

Editorial



2015 könnte ein gutes Jahr werden

Lieber Leser,

noch liegen nicht alle wirtschaftlichen Zahlen für 2014 vor – aber es kann bereits heute als wenig erfolgreich bezeichnet werden. Dies wurde nochmals deutlich durch die Ende Dezember veröffentlichten Arbeitslosenzahlen: Für die Kategorie A, die alle in einem Monat nicht arbeitenden, registrierten Erwerbslosen zusammenfasst, war im November 2014 eine neue absolute Rekordzahl von ca. 3,5 Mio. Arbeitslosen zu verzeichnen. Die kurzfristigen Ausichten sind leider nicht besser.

Umso mehr müssen die vom französischen Statistikamt („INSEE“) für das nächste Halbjahr 2015 vorausgesagten Wachstumszahlen optimistisch stimmen, gehen sie für die beiden kommenden Quartale von einem jeweils 0,3%-igen Wachstumsanstieg aus. Damit kann die von Regierungsseite anvisierte Zahl von 1% für das gesamte Jahr 2015 als durchaus realistisch angesehen werden. Frankreich würde sich damit endlich wieder in eine positive Richtung entwickeln.

Der Optimismus des „INSEE“ beruht auf verschiedenen Faktoren: Zunächst die Abwertung des Euros gegenüber dem Dollar, die den Export unterstützt. Des Weiteren sollten die derzeit auf Hochtouren laufenden Wirtschaften der USA und Großbritanniens zusätzliche Nachfrage generieren. Positiv für Frankreich sei auch die Einführung des Mindestlohnes in Deutschland und das Wiedererstarken der spanischen Wirtschaft. Weiterhin sei der starke Rückgang des Erdölpreises anzuführen, der sowohl die Kaufkraft der Privathaushalte als auch die Finanzlage der Unternehmen günstig beeinflusst. Hinzu komme das weiterbestehende niedrige Zinsniveau. Diese günstigen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen sollten der französischen Regierung helfen, ihr ehrgeiziges Reformprogramm 2015 umzusetzen.

Eine wichtige Rolle spielt das noch nicht verabschiedete Gesetz „Macron“, das mehr Wachstum u.a. durch die Liberalisierung einiger reglementierter Berufszweige sowie des privaten Busgewerbes, durch wesentliche Änderungen in den langwierigen Abläufen der Arbeits- und Handelsgesetze, durch die Schaffung zusätzlicher geschäftsoffener Sonntage etc. bringen soll. Des Weiteren sollen die Schwellenwerte für die Benennung der Belegschaftsvertreter (z.B. für die Betriebsräte) angehoben werden. Und letztlich sollen auch Überlegungen zur 35-Stundenwoche angestellt werden, um zumindest – von einer Abschaffung wird noch nicht offiziell gesprochen – eine größere Flexibilität zu erreichen.

Dazu kommen die Reformen zu den bestehenden Gebietskörperschaften, wodurch die lokalen Verwaltungseinheiten vereinfacht und mehr wirtschaftlich ausgerichtet werden. In 2014 wurde bereits die Grundlage für die Schaffung von 14 Großraumgebieten (Metropolen) und eine Zusammenlegung der Regionen (Länder) auf 13 von bisher 22 gesetzlich verankert.

Präsident Hollande sagte in seiner Neujahrsansprache ein herausforderndes, anspruchsvolles Jahr voraus, das den Franzosen das Vertrauen in ihre Stärken wieder zurückbringen soll. Wir wünschen von ganzem Herzen, dass diese Herkulesarbeit gelingt; die erforderlichen Voraussetzungen liegen ausreichend vor.

Ihnen und Ihrem Unternehmen ein erfolgreiches Jahr 2015 wünscht
Ihre DiagnosticNews-Redaktion

Dr. Kurt Schlotthauer
kschlotthauer@coffra.fr

Zivilrecht

Gleichbehandlung unter Kollegen

Personalchef ist auf dem gleichen Niveau wie die anderen Direktoren angesiedelt

„Der Arbeitgeber ist verpflichtet, für gleiche Arbeit von weiblichen und männlichen Arbeitnehmern die gleiche Entlohnung zu gewährleisten.“ Auf der Grundlage dieser arbeitsrechtlichen Bestimmung forderte die Direktorin einer Personalabteilung Gehaltsnachzahlungen. Sie machte geltend, sie sei auf dem gleichen Niveau wie ihre männlichen Kollegen, die wie sie Mitglied der Geschäftsleitung waren, einzuordnen.

Das angerufene Berufungsgericht verwarf die Forderung. Es vertrat u.a. die Meinung, dass die Personalchefin nur eine kleine Abteilung von sechs Personen leitete und nur über geringe Vollmachten verfügte. So hätte sie z.B. nur Praktikanten und Aushilfskräfte einstellen dürfen.

Das Kassationsgericht, Urteil vom 9. Oktober 2014, berichtigte die Entscheidung des Vorgerichts. Danach hätte anders vorgegangen werden müssen: Zunächst hätten

Funktionen und Verantwortungsbereiche der Personalchefin mit denen ihrer Kollegen verglichen werden müssen, um feststellen zu können, ob beide Gruppen eine Arbeit gleichen Wertes oder nicht ausübten. Erst nachdem ermittelt wurde, dass die Personalleiterin nicht eine Arbeit gleichen Wertes ausübte wie ihre Kollegen, hätte das Gericht die Klage der betroffenen Arbeitnehmerin abweisen dürfen. Im umgekehrten Fall, d.h. bei gleicher Arbeit, hätte der Grundsatz der Gleichbehandlung für die Personalchefin angewandt werden müssen.

In einem vergleichbaren Fall, Urteil des Kassationsgerichts vom 6. Juli 2010, hatte das Gericht einer Personalchefin, die weniger als ihre Arbeitskollegen verdiente, das Recht auf gleich hohe Bezüge zugesprochen, da ihre Aufgaben vergleichbare Kompetenzen erforderten und die gleiche psychologische Belastung darstellten.

Arbeitsrecht

Strafrechtliches Untersuchungsverfahren Mitteilungspflicht gegenüber dem Arbeitgeber

Folgender Sachverhalt lag dem Urteil des Kassationsgerichts vom 29. September 2014 zugrunde: Gegen einen beratenden Arzt, Angestellter bei der staatlichen Krankenversicherung, war wegen „bandenmäßig organisierten Betrugs“ ein strafrechtliches Untersuchungsverfahren eingeleitet worden. Demnach sollten seine Strafhandlungen in einem direkten Zusammenhang mit den Beitragszahlungen an die Sozialversicherung gestanden haben.

Der Arzt wurde entlassen, weil er das gegen ihn eröffnete Strafverfahren seiner Dienststelle nicht gemeldet hatte. Als Begründung wurde geltend gemacht, dass

die Verheimlichung dieses Umstandes, der eine direkte Verbindung zu seinen beruflichen Aktivitäten und seinen daraus resultierenden Verpflichtungen habe, einen Mangel an Loyalität darstelle.

Das Kassationsgericht folgte in seinem Ergebnis dem Vorgericht: In der Tat sei das strafrechtliche Untersuchungsverfahren in Verbindung mit den beruflichen Aufgaben des Arztes zu sehen und könne Auswirkungen auf seine ordnungsgemäße Arbeitsverrichtung haben. Der Betroffene hätte damit gegen seine beruflichen Verpflichtungen gehandelt. Die Entlassung wäre deshalb gerechtfertigt gewesen.

Arbeitsrecht

Bei der Datenschutzbehörde („CNIL“) nicht angezeigtes Softwareprogramm

Unzulängliches Beweismittel gegenüber dem entlassenen Mitarbeiter

Ein Arbeitnehmer, dem vorgeworfen wurde, 600 persönliche Emails auf seinem für berufliche Zwecke zur Verfügung gestellten Computer erhalten zu haben, wurde entlassen. Der Arbeitgeber hatte diese Tatsache mit Hilfe eines speziellen Überwachungsprogramms festgestellt. Vor Einsatz dieser Software waren die Mitarbeiter und die Belegschaftsvertreter der Firma über die Existenz dieses Programms informiert worden. Hingegen war die offizielle Anmeldung dieses Softwareprogramms bei der staatlichen Datenschutzbehörde („CNIL“) verspätet, d.h. erst nachdem die Vorwürfe, bzw. die Entlassung gegenüber

dem Arbeitnehmer ausgesprochen worden waren, erfolgt.

Das Kassationsgericht, Urteil vom 8. Oktober 2014, kam deshalb zu dem Ergebnis, dass sich der Arbeitgeber der Erkenntnisse, die er durch die Software gewonnen hatte, nicht bedienen konnte. Persönliche Informationsdaten, die durch ein automatisches elektronisches Überwachungssystem vor Anmeldung beim „CNIL“ erlangt werden, stellen ein nicht verwendbares Beweismittel gegenüber dem betroffenen Arbeitnehmer dar.

Zivilrecht

Strafverfolgung wegen Schwarzarbeit Gleichzeitiger Anfall von Sozialversicherungsbeiträgen

Der Arbeitgeber muss vor Einstellung eines Arbeitnehmers eine entsprechende Anmeldung einreichen („DPAE“). Bei Nicht-Tätigwerden macht er sich des Delikts der „heimlichen Arbeitsgewährung“ („travail dissimulé“) schuldig. Die staatliche Sozialversicherungsbehörde „URSSAF“ kann auf der Grundlage des festgestellten Deliktbefundes die Bezüge und Beiträge zu den gesetzlichen Sozial-/Rentenkassen anfordern.

Der Arbeitgeber erhob Einspruch gegen die Verhängung der Zwangsstrafe. Das angerufene Gericht annullierte die Zwangsstrafe mit der Begründung, die Behörde („URSSAF“) hätte dem Arbeitgeber keine Täuschungsabsicht nachweisen können. Vielmehr hätte Letzterer nur mit einer Verspätung von 38 Minuten die strittigen „DPAE“-Erklärungen abgegeben.

Im vorliegenden Sachverhalt wurde eine Gesellschaft, die für acht Mitarbeiter, welche für Arbeiten auf der Messe von Straßburg eingestellt worden waren, keine „DPAE“-Anmeldung vorgenommen hatte, wegen „travail dissimulé“ bestraft. Auf der Basis des Strafbescheids wurden von der Sozialversicherungsbehörde pauschal Beitragsnachzahlungen festgesetzt und, nachdem die Zahlung ausblieb, eine Zwangsstrafe angeordnet.

Das Kassationsgericht, Urteil vom 9. Oktober 2014, berichtete die Entscheidung des Vorgerichts. Danach war keine Täuschungsabsicht von Seiten des Arbeitgebers erforderlich. Sobald der Tatbestand der „heimlichen Arbeitseinstellung“ („travail dissimulé“) vorlag und dies festgestellt wurde, fielen auf dieser Basis Sozialabgaben an. Dies war Gegenstand des Eintreibungsverfahrens der „URSSAF“-Behörde.

Steuerrecht

Rückerstattung des Carry-back Verjährungsfrist der Forderung

Soweit der Verlustrücktrag („Carry-Back“), der nach den neuen Bestimmungen nur noch sehr eingeschränkt geltend gemacht werden kann, nicht mit laufenden Körperschaftsteuerzahlungen verrechnet wurde, ist er nach fünf Jahren von der Finanzverwaltung zurückzuerstatten.

Hierzu lagen bisher unterschiedliche Auffassungen der Gerichte vor.

Das Oberverwaltungsgericht Versailles - Urteil vom 8. Juli 2014 - entschied nunmehr, dass die Forderung auf Rückerstattung des Carry-back eine strittige Reklamation darstelle, die innerhalb einer Frist von zwei Jahren auf den 31. Dezember bezogen, an dem die Forderung fällig wurde, geltend gemacht werden muss.

Im vorliegenden Fall ging es um die Frage, wie lange nach Fälligkeit der Carry-back-Forderung (also nach fünf Jahren) diese noch zurückverlangt werden kann.

Strafrecht

Strafrechtliche Verurteilung eines Unternehmens

Nachweispflicht der Täterschaft des Organträgers

Ein Unternehmen besaß eingetragene Urheberrechte an den von ihr entwickelten Badeanzügen. Sie warf der Versandgesellschaft „La Redoute“ vor, ähnliche Badeanzüge in ihrem Katalog angeboten zu haben. „La Redoute“ wurde wegen Produktfälschung zu einer Strafe von 500.000 € verurteilt.

Im vorliegenden Falle hätten aber die Vorgerichte versäumt, den Organträger oder den Vertreter der Gesellschaft, durch den das Vergehen der Produktfälschung begangen wurde, zu ermitteln: Eine strafrechtliche Verurteilung der Gesellschaft scheidet damit aus.

Das angerufene Kassationsgericht berichtete mit Urteil vom 1. April 2014 diese Entscheidung. Nach Auffassung des höchsten Gerichtes kann eine Gesellschaft strafrechtlich nur dann zur Verantwortung herangezogen werden, wenn der verwirklichte Straftatbestand durch ein Organ oder einen Vertreter der Gesellschaft be-

Noch vor einigen Jahren verurteilte das Kassationsgericht eine Gesellschaft strafrechtlich, weil es der Ansicht war, dass das Delikt auf jeden Fall nur durch ein Organ oder einen Vertreter der Gesellschaft realisiert werden konnte, ohne den Täter identifiziert zu haben. Erfreulicherweise für die Unternehmen hat sich in der Zwischenzeit die Rechtsprechung positiv weiterentwickelt.

Arbeitsrecht

Rechte der Gewerkschaft gegenüber den von ihr eingesetzten Gruppenbetriebsräten Kein Abberufungsrecht bei Gewerkschaftswechsel

Die Mitglieder des Gruppenbetriebsrates werden aus den Reihen der gewählten Mitglieder der einzelnen Betriebsräte auf der Grundlage der letzten Wahl von den Gewerkschaften auf vier Jahre bestimmt. Grundsätzlich wird das Mandat eines so bestimmten Mitgliedes durch die Ergebnisse einer neuen Wahl beendet.

Das Gericht verneinte diese Frage. Der Gewerkschaft wurde damit das Recht auf Abberufung eines von ihr eingesetzten, aber ansonsten gewählten Betriebsratsmitgliedes im Falle von dessen Austritt oder Wechsel der Gewerkschaft vor Ablauf der Wahlperiode abgesprochen.

In dem dem Kassationsgericht, Urteil vom 9. Juli 2014, zugrundeliegenden Sachverhalt ging es um die Frage, ob die Gewerkschaft ein von ihr eingesetztes Mitglied vor Ablauf der Amtsperiode abberufen konnte und dies insbesondere dann, wenn das gewählte Mitglied in der Zwischenzeit nicht mehr ihrer Gewerkschaft angehörte.

Soweit selbst ein Gewerkschaftswechsel eines Mitgliedes keine Berechtigung für dessen Abberufung darstellt, erhebt sich nun die weitere Frage, ob durch die obige Entscheidung nicht generell ein Aufkündigungsverbot der Gewerkschaft für alle von ihr einmal eingesetzten Mitglieder begründet wurde.

Zivilrecht

Wohnhaus als Gegenstand eines gewerblichen Pachtvertrags

Rechte eines Pächters

In dem zugrundeliegenden Sachverhalt konnte für die Anmietung eines Wohnhauses ein gewerblicher Pachtvertrag abgeschlossen werden. Der neue Pächter benutzte diese Gelegenheit, den Firmensitz seiner Gesellschaft in das Wohnhaus zu verlegen. In der Folge kündigte der Eigentümer der Immobilie dem Pächter, weil er das Haus verkaufen wollte. Der Pächter erhob daraufhin Klage mit der Begründung, dass es sich um einen gemischten Pachtvertrag (gewerblich und Wohnhaus) handelte und dass

er für das Ganze nach den Regeln des gewerblichen Pachtrechts zu behandeln sei.

Das angerufene Kassationsgericht stimmte der Klage zu, denn einerseits sah der Pachtvertrag ausdrücklich vor, dass der Pächter jegliche professionelle, kaufmännische und industrielle Tätigkeit dort betreiben durfte und andererseits ein geschützter Gewerbebetrieb („fonds de commerce“) hierzu in den Räumen eingerichtet worden war.

Steuerrecht

Steuerbegünstigung beim Mutter-Tochter-Regime

Folgen bei teilweiser Übertragung der Anteile

Das Mutter-Tochter Regime („régime mère-fille“) setzt voraus, dass die Mutter seit mindestens zwei Jahren 5% der Anteile an der Tochter hält. Bei Vorliegen dieser Kriterien sind die Ausschüttungen der Tochter an die Mutter nur zu 5% der Besteuerung zu unterwerfen.

In dem vorliegenden Fall ging es um die Frage, ob auch die Ausleihung („prêt“) von der Mutter an der Tochter gehaltenen Anteile, die nach der zweijährigen Haltefrist erfolgt, als eine Unterbrechung der Haftpflicht anzusehen ist und damit das Mutter-Tochter-Regime ausscheidet.

Das angerufene oberste Verwaltungsgericht („Conseil d'Etat“), Urteil vom 24. September 2014, verneinte den Genuss des „Régime mère-fille“. Nach Ansicht des „Conseil d'Etat“ wäre durch die Ausleihung der Anteile das Eigentum auf einen Dritten übergegangen und damit die einge-

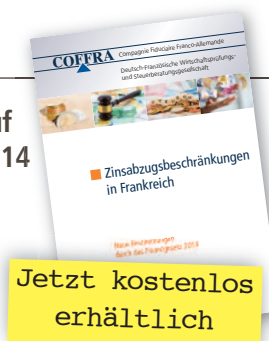
gangene Verpflichtung, die Anteile für eine bestimmte Zeit zu halten, aufgegeben worden. Dem könne auch nicht entgegengehalten werden, dass – wie im vorliegenden Fall – mit der Ausleihung kein Recht auf Dividende gewährt und das Kontrollrecht der Mutter über die Tochter nicht beeinträchtigt wurde.

Der Vollständigkeit halber ist darauf hinzuweisen, dass auch im Falle des Nießbrauches an Anteilen für den Nießbrauchbegünstigten kein Recht auf Gewährung des „Régime mère-fille“ besteht, denn es erfordert das uneingeschränkte Eigentumsrecht an den Anteilen. Selbst wenn nach dem Nießbrauchvertrag dem Nießbrauchbegünstigten die Ausübung der Stimmrechte zustehen würde, wäre dies nach ständiger Rechtsprechung des „Conseil d'Etat“ nicht ausreichend, um in den Genuss des obigen Steuervorteils zu kommen.

Intern

2,79% Maximal steuerlich abzugsfähiger Zinssatz auf Gesellschafterdarlehen zum 31. Dezember 2014

Unsere Broschüre »Zinsabzugsbeschränkungen in Frankreich« kann als kostenlose PDF-Datei unter www.coffra.de bestellt werden.



Jetzt kostenlos erhältlich

Arbeitsrecht

Persönliche Aushändigung eines Kündigungsschreibens

Zeugbeweis hinsichtlich der Übergabe ist ausreichend

Normalerweise muss eine Kündigung durch einen eingeschriebenen Brief mit Empfangsbestätigung erfolgen. Die Rechtsprechung erlaubt jedoch auch, um eine formal gültige Kündigung zu erreichen, dass das Kündigungsschreiben dem Betroffenen persönlich ausgehändigt wird.

In dem zugrunde liegenden Sachverhalt behauptete der entlassene Mitarbeiter, über seine Kündigung nicht informiert worden zu sein und verlangte deshalb Schadensersatz wegen erfolgter Kündigung, die ohne Vorlage realer und ernsthafter Gründe („sans cause réelle et sérieuse“) vorgenommen wurde. Tatsächlich hatte der Betroffene jedoch ein

Kündigungsschreiben erhalten, auf dem jedoch nicht vermerkt war, dass es ihm persönlich ausgehändigt wurde und insbesondere enthielt es weder einen handschriftlichen Vermerk des Empfängers in diesem Sinne noch dessen Unterschrift.

Das Kassationsgericht, Urteil vom 29. September 2014, wies die Klage trotzdem ab. Der Arbeitgeber konnte nämlich mit Hilfe einer Aussage seines Verwaltungschefs nachweisen, dass das Kündigungsschreiben dem Mitarbeiter tatsächlich ausgehändigt worden war und dieser sehr wohl von seiner Existenz Kenntnis erlangt hatte.

Zivilrecht

Darlehensaufnahme vor Eintragung der Gesellschaft

Haftung der Gründer mit ihrem eigenen Vermögen

Zwei Gesellschafter einer sich in Gründung befindenden Gesellschaft nahmen ein Darlehen zu Lasten von Letzterer auf. Die immatrikulierte Gesellschaft lehnte die Darlehensverpflichtung ab. Einer der beiden Gründer zahlte daraufhin das gesamte Darlehen persönlich zurück und forderte von dem anderen Gesellschafter die Hälfte, die ihm auch vom Gericht zugesprochen wurde.

In der Folge ließ er von Gerichts wegen eine Hypothek auf die Immobilien, die dem anderen Gründer und dessen Ehefrau in Gütergemeinschaft gehörten, eintragen. Gleichzeitig beantragte er einen Zahlungsbefehl auf Vollstreckung in die Immobilien. Das angerufene Gericht widersprach der Zah-

lungsanordnung und beschloss die Aufhebung der Vollstreckung.

Das Kassationsgericht, Urteil vom 9. Juli 2014, bestätigte die Entscheidung des Vorgerichts: Die Darlehensverpflichtung sei nach der Eintragung der Gesellschaft von dieser nicht übernommen worden. Der verheiratete Mitgründer, der die Darlehensaufnahme mitunterzeichnet habe, hafte deshalb in seiner Eigenschaft als persönlicher Darlehensschuldner aber begrenzt auf sein eigenes Vermögen und seine Einkünfte. In das gemeinsame Vermögen der Eheleute könne aber nicht vollstreckt werden.

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 Vertragsverhältnissen.

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.