

DiagnosticNews

Erfolg in Frankreich – Informationen aus dem französischen Wirtschaftsleben

Nr. 94
Juli 2013

Editorial



Warnung des französischen Rechnungshofes

Das kleine Zwischenhoch am französischen Konjunkturmilieu, gekennzeichnet durch die sich abzeichnende Rezessionsbeendigung im zweiten Quartal 2013, durch einen erstmaligen Stillstand in der seit zwei Jahren kontinuierlich steigenden Arbeitslosigkeit sowie durch eine bessere Stimmung bei den Industriellen, ist mit einem Schlag vom Tisch gefegt.

Der französische Rechnungshof („Cour des Comptes“) sieht eine große Gefahr, dass das bereits mehrmals korrigierte Budgetdefizit von 3,7% für 2013 wiederum verfehlt wird. Um in der von Brüssel akzeptierten Verlängerungsfrist bis 2015 die Maastricht-Grenze von 3% zu erreichen, bedarf es laut Rechnungshof insgesamt noch 28 Mrd. € an zusätzlichen Einsparungen bei den öffentlichen Ausgaben. Gleichzeitig sei daran erinnert, dass zur Erfüllung der bisherigen Budgetziele das Parlament im Herbst noch weitere Abgabenerhöhungen von insgesamt 12 Mrd. € beschließen muss.

Ein besonders düsteres Bild malt der Rechnungshof aber mit Blick auf den rasanten Anstieg der langfristigen Schulden im Sozialbereich. Ohne wirklich tiefgreifendere Reformen erscheint ihm der Zusammenbruch des gesamten Systems als unvermeidbar. So ergäbe sich im Sozialversicherungsbereich (Rente und Krankenversicherung) jährlich eine Unterdeckung von mehr als 15 Mrd. €, deren Gesamtschuld Ende 2030 bei mindestens 360 Mrd. € liegen würde.

Der Spielraum bei den Ende August anstehenden Entscheidungen von Präsident Hollande zur Anhebung des Rentenalters (bisher 62 Jahre) oder einer Verlängerung der notwendigen Pflichtbeitragsjahre dürfte damit noch mehr eingeengt sein.

Die Stimmung der Franzosen befindet sich auf einem absoluten, historischen Tiefstand, begründet u.a. durch die sehr bescheidene Entwicklung der Kaufkraft – nach dem spektakulären Einbruch des letzten Jahres und der hohen Arbeitslosigkeit. Keine besonders stimulierenden Vorgänge, um sich für die traditionelle französische Sommerpause einzustimmen.

Eine schöne Sommerzeit, trotz des kapriziösen Wetters wünscht Ihnen

Ihre DiagnosticNews-Redaktion

Dr. Kurt Schlotthauer
kschlotthauer@coffra.fr

Steuerrecht

Handelsrechtlich gebildete Rückstellung Steuerliche Behandlung

Die Notwendigkeit der Bildung einer Rückstellung ergibt sich aus dem Handelsgesetzbuch und lässt dem Unternehmen bei Vorliegen der Voraussetzungen keinen Handlungsspielraum; sie ist auch in Verlustperioden vorzunehmen. Inwieweit die Rückstellung auch steuerlich geltend gemacht werden kann, ergibt sich aus den präzisen Vorschriften des Steuerrechts. Soweit diese nicht erfüllt sind, kann kein steuerlicher Abzug vorgenommen werden, und es erfolgt eine Zurechnung für die Ermittlung des steuerlichen Ergebnisses.

Wie ist jedoch zu verfahren, wenn die steuerliche Abzugsfähigkeit zwar gegeben ist, das bilanzierende Unternehmen aber hiervon Abstand nehmen möchte? Hier hat nunmehr das Verwaltungsgericht von Montreuil – Urteil vom 6. Dezember 2012 – abweichend von der Rechtsprechung des Oberverwaltungsgerichts von Paris, jegliche Gestaltungsfreiheit des Unternehmens abgelehnt. Danach muss, wenn die steuerlichen Voraussetzungen vorliegen, eine Bildung mit steuerlicher Wirkung erfolgen.

Aus diesem vielleicht etwas theoretischen Ansatz folgt aber auch die Konsequenz für die Auflösung: Wenn der Rückstellungsgrund wegfällt, ist auch steuerlich entsprechend zu handeln. Daraus kann sich ergeben, dass eine ohne steuerliche Wirkung vorgenommene Rückstellung, die also bei Bildung steuerlich zugerechnet wurde, bei der Auflösung nochmals zu versteuern ist. Dieser Fall trat in dem obigen Urteil des Verwaltungsgerichts Montreuil ein: die steuerlich nicht abgezogene Rückstellung war zum Zeitpunkt ihrer Bildung für ein bereits verjährtes Geschäftsjahr vorgenommen worden.

Der teilweise fakultative Charakter der Behandlung einer Steuerrückstellung wird damit völlig aufgehoben und direkt an das Schicksal der handelsrechtlich gebildeten Rückstellung gekoppelt. Einer gewissen „Steuerung“ des steuerlichen Ergebnisses ist nun ein Riegel vorgeschoben. Insbesondere bei der eingeschränkten Nutzung der steuerlichen Verlustvorträge könnte dies eine Rolle spielen. Aber noch steht die letztinstanzliche Entscheidung des „Conseil d'Etat“ zu der obigen Rechtsfrage aus.

Arbeitsrecht

Freiwilliger Rentengang wird als Entlassung bewertet Würdigung der Begleitumstände

Ein Arbeitnehmer setzte seinen Dienstherrn über seine Absicht, in Rente gehen zu wollen, in Kenntnis. Als Begründung legte er dar, seine Arbeit nicht mehr unter den gewünschten Bedingungen ausführen zu können. Insbesondere warf er seinem Arbeitgeber vor, seinen bisherigen Provisionsatz einseitig, ohne vorherige Abstimmung reduziert zu haben. In der Folge erhob der Arbeitnehmer beim Arbeitsgericht Klage wegen Aufhebung des

bestehenden Arbeitsvertrages, verursacht durch den Arbeitgeber.

Das Gericht gab dem Kläger Recht: Unter Würdigung der vorliegenden Umstände würde sich der Abgang in den Ruhestand als eine vom Arbeitgeber verursachte Vertragsbeendigung analysieren. Obwohl diese Handlung berechtigt gewesen sei, ergäbe sich daraus die Folge einer nicht gerechtfertigten Kündigung.

Arbeitsrecht

Diskriminierung wegen Homosexualität Ablehnung einer Beförderung

Ein Mitarbeiter, der zum Führungsstab einer Bankengruppe gehörte, erachtete sich aufgrund seiner Homosexualität in der Entwicklung seiner Karriere gegenüber anderen Kollegen ungleich behandelt und beantragte hierfür Schadensersatz. Der angerufene Kassationsgerichtshof gab erstmalig einer solchen Klage statt und verurteilte die Bank – Urteil vom 24. April 2013 – zur Zahlung eines Finanzausgleichs in Höhe von 695.000 €.

Der Kläger hatte sich 14 Mal vergeblich um den Posten eines „Stellvertretenden Direktors“ beworben und war zugegebenermaßen die einzige Führungskraft seines Jahrganges, die, nachdem sie den internen Zulassungswettbewerb erfolgreich absolviert und die meisten Examina bestanden hatte, nicht befördert worden

war. In der Urteilsbegründung wurde festgestellt, dass mehrere Angestellte von einer homosexuellen Feindlichkeit im Unternehmen sprachen. Auch sollte laut Zeugenaussagen die Generaldirektion, die als sehr konservativ und konformistisch bekannt war, bezweifelt haben, dass eine Führungskraft, die als Homosexueller bekannt war, ihre Verantwortung richtig ausüben könnte. Damit würden auch ihrer geäußerten Meinung nach die Autorität des betroffenen Managers und das Image der Bank beeinträchtigt.

Das Gericht erachtete aufgrund dieser Elemente, dass eine Diskriminierung des Klägers wegen seiner sexuellen Zuordnung erfolgt sei. Die vom Arbeitgeber dargelegten Rechtfertigungsgründe wurden für nicht ausreichend angesehen.

Arbeitsrecht

Bestellung zum Mandatsträger Keine automatische Beendigung der Probezeit

Ein Arbeitnehmer wurde, unter Berücksichtigung einer Probezeit von neun Monaten, als stellvertretender Generaldirektor eingestellt. Noch während dieser Frist wurde er zum Mandatsträger „Generaldirektor“ bestellt und kurze Zeit darauf wieder abberufen. Der Arbeitsvertrag wurde noch innerhalb der Probezeit aufgehoben. Nach Auffassung des Mitarbeiters sei durch die Bestellung zum Mandatsträger die Probezeit beendet worden. Damit hätte der Arbeitgeber den Arbeitsvertrag nur

im Rahmen eines Kündigungsverfahrens beenden können.

Der angerufene Kassationsgerichtshof, Urteil vom 24. April 2013, teilte diese Auffassung nicht. Danach stelle die Berufung eines Arbeitnehmers zum Mandatsträger mit Freistellung vom Arbeitsvertrag keine Beendigung des Probezeitverhältnisses dar. Es sei lediglich ausgesetzt und träte durch die Abberufung als Organ wieder in Kraft. Eine Kündigung war deshalb nicht erforderlich.

Arbeitsrecht

Geschäftsführungswechsel Anspruch auf Entschädigung für Führungskräfte

Bisweilen ist in den Arbeitsverträgen von Führungskräften eine Klausel vorgesehen, die im Falle von Änderungen in der Geschäftsstruktur (z.B. Fusionen, Aktionärswechsel etc.) oder auch in der Geschäftsleitung zu einer Vertragsauflösung und damit zu einer Entschädigungspflicht des Arbeitgebers führt. Nach der bestehenden Rechtsprechung ist eine solche Vertragsklausel rechtsbindend, wenn sie durch die Rangstellung der betroffenen Führungskraft im Unternehmen gerechtfertigt ist und des Weiteren eine einseitige Kündigung durch jede Vertragspartei möglich macht.

Im vorliegenden Fall machte ein leitender Angestellter nach dem Wechsel des Präsidenten der Gesellschaft den Anspruch auf die bestehende Begünstigungsklausel geltend und forderte, wie im Vertrag vorgesehen, einen Schadensersatz von € 800.000. Der beklagte Arbeitgeber entgegnete, der notwendige rechtfertigende Grund für die Anwendung der Klausel sei nicht gegeben.

Der angerufene Kassationsgerichtshof (Urteil vom 10. April 2013) entsprach dem Antrag des Klägers. Nach Auffassung des Gerichts wäre die Vertragsklausel aufgenommen worden, weil sich die Gesellschaft durch die Rekrutierung einer wichtigen Führungskraft für eine herausgehobene Position im Unternehmen einen Vorteil erhoffte. Es bestand also aus Sicht des Beklagten ein nachvollziehbarer Grund, die Klausel in den Vertrag aufzunehmen.

Zivilrecht

Unterhaltungspflichten des Verpächters einer Ladengalerie Aufkommen auch für Allgemeinbereiche

Ein Eigentümer (Verpächter) verpachtet ein Geschäftslokal innerhalb einer Ladenpassage an eine Gesellschaft, die einen Friseursalon betreibt. In unmittelbarer Nähe kommt es zur Eröffnung eines neuen Handelszentrums. Die bisherigen Ladenbesitzer geben daraufhin ihre Läden auf und ziehen mit ihren Boutiquen in das neue Zentrum. Der zurückgebliebene Friseursalon wird durch diesen Vorgang völlig isoliert und verliert einen Großteil seiner Kundschaft.

Er kündigt daraufhin seinen Pachtvertrag und macht gegen den Verpächter Schadensersatzansprüche geltend. Dabei verweist er auf die unterlassenen Reinigungs- und Unterhaltungspflichten des Verpächters und die sich daraus ergebenden Folgen, wie: Degradierung des Gebäudes, Unmöglichkeit des Toilettenzugangs, Abfälle auf den Parkplätzen etc.

Das angerufene Gericht erachtet die vorgebrachten Vorwürfe als ausreichend, um die Kündigung des Pachtvertrages zu Lasten des Verpächters und entsprechende Schadensersatzansprüche gelten zu lassen. Der Verpächter hält dagegen, er sei nicht verpflichtet, den öffentlich genutzten Teil der Ladenpassage zu unterhalten; dies sei nicht Gegenstand des Pachtvertrages gewesen.

Der angerufene Kassationsgerichtshof (Urteil vom 19. Dezember 2012) bestätigt das Urteil des Vorgerichts: Der öffentlich zugängliche Teil des Ladenzentrums bilde einen wesentlichen Bestandteil, um das gepachtete Objekt richtig nutzen zu können. Zwar sei der Verpächter einer Ladengalerie für deren wirtschaftlichen Erfolg nicht verantwortlich, wenn dieser jedoch aufgrund mangelnder Unterhaltung in Frage gestellt sei, könne er hierfür sehr wohl zur Haftung herangezogen werden.

Handelsrecht

Begrenzung der Bürgschaft Keine automatische Ausweitung auf Zusatzvereinbarungen

Folgender Sachverhalt: Zwei Geschäftsführer eines Treibstoffdistributors verbürgen sich für ihr Unternehmen. Danach garantierten sie die Bezahlung sämtlicher Forderungen einer Raffineriegesellschaft, die im Rahmen eines Betriebspachtvertrages, der für die Dauer von drei Jahren abgeschlossen wurde, entstehen würden. Der Grundvertrag wird durch drei aufeinanderfolgende Zusatzvereinbarungen verlängert. Nach Ablauf der letzten Zusatzvereinbarung wird das Liquidationsverfahren über das Betriebspachtunternehmens eröffnet. Der Lieferant macht für die Bezahlung einiger noch nicht bezahlter Rechnungen die bestehende Bürgschaft geltend.

Der angerufene Kassationsgerichtshof, Urteil vom 9. April 2013, verwirft die Forderung aus der Bürgschaft. Nach Auffassung des Gerichts hätten sich die Bürgen für die Begleichung sämtlicher Schulden aus dem Betriebspachtvertrag verpflichtet. Mit Beendigung dieses Vertrages – nach Ablauf von drei Jahren – seien auch die Engagements aus der Bürgschaft erloschen.

Die Verlängerung des Vertrages durch die Zusatzvereinbarungen sei nicht von der Bürgschaft gedeckt. Dies hätte ausdrücklich bei der Unterzeichnung der jeweiligen Zusatzvereinbarung nochmals zum Ausdruck gebracht werden müssen.

Arbeitsrecht

Klassifizierung der Arbeitnehmer „Ranking“-Methode verboten

Das „Ranking“ ist ein Bewertungsverfahren, das die Mitarbeiter je nach ihrem Leistungsgrad in verschiedene Kategorien einordnet. Das „Quotenranking“ schreibt dabei zwingend für jede Gruppe eine bestimmte Anzahl von Mitarbeitern vor. Zum Beispiel können nur maximal 20% der Arbeitnehmer in die Kategorie „leistungsstark“, weitere 20% in die Gruppe „durchschnittlich leistungsstark“ gelangen etc. In seinem Urteil vom 27. März 2013 verbietet der Kassationsgerichtshof

diese Klassifizierung der Mitarbeiter. Nach seiner Meinung sei eine Bewertungsmethode, die auf Kategorien aufbaue, deren Umfang durch bereits vorab festgelegte Quoten, die die Bewerter einzuhalten haben, eingeschränkt sei, unzulässig.

Erstaunlicherweise war das obige Urteil für das angeklagte Unternehmen ohne Auswirkung. Gemäß dem Gericht wurde das Quotenranking nämlich bei ihm nicht angewandt.

Arbeitsrecht

Kündigung eines „geschützten“ Arbeitnehmers Zwingende Reihenfolge der Anhörungspflichten

Die rechtmäßige Kündigung eines „geschützten“ Arbeitnehmers (z.B. Mitglied des Betriebsrates) bedarf der Einhaltung besonderer Verfahrensvorschriften. So ist er – im Gegensatz zu einem normalen Arbeitnehmer – zeitlich vor der Darlegung des Kündigungsplans vor dem Betriebsratskomitee zu einem persönlichen Anhörungsgespräch bei der Geschäftsleitung zu laden. Diese Reihenfolge ist laut französischem Arbeitsrecht zwingend einzuhalten.

Im Sachverhalt der vorliegenden Entscheidung des obersten Verwaltungsgerichts („Conseil d'Etat“) vom 8. April 2013 waren die Betriebsratsmitglieder vor dem persönlichen Anhörungstermin des Betroffenen zu einer Sitzung geladen worden, um ihre Meinung zu der bevorstehenden Kündigung auszusprechen. Der Kläger erblickte in der zeitlich

vorausgegangenen Ladung des Betriebsrates einen Verstoß gegen die zwingenden Formvorschriften und beantragte die Nichtigkeit der Kündigung.

Der „Conseil d'Etat“ folgte dieser Argumentation nicht. Zwar müsse der persönliche Anhörungstermin des „geschützten“ Arbeitnehmers vor der Betriebsratsitzung stattfinden, dem stehe aber eine zeitlich vorausgegangene Ladung zu dieser Besprechung nicht im Wege. Der Arbeitgeber könne nach der Anhörung des geschützten Arbeitnehmers und bei einer eventuellen Revidierung seiner Kündigungsabsicht die geplante Betriebsratsitzung jederzeit annullieren oder die Tagesordnung verändern. Das persönliche Anhörungsrecht des Klägers sei durch die zeitlich vorausgegangene Ladung nicht eingeschränkt worden.

Steuerrecht

Übertragung des Kundenstammes Steuerliche Problematik

Die Straffung, bzw. Vereinfachung der Vertriebsstruktur von ausländischen Gruppen steht permanent auf dem Prüfstand. Oftmals ergeben sich aus solchen Reorganisationsvorgängen – z.B. die Veränderung der rechtlichen Tätigkeit der französischen Vertriebstochter – völlig unbeabsichtigt gravierende steuerliche Folgen. Ein häufig praktiziertes Beispiel dabei ist die Umstellung der bisherigen selbständigen Ein- und Verkaufsfunktion der französischen Tochtergesellschaft in die eines Kommissionärs, bzw. Agenten, der zwar weiterhin im eigenen Namen, aber für Rechnung des ausländischen Auftraggebers (Gruppe) handelt.

Dabei ergibt sich aus steuerlicher Sicht die Frage, ob durch diese rechtliche Änderung nicht eine automatische Übertragung des Kundenstammes der französischen Vertriebsge-

sellschaft erfolgt. Zumindest war dies die Auffassung der Finanzverwaltung.

Das Oberverwaltungsgericht von Paris ist nunmehr in einem langen Rechtsstreit zu der entgegengesetzten Meinung gelangt. Die Begründung beruht auf einer juristischen Analyse des Vorganges und den bestehenden vertraglichen Beziehungen des zugrundeliegenden Sachverhaltes. Die Finanzverwaltung hat gegen diese Entscheidung Einspruch eingelegt. Nun liegt es beim „Conseil d'Etat“, eine definitive Klärung herbeizuführen.

In der Praxis sollte bei einer solchen Umstellung auf die besonderen Konditionen der Änderung geachtet und insbesondere jegliche Ergebnisverlagerung zugunsten des Auftraggebers (Gruppe) vermieden werden.

Handelsrecht

Aufkündigung von langjährigen Lieferverträgen Geschäftsführerwechsel ohne Auswirkung

Folgender Sachverhalt: Eine Vertriebsgesellschaft besaß für einen bestimmten Gebietsbereich die Exklusivität für den Verkauf der Produkte ihres Lieferanten. Der Lieferant kündigte das bestehende Vertragsverhältnis, das seit zehn Jahren bestand, fristlos auf. Als Begründung für die abrupte Vertragsaufhebung führte er den Wechsel im Kapital und in der Geschäftsführung des Vertriebspartners an. Laut Lieferant wäre der Belieferungsvertrag unter der Bedingung der Geschäftsausübung durch die bestehende Direktion abgeschlossen worden. Der laufende Vertrag sei deshalb aufgekündigt gewesen, da der neue Geschäftsführer ohne die Zustimmung des Lieferanten bestellt worden wäre.

Die klagende Vertriebsgesellschaft beruft sich auf die notwendige, nicht eingehaltene Aufkündigungsfrist und macht

hierfür Schadensersatzansprüche geltend. Der Klage wurde stattgegeben mit folgender Begründung:

Wenn ein Lieferant die Fortführung der Geschäftsausübung durch den bestehenden Leiter zu einem Vertragsbestandteil machen möchte, so muss er dies im Vertrag zum Ausdruck bringen. Im anderen Falle hat das Ausscheiden des Geschäftsführers keine Auswirkung auf den Fortbestand des Vertrages. In der Praxis wird in den Verträgen oft nur vermerkt, dass sie „intuitu personae“ abgeschlossen wurden. Diese Klausel verbietet jedoch nur die Ausübung des Vertrages durch andere Gesellschaften. Sie reicht nicht aus, eine Vertragsbeendigung im Falle des Wechsels des Geschäftsführers zu erreichen.

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.