

DiagnosticNews

Erfolg in Frankreich – Informationen aus dem französischen Wirtschaftsleben

Nr. 117
Sept. 2015

Editorial



Große Herausforderungen an das 2. Halbjahr 2015

Lieber Leser,

nach dem Superstart von 0,7% BIP-Zuwachs im 1. Quartal sah alles gar nicht so schlecht aus. In seinem traditionellen Interview am französischen Nationalfeiertag ging Präsident Hollande dann auch bereits von einer Trendwende aus „... das Wachstum ist da, wenn auch noch etwas zu schwach ...“. Und nun die kalte Dusche: Wachstumsstagnation im 2. Quartal 2015.

Die Regierung verbreitet weiterhin Optimismus. Finanzminister Michel Sapin spricht sogar von „Aktivitätszunahme“ und „Wachstumsaufschwung“. Auf jeden Fall bleibt es bei der ursprünglichen Prognose von 1% BIP für das gesamte Jahr 2015.

Die Panne im 2. Quartal heizt die alten Diskussionen zwischen den Anhängern der Angebots- und denen der Nachfragepolitik wieder an. Bereits Ende Juli hatte das Nationalbüro der Sozialistischen Partei mit großer Mehrheit eine Umkehr der eingeschlagenen Regierungspolitik zugunsten der Privathaushalte und eine Begrenzung der versprochenen Minderungen bei den Unternehmensbelastungen gefordert. Die Regierung erteilte diesem Richtungswechsel eine kategorische Absage. Dabei muss es unbedingt bleiben, wenn auch der Druck aus dem eigenen Lager noch ansteigen wird und die Versuchung nach kurzfristigen Erfolgen, die sicherlich durch Konsumunterstützungsmaßnahmen relativ leicht zu erreichen wären, anhält.

Kleine Lichtblicke lassen sich auf dem Arbeitsmarkt erkennen, wo im 2. Quartal erstmalig seit langer Zeit ein Anstieg von Neueinstellungen (27.000) zu verzeichnen war. Damit ist leider noch kein Rückgang der hohen Arbeitslosenzahlen zu erreichen; bei einem so schwachen Wachstum aber auch ausgeschlossen.

Hier besteht jedoch weiterhin das Problem der viel zu hohen „Arbeitskosten“ („coût du travail“), wobei nicht die Lohnkosten, sondern die immensen Sozialabgaben – Frankreich ist mit einem durchschnittlichen Arbeitgeberanteil von ca. 45% absoluter Spitzenreiter – besonders zu Buche schlagen. Hingegen hat die seit 2013 bestehende Steuergutschrift („CICE“), die aber nur temporär gewährt wird, eine beachtliche Margenverbesserung gebracht. Dies ist jedoch nicht ausreichend. Weitere Reduzierungen der Sozialabgaben würden aber unweigerlich zu einer Konfrontation mit dem Sozialmodell Frankreichs führen, da Abgabensenkungen zwangsläufig eine Verringerung der Sozialleistungen zur Folge hätten.

Nachdem im 2. Quartal 2015 sich die Warenproduktion gegenüber dem Vorquartal verlangsamte, d.h. die Unternehmen stark von ihren aufgebauten Vorratsbeständen profitierten, sind sie nunmehr verpflichtet, die Produktion wieder hochzufahren. Bei weiterem Fortbestehen der guten ökonomischen Rahmenbedingungen (Ölpreis, Dollarparität, Zinshöhe) und den nationalen Investitionsanreizen (z.B. zusätzliche Sonderabschreibung) müssten die Ausichten für einen Wachstumsschub in den kommenden Monaten günstig sein.

Dabei ist jedoch Voraussetzung, dass das Vertrauen in die Zukunft bei den Unternehmen gestärkt wird. Ein Zickzackkurs oder sogar eine Kehrtwende der eingeschlagenen Unternehmenspolitik wäre fatal.

Wir wünschen Ihnen eine angenehme Lektüre und einige Anregungen für Ihre Tagesarbeit.

Ihre DiagnosticNews-Redaktion

Dr. Kurt Schlotthauer
kschlotthauer@coffra.fr

Handelsrecht

Abberufung des Präsidenten des Direktoriums Keine Abfindung trotz guter Finanzlage des Unternehmens

Im Rahmen einer Aufsichtsratssitzung („conseil de surveillance“) wurde der geladene, aber nicht erschienene Präsident des Direktoriums („directoire“) abberufen. Der Aufsichtsrat kam zu der Ansicht, dass eine Beibehaltung des Präsidenten nicht mehr im Interesse der Gesellschaft lag. Der abberufene Präsident forderte daraufhin Schadensersatz für seine Abberufung. Dabei berief er sich auf die während seiner Mandatszeit erzielten guten Ergebnisse sowie das starke Wachstum der Gesellschaft. Darüber hinaus wies er darauf hin, dass sein Mandat erst kürzlich erneuert worden war.

Das Kassationsgericht, Urteil vom 3. März 2015, bestätigte die Entscheidung des Aufsichtsrats: In dem internationalen Umfeld des Unternehmens, das sich durch die Eingliederung einer wichtigen Gesellschaft noch verstärkt hatte, müsse

die Aktiengesellschaft ihre Organisation anpassen. Der derzeitige Präsident wäre aber nicht in der Lage, die neue Einheit in ihrem Wachstum zu begleiten. Den Vorsitzenden des „directoire“ in einer völlig anderen, neuen Umgebung beizubehalten, würde zu neuen Schwierigkeiten führen.

Im Gegensatz zu dem Präsidenten des Verwaltungsrates („Président Directeur Général“, „PDG“), dem üblichen Leitungsorgan einer französischen AG (Société Anonyme „SA“), der im Falle seiner Abberufung niemals eine Entschädigung beanspruchen kann, besteht für den Vorsitzenden des „Directoire“ grundsätzlich ein solcher Anspruch. Dann muss er aber nachweisen können, dass seine Abberufung nicht im Interesse der Gesellschaft lag. Dies wurde jedoch im obigen Fall von Gerichts wegen abgelehnt.

Steuerrecht

Informationspflichten zur Nutzung des Steuerkredits („CICE“)

Überprüfungs- und Berichtspflicht des Abschlussprüfers

Der Steuerkredit („CICE“), der zur Ankurbelung der Wettbewerbsfähigkeit und Personalrekrutierung seit 2013 den Unternehmen gewährt wird, soll – laut Art. 244 Abschnitt C des Steuergesetzbuches („CGI“) – u.a. dazu dienen, Investitionen, Forschungsaufwendungen, Innovationen, Personaleinstellungen und neue Markterschließungen zu finanzieren. Auf keinen Fall darf er dazu benutzt werden, höhere Dividendenausschüttungen oder Gehaltserhöhungen bei den leitenden Führungskräften durchzuführen.

Die Unternehmen müssen über die Verwendung des ihnen gewährten Steuerkredites entweder im Anhang oder in einem

Beiblatt zum Jahresabschluss berichten. Der gesetzliche Abschlussprüfer („Commissaire aux comptes“) ist verpflichtet, die Angaben des Unternehmens zu überprüfen und gegebenenfalls bei nicht vorhandenen bzw. unrichtigen Angaben darüber in seinem Prüfungsbericht zu berichten sowie je nach der relativen Bedeutung der festgestellten Unregelmäßigkeit dies bei seinem Testat zu berücksichtigen. Darüber hinaus muss er – soweit keine Angaben zur Verwendung des „CICE“ gemacht werden, dies der zuständigen Verwaltungsbehörde sowie den Überwachungs-gremien des Unternehmens (z.B. Aufsichtsrat, Audit-Komitee, ...) mitteilen.

Arbeitsrecht

Dem Zigarettenrauch ausgesetzte Arbeitnehmer

Recht auf Schadensersatz

Ein Arbeitnehmer wurde wegen Arbeitsunfähigkeit und mangelnder bestehender anderer Einsatzmöglichkeiten im Unternehmen entlassen. Vor dem Arbeitsgericht beantragte er Schadensersatz, u.a. wegen des permanent erlittenen Zigarettenrauches seiner Kollegen. Der Arbeitgeber hatte das Rauchen im Unternehmen toleriert.

Das Berufungsgericht wies die Klage mit der Begründung ab, der Kläger habe sich niemals über diese Situation beschwert, und hinsichtlich seiner Arbeitsunfähigkeit bestünde keine Verbindung zu dem passiv erlittenen Tabakrauch im Unternehmen.

Das Kassationsgericht, Urteil vom 3. Juni 2015, verwarf die vorgetragenen Argu-

mente, die seiner Ansicht nach den Arbeitgeber nicht von seiner Pflicht befreiten, den Arbeitnehmer vor passivem Nikotinkonsum zu schützen.

Zu dem obigen Gerichtsurteil ist anzumerken, dass der Kläger von 2005 bis 2011 in dem beklagten Unternehmen tätig war und dass ungefähr in der Mitte dieser Periode (1. Februar 2007) ein allgemeines Rauchverbot am Arbeitsplatz gesetzlich eingeführt wurde. Die Entwicklung dieser Bestimmung hatte jedoch keine Auswirkung auf die obige Entscheidung. Das Kassationsgericht entschied unabhängig davon – auf der Grundlage der ergebnisbezogenen Sicherheitsverpflichtungen –, dass der Arbeitgeber verpflichtet war, die Arbeitnehmer nicht einem passiven Nikotinmissbrauch auszusetzen.

Zivilrecht

Gesellschafter zahlt Schulden der „SCI“

Keine Begleichung von eigenen Verbindlichkeiten

Eine Immobiliengesellschaft („SCI“) ließ ein Gebäude bauen, das – wie sich später herausstellte – nicht ausreichend gegen Lärm isoliert war. Der Hausverwalter der Miteigentümergeinschaft verklagte die „SCI“, die sich zum Ausgleich wiederum an ihre Versicherung wandte.

Das Gericht verurteilte die „SCI“ und gleichzeitig auch die Versicherung, wobei sie jedoch die Letztere nur zu einer limitierten Garantieleistung heranzog. Das Gericht begrenzte den Rückgriff der „SCI“ auf die Versicherung in Höhe der von ihr bezahlten Reparaturkosten. Hingegen waren ihrer Meinung nach die von einem Gesellschafter geleisteten Zahlun-

gen nicht von der Versicherung zu übernehmen. Die Richter begründeten ihre Entscheidung mit Verweis auf Art. 1857 des französischen Zivilgesetzbuches („Code Civil“).

Das Urteil wurde vom Kassationsgericht mit Entscheidung vom 6. Mai 2015 berichtigt: Der Gesellschafter einer „SCI“, der die Gläubiger der „SCI“ unter Anwendung von Artikel 1857 des „Code Civil“ bezahlt, begleicht damit nur die Schulden der Gesellschaft und nicht seine persönlichen. Die Versicherung hatte deshalb den gesamten Schaden, der sich aus den für die Lärmisolierung aufzuwendenden Reparaturkosten ergab, zu übernehmen.

Handelsrecht

Fehlender Abschluss einer Haftpflichtversicherung

Haftung des Geschäftsführers

Eine GmbH organisierte Einführungskurse im „Gleitfliegen“. Während einer der Übungen stürzte ein Teilnehmer ab und wurde dabei verletzt. Er verklagte daraufhin die GmbH und ihren Geschäftsführer. Das Vorgericht stellte den Geschäftsführer von jeglicher Haftung frei, da ihm kein persönlicher Fehler in seinem Handeln nachgewiesen werden konnte.

Das angerufene Kassationsgericht – Urteil vom 27. Mai 2015 – berichtigte die obige

Entscheidung: Danach hätte das Vorgericht prüfen müssen, ob die GmbH eine Haftpflichtversicherung abgeschlossen hatte, um sich gegen die Risiken abzusichern, die sich aus ihrer Aktivität ergaben. Dabei erinnerte das Kassationsgericht daran, dass der Nichtabschluss einer solchen Versicherung strafrechtlich belangt werden kann. Wenn die Gesellschaft aber über keine entsprechende Versicherung verfügt, könne die persönliche Haftung des Geschäftsführers geltend gemacht werden.

Arbeitsrecht

Entlassungsschreiben innerhalb einer Gruppe

Unterzeichnung durch den Finanzdirektor der Muttergesellschaft

Ein rechtswirksames Entlassungsschreiben muss vom Arbeitgeber persönlich oder dessen Vertreter, der hierzu einen Auftrag erhalten hatte, unterschrieben sein. Eine nicht dem Unternehmen angehörige Person kann vom Arbeitgeber nicht beauftragt werden.

In dem vorliegenden Sachverhalt, der sich innerhalb einer Gruppe abspielte, wurde ein Arbeitnehmer der Gesellschaft B wegen schwerer Fehler entlassen. Die Ankündigung seiner Entlassung war vom Finanzdirektor der Gesellschaft A, der Mutterge-

sellschaft von B, vorgenommen worden. Das angerufene Gericht hielt die Kündigung für rechtswirksam, da der Finanzdirektor der Muttergesellschaft, die 100% der Aktien an der Tochtergesellschaft B hielt, hierzu als berechtigt und kompetent anzusehen war. Darüber hinaus erfolgte auch die Unterzeichnung des Schreibens aufgrund einer Ermächtigung des gesetzlichen Vertreters der Gesellschaft B. Der Finanzdirektor war deshalb, so das Urteil des Kassationsgerichtes vom 30. Juni 2015, nicht als eine fremde Person der Gesellschaft B zu betrachten.

Arbeitsrecht

Zeitlich befristeter Arbeitsvertrag für einen vorübergehend vakanten Arbeitsplatz

Beendigung erst bei Rückkehr des abwesenden Arbeitnehmers

Der Arbeitgeber kann einen abwesenden Arbeitnehmer durch einen Kollegen ersetzen und für den dadurch vakant gewordenen Arbeitsplatz einen neuen Mitarbeiter mit einem zeitlich befristeten Arbeitsvertrag einstellen.

In dem zugrundeliegenden Sachverhalt erhob sich nun die Frage, wie zu entscheiden war, wenn der Kollege, der den Posten des abwesenden Arbeitnehmers übernehmen sollte, aus gesundheitlichen Gründen hierzu nicht in der Lage war und deshalb seine alte Position wieder aufnahm. War damit der zeitlich befristete Arbeitsvertrag („CDD“),

der keine Laufzeit vorsah, für den eingestellten Mitarbeiter als beendet zu betrachten? Der Arbeitgeber vertrat diese Ansicht.

Das angerufene Kassationsgericht, Urteil vom 24. Juni 2015, war anderer Meinung: Der abgeschlossene Zeitvertrag hatte zum Gegenstand, einen abwesenden Arbeitnehmer mittelbar zu ersetzen. Solange dieser noch nicht ins Unternehmen zurückgekehrt war, dauerte sein Arbeitsvertrag an. Der zeitlich befristete eingestellte Arbeitnehmer, dem gekündigt wurde, war deshalb wegen eines ungerechtfertigten, vorzeitigen Vertragsabbruches zu entschädigen.

Arbeitsrecht

Kopftuch am Arbeitsplatz

Französisches Kassationsgericht holt Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes ein

Wir erinnern an die von uns bereits beschriebene Entscheidung des Kassationsgerichtes („Baby Loup“), in der das Gericht der Kinderkrippe einer öffentlich rechtlichen Vereinigung erlaubte, um die Prinzipien des Laizismus und der Neutralität zu respektieren, das Tragen eines islamischen Kopftuches zu verbieten. Auf dieser Grundlage wurde eine Arbeitnehmerin, die sich diesem Verbot widersetzte, zu Recht entlassen.

In dem neuen, zugrundeliegenden Sachverhalt hatte ein Arbeitgeber eines IT-Dienstleistungsunternehmens eine Arbeitnehmerin, die ihr Kopftuch während der

Arbeit nicht abnehmen wollte, entlassen. Als Begründung führte er an, dass einer seiner Kunden geäußert habe, das Tragen des Kopftuches würden seine Mitarbeiter als störend empfinden.

Das angerufene Kassationsgericht zog es nunmehr vor, unter Außerachtlassung seiner bisherigen, entgegengesetzten Rechtsprechung, den Europäischen Gerichtshof um Stellungnahme anzurufen. In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, dass die europäischen Richter bereits früher die entgegengesetzte Ansicht, wie sie im Urteil des „Baby-Loup“-Falls vertreten wurde, zum Ausdruck gebracht hatten.

Handelsrecht

Verkauf einer hochtechnischen Maschinenanlage

Zeitpunkt der Ertragsverbuchung

Normalerweise erfolgt die Realisierung des Verkaufs eines Wirtschaftsgutes zu dem Zeitpunkt, an dem die Ware vom Käufer ohne Vorbehalt akzeptiert wird. Die Einhaltung dieses Grundsatzes kann sich bei komplexen Maschinenlieferungen als schwierig erweisen. Die bloße Lieferung der Maschine reicht oftmals nicht aus, den Verkäufer von sämtlichen Vertragspflichten zu befreien und ihm die Realisierung des Verkaufs, d.h. die Ertragsverbuchung, zu erlauben.

Das Kassationsgericht stellte mit Urteil vom 10. Februar 2015 einige vom Verkäufer zu erfüllende Verpflichtungen auf, um

die obige Fragestellung eindeutig zu beantworten: Über die reine Auslieferung der Maschinenteile hinausgehend muss, um von einer Vertragserfüllung sprechen zu können, die tatsächliche Inangasetzung der gelieferten Maschine vollzogen worden sein. Dabei ist es unerheblich, dass der Käufer ohne Vorbehalt den Erhalt der Maschine bestätigte. Soweit diese Handlung nicht vollzogen ist, hat der Verkäufer seine Lieferungsverpflichtung noch nicht vollständig erfüllt, und der Käufer ist weiterhin berechtigt, die Auflösung des Vertrages zu fordern. Damit scheidet zu diesem Zeitpunkt auch eine Ertragsverbuchung des Maschinenverkaufes beim Verkäufer aus.

Handelsrecht

Täuschung des Aufkäufer über die Eigenkapitalbasis

Ermittlung des Entschädigungsanspruches

Im Rahmen des Verkaufs einer Gesellschaft für einen Betrag von 122.000 € unterließ es der Verkäufer wissentlich, den Käufer auf die negative Eigenkapitalsituation hinzuweisen. Dem Anspruch des Käufers auf Entschädigung für diese Täuschung wurde von Gerichte wegen stattgegeben.

Nach Auffassung des Gerichts konnte der Aufkäufer davon ausgehen, eine Gesellschaft, die zumindest über ein positives Eigenkapital verfügte, erworben zu haben. Es bezifferte den Ausgleichsanspruch des Käufers auf 457.000 €. Dieser Betrag entsprach dem negativen Teil des Eigenkapitals.

Der Verkäufer begründete seinen Einspruch gegenüber der erstinstanzlichen Entscheidung damit, dass der Schaden nur der Differenz zwischen dem tatsächlichen Wert der Gesellschaft zum Zeitpunkt des Verkaufes und dem effektiv bezahlten Kaufpreis entsprechen könne. Der Käufer

habe aber nur einen Betrag von 91.500 € als Kaufpreis bezahlt. Wenn aber der tatsächliche Wert des Unternehmens sich auf 50.000 € belaufen habe, so könne die Entschädigungssumme nicht höher als 41.500 € sein, nämlich der Betrag, den der Käufer im Vergleich zum Unternehmenswert zu viel bezahlt habe. Das negative Eigenkapital wäre bei der Ermittlung des tatsächlichen Wertes bereits berücksichtigt.

Das Kassationsgericht bestätigte mit Urteil vom 17. März 2015 die Argumente des Verkäufers. Der Schadensersatzanspruch könne nicht über dem tatsächlich erlittenen Schaden des Käufers liegen.

Nach der herrschenden Rechtsprechung kann der Käufer aber auch die Rückgängigmachung des Kaufvertrages mit einem eventuellen Schadensersatzanspruch, wenn die Auflösung des Vertrages den erlittenen Schaden nicht völlig beseitigt, verlangen.

Handelsrecht

Überschuldung eines Kaufmanns

Fehlende Löschung im Handelsregister

Ein Gewerbetreibender verpachtete seinen Geschäftsbetrieb, vergaß aber, die Löschung als Kaufmann im Handelsregister eintragen zu lassen.

Nachdem er in große finanzielle Schwierigkeiten geraten war, beantragte er von der zuständigen Behörde Schuldnerschutz wegen Überschuldung. Sein Antrag wurde abgelehnt, da er aufgrund seiner weiterbestehenden Eintragung im Handelsregister als Gewerbetreibender anzusehen war. In dieser Eigenschaft konnte er nicht in den Genuss des nur für Privatpersonen bestehenden Schuldnerschutzes gelangen.

Seine Situation war deshalb nach den allgemeinen, für Unternehmen geltenden Bestimmungen zu behandeln, so das Urteil des Kassationsgerichtes vom 17. Februar 2015.

Handelsrecht

Geltendmachung des Eigentumsvorbehalts in Einbauten

Nachweispflicht der schadensfreien Herausnahme obliegt dem Lieferanten

Ein Lieferant machte gegenüber seinem Kunden, der in Konkurs gefallen war, den eingeräumten Eigentumsvorbehalt für die von ihm gelieferten, in der Zwischenzeit beim Kunden eingebauten Küchenelemente geltend.

Das angerufene Gericht ging davon aus, dass der Kunde, der dem Antrag widersprach, nachweisen müsse, dass es unmöglich war, die Küchenelemente ohne Beschädigung der übrigen Gegenstände

von diesen zu trennen. Nachdem er diesen Nachweis nicht erbringen konnte, wurde dem Lieferanten erlaubt, sich den Besitz der Küchenelemente zu verschaffen.

Das Kassationsgericht hob die Entscheidung des Vorgerichtes mit Urteil vom 10. März 2015 auf: Seiner Meinung nach oblag es vielmehr dem Kläger, also dem Lieferanten, nachzuweisen, dass der Ausbau der Küchenelemente ohne Beschädigung der anderen Gegenstände möglich war.

Handelsrecht

Verkauf eines Unternehmens

Anfechtung wegen Täuschung

Eine Gesellschaft A verkaufte alle von ihr gehaltenen Anteile an ihrer Tochtergesellschaft B. In der Folge warf der Aufkäufer der Gesellschaft A vor, ihm gewisse Vorgänge, die bei B abgewickelt wurden, wie z.B. den Kunden falsche „Konformitätszertifikate“ auszustellen, verheimlicht zu haben. Hierzu wies der Aufkäufer nach, dass die Mitarbeiter von B durch ihren Chef zu solchen Handlungen angeleitet wurden.

Das angerufene Gericht annullierte den Verkauf wegen vorliegender Täuschung. Das Kassationsgericht – Urteil vom 31. März 2015 – berichtigte die Entscheidung. Danach wäre nicht nachgewiesen worden,

dass die Gesellschaft A tatsächlich von den Praktiken der Gesellschaft B wusste.

In einer späteren, ähnlichen Sachlage urteilte das Kassationsgericht in der gleichen Weise, d.h. es hob die Annullierung des Verkaufes, die durch das Vorgericht ausgesprochen worden war, auf. In dieser Entscheidung warf der Käufer dem Verkäufer eines Unternehmens vor, ihn nicht über einen Sozialstreit, der in der verkauften Gesellschaft vorlag, unterrichtet zu haben. Auch hier konnte vom Käufer nicht nachgewiesen werden, dass der Verkäufer über den Sozialstreit informiert war. Der Verkauf der Gesellschaft war somit rechtsgültig.

Arbeitsrecht

Entlassung von geschützten Arbeitnehmern („salarî protégé“)

Maximale Schutzperiode

In dem zugrundeliegenden Sachverhalt wurde ein Betriebsratsmitglied ohne vorausgegangene Genehmigung des Arbeitsinspektors entlassen. Die Kündigung wurde deshalb von Gerichte wegen annulliert. Das Basisgericht verurteilte den Arbeitgeber wegen Verletzung der Rechte eines geschützten Arbeitnehmers („salarî protégé“) zur Zahlung von 40 Monatsgehältern und in einem ähnlich gelagerten Fall sogar zu 52 Monatsgehältern Schadensersatz. Die Berechnung dieser Entschädigungen wurde damit begründet, dass ein geschützter Arbeitnehmer („salarî protégé“) eine Entschädigung beanspruchen könne, die der Entlohnung ent-

spräche, die er in der Zeit zwischen Kündigung und Beendigung der Schutzperiode als Belegschaftsmitglied beanspruchen könnte. Laut Gesetz kann die Schutzperiode, also Mandatsdauer zuzüglich sechs Monate, 4,5 Jahre betragen.

Das angerufene Kassationsgericht, Urteil vom 15. April 2015, hat erstmalig zu der Frage der Schutzperiode Stellung bezogen. Es begrenzte sie auf zwei Jahre und sechs Monate, wobei es sich auf die legale Mindestmandatsdauer eines Belegschaftsvertreters von zwei Jahren berief.

Anzeigepflicht des geschützten Arbeitnehmers

Wegfall seiner Sonderrechte

Der Arbeitsvertrag eines geschützten Arbeitnehmers („sala-rié protégé“) wurde vom neuen Arbeitgeber übernommen. Dieser entließ ihn wegen schweren Fehlverhaltens ohne Genehmigung des Arbeitsinspektors. Der entlassene Arbeitnehmer, der seinen neuen Arbeitgeber über seinen Status als geschützter Arbeitnehmer („sala-rié protégé“) nicht informiert hatte, machte vor dem Arbeitsgericht Schadensersatz geltend, da die notwendige administrative Genehmigung für seine Entlassung nicht eingeholt worden war.

Der Arbeitnehmer, der als Berater beim Arbeitsgericht tätig war, galt als geschützter Arbeitnehmer („sala-rié protégé“). Seine Entlassung konnte damit auch nur nach vorausgegangener Genehmigung durch den Arbeitsinspektor rechts-

gültig vorgenommen werden. Dies setzt jedoch voraus, dass der Arbeitgeber über das Mandat und die damit geschützte Situation des Arbeitnehmers informiert war.

Im vorliegenden Fall konnte dem Arbeitgeber die Unkenntnis über die geschützte Position des Arbeitnehmers nicht vorgeworfen werden. Durch den Transfer des Arbeitnehmers wurde er auch nicht automatisch über dessen Mandat beim Arbeitsgericht und den daraus entstandenen Schutz informiert. Letzterer hätte ihm darüber berichten bzw. sich vergewissern müssen, dass er Kenntnis von seinem Mandat erlangt hatte. Die Kündigung war damit rechtsgültig vorgenommen worden, so auch das Urteil vom 15. April 2015 des Kassationsgerichts.

Intern

30 Jahre Coffra

Ein Rück- und Ausblick

Seit mittlerweile 117 Ausgaben analysiert DiagnosticNews-Autor Dr. Kurt Schlotthauer Neuigkeiten aus der französischen Wirtschaft und Rechtsprechung, um deutschen Investoren ihr Nachbarland Frankreich zugänglicher zu machen. Mit derselben Intention gründete er die Coffra-Gruppe, die sich zu einer der führenden deutsch-französischen Prüfungs- und Beratungsgesellschaften entwickelte.

Zu Coffras Gründungszeit, 1985, ging der Trend zu internationalen Fusionen, woraufhin große Wirtschaftsprüfungskonzerne den Markt beherrschten. Jedoch fühlten sich bei diesen nicht alle Unternehmen gut aufgehoben – allen voran die deutschen Mittelständler. Coffra, selbst ein mittelständisches Unternehmen, bot ihnen eine Alternative: persönliche statt anonyme Beratung.

Individuelle Betreuung ist auch 30 Jahre nach ihrer Gründung die Kernphilosophie des Familienunternehmens. Hochqualifizierte Mitarbeiter beraten die Coffra-Mandanten und ihre Geschäftspartner mit einem passenden Team und in der für alle Beteiligten verständlichen Landessprache.

Wir sind davon überzeugt, dass dieses Konzept auch für die kommenden Jahre das Richtige ist. Denn Unternehmensführung wird immer komplexer. Märkte entwickeln sich immer schneller. Ressourcen werden immer knapper. Und vor allem: Unterschiede und Gegensätze zwischen Deutschland

und Frankreich können in diesem Kontext zu immer schwerwiegenderen Problemen im Geschäftsalltag führen.



Coffra kann diese Probleme nicht nur lösen, sondern möchte sie vor allem

verhindern. Mit langjähriger Erfahrung und gesammeltem Fachwissen in den Bereichen der Wirtschaftsprüfung, Steuerexpertise, Rechtsberatung und enger, vertrauensvoller Zusammenarbeit mit den Mandanten.

Wenn Sie mehr über unsere Dienstleistungen erfahren möchten oder Informationsmaterial benötigen, freuen wir uns über Ihre Kontaktaufnahme.

Jana Herrmann, Marketing und Kommunikation

jherrmann@coffra.fr

Intern

Neue Seminarveranstaltung

„Frankreich – Bilanzierung, Besteuerung, Recht 2015“

Wir möchten Sie auf das nächste Intensiv-Seminar „Frankreich – Bilanzierung, Besteuerung, Recht 2015“ mit allen Neuregelungen und Änderungen zum Jahresabschluss sowie wertvollen Ratschlägen aus über 35 Jahren Praxis-Erfahrung hinweisen.

Termin: 7. Oktober 2015

Ort: Frankfurt am Main

Programm im Detail unter www.coffra.de/Veranstaltungen
Sonderkonditionen auf Anfrage unter info@coffra.de

7. Oktober 2015



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
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.