

## Editorial



### Inflationsspielereien und ihre Auswirkungen auf das Haushaltsdefizit

Lieber Leser,

der französische Rechnungshof („Cour des Comptes“) meldete bei seiner diesjährigen Prüfung starke Zweifel hinsichtlich des zeitlichen Abbaus des bestehenden Haushaltsdefizits an. Die nunmehr für 2017 vorgesehene Unterschreitung der Maastricht-Kriterien, d.h. ein 3%iges Budgetdefizit, wird von ihm auf der Basis der bisherigen Planungszahlen für kaum erreichbar erachtet. Hierzu bringt der „Cour des Comptes“ bei seiner diesjährigen Kritik ein neues, zusätzliches Argument: der beinahe Stillstand der Inflation und die mangelnde Berücksichtigung dieser Tatsache bei der Erstellung des Haushaltsbudgets. Hierzu folgendes Beispiel:

Um das Defizitziel von ca. 3% in 2017 zu erreichen, wurde auf der Ausgabenseite insgesamt über drei Jahre verteilt von einer Kürzung von 50 Mrd.€ ausgegangen; davon entfallen 21 Mrd.€ auf 2015. Dieses gewaltige Paket entspricht jedoch nicht einer tatsächlichen Ausgabenstreichung, sondern einer Verlangsamung von geplanten, vorzunehmenden Ausgabenerhöhungen. Die Auswirkung dieser Maßnahme wurde auf einer Inflationsrate errechnet, die höher als der derzeitige Trend ist. Wenn nun aber die Inflation weiter fällt und sogar gegen Null laufen könnte, so verringern sich automatisch die „rechnerischen“ Einsparungen und die davon abgeleiteten positiven Auswirkungen auf das Budget. Das gleiche Phänomen ergibt sich auch auf der Einnahmenseite. Der Rückgang der Inflation führt automatisch bei einigen Steuern zu deutlichen Verringerungen, insbesondere bei einer so wichtigen Einnahmequelle wie der Mehrwertsteuer.

Der „Cour des Comptes“ kommt zu dem Ergebnis, dass eine Nullinflation in den nächsten Jahren, wie sie von der europäischen Kommission angenommen wird, die Ziele hinsichtlich des Defizitabbaus der Regierung bis 2017 stark in Frage stellt. Sie fordert die Exekutive auf, dieser Tatsache Rechnung zu tragen und ihre Budgetzahlen den makroökonomischen Hypothesen anzugleichen.

Der starke Rückgang der Energiepreise, die weiter andauernde Reduzierung der staatlichen Schuldenbelastung und ein leichter Anstieg der wirtschaftlichen Aktivitäten – auch bedingt durch die günstigen Währungsparitäten zum Dollar – könnten die sicherlich berechnete Kritik des „Cour des Comptes“ jedoch etwas relativieren.

Viel Spaß bei der Lektüre der vorliegenden Ausgabe wünscht Ihnen

Ihre DiagnosticNews-Redaktion

Dr. Kurt Schlottbauer  
kschlottbauer@coffra.fr

## Arbeitsrecht

### Die Behandlung von „beschwerlicher Arbeit“ im Arbeitsrecht

#### Anwendung ab dem 1. Januar 2015

Arbeitnehmer, die eine von Gesetzes wegen als „anstrengend“ („pénible“) definierte Arbeit ausüben, kommen ab dem 1. Januar 2015 bei Überschreiten eines zumutbaren Beschwerlichkeitsgrades in den Genuss von anrechenbaren Punkten. Diese Punkte können von ihnen zur Weiterbildung, zur Finanzierung einer vorgezogenen Pensionierung oder auch für den Übergang auf Teilzeitarbeit benutzt werden.

Das neue Gesetz legt zehn Arbeitsausübungen fest, bei deren Vorliegen der Tatbestand von Beschwerlichkeit gegeben ist. Mit dem Inkrafttreten dieser Regelung (1. Januar 2015) kommen zunächst nur vier Tätigkeiten zur Anwendung, und zwar: Nacharbeit, Schichtarbeit, Fließbandarbeit und Arbeiten in einem physisch aggressiven Umfeld. Hierbei erwirbt der Arbeitnehmer z.B. anrechenbare Punkte, wenn er mehr als 120-mal pro Jahr zwischen 24.00 Uhr nachts und 5.00 Uhr morgens mindestens eine Stunde arbeitet.

Ab dem 1. Januar 2016 werden dann auch noch die sechs weiteren Arbeitsausübungen, die von Gesetzes wegen „beschwer-

liche Arbeit“ darstellen, herangezogen. Dabei handelt es sich um: das Tragen von schweren Lasten, das Arbeiten in schwierigen Körperstellungen, bei hohen Temperaturen, bei mechanischen Vibrationen, mit gefährlichen chemischen Substanzen und bei hohem Lärm.

Beispielhaft hierzu ergeben sich nach dem Gesetz für den Arbeitnehmer anrechenbare Punkte, wenn er mindestens 900 Stunden pro Jahr bei einer Temperatur von mindestens 30°C arbeitet oder wenn er Lasten von mindestens 15 kg mindestens 600 Stunden pro Jahr tragen muss.

Der Arbeitgeber muss für jeden betroffenen Arbeitnehmer ein persönliches Konto eröffnen, den Beschwerlichkeitsgrad von dessen Arbeit ermitteln und ihm die damit erlangten Punkte gutschreiben. Die maximale, jährliche Punktezuweisung ist auf 100 begrenzt.

Des Weiteren muss der Arbeitgeber eine Abgabe in Höhe von 0,10% der Gehaltssumme des betroffenen Arbeitnehmers abführen; ab 2017 erhöht sich der Satz auf 0,20%.

## Arbeitsrecht

### Grenzen der „Vertraulichkeit“

#### Legitimes Interesse des Unternehmens muss vorliegen

Die Mitglieder des Betriebsrates und die Gewerkschaftsvertreter unterliegen einer Verschwiegenheitspflicht hinsichtlich der Informationen, die einen vertraulichen Charakter beinhalten und so entsprechend vom Arbeitgeber auch gekennzeichnet werden.

Das Kassationsgericht, Urteil vom 5. November 2014, präziserte nunmehr, dass der Arbeitgeber diese Vorgabe nicht strapazieren und nicht systematisch alle an

den Betriebsrat im Rahmen des Informations- und Konsultationsprozesses gegebenen Informationen mit dem Stempel „vertraulich“ versehen dürfe. Eine solche Praxis stelle eine unerlaubte Beeinträchtigung des Betriebsrates bei der Vorbereitung der Versammlungen dar. Der Arbeitgeber müsse deshalb darauf achten, dass die Vertraulichkeit nur für Dokumente, die wirklich auch einen geheimen Charakter im Sinne des legitimen Interesses des Unternehmens beinhalten, gefordert werde.

## Die Lohnkosten steigen langsamer als in Deutschland

### Die positiven Auswirkungen des Steuerkredits („CICE“)

Eine gute Nachricht aus Frankreich. Der Vergleich der Lohnkosten zwischen den beiden Hauptländern Europas geht erstmalig zu Gunsten von Frankreich aus. Seit 2012 hat sich nun die bisher bestehende Tendenz umgekehrt: Um 2,5mal weniger schnell gegenüber Deutschland war ein entsprechender Anstieg der Lohnkosten im Nachbarland festzustellen.

Nach den jüngsten veröffentlichten Zahlen des hiesigen Amtes für Statistik („INSEE“) waren zwischen 2012 und dem dritten Quartal 2014 die französischen Lohnkosten um 1,6% gestiegen, wogegen in demselben Zeitraum die deutschen sich um 3,9% erhöhten.

Verantwortlich für diesen erfreulichen Rückgang ist in erster Linie der eingeführte Steuerkredit („CICE“), der den französischen

Unternehmen über vier Jahre gewährt wird, um deren Wettbewerbsfähigkeit anzukurbeln. Die ausgezahlte, bzw. auf die Körperschaftsteuerschuld anrechenbare Steuergutschrift belief sich in 2013 auf 4% und in den Folgejahren 6% der Lohnsumme – begrenzt auf das 2,5fache des Mindestlohnbetrages (43.710 €) pro Mitarbeiter.

Ohne diese „Steuerrückvergütung“ wären die französischen Lohnkosten nämlich in dem obigen Zeitraum um 4,4% gestiegen und damit weiterhin höher als beim deutschen Nachbarn. Immerhin führte der „CICE“ dazu, dass der ständige Anstieg des Handelsbilanzdefizits zum Stillstand kam, wenn auch der absolute Wert für 2014 bei -53,4 Mrd.€ liegt. Deutschland hingegen konnte in der gleichen Zeitperiode einen neuen Rekord von +217 Mrd.€ melden.

### Arbeitsrecht

## Überwachung der Belegschaft ohne vorausgegangene Information

### Keine unzulässige Beweismittelbeschaffung

Grundsätzlich kann der Arbeitgeber im Rahmen eines Disziplinarverfahrens keine Informationen benutzen, in deren Besitz er durch ein Überwachungssystem gelangte, über dessen Existenz er nicht vorher die Belegschaft und deren Vertretung in Kenntnis setzte. Diese Generalforderung gilt jedoch nur für automatische Kontrollanlagen (wie z.B. Videoüberwachung, Telefonabhöranlage, Badges etc.). So haben die Gerichte auf der Basis von Informationen, die ohne Wissen des Betroffenen durch einen Überwachungsservice

aufgenommen worden waren, die Entlassung eines Arbeitnehmers zugelassen.

Das Kassationsgericht vertritt nun die Auffassung (Urteil vom 5. November 2014), dass die Kontrolle der Tätigkeit eines Mitarbeiters am Arbeitsplatz durch eine interne Abteilung des Unternehmens, die damit beauftragt und worüber der Arbeitnehmer im Vorhinein nicht informiert war, keine Beschaffung eines unzulässigen Beweismittels darstelle.

### Handelsrecht

## Zeitlich organisierter Abbruch von Geschäftsbeziehungen

### Kein Schadensersatzanspruch der betroffenen Vertragspartei

Ein Distributor, der seit 15 Jahren mit einem Fabrikanten zusammenarbeitete, kündigte diesem an, aufgrund der bestehenden Wirtschaftskrise seine zukünftigen Aufträge reduzieren zu müssen. Eine entsprechende Vereinbarung sah eine progressive Reduzierung der Einkäufe und danach eine totale Beendigung der Geschäftsbeziehungen vor. Der Fabrikant fiel in Folge des Wegfalls des gesamten Auftragsvolumens in Konkurs. Der eingesetzte Liquidator forderte daraufhin auf der Grundlage von Artikel L.442-6, 1, 5° des Handelsgesetzbuches,

der eine proportional zur Laufzeit des Vertrages einzuhaltende Kündigungsfrist festlegt, Schadensersatz. Das angerufene Kassationsgericht, Urteil vom 16. Dezember 2014, folgt der vorgetragenen Interpretation des obigen Artikels nicht. Zwar ergäbe sich daraus eine allgemeine für jedermann einzuhaltende Verpflichtung, die nicht von den Parteien im Vorhinein aufgehoben werden dürfe. Es könne ihnen aber nicht verboten werden, Vereinbarungen hinsichtlich der Beendigung ihrer Geschäftsbeziehungen zu treffen.

### Zivilrecht

## Keine Haftungseinschränkung bei schwerem Fehlverhalten

### Entschädigung des eingetretenen Schadens

Ein Speditionsunternehmen verpflichtete sich, den Wohnungsumzug seines Kunden von der Réunion nach Montpellier zu organisieren und durchzuführen. Bei Ankunft der Umzugsgüter am Endziel wurde festgestellt, dass alle Gegenstände verschimmelt waren und zum größten Teil nicht mehr benutzt werden konnten.

Das mit der Sache zuvor befasste Berufungsgericht hatte festgestellt, dass das Speditionsunternehmen weder die Ventilation im Inneren des Containers sichergestellt noch einen Feuchtigkeitsabsauger vorgesehen hatte. Nach Auffassung des Gerichts bestand darin zwar ein schweres Fehlverhalten („faute lourde“), jedoch kein bedingter Vorsatz („dol“) der Spedition hinsichtlich

des Schadenseintritts, weshalb das Gericht die Spedition unter Berufung auf Artikel 1150 „Code Civil“ nur zu einer Entschädigung des zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses vorsehbaren Schadens verurteilte.

Der angerufene Kassationsgerichtshof - Urteil vom 29. Oktober 2014 – annulliert die obige Entscheidung: Ein „schweres Fehlverhalten“ definiere sich als eine Fahrlässigkeit, die in ihrer Schwere dem bedingten Vorsatz gleichzustellen sei. Demzufolge könne sich die Entschädigungspflicht des Speditionsunternehmens im vorliegenden Fall nicht auf den bei Abschluss des Vertrages vorsehbaren Schaden beschränken, sondern müsse den tatsächlich eingetretenen Schaden umfassen.

### Steuerrecht

## Unterbrechung der Verjährungspflicht

### Mitteilung durch „Chronopost“ möglich?

Es obliegt der Finanzverwaltung nachzuweisen, dass dem Steuerpflichtigen die eingeleiteten Unterbrechungsmaßnahmen hinsichtlich des Verjährungsablaufes rechtzeitig zugegangen sind. Dabei ist sie in der Wahl ihrer Anzeigemöglichkeiten frei; insbesondere ist sie nicht verpflichtet, ein eventuelles Berichtigungsschreiben durch einen eingeschriebenen Brief mit Rückantwort vorzunehmen. Wenn die Finanzverwaltung jedoch andere Wege benutzt, z.B. den über eine Botengesellschaft wie „Chronopost“, so muss sie das Datum der Aushändigung des Schreibens vermerken oder, wenn das Schreiben nicht abgeholt wurde, nachweisen können,

dass der Bote tatsächlich bei dem potenziellen Empfänger vorbeigekommen war.

In dem zugrundeliegenden Urteil des Oberverwaltungsgerichts Bordeaux vom 15. Januar 2015 konnte die Finanzverwaltung durch mehrere Beweisstücke darlegen, dass durch „Chronopost“ die notwendigen Schritte unternommen wurden. Danach hatte die Botengesellschaft das Schreiben zweimal am Wohnsitz des Steuerpflichtigen vorgelegt und diesem mitgeteilt, dass das Schreiben einen Berichtigungsbescheid enthielt, der für ihn bei der zuständigen Poststelle hinterlegt war.

### Arbeitsrecht

## Keine Verjährungsunterbrechung durch Krankheit

### Durchführung der Kündigung wird nicht behindert

Der Arbeitgeber muss innerhalb von zwei Monaten nach Kenntniserlangung eines Fehlverhaltens des Arbeitnehmers gegen diesen disziplinarisch vorgehen. Nach Ablauf dieser Frist ist dies grundsätzlich nicht mehr möglich, außer es wurde in der Zwischenzeit (innerhalb der zwei Monate) ein Strafverfahren eingeleitet. Auch eine Krankheit des Arbeitnehmers innerhalb dieser Frist kann diese weder unterbrechen noch völlig aufheben. In diesem Sinne entschied der Kassationsgerichtshof in Sozialangelegenheiten vom 20. November 2014. In der zugrundeliegenden Entscheidung hatte der Arbeitgeber die Rückkehr des Arbeitnehmers aus seinem

Krankheitsurlaub abgewartet, um ihn zu dem obligatorischen Kündigungsvorgespräch vorzuladen. Bei einer solchen Vorgehensweise sei das Vergehen des Arbeitnehmers verjährt und die ausgesprochene Entlassung mangels Fehlens eines realen und ernsthaften Grundes rechtswidrig.

In der Praxis hätte der Arbeitgeber - trotz der Abwesenheit des Arbeitnehmers wegen Krankheit - diesen zu dem obligatorischen Vorgespräch laden und ihm in der Folge kündigen müssen. Die Durchführung der Kündigungsmaßnahme wird somit durch die Krankheit des Arbeitnehmers nicht behindert.

## Steuerliche Aktivierung von Lizenzzahlungen

### Kriterium des gesicherten Fortbestandes der Markenrechte

Lizenzzahlungen, die vom Lizenznehmer für die Nutzung von Markenrechten bezahlt werden, sind normalerweise bei ihm steuerlich absetzbare Betriebsausgaben. In besonderen Situationen können diese Zahlungen aber auch als Aufwendungen für aktivierungspflichtige immaterielle Wirtschaftsgüter betrachtet werden.

Eine lange Rechtsprechung des obersten Verwaltungsgesichtshofes („Conseil d'Etat“) behandelt diese Problematik. Danach kommt eine steuerliche Aktivierung nur in Betracht, wenn die Rechte, die sich aus dem zugrundeliegenden Vertrag ergeben, eine permanente Gewinnquelle darstellen, deren Fortbestand ausreichend abgesichert ist und die normalerweise auch abgetreten werden können.

In einem neueren Urteil des „Conseil d'Etat“ vom 24. September 2014 ging es um die Ermittlung des Kriteriums des gesicherten Fortbestandes der Marken und welche Bedingungen hierfür zu erfüllen waren. Hierzu legte der „Conseil d'Etat“ fest, dass, wenn der zugrundeliegende Lizenzvertrag

eine ausreichend lange Laufzeit vorsah und eine Verlängerung des Vertrags nur von Kriterien, die abhängig vom Lizenznehmer waren, (z.B. von ihm zu vertretende Umsatzziele) und damit eine antizipierte Kündigung durch den Lizenzgeber ausgeschlossen werden konnte, von der „Fortdauer“ der Markenrechte auszugehen war. In einem solchen Falle müssen die Lizenzzahlungen, die vom Lizenznehmer für die Nutzung der Marken zu entrichten sind, als Elemente eines immateriellen Wirtschaftsgutes von ihm aktiviert werden.

Die im vorliegenden Sachverhalt ausgeschlossene Abtretbarkeit der genutzten Markenrechte wurde vom „Conseil d'Etat“ als unerheblich, der Aktivierungsverpflichtung nicht im Wege stehend, erachtet.

Bei den in der Praxis öfters anzutreffenden Markenlizenzverträgen zwischen einer ausländischen Mutter und einer französischen Tochter ist deshalb hinsichtlich der Gestaltung der Verträge auf die unerwünschte Nichtabzugsfähigkeit der Lizenzzahlungen zu achten.

## Keine Nichtigkeit, aber Einschränkung des Bürgschaftsumfangs

### Bürgschaftszusatz entscheidend

Eine Einzelperson bürgte für ein einer Gesellschaft gewährtes Bankdarlehen. Nachdem die Gesellschaft in finanzielle Schwierigkeit geriet, forderte die Bank den Bürgen zur Zahlung auf. Der Bürge machte nun die Nichtigkeit seiner Bürgschaftserklärung geltend: Seiner Meinung nach entsprach der obligatorische handschriftliche Bürgschaftszusatz nicht den geltenden Gesetzesbestimmungen. Er habe nämlich nicht die Verpflichtung des Bürgens zur Übernahme der Zinsen zuzüglich der Hauptschuld enthalten.

Das Berufungsgericht gab dem Bürgen Recht und entschied auf Nichtigkeit der Bürgschaftsverpflichtung. Das angerufene Kassationsgericht, Urteil vom 4. November 2014, wider-

sprach dieser Auffassung und erklärte hierzu, dass das Fehlen der Zinsen auf dem Bürgschaftszusatz nur zu einer Begrenzung der Hauptschuld führe, nicht jedoch das gesamte Engagement in Frage stelle.

Das obige Urteil entspricht der ständigen Rechtsprechung des Kassationsgerichts. Zu der gleichen Lösung war in einer jüngeren Entscheidung das hohe Gericht im Falle eines handschriftlichen Bürgschaftszusatzes, der das Engagement des Bürgen auf dessen Einkünfte, aber nicht auf dessen Vermögenslage beschränkte, gekommen. Hier war die Bürgschaft grundsätzlich rechtswirksam, aber begrenzt auf die Angaben im Bürgschaftszusatz.

## Audit über Energieverbrauch

### Obligatorisch für größere Unternehmen

Auf der Grundlage der europäischen Richtlinie 2012/27UE, umgesetzt in französisches Recht durch das Gesetz „Loi 2013-619“ vom 16. Juli 2013 sind nunmehr alle Unternehmen mit mehr als 250 Mitarbeitern oder einem Umsatzvolumen von mehr als 50 Mio.€ oder einer Bilanzsumme von mehr als 43 Mio.€ verpflichtet, alle vier Jahre ein „Energie-Audit“ durchführen zu lassen.

Die erstmalige Prüfung muss bis spätestens 5. Dezember 2015 erfolgen. Die dabei zu beachtenden Vorschriften und Modalitäten wurden nun durch ein Dekret präzisiert. Das Audit muss sich über mindestens 80% der Energierechnungen des Unternehmens erstrecken. Soweit eine Prüfung vor dem obigen Zeitpunkt durchgeführt wird, kann der Prüfungsumfang auf 65% der Energierechnungen reduziert werden.

## Neuaufgabe der Broschüre „Das französische Firmenfahrzeug – Steuerliche Aspekte“

### Stand August 2014

Die Broschüre kann unter [www.coffra.de](http://www.coffra.de), Rubrik Publikationen, als kostenlose PDF-Datei bestellt werden.



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](http://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](mailto:info@coffra.fr)  
[www.coffra.de](http://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.