November 19

Merk blatt*

* Der Syndikusanwalt im Frankreichgeschäft – worauf ist zu achten?

Im Gesellschaftsrecht »
Im Arbeitsrecht »
Im Vertrags- und Vertriebsrecht »

Übersicht :

* Der Syndikusanwalt im Frankreichgeschäft – worauf ist zu achten?

Im Gesellschaftsrecht »

Im Arbeitsrecht »

Im Vertrags- und Vertriebsrecht »

Bei den jährlichen Gesellschafterbeschlüssen

Die Jahreshauptversammlung ist innerhalb von 6 Monaten ab Ende des Geschäftsjahres abzuhalten. Der Gesellschafterbeschluss zur Verwendung des Gewinns und der Jahresabschluss müssen anschließend binnen eines Monats beim Handelsregister hinterlegt werden. Der Geschäftsbericht wird am Sitz der Gesellschaft aufbewahrt und Dritten auf Anfrage in Kopie zur Verfügung gestellt.

Beispiel *

Das Geschäftsjahr endet am 31.12.2019.
Die Jahreshauptversammlung ist vor dem 30.06.2020 abzuhalten.
Die Bilanz und der Beschluss zur Verwendung des Ergebnisses sind bis zum 30.07.2020 beim Handelsregister zu hinterlegen.

Wichtiger Hinweis :

Wenn die gesetzliche Frist für die Abhaltung der Jahreshauptversammlung nicht eingehalten werden kann, muss frühzeitig und zwar vor Ablauf der vorgenannten 6-monatigen Frist (in unserem Beispiel vor dem 30.06.2020) ein Antrag auf Verlängerung dieser Frist beim Handelsgericht gestellt werden.

Eine weitere Besonderheit des französischen Gesellschaftsrecht ist das Register der Gesellschafterbeschlüsse (registre des assemblées générales), in dem alle Beschlüsse in einer Gesellschaft gesammelt werden müssen.

Nach seiner Paraphierung durch das zuständige Handelsgericht wird das Register am Sitz der Gesellschaft aufbewahrt und muss regelmäßig aktualisiert werden. In der Praxis wird das Protokoll der Gesellschafterversammlung in das Register kopiert und anschließend von den gesetzlichen Vertretern im Original unterzeichnet.

Das Register dient zum einen der Beweissicherung, etwa gegenüber dem Finanzamt, und sollte daher regelmäßig aktualisiert werden. Ein weiterer Grund, das Register ordentlich zu führen liegt in dem Umstand, dass in Frankreich die Gültigkeit eines Gesellschafterbeschlusses ggf. angefochten werden kann, wenn er sich nicht im Register befindet.

Bei der Abberufung des Geschäftsführers

Bei der Abberufung eines Geschäftsführers einer SARL ist darauf zu achten, dass ein ausreichender Grund („juste motif“) für die Abberufung vorliegt, andernfalls kann dieser einen Anspruch auf Schadensersatz gegen die Gesellschaft haben. Der Geschäftsführer hat jedoch keinen Anspruch auf Wiedereinstellung. Teilweise wird außerdem vertreten, dass diese Schadensersatzpflicht in der Satzung abbedungen werden kann.

Beispiele für ausreichende Gründe:

- Fehler in der Geschäftsführung, d.h. objektives Fehlverhalten im Zusammenhang mit dem Amt als Geschäftsführer; der Maßstab für das Fehlverhalten ist das Gesellschaftsinteresse bzw. das Gefährdungspotential des Handelns für die Gesellschaft.
- Eine allgemeine Meinungsverschiedenheit oder ein diffuser Vertrauensverlust seitens der Gesellschafter genügt nicht.

Bitte beachten !

Es gelten unterschiedliche Regeln Geschäftsführer einer SARL und einer SAS. Während der Geschäftsführer eine SARL im Falle einer Abberufung ohne ausreichenden Grund einen Schadensersatzanspruch geltend machen kann, hängen die Rechte des Geschäftsführers einer SAS in diesem Punkt von den Bestimmungen in der Satzung ab. Häufig der Schadensersatzanspruch bei Abberufung trotz Fehlen eines ausreichenden Grundes in SAS-Satzungen wirksam abbedungen.

Allerdings hat der Geschäftsführer bei beiden Gesellschaftsformen ggf. Anspruch auf Schadensersatz, falls die Umstände seiner Abberufung schikanös oder ehrenrührig waren.

Beispiele *

- Anordnung, unmittelbar nach Ende der Abberufungsversammlung die Schlüssel abzugeben,
- unangekündigte Abberufung des Geschäftsführers im Beisein des gesamten Personals, unter Einschaltung der Polizei und/oder eines Gerichtsvollziehers,
- Veröffentlichung des Abberufungsbeschlusses mit dem Hinweis, dass die Abberufung wegen eines schwerwiegenden Fehlers des Geschäftsführers erfolgt ist

Auch kann ein Schadensersatzanspruch des Geschäftsführers gegeben sein, wenn ihm bei seiner Abberufung kein faires Verfahren zugestanden wurde, er also z. B. keine Gelegenheit hatte, sich auf eine Verteidigung gegen die ihm entgegengesetzten Vorwürfe vorzubereiten (sog. principe du contradictoire). Dies gilt gerade auch dann, wenn ein ausreichender Grund für die Abberufung vorliegt.

» Dr. Christophe Kühl ist Managing Partner der Kanzlei und berät Mandanten in den Bereichen M&A und Gesellschaftsrecht.

Christophe Kühl
Rechtsanwalt Avocat à la Cour
kuehl@avocat.de

Bei Unterkapitalisierung oder Zahlungsunfähigkeit

Fällt das Eigenkapital einer SARL oder SAS unter die Hälfte ihres Stammkapitals, muss deswegen noch kein Insolvenzantrag gestellt werden. Nach französischem Recht ist dies nur dann notwendig, wenn die Gesellschaft faktisch zahlungsunfähig ist. In diesem Fall muss der Insolvenzantrag innerhalb von 45 Tagen nach Feststellung der Zahlungsunfähigkeit gestellt werden.

Wichtiger Hinweis :

Wird bei der Jahreshauptversammlung festgestellt, dass das Eigenkapital weniger als die Hälfte des Stammkapitals beträgt, muss der Geschäftsleiter innerhalb von 4 Monaten eine weitere Gesellschafterversammlung einberufen bei welcher die Gesellschafter über die Fortführung der Gesellschaft entscheiden müssen. Es besteht auch die Möglichkeit, bei Gelegenheit der der Feststellung des Jahresabschlusses direkt darüber zu entscheiden. Entscheiden sich die Gesellschafter für die Fortführung, so wird dieser Beschluss im Handelsregister veröffentlicht. Ein entsprechender Hinweis wird auf den Handelsregisterauszug der Gesellschaft eingetragen.

Die Gesellschaft muss anschließend innerhalb einer Frist von maximal drei Jahren (bis zum Ende des zweiten folgenden Geschäftsjahres) ihr Eigenkapital wiederherstellen, sei es im Wege einer Kapitalerhöhung (ggf. mit dem Gesellschafterdarlehen der Gesellschafter), sog. Akkordeonschlag (Kapitalerhöhung und gleich danach Kapitalherabsetzung in Höhe der Verluste) oder Forderungsverzicht der Muttergesellschaft ggf. mit einer Besserungsklausel (die steuerliche Folgen und das Interesse der Muttergesellschaft daran sind vorab zu prüfen), etc. Wird keine solche Kapitalmaßnahme getroffen, so kann jede Person, die ein Interesse daran hat, die Auflösung der Gesellschaft vor dem zuständigen Handelsgericht beantragen. Die Gesellschaft kann die Wiederherstellung des Eigenkapitals jedoch bis zur Entscheidung des Richters noch nachholen.

Hinsichtlich der strafrechtlichen Haftung des Geschäftsführers

Das französische Recht kennt keine Prokura, wie sie in Deutschland existiert. Daher handeln grundsätzlich nur die gesetzlichen Vertreter (die im Handelsregister eingetragen Geschäftsleiter) im Namen der SARL/SAS und dürfen diese rechtlich verpflichten. Es besteht allerdings die Möglichkeit, dass ein Geschäftsleiter einem Mitarbeiter der Gesellschaft eine Handlungsvollmacht für einen oder mehrere Bereiche (Finanzen, Personalverwaltung, Kundenverwaltung, etc.) erteilt und für den so übertragenen Verantwortungsbereich sein strafrechtliches Haftungsrisiko ausschließt.

Solche Handlungsvollmachten sind in allen Bereichen möglich, solange der Geschäftsleiter nicht seine gesamten Befugnisse oder einen wesentlichen Teil davon dadurch überträgt.

Damit der Geschäftsleiter sich durch eine Handlungsvollmacht seiner strafrechtlichen Haftung auf dem entsprechenden Gebiet entzieht, muss diese Handlungsvollmacht gewisse Voraussetzungen erfüllen:

- Der Geschäftsleiter darf nicht persönlich an der Straftat beteiligt sein.
- Die Handlungsvollmacht wurde vom Geschäftsleiter selbst erteilt (nicht von einem anderen Organ z. B.).
- Der Bevollmächtigte muss ein Angestellter der Gesellschaft sein und die Vollmacht annehmen (mit der Ausnahme des Konzerns, in dem er in bestimmten Bereichen ebenfalls ein Angestellter der Muttergesellschaft sein darf).
- Ferner muss er über die nötigen Kompetenzen, die Weisungsbefugnis (meistens leitende Angestellte) und die erforderlichen Mittel (insb. finanziellen) verfügen, sowie selbstständig die Entscheidungen in den 'betroffenen Bereichen treffen dürfen.
- Die Vollmacht muss klar und unmissverständlich sein.

Vorsicht !

Eine Handlungsvollmacht endet nicht mit dem Ausscheiden des bevollmächtigenden Geschäftsleiters aus seinem Amt. Sie ist mithin explizit zu widerrufen.

Im Arbeitsrecht »

Beim Abschluss von Arbeitsverträgen

Wichtiger Hinweis:

Hat das deutsche Unternehmen keine Niederlassung in Frankreich, so kann für einen in Frankreich zu beschäftigenden Mitarbeiter theoretisch die Anwendung deutschen Rechts vereinbart werden. Da jedoch die zwingenden Vorschriften des französischen Rechts (z. B. Regelungen der Arbeitszeit, Feiertage, Jahresurlaub, Mindestlohn und Vergütung für Überstunden) nicht abbedungen werden können, ist es in der Praxis ratsam, den Vertrag gleich dem französischem Recht zu unterstellen.

Wegen des französischen Sprachschutzgesetzes (Loi Toubon) ist es ohnehin erforderlich, den Vertrag zumindest auch in einer französischen Fassung anzufertigen.

Die Anpassung an das französische Recht hat überdies den Vorteil, bereits zu Beginn des Frankreichgeschäfts den richtigen Tarifvertrag anzuwenden (nahezu alle Branchentarifverträge sind in Frankreich allgemeinverbindlich).

Die Befristung des Arbeitsverhältnisses ist nur in besonderen, gesetzlich festgelegten Fällen zulässig. Dauerhaft und regelmäßig im Unternehmen anfallende Tätigkeiten dürfen nicht im Rahmen befristeter Arbeitsverträge verrichtet werden.

Unabhängig vom Unternehmenssitz des Arbeitgebers werden im Fall der Beschäftigung eines Arbeitnehmers in Frankreich grundsätzlich Sozialversicherungsbeiträge in Frankreich fällig. Der Arbeitgeberanteil beträgt dabei ca. 42 %, also etwa doppelt so viel wie in Deutschland und zwar ohne Beitragsbemessungsgrenze. Ausnahmen hierzu gibt es nur für niedrigere Löhne.

Zum Thema Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz

Den gesetzlichen Vorschriften entsprechend muss jeder Arbeitnehmer in Frankreich innerhalb von drei Monaten nach seiner Einstellung ein Gespräch mit dem Arbeitsarzt führen. Eine ärztliche Untersuchung gibt es jedoch nur für besondere Arbeitnehmergruppen (wie z.B. Nachtarbeiter, Schwangere sowie Behinderte).

Nicht vergessen!

Des Weiteren ist gesetzlich vorgesehen, dass die Arbeitsfähigkeit des Arbeitnehmers mindestens alle 24 Monate überprüft werden muss.

» Emilie Wider leitet das arbeitsrechtliche Team der Standorte Köln und Paris. Sie ist spezialisiert in Restrukturierungen und komplexen Kündigungsverfahren in Frankreich.

Emilie Wider *LL.M.*
Avocate au Barreau de Paris
wider@avocat.de

Sollte ein Unternehmen weder über eine Betriebsstätte noch über ein Verbindungsbüro in Frankreich verfügen, sondern seine Präsenz lediglich aus einen lokalen Mitarbeiter bestehen, der im Home-Office tätig ist, befreit dieser Umstand nicht von der vorstehenden gesetzlichen Verpflichtung. Es obliegt dem Arbeitgeber, einen Arbeitsarzt in der Nähe des Ortes ausfindig zu machen, an dem der Arbeitnehmer seinen Lebensmittelpunkt hat, und mit diesem den vorgeschriebenen Termin zu organisieren.

Ein zuständiger Arzt kann z.B. über die Gelben Seiten (pages jaunes) gesucht werden (Ärzte mit dem Zusatz „service de santé au travail"), wobei einige Ärzte neben einem Beitrittsformular auch ein Begleitschreiben zur Erläuterung der Situation verlangen.

Bei der Kündigung von Mitarbeitern

Anders als in Deutschland muss der Kündigung ein Vorgespräch zwischen Arbeitgeber und dem betroffenen Mitarbeiter vorausgehen, das bestimmten Form- und Fristerfordernissen genügen muss. Der Arbeitgeber hat den Mitarbeiter zu diesem Vorgespräch schriftlich zu laden.

Bitte beachten !

Das Ladungsschreiben muss zwingende Formvorschriften einhalten und sollte entweder per Einschreiben mit Rückschein verschickt oder dem Arbeitnehmer persönlich mit Empfangsbestätigung übergeben werden. Zwischen dem Empfang des Schreibens und dem Kündigungsvorgespräch muss eine Zeitspanne von mindestens fünf Werktagen liegen.

Bei dem Gespräch handelt es sich um einen Austausch: Das bedeutet, dass der Arbeitgeber die Gründe für eine mögliche Kündigung darzustellen hat und dem Arbeitnehmer Gelegenheit dazu geben soll, eigene Erklärungen abzugeben bzw. Einwände vorzubringen. Zum Ende dieses Kündigungsgespräches darf nicht unmittelbar eine endgültige Entscheidung über die Kündigung fallen. Diese kann dem Mitarbeiter frühestens am 3. Werktag nach dem Gespräch per Einschreiben mit Rückschein zugestellt werden.

Das Kündigungsschreiben muss eine konkrete und präzise Beschreibung sämtlicher Kündigungsgründe enthalten. Es darf jedoch nur die Kündigungsgründe enthalten, die auch bei dem Vorgespräch erörtert wurden. Vor Gericht ist nur der Inhalt des Kündigungsschreibens maßgeblich, d.h. mögliche andere Kündigungsgründe sind unbeachtlich.

Beim Wachstum des Unternehmens : Wichtige Schwellen in Bezug auf die Personalvertretung

Ab 11 Mitarbeitern

Hat das Unternehmen über einen ununterbrochenen Zeitraum von 12 aufeinanderfolgenden Monaten elf oder mehr Mitarbeiter beschäftigt, so hat das Unternehmen die Wahl eines Betriebsrates (sog. comité social et économique, CSE) zu initiieren und zu organisieren.

Bei der Berechnung der Arbeitnehmerzahl sind sämtliche laufenden Arbeitsverträge einzubeziehen. Hierbei sind auch Arbeitnehmer zu berücksichtigen, die sich in der Probezeit befinden oder deren Arbeitsverhältnis, z. B. krankheitsbedingt, vorübergehend ruht. Hingegen sind Lehrlinge oder Praktikanten bei der Berechnung auszuschließen.

In Betrieben mit 11 bis 24 Beschäftigten sind ein Personalvertreter sowie ein Stellvertreter zu wählen. Zur Ausübung ihrer Vertretungstätigkeit stehen den Personalvertretern monatlich 10 vergütete Stunden zu, für die sie von ihrer Arbeit freizustellen sind.

Ab 50 Mitarbeitern

» Zusätzliche Formalitäten und Anhörungspflichten in Verbindung mit dem Betriebsrat

In Unternehmen, die mindestens 50 Arbeitnehmer beschäftigen, müssen sowohl ein Sekretär als auch ein Schatzmeister des Betriebsrates ernannt werden. Außerdem muss eine Betriebsratsordnung erstellt werden.

Darüber hinaus bestehen weitere Informations- und Anhörungspflichten des Betriebsrates wie beispielsweise in Fragen, die die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz sowie die Arbeitsbedingungen betreffen, wie auch in wirtschaftlichen Fragen, insbesondere bezüglich des allgemeinen Betriebsablaufs, der strategischen Ausrichtung des Unternehmens, der wirtschaftlichen und finanziellen Lage des Unternehmens sowie der sozialen Unternehmenspolitik. Ferner kann der Betriebsrat im Bereich der Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz sowie der Arbeitsbedingungen Untersuchungen und Ermittlungen durchführen. Das Unternehmen verfügt über eine zwölfmonatige Frist ab der Erreichung einer Anzahl von 50 Arbeitnehmern in den letzten 12 aufeinanderfolgenden Monaten, um alle ihren zusätzlichen Informations- und Anhörungspflichten nachzukommen.

» Finanzierung des Betriebsrates

Im Rahmen der Finanzierung des Betriebsrates durch den Arbeitgeber sind für Unternehmen, die mindestens 50 Arbeitnehmer beschäftigen, zwei Etats einzukalkulieren: Zunächst einmal ist ein Beitrag zum Unterhalt des Betriebsrates in Höhe von 0,2 % des Personalaufwands abzuführen (0,22 % bei Unternehmen, die mindestens 2.000 Arbeitnehmer beschäftigen).

Des Weiteren ist ein zusätzlicher Betrag zur Wahrnehmung der sozialen und kulturellen Aktivitäten des Betriebsrates zu leisten. Dessen Berechnung wird vereinbart; Sollte keine Einigung erzielt werden, so muss dieser Betrag mindestens demselben Prozentsatz des Personalaufwands wie im letzten Jahr entsprechen. Grundsätzlich kann festgehalten werden, dass die Existenz eines Betriebsrates zusätzliche Kosten in Höhe von etwa 1 % der gesamten Personalkosten verursacht.

Ab 300 Mitarbeitern

» Einrichtung eines Ausschusses für Arbeitssicherheit und -bedingungen beim Betriebsrat

Bei Unternehmen oder Betrieben, die mindestens 300 Arbeitnehmer beschäftigen und bei kleineren Unternehmen, wenn der Arbeitsinspektor aufgrund der Tätigkeit des Unternehmens, der Gestaltung oder der Ausstattung der Räumlichkeiten dies entscheidet, ist ein betrieblicher Ausschuss für Arbeitssicherheit und -bedingungen (CSSCT für Commission santé, sécurité et conditions de travail) zu gründen, der vorab bei einigen Fragen, die die Sicherheit und die Arbeitsbedingungen betreffen, insbesondere die Stellungnahmen des Betriebsrates vorbereiten wird.

» Zusätzliche Informations- und Anhörungspflichten des Betriebsrates

Außerdem bestehen weitere Informations- und Anhörungspflichten des Betriebsrates wie beispielsweise die quartalweise Information insbesondere über die Entwicklung der Aufträge, den eventuellen Zahlungsverzug betreffend die Sozialabgaben, die Entwicklung der Anzahl und Qualifikation der Arbeitnehmer nach Geschlecht und Vertragsart. Das Unternehmen verfügt über eine zwölfmonatige Frist ab der Erreichung einer Anzahl von 300 Arbeitnehmern in den letzten 12 aufeinanderfolgenden Monaten, um allen ihren zusätzlichen Informations- und Anhörungspflichten nachzukommen.

Bei der Zusammenarbeit mit französischen Handelsvertretern

Ein wesentlicher Unterschied zwischen dem deutschen und dem französischen Recht besteht hinsichtlich der Rechtsfolgen der Beendigung des Handelsvertretervertrages. Statt eines Ausgleichs für die dem Unternehmen nach Vertragsbeendigung verbleibenden Vorteile, sieht das französische Recht eine pauschale Entschädigung des Handelsvertreters für die Einkommensnachteile vor, die ihm durch die Vertragsbeendigung entstehen. Ob dem Unternehmer Vorteile verbleiben, ist dabei unerheblich.

Die Entschädigung des Handelsvertreters beträgt nach gefestigter französischer Rechtsprechung zwei durchschnittliche Jahresvergütungen, wobei die gesamte Vergütung des Handelsvertreters in den letzten drei Vertragsjahren maßgeblich ist. Damit ist der bei Vertragsbeendigung zu zahlende Betrag nach französischem Recht in der Regel doppelt so hoch wie nach deutschem Recht.

Wichtiger Hinweis:

Darüber hinaus gestaltet sich bei Geltung des französischen Rechts für den Handelsvertreter der Nachweis der Anspruchsvoraussetzungen sehr viel einfacher als nach deutschem Recht, da der Handelsvertreter nicht nachweisen muss, dass er Stammkunden selbst geworben oder den Umsatz mit Bestandkunden erheblich gesteigert hat. Auch entfällt die bisweilen komplizierte Berechnung des Rohausgleichs.

Beim Abschluss von Handelsvertreterverträgen hat die Rechtswahl mithin erhebliche Konsequenzen. Aus Sicht eines deutschen Unternehmens sprechen gute Gründe dafür, bei der Verhandlung und dem Abschluss von Verträgen mit französischen Handelsvertretern auf die Wahl des deutschen Rechts zu bestehen.

Bei Warenlieferungen nach Frankreich

Sachmängelgewährleistung

Auch bei der Lieferung von Waren nach Frankreich stellt sich für deutsche Unternehmen die Frage der Rechtswahl. Französische Abnehmer drängen bisweilen auf die Vereinbarung des französischen Rechts. Dies kann aber zu erheblichen Nachteilen für den Lieferanten führen, besonders wenn gleichzeitig die Geltung des UN-Kaufrechts (CISG) ausgeschlossen wird.

» Gordian Deger führt für das Team Vertrags- und Prozessrecht am Standort Köln. Seinen Tätigkeitsschwerpunkt hat er in den Bereichen Litigation und gewerblichen Rechtsschutz. Zudem ist er deutsch-französischer Mediator.

Gordian Deger *LL.M.*
Rechtsanwalt, Mediator
deger@avocat.de

In der Tat ist zu beachten, dass die Haftung des Verkäufers für Sachmängel nach dem nationalen französischen Recht deutlich strenger ist, als nach dem deutschen Kaufrecht. Während die Unterschiede bei offenkundigen Mängeln weniger ausgeprägt sind, gelten für sog. versteckte Mängel (vices cachés) Sonderregeln, die für ausländische Lieferanten überraschend sein können:

Bitte beachten !

Sonderregeln *

- Keine Obliegenheit zur unverzüglichen Rüge nach Entdeckung eines versteckten Mangels
- Kein Recht des Verkäufers auf Nacherfüllung (außer bei Verbrauchergeschäften)
- Rücktrittsrecht des Käufers auch bei geringfügigen Mängeln
- Möglichkeit der Geltendmachung der Gewährleistungsansprüche innerhalb von zwei Jahren ab Entdeckung des Mangels, höchstens jedoch innerhalb von 5 Jahren nach Vertragsschluss.
- Keine Beschränkung der Haftung des Verkäufers für versteckte Mängel, es sei denn der Käufer verfügt über eine vergleichbare, spezifische Fachkunde in Bezug auf die Ware.

Direktanspruch in der Lieferkette

Nach französischem Recht gibt es im Rahmen von Lieferketten einen Direktanspruch des Letzterwerbers gegen die vorgelagerten Lieferanten (action directe). Nach der französischen Rechtsprechung wandert der Gewährleistungsanspruch des Erstkäufers mit der Ware in der Lieferkette bis hin zum Endverbraucher.

Der Direktanspruch kann sich grundsätzlich auch gegen einen ausländischen Hersteller richten und stellt für diesen mithin ein erhebliches Risiko dar. Allerdings kann der ausländische Hersteller das Risiko einer direkten Inanspruchnahme durch geschickte Vertragsgestaltung zumindest minimieren: Zwar ist die französische Rechtsprechung in diesem Punkt uneinheitlich, jedoch besteht danach grundsätzlich kein Direktanspruch gegen einen ausländischen Hersteller, falls dieser die Vertragsbeziehung zu seinem unmittelbaren französischen Abnehmer (Zwischenhändler) dem UN-Kaufrecht unterstellt hat und das französische Recht auch nicht subsidiär eingreift.

Vorsicht !

Ein deutscher Hersteller kann das Risiko eines vertraglichen Direktanspruchs also dadurch minimieren, dass er mithilfe einer schriftlichen Vereinbarung sicherstellt, dass seine Lieferungen an seinen französischen Abnehmer nicht dem französischen Recht unterliegen. Es empfiehlt sich aus Sicht eines deutschen Lieferanten vielmehr ausdrücklich die Geltung des deutschen Rechts einschließlich des UN-Kaufrechts zu vereinbaren.

Beim Abschluss von Gewerbemietverträgen

Das französische Recht sieht für Gewerberaummietverträge (bail commercial) Sonderregeln vor, die dem Mieter z. T. sehr weitgehende Rechte einräumen. Hervorzuheben sind insbesondere die Vorschriften betreffend die Vertragsdauer.

Bitte beachten!

Die Mindestlaufzeit eines klassischen Gewerbemietvertrages beträgt nach französischem Recht neun Jahre. Der Vertrag kann somit auch eine längere Laufzeit vorsehen, er kann aber nicht auf unbestimmte Zeit geschlossen werden.

Der Vermieter kann den Mietvertrag während der Vertragslaufzeit – bis auf wenige Ausnahmesituationen – nicht ordentlich kündigen. Selbst nach Ablauf der Mietdauer hat der Mieter einen Anspruch auf Abschluss eines Anschlussvertrages. Will der Vermieter dem Mieter nach Ablauf der Mietdauer keinen Anschlussvertrag gewähren, so muss er ihm eine Entschädigung anbieten. Diese starke Rechtsposition des Mieters wird als das „Recht auf den Mietvertrag" bezeichnet (droit au bail).

Der Mieter hat seinerseits das Recht, den Mietvertrag zum Ende des dritten, sechsten und neunten Vertragsjahres bzw. zum Ende der Laufzeit mit einer Frist von mindestens sechs Monaten zu kündigen. In der Praxis wird das Recht des Mieters, den Vertrag alle drei Jahre zu kündigen, bisweilen vertraglich ausgeschlossen, was jedoch nur wirksam möglich ist, falls der Vertrag eine Laufzeit von mehr als 10 Jahren hat.

Besonders interessant:

Unter bestimmten Voraussetzungen ist es in Frankreich möglich, Mietverträge mit kürzeren Laufzeiten abzuschließen (bail dérogatoire). Ihre Laufzeit darf nach dem Gesetzeswortlaut nicht mehr als drei Jahre betragen, andernfalls wandeln sie sich in klassische Gewerbemietverträge um. Allerdings erlauben die französischen Gerichte unter bestimmten Voraussetzungen die einvernehmliche Verlängerung dieser Kurzzeitmietverträge um weitere drei Jahre.

Bei der Beendigung von Geschäftsbeziehungen

Nach französischem Recht haftet derjenige auf Schadensersatz, der eine gefestigte Geschäftsbeziehung beendet, ohne dies dem Geschäftspartner vorab schriftlich angezeigt zu haben und dabei eine angemessene Auslauffrist eingehalten hat, die unter anderem die Gesamtdauer der Geschäftsbeziehung berücksichtigt (sog. rupture brutale d'une relation commerciale établie).

Diese Regelung gilt für alle Arten von Geschäfts- und Vertragsbeziehungen, sofern nicht besondere gesetzliche Kündigungsfristen existieren. Sie gilt auch für internationale Geschäftsbeziehungen. Die französische Rechtsprechung geht davon aus, dass es sich bei der Vorschrift um eine international zwingende Norm handelt, so dass sie nicht abbedungen werden kann, auch nicht durch die Wahl einer anderen Rechtsordnung.

Eine gefestigte Geschäftsbeziehung setzt nicht unbedingt einen schriftlichen Vertrag voraus. Vielmehr kann allein durch den regelmäßigen Austausch von Waren oder Dienstleistungen eine solche Beziehung begründet werden. Liegt eine gefestigte Geschäftsbeziehung vor, so gilt nicht nur die Vertragskündigung als Abbruch, sondern unter Umständen auch die bloß faktische Einstellung der Bestellungen oder die Ablehnung der Belieferung, die einseitige Verschlechterung der Geschäftskonditionen oder die Nichtverlängerung eines auslaufenden, befristeten Vertrages. Zudem erfüllt nicht nur der vollständige Abbruch, sondern auch eine „teilweise Beendigung", mithin einer erheblichen Reduzierung des Geschäftsvolumens, den Tatbestand des Geschäftsabbruchs.

Ausgeschlossen ist die Haftung des Kündigenden nur im Falle einer außerordentlichen Kündigung wegen einer erheblichen schuldhaften Pflichtverletzung des Vertragspartners, bei Vorliegen externer Umstände, die eine Fortsetzung der Geschäftsbeziehung unmöglich machen („höhere Gewalt"), oder bei schriftlicher Kündigung unter Einräumung einer angemessenen Auslauffrist.

Sofern die einzuhaltende Mindestfrist nicht durch Kollektivvereinbarung oder per Verordnung festgelegt ist, ist die Frist unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls zu bestimmen, insbesondere:

- Die Gesamtdauer der Geschäftsbeziehung;
- Die Besonderheiten der Branche;
- Der Grad der Abhängigkeit des Geschäftspartners von der Geschäftsbeziehung und seine Möglichkeit, sich umzuorientieren;
- Das Bestehen einer Exklusivvereinbarung zwischen den Parteien;
- Die von dem Geschäftspartner im Rahmen der Geschäftsbeziehung getätigten Investitionen.

Merken!

Als grobe Richtschnur kann man sich merken, dass die Auslauffrist etwa einen Monat pro Jahr der Zusammenarbeit beträgt. Bei langen Geschäftsbeziehungen waren in der Vergangenheit in Frankreich Kündigungsfristen zwischen 12 und 24 Monaten keine Seltenheit. Eine Gesetzesreform hat im April 2019 jedoch die erforderliche Auslauffrist auf 18 Monate gedeckelt. Zur Risikominimierung bieten sich die folgenden Maßnahmen an:

- Vermeidung gefestigter Geschäftsbeziehungen durch regelmäßige Lieferantenwechsel
- Vermeidung von Exklusivbindungen mit Abnehmern
- Vereinbarung des deutschen Rechts und der ausschließlichen Zuständigkeit deutscher Gerichte oder eines Schiedsgerichts

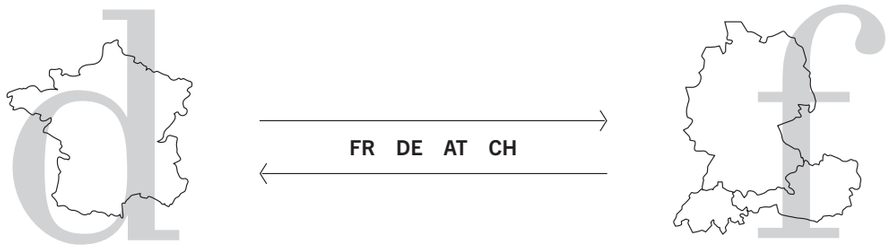
» Ihr Partner im französischen Recht «

Wir über uns *

Von Unternehmensjuristen am häufigsten empfohlen | Über 35 deutsch-französische Rechtsanwälte und Avocats | Berater für Mittelstand und Konzerne | Französisches Wirtschaftsrecht | Alle Ansprechpartner perfekt zweisprachig | Mitglied Villafrance (Steuerberatung, Büros, Personal etc.)

Leistungen :

Arbeitsrecht | Gesellschaftsrecht | M&A | Vertragsrecht | Vertriebsrecht | Litigation Arbitration Mediation | Steuerrecht | Gewerblicher Rechtsschutz | Wettbewerbsrecht | Restrukturierungen



Standorte •

Köln D
Konrad-Adenauer-Ufer 71
D-50668 Köln
T +49 221 13996960
F +49 221 139969669
koeln@avocat.de

Paris F
4 rue Paul Baudry
F-75008 Paris
T +33 1 81516558
F +33 1 81516559
paris@avocat.de

Lyon F
10-12 boulevard Marius Vivier Merle
F-69003 Lyon
T +33 4 27465150
F +33 4 27465151
lyon@avocat.de

Straßburg F
16 rue de Reims
F-67000 Straßbourg
T +33 3 88456545
F +33 3 88600776
strasbourg@rechtsanwalt.fr

Baden-Baden D
Schützenstraße 7
D-76530 Baden-Baden
T +49 7221 302370
F +49 7221 3023725
baden@avocat.de

Saargemünd F
50 rue de Grosbliederstroff
F-57200 Saargemünd
T +33 3 87029987
F +33 3 87280813
sarreguemines@rechtsanwalt.fr

www.avocat.de

www.rechtsanwalt.fr

EPP& KÜHL