

DiagnosticNews

Erfolg in Frankreich – Informationen aus dem französischen Wirtschaftsleben

Nr. 88
Jan. 2013

Editorial



Schwarze Wolken über 2013

Lieber Leser,

eigentlich war 2012 gar kein so schlechtes Jahr – sind wir doch letztlich von vielen angekündigten Katastrophen verschont geblieben. Sollten wir deshalb nicht auch das kommende Jahr mit mehr Optimismus beginnen?

Dies fällt jedoch nach einer makroökonomischen Betrachtung Frankreichs nicht leicht.

Zunächst hat die Regierung durch eine überzogene Fiskalpolitik die Konsumfreude der Einzelnen und die Investitionsbereitschaft der Unternehmen stark gedämpft und darf sich von dieser Seite keinen besonderen Anschlag erhoffen. An die von offizieller Seite weiterhin hartnäckig vertretene Wachstumsrate von 0,8% glaubt deshalb niemand mehr. Aus den gleichen Gründen muss der von der Regierung erklärte Abbau des Budgetdefizits auf 3% in Frage gestellt werden. Einigkeit besteht hingegen, dass auch in 2013 die Arbeitslosenzahlen weiter steigen werden und das Erreichen der alarmierenden Zahl von 11% Ende des Jahres nicht auszuschließen ist.

Die Stimmung ist auf einem Tiefstand angekommen, und es ist nur wenig Vertrauen in die nächste Zukunft übrig geblieben. Der kurz vor Jahresende verabschiedete Pakt zur Förderung der Wettbewerbsfähigkeit Frankreichs, der zunächst mit so viel Hoffnung aufgenommen wurde, ist in der Zwischenzeit auch schon wieder stark angegriffen und in seiner Wirksamkeit angezweifelt worden. Eine der wesentlichen Schwachstellen Frankreichs, das rigide und allzu sehr protektionistische Arbeitsrecht, soll angepasst werden. Eine Kommission zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverband hätte unter dem Druck der Regierung bereits vor Jahresende 2012 Lösungsvorschläge unterbreiten sollen. Hier besteht akuter Handlungsbedarf, um die Eskalation auf dem Arbeitsmarkt nicht zur Katastrophe kommen zu lassen.

Durch einen Bericht des Instituts Montaigne, eines renommierten französischen Think Tank, wurde auf einen weiteren Hemmschuh, den das französische Arbeitsrecht für eine freizügigere Entwicklung der Wirtschaft darstellt, hingewiesen: die Rechtsprechung.

Ein Sozialplan aus wirtschaftlichen Gründen („licenciement économique“) sei durch die ständige Jurisprudenz mehr und mehr unmöglich geworden; es obläge den Richtern in letzter Instanz über die wirtschaftliche Angemessenheit eines solchen Verfahrens ein Urteil abzugeben. Dies sei aber eine Aufgabe, die von den hierzu keineswegs ausgebildeten Richtern, laut Montaigne, nicht erfüllt werden könne. Eine Entlassung aus wirtschaftlichen Gründen zwecks Verbesserung der Rentabilität, um damit präventiv eine spätere Pleite zu verhindern, scheide damit in den meisten Fällen für das französische Recht aus.

Lassen Sie sich nicht allzu sehr von dem unfreundlichen Umfeld anstecken – Ihr Erfolg wird letztlich nur durch Ihr eigenes Handeln bestimmt. Diesen Erfolg wünschen wir Ihnen und Ihrem Unternehmen auch für das kommende Jahr.

Ihre DiagnosticNews-Redaktion

Dr. Kurt Schlotthauer
kschlotthauer@coffra.fr

Bilanzrecht

Verbuchung von Restrukturierungsaufwand Vermeidung höherer Betriebsratszahlungen

Der Betriebsrat erhält eine jährliche Subvention des Unternehmens, die sich auf der Grundlage der Lohn- und Gehaltssumme errechnet. Nach einer Entscheidung des Kassationsgerichtshofes vom 3. März 2011 ist für die Ermittlung dieser Basis nicht die an die Verwaltung abzugebende Erklärung der Arbeitnehmerbezüge (DADS), sondern sind die im Aufwands-Konto 641 der Gewinn- und Verlustrechnung ausgewiesenen Personalkosten heranzuziehen. Eine kleine buchhalterische Änderung, die bei kostspieligen Sozialplänen und hohen Restrukturierungskosten für das Unternehmen zu unnötigen Sonderbelastungen führen kann.

Auf der Grundlage des obigen Urteils sind nunmehr die Betriebsratssubventionen auf der Basis des Kontos 641, in welches der gesamte Bruttopersonalaufwand fließt – wie er vom französischen Konten-

plan definiert wird – zu errechnen. Damit würden u. a. sämtliche Sozialpläne, Personalrestrukturierungsaufwand etc., die im Konto 641 ausgewiesen werden, bei der obigen Ermittlung, wie es der Kassationsgerichtshof vorschlägt, berücksichtigt. Die Basis der „DADS-Erklärung“ hingegen ist um diese Sondereffekte bereits bereinigt.

Unter Zugrundelegung dieser sehr formalistischen Rechtsprechung wird nunmehr von „Francis Lefebvre“ empfohlen, eine entsprechende „Umbuchung“ vorzunehmen. Der „Sonderkündigungsaufwand“ sollte nicht mehr im Betriebs- (Konto 641), sondern im außergewöhnlichen Ergebnis zum Ausweis kommen. Ansonsten, so die einleuchtenden Erläuterungen von „Lefebvre“, würden sich die Betriebsratsunterstützungen bei steigenden Entlassungen, d.h. fallendem Personalstand sogar noch erhöhen.

Arbeitsrecht

„Fallenlegen“ zwecks Überführung des Arbeitnehmers

Verbot der Nutzung von heimlich erlangten Beweismitteln

Ein Arbeitgeber vermutete, dass der mit der Postverteilung beauftragte Arbeitnehmer gelegentlich Briefe öffnete. Um ihn bei seinem verbotenen Handeln zu überführen, wurden ihm einige mit blauer Farbe „vorpräparierte“ Briefe, bei deren Öffnen die Flüssigkeit ausströmte, mituntergeschoben.

Nach Auffassung des Kassationsgerichtshofes, Urteil vom 4. Juli 2012, war die Vorgehensweise des Arbeitgebers illoyal und deshalb gesetzeswidrig. Zwar habe der Arbeitgeber das Recht, seinen Mitarbeiter während der Arbeitszeit zu kontrollieren

und zu überwachen. Dabei dürfe er sich aber nicht heimlicher Kontrollmechanismen bedienen. Der Einsatz von vorpräparierten Briefen, um dem Mitarbeiter eine Falle zu stellen, würde eine solche unerlaubte Beweiserlangung darstellen.

Der Arbeitgeber konnte damit die obigen auf diese Weise erlangten Nachweise des unerlaubten Handelns des Arbeitnehmers gegen diesen nicht geltend machen. Die wegen schweren Verschuldens ausgesprochene Kündigung war aus diesen Gründen gegenstandslos.

Beste Wünsche für das neue Jahr 2013

Handelsrecht

Illoyales Verhalten im Rahmen von Geschäftsverhandlungen

Erhoffter Gewinn – Keine Basis für Schadensersatzhöhe

Eine Gesellschaft vergab an einen Unterlieferanten einen Auftrag, den sie von einer staatlichen Behörde erhalten hatte. Gleichzeitig führte sie mit diesem Unterlieferanten weitere Verhandlungen, um ihm auch eine Bestellung über die Ersatzteillieferungen, die sie sich noch von der Behörde erhoffte, weiterzuleiten.

Bei den Gesprächen mit dem Unterlieferanten erweckte sie den festen Glauben, dass er als einziger Partner in Frage käme, obwohl sie auch mit einer anderen Gesellschaft Verhandlungen führte. Nachdem sie den weiteren Auftrag erhielt, teilte sie dem Unterlieferanten mit, dass sein Angebot nicht angenommen worden sei.

Die Gesellschaft wurde wegen ihres schädigenden Verhaltens von der Vorinstanz für den entgangenen Gewinn, der dem Unterlieferanten aus der Nichterteilung des Auftrages entstand, zu einem Schadensersatz von 10 Mio. € verurteilt.

Der angerufene Kassationsgerichtshof berichtigte mit Urteil vom 18. September 2012 die Entscheidung des Vorgerichts, aber nur wegen der ermittelten Schadensersatzhöhe. Im Falle eines missbräuchlichen Abbruchs von Geschäftsverhandlungen dürfe der Schadensersatz – so das Gericht – nicht auf der Grundlage des zu erwartenden Gewinns, der sich aus dem erhofften Auftrag ergeben hätte, ermittelt werden.

Arbeitsrecht

Beendigung des Zeitvertrages eines geschützten Arbeitnehmers

Genehmigungsverfahren

Vor Beendigung des Zeitvertrages eines Betriebsratsmitglieds oder allgemein eines Personalvertreters muss der Arbeitgeber immer eine administrative Genehmigung einholen. Dabei ist es unerheblich, dass der betroffene Arbeitnehmer von sich aus keine Verlängerung wünscht, wie sie im Zeitvertrag vorgesehen war. Ebenso ist zu verfahren, d.h. eine behördliche Genehmigung einzuholen, wenn der Zeitvertrag normal ausläuft und keine Verlängerungsklausel vorliegt.

Grundsätzlich muss der Arbeitgeber einen Monat vor Beendigung des Zeitvertrages

des geschützten Arbeitnehmers den Arbeitsinspektor hierüber informieren. Dieser hat die ordnungsgemäße Beendigung des vertraglichen Zeitarbeitsverhältnisses zu bestätigen und insbesondere festzustellen, dass die Beendigung keine diskriminierende Maßnahme darstellt

Der Kassationsgerichtshof bestätigte mit Urteil vom 23. Oktober 2012, dass die oben beschriebene Prozedur selbst dann einzuhalten sei, wenn der Zeitvertrag aufgrund der gesetzlichen Maximaldauer von 18 Monaten nicht mehr verlängert werden konnte.

Arbeitsrecht

Anordnung der Kurzarbeit

Vorausgegangene Beantragung obligatorisch

Durch Verwaltungsdekret vom 19. November 2012 wurde eine alte, zwischenzeitlich seit dem 11. März 2012 aufgehobene Vorschrift wieder obligatorisch: Vor Einführung der Kurzarbeit („chômage partiel“) im Unternehmen ist ein vorausgegangener Genehmigungsantrag bei der zuständigen Arbeitsstelle (Präfekt) zu stellen.

Es ist daran zu erinnern, dass auch der Betriebsrat vor Antragsstellung über das geplante Vorhaben zu informieren ist.

In dem formlosen Antrag sind die Gründe für die Kurzarbeit, die voraussichtliche Dauer der Unterbeschäftigung und die Anzahl der von ihr betroffenen Arbeitnehmer sowie

deren normale Arbeitszeit anzugeben. Dem Antrag ist ebenfalls die Stellungnahme des informierten Betriebsrates beizulegen.

Die angerufene Arbeitsstelle muss innerhalb von 15 Tagen antworten. Im Falle eines Schweigens der Behörde ist dies als eine Genehmigungserteilung zu betrachten. Sobald dem Unternehmen die Genehmigung vorliegt, bzw. die 15-Tagesfrist unbeantwortet verstrichen ist, kann die Entschädigung für die Kurzarbeitsperiode beantragt werden. Die zeitliche Minderdauer der Unterbeschäftigung, um einen Entschädigungsanspruch geltend machen zu können, wurde bis zum 31. März 2013 von drei auf zwei Monate verkürzt.

Steuerrecht

Uneinbringliche Forderungen

Rückerstattung der abgeführten Mehrwertsteuer

Der Nachweis der Uneinbringlichkeit einer Forderung ist unabdingbare Voraussetzung für ihre Ausbuchung und damit auch eine Bedingung, um die Rückerstattung der abgeführten Mehrwertsteuer zu erlangen. Eine teilweise, aber auch eine zu 100% durchgeführte Wertberichtigung auf eine zweifelhafte Forderung ist hierfür keineswegs ausreichend.

Der Vollständigkeit halber ist darauf hinzuweisen, dass die steuerliche Abzugsfähigkeit von Wertberichtigungen ebenfalls sehr strikten Regeln unterliegt. Die bloße Überschreitung des Zahlungszieles und selbst die Nichteinlösung des zur Zahlung gegebenen Schecks/Wechsels reichen für sich alleine nicht aus, um die fiskalische Wertminderung sicher zu stellen. Die Eröffnung eines Insolvenzverfahrens über den Schuldner berechtigt zwar zu einer steuerlichen Teilwertberichtigung der Forderung, jedoch noch nicht zu einer 100%igen Abwertung und schon gar nicht zu einer Ausbuchung.

Eine Forderungsausbuchung ist also erst möglich, wenn ihr definitiver Verlust nachgewiesen werden kann. So muss der Gläubiger den Beweis erbringen, alle notwendigen Maßnahmen zur Forderungseintreibung gegenüber dem Schuldner eingeleitet zu haben sowie deren Untauglichkeit zur Zahlungserlangung darlegen.

Für die Rückerstattung der Mehrwertsteuer ist darüber hinaus noch die Einhaltung einer Formvorschrift erforderlich. Dem zahlungssäumigen Schuldner ist demnach eine berichtigte Rechnung zuzusenden, in der auf die ursprüngliche Schuld verzichtet wird. Damit soll eine Rückerstattung der nicht gezahlten Vorsteuer bei ihm verhindert werden. Mit Hilfe dieses Berichtigungsschreibens kann der Gläubiger den notwendigen Nachweis für die Rückerstattung, bzw. Verrechnung mit gezahlter Mehrwertsteuer erbringen

Handelsrecht

Abberufung eines GmbH Geschäftsführers

Grundsätzlich kein Entschädigungsanspruch

Der Geschäftsführer („gérant“) einer GmbH soll jederzeit ohne Entschädigungsanspruch abberufen werden können. Deshalb ist die vertragliche Zusicherung einer Entschädigung dann nichtig, wenn die vereinbarte Höhe die Gesellschafter von einer Abberufung des Geschäftsführers abschrecken könnte. So die Entscheidung des Kassationsgerichtshofes für Handelssachen vom 6. November 2012, in der der abberufene Geschäftsführer die Zahlung der mit ihm vertraglich vereinbarten Abfindung in Höhe eines Jahresgehalts (66.000 €) forderte.

Nach Auffassung des Kassationsgerichtshofes konnte der Geschäftsführer nicht überzeugend geltend machen, dass die geforderte Summe im Verhältnis zum Umsatz des Unternehmens unbedeutend war. Der absolute Betrag stelle die Bezüge des Klägers für ein Jahr dar und wäre im Hinblick auf das ständig negative Ergebnis des Unternehmens völlig unangemessen.

Die Gesellschaft war deshalb nicht verpflichtet, so das Gericht, die vertraglich zugesicherte Abfindung zu zahlen.

Handelsrecht

Beendigung eines Pachtvertrages

Voller Entschädigungsanspruch trotz unregelmäßiger Pachtzinszahlungen des Pächters

Nach Ablauf eines kommerziellen Pachtvertrages („bail commercial“) hat der Pächter grundsätzlich einen Anspruch auf Abschluss eines neuen Vertrages oder auf eine Entschädigungsleistung („indemnité d'éviction“) für die Nichterneuerung. Solange die Entschädigung nicht gezahlt wird, kann der Pächter die Pachträume mit der Verpflichtung der Weiterzahlung der bisherigen Pacht nutzen.

Im Sachverhalt der vorliegenden Entscheidung klagt der Pächter auf Festlegung der Höhe der Entschädigung. Das Verfahren

erstreckt sich über sieben Jahre. Während der gesamten Zeitdauer kommt der Pächter seinen Pachtzahlungen nur unregelmäßig nach. Der Verpächter verweigert daraufhin jegliche Entschädigung für die Beendigung des Pachtvertrages.

Der Kassationsgerichtshof (Urteil vom 17. Oktober 2012) lehnt die Klage ab: Das Recht auf Entschädigungsleistung bei Nichterneuerung eines Pachtvertrages wird durch die nicht gezahlten Pachtzinsen nicht beeinträchtigt und ist weiterhin in voller Höhe zu honorieren.

Handelsrecht

Pauschalentschädigung für Beitreibungskosten

Maßnahme ab 01.01.2013

Es wurde bereits mehrmals über die Folgen der Nichteinhaltung von Zahlungszielen berichtet. Der kürzlich veröffentlichte Bericht von Louis Gallois, dem ehemaligen Chef von EADS, in dem Maßnahmen zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit der französischen Industrie ausgearbeitet wurden, nahm ebenfalls zu den seit 2008 bestehenden Vorschriften Stellung.

Zu oft würden, so das obige Gutachten, in der Praxis diese Regeln umgangen. So wird u.a. vorgeschlagen, die bereits bestehenden Aufgaben des Abschlussprüfers bei der Prüfung und Information über die Einhaltung der Zahlungsziele zu verschärfen. Des Weiteren sollten die abzugebenden In-

formationen genormt und verwaltungsrechtliche Sanktionen bei Nichtbeachtung der Vorschriften festgelegt werden. Durch ein Verwaltungsdekret, wirksam ab dem 1. Januar 2013, wurde eine Pauschalentschädigung als Ersatz für Beitreibungskosten von fälligen Forderungen festgesetzt. Der gesetzlich vorgesehene, nicht nachweispflichtige Betrag beläuft sich auf 40 €. Soweit höhere Inkassokosten anfallen, können diese ebenfalls geltend gemacht werden.

Der Pauschalentschädigungsbetrag ist, wie die Höhe der Verzugszinsen, in den allgemeinen Geschäftsbedingungen anzugeben. Beim Gläubiger sind beide geltend gemachten Ansprüche erst bei Zahlungseingang zu versteuern.

Aktuell

Frauenquote in den französischen Entscheidungsgremien

Eine Bestandsaufnahme Ende September 2012

Frau Reding, die europäische Kommissarin für Justiz- und Bürgerrecht, scheiterte vor einigen Wochen kläglich mit einer Initiative vor ihren Kollegen. Ihr Gesetzesvorschlag, eine Frauenquote in den Aufsichtsgremien der europäischen Börsenunternehmen einführen zu wollen, wurde bereits beim ersten Anlauf abgeschmettert.

Frankreich ist auf diesem Gebiet wesentlich fortschrittlicher. Durch das Gesetz „Copé-Zimmermann“ wurden in 2011 Vorschriften erlassen, die eine 40% Frauenquote schon ab 1. Januar 2017 in den Aufsichtsgremien der französischen, börsennotierten Unternehmen rechtsverbindlich anordnen. Als Zwischenstufe muss ab dem 1. Januar 2014 eine 20%ige weibliche Repräsentation existieren.

Zum 30. September 2012 wird diese Verpflichtung von 27 der 40 größten Börsenunternehmen („CAC 40“) erfüllt. Publicis – eine der weltgrößten Werbeagenturen – und das Kommunikationsunternehmen Vivendi verfügen schon

heute über eine 40%ige weibliche Repräsentation in ihrem Verwaltungsrat. Hingegen hat der Luftfahrtgigant EADS immer noch keine Frauen in seinem Kontrollorgan.

Ganz anders hingegen sieht es in den französischen Entscheidungsgremien („comités exécutifs“/„comités de direction“) aus. Hier soll laut einer Studie von Ethics & Boards, dem wichtigsten internationalen Beobachter bei der Einhaltung der Governance-Regeln, in Börsengesellschaften im Durchschnitt nur eine 8,8%ige weibliche Vertretung anzutreffen sein. Als Klassenbester werden die Hotelkette Accor und der Baumaterialhersteller Saint Gobain mit jeweils 25% Frauen in ihren Entscheidungsinstanzen genannt.

Elf Unternehmen des „CAC 40“ haben derzeit überhaupt keine weiblichen Mitglieder in ihren Direktionskomitees, wovon fünf zum Ausdruck brachten, dies in nächster Zukunft auch nicht ändern zu wollen.

Arbeitsrecht

Generelles Alkoholverbot im Unternehmen

Nur für Ausnahmefälle

Kann eine interne Betriebsregelung ein generelles Alkoholverbot im Unternehmen anordnen? Diese Frage hatte der oberste Verwaltungsgerichtshof („Conseil d'Etat“) mit Urteil vom 12. November 2012 zu beantworten.

Das französische Arbeitsgesetzbuch erlaubt generell den Genuss von Wein, Bier, Apfelwein („cidre“) und „Poiré“ im Unternehmen.

Ein Verbot dieser Getränke und darüber hinaus sogar eine generelle Alkoholuntersagung sind nach Auffassung des „Conseil“ nur möglich, wenn eine solche Einschränkung im gegebenen Fall gerechtfertigt erscheint und in einem angemessenen Verhältnis zu dem gesuchten Ergebnis steht. So verneinte das Gericht die Rechtmäßigkeit einer

generellen Verbotsregelung für ein Unternehmen in der Wertindustrie. Die in Frage gestellte Betriebsregelung hatte – ohne weitere Begründung – jeglichen Genuss von alkoholischen Getränken im Unternehmen sowohl zu den Mahlzeiten als auch zu anderen Gelegenheiten außerhalb der Essenszeit verboten. Der „Conseil d'Etat“ erachtete diese Bestimmungen wegen ihres allgemeinen und absoluten Charakters als eine ungerechtfertigte Maßnahme des Arbeitgebers. Zwar könne der Konsum von Alkohol im Unternehmen, wenn die Sicherheit dies erfordere, eingeschränkt werden; ein generelles Verbot könne aber nur in Ausnahmefällen, wenn z.B. eine bestimmte Gefahren- oder Risikosituation vorläge, ausgesprochen werden. Eine solche Sachlage war jedoch nicht Gegenstand des vorliegenden Urteils.

Zu COFFRA

COFFRA ist eine Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsgesellschaft, deren Partner seit über 35 Jahren auf die Betreuung von Niederlassungen internationaler (insbesondere deutschsprachiger) Unternehmen in Frankreich spezialisiert sind. Wir bieten unseren Mandanten umfassende Kompetenzen in den verschiedenen Bereichen der Wirtschaftsprüfung, Steuer- und Rechtsberatung an.

COFFRA beschäftigt zurzeit mehr als 150 Mitarbeiter, die über 650 Unternehmen in Frankreich, Deutschland und anderen EU-Ländern betreuen. Unsere Mitarbeiter (Auditors, Wirtschaftsprüfer, Steuerberater oder Rechtsanwälte) verfügen über vertiefte Sachkenntnisse in ihrem Spezialgebiet, zusammen mit einer langjährigen Erfahrung im Umgang mit den unterschiedlichen Mentalitäten und Verhaltensweisen in Deutschland und Frankreich.

Unsere langjährige internationale Tätigkeit, verbunden mit der eingehenden Kenntnis der unterschiedlichen rechtlichen Grundlagen in den beiden Ländern, gestattet es uns, grenzüberschreitende Sachverhalte kompetent zu analysieren und zu beurteilen. Coffra ist Mitglied im weltweiten Verbund Moore Stephens.

COFFRA ist seit 2004 PCAOB-registriert.

Mehr zu COFFRA finden Sie auf unserer

Webseite: www.coffra.de

COFFRA

Compagnie Fiduciaire Franco-Allemande
155, Bd Haussmann
75008 Paris
Telefon: +33 1 43 59 33 88
Telefax: +33 1 45 63 93 59
E-Mail: info@coffra.fr
www.coffra.de

Legal Disclaimer

Der Inhalt dieser Publikation stellt weder eine individuelle Auskunft, Beratung oder Empfehlung, einen dementsprechenden Rat noch ein Gutachten dar. Wir übernehmen dafür keinerlei Haftung. Der Veröffentlichung dieser Informationen liegt kein rechtsgeschäftlicher Wille zugrunde und deren Nutzung führt zu keinerlei Vertragsverhältnis. Obwohl wir bei Ermittlung und Auswahl der Informationen um höchste Sorgfalt bemüht sind, übernehmen wir keine Gewähr für deren Richtigkeit, Vollständigkeit und Aktualität.

Sollten Sie auf Basis dieser Informationen eine geschäftliche Entscheidung treffen wollen, lassen Sie sich bitte zuvor beraten, damit Ihre individuellen Begleitumstände in die Entscheidungsfindung einfließen können.