele Inhaber einer VTC-Lizenz sind. Die mit dem LOTI-Gesetz im ersten Quartal 2018 eingeführte Pflicht, eine Berufslizenz zu erlangen, um registriert zu sein und die Tätigkeit weiter ausüben zu dürfen, könnte Anfang 2018 zu überhöhten Zahlen für die Eintragung in das Register geführt haben. Darüber hinaus gibt es keine Gewähr dafür, dass alle registrierten VTC (per 24. August 2019 waren es 44.246) auch „aktiv“ sind. Die Plattformen liefern keine transparenten Angaben für die Zahl der VTC-Fahrer.

Unbeschadet dessen zeigen die Daten des Registers, dass seit 2015 ein ständiger Trend der Zunahme der VTC-Registrierungen bestand, der sich auch in jüngster Zeit nicht verlangsamt (siehe Diagramm).

Die einzige Plattform, die eine Zahl lieferte, war Uber. In der im Januar 2019 veröffentlichten Studie zu den Einkommen der Fahrer wird angegeben, dass es 2018 insgesamt 28.000 Fahrer gab, von denen 70 % selbständig und 30 % bei Transportunternehmen angestellt waren. Daten des Verkehrsministeriums belegen einen Abwärtstrend in der Zahl der Mikro-Unternehmer unter den registrierten Beschäftigten zugunsten einer Zunahme anderer Formen von Beschäftigung (SASU, EURL usw.), die der Art der Berufsausübung besser entsprechen.

Diagramm: Entwicklung der Zahl der im Register der VTC-Betreiber eingetragenen VTCs, Quartalsdaten, und Zahl der Mikro-Unternehmer.



Quelle: <https://registre-rtc.developpement-durable.gouv.fr/public/recherche-avancee/init-modif>

Einkommen und Gewinn

Da von den Behörden keine Daten erfasst werden und die Plattformen keine Anforderungen hinsichtlich Transparenz in Bezug auf die Bezahlung erfüllen müssen, ist es sehr schwierig, die Einkommen der Fahrer zu schätzen. Die auf das Inkrafttreten des Grandguillaume-Gesetzes folgende Entspannung in den Beziehungen zwischen den Taxifahrern und den VTC-Fahrern war auf die positive Wirkung des Gesetzes auf die Einkommen zurückzuführen, insbesondere durch die Regulierung der Zahl der Fahrer (Quelle: Interviews). Das Gesetz hätte jedoch angeblich auch zum Betrug ermutigt (siehe unten), indem man sich gefälschte Karten beschaffte und so den Behörden niedrigere Gewinne melden konnte (Urssaf) (siehe die Aussage von FO in dem am 28. Jan. 2019 in Le Monde veröffentlichten Artikel).

Wegen fehlender Transparenz weichen die statistischen Angaben voneinander ab. Als Teil der Transparenz-Kampagne veröffentlichte Uber im Januar 2019 statistische Angaben zur Vergütung der selbständigen Fahrer, die die Uber-App verwenden (Uber, 2019). Dieser Quelle zufolge läge das monatliche Nettoeinkommen eines repräsentativen Fahrers bei 1.617 € für eine berechnete wöchentliche Verfügbarkeit von 45,3 Stunden (durchschnittliche Arbeitszeit von Selbständigen; Quelle: INSEE). Diese Zahlen können nicht „hinterfragt“ werden (da es keinen Zugriff auf die Originaldaten gibt). Sie unterscheiden sich auch stark von denen aus anderen Quellen.

2017 bat die Regierung den Vermittler in dem Streit zwischen VTC-Fahrern und Uber, der auf die Erhöhung der Gebühren durch die Plattform folgte, um Klarstellungen zu den Preisen in dem als Teil der von der Regierung geforderten Vermittlung verfassten Bericht. In diesem von dem Vermittler erstellten Bericht wurde zum ersten Mal eine Analyse der finanziellen Lage und der Arbeitsbedingungen der Fahrer angestellt. Ihren Ergebnissen zufolge konnte ein Fahrer monatlich ca. 1.700 € verdienen, musste dazu aber 60 Stunden verfügbar sein. In dem Bericht des Vermittlers wurde auch dargestellt, dass „viele Fahrer sagten, dass sie die von Uber angekündigten Einkommen nicht erwirtschaften können, auch wenn sie mehr als 60 Stunden pro Woche in ihren Fahrzeugen verbringen“.

Betrug

Laut den meisten VTC-Verbänden und -Gewerkschaften findet Betrug inzwischen vor allem durch den Kauf gefälschter Karten statt (siehe die in der Le Monde vom 28. Januar 2019 zitierten Aussagen von FO, das Interview von Sayah Baaroun von SCP VTC am 16. Juli 2019 im Nachrichtensender LCI). Im Juli 2019 zog ein Unfall, an dem ein VTC-Fahrer mit einer gefälschten VTC-Karte beteiligt war, die Aufmerksamkeit der Medien auf sich. Laut dem Sender LCI wird angenommen, dass 4.000 bis 5.000 VTC-Fahrer gefälschte Karten besitzen - ein Zustand, der durch die von der Regierung als Teil ihres im Juni 2019 verabschiedeten Programms zur Gewährleistung der professionellen Identifikation der VTC-Fahrer geplante Einführung von Karten mit biometrischen Merkmalen beseitigt werden kann¹.

Einschränkungen der Befreiung von branchenspezifischen Vorschriften

Vor dem Hintergrund der von den Plattformen bevorzugten tiefgreifenden Umwälzungen macht das Grandguillaume-Gesetz deutlich, wie schwierig es ist, die für die Tätigkeiten in ein und demselben „relevanten Markt“ (im Sinne der Wettbewerbsanalyse) geltenden Regeln zu harmonisieren, wenn keine branchenspezifischen Vorschriften vorhanden sind und insbesondere keine

¹ Siehe auch: Ministère de la Transition écologique et solidaire (2019).

Kontrolle der Arbeitsbedingungen und Mindestpreise stattfindet.

Der Erfüllung des Wunsches, mittels Prüfungen eine Professionalisierung zu erreichen, steht die fehlende Möglichkeit, die Arbeitsbedingungen und damit das Einkommen zu kontrollieren, entgegen. Eine von den Fahrer-Vertretern immer wieder erhobene Forderung ist die nach einem Mindestpreis pro Fahrt. Diese Forderung wird von allen Gewerkschaften der VTC-Fahrer erhoben und darf nicht mit der Forderung nach einem Mindestlohn verwechselt werden. Dieser würde auf Branchenebene verhandelt und nicht von Fall zu Fall einseitig und auf freiwilliger Basis, wie es in den vom Entwurf des LOM vorgesehenen Vereinbarungen vorgeschlagen wird (siehe Fallstudie zu sozialer Verantwortung).

Literatur

Artikel

Amar, N., Maymil, V., Viossat, L. C., Leconte, M., and Sauvart, A. (2019), '*La Régulation du secteur des voitures de transport avec chauffeur et des taxis*', Rapport de l'IGAS N°2018-050R.

Commissariat général au développement durable (2018), '*Les Taxis Et VTC En 2016-2017 Rapport De L'Observatoire National Des Transports Publics Particuliers De Personnes*', Le service de la donnée et des études statistiques (SDES), Paris, zu finden unter: <https://www.statistiques.developpement-durable.gouv.fr/sites/default/files/2018-11/datalab-39-t3p-taxis-vtc-2016-2017-juillet-2018.pdf>.

Uber (2019), '*Étude sur les revenus des chauffeurs en 2018*', Uber publishing.

Zeitungsartikel/Presseerklärungen

LCI (2016), '*VTC : tricherie massive à la première cession d'examens du diplôme de chauffeur*', 30. April, zu finden unter: <https://www.lci.fr/societe/vtc-tricherie-massive-a-la-premiere-cession-dexamens-du-diplome-de-chauffeur-1507234.html>.

Le Monde (2019), '*Uber assure que le revenu horaire d'un chauffeur est de 9,15 euros net*', 28. Januar, zu finden unter: https://www.lemonde.fr/economie/article/2019/01/28/face-a-la-mobilisation-des-chauffeurs-de-vtc-uber-veut-jouer-la-transparence_5415605_3234.html.

Le Parisien (2016), '*VTC : l'examen de 501 candidats chauffeurs invalide pour tricherie*', 30. April, zu finden unter: <http://www.leparisien.fr/economie/vtc-l-examen-de-501-candidats-chauffeurs-invalide-pour-tricherie-30-04-2016-5756671.php>.

Les Echos (2017), '*Y-a-t-il eu une paupérisation des chauffeurs VTC, comme l'affirme Laurent Grandguillaume?*', 3. Februar, zu finden unter: <https://www.lesechos.fr/2017/02/y-a-t-il-eu-une-pauperisation-des-chauffeurs-vtc-comme-laffirme-laurent-grandguillaume-161279>.

Lyon Mag (2016), '*Lyon : Une examinatrice donne le diplôme de chauffeur VTC contre 500 €*', 5. November, zu finden unter: <https://www.lyonmag.com/article/84027/lyon-une-examinatrice-donne-le-diplome-de-chauffeur-vtc-contre-500>.

Ministère de la Transition écologique et solidaire (2019), '*Lancement de la campagne de sécurisation des cartes professionnelles de conducteurs VTC*', Presseerklärung, Paris, 3. Juni, zu finden unter: <https://www.ecologique-solidaire.gouv.fr/lancement-campagne-securisation-des-cartes-professionnelles-conducteurs-vtc>.

Webseiten

CRMA (2019), *Prüfungen für Taxi/VTC*, Webseite, zu finden unter: <https://www.crma-idf.com/fr/espace-presse/actualites.html?op=detail&ref=11&refModule=123>.

Ministère de la Transition écologique et solidaire (2018), *Registre des exploitants de VTC*, Webseite, zu finden unter: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef18055en.pdf.

Pilotcity (2017), '*Examen VTC : Le bilan 2017*', Websetie, zu finden unter: <https://www.pilotcity.fr/blog/examen-vtc-le-bilan-2017/>.

Diskussionen und Interviews mit verschiedenen Akteuren:

Louis-Charles Viossat (IGAS), Franck Bonot (SPIN Consulting, UNSA Transport zum Zeitpunkt der Verabschiedung des Grandguillaume-Gesetzes), Sayah Baaroun (Secrétaire general SCP VTC), einschließlich der Nutzung des im Sharer&Worker-Netzwerk (Teiler und Arbeiter) gesammelten Wissens durch den Verfasser des Berichtes.

FALL 2 – Coopcycle

Beschreibung der Maßnahme

Coopcycle hat sich zum Ziel gesetzt, den Akteuren im Bereich der Warenlieferungen mit Fahrrädern eine konkrete und nachhaltige Alternative gegenüberzustellen. Sie ermöglicht den Fahrern, ihrer prekären Beschäftigungssituation durch die Gründung einer eigenen Genossenschaft zu entkommen.

Zu Beginn war Coopcycle eine in Frankreich als Alternative zu kapitalistischen Plattformen entwickelte Plattform-Software. Nach der Insolvenz von Take Eat Easy im Jahr 2016 wurde das Vorhaben auf einem Treffen von Alexandre Segura, einem der Bewegung „Nuit Debout“ nahestehenden Entwickler, und einem Anti-Plattform-Aktivisten und Gründer von CLAP, einem Kollektiv unabhängiger Fahrer in Paris (Jérôme Pimot), der zuvor auch als Fahrer für Take Eat Easy und Deliveroo tätig gewesen war, ins Leben gerufen.

Inzwischen ist Coopcycle zu einer europäischen Gruppe von Genossenschaften und Vereinigungen geworden, die offen ist für Fahrradkurier mit dem Wunsch nach Zusammenarbeit. Sie bringt drei Arten von Akteuren zusammen: Lieferfahrer, die einer in ihrem Ort bestehenden Genossenschaft oder einer Vereinigung beitreten wollen; Restaurantbetreiber, die einen ökologisch und sozial verantwortlichen Lieferdienst nutzen wollen und den Verband „Coopcycle“, der für die Abstimmung zwischen den verschiedenen Genossenschaften sorgt. Coopcycle ist auch für Entwicklung, Austausch und Nutzungsregeln der gemeinsamen Instrumente verantwortlich. Der Ansatz ist horizontal. Coopcycle verbindet örtlich bestehende Genossenschaften.

Es werden drei grundlegende Dienste gemeinsam genutzt: zum Ersten die Plattform-Software, mit der Mitglieder des Verbandes ihre Lieferungen (Logistik-Modul) und die Bestellungen (e-Commerce-Modul) verwalten; zum Zweiten die Smartphone-App, die für die Bestellungen genutzt werden kann; zum Dritten das gemeinsame gewerbliche Angebot, insbesondere gegenüber „Großkunden“. Nicht alle Genossenschaften nutzen die Smartphone-App. Diejenigen, die es nicht tun, nehmen die Bestellungen manuell auf. Weitere gemeinsam genutzte Dienste sind PR und Markenauftritt; Verwaltungs- und gesetzliche Leistungen wie z.B. Quittungen, Verträge, Rechtsform; Zahlungsabsicherung in Form von abgesicherten Sofortzahlungen, wodurch die finanzielle Stabilität, die Finanzierung und Angebotserstellung der Genossenschaften gewährleistet werden; Versicherungen einschließlich der Verhandlung von Gruppenversicherungsverträgen; Solidaritätsschulungen und gemeinschaftliche Einkäufe.

Unter dem Dach von Coopcycle hatten sich bis Herbst 2018 ca. dreißig Genossenschaften zusammengefunden, die in Spanien, Frankreich, Belgien, Deutschland, Großbritannien und Italien (siehe Karte) aktiv waren und 70 Personen/Fahrer umfassten.

Abb. 1: Standorte der Coopcycle-Genossenschaften



Quelle: Coopcycle

Die Software wurde Anfang Oktober 2018 gestartet. Im Frühjahr 2019 wurde sie in ca. zehn Genossenschaften in Frankreich, Spanien, Belgien, Deutschland, Italien und Großbritannien von ca. sechzig Personen/Fahrern genutzt. In Paris besteht die größte Genossenschaft mit 15 - 20 Kurieren. Das Projekt entwickelt weitere Vorhaben neuer Verbände in Alfortville, Bordeaux und im März 2019 wurden weitere Genossenschaften z.B. in Grenoble genannt.

Coopcycle ist auch Mitglied der Gruppe „Plateformes en Commun“. „Plateformes en Commun“ ist eine 2017 von dem französischen Verband „Coop des Communs“ gegründete Initiative zur Vereinigung genossenschaftlicher Plattform-Projekte, die sich zum Ziel gesetzt haben, soziale und solidarische Wirtschaftsformen und die „Allgemeingüter“ zusammenzubringen.

Führung der Genossenschaften/des Netzwerkes

Den Verbindungen zwischen dem Verband Coopcycle und den örtlichen Genossenschaften liegen eine Reihe von Führungsprinzipien zugrunde.

Coopcycle hat eine auf der Arbeit von Dimitry Kleiner innerhalb der Peer-2-Peer-Stiftung (Lizenzen auf Gegenseitigkeit) beruhende Lizenz eingerichtet. Im Rahmen dieser Lizenz (Coopyleft) müssen die Strukturen, die die Coopcycle-Software nutzen wollen, die folgenden Kriterien erfüllen: Anwendung eines genossenschaftlichen Modells und Einstellung ihrer Lieferfahrer mit einem traditionellen Arbeitsvertrag oder über ein Trägerunternehmen (siehe Kasten 1) und Erfüllung der Bedingungen für die Anerkennung als SSE gemäß nationaler/letztendlich europäischer Gesetzgebung (siehe Kasten 2). Die Coopcycle-Software ist keine Open-Source-Software; ihr Quellcode steht auf GitHub zur Verfügung, sie darf jedoch nur durch Genossenschaften kommerziell genutzt werden. Man hat vor, die Nutzung der Lizenz auch auf in anderen Sektoren tätige Plattformen auszuweiten.

Die einzelnen örtlichen Genossenschaften können ihre Preise und die Art der Preisbildung gegenüber ihren Kunden selbst festlegen (prozentual nach Auftragswert oder pro Fahrt, pro Stunde, Festpreispakete usw.).

Auf örtlicher Ebene entscheiden die Kuriere gemeinsam über:

- den Beitrag eines jeden in Abhängigkeit vom Rechtsstatus (Genossenschaft, Vereinigung, institutionelle Einheit);
- die Verwendung der Mittel;
- die Bezahlung für erbrachte Leistungen.

Es wird davon ausgegangen, dass eine Abgabe von 3 % für die Finanzierung des Verbandes mit **5 % auf den Umsatz der Genossenschaften genügen** wird.

Es gibt keine offiziellen Angaben für den Gesamtumsatz.

Kasten 1: Trägermodell

Das Arbeiten im Rahmen eines Trägermodells ist eine neue Form der Beschäftigung, an der drei Parteien beteiligt sind: ein Trägerunternehmen, ein Mitarbeiter und ein Unternehmen als Kunde. Zwischen dem Kunden und dem Trägerunternehmen wird ein Vertrag unterzeichnet. Das Trägerunternehmen nimmt die Zahlungen des Kunden an und zahlt dem Selbständigen nach Abzug von Verwaltungsgebühren und Sozialabgaben ein Gehalt. Dieses Modell stellt eine Kombination der Vorteile der Selbständigkeit und der Anstellung mit Gehaltszahlung dar.

Lange Zeit spielte das Trägermodell eine untergeordnete Rolle, bevor es in den 2000er-Jahren ein starkes Wachstum verzeichnete und im Juni 2008 in das Arbeitsgesetzbuch aufgenommen wurde.

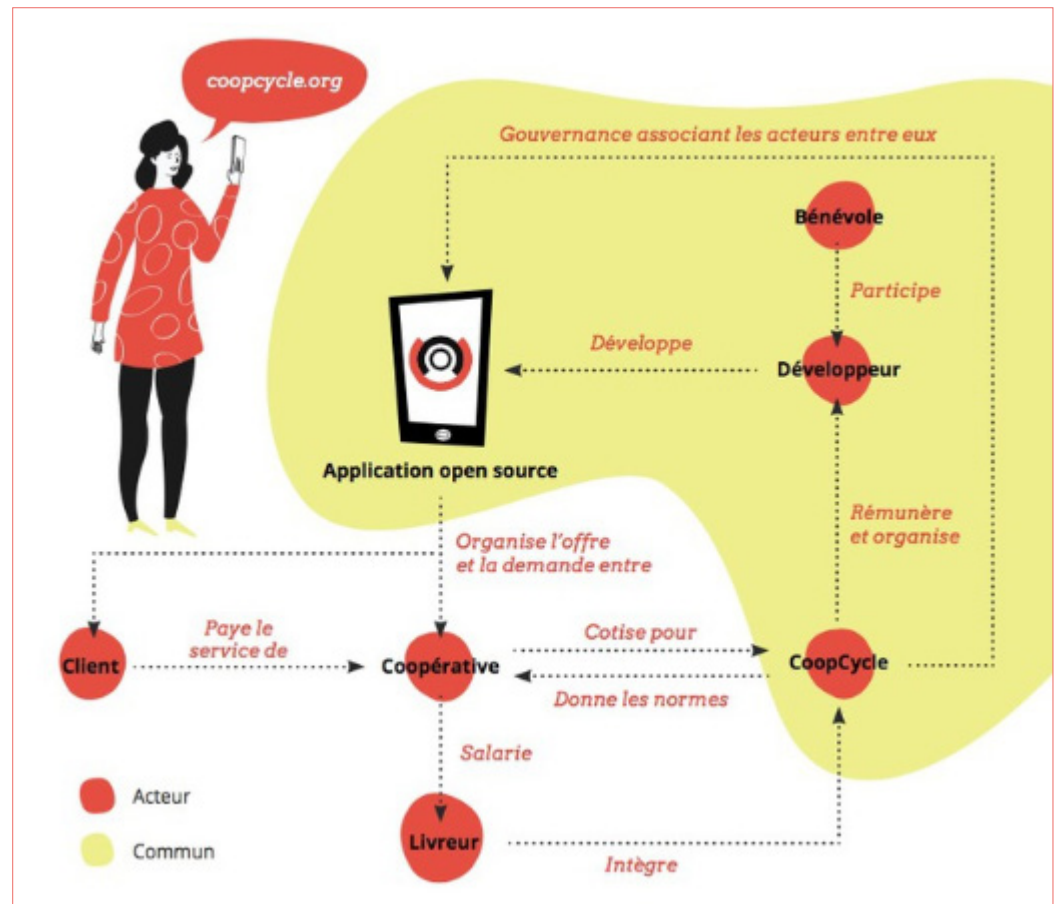
Genauer gesagt wurde dieses Modell durch das Gesetz Nr. 2008-596 über die Modernisierung des Arbeitsmarktes vom 25. Juni 2008 in das Arbeitsgesetzbuch aufgenommen. Die Bedingungen für seine Anwendung wurden mit der Verordnung Nr. 2015-380 vom 2. April 2015 geändert. Sie werden in den Abschnitten L1254-1 ff. des Arbeitsgesetzbuches festgelegt.

Kasten 2 Sozial- und Solidarwirtschaft (SSE)

Sozial- und Solidarwirtschaft (SSE) werden gelegentlich einfach als Solidarwirtschaft oder Wirtschaft zum allgemeinen Nutzen bezeichnet. Sie umfasst Teile des gemeinnützigen Sektors, bei denen Handel stattfindet, z.B. soziale Unternehmen und Genossenschaften. Die Sozialwirtschaft wird neben dem privaten und dem öffentlichen (staatlichen) auch als dritter Sektor bezeichnet.

Dieser Sektor umfasst Genossenschaften, gemeinnützige Unternehmen, soziale Unternehmen und Wohlfahrtsunternehmen. Ein soziales Unternehmen ist ein gewinnorientiertes Unternehmen mit überwiegend sozialen Zwecken, dessen Überschüsse zu diesem Zweck wieder in den Markt oder in die Gemeinschaft investiert werden, statt dass es gezwungen ist, Gewinne an Gesellschafter und Eigentümer auszuschütten. Soziale Unternehmen wenden einen unternehmerischen Ansatz an, um soziale Aufgaben zu erfüllen und positive Veränderungen in der Gemeinschaft herbeizuführen.

Abb. 2: Das Modell von Coopcycle



Quelle: Coopcycle

Beschreibung der Plattformen

Coopcycle wendet sich an passionierte Radfahrer. Die Zielgruppe sind weder Studenten noch benachteiligte Bevölkerungsgruppen. Das Ziel besteht darin, den Fahrern die Möglichkeit zu geben, sich selbst in örtlichen Genossenschaften zu organisieren, um unabhängig werden zu können und bessere Arbeitsbedingungen zu haben. Es wird das Bestehen einer Unfallversicherung für die Fahrräder, die gemeinsame Nutzung der Arbeitsmittel (Software, juristische Unterstützung, Marketing usw.) und ein Ort für Zusammenkünfte gefordert. Coopcycle kann von jeder Genossenschaft völlig frei den Bedürfnissen des örtlichen Marktes und den Erwartungen der Restaurantbetreiber und Lieferunternehmen entsprechend konfiguriert werden. Es ist möglich, für Spitzenzeiten auch „nicht ständig angestellte“ Kurier (z.B. Studenten) zu beschäftigen. Bei diesen nicht festangestellten Mitarbeitern sollte die Beschäftigung über Trägerunternehmen bevorzugt werden.

Die Regelung der Arbeitsorganisation und die Führungsprinzipien waren Thema von Diskussionen in Arbeitsgruppen, die im Frühjahr 2019 ihren Höhepunkt hatten. Im Folgenden sind die Ergebnisse dieser Beratungen dargestellt:

Beschäftigungsstatus

Es sind verschiedene Beschäftigungsverhältnisse möglich, da es nicht in allen Ländern möglich ist, die Fahrer fest anzustellen und auch nicht alle Fahrer dies wünschen. In Paris sind z.B. alle Fahrer der Genossenschaft Angestellte. An-

dere Genossenschaften in Europa wollen unabhängig bleiben. Der Angestelltenstatus kann dadurch erworben werden, dass man vorhandene Strukturen nutzt, z.B. SMART in Belgien oder die *Coopérative d'Activité et d'Emploi* OP-TEOS (siehe Kasten 3) in Lille. Die Mitglieder des Coopcycle-Verbandes wären letztendlich Angestellte.

Kasten 3: Tätigkeits- und Beschäftigungsgenossenschaften (*coopératives d'activités et d'emploi*)

Die in Frankreich bestehenden Tätigkeits- und Beschäftigungsgenossenschaften unterstützen Menschen mit Geschäftsideen bei der Gründung ihrer Unternehmen, indem sie ihnen anbieten, als „vertraglich gebundene Unternehmer“ (*entrepreneurs-salariés*) tätig zu werden. Die Person mit der Geschäftsidee kann völlig unabhängig Kunden finden und Leistungen anbieten. Allerdings ist sie über einen Anstellungsvertrag an die Genossenschaft gebunden. Sämtliche mit der Geschäftstätigkeit generierten Einnahmen werden von der Genossenschaft erfasst und nach Abzug der Sozialabgaben und Verwaltungsgebühren in Form eines Gehaltes an den Unternehmer abgeführt.

Dieses Modell ähnelt dem der Trägerunternehmen (*portage salarial*), geht aber weiter, da hier dem Unternehmer tatsächliche individuelle Unterstützung gewährt wird. Damit ist dies eine Alternative zur Gründung eines Unternehmens oder der Selbständigkeit (Micro-Unternehmen).

Am 31. Juli 2014 wurde der rechtliche Status der Tätigkeits- und Beschäftigungsgenossenschaften in Frankreich gesetzlich festgeschrieben. Tätigkeits- und Beschäftigungsgenossenschaften gelten in Frankreich als genossenschaftliche und partizipative Unternehmen (*Sociétés coopératives et participatives*, SCOP). Das bedeutet, dass ihre Führung auf Mitbestimmung basiert. Tätigkeits- und Beschäftigungsgenossenschaften gehören zur Sozial- und Solidarwirtschaft. Sie haben 6.500 Mitarbeiter und 1.500 unterstützende Mitarbeiter, die laut Angaben aus dem Jahr 2012 einen Umsatz von insgesamt 100 Millionen € erzielten.

Die Unternehmer werden durch die bestehenden Strukturen in drei Phasen unterstützt:

Wenn ein Unternehmer einer Genossenschaft beitrifft, unterzeichnet er einen Vertrag, der als Vertrag über Unterstützung bei der Unternehmensgründung (*Contrat d'Appui au projet d'Entreprise*, CAPE) bezeichnet wird. Mit der Unterzeichnung des Vertrages erhält er Zugang zu dem Sozialversicherungsschutz und dem beruflichen Versicherungsschutz, die er für die Aufnahme der unternehmerischen Tätigkeit benötigt. Sobald der Unternehmer die erste Rechnung ausstellt und die erste Zahlung eingeht, verwandelt sich der Vertrag zur Unterstützung bei der Unternehmensgründung in einen unbefristeten Vertrag (*Contrat à Durée Indéterminée*, CDI) und er wird zum Angestellten der Genossenschaft und verdient sein Gehalt. Natürlich steigt das Gehalt im Verhältnis zu den Umsatzerlösen seines Unternehmens. Das Gehalt des „vertraglich gebundenen Unternehmers“ darf nicht 0 € betragen, sein Unternehmen muss also Einnahmen haben, die ein gewisses Minimum erreichen, damit er einen festen Vertrag bekommen kann. In dem Vertrag wird auch der fixe Anteil und ein variabler Anteil des Gehalts des vertraglich gebundenen Unternehmers festgelegt. Das Einkommen des vertraglich gebundenen Unternehmers hängt letztendlich davon ab, wie hoch sein Beitrag zu den Einnahmen der Tätigkeit- und Beschäftigungsgenossenschaft ist. Bei den meisten in Frankreich bestehenden Tätigkeits- und Beschäftigungsgenossenschaften liegt das Gehalt bei 50 % bis 60 % der Umsatzerlöse. Drei Jahre nach seinem Beitritt wird der Unternehmer Partner der Tätigkeit- und Beschäftigungsgenossenschaft. Das ist vorgeschrieben. Als Partner nimmt der „vertraglich gebundene Unterstützer“ am täglichen Leben der Genossenschaft teil und wird in die Entscheidungsfindung einbezogen.

Arbeitsbedingungen/Vergütung und Arbeitszeit

Das Ziel der Mitarbeiter und Verbandsmitglieder bei Coopcycle besteht darin, die Arbeit auf Vollzeitbasis mit einer über dem gesetzlichen Mindestlohn liegenden Bezahlung zu ermöglichen: 1.500 € netto pro Monat (im Vergleich zum Mindestlohn, der seit 1. Januar 2019 1.522 € brutto beträgt, d.h. 1.204 € netto). Das Ziel liegt also ca. 25 % über dem Mindestlohn. Die Bezahlung wird auf Stundenbasis, nicht pro Schicht, berechnet. Es wird eine Mindeststundenzahl pro Woche und die Planbarkeit der Arbeitszeiten garantiert.

Das für die Mitglieder angestrebte Einkommen beträgt 40 €/Stunde (im Vergleich zum gesetzlichen Mindestlohn von 10,7 €/Stunde).

Arbeitsbedingungen/Lebensqualität während der Arbeit

Die Gewährleistung guter Arbeitsbedingungen ist eine der Prioritäten bei Coopcycle. Diese Bedingungen (Beladung der Fahrräder, klimatische Bedingungen, Länge der Touren) sind Bestandteil der internen Vorschriften der Genossenschaften in der Form von Regelwerken. Die Ausrüstung wird von der Genossenschaft gestellt (Fahrräder im Wert von ca. 4.000 €). Die Genossenschaften stellen auch alle anderen Ausrüstungsteile bereit (Ohrhörer usw.).

Versicherung/Versicherung auf Gegenseitigkeit:

Das Ziel von Coopcycle besteht darin, „maßgeschneiderte“ Gruppenpolicen für Fahrradlieferdienste abzuschließen. Coopcycle hat mit der MAIF Verbindung aufgenommen, um herauszufinden, welche Arten des Versicherungsschutzes den Bedürfnissen am besten entsprechen. Die MAIF ist eine Gesellschaft für Versicherungen auf Gegenseitigkeit, die in hohem Maße die sogenannte „Collaborative Economy“ [dt. ungefähr „gemeinschaftliches Wirtschaften“ auch bekannt als „Sharing Economy“ (Anm. d. Üb.) unterstützt.

Tarifvereinbarungen:

In Frankreich wurden Kurierkollektive gegründet. In einigen Fällen wurden Gewerkschaftsgruppen auf örtlicher Ebene gegründet, insbesondere in Bordeaux (der CGT angehörend). Es wird darüber diskutiert, die Kurier in die Tarifverträge einzubeziehen. In der Schweiz wurde zum Beispiel eine Verknüpfung zum Tarifvertrag für LKW-Fahrer geschaffen.

Auswertung der Maßnahme

Coopcycle bietet ein alternatives Geschäftsmodell zu den kapitalistischen Eil-Lieferdiensten. Statt die Vergütung der Fahrer zur Stellschraube zu machen, wie es die Plattformen tun (dazu siehe Aguilera, Dablanc und Rallet, 2018), besteht das Ziel von Coopcycle darin, Gewinne zu gewährleisten, die zum Leben reichen, wobei den Restaurantbetreibern und Kunden nur geringe Gebühren auferlegt werden. Dies ist jedoch nur möglich, weil Coopcycle nicht im Wettbewerbssegment der Speisen-Lieferplattformen mit ihren niedrigen Preisen angesiedelt ist, wo „eine zum Leben ausreichende Bezahlung der Fahrer nicht möglich ist“, sondern im Bereich der „Lieferungen über den letzten Kilometer“, in dem höhere Gewinne möglich sind. Das Gegenstück zu den höheren Einkommen sind also **höhere Preise für die Dienstleistung. Es wird so argumentiert, dass ein starker Wettbewerb und Preiskriege typisch sind für das Segment der** Speisenslieferungen über kapitalistische Plattformen, die jetzt auch virtuelle Restaurants gründen.



„Lieferungen über den letzten Kilometer unter Berücksichtigung des Umweltschutzgedankens und der Verringerung der Verkehrsstaus in den Städten funktionieren heutzutage sehr gut. (...). Oft lohnen sie sich für Liefergenossenschaften mit Lastenfahrrädern. Man kann leicht Verträge mit höheren Preisen abschließen. Oft verlangen auch Fahrer, die gerade anfangen, sich selbst zu organisieren, zu niedrige Preise. Sie haben Angst und sind sich der Qualität ihrer Dienstleistung nicht bewusst. Tatsächlich können sie aufgrund der Informationen, die seit unserer Gründung eingehen, die Preise erhöhen, denn die Leistungen unterliegen einer starken Nachfrage und oft bieten sie sehr hochwertige Leistungen“ (Mitglied von Coopcycle).

Das wirtschaftliche Modell ist noch nicht stabil. Das erste IT-Budget für den Coopcycle-Verband wurde im Frühjahr 2019 genehmigt, wobei die Mittel ein Teil des von der Stadt Paris verliehenen „ESS“-Preises waren. Die Fördermittel decken unter anderem Fahr- und Infrastrukturkosten (Server, Hosting und einige andere notwendige Dienstleistungen) ab. Aber der größte Teil der Entwicklung der Standardinstrumente wurde in ehrenamtlicher Tätigkeit durchgeführt - Entwicklungsarbeit im Wert von schätzungsweise 200.000 € (Quelleninterview). Dies wirft die Frage nach den finanziellen Mitteln auf, die Initiativen auf der Grundlage „gemeinschaftlichen Wirtschaftens“ zur Verfügung gestellt werden. Ein möglicher Ansatz ist die Anerkennung der mit dieser Art Plattformen verbundenen positiven Wirkungen für die Städte und die Gewährung öffentlicher Fördermittel auf dieser Grundlage. In Frankreich gibt es Beispiele für die Gewährung von Fördermitteln durch Städte, insbesondere in Paris, für die Integrationsplattform „Les lulu dans ma rue“. Gegenwärtig stammen ca. 12 % der Einnahmen des Coopcycle-Verbandes aus öffentlichen Mitteln.

Literatur

Artikel

Aguilera, A., Dabanc, L. and Rallet, A. (2018), 'L'envers Et L'endroit Des Plateformes De Livraison Instantanée, Enquête Sur Les Livreurs Micro-Entrepreneurs À Paris', Revue Réseaux, Nr. 212.

Zeitungsartikel/Presseerklärungen

Mediapart (2019), *Le blog de CoopCycle*, Presseerklärung, zu finden unter: <https://blogs.mediapart.fr/coopcycle/blog>.

Plattform-Webseiten:

Coopcycle (2018), *Webseite von Coopcycle*, zu finden unter: <https://coopcycle.org/fr/>.

<https://lescoursiersfrancais.fr/comparatif/>

Les coursiers francais (2019), 'Comparatif du coursier à vélo: Uber Eats-Deliveroo-Stuart-Coursier FR-Frichti-Nestor', Websetie, zu finden unter: <https://lescoursiersfrancais.fr/comparatif/>.

Diskussionen und Interviews mit verschiedenen Coopcycle-Mitgliedern

FALL 3: Soziale Verantwortung von Plattformen

Beschreibung der Maßnahme

Die zwei Stufen der sozialen Verantwortung

Seit 2016 engagiert sich Frankreich für die Regulierung der sozialen Bedingungen für Gig Worker nach dem Prinzip der „sozialen Verantwortung von Plattformen“. Dieses Engagement ist das Ergebnis einer bestimmten Entscheidung hinsichtlich des regulatorischen Szenarios, die darin bestand, mit einem pragmatischen Ansatz der „kleinen Schritte“ dafür einzutreten, dass die Plattformen durch entsprechende Befähigung für eine konkrete Verbesserung der Rechte der Beschäftigten sorgen und zwar unabhängig von der Arbeitsgesetzgebung.

Diese Entwicklung ging in zwei Phasen vor sich. Die erste begann mit der Verabschiedung des Arbeitsgesetzes vom 8. August 2016² und Artikel 60 dieses Gesetzes, mit dem das Prinzip der „sozialen Verantwortung“ der Plattformen begründet wurde. Die zweite Phase begann im Frühjahr 2018 als das Parlament das nach den Präsidentschaftswahlen im Mai 2017 von der neuen Regierung vorgelegte Gesetz über die Reform der beruflichen Bildung³ überprüfte. Auf Initiative eines Vertreters der neuen Mehrheit und Mit-Rapporteur des Gesetzes wurde eine Änderung durchgeführt, die es den Plattformen gestattet, einseitig in Satzungen festzulegen, wie sie ihrer sozialen Verantwortung gerecht werden wollen. Der Verfassungsrat lehnte die Änderung (verabschiedet als Artikel 66 des Gesetzes) im Sommer 2018⁴ ab.

Die Idee der Satzungen wurde im Herbst 2018 als Teil des Gesetzes über Mobilitätsorientierung wieder aufgegriffen⁵. Mit Artikel 20 des Gesetzesentwurfs erhielten Plattformen, die im Bereich der sozialen Verantwortung tätig sind, vor allem Don't-Gig-Up-Plattformen der Typen 1 und 2, die im Mobilitätssektor aktiv sind, die Möglichkeit, einseitige optionale Regelwerke aufzustellen. In dem Gesetz ist auch die Einführung von Verpflichtungen der Plattformen zur Transparenz gegenüber den von ihnen vermittelten Beschäftigten vorgesehen. In einer von der Regierung vorgeschlagenen Änderung (Artikel 20a) ist vorgesehen, die Bedingungen für die Prüfungen für VTC-Fahrer (siehe Fallstudie zum „Grandguillaume-Gesetz“) zu erleichtern. Darüber hinaus wird die Regierung mit der Änderung 3299 (Artikel 20d) ermächtigt, gesetzgeberische Maßnahmen zu ergreifen, um mit Verordnungen die Bedingungen für die Vertretung von Plattform-Beschäftigten festzulegen. Für die Umsetzung des Gesetzes ist

2 Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels/ Gesetz Nr. 2016-1088 vom 8. August 2016 über Arbeit, Modernisierung des sozialen Dialogs und berufliche Entwicklung.

3 Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel/Gesetz Nr. 2018-771 vom 5. September 2018 über die Freiheit der Entscheidung über die eigene berufliche Entwicklung.

4 Vor allem aus Verfahrensgründen.

5 Projet de loi d'orientation des mobilités (TRET1821032L) : <https://www.legifrance.gouv.fr/affichLoiPreparation.do?idDocument=JORFDOLE000037646678&type=general&typeloi=proj&legislature=15>

ein Zeitraum von zwölf Monaten vorgesehen.

Die Idee der Regelwerke wurde in Frankreich seit dem Herbst 2018 intensiv diskutiert und die Gewerkschaften und die Plattformen sowie die Sozialpartner gaben dabei viele Stellungnahmen ab.

Die zweite Phase war bis zum Sommer 2019 noch nicht abgeschlossen. Die Mitglieder der Nationalversammlung und des Senats konnten sich am 10. Jul. 2019 nicht auf einen gemeinsamen Text im gemeinsamen Ausschuss der Kammern einigen und das Gesetz wird im November 2019 erneut der Nationalversammlung vorgelegt. Darüber hinaus wird nach Verabschiedung des Gesetzes im Bereich des sozialen Dialogs eine neue Entwicklungsphase beginnen. Im Zuge der Parlamentsdebatten kündigte die Regierung auch an, dass sie mit den beteiligten Akteuren Beratungen zur Erarbeitung des Gesetzes über die Vertretung aufnehmen wird.

Beschreibung der Plattformen

Die mit dem Artikel 60 des Arbeitsgesetzes vom 8. August 2016 (Loi Travail⁶) eingeführte soziale Verantwortung

Das Gesetz begründet drei spezifische Rechte für Plattform-Beschäftigte: Schutz bei Arbeitsunfällen, Recht auf berufliche Bildung und Anerkennung ihres Rechtes, zu streiken. Diese drei Rechte umfasst die soziale Verantwortung der Plattformen gegenüber den Beschäftigten.

Die soziale Verantwortung gilt nicht für alle Plattformen in gleicher Weise, sondern nur für diejenigen, die die Merkmale der erbrachten Dienstleistungen oder verkauften Waren und auch die Preise dafür festlegen. In der Regel betrifft dies Plattformen im Bereich Personentransport und hochwertige Lieferdienste (Plattformen der Typen 1 und 2 des hier behandelten Projektes).

Auswirkungen hinsichtlich Beschäftigung und sozialer Sicherheit

Im ersten Teil dieser Vorschriften zur sozialen Verantwortung werden die Plattformen dazu verpflichtet, bis zu einer gesetzlich festgelegten Höhe Kosten für Arbeitsunfallversicherungen zu übernehmen (Artikel L. 7342-2 des Arbeitsgesetzes). Plattformen sind von dieser Pflicht befreit, wenn Beschäftigte sich der von der Plattform für sie abgeschlossenen Gruppenversicherung anschließen, sofern diese Versicherung Bedingungen bietet, die denen einer Einzelversicherung mindestens gleichwertig sind.

Der zweite Teil der Vorschriften zur sozialen Verantwortung eröffnet den Beschäftigten Zugang zum Recht auf berufliche Bildung. Diese Rechte hängen jedoch mit denen zusammen, die andere nichtangestellte Beschäftigte genießen und sind demzufolge eingeschränkt (Artikel L. 7342-3 des Arbeitsgesetzes). Dies betrifft zum Beispiel das Recht auf die Verpflichtung der Plattform, Selbständige durch Beiträge zu ihrer beruflichen Bildung zu unterstützen (ohne dass eine Untergrenze festgelegt wurde) und die Übernahme der mit der Anerkennung der erlangten Kompetenzen verbundenen Kosten durch die Plattform (*Validation des Acquis de l'Expérience*, VAE).

Die Beschäftigten der Plattformen können diese beiden Rechte nur ausüben, wenn sie einen gewissen Mindestumsatz erreichen. Mit der Verordnung vom

⁶ Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

4. Mai 2017 (Verordnung Nr. 2017-774) wurde diese unterste Stufe auf 13 % des jährlichen Deckelbetrags für die Sozialversicherung (im Jahr 2017 also 13 % von 5.099,64 €/Monat) festgelegt.

Mit dem dritten Teil der Vorschriften zur sozialen Verantwortung wird das Recht der über die Plattformen tätigen Beschäftigten auf Streiks anerkannt (Artikel L. 7342-5 des Arbeitsgesetzes). Streiks dürfen nicht als Grund für die Beendigung des Vertragsverhältnisses mit der Plattform verwendet werden. Die Beschäftigten haben auch das Recht, Gewerkschaften zu gründen oder ihnen beizutreten und über diese Gewerkschaften ihre kollektiven Interessen geltend zu machen (Artikel L. 7342-6 des Arbeitsgesetzes). Dem Gesetz zufolge dürfen Gewerkschaften eine Ortsgruppe gründen (section syndicale), die für die Interessen ihrer Mitglieder eintritt.

Die neuen vom LOM-Gesetzesvorschlag⁷ eingeführten Maßnahmen

Die laut LOM vorgesehenen Maßnahmen (Artikel 20 des Gesetzes) sollen hinsichtlich der Festlegung der sozialen Verantwortung der Plattformen weitere Fortschritte erzielen. Sein Geltungsbereich ist auf die im Mobilitätssektor tätigen Plattformen (VTC, zwei- und dreirädrige Warenlieferungen) beschränkt.

Mit dem ersten Maßnahmenpaket sollen den Plattformen Pflichten zur Transparenz gegenüber den von ihnen vermittelten Beschäftigten auferlegt werden. Dem Gesetz zufolge müssten die Plattformen den voraussichtlichen Mindestpreis pro Auftrag mitteilen und die Beschäftigten erhielten die Möglichkeit, die Ausführung eines Auftrages abzulehnen, ohne dass die Plattform sie bestrafen dürfte. Plattformen müssten auch Angaben zu den Einkommen (im vorausgegangenen Kalenderjahr), der Arbeitszeit und den Durchschnittspreisen für die Leistungen auf ihrer Webseite veröffentlichen. Gleichzeitig bekämen die Beschäftigten mehr Auswahlmöglichkeiten und Entscheidungsfreiheit: die Möglichkeit, Aufträge abzulehnen, Arbeitszeiten und Zeiten der Nichtverfügbarkeit zu wählen, ohne bestraft zu werden.

Die Plattformen dürfen optionale Regelwerke einführen, um die Art und Weise, in der sie ihrer sozialen Verantwortung gerecht werden, sowie um die Rechte und Pflichten der Plattform und der von ihr vermittelten Beschäftigten festzulegen.

Diese Regelwerke dürfen acht Bereiche abdecken: (1) die Bedingungen für das Ausüben der Berufstätigkeit (Gewährleistung der Nichtexklusivität; Entscheidungsfreiheit über Erreichbarkeit/Nichterreichbarkeit); (2) Vorgehensweisen für die Sicherstellung eines „angemessenen Preises“ für die erbrachten Leistungen; (3) Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen; (4) Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und zur Abwendung von Berufsrisiken; (5) Form der Organisation des (sozialen) Dialogs zwischen der Plattform und den Beschäftigten zu den Bedingungen, die **für die Erbringung von an eine Lizenz gebundenen Leistungen zu erfüllen** sind; (6) Kommunikationswege, um über Änderungen der Bedingungen für die Berufstätigkeit zu informieren; (7) die erwartete Qualität der Leistungen und die Umstände, unter denen es zu einer Beendigung des Vertragsverhältnisses zwischen der Plattform und der/dem Beschäftigten kommen kann, sowie der Schutz, der den Beschäftigten in solchen Fällen zusteht; (8) zusätzliche von der Plattform angebotene Möglichkeiten der sozialen Sicherung, die von den Beschäftigten in Anspruch genommen werden können.

⁷ Projet de loi d'orientation des mobilités (TRET1821032L): <https://www.legifrance.gouv.fr/affich-LoiPreparation.do?idDocument=JORFDOLE000037646678&type=general&typeLoi=proj&legislation=15>

Dem Gesetz zufolge müssen die Regelwerke von der zuständigen Behörde (nach Konsultation der Plattform-Beschäftigten) genehmigt werden. Falls innerhalb des festgesetzten Zeitraumes keine Rückmeldung erfolgt, gilt das Regelwerk als genehmigt. Das Regelwerk ist auf der Webseite der Plattform zu veröffentlichen und den Verträgen oder allgemeinen Geschäftsbedingungen beizulegen.

Mit dieser Genehmigung wird der Gefahr vorgebeugt, dass ein kommerzieller Vertrag in einen Arbeitsvertrag umgewandelt wird. Streitigkeiten hinsichtlich der Rechtmäßigkeit des Regelwerkes und seiner Genehmigung werden vor dem Obersten Gericht (d.h. dem Tribunal de Grande Instance, dem für Zivilstreitigkeiten zuständigen Gericht) verhandelt.

Auswertung der Maßnahme

Die Bedeutung der sozialen Verantwortung bei der Regulierung der Plattformen

Die Plattform-Economy ist aus leicht verständlichen Gründen sehr förderlich für die Entwicklung von Regeln zur Selbstregulierung: ein instabiler rechtlicher Rahmen und die ständig vor sich gehende Entwicklung ähnlich angelegter Experimente⁸.

Jedoch muss unterschieden werden zwischen einseitiger Selbstregulierung (ausschließlich aufgrund der von den Plattformen für sich selbst aufgestellten Regeln) und einer kollektiveren Art und Weise der abgestimmten Selbstregulierung⁹. Darüber hinaus muss mit Hilfe von Verhandlungen für eine bessere Ausgewogenheit des Einflusses der unterschiedlichen Akteure gesorgt werden, insbesondere dort, wo es an starken Gewerkschaften fehlt.

Mit den in Frankreich vorgeschlagenen Regelwerken werden diese Garantien bei weitem nicht erreicht.

Der gewährleistete Schutz ist sehr relativ, da die Regelwerke nicht verpflichtend und nur einseitig sind. Die Zulassungen müssten dem Vorbehalt der Genehmigung durch die Behörden und der Mitsprache der Plattform-Beschäftigten unterliegen. Aber diese Mitsprache ist nicht verbindlich gefordert und steht keinesfalls auf einer Ebene mit zwischen den Parteien verhandelten Vereinbarungen.

Viele Gewerkschaften und Akteure haben sich öffentlich gegen die Regelwerke und für konkrete Fortschritte hinsichtlich Vertretung und Tarifverhandlungen innerhalb der Plattform-Economy ausgesprochen.

Was die Vertretung der Beschäftigten angeht, wäre die Regierung nach Verabschiedung des LOM dazu berechtigt, die Akteure des Sektors innerhalb von 12 Monaten nach Inkrafttreten des Gesetzes mit einer Verordnung gesetzlich dazu zu verpflichten, sich zu organisieren. Dies wäre ein konkreter Schritt hin

⁸ Was gemeinsame Elemente des Nachdenkens über Selbstregulierung angeht, kann man auf die Dokumentation der unter Mitwirkung des Europäischen Gewerkschaftsinstitutes, des Europäischen Gewerkschaftsbundes und des Sharers&Workers-Netzwerks (mitorganisiert von IRES und AS-TREES) veranstalteten partizipatorischen Veranstaltung vom 23. Januar 2018 verweisen: „*Construire par le dialogue une économie des plateformes performante et responsable*“ / Starting a European dialogue on the platform economy <https://www.sharersandworkers.net/23-janvier-2018-construire-par-le-dialogue-une-economie-des-plateformes-performante-et-responsable/>

⁹ Beispielgebend hinsichtlich der abgestimmten Selbstregulierung ist der in Deutschland vorliegende Verhaltenskodex.

zu Maßnahmen zur Begründung eines sozialen Dialogs mit Spielraum für Beratungen.

Kann mit Regelwerken das Problem der „Vertragsumwandlungen“ und Satzungen gelöst werden?

Die Befürworter der Regelwerke hoffen, dass mit ihnen die „guten“ Akteure dazu ermutigt werden, Maßnahmen zugunsten der Plattform-Beschäftigten zu ergreifen, und so die Zahl der Klagen vor Gericht abnimmt¹⁰.

Der Schutz vor dem rechtlichen Risiko, das ein Dienstleistungsvertrag in einen Arbeitsvertrag umgewandelt wird, war von Anfang an ein wichtiger Punkt in den Debatten um die Wahrnehmung der sozialen Verantwortung durch die Plattformen. Die Plattformen hegten von Anfang an die Hoffnung, dass die Schaffung eines gesetzlichen Rahmens für den Schutz der Beschäftigten sie davor schützen würde, dass Freiberufler-Verträge in Festanstellungsverträge umgewandelt würden. Die Beratungen zu Artikel 60 des Arbeitsgesetzes warfen die Frage des Schutzes vor solchen Vertragsumwandlungen und des Ausschlusses der Verknüpfung mit der Unterstellung in den Beziehungen auf. In der ersten Fassung des Gesetzes war tatsächlich vorgesehen, dass die Wahrnehmung der sozialen Verantwortung vor dem Risiko der Vertragsumwandlungen schützen sollte. Diese Bestimmung überstand jedoch die parlamentarische Debatte nicht. 2019 folgte also ein weiterer Schritt mit dem Gesetzesentwurf zur Mobilitätsorientierung, in dem ausdrücklich besagt wird, dass die Regelwerke nach ihrer Genehmigung durch die Arbeitsbehörden vor dem Risiko der Vertragsumwandlungen schützen würden.

Allerdings zweifeln einige Experten für Arbeitsrecht daran, dass die Regelwerke einen wirksamen Schutz vor den Vertragsumwandlungen bieten können¹¹. Die acht Punkte, die das Herz der Regelwerke darstellen (siehe oben) und den Status der Unabhängigkeit gewährleisten würden oder denen zufolge man zumindest von einer Nicht-Unterstellung ausgehen könnte, können auch als Hinweise auf die Verknüpfung mit Unterstellung betrachtet werden, was bei Klagen vor Gericht eine Bumerangwirkung entfalten könnte. Mit anderen Worten: die Regelwerke machen es möglich, dass die vom Richter zu prüfenden Elemente so ausgelegt werden, dass der Werksvertrag gegebenenfalls in einen Anstellungsvertrag umgewandelt wird. Darüber hinaus hindert die dem Obersten Gericht übertragene Zuständigkeit einen Plattform-Beschäftigten nicht daran, vor dem Arbeitsgericht auf Umwandlung des Vertrages zu klagen.

Was können wir bezüglich der Förderung der Transparenz der Arbeitsbedingungen von den Maßnahmen erwarten?

Nach Verabschiedung des LOM wären die Plattformen zur Bereitstellung der für die Erbringung der Leistungen erforderlichen Informationen verpflichtet. Sie müssten den voraussichtlichen Mindestpreis pro Auftrag mitteilen und den Beschäftigten die Möglichkeit geben, die Ausführung eines Auftrages abzulehnen, ohne dass die Plattform sie bestrafen dürfte. Die Plattformen müssten auch Angaben zu den Einkommen, der Arbeitszeit und den Durchschnittspreisen für die Leistungen auf ihrer Webseite veröffentlichen.

Mit dem Argument der von allen Akteuren gewünschten Transparenz bleibt das Ziel des Schutzes vor Vertragsumwandlungen durch die Festschreibung

¹⁰ Dieser Punkt wurde insbesondere von Jean-Emmanuel Ray, Professor für Recht, bei einem für den 12. Juni 2019 durch das Finanzministerium und das Arbeitsministerium organisierten Seminar vorgebracht. 'L'organisation du travail à l'ère numérique: les plateformes de services', <https://www.tresor.economie.gouv.fr/Evenements/2019/06/12/l-organisation-du-travail-a-l-ere-numerique>.

¹¹ Siehe zum Beispiel: <http://www.wk-rh.fr/actualites/detail/102581/comment-assurer-la-representation-des-travailleurs-des-plateformes.html>

des Prinzips der freien Bereitstellung der Leistungen durch die Beschäftigten bestehen. Vor allem kann der Algorithmus angepasst werden. Zum Beispiel können VTC-Plattformen Prämiensysteme einrichten. Für den Fahrer besteht bei der Ablehnung von Aufträgen mit voraussichtlich geringer Vergütung die Gefahr, dass er die am besten bezahlten Aufträge nicht mehr oder seltener angeboten bekommt.

Welche konkreten Formen des Schutzes wurden in der ersten Phase der Einführung der sozialen Verantwortung (durch Artikel 60) geschaffen?

Es erfolgte keine offizielle Auswertung des Gesetzes von 2016.

Das sich für die Ergebnisse ergebende Bild ist gemischt. Die sozialen Rechte der Beschäftigten sind eher mit der Plattform und weniger mit den Personen verknüpft. Die Garantien sind nicht eindeutig definiert. Zum Beispiel haben viele Plattformen Verbindung mit Versicherungsunternehmen aufgenommen und bieten von diesen entwickelte Gruppenversicherungen für Unfallschutz und Haftpflicht an. Uber gab im Juli 2017 bekannt, dass sie eine Partnerschaft mit der AXA eingegangen sind. Im Mai 2018 gab Uber außerdem bekannt, dass sie die Zusammenarbeit auf ganz Europa ausweiten. Auch Deliveroo ging im März 2017 eine Partnerschaft mit der AXA ein. Diese privaten Gruppenversicherungen werden nicht ohne Nachfragen akzeptiert. Dabei geht es um ihre Qualität, die Folgen für die Finanzierung der sozialen Sicherheit, die Verknüpfung mit der Plattform statt mit der Person. Auch über die geringen Ansprüche hinsichtlich der beruflichen Bildung wird diskutiert.

Andererseits wurde durch das Gesetz von 2016 wahrscheinlich eine positive Entwicklung hinsichtlich der beruflichen Bildung in Gang gesetzt. Auf seiner Grundlage haben mehrere Plattformen Initiativen für die berufliche Bildung der betreffenden Beschäftigten ins Leben gerufen (zum Beispiel VTC Campus for Uber).

Literatur

Berichte:

Amar, N., Maymil, V., Viossat, L.C., Leconte, M. und Sauvant, A. (2019), *La régulation du secteur des voitures de transport avec chauffeur et des taxis*, Rapport de l'IGAS Nr. 2018-050R

Amar, N. und Viossat, L.C. (2016), *Les plateformes collaboratives, l'emploi et la protection sociale*, Rapport de l'Igas Nr. 2015-121R

Beiträge zu Konferenzen und Präsentationen:

Chagny, O. (2019), 'L'organisation du travail à l'ère numérique: les plateformes de services', conference presentation, *Politiques de l'emploi - Interactions de l'économique et du juridique*, Ministère des Finances et le Ministère du travail, 12. Juni, Paris, Frankreich. <https://www.tresor.economie.gouv.fr/Evenements/2019/06/12/l-organisation-du-travail-a-l-ere-numerique>.

Charon, P. (2018), 'Plateformes numériques. Mobilisation collective, innovation et responsabilité sociales', conference presentation, *Construire par le dialogue une économie des plateformes performante et responsable» / Starting a european dialogue on the platform economy*, 23. Januar, Brüssel, Belgien. <https://www.sharersandworkers.net/23-janvier-2018-construire-par-le-dialogue-une-economie-des-plateformes-performante-et-responsable/>.

Viossat, L.C. (2019), 'L'organisation du travail à l'ère numérique: les plateformes de services', conference presentation, *Séminaire co-organisé par le Ministère des Finances et le Ministère du travail Politiques de l'emploi - Interactions de l'économique et du juridique*, 12. Juni, Paris, Frankreich. <https://www.tresor.economie.gouv.fr/Evenements/2019/06/12/l-organisation-du-travail-a-l-ere-numerique>.

Viossat, L.C. (2018), 'Digitalisation, plateformes, données : l'emploi et le travail en devenir, de nouveaux défis pour le dialogue social?', conference presentation, *36e session de l'INTEFP Institut National du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle*, IGAS, 13. Dezember, Marcy L'étoile, Frankreich. <http://www.intefp.travail-emploi.gouv.fr/plus/actualites/90-la-36e-session-nationale-de-l-intefp>.

Viossat, L.C. (2018), 'Country perspective: coordinated policy approach to platform work in France', conference presentation, *Conference on policy responses to new forms of work*, OECD, 7. November, Paris, Frankreich. <https://www.oecd.org/els/emp/conference-new-forms-of-work-policy.htm/>.

Zeitungsartikel/Presseerklärungen:

CGT (2019), 'Projet de loi LOM, des reculs en perspective', Presseerklärung, 15. Juli, zu finden unter: <https://www.cgt.fr/actualites/france/services-publics-transport/legislation/projet-de-loi-lom-des-reculs-en>.

FO (2019), 'Charte pour les travailleurs des plateformes : la prime au moins disant social!', Presseerklärung, 13. Juni, zu finden unter: <https://www.force-ouvriere.fr/charte-pour-les-travailleurs-des-plateformes-la-prime-au-moins-disant-social?lang=fr>.

Le Monde (2019), 'La charte des travailleurs de plate-forme « place la France en leader de l'innovation sociale en Europe', 14. April, zu finden unter: https://www.lemonde.fr/idees/article/2019/04/14/la-charte-des-travailleurs-de-plate-forme-place-la-france-en-leader-de-l-innovation-sociale-en-europe_5450040_3232.html.

Le Monde (2019), 'Salwa Toko: «Souhaite-t-on créer une société à trois vitesses, constituée de salariés, d'indépendants et de travailleurs au statut hybride?', 27. April, zu finden unter: https://www.lemonde.fr/idees/article/2019/04/27/souhaite-t-on-creer-une-societe-a-trois-vitesses-constituee-de-salaries-d-independants-et-de-travailleurs-au-statut-hybride_5455751_3232.html.

Le Monde (2019), 'Il est temps que la loi reconnaisse le droit des travailleurs des plates-formes numériques d'être représentés', 19. Mai, zu finden unter: https://www.lemonde.fr/idees/article/2019/05/19/il-est-temps-que-la-loi-reconnaisse-le-droit-les-travailleurs-des-plates-formes-numeriques-d-etre-representes_5464103_3232.html.

WK RH (2019), 'Comment assurer la représentation des travailleurs des plateformes', 13. Juni, zu finden unter: <http://www.wk-rh.fr/actualites/detail/102581/comment-assurer-la-representation-des-travailleurs-des-plateformes-.html>.

Webseiten:

CFDT (2019), *Syndicalisme Hebdo*, *Projet de Loi mobilité : péril sur les travailleurs des plateformes*, Webseite, zu finden unter: https://www.cfdt.fr/portail/actualites/emploi/-/formation/projet-de-loi-mobilite-peril-sur-les-travailleurs-des-plateformes-srv1_681972.

Diskussionen und Interviews mit verschiedenen Akteuren:

Louis-Charles Viossat (IGAS), Franck Bonot (SPIN Consulting), einschließlich der Nutzung des im Sharer&Worker-Netzwerk (Teiler und Arbeiter) gesammelten Wissens durch den Verfasser des Berichtes.



DON'T GIG UP

dontgigup.eu