

Editorial



20 Jahre nach der Einführung der 35-Stundenwoche

Vor genau 20 Jahren überraschte Frankreich die Außenwelt mit der Rückführung der gesetzlichen Wochenarbeitszeit von 39 auf 35 Stunden. Ein historischer Tag für die damalige sozialistische Regierung unter Premierminister Jospin und seiner Arbeitsministerin Aubry.

Was ist hierzu erwähnenswert, 20 Jahre danach? Die 35-Stundenwoche war in dieser langen Zeit stets Gegenstand von extrem kontroversen Standpunkten: Die Ökonomen griffen sie heftigst an, wogegen sie für die Politiker ein ideologisches, unangreifbares Wahrzeichen blieb. Für die französische Wirtschaft war sie schon gar kein Erfolgsfaktor, denn der gewünschte Effekt, die Arbeitslosigkeit zu senken, entwickelte sich in die entgegengesetzte Richtung. Außer den negativen Auswirkungen auf die Lohnkostenstruktur der Unternehmen ergab sich ein gewaltiger Imageverlust für Frankreich, der bei den potentiellen ausländischen Investoren festzustellen war.

Trotz aller Emotionen unterschiedlichster Art bei den verschiedenen Teilnehmern am Arbeitsmarkt hat sich die Allgemeinheit an die Existenz der 35-Stundenwoche gewöhnt. Die Arbeitnehmer sind überwiegend für ihren generellen Fortbestand und genießen im Gegenzug die Vorzüge davon (kürzere Arbeitszeiten oder Beibehaltung der längeren Arbeitszeiten und Ausgleich durch 10 bis 14 zusätzliche freie Tage - „RTT“ - pro Jahr). Auch die Unternehmenschefs haben zwischenzeitlich gelernt, mit dieser Vorgabe umzugehen, wobei die zahlreichen Änderungen und Aufweichungen, die die 35-Stundenwochenregelung in den 20 Jahren erlebte, dies auch wesentlich erleichterten.

Es ist deshalb schwierig, für alle Wirtschaftsbereiche eine generelle Bilanz für die daraus entstandenen Folgen zu ziehen. Zu stark hängt dies vom Wirtschaftszweig und der Kategorie der Arbeitnehmer, z.B. der „Cadres“ ab. So soll z.B. für den Krankenhausbereich - laut der Wirtschaftszeitung Les Echos - die 35-Stundenwoche weiterhin großes Kopfzerbrechen bereiten und eine Quelle für viel Unzufriedenheit darstellen.

Das neue Arbeitsgesetz von Macron stellt sicherlich einen weiteren Meilenstein in dem Wegrücken von der 35-Stundenwoche dar. Aber auch die Gesetze der letzten Arbeitsministerin der Regierung Hollande, Myriam El Khomri, schufen, aufbauend auf den vielen Aufweichungsvarianten, die u.a. bereits in 2002 durch den damaligen Premierminister Fillon eingeführt wurden, entscheidende Voraussetzungen für die Arbeitsrechtsreform des neuen Präsidenten.

Das gesetzliche Postulat der 35-Stundenwoche ist auch durch das neue Arbeitsrecht nicht aufgegeben worden. Die El Khomri Gesetze führten bereits das Vorrecht der Betriebsvereinbarungen vor Branchenabkommen ein. Diese wichtige Grundsatzregelung wurde durch die Macron-Gesetze verfeinert und im Detail weiter ausgebaut. So können nunmehr die Kleinunternehmen (weniger als 50 Mitarbeiter) ohne Beteiligung von Gewerkschaftsvertretern Betriebsvereinbarungen treffen. Die Diskussionen über die Arbeitszeitdauer können so ohne Berücksichtigung bzw. Behinderung durch Branchenabkommen von den Unternehmen in eigener Regie durchgeführt werden. Ist damit de facto die Endphase der 35-Stundenwoche eingeleitet?

Wir wünschen Ihnen eine angenehme Lektüre

Ihre DiagnosticNews-Redaktion

Dr. Kurt Schlotthauer
kschlotthauer@coffra.fr

Arbeitsrecht

Nichtigkeit einer Entlassung

Präzisierung des Mobbing-Tatbestands durch den Arbeitnehmer

Eine Führungskraft bezichtigte in einer Email die Verhaltensweise ihres Arbeitgebers ihr gegenüber als „niederträchtig, destabilisierend und äußerst ungerecht“. Der Arbeitgeber, der die Klage als völlig unbegründet abwies, entließ den Arbeitnehmer und warf ihm eine missbräuchliche Ausübung seiner Meinungsfreiheit vor. Das Berufungsgericht erklärte die Entlassung als nichtig und erblickte in ihr eine Vergeltungsmaßnahme auf die vom Arbeitnehmer erfolgte Denunzierung von Mobbinghandlungen seitens des Arbeitgebers.

Das angerufene Kassationsgericht, Urteil vom 13. September 2017, hingegen wies darauf hin, dass die entlassene Führungskraft zu keinem Zeitpunkt das Verhalten des Arbeitgebers als Mobbing qualifiziert hatte. Unter diesen Umständen war es, laut Kassationsgericht, unmöglich, den vor-

liegenden Sachverhalt unter dem Aspekt einer nichtigen Entlassung zu beurteilen. Es hob deshalb die Entscheidung des Berufungsgerichts, aufgrund dessen der Arbeitnehmer wiedereinzustellen und ihm eine Entschädigung von mehr als 1 Mio. € für den erlittenen Gehaltsausfall seit Entlassung ausbezahlen war, auf.

Das Verfahren wurde an das Berufungsgericht zurücküberwiesen mit der Auflage, den Fall neu zu verhandeln.

Letztlich ist nunmehr darüber zu entscheiden, ob der Arbeitnehmer missbräuchlich oder nicht seine Meinungsfreiheit ausgeübt hatte, und ob ihm gegebenenfalls ein Schadensersatzanspruch wegen ungerechtfertigter Entlassung zusteht.

Handelsrecht

Übertragung von Aktien

Anfechtung wegen angeblich fehlender Gegenleistung

Im Rahmen einer Unternehmensübertragung trat der Präsident („PDG“) und Mehrheitsaktionär einer sich in finanziellen Schwierigkeiten befindenden Gesellschaft

seine Anteile für 1 € ab. Der Erwerber verpflichtete sich, entsprechende Geldmittel bei dem Unternehmen einzubringen.

⇒ weiter auf Seite 2

SEMINARHINWEIS

Wir möchten Sie auf das nächste Intensiv-Seminar „Frankreich – Bilanzierung, Besteuerung, Recht 2017“ mit allen Neuregelungen und Änderungen zum Jahresabschluss sowie wertvollen Ratschlägen aus über 35 Jahren Praxis-Erfahrung hinweisen. Es findet am **15. November 2017 in Frankfurt** statt.

Das ausführliche Programm finden Sie wie immer unter www.coffra.de.

Sonderkonditionen auf Anfrage erhältlich: info@coffra.fr

Handelsrecht

⇒ Fortsetzung von Seite 1

Der bisherige Präsident blieb weiterhin im Amt und wurde einige Jahre später abberufen. Er stellte daraufhin die obige Transaktion in Frage und berief sich dabei auf die zu niedrig erfolgte Bewertung seiner abgetretenen Aktien. Darüber hinaus bedürfe eine Übertragung, um rechtsgültig zu sein, gegenseitiger Leistungen, die in seinem Falle nicht erbracht worden seien.

Das Kassationsgericht, Urteil vom 5. Juli 2017, verwarf die Argumente des Klägers.

Zwar war die Gesellschaft in erster Linie die Begünstigte der Leistungen des Übernehmers, aber auch der Kläger hatte hieraus seinen eigenen Vorteil gezogen. Aufgrund der finanziellen Unterstützung des Beklagten wurde der Fortbestand des erworbenen Unternehmens gesichert, und der Kläger konnte seinen gut dotierten Posten als „PDG“ beibehalten.

Der Unternehmenskauf war damit, so das Kassationsgericht, rechtswirksam und konnte nicht von Gerichts wegen in Frage gestellt werden.

Handelsrecht

Abfindungsanspruch eines Handelsvertreters nach Beendigung des Vertrages

Verweigerung auf einen Neuabschluss steht dem nicht entgegen

Ein Verleger hatte für den Vertrieb seiner medizinischen Publikationen mit einem Handelsvertreter fortlaufende Zeitverträge abgeschlossen. Nach Ablauf des letzten Zeitvertrages schlug er den Abschluss eines neuen Vertrages vor. Der Handelsvertreter verweigerte eine neue Vertragsperiode und beantragte die Zahlung einer Abfindung für die Beendigung des Vertrages.

Es ist darauf hinzuweisen, dass dem Handelsvertreter bei Beendigung des Vertragsverhältnisses grundsätzlich von Gesetzes wegen ein Abfindungsanspruch zusteht. Dieser Anspruch kann ihm nur in einigen gesetzlichen Sonderfällen, wie z.B. die auf seine Initiative hin betriebene Vertragsaufkündigung, verweigert werden.

Im vorliegenden Sachverhalt machte der Verleger geltend, der Handelsvertreter habe durch die Verweigerung auf Abschluss eines neuen Vertrages die Aufkündigung des Vertragsverhältnisses verursacht.

Das angerufene Gericht verwarf die Auffassung des Verlegers: Der Handelsvertreter, der den Abschluss eines neuen Vertrages nach Ablauf des Vorangegangenen verweigert, hat nicht die Beendigung des Vertrages initiiert und damit auch nicht sein Recht auf Abfindung verloren.

Das Kassationsgericht, Urteil vom 21. Juni 2017, bestätigte die Entscheidung des Vorgerichts.

Handelsrecht

Abberufung des Generaldirektors einer kleinen Aktiengesellschaft („SAS“)

Entlastungserteilung des Präsidenten

Eine Aktiengesellschaft, in der Rechtsform einer „SAS“, berief ihren Generaldirektor, dem sie eine schlechte Geschäftsführung und den damit verbundenen Marktanteilsverlust vorwarf, ab.

Der Generaldirektor erhob daraufhin Klage gegenüber der Gesellschaft und machte dabei geltend: Der Präsident der Gesellschaft sei für seine Geschäftsführung entlastet worden, obwohl er gemeinsam mit ihm für die Führung der „SAS“ verantwortlich gewesen war und die Statuten auch keine Aufteilung der Befugnisse zwischen ihnen vorgesehen hatten. Er, der Generaldirektor, erachtete deshalb, dass

auch ihm die Entlastungserteilung für seine Geschäftsführung durch die Gesellschafter zustehe und deshalb auch kein Vorwurf ihm gegenüber erhoben werden könne.

Die Klage wurde abgewiesen, bestätigt durch das Kassationsgerichtsurteil vom 5. Juli 2017: Danach hatte der Generaldirektor persönliche Geschäftsführungsfehler begangen, die den Interessen der Gesellschaft schaden und deshalb auch seine Abberufung rechtfertigten. Die gegenüber dem Präsidenten ausgesprochene Entlastung ist dabei unerheblich.

Handelsrecht

Verkauf der Geschäftstätigkeit („fonds de commerce“) durch eine sich in Liquidation befindende Immobilienagentur

Kein Übergang der Kundenmandate

Eine Gesellschaft erwarb, vermittelt durch eine Immobilienagentur, einen Landwirtschaftsbetrieb. Zwischen der Mandatsunterzeichnung und dem Erwerb der Domäne wurde über die Immobilienagentur das Liquidationsverfahren eröffnet und ihre Geschäftsaktivität verkauft. Die Gesellschaft unterließ, die vereinbarte Vermittlungsprovision zu zahlen.

Das Kassationsgericht, Urteil vom 28. Juni 2017 bestätigte, dass die Gesellschaft zu-

recht keine Provision zahlte. Danach behalte die Abtretung der Geschäftstätigkeit („fonds de commerce“) der Immobilienagentur nicht auch die Übernahme von deren Kundenmandaten.

Der Aufkäufer des „Fonds de commerce“ der Immobilienagentur war damit nicht berechtigt, die Zahlung der zwischen der Gesellschaft und der sich in Liquidation befindenden Agentur vereinbarten Provision zu verlangen.

Zivilrecht

Ausdehnung der Geschäftstätigkeit innerhalb eines Pachtverhältnisses

Aufkündigungsgrund für den Verpächter

Eine Gesellschaft betrieb in ihren angemieteten Geschäftsräumen einen Weinhandel und gleichzeitig eine Gaststätte. Aufgrund der Bestimmungen des bestehenden Pachtvertrages waren ihr die Ausübung anderer Aktivitäten in den Räumen verboten.

Aus den Anzeigen auf der Webseite der Gesellschaft ging hervor, dass sie regelmäßig in den angemieteten Räumen Konzerte und Tanzveranstaltungen organisierte. Der Verpächter verklagte die Gesellschaft und machte dabei geltend, dass er über diese Zusatzaktivitäten nicht informiert worden war,

obwohl hierzu eine gesetzliche Verpflichtung bestand.

Das angerufene Gericht bestätigte den Klageanspruch des Verpächters: Die neue Tätigkeit, die vom Pächter in den Pächträumen ausgeübt wurde, könne nicht als Bestandteil der durch den Pachtvertrag erlaubten Aktivität erachtet werden. Es ordnete die gerichtliche Aufkündigung an.

Das Urteil wurde durch die Entscheidung des Kassationsgerichts vom 21. Juni 2017 bestätigt.

Arbeitsrecht

Gesetzlich aufgeführte Beendigungsgründe für den Zeitarbeitsvertrag

Ein zeitlich befristeter Arbeitsvertrag („CDD“) kann vorzeitig nur aus bestimmten, im Arbeitsgesetz abschließend aufgeführten Gründen (z.B. schwerer Fehler des Arbeitgebers oder -nehmers, gegenseitiges Einverständnis, Abschluss eines zeitlich unbegrenzten Arbeitsvertrags etc.) beendet werden. Es handelt sich um eine unabdingbare, vertraglich nicht abänderbare Gesetzesbestimmung.

In dem Urteil des Kassationsgerichts vom 5. Juli 2017 wurde dieser Grundsatz wiederum bestätigt: Ein Ehepaar war auf der Grundlage von zwei saisonalen Zeitverträgen („CDD“), deren jeweilige Kündigung nur gemeinsam erfolgen konnte, eingestellt worden. Nachdem die Ehefrau-Arbeitnehmerin den Zeitvertrag vor Ablauf der vereinbarten Vertragsdauer einvernehmlich mit dem Arbeitgeber aufkündigte, wurde ihrem Ehemann, mit dem Verweis auf die Untrennbarkeit der beiden „CDDs“ ebenfalls gekündigt.

Im Rahmen einer Schadensersatzklage des Ehemannes erklärte das Kassationsgericht die gesetzliche Ungültigkeit des vorliegenden Zeitvertrages. Danach konnten Arbeitnehmer und Arbeitgeber nicht von den zwingenden gesetzlichen Regelungen, die die vorzeitigen Aufhebungsgründe für einen Zeitvertrag limitieren, abweichen. Die Aufnahme einer Untrennbarkeitsklausel in die Zeitverträge der beiden Eheleute war damit gesetzlich unzulässig.

Bilanzrecht

Ausgaben für den Aufbau von Kundendateien

Keine aktivierungsfähigen Kosten

Seit 2005 sind die Kosten für die Begründung von Kundendateien zwingend als Aufwendungen zu behandeln, so auch PCG Art. 2012-3/3.

Diese Regelung war Inhalt der Verlautbarung des französischen Berufsstandes der Abschlussprüfer („CNCC“) vom 30. Juni 2017 (EC 2017-12). Dabei ging es um die laufende Würdigung von Maßnahmen, die eine Gesellschaft im Rahmen der Ausweitung ihrer Geschäftstätigkeit unternahm, wie u.a. Marketinghandlungen zwecks Begründung von Prospekten bzw. Kundendateien. Die damit entstandenen Ausgaben waren im Wesentlichen:

- Werbungskosten im Internet
- Herstellungskosten für den Emailversand von Prospekten
- Ausgaben für die Vertriebsleute, die die Beziehungen zu dem Prospekt herstellten, bzw. verhandeln, um daraus einen definitiven Kunden zu generieren.

Diese Ausgaben sind nach Auffassung des „CNCC“ eindeutig Aufwand und können nicht aktiviert werden. Sie entsprechen nicht der Definition von immateriellen Anlagegütern, da sie keine getrennte Darstellung gegenüber den Entwicklungskosten der Geschäftsaktivität im Ganzen ermöglichen. Steuerlich sind diese Ausgaben ebenfalls direkt im Aufwand zu erfassen.

Bilanzrecht

Darlehensgewährungen unter Unternehmen

Attestierung durch den Abschlussprüfer

Durch die Einführung der Macron-Gesetze („Loi Macron“) aus 2017 sind Aktiengesellschaften und GmbHs, soweit sie einen gesetzlichen Abschlussprüfer („Commissaire aux Comptes“) benötigen, verpflichtet, Darlehen von einer Mindestlaufzeit von zwei Jahren, die sie an Drittunternehmen, mit denen sie wirtschaftliche Beziehungen unterhalten, gewähren, in ihrem Geschäftsbericht aufzuführen.

Dem „Commissaire aux Comptes“ („CAC“) sind die bestehenden Darlehensgewährungen an Drittunternehmen jähr-

lich vorzulegen. Für jeden Darlehensvertrag ist vom „CAC“ eine Bestätigung hinsichtlich der Darlehenshöhe, des ausstehenden Restbetrags sowie über die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen auszustellen, die dem Geschäftsbericht beizulegen ist.

In diesem Rahmen erfolgte am 15. Juni 2017 eine technische Anweisung der französischen Abschlussprüferkammer („CNCC“), die die gesetzlichen Vorschriften, die anzuwendenden Regeln sowie die von den „CACs“ durchzuführenden Arbeiten präzisieren.

Arbeitsrecht

Urlaubszeitbetätigung bei einem Wettbewerbsunternehmen

Wichtiger Kündigungsgrund

Eine Arbeitnehmerin, Leiterin eines Hunde-Sicherheitsteams, die während ihrer Urlaubszeit die Funktion eines Hundeführers bei einem Konkurrenzunternehmen wahrnahm, konnte hierfür wegen Vorliegen eines wichtigen Grundes rechtswirksam entlassen werden, so das Kassationsgericht mit Urteil vom 5. Juli 2017.

Zur Begründung des wichtigen Grundes („faute grave“) führte das Gericht zunächst aus, dass die Arbeitnehmerin als Leiterin ihres Teams eine Vorbildfunktion gegenüber ihren Kollegen aus-

übte. Des Weiteren erschwerend war die Tatsache, dass die Arbeitnehmerin für einen Wettbewerber tätig wurde, der nicht nur in der gleichen Branche, sondern auch in der gleichen geographischen Zone arbeitete. Diese Elemente waren nach Ansicht des Gerichts ausreichend, um das Vorliegen eines wichtigen Grundes zu dokumentieren.

Es war damit nicht erforderlich, dass der Arbeitgeber einen erlittenen Schaden nachwies.

Zivilrecht

Kein Pfändungsrecht an den Rücklagen eines Gesellschafters

Im Gegensatz zu Dividendenansprüchen

Der Gläubiger eines Gesellschafters, der gesetzliche Sozialversicherungsträger („Urssaf“), machte gegenüber dessen Gesellschaft einen Pfändungsbeschluss geltend. Danach war die Gesellschaft rechtlich verpflichtet, sämtliche Geldbeträge, die sie gegenüber dem Gesellschafter schuldeten, an die „Urssaf“ zu überweisen.

Die Gesellschaft erachtete, keine gesellschaftlichen Verpflichtungen gegenüber ihren Gesellschaftern zu haben. Die „Urssaf“ warf ihr vor, die nicht ausgeschütteten Gewinne der letzten Jahre in die Rücklagen eingestellt zu haben mit dem Ziel, Pfändungen von Dividenden zu verhindern.

Das angerufene Gericht gab der Klage statt und verurteilte die Gesellschaft, die gepfändeten Geldbeträge an den Sozialversicherungsträger zu überweisen.

Das Urteil wurde vom Kassationsgericht, Entscheidung vom 11. Mai 2017, aufgehoben: Solange kein Beschluss durch das gesetzliche Organ der Gesellschaft über die Ausschüttung von Dividenden und deren Aufteilung unter den Gesellschaftern erfolgte, haben Dividenden keine juristische Existenz. Somit ist die Gesellschaft im Falle von Pfändungen nicht verpflichtet, die Gewinne der „Urssaf“ anzuzeigen, da gegenüber dem Gesellschafter noch keine entsprechenden Obligationen bestehen.

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



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
Webseite: 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.