



Leitartikel Jacques Olivesi / *Senior Manager*

Belebung der französischen Wirtschaft?

Nach der Ankündigung des französischen Präsidenten im Sommer („der Aufschwung ist da!“), die zahlreiche Volkswirte ratlos ließ, ist im August das von seiner Regierung so sehr erwartete erste positive Zeichen gemessen worden: im 2. Quartal 2013 ist die Wirtschaft in Frankreich um 0,5% gewachsen (im Vergleich zu 0,7% in Deutschland). Dieses Wachstum war besser als erwartet und hat den Euroraum aus der Rezession gezogen. Man muss aber darauf hinweisen, dass sich dieses Wachstum in Frankreich hauptsächlich durch konsumfreundliche Verbraucher und nicht durch steigende Investitionen erklären lässt.

Dieses halbe Prozent hat zum Optimismus der französischen Regierung beigetragen, die seit ihrem Amtsantritt das Wachstum ankurbeln und die Arbeitslosenkurve umkehren will. Das nämlich war ein zentrales Versprechen des französischen Präsidenten während seines Wahlkampfes. Unter den jüngsten von der Regierung getroffenen Maßnahmen zur Belebung der französischen Wirtschaft kann man das Gesetz vom 28. Juni nennen, das die Freigabe der normalerweise für 5 Jahre blockierten Ergebnisbeteiligung der Arbeitnehmer erlaubt. Diese vorzeitige Freigabe darf 20.000 Euro nicht übersteigen und muss bis zum 31. Dezember 2013 stattfinden. Sie hat dann keine negativen steuerlichen Auswirkungen für die Arbeitnehmer.

Kann man also von einer Belebung der französischen Wirtschaft sprechen oder nur von einer technischen Korrektur? Die allerletzten Zahlen erschienen weniger günstig für Frankreich. Laut des vom Forschungsinstitut MARKIT Economics veröffentlichten letzten Einkaufsmanagerindex hat sich im August die Stimmung in den Chefetagen der Firmen des Euroraums insgesamt verbessert (der Index ist um 1,2 Punkte auf 51,7 gestiegen), aber nicht in Frankreich: der Index für die französischen Firmen ist im August auf 47,9 gesunken. Das ist ein Minus von 1,2 Punkten.

Frankreich muss strukturelle Maßnahmen treffen, darunter die Reform der Finanzierung der Altersrente, die für den Herbst angekündigt ist. Wird diese Reform stattfinden oder wird sie noch einmal verschoben? Da die sofortige Erhöhung des Rentenalters für die jetzige Regierung ein Tabuthema ist, stehen heute eine Erhöhung der Dauer der Beitragszahlungen ab 2020 und ein neuerlicher Anstieg der Sozialversicherungsbeiträge für die Arbeitgeber im Raum.

Eine Belebung der französischen Wirtschaft? Vielleicht ist es noch etwas zu früh, das zu behaupten.

Inhalt

Leitartikel / Jacques Olivesi

S.2 - Gesetz zur Beschäftigungssicherung / G. Roth

S.3 - Erfolgreicher Vertrieb in Frankreich / W. Reiser

**S.4 - Der französische « Fonds de commerce »
und der « Fonds commercial » / F. Baierer**

S.5- „UES“ und Arbeitnehmergewinnbeteiligung / J. Olivesi

S.6 - Wird die Steuerbelastung 2014 erneut erhöht? / J. Keller



Gilbert Roth / Partner

BIP

+0,5% im zweiten Quartal
+0,0% im Jahr 2012

Inflation

+0,5% im August 2013
+0,9% im Jahr

Gesetz zur Beschäftigungssicherung

Die branchenübergreifende Verständigung zwischen den Sozialpartnern vom 11. Januar 2013 hatte zum Ziel: ein neues Wirtschafts- und Sozialmodell zur Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen und Beschäftigungssicherung.

Durch das Gesetz zur Beschäftigungssicherung vom 14. Juni 2013 wurden die im Januar festgelegten Leitlinien konkretisiert. Wir stellen im Folgenden eine Reihe der getroffenen Maßnahmen vor, die die Zielsetzung der Sicherung der Arbeitnehmerrechte, der Flexibilisierung zugunsten der Unternehmen und der Intensivierung des sozialen Dialogs widerspiegeln.

Die Vorschriften treten zu verschiedenen Zeitpunkten zwischen dem 17. Juni 2013 und dem 1. Juli 2014 etappenweise in Kraft. Einige Maßnahmen werden erhebliche Auswirkungen auf die Personalführung haben.

1. Wirksam ab 17. Juni 2013

- für Teilzeitverträge kann eine „Ergänzungsstunden“-Regelung vereinbart werden, um die Arbeitszeit befristet zu erhöhen und einen entsprechenden Lohnzuschlag festzulegen;
- die arbeitsrechtlichen Verjährungsfristen für Gehaltsforderungen werden von 5 auf 3 Jahre und die Anfechtungsfrist für Kündigungen von 5 auf 2 Jahre verkürzt;
- Mitarbeiter mit einer Betriebszugehörigkeit von mindestens 24 Monaten (Unternehmen oder Konzerne mit mindestens 300 Mitarbeitern) können mit Zustimmung ihres Arbeitgebers für einen anderen Arbeitgeber tätig werden. Dabei genießen sie die Absicherung, zu ihrem ursprünglichen Arbeitgeber zurückkehren zu können;
- es gelten neue Regelungen hinsichtlich der internen Mobilität;
- zum Zwecke des Arbeitsplatzerhalts können die Sozialpartner in Unternehmen mit massiven konjunkturbedingten Problemen Vereinbarungen schließen über eine zeitweilige Anpassung von Arbeitszeit und Vergütung als Gegenleistung für die Verpflichtung des Erhalts der Arbeitsplätze;
- Unternehmen sind künftig verpflichtet, den

Betriebsrat zu den Fragen der strategischen Ausrichtung zu konsultieren, die das Aufsichts- oder Verwaltungsorgan festlegt, sowie zu deren Auswirkungen auf Geschäftstätigkeit, Beschäftigung, Veränderungen des Berufsbildes und der Kompetenzen, Arbeitsorganisation sowie auf die Nutzung von Outsourcing, Zeitarbeit, befristeten Arbeitsverhältnissen und Praktika;

- Aktiengesellschaften mit Verwaltungs- oder Aufsichtsrat, die mindestens 5.000 Mitarbeiter beschäftigen und ihren Sitz in Frankreich haben, oder die mindestens 10.000 Mitarbeiter weltweit in der Gesellschaft und den Tochterunternehmen beschäftigen, müssen künftig Arbeitnehmervertreter in ihre Überwachungsorgane berufen.

2. Wirksam ab 1. Juli 2013

- Die Arbeitgeberbeiträge zur Arbeitslosenversicherung wurden für kurzlaufende Arbeitsverträge erhöht. So wird seit dem 1. Juli 2013 ein erhöhter Beitrag für alle befristeten Arbeitsverträge erhoben, gestaffelt nach Laufzeit und Motiv für den befristeten Arbeitsvertrag; im Gegenzug werden die Arbeitgeber temporär bei unbefristeten Neueinstellungen von jungen Arbeitnehmern unter 26 Jahren von den Arbeitgeberbeiträgen zur Arbeitslosigkeitsversicherung befreit;
- eine Vielzahl von Änderungen wurden für Massenentlassungen eingeführt, insbesondere für solche, die als „schwerwiegend“ eingestuft werden, d.h. bei mindestens 10 Entlassungen in Unternehmen mit mehr als 50 Angestellten. Weiterhin müssen Unternehmen mit mehr als 1.000 Mitarbeitern, die also schon der Freistellungspflicht zur Wiedereingliederung unterliegen, für eine geplante Massenentlassung mit Schließung eines Standorts einen übernehmenden Betrieb suchen und den Betriebsrat einbinden.

3. Wirksam ab 1. Januar 2014

- Die gesetzliche Mindestarbeitszeit für Teilzeitbeschäftigung beträgt 24 Wochenstunden, von der nur in bestimmten Konstellationen abgewichen werden darf;
- Mit Eintritt in das Arbeitsleben wird ein

persönliches Fortbildungsanspruchskonto geschaffen. Der in Stunden bemessene Anspruch kann zur individuellen Weiterbildung von Arbeitnehmern und Arbeitssuchenden verwendet werden und geht beim Wechsel des Arbeitgebers nicht mehr verloren. Ansprüche nach den aktuell bestehenden Regelungen („DIF“) werden auf das neue Konto übertragen.

4. Wirksam ab 1. Juni 2014

- Die Arbeitgeber müssen ihren Angestellten eine Mindestabsicherung in Sachen Gesundheitskosten anbieten; bis spätestens 1. Januar 2016 müssen alle Unternehmen einen Rahmenvertrag für eine Gesundheitskosten-Zusatzversicherung mit Pflichtmitgliedschaft anbieten. Diese Versicherung muss festgelegte Mindestleistungen abdecken und zumindest zur Hälfte vom Arbeitgeber getragen werden.
- Es muss vom Unternehmen eine „Wirtschafts- und Sozialdatenbank“ betreffend das Unternehmen eingerichtet werden, auf welche die Arbeitnehmervertreter laufend zugreifen können.

5. Bis spätestens 1. Juli 2014

- müssen die Unternehmen dem Betriebsrat die Verwendung des ihnen in Abhängigkeit der Personalaufwendungen für 2013 gewährten Steuerentlastungsbetrags für Wettbewerb und Beschäftigung („CICE“) darlegen. Wir erinnern daran, dass dieser „CICE“ auf die Körperschaftsteuer angerechnet wird (siehe unseren Newsletter Nr. 4 vom Februar 2013).

Für viele der dargestellten Neuregelungen fehlen aktuell noch die Anwendungsvorschriften und bei einigen sind Klarstellungen des Gesetzgebers erforderlich. Es steht aber außer Zweifel, dass das Gesetz zur Beschäftigungssicherung in den kommenden Monaten, wenn nicht gar Jahren, im Zentrum der arbeitsrechtlichen Aufmerksamkeit stehen wird.

Unsere Teams sind darauf vorbereitet und stehen Ihnen gerne für alle Ihre Fragen zur Verfügung.



Arbeitslosigkeit

10,9% im zweiten Quartal 2012
+0,7 Punkte im Jahr

Konsumausgaben der privaten Haushalte

-0,4% im August 2013
+0,7% im Juli 2013

Wolfram Reiser / *Generaldirektor/ ipn-eurocentre*
Centre d'Affaires Franco-Allemand
Deutsch-Französisches Business-Center

Erfolgreicher Vertrieb in Frankreich

Frankreich ist der Exportmarkt Nr. 1 für die deutsche Wirtschaft. Deutsche Unternehmen mit ihrer häufig hohen internationalen Wettbewerbsfähigkeit haben attraktive Umsatz- und Entwicklungschancen. Aber... wie soll ein optimaler Frankreich-Vertrieb konkret gestaltet werden? Selbstverständlich lässt sich diese Frage nicht pauschal beantworten. Dennoch, basierend auf dem praktischen Vertriebsalltag von über 100 in Colmar im Deutsch-Französischen Business-Center ipn-eurocentre ansässigen deutschen Unternehmen, sollen einige zentrale Themen zumindest schlaglichtartig beleuchtet werden!

Handelsvertretung vs. fest angestellte Außendienstmitarbeiter?

Die Vertreterlösung kann je nach Produkt- und Marktcharakteristik ein probates Mittel für eine effiziente Vor-Ort-Kundenbetreuung in Frankreich sein. Aber französische Handelsvertreter lassen sich in der Praxis häufig sehr schwer steuern und vorhandene Umsatzpotentiale bleiben unausgeschöpft. Die direkten Einflussmöglichkeiten auf den französischen Markt sind zudem aufgrund von Kommunikations- und Mentalitätsbarrieren meist sehr eingeschränkt. Alternativ kommt die Festanstellung eigener Außendienstmitarbeiter in Frage. Gerade diese Vertriebsvariante ist speziell bei stark erklärungsbedürftigen Produkten/Projekten bzw. beim Key-Account-Geschäft meist deutlich effizienter und mittelfristig auch günstiger. In jedem Fall lohnt sich im Vorfeld unter Berücksichtigung der jeweils speziellen französischen Situation ein sorgfältiges Abwägen der jeweiligen Vertriebsalternativen.

Wann ist eine Firmengründung sinnvoll?

Ist die Gründung einer französischen Firma erforderlich? Neben steuerlichen und rechtlichen Aspekten ist dies stark vom Entwicklungsgrad des Frankreich-Vertriebes abhängig. In der Startphase ist die Gründung einer Tochtergesellschaft meist überdimensioniert und nicht erforderlich, während bei einer guten Entwicklung des Frankreichvertriebes eine weitere Strukturierung angezeigt sein kann. Unabhängig von der „juristischen Präsenz“ ist jedoch die „kommunikative Präsenz“, etwa in Form eines Verbindungsbüros, bereits im Aufbaustadium des Frankreich-Vertriebes sinnvoll und hilfreich. Sie agieren unmittelbar unter eigenem Namen als Franzose in Frankreich – ohne hohe Anfangsinvestitionen.

Was tun, wenn die frz. (Vertriebs-) Tochtergesellschaft nicht (mehr) rentabel ist?

Viele deutsche Unternehmen verfügen über eine eigene frz. Tochtergesellschaft und damit über ein – eigentlich – effizientes Instrument zur optimalen Vor-Ort-Kundenbetreuung „à la française“. Aber... nicht selten erweisen sich diese Tochtergesellschaften als kleine französische „Fürstentümer“, die nicht einfach zu steuern sind. Solange die Ertragslage stimmt, wird dies seitens der deutschen Muttergesellschaft häufig hingenommen – stimmt sie nicht (mehr), hat man erhebliche „Zugriffsprobleme“. Im schlimmsten Fall führt dies letztlich zur Schließung der Filiale ... trotz an sich guter Absatzpotentiale. Vertriebsstrategisch ist dies natürlich sehr bedauerlich. Besser und möglich wäre nicht selten eine vernünftige Restrukturierung in der Form, dass nicht die Filiale, sehr wohl aber das „Fürstentum“ aufgelöst wird.

Der französische « Fonds de commerce » und der « Fonds commercial »

Zwei unterschiedliche Begriffe, zu deren Verständnis im Vorfeld sicher ein paar einleitende Worte angebracht sind:

Der Begriff des „Fonds de commerce“ geht auf ein französisches Gesetz aus dem Jahre 1909 zurück. Die Einführung dieses damals neuen Rechtsbegriffes hatte den Zweck, die Existenz von Eigentumsrechten an einem Kundenstamm einzuräumen. Über die Jahre hinweg hat dann die Rechtsprechung die vom Gesetzgeber nicht formulierte eigentliche Definition des „Fonds de commerce“ entwickelt: „Gesamtheit von materiellen und immateriellen Elementen, die die Bewirtschaftung einer eigenständigen Kundenschaft erlauben.“

Demgegenüber handelt es sich bei dem „Fonds commercial“ um einen Begriff aus der Rechnungslegung, aus dem „Plan comptable général“, dem gesetzlichen französischen Kontenplan. Danach sind alle mit einem „Fonds de Commerce“ erworbenen Elemente, die nicht unter speziell dafür vorgesehenen Konten verbucht werden können, unter dem Konto 207 „Fonds commercial“ zu erfassen. Es handelt sich also um eine Art Restposten und damit in der Regel um immaterielle Vermögensgegenstände (unter anderem z.B. dem „droit au, bail“, einem Eintrittsrecht in Mietverträge).

Die Thematik der Geschäfts- oder Firmenwerte/Goodwills hat Ihre Bedeutung sowohl auf der Ebene des Einzel- wie auch des Konzernabschlusses. Im Gegensatz zu dem Begriff des „Fonds commercial“ auf der Ebene Einzelabschlusses, spricht man auf Konzernabschlussebene von dem „Ecart d'acquisition“.

Ansatz bei Erwerb des „fonds de commerce“

Den französischen „fonds de commerce“ könnte man wohl nach der oben aufgeführten Definition und mit deutschem Verständnis als Geschäftsbetrieb im Ganzen interpretieren, also einer Gesamtheit aus Vermögensgegenständen, Schulden und den sie verbindenden Prozessen. Wird nun ein solcher „fonds de commerce“ per

Asset Deal käuflich erworben, so muss der Erwerber neben den bereits beim Erwerb bilanzierten Vermögensgegenständen und Schulden auch die weiteren immateriellen Elemente identifizieren und bewerten, sofern diese künftige Nutzenzuflüsse versprechen. Konkret werden z. B. Marken, Kundenlisten, und Nutzungsrechte häufig beim Erwerb eines Geschäftsbetriebs erstmalig angesetzt, da diese wie im deutschen Handelsrecht nicht bilanzierungsfähig sind, solange sie selbsterstellt sind.

Übersteigt der Kaufpreis nach Ansatz aller Vermögensgegenstände auf der Basis einer Bewertung zum Zeitwert das Nettovermögen, so hat der Erwerber in Höhe der Residualgröße einen weiteren, nicht gesondert identifizierbaren immateriellen Vermögensgegenstand, den „fonds commercial“, erworben. Dieser wird wohl in der Regel die Erwartung weiteren zukünftigen Nutzens widerspiegeln. Er wird dann wie bereits zuvor erwähnt in einem Konto der Klasse 207 des gesetzlichen Kontenplans getrennt von den restlichen immateriellen Vermögensgegenständen bilanziert.

Folgebewertung

Sofern die Nutzung immaterieller Vermögensgegenstände zeitlich begrenzt ist, werden sie wie alle Vermögensgegenstände über die erwartete Nutzungsdauer abgeschrieben. Andernfalls erfolgte eine buchhalterische Wertminderung nur, soweit eine solche Wertminderung auch tatsächlich festgestellt werden kann.

Wenn also der „fonds commercial“ inhaltlich einem Auftragsbestand oder einem übernommenen Mietverhältnis entspricht, ist er über die Dauer des künftigen Nutzenzuflusses abzuschreiben.

Andernfalls wird von einer nicht begrenzten Nutzungsdauer ausgegangen, mit der Folge, dass jährlich zu beurteilen sein wird, ob eine Wertminderung vorliegt.

Der Wert des „fonds commercial“ kann dabei nur indirekt ermittelt werden, indem etwa der Wert des „fonds de commerce“ ermittelt und dieser mit der Summe

seiner identifizierbaren Bestandteile einschließlich des Buchwerts des „fonds commercial“ verglichen wird.

Es verbleibt noch darauf hinzuweisen, dass hier die Behandlung von der des oben genannten „écart d'acquisition“ im französischen handelsrechtlichen Konzernabschluss abweicht, wo grundsätzlich eine planmäßige Abschreibung vorgesehen ist.

Unterschiede zwischen französischem Recht und HGB sowie IFRS

Hinsichtlich erworbener Mietverhältnisse besteht im Gegensatz zu HGB und IFRS in Frankreich das Wahlrecht, die Ablösezahlung an den vorherigen Mieter gesondert als immateriellen Vermögensgegenstand oder zusammen mit dem derivativen (erworbenen) Firmenwert zu bilanzieren.

Da das deutsche Recht den Geschäfts- oder Firmenwert auch im Einzelabschluss grundsätzlich als abnutzbaren Vermögensgegenstand definiert, erfordert dies folglich eine planmäßige Abschreibung über die Nutzungsdauer. Steuerlich beträgt diese 15 Jahre, aber handelsrechtlich werden meist kürzere Zeiträume gewählt. Die sonst übliche Wertaufholung bei Wegfall des Abschreibungsgrundes ist beim Geschäfts- oder Firmenwert verboten, beim „fonds commercial“ aber Pflicht. Die IFRS sehen ähnlich dem französischen Recht jährliche Werthaltigkeitstest vor, allerdings analog zum HGB ohne Wertaufholung.

Nach französischem Recht sind Wertminderungen auf den „fonds commercial“ steuerlich nicht abzugsfähig, solange nicht nachgewiesen wird, dass sie dauerhaft sind (was schwierig sein kann). Latente Steuern (häufig resultierend aus der Neubewertung zum Zeitwert bei Unternehmenserwerben) kommen in Frankreich nur im Konzernabschluss zum Tragen, denn kaum ein Unternehmen übt das Wahlrecht im Einzelabschluss dahingehend aus. Bei HGB und IFRS sind sie hingegen auch im Einzelabschluss Pflicht und haben einen Einfluss auf die Höhe des Goodwills.

Jacques Olivesi / Senior Manager

„UES“ und Arbeitnehmergewinnbeteiligung

Die Bildung eines Betriebsrates und die Einhaltung einer Vielzahl weiterer Vorschriften ist in Frankreich vorgeschrieben, sobald ein Unternehmen die Grenze von 50 Mitarbeitern überschreitet. Der Versuchung, diese Grenze durch die Aufspaltung von Aktivitäten zu umgehen, soll durch den Tatbestand der UES („unité économique et sociale“ - wirtschaftliche und soziale Einheit) ein Riegel vorgeschoben werden.

Die UES hat folgende Merkmale:

- Verschiedene rechtliche Einheiten werden von einer einheitlichen Geschäftsführung geleitet und in diesen Einheiten werden ähnliche oder komplementäre Aktivitäten ausgeübt.
- Zudem ist sie gekennzeichnet durch eine Gemeinschaft von mindestens 50 Arbeitnehmern, die sich aus ihrem arbeitsrechtlichen Statuts und ähnlichen Arbeitsbedingungen ergibt, und sich gegebenenfalls durch eine gewisse „Austauschbarkeit“ der Mitarbeiter auszeichnet.

Wer stellt nun fest, ob eine UES existiert? Dies kann entweder im Einvernehmen von Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretern erfolgen oder aber durch gerichtliche Entscheidung.

Sobald eine UES existiert, gelten für sie die gleichen Vorschriften wie für einzelne Unternehmen mit mehr als 50 Mitarbeitern, insbesondere hinsichtlich der gesetzlichen Arbeitnehmergewinnbeteiligung („participation“), der Ergebnisbeteiligung („intéressement“), der betrieblichen Vermögensbildung und der Beteiligung der Arbeitnehmer am Unternehmenskapital. Ob diese

Regelungen im Interesse des Unternehmens liegen, wird wohl nur im Einzelfall zu entscheiden sein. Aber auch für die Arbeitnehmer handelt es sich nicht nur um Vorteile, da sich auch Verpflichtungen ergeben.

Wie sieht es nun mit der Arbeitnehmergewinnbeteiligung im Rahmen einer UES aus? Sie wird prinzipiell auch bei UES geschuldet, sofern die materiellen Voraussetzungen erfüllt sind, und auch wenn keine konkrete Vereinbarung mit den Arbeitnehmervertretern geschlossen wurde. Gegebenenfalls stellt ein Arbeitsinspektor den Sachstand fest und es kommt ein sogenanntes Behördenverfahren zum tragen.

Sofern die Parteien sich innerhalb einer UES zur Aushandlung einer Vereinbarung entschließen, bestehen zwei Möglichkeiten:

- eine einheitliche Vereinbarung für alle rechtlichen Einheiten der UES, oder
- eine gesonderte Vereinbarung für jede rechtliche Einheit der UES, unabhängig von der Größe der rechtlichen Einheiten.

Sofern eine einheitliche Vereinbarung getroffen wird, kann die UES für Un-

ternehmen, die im Rahmen eines Konzernabschlusses zu konsolidieren sind, die Arbeitnehmergewinnbeteiligung auf der Basis des Konzernergebnisses ermitteln. Für Unternehmen, die nicht dem gleichen Konsolidierungskreis zuzurechnen sind, ist die Arbeitnehmergewinnbeteiligung für jedes einzelne Unternehmen getrennt zu ermitteln, zusammenzurechnen und anschließend auf alle Arbeitnehmer der UES zu verteilen.

Wer entscheidet zwischen einheitlicher oder getrennter Vereinbarung? Der gemeinschaftliche Betriebsrat kann keine Vereinbarung abschließen, sofern diese nicht für alle rechtlichen Einheiten der UES gültig ist. Sofern einzelne Einheiten vorziehen, eine eigene Vereinbarung auszuhandeln, können sie dies entweder über die Gewerkschaftsvertreter oder eine 2/3-Mehrheit des Personals. In diesen Fall muss der gemeinschaftliche Betriebsrat nicht zustimmen, sondern nur konsultiert werden.



Julien Keller
Senior Manager

Wird die Steuerbelastung 2014 erneut erhöht?

Obwohl seit der Enthüllung der Cahuzac-Affäre (benannt nach dem ehemaligen Finanzminister, der seine von der Presse aufgedeckte Steuerhinterziehung gestanden hat) in Frankreich Steuerbetrug ein sehr aktuelles Thema ist, ging der „Steuerzahlergedenktag“ mitten im Sommer (Tag im Jahr, bis zu dem ein Durchschnittsarbeitnehmer nur für seine Steuern gearbeitet hat) fast unter. Er fällt dieses Jahr auf den 26. Juli (13. Juli in Deutschland), was einem Steuersatz von 56,61% (gegenüber 60,25% in Belgien, dem einzigen Land, wo die Steuern noch höher sind) entspricht.

Die Lage dürfte sich 2014 mit dem Inkrafttreten der Mehrwertsteuererhöhung (die Sätze steigen von 19,6% auf 20% und von 7% auf 10%) sowie der sehr wahrscheinlichen Erhöhung der Beiträge zu den Zusatzrenten noch verfinstern. In seiner Ansprache zum

Nationalfeiertag am 14. Juli hat François Hollande übrigens nicht bestätigt, dass es 2014 zu keinen weiteren Steuererhöhungen kommen wird. Das vierte Quartal 2013 könnte somit in fiskalpolitischer Sicht aufregend werden, bevor das Jahressteuergesetz 2014 verabschiedet wird. Unser nächster Newsletter wird Sie natürlich über die neuesten Entwicklungen informieren.

Beachten Sie auch, dass vom 1. Juli 2013 an den Arbeitnehmern, befristet auf 6 Monate, das Recht zusteht, ausnahmsweise ihre in Vorjahren einem Betriebssparplan zugewiesene Gewinnbeteiligung anzutasten. Die dabei freigesetzten Beträge müssen der Finanzierung eines Konsumguts oder der von Dienstleistungen dienen. Die Arbeitgeber haben die Verpflichtung, ihre Arbeitnehmer über dieses Recht binnen zwei Monaten nach der Gesetzesverkündung zu informieren. Jeder

Betroffene darf so bis zu 20.000€ abrufen, ohne dass die sozialversicherungstechnischen und steuerlichen Vorteile dieser Spareinlagen verloren gehen.

In rechtlicher Hinsicht ist schließlich das interministerielle Komitee für die Modernisierung der öffentlichen Verwaltung (CIMAP) vom 17. Juli 2013 zu erwähnen. Dieses hat ein mehrjähriges Vereinfachungsprogramm, insbesondere für Unternehmen, beschlossen. Ein gewisser Teil der angekündigten Maßnahmen dürfte sich bereits im Jahressteuergesetz 2014 niederschlagen. Die Verpflichtungen betreffend die Erstellung und Veröffentlichung eines Jahresabschlusses könnten in der Folge ab dem 1. Januar 2014 für Unternehmen mit weniger als 50 bzw. 10 Arbeitnehmern verringert werden.

Kontakt

Markus Krüger
Christophe Mutschler-Habert
Denis Trautmann

KPMG/Segec - Centre d'affaires CD 63
67116 Strasbourg-Reichstett
Tél. +33 (0)3 88 18 23 00
Mail: fr-fm-germanoffice@kpmg.fr
www.kpmg.fr

Die enthaltenen Informationen sind allgemeiner Natur und nicht auf die spezielle Situation einer Einzelperson oder einer juristischen Person ausgerichtet. Obwohl wir uns bemühen, zuverlässige und aktuelle Informationen zu liefern, können wir nicht garantieren, dass diese Informationen so zutreffend sind wie zum Zeitpunkt ihrer Erstellung oder dass sie auch in Zukunft so zutreffend sein werden. Niemand sollte aufgrund dieser Informationen handeln ohne geeigneten fachlichen Rat und ohne gründliche Analyse der betreffenden Situation. KPMG S.A. ist eine Wirtschaftsprüfungsgesellschaft mit Vorstand und Aufsichtsrat mit einem Stammkapital von 5.497.100 Euro. 775 726 417 Handelsregister Nanterre. Firmensitz: Immeuble Le Palatin, 3 cours du Triangle, 92939 Paris La Défense Cedex. KPMG S.A. ist Mitglied des KPMG-Netzwerks unabhängiger Mitgliedsfirmen, die KPMG International Cooperative („KPMG International“), einer juristischen Person schweizerischen Rechts, angehören. KPMG International erbringt keine Dienstleistungen für Kunden. Keine Mitgliedsfirma ist befugt, KPMG International oder eine andere Mitgliedsfirma gegenüber Dritten zu verpflichten oder vertraglich zu binden, ebenso wie KPMG International nicht autorisiert ist, andere Mitgliedsfirmen zu verpflichten oder vertraglich zu binden.

© 2013 KPMG S.A. Wirtschaftsprüfungsgesellschaft und französisches Mitglied des KPMG-Netzwerks unabhängiger Mitgliedsfirmen, die KPMG International Cooperative („KPMG International“), einer juristischen Person schweizerischen Rechts, angeschlossen sind. Alle Rechte vorbehalten. Der Name KPMG, „Cutting through complexity“ und das Logo sind eingetragene Markenzeichen von KPMG International. In Frankreich gedruckt von: Gyss Imprimeurs.

Jacques Olivesi / Senior Manager

„UES“ und Arbeitnehmergewinnbeteiligung

Die Bildung eines Betriebsrates und die Einhaltung einer Vielzahl weiterer Vorschriften ist in Frankreich vorgeschrieben, sobald ein Unternehmen die Grenze von 50 Mitarbeitern überschreitet. Der Versuchung, diese Grenze durch die Aufspaltung von Aktivitäten zu umgehen, soll durch den Tatbestand der UES („unité économique et sociale“ - wirtschaftliche und soziale Einheit) ein Riegel vorgeschoben werden.

Die UES hat folgende Merkmale:

- Verschiedene rechtliche Einheiten werden von einer einheitlichen Geschäftsführung geleitet und in diesen Einheiten werden ähnliche oder komplementäre Aktivitäten ausgeübt.
- Zudem ist sie gekennzeichnet durch eine Gemeinschaft von mindestens 50 Arbeitnehmern, die sich aus ihrem arbeitsrechtlichen Statuts und ähnlichen Arbeitsbedingungen ergibt, und sich gegebenenfalls durch eine gewisse „Austauschbarkeit“ der Mitarbeiter auszeichnet.

Wer stellt nun fest, ob eine UES existiert? Dies kann entweder im Einvernehmen von Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretern erfolgen oder aber durch gerichtliche Entscheidung.

Sobald eine UES existiert, gelten für sie die gleichen Vorschriften wie für einzelne Unternehmen mit mehr als 50 Mitarbeitern, insbesondere hinsichtlich der gesetzlichen Arbeitnehmergewinnbeteiligung („participation“), der Ergebnisbeteiligung („intéressement“), der betrieblichen Vermögensbildung und der Beteiligung der Arbeitnehmer am Unternehmenskapital. Ob diese

Regelungen im Interesse des Unternehmens liegen, wird wohl nur im Einzelfall zu entscheiden sein. Aber auch für die Arbeitnehmer handelt es sich nicht nur um Vorteile, da sich auch Verpflichtungen ergeben.

Wie sieht es nun mit der Arbeitnehmergewinnbeteiligung im Rahmen einer UES aus? Sie wird prinzipiell auch bei UES geschuldet, sofern die materiellen Voraussetzungen erfüllt sind, und auch wenn keine konkrete Vereinbarung mit den Arbeitnehmervertretern geschlossen wurde. Gegebenenfalls stellt ein Arbeitsinspektor den Sachstand fest und es kommt ein sogenanntes Behördenverfahren zum tragen.

Sofern die Parteien sich innerhalb einer UES zur Aushandlung einer Vereinbarung entschließen, bestehen zwei Möglichkeiten:

- eine einheitliche Vereinbarung für alle rechtlichen Einheiten der UES, oder
- eine gesonderte Vereinbarung für jede rechtliche Einheit der UES, unabhängig von der Größe der rechtlichen Einheiten.

Sofern eine einheitliche Vereinbarung getroffen wird, kann die UES für Un-

ternehmen, die im Rahmen eines Konzernabschlusses zu konsolidieren sind, die Arbeitnehmergewinnbeteiligung auf der Basis des Konzernergebnisses ermitteln. Für Unternehmen, die nicht dem gleichen Konsolidierungskreis zuzurechnen sind, ist die Arbeitnehmergewinnbeteiligung für jedes einzelne Unternehmen getrennt zu ermitteln, zusammenzurechnen und anschließend auf alle Arbeitnehmer der UES zu verteilen.

Wer entscheidet zwischen einheitlicher oder getrennter Vereinbarung? Der gemeinschaftliche Betriebsrat kann keine Vereinbarung abschließen, sofern diese nicht für alle rechtlichen Einheiten der UES gültig ist. Sofern einzelne Einheiten vorziehen, eine eigene Vereinbarung auszuhandeln, können sie dies entweder über die Gewerkschaftsvertreter oder eine 2/3-Mehrheit des Personals. In diesen Fall muss der gemeinschaftliche Betriebsrat nicht zustimmen, sondern nur konsultiert werden.