



FRANZÖSISCHES WIRTSCHAFTSRECHT

I.
ARBEITSRECHT

II.
GEWERBLICHER RECHTSCHUTZ

III.
VERTRAGSRECHT

IV.
GESELLSCHAFTSRECHT

UNSERE NÄCHSTEN FRANKREICH-SEMINARE



22. Mai 2017

17.00 – 18.00 Webinar

- **ENTSENDUNG UND ERBRINGUNG VON DIENSTLEISTUNGEN IN FRANKREICH
(Co-Webinar, 1h)**

12. Juni 2017

17.00 – 17.30 Webinar

- **WIE IST DER VERTRIEB IN FRANKREICH ZU GESTALTEN?**

20. Juni 2017

16.00 – 16.30 Webinar

- **KÜNDIGUNG EINES MITARBEITERS IN FRANKREICH –
WORAUF IST ZU ACHTEN?**

26. Juni 2017

17.00 – 17.30 Webinar

- **ZUSAMMENARBEIT MIT SUBUNTERNEHMERN IN FRANKREICH –
WORAUF IST ZU ACHTEN?**

27. Juni 2017

Seminar, Düsseldorf

- **ARBEITSRECHT IN FRANKREICH BEIM BWNRW**

28. Juni 2017

Seminar, IHK Schleswig-Holstein

- **RECHTLICHE GRUNDLAGEN FÜR EXPORTVERTRÄGE UND
AGB IM AUSLANDSGESCHÄFT**

Gerne können Sie die oben gewünschten Informationen per Fax 0221 139 96 96 69
oder per E-Mail seminare@avocat.de anfordern.

Unsere aktuellen Webinartermine finden Sie auch unter <https://avocat.edudip.com/webinars>

UNSERE AUTOREN

ARBEITSRECHT



EMILIE WIDER, LL.M.
Avocat au Barreau de Paris
wider@vocat.de

GEWERBLICHER RECHTSCHUTZ



MAUD BOURGOIN, LL.M.
Avocat au Barreau de Paris
bourgoin@avocat.de

VERTRAGSRECHT



MÉLANIE ALLEMAND, LL.M.
Avocat au Barreau de Paris
allemand@avocat.de



CHRISTINE BENEKE, DIAP (ENA)
Rechtsanwältin
beneke@avocat.de



EDITH AUPETIT, LL.M.
Avocat au Barreau de Paris
Attorney-at-Law (New York)
aupetit@avocat.de

GESELLSCHAFTSRECHT



DR. CHRISTOPHE KÜHL
Rechtsanwalt
Avocat au Barreau de Paris
kuehl@avocat.de



LARISSA WOHLGEMUTH, LL.M.
Rechtsanwältin
Avocat au Barreau de Paris
wohlgemuth@avocat.de



LAURA REJANO, LL.M.
Avocat au Barreau de Paris
rejano@avocat.de



I.

FRANKREICH HAT EINEN NEUEN PRÄSIDENTEN

WELCHE ÄNDERUNGEN DES ARBEITSRECHTS SIND ZU ERWARTEN?

EMILIE WIDER

Am 7. Mai 2017 wurde Emmanuel Macron zum 25. Präsidenten Frankreichs gewählt.

Ob und inwiefern er sein Wahlprogramm in den nächsten 5 Jahren umsetzen wird, ist natürlich noch ungewiss und hängt insbesondere davon ab, wie die Parlamentswahlen im Juni ausgehen.

Nichtsdestotrotz möchten wir Ihnen bereits die wesentlichen Punkte seines Wahlprogramms im Bereich des Arbeitsrechts und die somit zu erwartenden Änderungen näher bringen.

Folgende Vorschläge wurden von der Partei „En Marche“ verfasst:

Bezüglich der Einstellung von Mitarbeitern in Frankreich:

- Einrichtung eines digitalen *Code du travail* (französisches Arbeitsgesetzbuch), um die kleinen und mittleren Unternehmen bei ihren Entscheidungen zu begleiten. Die Internetseite wird die zu beachtenden gesetzlichen und tarifvertraglichen Verpflichtungen angeben und verbindliche Ratschläge der Behörden beinhalten;
- Senkung der Sozialabgaben für den Arbeitgeber in Höhe von 6 Prozentpunkten anstelle des bisherigen *CICE - Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi* (Steuerabzug für die Förderung des Wettbewerbs und der Beschäftigung);
- Senkung der Sozialabgaben für den Arbeitnehmer;
- Wiederherstellung der Befreiung von Sozialabgaben auf Überstunden;
- Auszahlung einer Prämie von 5.000 bis 15.000 € bei der Einstellung von Bewohnern aus schwierigen Stadtteilen;



- Erhöhung der Prämie, die den Mitarbeitern mit niedrigen Gehältern ausbezahlt wird (sog. *Prime d'activité* - Prämie zur Beschäftigung) um 80 € / Monat;

Bezüglich der Entlassung von Mitarbeitern in Frankreich:

Einführung einer Ober- und Untergrenze für den Schadensersatz, den ein Mitarbeiter nach einer unzureichend begründeten Kündigung geltend machen kann. Das Thema ist nicht neu und wurde in den letzten Jahren bereits mehrmals angegangen, allerdings bisher erfolglos. Mehr dazu können Sie unter anderem **hier** lesen.

Bezüglich des sozialen Dialogs und der Rolle von Betriebsvereinbarungen:

- Die Rolle der Betriebsvereinbarungen wird im Sinne der jungen Arbeitsrechtsreform (s. hierzu unseren **NL 4.16**) weiter verstärkt. Es wird zwischen den Grundprinzipien des Arbeitsrechts (darunter fallen unter anderem die gesetzliche Arbeitszeit, der Mindestlohn und die Gleichstellung) und den restlichen Bereichen unterschieden. Diese Bereiche sollen so lokal wie möglich geregelt werden, und zwar per Betriebsvereinbarungen, die Vorrang vor den Tarifverträgen haben. Zur Erinnerung, die Betriebsvereinbarungen (*accords collectifs d'entreprise*) werden in Frankreich i. d. R. mit den Gewerkschaften und nicht mit dem Betriebsrat abgeschlossen.
- Starke Reduzierung der Anzahl der Branchen: von den aktuellen 1.000 soll es nur noch zwischen 50 bis 100 Branchen geben.
- Vereinfachung der Personalvertretung durch die Einführung eines einheitlichen Vertretungsorgans in allen Unternehmen und Konzernen, welches die Kompetenzen des Betriebsrats, des Personalvertreters und des Ausschusses für Hygiene, Sicherheit und Arbeitsbedingungen übernimmt.
- Bessere Ausbildung der Arbeitnehmervertreter für die Ausübung ihres Amts.
- Ermutigung der Mitarbeiter zum gewerkschaftlichen Engagement und dessen Anerkennung hinsichtlich der innerbetrieblichen Karriere. Bekämpfung der Diskriminierung in Folge einer gewerkschaftlichen Betätigung.

Bezüglich der Arbeitslosigkeit

- Entwicklung einer allgemeinen Arbeitslosenversicherung für alle Beschäftigte, d. h. auch für Selbständige.
- Erweiterung des Anspruchs auf Arbeitslosenversicherung auf die Arbeitnehmer, die selbst kündigen. Dieser Anspruch besteht einmal alle 5 Jahre.
- Im Gegenzug werden die Kontrollen hinsichtlich der Arbeitssuche verschärft und die Mittel des französischen Arbeitsamts verstärkt. Nach einer Kompetenzbewertung, die innerhalb von 2 Wochen stattfinden soll, wird eine aktive Arbeitssuche jedes Arbeitslosen erwartet. Werden mehr als zwei angemessene Stellenangebote abgelehnt, kann das Arbeitslosengeld ausgesetzt werden.

- Einrichtung eines Bonus/Malus Systems hinsichtlich der Beiträge an die Arbeitslosenversicherung. Arbeitgeber, die exzessiv auf Arbeitsverträge von kurzer Dauer zurückgreifen zahlen dann mehr als die, die dauerhafte Arbeitsplätze schaffen.

Sonstiges

- Veröffentlichung der Namen der Unternehmen, die die Lohngleichheit zwischen Männern und Frauen nicht einhalten.
- Die Rente mit 62 bleibt erhalten.

Neuberechnung der repräsentativen Gewerkschaften in Frankreich: Das Ergebnis bleibt unverändert

EMILIE WIDER

Nur eine repräsentative Gewerkschaft kann in Frankreich Betriebsvereinbarungen oder frankreich- und branchenweite Tarifverträge verhandeln. Zwischen 1966 und 2008 galten 5 folgende Gewerkschaften als immer repräsentativ: die CGT, die CGT-FO, die CFDT, die vom CFTC und die CFE-CGC.

Dieser automatischen Repräsentativität wurde durch das Gesetz vom 20. August 2008 ein Ende gesetzt.

Vielmehr müssen nun die Gewerkschaften in Frankreich folgende Voraussetzungen erfüllen, um als repräsentativ zu gelten:

- vor mindestens 2 Jahren gegründet worden sein,
- unabhängig und unter Beachtung der sog. republikanischen Werte handeln,
- finanziell transparent sein,
- eine Mindestanzahl von Stimmen bei den letzten Wahlen erhalten haben:
 - Auf Unternehmensebene: mindestens 10% der Stimmen
 - Auf Branchenebene: mindestens 8% der Stimmen
 - Auf nationaler Ebene: mindestens 8% der Stimmen
- einen bestimmten Einfluss haben, welcher vor allem durch ihre Aktivität und ihre Erfahrung gekennzeichnet ist,
- bestehende Mitgliedschaften haben.

Hauptvoraussetzung ist die Erhaltung einer Mindestanzahl von Stimmen. Die Werte auf National- und Branchenebene werden alle vier Jahre neu bemessen und so wurden am 31. März 2017 zum 2. Mal die Ergebnisse der Bemessung auf Nationalebene bekanntgegeben.

Mit allerdings wenig Überraschungseffekt, denn wie auch schon bei der ersten Bemessung 2013 sind es einfach dieselben und oben genannten 5 Gewerkschaften, die es über die 10 % - Schwelle schaffen, die vor 2008 als zwingend repräsentativ galten. Die einzige nennenswerte Neuigkeit betrifft den ersten Platz, der nun durch die als moderater geltende CFDT eingenommen worden ist.



Emilie Wider
0221 139 96 96 0
wider@avocat.de

II.

GEWERBLICHER RECHTSCHUTZ (MARKENRECHT)

1. Territoriale Reichweite des Unterlassungsanspruchs aus einer Unionsmarke – EuGH-Urteil C-223/15 vom 22.09.2016

MAUD BOURGOIN

Voraussetzung für den markenrechtlichen Unterlassungsanspruch aus einer Unionsmarke ist bei fehlender Zeichenidentität das Bestehen einer Verwechslungsgefahr. In Fällen, in denen eine solche zwischen dem angegriffenen Zeichen und der Unionsmarke nicht in allen Teilen der Union besteht, etwa weil in bestimmten Gebieten ein unterschiedliches Verkehrsverständnis besteht, stellt sich damit die Frage, ob die Unionsmarkengerichte im Rahmen eines Verletzungsverfahrens ein auf diejenigen Teilgebiete der EU begrenztes Verbot aussprechen müssen, in welchen eine Verwechslungsgefahr besteht.

Der Europäische Gerichtshof hat diese Frage am 22. September 2016 in seinem Urteil in der Rechtssache *„combit Software GmbH v. Commit Business Solutions Ltd“* bejaht. Die Inhaberin der Unionsmarke „combit“, die für Waren und Dienstleistungen des Informatikbereichs eingetragen ist, erhob vor einem deutschen Gericht Klage gegen eine israelische Gesellschaft, die in allen EU-Mitgliedstaaten Software unter der Bezeichnung „Commit“ Software anbot. Sie begehrte Untersagung der Markenbenutzung für das gesamte Gebiet der EU.

Das erstinstanzliche deutsche Gericht hatte zwar eine Verwechslungsgefahr im Hinblick auf den deutschen Durchschnittsverbraucher bejaht, jedoch gleichzeitig festgestellt, dass ein englischsprachiger Durchschnittsverbraucher durchaus in der Lage sei, den Unterschied zwischen dem Verb „to commit“ und dem aus „com“ und „bit“ i.e. „binary digit“ zusammengesetzten Begriff „combit“ zu verstehen, so dass insoweit keine Verwechslungsgefahr bestehe. Auf die Berufung des Markeninhabers setzte das Oberlandesgericht Düsseldorf das Verfahren aus und legte dem Gerichtshof die Frage zur Vorabentscheidung vor, wie die Entscheidung des erstinstanzlichen Gerichts im Hinblick auf den Grundsatz der Einheitlichkeit der Unionsmarke umzusetzen sei.

Der EuGH führt mit dem auf diese Vorlagefrage ergangenen Urteil seine bisherige Rechtsprechung fort (vgl. *DHL Express France SAS v. Chronopost SA*, EuGH C-235/09 vom 12.04.2011). Er stellt fest, dass sich eine begrenzte Wirkung der Verletzungshandlung sich daraus ergeben kann, dass nur in be-

stimmten Teilen der EU eine Verwechslungsgefahr besteht, wie hier etwa aus sprachlichen Gründen. In einem solchen Fall ist die Benutzung des Zeichens für das gesamte Gebiet der EU mit Ausnahme desjenigen Teilgebiets zu untersagen, in welchem keine Verwechslungsgefahr besteht. Der EuGH führte weiter aus, dass eine solche Auslegung nicht die einheitliche Wirkung der Unionsmarke beeinträchtigt: Denn das Recht des Markeninhabers, jegliche Benutzung zu verbieten, die die Funktionen seiner Marke beeinträchtigt, bleibe gewahrt.

PRAXISTIPP

Besteht in bestimmten Gebieten der EU eine Verwechslungsgefahr zwischen einem Zeichen und der Klagemarke nicht, so muss der Markeninhaber in Zukunft diese Gebiete bei der Geltendmachung seiner Unterlassungsansprüche ausklammern, um das diesbezügliche Kostenrisiko zu vermeiden.



Maud Bourgoin
0221 139 96 96 0
bourgoin@avocat.de

III.

VERTRAGSRECHT

1. Wirksamkeit von Gerichtsstandklauseln in Bezug auf internationale Streitigkeiten wegen eines „brutalen Abbruchs einer gefestigten Geschäftsbeziehung“

EDITH AUPETIT

Die französische Rechtsprechung hat sich in den letzten Jahren stark entwickelt, was die Wirksamkeit von Gerichtsstandklauseln in Bezug auf internationale Streitigkeiten wegen eines „brutalen Abbruchs einer gefestigten Geschäftsbeziehung“ (sog. „*rupture brutale de relations commerciales établies*“) gem. Artikel L.442-6 des französischen Handelsgesetzbuches anbelangt.

Aus Sicht der französischen Rechtsprechung handelt es sich bei Schadensersatzansprüchen auf Grundlage der zuvor genannten Norm nicht um Ansprüche vertraglicher, sondern um solche deliktischer Natur. Darüber hinaus handelt es sich bei der Regelung um zwingende Vorschriften (sog. *ordre public*). Daraus folgerte das französische Kassationsgericht früher, dass die französischen Gerichte zuständig sind, falls der gekündigte Vertragspartner seinen Sitz in Frankreich hat, und zwar auch dann, wenn die Parteien vertraglich die ausschließliche Zuständigkeit eines ausländischen Gerichts vereinbart hatten. Die Gerichte argumentierten dabei häufig, dass der Ort des Schadeneintritts in Frankreich liege und die Gerichtsstandvereinbarung deliktische Ansprüche nicht erfasse. Seit einem Urteil vom 20. März 2012 (Az. 11-11.570) ging das Kassationsgericht aber davon aus, dass bei Vorliegen einer internationalen Geschäftsbeziehung eine Gerichtsstandklausel wirksam ist, wenn diese die Voraussetzungen der EuGVVO erfüllt und weit genug gefasst ist, um Streitigkeiten hinsichtlich der Vertragsbeendigung zu umfassen. Dadurch kam es für die internationale Zuständigkeit nicht mehr auf die vertragliche oder deliktische Qualifizierung der Streitigkeit an, genauso wenig wie auf Frage, ob es sich bei der Vorschrift des Artikels L.442-6 des französischen Handelsgesetzbuches um zwingende Vorschriften handelt (vgl. Kassationsgericht Urteil vom 24. November 2015, Az. 14-14.924).

Mit Urteil vom 18. Januar 2017 (Az. 15-26105) hat der Kassationshof seine Rechtsprechung nun weiterentwickelt. In dem entschiedenen Fall hatten ein britisches und ein französisches Unternehmen vereinbart, dass ihr Vertrag dem englischen Recht unterliegt und die Parteien sich der ausschließlichen Zuständigkeit der englischen Gerichte unterwerfen („*le présent contrat est soumis a la loi anglaise et les parties se soumettent de facon irrevocable a la competence exclusive des juridictions anglaises*“). Nachdem der britische Vertragspartner den Vertrag gekündigt hatte, verlangte das französische Unternehmen auf Grundlage des Artikel L.442-6 des französischen Handelsgesetzbuches Schadensersatz vor einem französischen Gericht. Sowohl das Gericht erster Instanz als auch das Berufungsgericht haben die Klage als unzulässig abgewiesen.

Auf die Revision der Klägerin hat der Kassationshof das Urteil des Berufungsgerichts bestätigt und wie folgt entschieden:

- Die Gerichtsstandsklausel beschränkt sich nicht auf vertragliche Ansprüche, sondern ist auf alle aus dem Vertrag erwachsenden Streitigkeiten anwendbar („des litiges découlant de la relation contractuelle“);
- Die Tatsache, dass französische Gerichte französische Eingriffsnormen anwenden müssten, denen die ausländischen Gerichte möglicherweise nicht unterworfen sind, berechtigt die französischen Gerichte nicht dazu, sich entgegen der Gerichtsstandsklausel für zuständig zu erklären.

PRAXISTIPP

Deutschen Unternehmen, die mit französischen Geschäftspartnern zusammenarbeiten wollen, ist zu empfehlen, in einem schriftlichen Vertrag die Anwendung des deutschen Rechts und die ausschließliche Zuständigkeit der deutschen Gerichte zu vereinbaren. Will man darüber hinaus verhindern, dass der französische Geschäftspartner im Falle der Kündigung die französischen Gericht im einstweiligen Rechtsschutz anruft, so kann dies dadurch erreicht werden, dass eine Schiedsklausel in den Vertrag aufgenommen wird. Gerne beraten wir Sie im Hinblick auf die Formulierung entsprechender, rechtssicherer Vertragsklauseln.



Edith Aupetit
0221 139 96 96 0
aupetit@avocat.de

2. Das Gesetz zu den Überwachungspflichten großer Unternehmen in Frankreich („loi relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre“) vom 27. März 2017

CHRISTINE BENEKE

Umweltverschmutzung, Kinderarbeit und schwere Betriebsunfälle bei ausländischen Zulieferern europäischer Unternehmen haben in Politik und Öffentlichkeit die Forderung nach der Einhaltung bestimmter Schutzstandards durch die Unternehmen auf allen Ebenen ihrer Wertschöpfungskette laut werden lassen. Gefahren für Umwelt und Menschenrechte, die von dem Ordnungs- und Anreizmechanismus des Marktes nicht automatisch erfasst werden, gelten als sog. externe Effekte unternehmerischen Handelns. Weil für die Unternehmen keine unmittelbaren ökonomischen Anreize zur Verhinderung dieser Gefahren bestehen, will der französische Gesetzgeber sie mit einer gesetzlichen Regulierung erfassen.

Das französische Gesetz über die Überwachungspflichten großer Unternehmen, das am 27. März 2017 verkündet worden ist und ab dem 1. Januar 2018 Wirkung entfalten wird, erlegt großen Unternehmen eine abstrakte Pflicht zur Bereithaltung von Gefahrerkennungs- und Gefahrvermeidungsstrukturen im Hinblick auf Gefahren für Mensch und Umwelt auf. Die Verantwortlichkeit der Unternehmen soll sich dabei nicht nur auf das Unternehmen selbst oder auf den Konzern beziehen. Vielmehr soll sie auch sämtliche direkten oder indirekten Subunternehmer in aller Welt einbeziehen, auch jene, die lediglich durch ständige Geschäftsbeziehungen mit dem Unternehmen verbunden sind.

Der Anwendungsbereich des Gesetzes

Das Gesetz betrifft große Unternehmen mit Sitz in Frankreich, die mehr als 5.000 Personen in Frankreich beschäftigen, sowie Unternehmen mit Sitz in anderen Ländern, die selbst oder über direkte oder indirekte Tochterunternehmen bzw. über beherrschte Unternehmen mehr als 10.000 Beschäftigte in Frankreich aufweisen. Nach Angaben der französischen Regierung sollen ca. 150 Unternehmen von der Regelung betroffen sein. Die Pflicht zur Erstellung eines Überwachungsplans wird dabei bei dem jeweiligen Mutterunternehmen bzw. kontrollierenden Unternehmen konzentriert: Wenn und soweit dieses die gesetzlichen Pflichten erfüllt, so sind die Tochterunternehmen bzw. die kontrollierten Unternehmen von den Pflichten befreit.

Die Überwachungspflichten erstrecken sich auf die Risiken, die sich aus den Aktivitäten des eigenen Unternehmens ergeben, aber auch aus den Aktivitäten von beherrschten Unternehmen sowie von Vertriebspartnern und Zulieferern, mit denen das Unternehmen in einer bestehenden Geschäftsbeziehung befindet. Gerade durch die Einbeziehung der in ständiger Geschäftsbeziehung stehenden Unternehmen wird der Anwendungsbereich der Überwachungspflichten

ten erheblich erweitert. Besteht eine solche ständige Geschäftsbeziehung, so ist jedes Unternehmen, das dem Anwendungsbereich des neuen Gesetzes unterfällt, verantwortlich für die Prävention der Risiken auf der Seite des Zulieferers, soweit sich diese aus der Durchführung der Geschäftsbeziehung ergeben.

Die neuen Pflichten und Haftungsrisiken

Die betroffenen Unternehmen müssen einen Risikoüberwachungsplan (wörtlich: „Wachsamkeitsplan“) aufstellen, der „schwerwiegende“ Umwelt-, Gesundheits-, Sicherheits-, Korruptions- und Menschenrechtsverletzungsrisiken abdeckt und die eigene wirtschaftliche Aktivität wie auch jene der Tochtergesellschaften und Handelspartner umfasst. Der Plan soll veröffentlicht und in den Jahresbericht der Unternehmen aufgenommen werden. Die in dem Plan angeordneten Maßnahmen müssen zur Risikoidentifikation und -Prävention geeignet und angemessen sein („*raisonnable*“). Das Gesetz zählt folgende verpflichtende Maßnahmen auf:

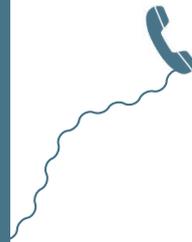
- Erstellung von länderspezifischen Profilen zur Identifikation von Risiken („Kartographie“),
- Regelmäßige Evaluation der Risiken im Hinblick auf Tochterunternehmen und Vertriebspartner in ständiger Geschäftsbeziehung,
- Risikobegrenzungs- und Präventionsstrategien,
- Aufbau einer Infrastruktur zur Alarmierung und Informationsweiterleitung bei Risiken,
- Maßnahmen zur Weiterverfolgung und Effizienzkontrolle der eingeleiteten Schritte.

Dabei werden die Unternehmen verpflichtet, abstrakt beschriebene Maßnahmen zur Gefahrerkennung und Gefahrvermeidung zu treffen, ohne dass einstweilen mit Sicherheit vorausgesehen werden kann, ob die Maßnahmen die generalklauselartigen gesetzlichen Anforderungen erfüllen. Zwar soll ein Dekret künftig die gesetzlichen Anforderungen konkretisieren, zunächst bleibt jedoch abzuwarten, wie sich die Praxis der Unternehmen zur Erfüllung der neuen gesetzlichen Pflichten entwickelt und wie sich die Rechtsprechung demgegenüber positioniert.

Ein Unternehmen, das die Anforderungen des neuen Gesetzes nicht erfüllt, kann zunächst abgemahnt werden. Das Gesetz bestimmt allerdings bislang nicht, welche Stellen zur Abmahnung berechtigt sind. Nach einer Abmahnung bleiben dem Unternehmen drei Monate Zeit, um bei seinen Gefahrüberwachungsmaßnahmen nachzubessern. Nach Ablauf dieser Frist kann ein gerichtliches Verpflichtungsurteil, ggf. unter Zwangsgeldandrohung, ergehen. Zudem kann die Nichterfüllung der gesetzlichen Überwachungspflichten Schadensersatzansprüche begründen, wenn beispielsweise durch einen Betriebsunfall ein Schaden eingetreten ist, der durch angemessene Präventionsmaßnahmen hätte verhindert werden können. Anknüpfungspunkt ist hier eine deliktische Haftung nach den Artikeln 1240 und 1241 des französischen Zivilgesetzbuches (*Code civil*). Dies bedeutet, dass der jeweilige Geschädigte nach den allgemeinen Regeln den Ersatz des von ihm erlittenen Schadens gegenüber dem jeweiligen Unternehmen geltend machen kann.

PRAXISTIPP

- Unternehmen, die großen französischen Konzernen angehören, sollten im eigenen Interesse darauf hinwirken, dass die Holding die Überwachungspflichten nach dem neuen Gesetz zügig umsetzt. Ein Zuwarten bis eine Abmahnung ergeht erscheint riskant, da die Frist von drei Monaten zur Befolgung der gesetzlichen Pflichten nach einer Abmahnung angesichts des erforderlichen Compliance-Aufwandes überaus knapp bemessen ist.
- Die weitere Entwicklung der französischen Gesetzeslage sollte beobachtet werden. Es erscheint nicht ausgeschlossen, dass die neuen gesetzlichen Pflichten in Zukunft auch auf kleinere Unternehmen ausgedehnt werden.



Christine Beneke
0221 139 96 96 0
beneke@avocat.de

3. Klarstellung des Begriffs des „Nicht-Unternehmers“ im französischen Verbrauchergesetzbuch

MÉLANIE ALLEMAND

Nachdem mit Wirkung zum 1.7.2016 das französische Verbrauchergesetzbuch ohne wesentliche inhaltliche Änderungen durch Verordnung (ordonnance) neu kodifiziert worden war, hat das Gesetz Nr. 2017-203 vom 21. Februar 2017 diese Neukodifizierung ratifiziert und dabei einige Korrekturen und inhaltliche Anpassungen vorgenommen.

Seit der Verordnung vom 14. März 2016 unterscheidet das Verbrauchergesetzbuch zwischen Verbrauchern, Unternehmern und sog. „Nicht-Unternehmern“ (*non-professionnels*). Während der Begriff des Unternehmers sowohl natürliche als auch juristische Personen erfasst, ist der Begriff des Verbrauchers auf natürliche Personen beschränkt. Daher hat das französische Recht den Begriff des „Nicht-Unternehmers“ eingeführt, der bestimmte juristische Personen in den Genuss bestimmter verbraucherschützender Normen kommen können.

Allerdings war die gesetzliche Definition des „Nicht-Unternehmers“ missverständlich: Die Definition warf die Frage auf, ob nur solche juristische Personen erfasst sein sollten, die grundsätzlich eine gewerbliche, industrielle, berufliche oder landwirtschaftliche Tätigkeit haben, und ob folglich juristische Personen ohne wirtschaftliche Tätigkeit wie z.B. Idealvereine, Betriebsräte und Eigentümergemeinschaften ausgeschlossen sein sollten.

Das Gesetz vom 21. Februar 2017 hat daher die Definition des „Non-Professionnels“ im einleitenden Artikel zum Verbrauchergesetzbuch verändert: Erfasst sind nun alle juristischen Personen, die nicht zu unternehmerischen Zwecken handeln. Damit sollten sowohl solche juristischen Personen erfasst sein, die zwar grundsätzlich eine unternehmerische Tätigkeit ausüben, aber im konkreten Fall Geschäfte abschließen, die nicht im direkten Zusammenhang mit dieser unternehmerischen Tätigkeit stehen, als auch solche juristische Personen, die niemals zu unternehmerischen Zwecken handeln.



Mélanie Allemand
0221 139 96 96 0
allemand@avocat.de

IV.

GESELLSCHAFTSRECHT

1. Missbräuchliche Abberufung eines Präsidenten in einer Tochtergesellschaft nach dessen Entlassung als Arbeitnehmer der Muttergesellschaft

LARISSA WOHLGEMUTH

Wird der Präsident einer Tochtergesellschaft abberufen, nachdem sein Arbeitsvertrag mit der Muttergesellschaft gekündigt worden ist, ohne dass ihm im Rahmen seiner Abberufung rechtliches Gehört gegeben wurde, so hat er Anspruch auf Schadensersatz, auch wenn sein Arbeitsverhältnis und sein Geschäftsführeramtsamt untrennbar miteinander verbunden sind.

Die Abberufung von Geschäftsleitungsorganen französischer Gesellschaften setzt im Rahmen der Loyalitätspflicht voraus, dass dem Betroffenen die Gründe für seine Abberufung zur Kenntnis gebracht und ihm die Möglichkeit eingeräumt wird, vor der Abberufung dazu Stellung zu nehmen. Die Nichteinhaltung des Verfahrens bei einer Abberufung begründet ein Recht auf Schadensersatz, und zwar auch dann, wenn die Satzung eigentlich vorsieht, dass die Abberufung ohne Begründung erfolgen kann.

Das Berufungsgericht Paris hatte über einen Fall zu entscheiden, in dem eine Person in einer Gesellschaft als Entwicklungsleiter angestellt, mithin Arbeitnehmer war. In diesem Rahmen wurde sie gemäß Arbeitsvertrag zugleich in zwei französischen Gesellschaften als Präsident in ein Geschäftsführersamt berufen. Infolge der Kündigung des Arbeitsvertrags des Betroffenen durch die Obergesellschaft aufgrund schwerwiegenden Fehlverhaltens wurde er ohne Weiteres von beiden Geschäftsführersämtern in den Tochtergesellschaften abberufen. Er machte daraufhin Schadensersatz wegen Verletzung der Loyalitätspflicht und Nichteinhaltung des Anspruchs auf rechtliches Gehör geltend.

Das Berufungsgericht Paris hat dem ausgeschiedenen Präsidenten per Urteil vom 6. Dezember 2016 (CA Paris Nr. 15/23119) einen Schadensersatzanspruch zugesprochen: Es sei nicht erwiesen, dass er über das bevorstehende Ende seiner Ämter benachrichtigt worden ist und in die Lage versetzt wurde, dazu Stellung zu beziehen. Auch die Tatsache, dass die Geschäftsführersämter mit seinem Arbeitsverhältnis eine Einheit bildeten, änderte an der Einschätzung nichts. Beide Gesellschaften wurden demzufolge zur Leistung von Schadensersatz verurteilt.

In einem ähnlichen Urteil vom 24. Oktober 2013 (CA Paris Nr. 12/15029) hatte das Berufungsgericht Paris bereits entschieden, dass die Verbindung eines Arbeitsvertrags mit einem Geschäftsführersamt nicht dazu führe, dass das Geschäftsführersamt als Bestandteil des Arbeitsvertrags gelte. Eine Beendigung des Arbeitsvertrags habe keine Auswirkung auf das Geschäftsführersamt.

PRAXISTIPP

Es besteht bereits seit einigen Jahren eine beständige Rechtsprechung dahingehend, dass der Abberufung von Gesellschaftsorganen gleich welcher Form die Information und Stellungnahme des Betroffenen vorausgehen muss, damit er sich zu den Vorwürfen äußern kann. Zwar sind seine Äußerungen nicht zu berücksichtigen, aber es muss nachgewiesen werden können, dass er zumindest diese Gelegenheit zur Stellungnahme hatte. Dies gilt auch dann, wenn die Satzung grundsätzlich vorsieht, dass der Abberufung kein sog. *juste motif* (berechtigter Grund) zugrunde liegen muss. Auch die logische Verbindung zwischen einem Arbeitsverhältnis in einer Konzerngesellschaft und der Berufung einer Person als Geschäftsführer in Ausübung der Aufgaben aus dem Arbeitsverhältnis, befreit bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht von der Einhaltung des separaten Verfahrens vor Beendigung des Geschäftsführungsamts.



Larissa Wohlgemuth
0221 139 9696 0
wohlgemuth
@avocat.de

2. Territorialitätsprinzip des zusätzlichen Beitrags zur Körperschaftssteuer

LAURA RÉJANO

Macht eine körperschaftsteuerpflichtige Gesellschaft einen globalen (weltweiten) Umsatz von mehr als 250 Millionen Euro, unterliegt diese einem zusätzlichen Beitrag zur Körperschaftssteuer in Höhe von 5% der geschuldeten Körperschaftssteuer.

Das französische höchste Verwaltungsgericht (sog. „*Conseil d'Etat*“) hat sich mit der Frage befasst, ob die Berücksichtigung der im Ausland erzielten Umsätze für die Prüfung der zusätzlichen Steuerpflicht in Frankreich zulässig ist.

Dabei hat das höchste Verwaltungsgericht in einem Urteil vom 9. Dezember 2016 erklärt, dass das in Artikel 209 des französischen Steuergesetzbuchs vorgesehene Territorialitätsprinzip nicht dazu führen soll, den für die Überschreitung der Anwendungsschwelle zu berücksichtigenden Umsatz auf das Staatsgebiet Frankreichs zu beschränken.

Vielmehr komme es darauf an, dass bei Überschreitung der Schwelle aufgrund der global erzielten Umsätze der zusätzliche Beitrag lediglich auf Basis der in Frankreich abzuführenden Körperschaftssteuer (und damit letztlich auf Basis der in Frankreich erzielten Gewinne) berechnet wird.



Laura Réjano
0221 139 96 96 0
rejano@avocat.de

3. Kein „Recht auf Vergessen“ für die im Handelsregister eingetragenen Personen

DR. CHRISTOPHE KÜHL

Eine im Handelsregister als Organ einer aufgelösten Gesellschaft eingetragene Person hat auch nach Ablauf einer bestimmten Frist nach Gesellschaftsauflösung keinen Anspruch gegenüber einem Mitgliedsstaat auf Löschung der personenbezogenen Daten oder deren Sperrung gegenüber Dritten.

Diese Tatsache ergibt sich aus der Anwendung der EU-Richtlinie 95/46/EG¹, welche vorsieht, dass die Daten nur so lange gespeichert werden dürfen, wie es für den ursprünglichen Grund aus dem sie erhoben worden sind, notwendig ist.

Die Veröffentlichung beim Handelsregister dient u.a. dem Interessenschutz Dritter gegenüber Aktiengesellschaften oder französischen GmbHs, da diese einzig ihr Vermögen als Haftungsmasse bieten. Durch die Bekanntmachung der Organe im Handelsregister können Dritte die Identität aller zur Vertretung der Gesellschaft befugten Personen (aller gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft) in Erfahrung bringen.

Da die Rechte und Pflichten der Gesellschaft nach deren Auflösung fortbestehen können, können sich die im Handelsregister eingetragenen Daten im Falle eines Rechtsstreits als nützlich erweisen, um u.a. die Rechtmäßigkeit einer von einem Vertreter im Namen der Gesellschaft vorgenommenen Handlung zu überprüfen oder um Dritten zu ermöglichen, eine Klage gegen den Liquidator zu erheben.

Laut dem Europäischen Gerichtshof führt eine solche Interpretation der Richtlinie zu keinem unverhältnismäßigen Eingriff in die Grundrechte der betroffenen Personen, da die Veröffentlichung im Handelsregister sich auf eine begrenzte Anzahl von personenbezogenen Informationen beschränkt.

Allerdings schließt der Europäische Gerichtshof nicht aus, dass in einzelnen Fällen ein beschränkter Zugriff auf die Daten nach Ablauf einer nach der Gesellschaftsauflösung ausreichenden Zeit ausnahmsweise gerechtfertigt sein kann, sofern aufgrund der Situation der betroffenen Person zwingende und schutzwürdige Gründe vorliegen. Eine solche Beschränkung muss jedoch vom nationalen Recht vorgesehen sein. Es steht jedem Mitgliedstaat frei, die Möglichkeit einer Sperrung oder Löschung der Daten in bestimmten gerechtfertigten Fällen oder nach einer bestimmten Zeit einzuräumen.

Nach herrschender Meinung gilt das Gleiche für die Daten bezüglich der im Handelsregister eingetragenen Kaufleute.

¹ EU-Richtlinie 95/46/EG vom 24. Oktober 1995 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten und zum freien Datenverkehr

PRAXISTIPP

Die Verwahrung von personenbezogenen Daten beim Handelsregister bedeutet einen quasi uneingeschränkten Zugriff auf diese Daten durch Dritte, da die Registerführer und das französische Patent- und Markenamt (INPI) ermächtigt sind, auf etwaige Informationsanfragen zu antworten. Die Daten einer seit Jahren aufgelösten Gesellschaft sind im Übrigen – für die meisten Städte – einfach auf der Internetseite <https://www.infogreffe.fr/> abrufbar.



Dr. Christophe Kühl
0221 139 96 96 0
kuehl@avocat.de

IHR PARTNER IM FRANZÖSISCHEN RECHT

WIR ÜBER UNS

Über 35 deutsch-französische Rechtsanwälte und Avocats | Beratung in allen Fragen des französischen und deutschen Wirtschaftsrechts | 6 Standorte in Deutschland und Frankreich | Führend im grenzüberschreitenden Rechtsverkehr | Lösungsorientierte Beratung | Sprachen: Deutsch, Französisch und Englisch | Größtes Netzwerk unabhängiger Spezialisten im deutsch-französischen Wirtschaftsverkehr (Steuerberatung, Büros, Personal etc.)

LEISTUNGSSPEKTRUM

Gesellschaftsrecht | M&A | Arbeitsrecht | Vertragsrecht | Vertriebsrecht | Forderungseinzug | Prozessrecht | Steuerrecht | Gewerblicher Rechtsschutz | Wettbewerbsrecht | Restrukturierungen | Insolvenzrecht Immobilienrecht | etc.

KÖLN

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

PARIS

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

STRASSBURG

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

LYON

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

BADEN-BADEN

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

SAARGEMÜND

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

