



## EDITORIAL

### GEWALTIGE HERAUSFORDERUNGEN ERWARTEN DEN NEUEN FRANZÖSISCHEN MINISTERPRÄSIDENTEN

52 Tage mussten die französischen Wähler warten, bis Emmanuel Macron sich endlich für einen neuen Regierungschef entscheiden konnte.

Die lange Sommerpause ist zu Ende. Die großartigen Olympischen Spiele, die Paris und Frankreich für eine kurze Zeit in einem völlig anderen Licht erscheinen ließen, sind vorüber. Der politische Alltag und der alte Unruhezustand sind mit voller Wucht wieder zurückgekommen und fordern höchste Aufmerksamkeit. Der französische Staatspräsident, dem das alleinige, uneingeschränkte Ernennungsrecht des Ministerpräsidenten zusteht hat seine Wahl getroffen. Die qualvolle Zerreißprobe, die den Bürgern und politischen Parteien auferlegt wurde, ist damit beendet.

Michel Barnier, ein 73-jähriger politischer Routinier, der bereits in verschiedenen Regierungen hohe Ministerposten ausübte und auch in der Kommission in Brüssel wichtige Ämter bekleidete, wurde nun mit der heiklen Regierungsführung beauftragt.

Dem neuen Premierminister, ein Urgestein der traditionellen Rechtspartei („Les Républicains“, LR), der über ein großes Verhandlungsgeschick verfügt, das er auch als EU-Unterhändler beim Brexit unter Beweis stellen konnte, muss es nun gelingen, zwischen den beiden völlig zerstrittenen Blöcken, der radikalen linken Volksfront („Nouveau Front Populaire“) und der nicht minder radikalen Le-Pen-Partei („Rassemblement National“, RN) zu vermitteln, um Frankreich aus der bestehenden Patt-Situation zu befreien.

Große Aufgaben warten auf den neuen Ministerpräsidenten und seine Equipe, um für die unterschiedlichen

Problemkreise einen Kompromiss und damit eine Mehrheitsbasis zu finden.

Im Vordergrund stehen zunächst die schwierigen Budgetverhandlungen. Die derzeitige Finanz- und Haushaltslage hat sich seit dem Frühjahr 2024, als die gewaltige Abweichung des Budgetdefizits 2023 festgestellt wurde, nicht verbessert, sondern sogar noch weiter verschlechtert. Statt, wie noch von der alten Regierung geplant, eine Defizitrückführung Ende 2024 auf 5,1% zu erreichen, ist derzeit sogar noch mit einem weiteren Defizitanstieg auf mindestens 5,6% zu rechnen. Hier rächt sich, dass im März 2024 kein offizielles, berichtiges Haushaltsbudget 2024 mit verbindlichen Anweisungen ergangen ist. Die lasche Haushaltsführung und das übliche Nachgeben, um größere soziale Auseinandersetzungen zu vermeiden, führten bei gleichzeitigen Mindereinnahmen aufgrund des restriktiven Konsumverhaltens zu der äußerst kritischen derzeitigen Finanzlage.

Für 2025 würde die Fortführung dieser Situation zu einem Haushaltsdefizit von 6,2% führen. Die obigen Defizitzahlen für 2024 und 2025 stehen im krassen Widerspruch zu den Angaben und Engagements, die im Frühjahr 2024 gegenüber der europäischen Kommission abgegeben wurden. Um die eingegangenen Verpflichtungen zu erfüllen, müsste Frankreich in 2024 noch 15 Mrd. € und für das Haushaltsbudget 2025 nochmals 30 Mrd. € an Einsparungen vornehmen. Eine gewaltige Herausforderung für Michel Barnier und seine noch nicht zusammengestellte Mannschaft. Die Zeit drängt; bereits Anfang Oktober muss dem Parlament und der europäischen Kommission ein neuer

Haushaltsplan 2025 mit einem entsprechenden Maßnahmenkatalog vorgelegt werden. Gegenüber Brüssel muss der ehemalige, erfahrene Kommissar Barnier nun in seiner neuen Rolle um einen weiteren Vertrauensvorschuss für Frankreich werben. Vielleicht erleichtern ihm ja dabei seine internen Kenntnisse und Kontakte aus seiner früheren Tätigkeit.

Ein weiterer, nicht milderer Problemkreis dürfte sich aus der gerade rechtskräftig gewordenen Rentenreform, die das Renteneintrittsalter auf 64 Jahre festlegt, ergeben. Die beiden radikalen Parlamentsblöcke fordern kategorisch eine Wiederaufnahme und massive Änderung an dieser für Präsident Macron wichtigsten Reform seiner Präsidentschaft. Michel Barnier selbst war bisher ein engagierter Vertreter der Rente mit 65. Wie und an welcher Stelle hier ein vertretbarer Kompromiss gefunden werden kann, dürfte dem neuen Ministerpräsidenten viel Verhandlungsgeschick abverlangen.

Für das Gelingen der neuen Regierung ist das Verhalten von Emmanuel Macron von großer Bedeutung. Wird er sich auf seine in der Verfassung vorgesehene Rolle eines Präsidenten beschränken und das Regieren dem Ministerpräsidenten und dessen Mannschaft überlassen, ohne wie bisher alle wichtigen Entscheidungen vom Élysées Palast treffen zu wollen?

Die letzte Parlamentswahl hat zwar der Regierungspartei herbe Verluste beschert, aber weder die radikale Linksvereinigung (Volksfront) noch die Le-Pen-Partei (RN) erhielten eine absolute Mehrheit. Die nun vorliegende komplizierte Situation zwischen (...)

den drei Parlamentsblöcken zwingt zu einem völligen Umdenken und einem neuen Regierungstil - noch mehr als dies bereits nach der Wahl 2021 der Fall war. Nur bei Vorliegen einer echten Bereitschaft zu Kompromissen kann es zu einer konstruktiven Regierungsarbeit kommen. Ob diese Einstellung und der Wille hierzu bei allen Parteivertretern vorliegen, wird die Zukunft zeigen.

In diesem Zusammenhang ist es angebracht, noch auf ein anderes Ereignis hinzuweisen. Es handelt sich um die unerwartete Ankündigung von Edouard Philippe, dem ehemaligen Ministerpräsidenten aus Emmanuel Macrons erster Amtsperiode, als zukünftiger Präsidentschaftskandidat. Dabei überraschte insbesondere der gewählte Zeitpunkt, aber auch die harte Kritik am Regierungsstil des Präsidenten und an dessen nicht nachvollziehbarer Entscheidung der Auflösung der Nationalversammlung.

Auch hält Edouard Philippe eine vorzeitige, von Macron selbst initiierte Beendigung seiner noch bis 2027 laufenden Präsidentschaft für nicht ausgeschlossen und steht hierfür bereit.

Sollte durch diesen kleinen politischen Paukenschlag, der von einem Großteil des politischen Lagers abgelehnt wird, bereits der Ausklang der Präsidentschaft von Emmanuel Macron eingeleitet worden sein?

Frankreich geht politisch in eine neue Ära. Vordergründig benötigt es eine handlungsfähige Regierung. Es gibt bereits einige positive Anzeichen, die hoffen lassen, dass der pragmatische, kompromissbereite, wirtschaftlich ausgeglichene denkende, neue Premierminister kurzfristig dabei Erfolg haben könnte. Präsident Macron ist aufgerufen, ihm hierbei weitgehend freie Hand zu gewähren.

Gleichzeitig wirft der in zwei Jahren

beginnende Präsidentschaftswahlkampf bereits heute seinen Schatten voraus. Auch hierfür muss alles getan werden, damit die mittlerweile äußerst stark gewordenen populistischen Bewegungen gestoppt werden und nicht sogar den künftigen Präsidenten stellen. Ein positiver Ausgang der Regierung Barnier würde einen wichtigen Beitrag leisten.

Wir wünschen Ihnen eine interessante Lektüre und vielleicht auch ein paar nützliche Informationen für ihren professionellen Alltag.

Ihre DiagnosticNews-Redaktion



Dr. Kurt Schlotthauer

kschlotthauer@coffra.fr

## ARBEITSRECHT

### RÜCKFORDERUNG VON VARIABLEN VERGÜTUNGEN

Die in der Finanzbranche an Risikoträger, bestimmte Führungspositionen und andere, besonders benannte Arbeitnehmerkategorien gewährten Boni können, soweit dieser Personenkreis bei seinen Entscheidungen ein zu großes Risiko für das Unternehmen eingeht, teilweise oder auch ganz zurückgefordert oder bei der Auszahlung reduziert werden („code monétaire et financier“ – frz. Bankengesetz - L. 511-84).

Im vorliegenden Sachverhalt hatte

ein Bankinstitut von einem Mitarbeiter, der seine Untergebenen sexuell belästigte, als „Bestrafung“ dessen Boni der letzten vier Jahre (2014 – 2017) entsprechend reduziert. Gleichzeitig war er für sein Verhalten entlassen worden.

Das Kassationsgericht, Urteil vom 13. März 2024, lehnte die Rückforderung der Boni ab. Die obige Maßnahme war laut Gericht gedacht, die Mitarbeiter, die Investitionsentscheidungen zu treffen haben, davon abzuhalten, dabei überhöhte Risiken für das

Unternehmen einzugehen. Die bestehende Regelung konnte jedoch nicht benutzt werden, um „ein Verhalten, das keine direkte Verbindung mit einer professionellen Risikoinvestition hatte“, zu bestrafen.

Der Arbeitgeber war verpflichtet, die gesamten Boni auszuzahlen. Hingegen bestätigte das Kassationsgericht, dass die sexuellen Belästigungen des Mitarbeiters seine Entlassung wegen schweren Fehlverhaltens rechtfertigten.

## ARBEITSRECHT

### VERWEIGERUNG EINES ZEITERFASSUNGSSYSTEMS UNTER ZUHILFENAHME EINER ELEKTRONISCHEN ORTUNG

Ein Unternehmer installierte auf der Basis einer Kollektivvereinbarung mit den Arbeitnehmern ein Aufzeichnungssystem und eine Zeitkontrolle der Zeitungsausträger unter Zuhilfenahme einer örtlichen Verfolgung ihres Arbeitsverlaufes. Einer der von dieser Neuerung betroffenen Arbeitnehmer, Mitglied der Personalvertretung, verweigerte, das neue System anzunehmen. Infolge eines sich mit dem Arbeitgeber entwickelten Konflikts über diese Frage nahm er die

Beendigung seines Arbeitsvertrages zur Kenntnis und verklagte seinen Arbeitgeber auf die hieraus entstandenen Ansprüche.

Die Klage wurde abgewiesen. In der Urteilsbegründung führte das Gericht aus, dass der Arbeitgeber - soweit die Zeitungsausträger in ihrer Arbeitsorganisation nicht völlig frei waren - berechtigt war, das oben beschriebene Kontrollsystem einzurichten.

Das Revisionsgericht verwarf das

Urteil und bestätigte den Antrag des Arbeitnehmers, ohne seriösen Rechtsgrund entlassen worden zu sein.

Das Kassationsgericht hob mit Urteil vom 20. März 2024 die Entscheidung der Revisionsinstanz mit der Begründung auf, sie habe sich nicht ausreichend vergewissert, ob nicht andere, weniger übergreifende Systeme und Mittel bestanden hätten, um die Aktivitäten des Arbeitnehmers zu kontrollieren.

## MISSBRÄUCLICHE ARBEITSEINSTELLUNG

Eine vorausgegangene gerichtliche Entscheidung hierzu ist nicht erforderlich

Ein Arbeitnehmer, der sich einer großen, unmittelbar bevorstehenden Gefahr, die sein Leben oder auch seine Gesundheit bedroht, ausgesetzt fühlt, ist berechtigt, seine Arbeit einzustellen. Soweit er dieses Recht mit guten Gründen wahrnimmt, können sich daraus für ihn weder Sanktionen noch die Einbehaltung seines Arbeitslohnes ergeben. Im Umkehrschluss folgt hieraus, dass der Arbeitgeber, der davon ausgeht, dass dem Arbeitnehmer kein vernünftiges Motiv zur Arbeitseinstellung zusteht, den Arbeitslohn für die nicht gearbeiteten Stunden des Arbeitnehmers einbehalten darf. So viel zur bestehenden Rechtslage.

In dem zugrundeliegenden Sachverhalt hatte der Arbeitgeber - die Gesellschaft Air France - die Gehaltseinbehaltung für einige Flugbegleiter, die seiner Auffassung nach ihr Recht auf Arbeitseinstellung illegal ausübten, vorgenommen. Zwei Gewerkschaftsangehörige beantragten daraufhin die gerichtliche Untersagung dieser Vorgehensweise. Ihrer Meinung nach hätte eine vorausgegangene gerichtliche Entscheidung, die nicht eingeholt worden war, die Arbeitseinstellung für missbräuchlich oder nicht begründet erklären müssen.

Das Kassationsgericht, Urteil vom 22. Mai 2024, lehnte die Klage ab und präziserte bei dieser Gelegenheit, dass der Arbeitnehmer, soweit die notwendigen Voraussetzungen für die Ausübung seines Rechtes auf Arbeitseinstellung nicht erfüllt sind, sich einer Einbehaltung seines Gehalts aussetzt. In einem solchen Fall ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet, zunächst ein Gericht, das über die Berechtigung des Arbeitnehmers entscheidet, anzurufen.

## TELEFONISCHE INFORMATION DES ARBEITNEHMERS ÜBER SEINE ENTLASSUNG

Rechtswidrige Kündigung

Der Personalleiter eines Unternehmens informierte per Telefon einen Arbeitnehmer über dessen Entlassung. Die Benachrichtigung erfolgte noch, bevor ihm dies offiziell durch ein Schreiben mitgeteilt wurde. Der Personalleiter wollte damit vermeiden, dass der Arbeitnehmer zu einer Sitzung kommen musste, um in Anwesenheit seiner Arbeitskollegen entlassen zu werden.

Diese „schonungsvoll“ gedachte Vorgehensweise des Personalleiters

war kontraproduktiv, da eine formal rechtskräftige Kündigung nur durch einen eingeschriebenen Brief mit Empfangsbestätigung vorgenommen werden kann. Eine mündliche Benachrichtigung des Arbeitnehmers über die Beendigung seines Arbeitsvertrages - ohne Einhaltung der obigen Formvorschrift - stellt eine verbale Entlassung dar, die mangels Vorliegens eines rechtsgültigen Grundes ausgesprochen wurde, da die im Arbeitsgesetzbuch vorgeschriebene Begründung fehlt.

Das Urteil des Kassationsgerichtes vom 3. April 2024 bestätigte in dem vorliegenden Sachverhalt die bisherige Rechtsprechung und verurteilte den Arbeitgeber. Der Telefonanruf des Personalleiters konnte den späteren Entlassungsbrief nicht ersetzen. Dabei war es unerheblich, dass das obige Schreiben am selben Tag wie der Telefonanruf erfolgte und das offizielle Kündigungspapier vom Personalleiter unterschrieben war.

## AVALVERPFLICHTUNGEN ERGEBEN SICH AUS DEM WECHSELRECHT

Die Bank unterliegt keiner Aufklärungspflicht

Ein Bankinstitut gewährte einer Gesellschaft einen Dispositionskredit über 165.000 €. Der Kredit wurde durch drei Eigenwechsel, die vom Leiter der Gesellschaft durch eine Wechselbürgschaft (Aval) abgesichert wurden, realisiert. Nachdem die Gesellschaft zahlungsunfähig geworden war, verklagte die Bank den Unternehmensleiter auf Zahlung aus den Eigenwechseln.

Das angerufene Gericht lehnte die Klage ab. Es wies darauf hin, dass das Bürgerliche Gesetzbuch eine generelle, vorvertragliche Informationspflicht vorsehe. Danach hätte die Bank den Unternehmensleiter über die Haftungsstrenge und die Auswirkungen seines Engagements informieren müssen.

Das Kassationsgericht berichtigte mit Urteil vom 2. Mai 2024 die obige Entscheidung: Es unterstrich in seiner Begründung, dass ein Aval einen Wechsel darstellt und den im Wechselrecht geltenden Vorschriften unterliegt. Ein Avalunterzeichner kann deshalb weder die Annullierung der Verpflichtung noch die Verantwortung der Bank wegen fehlender Informationserteilung einklagen.

## STRAFRECHT

# FÄLSCHUNGSHANDLUNG DURCH DEN LEITER DER RECHTSABTEILUNG

### Strafrechtliche Verurteilung der Gesellschaft

Eine Gesellschaft mietete im Rahmen eines langfristigen Vertrages einen Lastkraftwagen. Der Mietvertrag wurde abrupt durch den Vermieter beendet

Die streitenden Gesellschaften machten ihre Ansprüche vor dem Handelsgericht geltend. Die Vermietungsgesellschaft berief sich dabei auf einen bestehenden Vertrag, der jedoch vom Mieter für eine Fälschung angesehen wurde. Der Vermieter wurde in Folge wegen einer versuchten Betrugshandlung verurteilt.

Im Berufungsverfahren wurde die Verurteilung mit der Begründung

bestätigt, dass der Leiter der Rechtsabteilung des Vermieters nicht ignorieren konnte, dass der vorgelegte Vertrag, der computergestützt neu erstellt worden war und der die Originalfassung ersetzen sollte, eine Fälschung darstellte.

In der Revisionsinstanz trug der Vermieter vor, dass es für seine Verurteilung notwendig gewesen wäre, den Leiter der Rechtsabteilung als Organ oder als Vertreter der Gesellschaft zu benennen. Dieser Einwand wurde vom Gericht abgewiesen.

Das Kassationsgericht erachtete in seinem Urteil vom 24. April 2024, dass die Fälschungshandlung des Leiters der Rechtsabteilung im Namen der Gesellschaft begangen worden war. Und zwar zum einen, da er beauftragt war, die Gesellschaft im Rahmen des Prozesses zu vertreten, und zum anderen, da er über die Kompetenz, die Autorität und die zur Ausführung des ihm von seinem Vorgesetzten übertragenen Auftrages notwendigen Mittel verfügte. Es war dabei unerheblich, dass der Leiter der Rechtsabteilung nicht ausdrücklich bei der strafrechtlichen Verurteilung der Gesellschaft erwähnt worden war.

## ARBEITSRECHT

# DIE POLITISCHE „ANWERBUNG“ EINES ARBEITSKOLLEGEN AUSSERHALB DES UNTERNEHMENS STELLT KEIN AHNDUNGSWÜRDIGES DELIKT DAR

Ein Arbeitnehmer verteilte das politische Programm seiner Partei an zwei ihm unterstellte Arbeitskollegen. Er wurde hierfür aus wichtigem Grunde von seinem Arbeitgeber entlassen.

Vor dem angerufenen Arbeitsgericht wurde die Kündigung wegen Fehlens von realen und wichtigen Gründen für nichtig erklärt. Danach ist der Bekehrungseifer einer Person grundsätzlich Bestandteil der

Privatsphäre des Arbeitnehmers und unterliegt nicht der Disziplinarhoheit des Arbeitgebers. Eine andere Auslegung kann nur dann erfolgen, wenn die erhobenen Vorwürfe auch einen Zusammenhang mit dem Arbeitsvertrag des Beschuldigten darstellen.

Im vorliegenden Sachverhalt wurde das politische Programm von dem entlassenen Arbeitnehmer weder während der Arbeitszeit noch am

Arbeitsort verteilt. Eine Verbindung mit dem Arbeitsvertrag konnte somit nicht dargelegt werden, obwohl der Bekehrungseifer bei zwei Mitarbeitern ausgeübt wurde.

Die Entscheidung wurde durch Urteil des Kassationsgerichts vom 29. Mai 2024 bestätigt.

## HANDELSRECHT

# DATUMSSTREICHUNG AUF EINER WECHSELVERPFLICHTUNG

### Keine Abberufung des amtierenden Mandatsträgers

Eine Gesellschaft legte einer Bank einen Wechsel vor, der von ihrem Geschäftsführer verbürgt worden war. In der Folge wurde das Zeichnungsdatum, das nicht auf einen Werktag fiel, ausradiert und durch ein anderes Datum ersetzt.

Nachdem über die Gesellschaft das Insolvenzverfahren eröffnet worden war, wurde der Geschäftsführer verurteilt, den Betrag aus der Wechselverpflichtung zu begleichen. Diese Entscheidung – Urteil vom 23.

Mai 2024 – wurde vom Kassationsgericht berichtigt. Gemäß dem französischen Handelsrecht („Code de commerce“ Art. L. 512-1.6° et L. 512-2) ist ein nicht datierter Wechsel rechtsungültig und kann damit auch nicht zur Zahlungsverpflichtung vorgelegt werden. In gleicher Weise ist auch jede durch den Unterzeichner nicht genehmigte Veränderung an dem Wechsel laut Kassationsgericht einem fehlenden Ausstellungsdatum gleichzusetzen.

Soweit also das Zeichnungsdatum nicht vom Aussteller geändert war, war der Wechsel als nichtig anzusehen und befreite damit auch den Geschäftsführer aus seiner Bürgschaftsverpflichtung.

Alle Artikel finden Sie auch unter [www.coffra-group.com](http://www.coffra-group.com)

# ÜBER COFFRA GROUP

## Einige wichtige Neuerungen

Seit dem 1. September 2022 firmiert unsere Gruppe unter dem Namen Coffra group. Aufgrund der Neuerungen im französischen Gesellschaftsrecht sowie der entsprechenden Anpassungen der standesrechtlichen Vorschriften konnten unsere gesamten Dienstleistungen in einer rechtlichen Einheit zusammengeführt werden. Die bisher rechtlich getrennt ausgeübten Aktivitäten der Rechts- und Steuerberatung sowie die der Abschlussprüfung werden weiterhin unter ihren Markennamen weitergeführt und bleiben als Unternehmenseinheiten bestehen.

Coffra group ist rechtlich eine interprofessionelle Aktiengesellschaft – „SPE“\* / „SAS“\*\*, in die vertretenen französischen Berufsstände der „Avocats“ (Rechtsanwälte), der „Experts-comptables“ (Steuerberater) und die der „Commissaires aux comptes“ (Abschlussprüfer) ihre Tätigkeiten ausüben.

Die Partner und Mitarbeiter von Coffra group sind seit 1985 spezialisiert auf die Betreuung von Niederlassungen internationaler (insbesondere deutschsprachiger) Unternehmen in Frankreich.

Coffra group beschäftigt zurzeit mehr als 180 Personen, die über 1.200 Unternehmen in Frankreich, Deutschland und anderen EU-Ländern betreuen. Die Mitarbeiter (Auditors, Wirtschaftsprüfer, Steuerberater, Rechtsanwälte) verfügen über vertiefte Sachkenntnisse in ihrem Spezialgebiet, zusammen mit einer langjährigen Erfahrung im Umgang mit den unterschiedlichen Mentalitäten und Verhaltensweisen in Deutschland und Frankreich.

Unsere langjährige internationale Tätigkeit, verbunden mit der eingehenden Kenntnis der unterschiedlichen rechtlichen Grundlagen in den beiden Ländern, gestattet es uns, grenzüberschreitende Sachverhalte kompetent zu analysieren und zu beurteilen. Coffra group ist Mitglied im weltweiten Moore Netzwerk.

\* SPE = Société Pluri-professionnelle d'Exercice des professions d'Avocats, d'Experts-Comptables et de Commissaires aux Comptes par actions simplifiée

\*\* SAS = Société par Actions Simplifiée



Mehr Informationen zu COFFRA finden Sie hier:  
[www.coffra-group.com](http://www.coffra-group.com)

Coffra Group  
16 rue Auber  
75009 Paris  
France  
T +33 (0) 1 43 59 33 88  
F +33 (0) 1 45 63 93 59  
E [info@coffra.fr](mailto:info@coffra.fr)  
[www.coffra-group.com](http://www.coffra-group.com)

**Coffragroup**

 **MOORE**  
An independent member  
firm of Moore Global  
Network Limited

### Legal Disclaimer

Der Inhalt dieser Publikation stellt weder eine individuelle Auskunft, Beratung oder Empfehlung, einen dementsprechenden Rat noch ein Gutachten dar. Wir übernehmen dafür keinerlei Haftung. Der Veröffentlichung dieser Informationen liegt kein rechtsgeschäftlicher Wille zugrunde und deren Nutzung führt zu keinerlei Vertragsverhältnis. Obwohl wir bei Ermittlung und Auswahl der Informationen um höchste Sorgfalt bemüht sind, übernehmen wir keine Gewähr für deren Richtigkeit, Vollständigkeit und Aktualität. Sollten Sie auf Basis dieser Informationen eine geschäftliche Entscheidung treffen wollen, lassen Sie sich bitte zuvor beraten, damit Ihre individuellen Begleitumstände in die Entscheidungsfindung einfließen können.