



FRANZÖSISCHES WIRTSCHAFTSRECHT

I.

ARBEITSRECHT

II.

VERTRAGSRECHT

III.

GESELLSCHAFTSRECHT

IV.

GEWERBLICHER RECHTSSCHUTZ

UNSERE NÄCHSTEN FRANKREICH-SEMINARE



- 9. Oktober 2018, 16.00 – 16.30 Webinar
■ BEENDIGUNG VON VERTRÄGEN MIT FRANZÖSISCHEN GESCHÄFTSPARTNERN
- 11. Oktober 2018, 17.00 – 17.30 Webinar
■ OPTIMISEZ VOTRE BUSINESS EN ALLEMAGNE
- 30. Oktober 2018, 16.00 – 16.30 Webinar
■ PREISLISTEN, AGB UND NACHLÄSSE IM FRANKREICHGESCHÄFT
- 13. November 2018, 16.00 – 16.30 Webinar
■ DER ARBEITSVERTRAG IN FRANKREICH
- 14. November 2018, 9.30 – 16.30 Seminar, Köln
■ ARBEITSRECHT IN FRANKREICH
- 15. November 2018, 17.00 – 17.30 Webinar
■ ZUSAMMENARBEIT MIT SUBUNTERNEHMERN IN FRANKREICH – WORAUF IST ZU ACHTEN?
- 20. November 2018, 17.00 – 17.30 Webinar
■ EFFEKTIVES FORDERUNGSMANAGEMENT IM FRANKREICHGESCHÄFT
- 27. November 2018, 17.00 – 17.30 Webinar
■ BEWEISSICHERUNGSVERFAHREN IN FRANKREICH (*EXPERTISE JUDICIAIRE*)
- 3. Dezember 2018, 16.00 – 16.30 Webinar
■ AGB UND VERTRÄGE MIT FRANZÖSISCHEN KUNDEN UND LIEFERANTEN
- 13. Dezember 2018, 17.00 – 17.30 Webinar
■ BEWEISSICHERUNGSVERFAHREN IN FRANKREICH (*EXPERTISE JUDICIAIRE*)

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.
Avocate à la Cour
wider@avocat.de



BÉRÉNICE ALISCH, LL.M.
Avocat à la Cour
alisch@avocat.de



ANGELIKA MÉZIÈRES
Avocate à la Cour
mezieres@avocat.de



EMILIE VIENNE
Avocate au Barreau de Paris
vienne@avocat.de



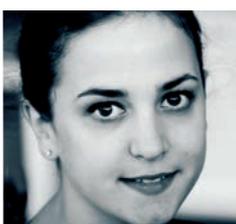
GEWERBLICHER RECHTSSCHUTZ

CAMILLE JACQUET
Avocat à la Cour
jacquet@avocat.de

VERTRAGSRECHT



GORDIAN DEGER, LL.M.
Rechtsanwalt
Mediator
deger@avocat.de



MÉLANIE ALLEMAND, LL.M.
Avocate à la Cour
allemand@avocat.de



FRÉDÉRIC CREUSET
Jurist
creuset@avocat.de

GESELLSCHAFTSRECHT



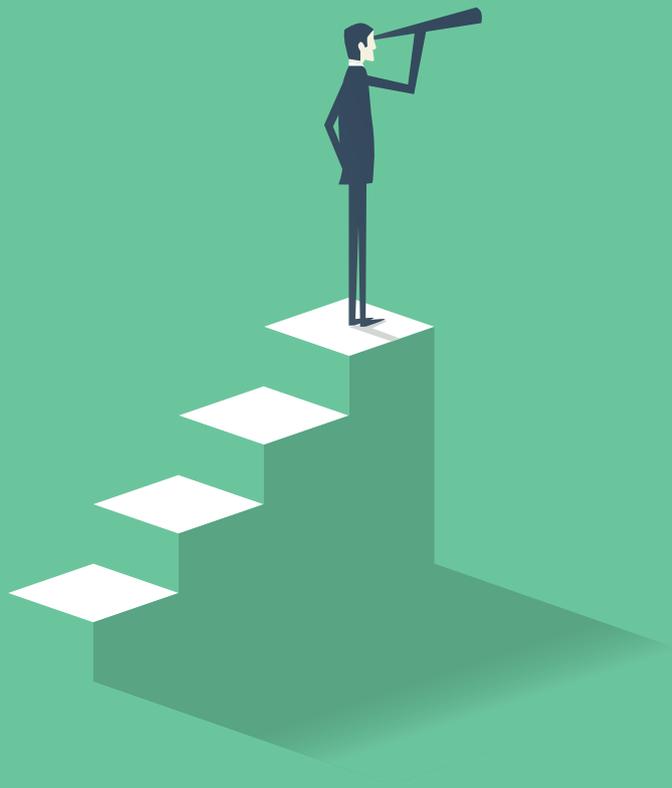
DR. CHRISTOPHE KÜHN
Rechtsanwalt
Avocat à la Cour
kuehl@avocat.de



LARISSA WOHLGEMUTH, LL.M.
Rechtsanwältin
Avocat à la Cour
wohlgemuth@avocat.de



MALAIKA DIEFENBACH, LL.M.
Juristin
Mediatorin
diefenbach@avocat.de



I.

ARBEITSRECHT

1. Wieder wichtige Neuerungen im französischen Arbeitsrecht

ANGELIKA MÉZIÈRES
EMILIE VIENNE
EMILIE WIDER

Nach der großen Reform des französischen Arbeitsrechts im letzten Herbst, die hauptsächlich die Beendigung von Arbeitsverträgen und die Personalvertretung betraf, beschäftigt sich der Gesetzgeber nun weiterhin mit wichtigen Aspekten des Arbeitsrechts.

In einem am 6. September 2018 veröffentlichten Gesetz – das sogenannte »Gesetz über die Freiheit, seine berufliche Zukunft zu wählen« – wurden weitere Bereiche wie die Berufsausbildung, die Arbeitslosenversicherung, die Entsendung, die berufliche Gleichstellung sowie die Beschäftigung von Arbeitnehmern mit Behinderungen mit relevanten Neuerungen versehen.

Der Großteil dieser Neuregelungen wird voraussichtlich am 1. Januar 2019 in Kraft treten, denn hierfür ist die Veröffentlichung zahlreicher Dekrete erforderlich. Einige sind jedoch bereits seit dem 7. September anwendbar.

Wir haben im folgenden Überblick die für Sie interessantesten Bestimmungen des Gesetzes zusammengefasst:

1. Entsendung: Vereinfachung der Prozedur – Verschärfung der Sanktionen und der Haftung der Hauptunternehmer

a) Deutliche Vereinfachung der Formalitäten

→ Seit dem 7. September im Falle einer Entsendung auf eigene Rechnung:

Die Unternehmen, die das aufwendige Anmeldeverfahren über das elektronische Meldeportal SIPSI bereits durchgeführt haben, werden es zu schätzen wissen: Sofern die Entsendung auf eigene Rechnung erfolgt, entfällt seit dem 7. September 2018 die Pflicht, die Entsendung vor dem Einsatz bei der Arbeitsinspektion zu melden.

Ebenso muss kein Vertreter mehr für das Unternehmen in Frankreich ernannt werden.

Eine Entsendung auf eigene Rechnung liegt vor, wenn die Tätigkeit des entsandten Mitarbeiters nicht der Erfüllung eines Auftrags für ein anderes Unternehmen dient, sondern einer Aufgabe entspricht, die lediglich für den Arbeitgeber erfolgt, beispielsweise in folgenden Fällen : Ausbau des französischen Markts, Teilnahme an Arbeitstreffen usw....

NB: Im Falle eines Arbeitsunfalls des entsandten Arbeitnehmers muss der entsendende Arbeitgeber diesen Unfall der Arbeitsaufsicht selbst melden.

→ Bald ein einfacheres Anmeldeverfahren bei wiederkehrenden Entsendungen

Arbeitgeber, die nicht in eigener Rechnung, aber wiederholt Arbeitnehmer nach Frankreich entsenden, können nach entsprechendem Antrag bei der DIRECCTE ein Jahr lang – dieser Zeitraum kann auf Antrag verlängert werden – eine Vereinfachung ihrer Formalitäten genießen, wodurch der Aufwand für die immer wiederkehrenden Meldungen entfällt.

Diese Vereinfachung betrifft selbstverständlich nur den administrativen Aspekt. Es wird weiterhin erforderlich sein, die Kernrechte der entsandten Arbeitnehmer (d.h. individuelle und kollektive Freiheit, Streikrecht, Nichtdiskriminierung, Mutterschutz, Mindestlohn, Arbeitszeit, bezahlten Urlaub, Gesundheit und Sicherheit, usw.) zu beachten.

Zur Kontrolle kann die DIRECCTE im Nachgang von dem Arbeitgeber Unterlagen anfordern.

Wie die Erleichterungen in der Praxis aussehen werden, wo der Antrag gestellt und wie schnell er bearbeitet wird, soll noch durch einen Erlass festgelegt werden. Bis dahin bleibt es bei der bisherigen Rechtslage.

→ Bald keine Voranmeldung mehr bei bestimmten kurzen Entsendungen

Die Voranmeldung und die Ernennung eines Vertreters in Frankreich werden für bestimmte Arbeiten in Frankreich im Rahmen einer kurzfristigen Leistung entfallen.

Die Liste der betroffenen Aktivitäten muss noch per Dekret festgelegt werden, somit ist diese Änderung noch nicht anwendbar.

b) Verschärfung der Sanktionen

Die Reform bringt nicht nur Vorteile: Bei Nichteinhaltung der Formalitäten in den Entsendungsfällen, die nicht vom Wegfall der Voranmeldung betroffen sind, aber wenn ein Arbeitsunfall nicht gemeldet wird werden die möglichen Bußgelder von 2.000 € auf 4.000 € pro entsandter Arbeitnehmer (und von 4.000 € auf 8.000 € im Wiederholungsfall) erhöht.

Darüber hinaus wird die Frist, innerhalb derer die Obergrenze der Geldbuße im Wiederholungsfall verdoppelt wird, von einem auf zwei Jahre erhöht.

Schließlich kann die Arbeitsinspektion die Aussetzung der Tätigkeit anordnen, wenn frühere Bußgelder nicht bezahlt worden sind.

c) Haftung für Subunternehmer

Auch führt die Reform dazu, dass der Hauptunternehmer gegenüber seinen Nach- oder Subunternehmern nicht nur prüfen muss, ob die jeweiligen Formalitäten im Rahmen einer Entsendung von Arbeitnehmern nach Frankreich erfüllt wurden, sondern auch, ob eventuelle frühere Bußgelder noch offen sind.

2. Unterstützung der Berufsausbildung

Die französische Regierung setzt auf eine bessere Ausbildung, um die Arbeitslosigkeit zu bekämpfen.

Das 2015 eingeführte persönliche Ausbildungskonto „CPF“, das die Mitarbeiter zur regelmäßigen Weiterbildung animieren soll, indem es jährlich mit einem Ausbildungsanspruch gutgeschrieben wird, wird zukünftig nicht mehr in Stunden, sondern in Euro verbucht. Auch wird es künftig möglich sein, das persönliche Ausbildungskonto mithilfe einer App zu verwalten.

Viele Aspekte der Ausbildung werden vereinfacht: Das Höchstalter für einen Ausbildungseinstieg wird auf 29 Jahre erhöht. Gleichzeitig wird die Mindestvertragsdauer auf 6 Monate verkürzt. Die frühzeitige Beendigung des Vertrags kann nun auch außergerichtlich erfolgen.

Diese Maßnahmen treten ab 2019 in Kraft.

3. Arbeitslosenversicherung

Der Arbeitnehmerbeitrag zur Arbeitslosenversicherung wird zum 1. Januar 2019 vollständig und endgültig abgeschafft und ab dem 1. Oktober 2018 bereits ausgesetzt.

Das Recht auf Arbeitslosengeld wird ab 2019 für diejenigen Arbeitnehmer geöffnet, die zur Durchführung eines ausbildungsbedürftigen Umschulungsprojekts oder für ein Projekt zur Unternehmensgründung oder -übernahme aus dem Arbeitsverhältnis auf eigene Initiative ausgeschieden sind.

4. Gleichstellung / Sexuelle Belästigung

Um die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern zu erkennen und zu bekämpfen sollen ab 2019 in Unternehmen mit mehr als 250 Arbeitnehmern und ab 2020 in Unternehmen mit mehr als 50 und weniger als 250 Arbeitnehmern jährlich Indikatoren veröffentlicht werden und die Aktionen genannt, die dem Ausgleich dienen.

Zudem müssen Arbeitgeber, die mehr als 250 Arbeitnehmer beschäftigen, ab 2019 einen Ansprechpartner ernennen und entsprechend ausbilden, damit er die Belegschaft über sexuelle Belästigung aufklärt.

5. Arbeitnehmer mit Behinderung

Die Pflicht, eine jährliche Erklärung zur Anzahl der beschäftigten Arbeitnehmer mit Behinderung abzugeben, wird ab 2020 alle Unternehmen betreffen, also auch die unter 20 Mitarbeiter, die bisher davon befreit waren.

PRAXISTIPP

- Bis auf die Befreiung der Voranmeldungspflicht bei Entsendungen auf eigene Rechnung sind die meisten Neuerungen noch nicht anwendbar und benötigen präzisierende Dekrete.

Gerne halten wir Sie auf dem Laufenden.



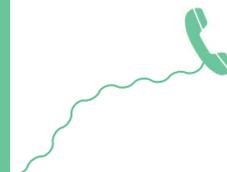
Angelika Mézières
0221 139 96 96 0
mezieres@avocat.de



Emilie Vienne
0221 139 96 96 0
vienne@avocat.de



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



2. Der Generaldirektor der Muttergesellschaft darf dem bei einer Tochtergesellschaft angestellten Generaldirektor kündigen

BÉRÉNICÉ ALISCH

Grundsätzlich gilt in Frankreich, dass einem Arbeitnehmer nur von einer unternehmensinternen Person, die über die entsprechende Vollmacht verfügt, gekündigt werden darf.

Eine unternehmensexterne Person, wie z. B. der externe Steuerberater einer Gesellschaft. (*Urteil der Arbeitskammer des Kassationshofs vom 26.03.02 Nr. 99-43155, vom 07.12.11 Nr. 10-30222, vom 26.04.17 Nr. 15-25204*) darf weder das Kündigungsverfahren führen noch das Kündigungsschreiben unterzeichnen, ansonsten ist die Kündigung automatisch ungerechtfertigt.

Heikel kann es werden, wenn die beabsichtigte Kündigung den Geschäftsführer (bei SARL) oder den Generaldirektor (bei SAS) betrifft, der in Frankreich oft neben dem Amt einen Arbeitsvertrag hat. Wer soll das Vorgespräch führen und das Schreiben unterschreiben, wenn es in der französischen Filiale keine höhere Führungskraft gibt?

Die französische Rechtsprechung hatte bereits anerkannt, dass in Konzernen der Präsident der Muttergesellschaft nicht als externe Person der Tochtergesellschaft gilt, und erlaubt, dass dieser dem Personalleiter der Tochtergesellschaft kündigt: vgl. *Urteil der Arbeitskammer des Kassationshofs vom 06.03.2007 Nr. 05-41378*.

In einem *Urteil vom 13. Juni 2018 Nr. 16-23701* hat die Arbeitskammer des Kassationshofes letztere Rechtsprechung bestätigt und präzisiert: In diesem Fall durfte der Generaldirektor der Muttergesellschaft die Kündigung des Generaldirektors der französischen Filiale aussprechen, auch wenn keine schriftliche Vollmacht vorlag, da er dessen Tätigkeit beaufsichtigt und kontrolliert hatte.

PRAXISTIPP

- Sobald ein Arbeitsvertrag mit dem Geschäftsführer der Filiale abgeschlossen wird, bzw. auch für die anderen Führungskräfte der französischen Tochter, sollte konzernintern geprüft werden, wer im Trennungsfall das Vorverfahren durchführen und die Kündigung aussprechen kann.



Bérénice Alisch
0221 139 96 96 0
alisch@avocat.de

II.

VERTRAGSRECHT

1. Frankreich setzt die EU-Geschäftsgeheimnis-Richtlinie um

GORDIAN DEGER

Mit dem Gesetz Nr. 2018-670 vom 30. Juli 2018 hat Frankreich die EU-Geschäftsgeheimnis-Richtlinie¹ umgesetzt. Das Gesetz schafft im Handelsgesetzbuch einen eigenen Abschnitt zum Schutz der Geschäftsgeheimnisse (Artikel L.151-1 ff. Code de commerce). Das Gesetz, welches der französische Verfassungsrat vorab für verfassungsgemäß erklärt hat,² wird allerdings erst in Kraft treten, wenn eine entsprechende Anwendungsverordnung erlassen worden ist.

Bei der Umsetzung hat sich der französische Gesetzgeber stark an der EU-Richtlinie orientiert. Wichtigster Aspekt der neuen Regelung ist die Einführung einer europaweit einheitlichen Definition des Geschäftsgeheimnisses und die Schaffung eines selbständigen Schutzes vor rechtswidriger Erlangung, Nutzung und Offenlegung solcher Geheimnisse. Nach Artikel L.151-1 des französischen Handelsgesetzbuches ist ein geschütztes Geschäftsgeheimnis eine Informationen, die:

- a) weder insgesamt noch in der genauen Anordnung und Zusammensetzung ihrer Bestandteile den Personen in den Kreisen, die üblicherweise mit dieser Art von Informationen umgehen, allgemein bekannt oder ohne weiteres zugänglich ist,
- b) aufgrund ihres geheimen Charakters von wirtschaftlichem Wert ist, und
- c) Gegenstand von den Umständen nach angemessenen Geheimhaltungsmaßnahmen durch ihren rechtmäßigen Inhaber ist.

Im Falle eines Verstoßes kann der Inhaber des Geschäftsgeheimnisses gegenüber dem Verletzer Unterlassungs-, Beseitigungs-, sowie Schadensersatzansprüche geltend machen. Einstweilige Maßnahmen sollen durch die Anwendungsverordnung geregelt werden.

Offen ist, welche Anforderungen die Gerichte an die »den Umständen nach angemessenen Geheimhaltungsmaßnahmen« stellen werden, die der Inhaber der Geheimnisse ergreifen muss, um den Schutz seiner Geschäftsgeheimnisse zu sichern. In Betracht kommen z.B. die Einsetzungen eines Verantwortlichen für den Schutz von Geschäftsgeheimnissen, die Einführung technischer und

1 Richtlinie (EU) 2016/943 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 8. Juni 2016 über den Schutz vertraulichen Know-hows und vertraulicher Geschäftsinformationen (Geschäftsgeheimnisse) vor rechtswidrigem Erwerb sowie rechtswidriger Nutzung und Offenlegung

2 Verfassungsrat, Urteil vom 26. Juli 2018, Az. 2018-768 DC



Gordian Deger
0221 139 96 96 0
deger@avocat.de

organisatorischer Kontrollverfahren und Richtlinien, die systematische Begrenzung der Anzahl der Personen, die Zugang zu gewissen Informationen haben, die Organisation von Schulungen für Mitarbeiter, um sie über das Konzept der Geschäftsgeheimnisse zu informieren, die Umsetzung von Vertraulichkeitsvereinbarungen mit Mitarbeitern und Geschäftspartnern usw.

Im Hinblick auf künftige Gerichtsverfahren dürfte es ratsam sein, einen umfassenden Katalog der Geheimnisse sowie der zu ihrem Schutz konkret ergriffenen Maßnahmen zu erstellen. Zu diesem Thema ist eine umfassende Kasuistik der nationalen Gerichte und wohl auch eine abweichende Rechtsanwendung zwischen den einzelnen Mitgliedstaaten zu erwarten. Dies könnte dazu führen, dass Unternehmen die Verteidigung ihrer Geschäftsgeheimnisse vorzugsweise in denjenigen Ländern betreiben, deren Gerichte im Hinblick auf die Anforderungen an die »angemessenen Geheimhaltungsmaßnahmen« vergleichsweise großzügig sind.

2. Neuregelung des elektronischen Einschreibens mit Empfangsbestätigung in Frankreich

MÉLANIE ALLEMAND

Das »Gesetz für eine digitale Republik« vom 7. Oktober 2016³ hat die gesetzlichen Voraussetzungen für ein »elektronisches Einschreiben« verändert. Artikel L.100 des Gesetzbuchs für Post und elektronische Kommunikation stellt seitdem das elektronische Einschreiben unter bestimmten Voraussetzungen dem herkömmlichen Einschreiben mit Rückschein gleich.

Mit Verordnung vom 9. Mai 2018⁴ hat die französische Regierung nun in den neu geschaffenen Artikeln R.53-1 ff. des Gesetzbuchs für Post und elektronische Kommunikation die Einzelheiten dieser Zustellungsform neu geregelt und an europäische Regelungen angepasst. Die Bestimmung dieser Verordnung treten am 1. Januar 2019 in Kraft.

Bestimmungen der Anwendungsverordnung im Überblick

Hinsichtlich der Pflichten der Anbieter elektronischer Einschreiben (Dienstleister), insbesondere hinsichtlich die Überprüfung der Identität des Absenders, verweist die Verordnung nun auf die Anforderungen der eIDAS-Verordnung⁵.

³ Gesetz Nr. 2016-1321 vom 7. Oktober 2016

⁴ Dekret Nr. 2018-347 vom 9. Mai 2018

⁵ Verordnung (EU) Nr. 910/2014 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. Juli 2014 über die elektronische Identifizierung und vertrauenswürdige Dienste für elektronische Transaktionen im Binnenmarkt

Daneben präzisiert die Verordnung den Ablauf des Versandes elektronischer Einschreiben und den Inhalt der zu erstellenden Nachweise:

Zunächst übermittelt der Dienstleister dem Absender einen Nachweis über die elektronische Einlieferung des zuzustellenden Schreibens. Dieser Nachweis enthält die Sendungsnummer, die Identität von Absender und Empfänger, das Datum und die Uhrzeit der Einlieferung der Nachricht (qualifizierter elektronischer Zeitstempel) sowie die Angabe der vom Dienstleister verwendeten elektronischen Signatur bzw. des elektronischen Stempels.

Sodann informiert der Dienstleister den Empfänger auf elektronischem Wege darüber, dass ein elektronisches Einschreiben für ihn vorliegt, und dass er dessen Empfang innerhalb von 15 Tagen entweder akzeptieren oder ablehnen kann. Diese Benachrichtigung enthält keine Angaben zur Identität des Absenders.

Der Empfänger hat sodann zwei Möglichkeiten:

Stimmt er dem Empfang des elektronischen Einschreibens zu, so wird ihm dieses vom Anbieter weitergeleitet. Der Dienstleister erstellt in diesem Fall einen Empfangsnachweis, welcher dieselben Angaben wie der Einlieferungsnachweis und zusätzlich Datum und Uhrzeit der Zustellung enthält. Lehnt der Empfänger dagegen den Empfang des elektronischen Einschreibens ab, oder trifft er innerhalb der Frist keine Wahl, so informiert der Dienstleister den Absender spätestens an dem auf den Ablauf der 15-tägigen Frist folgenden Tag über die Ablehnung bzw. die Nichtanforderung des Schreibens durch den Empfänger.

Alle Benachrichtigungen und Nachweise hat der Dienstleister mindestens für die Dauer eines Jahres zu speichern.

Praktische Bedeutung des elektronischen Einschreibens

Für die Praxis bieten sich mit dem System elektronischer Einschreiben vielfältige Anwendungsmöglichkeiten. Eine Zustellung per Einschreiben mit Rückschein ist in Frankreich eine übliche und in vielen Fällen sogar gesetzlich vorgeschriebene Zustellungsmethode. So ist nach französischem Recht etwa in Mietverhältnissen, für die Schadensmeldung im Transportrecht, für die Ladung zu Gesellschafterversammlungen und für viele andere, rechtlich relevante Erklärungen eine Zustellung per Einschreiben mit Rückschein notwendig. Darüber hinaus werden in Frankreich Aufforderungsschreiben und Schreiben, mit denen Fristen eingehalten werden müssen, üblicherweise per Einschreiben mit Rückschein zugestellt.

Eine rechtlich wirksame elektronische Zustellung kann unseres Erachtens schon deshalb interessant sein, weil sie in der Regel günstiger als ein herkömmliches Einschreiben sein wird und die Zustellung im günstigsten Fall auch schneller erfolgen kann. Auch stellt die Überprüfung der Identität des Absenders des elektronischen Einschreibens durch den Dienstleister ein Mehr an Rechtssicherheit gegenüber dem klassischen Einschreiben dar.

Ein gewichtiger Vorteil des elektronischen Einschreibens ist der Umstand, dass der Dienstleister auch der Inhalt des Schreibens elektronisch archiviert. Somit erhält der Absender einen gerichtsfesten Beweis nicht nur des Zustellungsvorgangs an sich, sondern auch des Inhalts des zugestellten Schreibens. Dies stellt einen Vorteil für den Absender dar, auch wenn die französische Rechtsprechung hinsichtlich des Inhalts eines zugestellten, klassischen Einschreibens eine Beweislastumkehr zulasten des Empfängers annimmt⁶.

6 Vgl. Cour de Cassation, Urt. v. 15. Juli 1993, Az. 92-04.092



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

Zu beachten ist allerdings, dass die Zustellung elektronischer Einschreiben an nicht-unternehmerische Empfänger nur mit deren vorheriger Zustimmung möglich ist. Eine solche Zustimmung kann etwa in einem mit einem Verbraucher oder Arbeitnehmer geschlossenen Vertrag eingeholt werden. Gegenüber einem Unternehmer besteht diese Einschränkung dagegen nicht.

Interessant ist schließlich, dass der Absender des elektronischen Einschreibens für den Fall, dass dessen Zustellung fehlschlägt, auf eine Zustellung durch einen herkömmlichen Postdienst umstellen kann. In diesem Fall druckt der Dienstleister das Schreiben aus und versendet es per klassischem Einschreiben mit Rückschein an den Empfänger.

3. Kündigung des Handelsvertretervertrages innerhalb der Probezeit: Vertraglicher Ausschluss der Ausgleichs- zahlung ist europarechtswidrig.

FRÉDÉRIC CREUSET

Der Europäische Gerichtshof (»EuGH«) hat mit Urteil vom 19. April 2018 (C-645/16) festgestellt, dass die Vereinbarung einer Probezeit, innerhalb derer der Handelsvertretervertrag ohne Ausgleichszahlung gekündigt werden kann, nicht mit der europäischen Handelsvertreterrichtlinie⁷ vereinbar ist.

Nach bisheriger Rechtsprechung des französischen Kassationsgerichtshofs besteht ausnahmsweise kein Ausgleichsanspruch⁸, wenn ein Handelsvertretervertrag während einer vertraglich vereinbarten Probezeit ordentlich gekündigt wird (vgl. etwa Urteil v. 23. Juni 2015, Az. 14-17894; Urteil v. 21. Juli 2001, Az. 97-17539). Die französische Rechtsprechung begründete dies damit, dass die gesetzlichen Kündigungsvorschriften⁹ erst nach Ablauf der Probezeit anzuwenden seien. Wie der EuGH nun klargestellt hat, ist diese Rechtsprechung nicht mit dem Europarecht vereinbar.

Das eingangs genannte Urteil des EuGH erging auf ein Vorabentscheidungsverfahren des französischen Kassationsgerichtshofs zur Frage, ob Artikel 17 der

⁷ Richtlinie Nr. 86/653/EWG vom 18. Dezember 1986 zur Koordinierung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten betreffend die selbständigen Handelsvertreter (Handelsvertreterrichtlinie).

⁸ Dem Ausgleichsanspruch entspricht in Frankreich ein Entschädigungsanspruch mit anderen Voraussetzungen.

⁹ Insbesondere Artikel L.134-12 und -13 des französischen Handelsgesetzbuchs, welche Artikel 17 und 18 der Handelsvertreterrichtlinie umsetzen.

Handelsvertreterrichtlinie, der den Ausgleichs- bzw. Entschädigungsanspruch des Handelsvertreters regelt, auch Kündigungen innerhalb einer vertraglichen Probezeit erfasst. In dem zugrundeliegenden Fall hatte ein Unternehmer einen Handelsvertretervertrag innerhalb der vereinbarten Probezeit von zwölf Monaten gekündigt und dies damit begründet, dass ihm der Handelsvertreter innerhalb der ersten fünf Monate nur ein einziges Geschäft vermittelt habe. Der Handelsvertreter erhob daraufhin Klage auf Zahlung des Ausgleichs sowie von Schadensersatz wegen rechtswidriger Kündigung.

Der EuGH stellte fest, dass ein Handelsvertretervertrag im Sinne der Richtlinie bereits ab Vertragsschluss allen zwingenden Vorgaben der Handelsvertreterrichtlinie unterliegt. Dies gilt auch für den Fall, dass die Parteien eine Probezeit vereinbart haben. Die Fälle, in denen kein Ausgleichsanspruch besteht, sind in Artikel 18 der Handelsvertreterrichtlinie abschließend aufgezählt. Da sich die Vereinbarung einer Probezeit nicht unter diesen Ausnahmen befindet, verstößt die Vereinbarung eines Kündigungsrechts ohne Ausgleich während einer Probezeit gegen zwingende Vorschriften der Richtlinie.

Im Ergebnis hat der Handelsvertreter bei Kündigung innerhalb einer vertraglich vereinbarten Probezeit Anspruch auf Ausgleichszahlung sofern kein gesetzlicher Ausschlussgrund vorliegt.

Die Gründe, welche im französischen und im deutschen Recht den Ausgleichsanspruch ausschließen, sind sehr ähnlich. Beide Rechtssysteme setzen hier Artikel 18 der Richtlinie um. Beispielsweise kann ein schuldhaftes Verhalten des Handelsvertreters (*»faute grave«*, Artikel L.134-13¹⁰ französisches HGB¹⁰) den Unternehmer zu einer Kündigung ohne Ausgleichszahlung berechtigen.

Ob die Vereinbarung einer Probezeit wenigstens im Hinblick auf die Kündigungsfristen noch einen Vorteil bietet, ist fraglich. Es ergibt sich aus dem Urteil des EuGH, dass mithilfe einer Probezeitvereinbarung nicht von den zwingenden Vorschriften der Handelsvertreterrichtlinie abgewichen werden kann. Es kommt mithin darauf an, ob es sich bei den Kündigungsfristen in Artikel 15 der Handelsvertreterrichtlinie um zwingende Vorschriften handelt. Unseres Erachtens enthält zumindest Artikel 15 Abs. 2 zwingende Vorgaben zur Kündigungsfrist. Danach beträgt die Kündigungsfrist für das erste Vertragsjahr mindestens einen Monat. Diese Vorgabe ist in Artikel L.134-11 Abs. 3 und 4 des französischen Handelsgesetzbuches korrekt umgesetzt worden. Daraus ergibt sich, dass die Mindestkündigungsfrist von einem Monat während des ersten Vertragsjahres auch nicht mithilfe einer Probezeitvereinbarung unterschritten werden kann.

Das Urteil des EuGH gilt auch für in der Vergangenheit abgeschlossene Vertreterverträge. Kündigungen während einer eventuell bereits verein-

10 Ähnlich § 89b (3), 2. Alt. deutsches HGB: *»Der Anspruch besteht nicht, wenn (...) der Unternehmer das Vertragsverhältnis gekündigt hat und für die Kündigung ein wichtiger Grund wegen schuldhaften Verhaltens des Handelsvertreters vorlag«*

barten Probezeit werden somit künftig Ausgleichsansprüche auslösen. Sofern die Mindestkündigungsfrist von einem Monat unterschritten wird, kann der Handelsvertreter darüber hinaus Schadensersatz verlangen. Auch in laufenden Gerichtsverfahren kann das Urteil des EuGH im Prinzip von einer Streitpartei geltend gemacht werden. Das Urteil stellt aber keine bereits endgültig rechtskräftigen Urteile in Frage.

Grundsätzlich gilt das Urteil des EuGH nur im Anwendungsbereich der Handelsvertreterrichtlinie, das heißt nur in Bezug auf Verträge mit selbstständigen Handelsvertretern, auf die das Recht eines Mitgliedsstaates der Europäischen Union Anwendung findet, mit Ausnahme unbezahlter Verträge und solcher über den Vertrieb auf Handelsbörsen und Rohstoffmärkten¹¹. Ob die französische Rechtsprechung sich in Zukunft bei der Frage der Wirksamkeit der Probezeitklauseln in anderen Arten von Vertriebsverträgen, wie z.B. dem Franchisevertrag, an dem Urteil des EuGH vom 19. April 2018 orientieren wird, ist daher offen.

PRAXISTIPPS

- Nach neuer Rechtslage berechtigt eine Probezeitvereinbarung in Handelsvertreterverträgen den Unternehmer nicht mehr zur Kündigung ohne Ausgleichszahlung. Auch berechtigt eine Probezeitvereinbarung nicht zur Verkürzung der gesetzlich vorgesehenen, einmonatigen Kündigungsfrist während des ersten Vertragsjahres. Damit ist die Vereinbarung einer Probezeit für den Unternehmer nicht mehr von Interesse.
- Unternehmer, die einen Handelsvertretervertrag kündigen wollen, sollten bei Vorliegen eines Ausschlussgrundes im Kündigungsschreiben die genauen Gründe der Kündigung angeben, auch falls eine Probezeit im Vertrag vereinbart ist.
- Das deutsche Recht ist aus Sicht des Unternehmers für Handelsvertreterverträge mit französischen Vertretern in den meisten Fällen günstiger, da hier der Ausgleichsanspruch voraussetzt, dass der Unternehmer aus der Tätigkeit des Handelsvertreters auch nach Beendigung des Vertragsverhältnisses erhebliche Vorteile zieht. Wir beraten Sie gerne im Hinblick auf die Rechtswahl in Handelsvertreterverträgen.



Frédéric Creuset
0221 139 96 96 0
creuset@avocat.de

¹¹ Artikel 2, Absatz 1 der Handelsvertreterrichtlinie

III.

GESELLSCHAFTSRECHT

1. Haftung des Gesellschafters gegenüber Arbeitnehmern der insolventen Tochtergesellschaft

LOUIS GRÉGOIRE SAINTE MARIE

In einem Urteil des Kassationsgerichts vom Mai dieses Jahres (Cass. soc. 24. Mai 2018, Nr. 16-22881, Sté Lee Cooper Frankreich, F-PB) kehrt das Gericht zur Frage der in einer Unternehmensgruppe »geopferten« Tochtergesellschaft und der in diesem Zusammenhang bestehenden Haftung des Hauptaktionärs zurück.

Seit dem berühmten Jungheinrich-Urteil aus dem Jahr 2011 besteht in Frankreich latent das Risiko, als Gesellschafter oder Gesellschaft einer Unternehmensgruppe durch die Arbeitnehmer einer (insbesondere insolventen) Tochtergesellschaft der Gruppe in Anspruch genommen zu werden, sofern man sich unverhältnismäßig in die Leitung der Tochtergesellschaft eingemischt hat. Zwar konnte man in den letzten Jahren eine gewisse Entspannung dahingehend beobachten, dass die Annahme dieser sog. Mitarbeiterschaft (*co-emploi*) nur restriktiv und eine entsprechende Verurteilung nur noch in einzelnen Fällen erfolgte. Doch zeigt das hier besprochene Urteil, dass die Gefahr nicht gebannt ist und insbesondere die Inanspruchnahme von Gruppenunternehmen durch Arbeitnehmer einer französischen Tochtergesellschaft durchaus auch auf anderen Anspruchsgrundlagen beruhen kann.

Im vorliegenden Fall wurde über das Vermögen der Lee Cooper France, französische Tochtergesellschaft eines Jeansherstellers, kurz nach dem Konkurs der britischen Muttergesellschaft Lee Cooper International durch das Handelsgericht von Amiens ein Insolvenzverfahren eröffnet. Zum Zeitpunkt der Insolvenz war Sun Capital Partners, ein US-Investmentfonds, über verschiedene Holdinggesellschaften Mehrheitsaktionär der Lee Cooper Group (über 90%).

Ein Teil des Betriebs konnte im Rahmen des Insolvenzverfahrens veräußert werden, 74 Arbeitnehmer wurden hingegen dabei nicht übernommen. Diese hatten beim Arbeitsgericht Klage gegen den Investmentfonds erhoben, um ihn als Arbeitgeber anerkennen zu lassen und Schadensersatz wegen unerlaubter Handlung (aufgrund seines zum Verlust von Arbeitsplätzen führenden Verhaltens) geltend gemacht.

Das Berufungsgericht hatte daraufhin die Mitarbeiterschaft verneint, weil weder eine dauerhafte Einmischung von Sun Capital Partners Inc. in die Befugnisse der Geschäftsführung und des Managements von Lee Cooper France in Bezug auf ihre Mitarbeiter nachgewiesen, noch die Personalleitung durch Sun Capital Partners Inc. ausgeübt wurde. Allerdings wurde die Gesellschaft gleichwohl aufgrund ihres Verhaltens zur Leistung von Schadensersatz wegen unerlaubter Handlung verurteilt.

Das Kassationsgericht hat das Urteil daraufhin bestätigt und betont, dass der Investmentfonds für die Gesellschaften der Gruppe nachteilige Entscheidungen getroffen hat, die allein dem Interesse des Aktionärs dienen und im vorliegenden Fall sogar zur Liquidation der betroffenen Gesellschaft und dem Wegfall diverser Arbeitsplätze geführt haben.

Im Ergebnis wurde Sun Capital Partners Inc. verurteilt, jedem betroffenen Mitarbeiter von Lee Cooper France Schadenersatz wegen Verlust seines Arbeitsplatzes zu leisten.

Dieses Urteil zeigt, dass die Gefahr der Inanspruchnahme durch Arbeitnehmer einer französischen Tochtergesellschaft der Gruppe nicht gebannt ist. Gleichwohl bleibt festzuhalten, dass die Tochtergesellschaft im vorliegenden Fall in sehr offensichtlichem Maße durch den Aktionär bzw. Investor in Anspruch genommen wurde, da sie zu Gunsten anderer Gesellschaften der Gruppe mit erheblichen (und in Anbetracht ihrer eigenen finanziellen Lage unverhältnismäßigen) Verpflichtungen und Zahlungen belastet wurde.

PRAXISTIPP

- Neben der Autonomie, die einer Tochtergesellschaft belassen werden sollte, damit nicht eine Mitarbeiterschaft anerkannt wird, ist es auch wichtig, darauf zu achten, die Gesellschaft nicht unverhältnismäßig zu Gunsten anderer Gesellschaften der Gruppe zu belasten. Dabei kommt es auf eine willentliche nachteilige Belastung nicht an, so dass in diesem Zusammenhang Vorsicht geboten ist. Als Maßgabe kann hier herangezogen werden, ob das Interesse der Gesellschaft (und nicht allein der Gruppe) noch gewahrt oder dieses möglicherweise verletzt wird.



Louis Grégoire
Sainte Marie
0221 139 96 96 0
saintemarie@avocat.de

2. Kleinunternehmen sind nun von der Erstellung eines Geschäftsberichts befreit

MALAIKA DIEFENBACH

Mit dem Gesetz für einen Staat im Dienst eines vertrauenswürdigen Unternehmens vom 10. August 2018 (*Loi 2018-727*) wurden alle Handelsgesellschaften, gleich welcher Form, im Rahmen der Vorbereitung zur Feststellung des Jahresabschlusses von der Pflicht zur Erstellung des Geschäftsberichts befreit, sofern sie der Definition von Kleinunternehmen entsprechen.

Kleinunternehmen sind laut Artikel L 123-16 C.com. (*französischen Handelsgesetzbuchs*), Unternehmen, die am Ende des Geschäftsjahres zwei der folgenden drei Schwellenwerte nicht überschreiten:

- Bilanzsumme: 4 Mio. €;
- Nettoumsatz: 8 Mio. €;
- durchschnittliche Anzahl der Mitarbeiter während des Geschäftsjahres: 50.

Diese Regelung gilt für alle Geschäftsjahre, die am oder nach dem 11. August 2018 abgeschlossen werden.

Die Möglichkeit, Kleinunternehmen von der Geschäftsberichterstattung auszunehmen, wurde bereits durch die EU-Richtlinie 2013/34 vom 26. Juni 2013 vorgesehen. Bisher wurde sie in Frankreich jedoch nur für kleine Einpersonengesellschaften (EURL oder SASU) umgesetzt, deren Alleingesellschafter eine natürliche Person und gleichzeitig der einzige Geschäftsführer oder Präsident ist.

Einige Unternehmen sind von dieser Regelung ausgenommen, so zum Beispiel börsennotierte Unternehmen, Finanzinstitute (Banken, Finanzgesellschaften usw.), Versicherungs- und Rückversicherungsunternehmen, ergänzende betriebliche Altersversorgungsfonds und -einrichtungen, Zusatzversicherungen oder Unternehmen die Mitglieder eines Versicherungsvereins auf Gegenseitigkeit/einer Zusatzkasse/Betriebskrankenkasse sind, Unternehmen, deren Tätigkeit in der Verwaltung von Beteiligungspapieren oder Wertpapieren besteht.

Des Weiteren sieht Artikel 19 der vorgenannten EU-Richtlinie 2013/34 vom 26. Juni 2013 vor, dass die Befreiung der Geschäftsberichterstattung davon abhängig ist, dass Informationen über eventuelle Geschäfte der Gesellschaft mit ihren eigenen Aktien bzw. Gesellschaftsanteilen im Anhang der Bilanz erscheinen. Daher kann davon ausgegangen werden, dass bald ein diesbezügliches Dekret in Frankreich gefasst wird.



Malaika Diefenbach
0221 139 96 96 0
diefenbach@avocat.de

3. Abschaffung der Regelungen des Artikels 1161 Code civil für gesetzliche Vertreter von Gesellschaften ab 1. Oktober 2018

LARISSA WOHLGEMUTH

Wir hatten in unseren Newslettern 6.16 und 4.17 bereits ausführlich über den im Rahmen der französischen Schuldrechtsreform zum 1. Oktober 2016 eingeführten neuen Artikel 1161 Code civil (französisches Zivilgesetzbuch) berichtet, der sich als Pendant zur deutschen Norm in § 181 BGB (Verbot der Mehrfachvertretung und der Insichgeschäfte für Vertreter) gestaltet.

Diese Vorschrift hatte in Frankreich zu sehr viel Unsicherheit im Hinblick auf ihre Anwendbarkeit auf Geschäftsführer von Gesellschaften geführt, da es für diese bereits spezialgesetzliche Regelungen im französischen Gesellschaftsrecht gibt, die zudem nicht so strenge Rechtsfolgen vorsehen, wie die in Artikel 1161 Code civil bestimmte Nichtigkeit von Geschäften, die unter Verstoß gegen diese Norm abgeschlossen wurden.

Die Auswirkungen strahlten bis nach Deutschland aus, da auch hier immer mehr Handelsregister bei der Mitwirkung französischer Gesellschaften vorsorglich ausdrückliche Befreiungen entsprechend § 181 BGB verlangten, wo sie nach herrschender Meinung im französischen Recht nicht erforderlich waren.

Ende 2017 hatte sich aufgrund von Diskussionen im französischen Senat daher bereits abgezeichnet, dass die Vorschrift wohlmöglich eingeschränkt werden und sich in Zukunft ausdrücklich nur noch auf die Vertretung von natürlichen Personen beziehen könnte.

Mit Gesetz Nr. 2018-287 vom 21.4.2018 hat auch der französische Gesetzgeber die kritischen Stimmen erhört und den Artikel entsprechend zum 1. Oktober 2018 geändert. In Kürze gilt damit die neue Fassung des Artikels 1161, die wie folgt formuliert sein wird: »Im Hinblick auf die Vertretung natürlicher Personen, darf ein Vertreter im Falle widersprüchlicher Interessen nicht für mehrere Vertragsparteien und nicht mit sich im eigenen Namen für den Vertretenen handeln«.

Damit dürften sich die Diskussionen für die Zukunft erübrigen, für die Zeit vor dem 1. Oktober 2018 könnten gleichwohl ein paar Akteure noch auf ihrer kritischen Lektüre beharren.



Larissa Wohlgemuth
0221 139 9696 0
wohlgemuth@avocat.de

IV.

GEWERBLICHER RECHTSSCHUTZ

Anpassung des französischen Datenschutzgesetzes an die DSGVO

CAMILLE JACQUET

Das französische Datenschutzgesetz wurde durch ein Änderungsgesetz vom 20. Juni 2018¹ rückwirkend zum 25. Mai 2018 umfassend überarbeitet und angepasst. Ziel der Anpassung war es, die Bestimmungen der DSGVO zu ergänzen oder Abweichungen von ihren allgemeinen Regelungen vorzusehen. Tatsächlich lässt die DSGVO den Mitgliedstaaten einigen Handlungsspielraum, enthält sie doch rund 50 Verweise auf das Recht der Mitgliedstaaten, was diesen erlaubt die Datenschutzvorschriften an nationale Besonderheiten anzupassen.

Für grenzüberschreitend tätige Unternehmen bedeutet dies, dass den nationalen Besonderheiten der einzelnen Mitgliedsstaaten, die teilweise sogar extraterritoriale Anwendung finden können, besondere Aufmerksamkeit geschenkt werden muss.

Aufgrund des Zusammenspiels der unterschiedlichen Anwendungsvoraussetzungen der nationalen Vorschriften (1) müssen Unternehmen, die personenbezogene Daten aus Frankreich verarbeiten, neben der DSGVO auch die französischen Besonderheiten berücksichtigen, die nicht nur die datenschutzrechtlichen Schutzmechanismen (2), sondern auch die Behördenzuständigkeit und die Schadensersatzansprüche (3) betreffen.

1) Anwendungsbereich der nationalen Vorschriften

Während es nach § 1 Abs. 4 BDSG für die Anwendung der deutschen Vorschriften darauf ankommt, ob die Datenverarbeitung im Inland stattfindet, stellt Artikel 5-1 des reformierten französischen Datenschutzgesetzes darauf ab, ob die betroffene Person ihren gewöhnlichen Aufenthalt in Frankreich hat. Dies gilt auch, falls der Verantwortliche seinen Sitz außerhalb Frankreichs hat.

Dieses Auseinanderfallen der Anknüpfungsgegenstände führt zu der ungewöhnlichen Situation, dass ein und derselbe Datenverarbeitungsvorgang außer der DSGVO den besonderen nationalen Anforderungen sowohl des französischen als auch dem deutschen Rechts genügen muss. Dies kann etwa der Fall sein, wenn ein in Deutschland ansässiger Verantwortlicher Daten von Personen verarbeitet, die ihren gewöhnlichen Aufenthalt in Frankreich haben.

¹ Gesetz zum Schutz persönlicher Daten Nr. 2018-493 vom 20. Juni 2018

2) Bezüglich der Schutzmodalitäten

Das französische Gesetz führt verschiedene, spezifische Schutzmodalitäten ein, von denen im Folgenden nur die wichtigsten kurz vorgestellt werden sollen:

a) Wirksame Einwilligung bei der Nutzung von Smartphones

Im Hinblick auf die Einholung der Einwilligung des Betroffenen zur Verarbeitung seiner Daten bei der Nutzung eines digitalen Endgerätes stärkt das französische Gesetz den Schutz der Betroffenen durch ein Regelbeispiel. Der Datenverantwortliche trägt die Beweislast dafür, dass der Nutzer seine Einwilligung unter den von der DSGVO vorgesehenen Bedingungen erteilen konnte, d.h., dass er freiwillig in die Nutzung seiner Daten eingewilligt hat. Nach Artikel 28 Abs. 2 des Gesetzes vom 20. Juni 2018 fehlt es an einer wirksamen Einwilligung aber insbesondere, wenn der Hersteller eines Endgerätes (z.B. eines Smartphones) ohne ausreichenden (sicherheits-)technischen Grund die Verwendung einer bestimmten App erzwingt, obwohl diese seine Daten weniger gut schützt, als eine andere, vergleichbare App.

b) Verlängerung der Ausnahmen für bestimmte Datenverarbeitungen

Um das Fortschreiten der Digitalisierung in der Arbeitswelt zu erleichtern, reduziert das französische Gesetz bestimmte Pflichten der Datenverantwortlichen. Die Regelung, die für viele Unternehmen große Bedeutung erlangen dürfte, sieht eine weitere Ausnahme vom Verbot der Verarbeitung sensibler Daten vor. Das Gesetz erlaubt die Verarbeitung solcher biometrischer Daten, die notwendig sind, um den Zugang zum Arbeitsplatz sowie zu Geräten und Anwendungen zu kontrollieren, die im Rahmen der Tätigkeiten von Mitarbeitern, Auszubildenden oder Dienstleistern verwendet werden.

c) Mindestalter für die wirksame Einwilligung

Das französische Datenschutzrecht setzt das Alter, mit welchem ein Kind allein der Verarbeitung seiner Daten zustimmen kann, z.B. in sozialen Netzwerken, auf 15 Jahre fest (Artikel 7-1 Datenschutzgesetz).

Die DSGVO sieht hierfür grundsätzlich ein Alter von 16 Jahren vor, lässt jedoch eine Absenkung der Altersgrenze auf bis zu 13 Jahren durch die Mitgliedstaaten zu.

d) Besondere Anforderungen an bestimmte Datenverarbeitungen

Bestimmte Datenverarbeitungen können nur unter Bedingungen vorgenommen werden, die zuvor durch Verordnung festgelegt werden, die nach vorheriger Anhörung der französischen Datenschutzbehörde (CNIL) ergehen muss.

Dabei handelt es sich zum einen um Datenverarbeitungen, die welche die Registrierungsnummer im Nationalen Verzeichnis zur Identifizierung natürlicher Personen (NIR) beinhalten (Artikel 22 des französischen Datenschutzgesetzes). Bestimmte Verarbeitungen sind aber von diesem Erfordernis ausgenommen, etwa solche zu statistischen oder wissenschaftlichen Zwecken.

Gleiches gilt für Datenverarbeitungen, welche der Staat zu Zwecken der Sicherheit des Landes, zur Landesverteidigung, der öffentlichen Sicherheit oder zur Strafverfolgungszwecken durchführt (Artikel 26 des französischen Datenschutzgesetzes). Auch die Verarbeitung sensibler Daten im Sinne von Artikel 8 des französischen Datenschutzgesetzes (Daten betreffend Rasse, ethnische Herkunft, politische Meinung, Religion oder Weltanschauung etc.) kann nur unter den vorgenannten Voraussetzungen durchgeführt werden.

Schließlich sind zu nennen Datenverarbeitungen, die der Staat in Ausübung der Staatsgewalt durchführt und die genetische oder biometrische Daten zur Identifizierung von Personen betreffen (Artikel 27 des französischen Datenschutzgesetzes).

Besonderen Regeln unterliegen in Frankreich auch die Verarbeitung und insbesondere das externe Hosting von Gesundheitsdaten.

3) In Bezug auf Schadensersatzansprüche und die Befugnisse der Datenschutzbehörde

Einer der wichtigsten Beiträge des Gesetzes ist die Erleichterung von Schadensersatzforderungen (a) und die Erweiterung der Befugnisse der CNIL (b).

a) Zusätzliche Rechtsbehelfe zur Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen

Das neue Gesetz nutzt die Spielräume der DSGVO in verfahrensrechtlicher Hinsicht, die wichtigste Besonderheit betrifft die Sammelklagen.

Sammelklagen konnten bisher nur zur Durchsetzung von Unterlassungsansprüchen geltend gemacht werden. Nun kann das Verfahren auch zur Geltendmachung von Ersatzansprüchen hinsichtlich des materiellen und immateriellen Schadens der betroffenen Personen eingesetzt werden.

b) Erweiterte Befugnisse der Datenschutzbehörde CNIL

Die CNIL wird nun die nationale Aufsichtsbehörde im Sinne und für die Anwendung der DSGVO. Da die DSGVO keine Auswirkungen auf die Zusammensetzung und Organisation der CNIL hat, ist es das nationale Gesetz, das (i) die Befugnisse der CNIL, einschließlich ihrer Untersuchungsbefugnisse, festlegt, (ii) die Palette der Maßnahmen, welche die Behörde gegenüber den Datenverantwortlichen ergreifen kann, erweitert und (iii) Innovationen bei der grenzüberschreitenden Datenverarbeitung einführt.

Was die Untersuchungsbefugnisse anbelangt, so wird die Liste der Orte, Räumlichkeiten usw., die durchsucht werden können, gegenüber der bisherigen Rechtslage erweitert. Das Gesetz hebt die Anforderung auf, dass die Räumlichkeiten für den professionellen Gebrauch bestimmt sein müssen. Es bleiben nur Räumlichkeiten, die ausschließlich zu privaten Wohnzwecke genutzt werden außerhalb des Zugriffs der CNIL.

Das Gesetz kennt verschiedene Arten von Maßnahmen, welche von der CNIL ergriffen werden können:

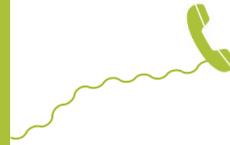
- 1) Hinweis auf den Rechtsverstoß;
- 2) Ermahnung
- 3) Abmahnung mit Aufforderung zur Unterlassung des Verstoßes;
- 4) Anordnung der Beseitigung des Rechtsverstoßes unter Anordnung eines Zwangsgeldes;
- 5) Vorübergehende oder dauerhafte Beschränkung oder Verbot der Verarbeitung
- 6) Widerruf einer zuvor erteilten Erlaubnis;
- 7) Aberkennung einer Zertifizierung oder Anordnung des Widerrufs eines von Dritten erteilten Zertifizierung;
- 8) Verbot des Datenverkehrs zu einem Empfänger in einem Drittland
- 9) Verhängung eines Bußgeldes

Die Sanktionen können kumulativ angewandt werden.

In Bezug auf ausländische Ermittlungen auf französischem oder ausländischem Gebiet geht der französische Text weiter als die DSGVO. Die DSGVO sieht nämlich ein Prinzip der Mitentscheidung zwischen den zuständigen Behörden vor, wobei das französische Gesetz dem Präsidenten der CNIL hierfür die ausschließliche Zuständigkeit überträgt. Darüber hinaus verweist das Gesetz auf eine Verordnung, welche die praktischen Modalitäten der Zusammenarbeit zwischen der CNIL, den Behörden anderer Mitgliedsstaaten und dem Europäischen Datenschutzausschuss festlegt. Der Erlass eines solchen Dekrets ist wünschenswert, denn derzeit könnten die erweiterten grenzüberschreitenden Befugnisse der CNIL mit den Befugnissen der zuständigen Behörden anderer Mitgliedsstaaten und der EU in Konflikt treten.

PRAXISTIPP

- Prüfen Sie, ob Ihr Unternehmen auch persönliche Daten von Personen mit gewöhnlichem Aufenthalt in Frankreich verarbeitet und beachten Sie gegebenenfalls die Besonderheiten des nationalen französischen Datenschutzrechts.



Camille Jacquet
0221 139 96 96 0
jacquet@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 | Gerichtsverfahren, Schiedsverfahren und Mediation | 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

STRASBURG

16 rue de Reims
F-67000 Straßbourg
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 Saargemünd
T +33 3 87029987 F +33 3 87280813
sarreguemines@rechtsanwalt.fr

