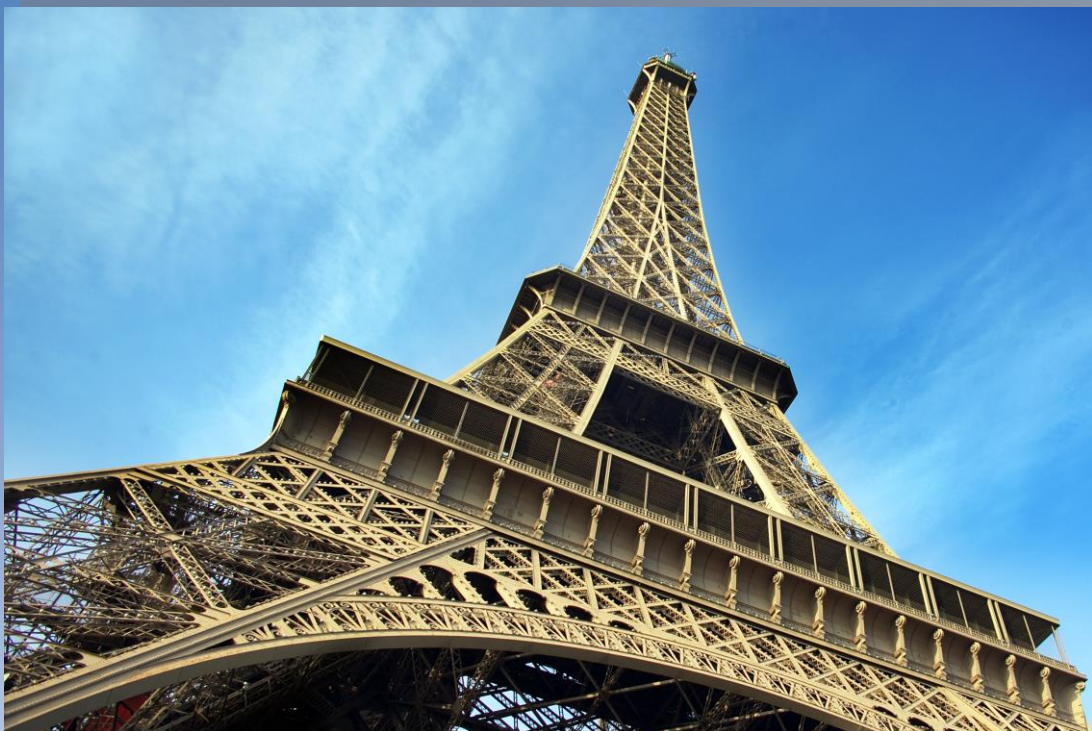


Erfolgreich investieren in Frankreich



©ThorstenSchmitt-fotolia.com



IHK | HWK Europa- und
Innovationscentre

IHK Trier



Handwerkskammer
Trier



Frankreich ist Deutschlands wichtigster Absatzmarkt in Europa und rangiert auf der weltweiten Rangliste der deutschen Handelspartner auf Platz zwei. Attraktive Geschäftschancen finden deutsche Unternehmen heute in Frankreich zunehmend in den Wachstumsbranchen, die viele Nischenmärkte bieten. Hierzu zählen die s. g. Life Sciences (Medizintechnik, Pharmazeutika, Biotechnologie), Umwelttechnologie, Energieeffizienz und erneuerbare Energien, Mikro- und Nanotechnologie sowie auch unternehmerische Dienstleistungen (Beratung, Engineering, Software und IT-Dienste). V. a. in diesen Wachstumsbranchen verfügen deutsche Unternehmen über einen internationalen Wettbewerbsvorsprung und somit über hervorragende Chancen, ihre Produkte und Dienstleistungen in Frankreich an den Markt zu bringen. Gute Entwicklungen zeichnen sich zudem auch für deutsche Unternehmen in den traditionellen Branchen wie z. B. den Elektronikkomponenten und Materialien sowie der Luft- und Raumfahrt ab.

Der französische Markt, mit seinem umfangreichen Geschäftspotenzial direkt vor der Haustür bietet auch kleinen und mittelständischen Unternehmen viel versprechende Geschäftschancen. In Zeiten des zunehmenden internationalen Wettbewerbsdrucks vereint Frankreich die wesentlichen Pluspunkte eines attraktiven internationalen Absatzmarktes. Hierzu gehören u. a. die hohe Innovationskraft und Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen, eine moderne Infrastruktur, eine recht stabile wirtschaftliche Lage sowie auch attraktive Standortbedingungen. Deutsche Produkte und Dienstleistungen genießen in der Grande Nation auf Grund ihrer hohen

Qualität und Zuverlässigkeit sowohl im B2B als auch im B2C-Bereich ein ausgezeichnetes Renommee.

Die optimale Umsetzung von Vertriebs- und Marketingstrategien sowie die Ausschöpfung von Marktpotenzialen lassen sich auch in Frankreich am erfolgreichsten über eine eigene Niederlassung vor Ort realisieren. Die Devise „think globally, act locally“ zählt in besonderem Maße zu den Erfolgsgrundlagen im Frankreichgeschäft, da die Pflege der Beziehungsebene im französischen Geschäftsalltag eine tragende Rolle spielt.

Die beliebtesten Standorte für ausländische Direktinvestitionen in Frankreich sind auf Grund ihres hohen Kunden- und Absatzpotenzials die Regionen Île-de-France und Rhône-Alpes. Weitere wichtige Ballungsräume sind Marseille, Lille, Bordeaux, Toulouse, Nantes und Straßburg. Beliebter Standort deutscher Unternehmen ist zudem der Nordosten Frankreichs.

Zur planerischen Unterstützung Ihres Marktengagements in Frankreich gibt dieser Leitfaden einen Überblick über die grundlegenden rechtlichen, steuerlichen, vertriebsstrategischen und interkulturellen Aspekte, die beim Aufbau einer Niederlassung zu beachten sind. Auf Grund der vielfältigen Facetten des Frankreich-Geschäfts bietet dieser Leitfaden lediglich eine erste Orientierungshilfe und ersetzt keine rechtliche oder steuerliche Beratung, die im Vorfeld eines Auslandsmarktengagements regelmäßig ratsam ist. Diese anfängliche Investition zahlt sich aus, da sie dem Unternehmen hilft, ein adäquates Vertriebssystem unter Berücksichtigung der passenden Absatzkanäle aufzubauen und das

Marketing-Mix entsprechend anzupassen. Die IHK Trier bietet interessierten Unternehmen Hilfestellung bei der Suche nach Fachanwälten, Steuer- und Unternehmensberatern.

Dieser Leitfaden wurde mit größter Sorgfalt zusammengestellt. Für die Richtigkeit der Informationen übernimmt die EIC Trier GmbH jedoch keine Gewähr. Für Verbesserungsvorschläge, sachliche Hinweise und Anregungen sind wir jederzeit dankbar. Für weitere Informationen wenden Sie sich bitte an die EIC Trier GmbH, Christina Grewe, Geschäftsführerin, Tel: 06 51/ 97 567-11, E-Mail: grewe@eic-trier.de.

1. Vom Export zur eigenen Niederlassung

Der erste Schritt zur Bearbeitung eines Auslandsmarktes ist grundsätzlich der Export. Liefert ein Unternehmen nicht direkt an Endkunden wird der Vertrieb im Zielmarkt entweder an einen Händler delegiert oder ein Handelsmittler wird mit der Anbahnung von Geschäftskontakten und der Kundenbetreuung beauftragt. Auch kann bei Erreichung eines gewissen Auftragsvolumens ein eigener Arbeitnehmer im Zielmarkt mit dem Vertrieb betraut werden. Durch die Zusammenarbeit mit Vertriebspartnern oder eigenen Arbeitnehmern im Ausland wird im Zielmarkt grundsätzlich keine Betriebsstätte begründet¹, d. h. die in Frankreich erwirt-

schafteten Gewinne werden auch weiterhin in Deutschland versteuert. Als vertriebsunterstützende Maßnahmen vor Ort bieten sich die Einrichtung eines Auslieferungslagers und/ oder eines Verbindungsbüros.

Ziel des Auslieferungslagers ist es, Lieferungen zu beschleunigen und Lieferkosten zu reduzieren. Mit der Einrichtung eines Auslieferungslagers wird keine Betriebsstätte begründet. Das deutsche Unternehmen bleibt für die in Frankreich erzielten Gewinne in Deutschland ertragssteuerpflichtig. Die in

(aa) ein Ort der Leitung,
(bb) eine Zweigniederlassung,
(cc) eine Geschäftsstelle,
(dd) eine Fabrikationsstätte,
(ee) eine Werkstätte,
(ff) ein Bergwerk, ein Steinbruch oder eine andere Stätte der Ausbeutung von Bodenschätzen,
(gg) eine Bauausführung oder Montage, deren Dauer zwölf Monate überschreitet.

b) Als Betriebsstätten gelten nicht:

(aa) die Benutzung von Einrichtungen ausschließlich zur Lagerung, Ausstellung oder Auslieferung von dem Unternehmen gehörenden Gütern oder Waren;
(bb) das Unterhalten eines Bestandes von dem Unternehmen gehörenden Gütern oder Waren ausschließlich zur Lagerung, Ausstellung oder Auslieferung;
(cc) das Unterhalten eines Bestandes von dem Unternehmen gehörenden Gütern oder Waren ausschließlich zur Bearbeitung oder Verarbeitung durch ein anderes Unternehmen;
(dd) das Unterhalten einer festen Geschäftseinrichtung ausschließlich zum Einkauf von Gütern oder Waren oder zur Beschaffung von Informationen für das Unternehmen.
(ee) das Unterhalten einer festen Geschäftseinrichtung ausschließlich zur Werbung, Erteilung von Auskünften, zur wissenschaftlichen Forschung oder zur Ausübung ähnlicher Tätigkeiten, die für das Unternehmen vorbereitender Art sind oder eine Hilfstätigkeit darstellen.

c) eine Person die in einem Vertragsstaate für ein Unternehmen des anderen Vertragsstaates tätig ist – mit Ausnahme eines unabhängigen Vertreters im Sinne des Buchstaben e) – gilt als eine in dem erstgenannten Staate belegene Betriebsstätte, wenn sie eine Vollmacht besitzt, im Namen des Unternehmens in diesem Staate Verträge abzuschließen, und diese Vollmacht dort gewöhnlich ausübt, es sei denn, dass sich ihre Tätigkeit auf den Einkauf von Gütern oder Waren für das Unternehmen beschränkt.

(...)
(e) Ein Unternehmen eines Vertragsstaates wird nicht schon deshalb so behandelt, als habe es eine Betriebsstätte in dem anderen Vertragsstaate, weil es dort Geschäftsbeziehungen durch einen Makler, Kommissionär oder einen anderen unabhängigen Vertreter unterhält, sofern diese Person im Rahmen ihrer ordentlichen Geschäftstätigkeit handeln.

¹ In Anlehnung an das deutsch-französische Doppelbesteuerungsabkommen (Art. 2, Abs. 1, Nr.7) wird der Begriff „Betriebsstätte“ wie folgt definiert:
7. Der Begriff Betriebsstätte bedeutet eine feste Geschäftseinrichtung, in der die Tätigkeit des Unternehmens ganz oder teilweise ausgeübt wird.

a) Als Betriebsstätten gelten insbesondere:

Frankreich durch das Auslieferungslager durchgeführten Lieferungen unterliegen der französischen Mehrwertsteuer². Wird ein sog. Call-off stock Lager beim Kunden eingerichtet, in dem Waren für einen Zeitraum bis zu drei Monaten liegen, kann bei der Entnahme auf Vereinfachungsregeln zurückgegriffen werden. Die Abwicklung der Mehrwertsteuerregistrierung und der Meldungen ans Finanzamt kann in Frankreich entweder über einen Fiskalbeauftragten oder das deutsche Unternehmen selbst erfolgen. Häufig bieten auch Spediteure die Unterhaltung eines Auslieferungslagers sowie die mehrwertsteuerliche Abwicklung in ihrem Dienstleistungspaket an.

Die umsatzsteuerliche Registrierung und die Zuteilung einer SIRET-Nr. sowie einer UST-ID-Nr. erfolgen zentral beim:

Services des impôts des entreprises étrangères (SIE)

Inspection TVA

10, rue du Centre

F-93463 Noisy le Grand

Tel : 0033/1/ 57. 33. 85. 00

E-Mail : sie.entreprises-etrangeres@dgi.finances.gouv.fr

Internet: www.impots.gouv.fr

Die Umsatzsteuererklärung wird ebenfalls eingereicht beim Services des impôts des entreprises étrangères (SIE).

Zur Vermeidung einer Ertragssteuerpflicht in Frankreich darf sich die Tätigkeit des Auslieferungslagers nur auf die Lagerung von Waren, den Warenversand sowie den Pre- und Aftersales-Service beschränken. Die Aus-

übung einer Verkaufstätigkeit sowie das Abschließen von Verträgen mit Kunden würden das Auslieferungslager in eine Betriebsstätte umwandeln und eine Ertragsteuerpflicht in Frankreich nach sich ziehen.

Das Verbindungsbüro ist ein strategisches Marketinginstrument. Zu den typischen Aktivitäten eines Verbindungsbüros zählen die Durchführung von Werbemaßnahmen und Marktanalysen sowie die Produktberatung in der Vor- und Nachverkaufsphase. Wesentlicher Pluspunkt des Verbindungsbüros ist in erster Linie die Nähe zum Markt. Mit der Durchführung von Wettbewerbsanalysen, Marktstudien sowie der Festlegung von Zielmarktsegmenten verhilft das Verbindungsbüro dem Unternehmen zur Definition einer klaren Marktstrategie in Anlehnung an die Anforderungen der zu bedienenden französischen Kundensegmente.

Ebenso wie das Auslieferungslager zählt das Verbindungsbüro nicht zu den Betriebsstätten. Dies gilt allerdings auch hier nur, insofern sich die Aktivitäten auf die oben beschriebenen Bereiche beschränken.

Hat ein Unternehmen über einen gewissen Zeitraum hinweg erfolgreich Waren nach Frankreich geliefert und somit die Marktfähigkeit der Produkte unter Beweis gestellt, gilt es zu klären, welche Bedeutung der französische Markt künftig im Rahmen der internationalen Vertriebsausrichtung einnehmen soll. Fest steht, dass der höchste Grad der Marktpenetration – d.h. die gezielte Umsetzung der Marketingstrategie, die effektive Nutzung des Marktpotenzials und die Maximierung des Marktanteils sowie die optimale Kundenbetreuung im Sinne der

² TVA: Taxe sur la valeur ajoutée

Geschäftspolitik des deutschen Unternehmens - langfristig am wirksamsten durch eine eigene Niederlassung vor Ort erreicht wird. Mit dem Marktengagement vor Ort steigen jedoch auch entsprechend Kosten und Risiko für das deutsche Unternehmen. Der Einsatz eines Mitarbeiters vor Ort ohne Gründung einer eigenen Niederlassung kann hier zumindest mittelfristig eine Alternative darstellen. Weitere Informationen zur Marktbearbeitung über einen eigenen Mitarbeiter in Frankreich finden Sie in dem Leitfaden der IHK Trier „Erfolgreiche Marktbearbeitung über Vertriebspartner in Frankreich“ sowie im Internet unter www.eic-trier.de.

2. Niederlassungsformen und Gesellschaftsrecht in Frankreich

Als Formen für eine Marktpräsenz in Frankreich bieten sich die Zweigniederlassung, die Tochtergesellschaft bzw. alternativ ein nicht mit der deutschen Muttergesellschaft verbundenes Unternehmen sowie die Joint-Venture. Im Allgemeinen bevorzugen Investoren insbesondere bei längerfristigen Marktaktivitäten die Errichtung einer eigenständigen rechtlichen Einheit in Form einer Tochtergesellschaft bzw. ein von der deutschen Muttergesellschaft losgelöstes Unternehmen. Bei zeitlich begrenzten Aktivitäten hingegen, kann die Errichtung einer Zweigniederlassung von Vorteil sein. Dieses Kapitel gibt einen Überblick über die Zweigniederlassung und die Marktpräsenz in Form einer eigenständigen rechtlichen Einheit (Tochtergesellschaft bzw. separates Unternehmen) sowie die Grundlagen des französischen Gesellschaftsrechts. Auf die Joint-Venture wird

aufgrund der geringen Praxistauglichkeit hier nicht näher eingegangen. Unterstützung bei der Standortsuche und -auswahl sowie Informationen zu Förderprogrammen und zum Wirtschaftsrecht erhalten deutsche Investoren kostenlos bei der Invest in France Agency. Die in diesem Kapitel enthaltenen Ausführungen ersetzen keine Rechtsberatung. Die Beratung durch einen erfahrenen Fachanwalt ist grundsätzlich ratsam.

2.1 Die Zweigniederlassung

Die Zweigniederlassung ist faktisch eine Auslagerung der Exportabteilung des deutschen Unternehmens nach Frankreich und aus betriebswirtschaftlicher Sicht ein eigenständiges Unternehmen, das in Geschäfte abschließt und Waren vertreibt. Als Betriebsstätte ist die Zweigniederlassung somit in Frankreich für die dort erzielten Gewinne steuerpflichtig. Der Geschäftsabschluss und die Buchführung haben nach französischem Recht zu erfolgen. Die Kapitalausstattung der Zweigniederlassung kann frei gestaltet werden. Eine Satzung ist nicht notwendig.

Aus rechtlicher Sicht ist die Zweigniederlassung kein eigenständiges Unternehmen, d.h. keine eigene juristische Einheit sondern vielmehr ein verlängerter Arm des deutschen Mutterhauses, welches entweder als juristische Person bei Kapitalgesellschaften oder bei Personengesellschaften auf der Ebene der Gesellschafter als Vertragspartner für alle in Frankreich abgeschlossenen Arbeits- und Kundenverträge verantwortlich zeichnet. Der Niederlassungsleiter muss mit entsprechender Prokura zum Abschluss der gesetzlich vorgesehenen Rechtsgeschäfte ausgestattet

werden. Zudem muss die Zweigniederlassung angemessen mit Kapital ausgestattet werden. Bei der Zuordnung von Betriebsausgaben im Rahmen der Gewinnermittlung gilt das Verursacherprinzip.

Für die Zweigniederlassung sprechen neben der hohen Marktpräsenz relativ unkomplizierte Gründungsformalitäten, eine flexible Organisationsstruktur, überschaubare Kosten, die freie Gestaltung der Kapitalisierung sowie die enge Bindung an die Geschäftspolitik des Mutterhauses. Zudem ist eine steuerfreie Repatriierung von Gewinnen nach Deutschland möglich. Unter der Voraussetzung, dass die Betriebsstätte einer aktiven wirtschaftlichen Tätigkeit nachgeht, eröffnet sich in der Möglichkeit eines Verlustausgleichs ein weiterer Vorteil.

Insbesondere für Erstinvestitionen in der Testphase und bei zeitlich begrenzten Projekten kann die Einrichtung einer Zweigniederlassung vorteilhaft sein. Eine Tochtergesellschaft ist hingegen an vergleichsweise aufwendigere Formalitäten hinsichtlich Gründung und Liquidation gebunden.

Ein wesentlicher Nachteil der Zweigniederlassung liegt in der fehlenden Haftungsabschottung. Da die Zweigniederlassung über keine eigene Rechtspersönlichkeit verfügt, haftet das Mutterhaus unbeschränkt für die Verbindlichkeiten der luxemburgischen Niederlassung. Dies kann sich im Einzelfall auch negativ auf den Zugang zu externen Mitteln (Bankkredite, Lieferantenkredite etc.) auswirken. Auch kann sich die fehlende Rechtspersönlichkeit zuweilen als Hemmschuh bei der Vertrauensbildung zu Kunden und öffentlichen Auftraggebern erweisen. Desweiteren zählen mögliche Probleme bei der

internen steuerlichen Abgrenzung zwischen dem Ergebnis des Stammhauses und dem der Zweigniederlassung sowie die Pflicht, den Jahresabschluss des Stammhauses bei der Steuererklärung im Ausland offen zu legen, zu möglichen Schwachstellen der Zweigniederlassung. Die Leistungen zwischen der deutschen Muttergesellschaft und der Zweigniederlassung sind in Anlehnung an das Fremdvergleichsprinzip auf der Basis von Verrechnungspreisen abzurechnen.

2.2 Die Tochtergesellschaft/ unabhängiges Unternehmen

Die Tochtergesellschaft unterscheidet sich von einem von der deutschen Muttergesellschaft unabhängig gegründeten Unternehmen auf der Ebene der Gesellschafter, d. h. bei der Tochtergesellschaft ist das deutsche Mutterunternehmen als Gesellschafter zwischengeschaltet. In beiden Fällen handelt es sich jedoch um ein eigenständiges Unternehmen, das mit seinen in Frankreich erwirtschafteten Gewinnen der französischen Steuerhoheit unterliegt. Bei Tochtergesellschaften unterscheidet man ebenso wie bei den von der Muttergesellschaft losgelösten Unternehmen zwischen Personen- und Kapitalgesellschaften.

Tochterkapitalgesellschaften sind wie alle Kapitalgesellschaften mit ihrem Welteinkommen regelmäßig im Ansässigkeitsstaat unbeschränkt steuerpflichtig. Tochterpersonengesellschaften werden wie alle Personengesellschaften auf der Ebene der Gesellschafter besteuert. Eine Haftungsabschottung zwischen Tochter- und Muttergesellschaft kann mit der Gründung einer Tochterkapital-

gesellschaft erreicht werden. Die Tochtergesellschaft entsteht entweder durch die Gründung einer neuen Gesellschaft oder auch durch die Übernahme einer existierenden Gesellschaft.

Zwar sind bei einer Tochtergesellschaft die Gründungsformalitäten und der organisatorische Aufwand komplexer und die betriebswirtschaftlichen Kosten somit auch höher als bei der Zweigniederlassung, jedoch lohnt sich dieser Aufwand in mehrfacher Hinsicht. An oberster Stelle auf der Liste der Pluspunkte von Tochtergesellschaften steht die Möglichkeit zur Haftungsbeschränkung und somit zur Reduzierung des Geschäftsrisikos. Zudem erleichtert die eigene Kapitalstruktur den Zugang zu externen Ressourcen und schafft Vertrauen bei den Geschäftskunden. Darüber hinaus hat die Tochtergesellschaft z. B. auch Anspruch auf Verlängerung des gewerblichen Mietvertrags. Der sowohl aus betriebswirtschaftlicher wie auch aus rechtlicher Sicht unabhängige Charakter der Tochtergesellschaft verleiht der Niederlassung genügend Flexibilität, ihre Geschäftsstrategien schnelllebigen Markttrends adäquat anzupassen. Die wirtschaftliche Abhängigkeit der Tochter von der Mutter ermöglicht letzterer eine gewisse Kontrolle über das Auslandsengagement.

Die bei der Gründung der französischen Tochtergesellschaft zu wählende Rechtsform hängt von der individuellen Interessenlage des deutschen Investors ab. Wie das deutsche Recht kennt auch das französische Recht Personen- und Kapitalgesellschaften und unterscheidet weitgehend ähnliche Rechtsformen. Für die Gründung einer Tochtergesellschaft wird jedoch insbesondere aus Haf-

tungsgründen nicht allzu häufig auf Personengesellschaften³ zurückgegriffen. Zudem ist bei der Ausschüttung von Dividenden von französischen Tochterkapitalgesellschaften an die deutsche Mutter dank der EU-Mutter-Tochter-Richtlinie keine Quellensteuer in Frankreich abzuführen, was aus steuerlicher Sicht, sofern die Muttergesellschaft auch eine Kapitalgesellschaft ist, für die Einrichtung einer Tochterkapitalgesellschaft spricht (siehe hierzu auch Pkt. 4. Steuerliche Aspekte für Investoren). Das Gesellschaftsrecht ist in Frankreich verankert im Code Civil sowie im Code de Commerce. Bestimmungen bezüglich des Verhältnisses Eigenkapital/Fremdkapital sind weder im Handels- noch im Steuerrecht enthalten.

Kapitalgesellschaften sind die bevorzugte Rechtsform für ausländische Investitionsvorhaben in Frankreich. Hierfür stehen deutschen Investoren die SA (Aktiengesellschaft), SAS (Vereinfachte Aktiengesellschaft) und SCA (Kommanditgesellschaft auf Aktien) sowie die SARL (Gesellschaft mit beschränkter Haftung) zur Verfügung. Da auf die SCA selten zurückgegriffen wird, wird hier nicht näher auf diese Rechtsform eingegangen. Viele deutsche Investoren entscheiden sich für die SARL (Gesellschaft mit beschränkter Haftung) oder die SAS (Vereinfachte Aktiengesell-

³ Zu den Personengesellschaften zählen:

- die Société en Nom Collectif (SNC, Offene Handelsgesellschaft; am weitesten verbreitet unter den Personengesellschaften),
- die Société en Commandite Simple (SCS, Kommanditgesellschaft; Pendant zur Rechtsform der GmbH & Co. KG wäre in Frankreich eine SCS deren einziger persönlich haftender Gesellschafter eine SARL ist; diese Konstellation ist in Frankreich zwar grundsätzlich erlaubt, entbehrt jedoch einer gesetzlichen Grundlage, was haftungsrechtliche Fragen aufwirft) sowie
- die Société en participation (atypische Stille Gesellschaft).

schaft). Für größere Vorhaben bietet sich zudem die SA (Aktiengesellschaft), die in der französischen Unternehmenslandschaft häufiger anzutreffen ist als in Deutschland.

Der Auswahl der optimalen Organisationsstruktur gehen immer steuerliche, rechtliche und vertriebsstrategische Erwägungen voraus. So kann zuweilen durchaus auch eine Personengesellschaft als Rechtsform für eine Investition in Frage kommen. Zur Auswahl der optimalen Rechtsform unter Nutzung der im Einzelfall jeweils günstigsten Gestaltungsoptionen ist eine Beratung durch kompetente Fachleute im Vorfeld der Investition unerlässlich.

2.2.1 SARL (Société à responsabilité limitée, Gesellschaft mit beschränkter Haftung)

Die SARL ist die Gesellschaft mit beschränkter Haftung nach französischem Recht. Diese Gesellschaftsform ähnelt vom Grundsatz her der deutschen GmbH, ist jedoch in Frankreich vergleichsweise seltener anzutreffen als in Deutschland. Die SARL vereint gleichermaßen Charakteristika der Personen- und Kapitalgesellschaft. So sind die Anteile nicht frei übertragbar sondern unterliegen den Bestimmungen der Satzung (Personengesellschaft) und die Haftung der Gesellschafter ist beschränkt auf die Höhe ihrer Einlage (Kapitalgesellschaft).

Die Gründung einer SARL ist mit wenig bürokratischem Aufwand verbunden; sie erfolgt durch die Erstellung der Gesellschaftssatzung, die nach Unterzeichnung durch die oder den Gesellschafter (natürliche oder juristische Personen) innerhalb eines Monats beim

Finanzamt des Gesellschaftssitzes zu registrieren ist. Die Zahl der Gesellschafter ist auf höchstens 100 begrenzt. Der Inhalt der Satzung entspricht den üblichen Bestimmungen für Handelsgesellschaften. Die Satzung enthält zwingend Angaben zur Rechtsform, zum Geschäftsgegenstand und Firmensitz, zum Namen und zur Dauer der Unternehmung, zum Stammkapital und den Einlagen sowie zum Geschäftsjahr und Geschäftsführer.

Die Gründung der Gesellschaft ist im amtlichen Mitteilungsblatt *BODAC (bulletin officiel des annonces commerciales)* bekannt zu geben. Die Eintragung ins Handelsregister erfolgt nach Hinterlegung der Gründungsunterlagen bei der Geschäftsstelle des Handelsgerichts. Mit der Eintragung ins Handelsregister erhält die Gesellschaft ihre volle Handlungsfähigkeit (siehe hierzu auch Kapitel 3).

In Anlehnung an Art. L 223-2 des Code de Commerce können die Gesellschafter bzw. der Gesellschafter die Höhe des Stammkapitals frei gestalten. Prinzipiell ist die Gründung einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung mit einem symbolischen Gesellschaftskapital von einem EUR möglich. Gesellschaften mit einem solchen Minikapital unterliegen jedoch einem erhöhten Haftungsrisiko, da die offensichtlich zu geringe Kapitalausstattung als Geschäftsführungsfehler⁴ des bzw. der Gesellschafter ausgelegt

⁴ Rechtsgrundlage für Haftung der Gründer und Geschäftsführer wegen Unterkapitalisierung (faute de gestion) ist Article L 624-3:

Lorsque le redressement judiciaire ou la liquidation judiciaire d'une personne morale fait apparaître une insuffisance d'actif, le tribunal peut, en cas de faute de gestion ayant contribué à cette insuffisance d'actif, décider que les dettes de la personne morale seront supportées, en tout ou en partie, avec ou sans solidarité, par tous les dirigeants de droit ou de fait, rémunérés ou non, ou par certains d'entre eux.

werden kann, was im Falle einer Insolvenz eine Ausfallhaftung begründen würde. Zudem führt eine zu geringe Kapitalausstattung in der Regel zu einer Unterdeckung.

Wie bei allen Handelsgesellschaften muss auch bei der SARL das Stammkapital mindestens zur Hälfte durch Eigenkapital gedeckt sein. Ist das Eigenkapital am Bilanzstichtag geringer als die Hälfte des Stammkapitals, muss eine Gesellschafterversammlung einberufen werden, die im Rahmen eines Gesellschafterbeschlusses über die Fortführung der Gesellschaft entscheidet und bei positivem Beschluss innerhalb der gesetzlichen Frist entsprechende Kapitalsanierungsmaßnahmen einleitet.

Zu bedenken bei der Kapitalausstattung ist auch, dass diese in Frankreich zwingend auf allen Geschäftspapieren erscheint. Eine offensichtlich zu geringe Kapitalausstattung lässt die Gesellschaft bei Geschäftskunden und Banken in keinem guten Licht erscheinen. Bankkredite sind in diesem Fall nur schwer bzw. zu ungünstigen Bedingungen zu bekommen. Laut Statistik des Greffe du Tribunal de Commerce de Paris sind 36 % aller Unternehmen, die sich in Schwierigkeiten befinden SARL mit einem Gesellschaftskapital unter 8.000 EUR.

Zur Vermeidung einer Unterdeckung können Kapitalerhöhungen im Rahmen einer außerordentlichen Geschäftsversammlung bzw. durch den Alleingesellschafter beschlossen

werden. Kapitalerhöhungen können via Bar- oder Sacheinlagen, in Form von Dienstleistungen des Gesellschafters sowie auch durch die Verrechnung mit fälligen Forderungen erfolgen.

Das Stammkapital setzt sich aus Geschäftsanteilen mit oder ohne Nennwert zusammen. Der Nennwert kann hierbei frei in EUR bestimmt werden. Die nennwertlosen Geschäftsanteile müssen zahlenmäßig in der Satzung festgelegt werden. Die Bestimmungen zur Übertragung von Anteilen richten sich nach der Satzung. Die Übertragung von Anteilen an Dritte ist zustimmungspflichtig. Anteilsübertragungen unterliegen zwingend der Schriftform sowie einer Verkehrssteuer.

Nach außen wird die SARL vom Geschäftsführer bzw. den Geschäftsführern vertreten. Jeder Geschäftsführer hat nach außen eine alleinige und uneingeschränkte Vertretungsmacht, die auch nicht durch die Satzung eingeschränkt werden kann. Im Innenverhältnis können hingegen Verantwortungsschwerpunkte festgelegt und die Vertretungsbefugnis eingeschränkt werden. Ist die Geschäftsführerposition klar abgegrenzt vom Gesellschaftsamt und besteht ein Unterordnungsverhältnis kann der Minderheitsgeschäftsführer einen Arbeitsvertrag bekommen. Die Ernennung und Abberufung des/der Geschäftsführer/s erfolgt per Gesellschafterbeschluss (Mehrheitsbeschluss in Anlehnung an Gesellschaftsanteile).

Gesellschaftsbeschlüsse werden entweder im Rahmen einer Gesellschafterversammlung oder durch schriftliche Befragung geschlossen. Die Protokollierung der Ergebnisse ist zwingend. Bei der Abstimmung von

L'action se prescrit par trois ans à compter du jugement qui arrête le plan de redressement ou, à défaut, du jugement qui prononce la liquidation judiciaire.

Les sommes versées par les dirigeants en application de l'alinéa 1er entrent dans le patrimoine du débiteur et sont affectées en cas de continuation de l'entreprise selon les modalités prévues par le plan d'apurement du passif. En cas de cession ou de liquidation, ces sommes sont réparties entre tous les créanciers au marc le franc.

Beschlüssen unterscheidet man zwischen ordentlichen Beschlüssen, die eine einfache Mehrheit sowie außerordentlichen Beschlüssen, die eine $\frac{3}{4}$ Mehrheit der anwesenden oder vertretenen Anteilseigner erfordern. Die Gewichtung der einzelnen Stimmen richtet sich nach der Höhe der Einlagen.

Die Geschäftsführer der SARL sind verpflichtet, einen Jahresabschluss aufzustellen und der Gesellschafterversammlung vorzulegen. Überschreitet die SARL ein gewisses Geschäftsvolumen, muss ein Abschlussprüfer bestellt werden. Eine Prüfungspflicht besteht, wenn zwei der drei folgenden Kriterien erfüllt sind:

- Bilanzsumme \geq 1.550.000 EUR,
- Nettoumsatz \geq 3.050.000 EUR,
- Mitarbeiter \geq 50.

Als Kapitalgesellschaft unterliegt die SARL bei der Versteuerung ihrer Gewinne grundsätzlich der Körperschaftsteuer (siehe Kapitel 4). Es kann jedoch auch bei Unternehmen, die seit weniger als fünf Jahren bestehen, für die Einkommensbesteuerung auf Gesellschafterebene optiert werden.

SAS (Société par actions simplifiée, vereinfachte Aktiengesellschaft)

Seit 1994 kennt das französische Gesellschaftsrecht die Vereinfachte Aktiengesellschaft, SAS. Ursprünglich war die SAS als Kooperationsinstrument für große Unternehmen mit einem jeweiligen Mindestkapital von 1,5 Millionen Francs gedacht. Seit 1999 steht die SAS auch KMU und natürlichen Personen als Gesellschaftsform zur Verfügung. Die vormals

zwingende Bedingung, einen zweiten Gesellschafter zu beteiligen, die generelle Verpflichtung zur Bestellung eines Rechnungsprüfers sowie vormals bestehende Mindestkapitalvorschriften sind mittlerweile ebenfalls entfallen. Die Haftung der Gesellschafter beschränkt sich wie bei allen Kapitalgesellschaften auf die Höhe ihrer Einlagen.

Die vereinfachte Aktiengesellschaft bietet dem oder den Gesellschaftern bei der Gestaltung der Organisations- und Managementstruktur im Gegensatz zur klassischen Aktiengesellschaft einen weiten Spielraum, der eine weitgehend flexible Anpassung an die Bedürfnisse der Unternehmung erlaubt und den Verwaltungsaufwand deutlich im Rahmen hält. Die einzige Verpflichtung besteht darin, die gewählte Organisationsstruktur sowie die anzuwendende Auskunftsregelung in der Satzung verbindlich festzulegen. Der sorgfältigen Ausgestaltung der Satzung kommt somit eine hohe Bedeutung zu.

Mit der Unterzeichnung der Gesellschaftssatzung und der Zeichnung der Aktien durch die bzw. den Gesellschafter wird die SAS als juristische Person ins Leben gerufen. Im Gegensatz zur SA sieht die SAS keine Mindestzahl an Gesellschaftern vor. So kann eine SAS auch als Einmangengesellschaft geführt werden. Die Satzung ist innerhalb eines Monats beim Finanzamt zu registrieren. Die Gesellschaftssatzung enthält zwingend Angaben zur Rechtsform und zum Gegenstand des Unternehmens, zu Firmensitz und Firmendauer, zur Firmierung, zum Grundkapital und zu den Einlagen, zum Geschäftsjahr, zum Vorsitzenden bzw. optional auch zu weiteren gesetzlichen Vertretern sowie zum Abschlussprüfer.

Die Gründung der Gesellschaft ist im amtlichen Mitteilungsblatt *BODAC (bulletin officiel des annonces commerciales)* bekannt zu geben. Die Eintragung ins Handelsregister erfolgt nach Hinterlegung der Gründungsunterlagen bei der Geschäftsstelle des Handelsgerichts. Mit der Eintragung ins Handelsregister erhält die Gesellschaft ihre volle Handlungsfähigkeit (siehe hierzu auch Kapitel 3).

Die SAS unterliegt keinen Mindestkapitalvorschriften. Die Kapitaldecke der SAS muss lediglich den langfristigen Finanzierungsbedarf der Gesellschaft sichern. Das gezeichnete Kapital muss bei der Gründung der Gesellschaft zur Hälfte eingezahlt sein, die Einzahlung des Restbetrages hat im Laufe der folgenden fünf Jahre zu erfolgen. Ein öffentlicher Zeichnungsauftrag wie bei der SA ist nicht möglich. Gesellschaftseinlagen in Form von Dienstleistungen wie bei der SARL sind nicht gestattet.

Wie bereits oben erwähnt erfordern die Bestimmungen über Handelsgesellschaften, dass das Nennkapital mindestens zur Hälfte durch Eigenkapital gedeckt ist.

Die Gesellschaftsrechte an einer vereinfachten Aktiengesellschaft werden durch Namensaktien dargestellt. Die Namensaktien werden in Form von Gesellschafterkonten geführt, über die dem Gesellschafter eine Bestätigung ausgestellt wird. Die Aktien sind im Gegensatz zu den Anteilen der SARL unter den Aktionären frei übertragbar.

Im Außenverhältnis wird die SAS durch einen Vorsitzenden (Président) vertreten. Der Vorsitzende kann auch eine juristische Person sein. Zusätzlich zum Vorsitzenden kann ein

Generaldirektor zum weiteren gesetzlichen Vertreter berufen werden unter der zwingenden Voraussetzung, dass dieser mit einer schriftlichen Vollmacht ausgestattet ist. Diese Vollmacht enthält zeitliche und inhaltliche Begrenzungen. Somit ist der Generaldirektor der SAS im Innenverhältnis zwar autark, jedoch verfügt er im Außenverhältnis nicht wie beispielsweise der *Directeur Général* einer SA über eine uneingeschränkte Alleinvertretungsmacht. Ist die Geschäftsführerposition klar abgegrenzt vom Gesellschaftsamt und besteht ein Unterordnungsverhältnis kann der Vorsitzende einen Arbeitsvertrag bekommen. Die Modalitäten zur Ernennung und Abberufung des/der Geschäftsführer können im Rahmen der Satzung frei bestimmt werden.

Auskunftspflichten bestehen gegenüber dem Aufsichtsrat. Verfügt die SAS in ihrer Organisationsstruktur über keinen Aufsichtsrat, so muss dennoch eine entsprechende Auskunftsregelung in der Satzung enthalten sein.

Die Gesellschafterbeschlüsse werden in der Hauptversammlung gefasst. Die Beschlussfassung obliegt entweder dem Alleinaktionär oder es muss im Rahmen der Satzung ein anderer Modus festgelegt werden.

Der Vorsitzende hat den Jahresabschluss aufzustellen und der Hauptversammlung vor Ablauf von sechs Monaten vorzulegen. Wie bereits oben erwähnt, unterliegt die SAS einer uneingeschränkten Prüfungspflicht. So sind der Jahresabschluss, der Geschäftsbericht, der Bericht des Abschlussprüfers (*commissaire aux comptes*) sowie der Beschluss über die Ergebnisverwendung beim Handelsregister zu hinterlegen.

Wird die SAS von einer anderen Gesellschaft gehalten (Tochter- Mutterverhältnis) bzw. hält die SAS eine andere Gesellschaft (Mutter-Tochterverhältnis) ist die Bestellung eines Rechnungsprüfers wie bei der SA zwingend erforderlich. Ansonsten ist die Verpflichtung zur Bestellung eines Rechnungsprüfers an folgende Kriterien gebunden:

- Bilanzsumme \geq 1.000.000 EUR,
- Nettoumsatz \geq 2.000.000 EUR,
- Mitarbeiter \geq 20.

Als Kapitalgesellschaft unterliegt die SAS bei der Versteuerung ihrer Gewinne grundsätzlich der Körperschaftsteuer (siehe Kapitel 4). Es kann jedoch auch bei Unternehmen, die seit weniger als fünf Jahren bestehen, für die Einkommensbesteuerung auf Gesellschafterebene optiert werden.

2.2.2 SA (Société par actions, Aktiengesellschaft)

Die Aktiengesellschaft ist in der französischen Unternehmenslandschaft stärker verbreitet als in Deutschland. Jedoch wird mittlerweile v. a. von vielen von mittelständischen Unternehmen die SAS bevorzugt. Die Haftung der Gesellschafter der SA ist wie bei allen Kapitalgesellschaften auf die Höhe ihrer Einlagen beschränkt. Anders als die SARL und die SAS unterliegt die SA einer uneingeschränkten Prüfungspflicht durch einen Rechnungsprüfer.

Begründet wird die SA durch die Verabschiedung der Gesellschaftssatzung und die Zeichnung der Aktien durch mindestens sieben Gesellschafter. Die Satzung ist

innerhalb eines Monats beim Finanzamt zu registrieren.

Der Gesellschaftsvertrag der SA ähnelt formell dem der SAS; zusätzlich enthält die Satzung bei der SA Angaben zur Bestellung des Verwaltungs- oder Aufsichtsrats, dessen Berufung auf höchstens drei Jahre limitiert ist.

Die Gründung der Gesellschaft ist im amtlichen Mitteilungsblatt *BODAC (bulletin officiel des annonces commerciales)* bekannt zu geben. Die Eintragung ins Handelsregister erfolgt nach Hinterlegung der Gründungsunterlagen bei der Geschäftsstelle des Handelsgerichts. Mit der Eintragung ins Handelsregister erhält die Gesellschaft ihre volle Handlungsfähigkeit (siehe hierzu auch Kapitel 3).

Das Mindestkapital der SA beläuft sich auf 37.000 EUR und braucht lediglich zur Hälfte sofort eingezahlt zu werden. Die Einzahlung des Restbetrages hat im Laufe der folgenden fünf Jahre zu erfolgen. Gesellschaftseinlagen in Form von Dienstleistungen wie bei der SARL sind nicht gestattet. Bei Kapitalerhöhungen muss der gezeichnete Betrag mindestens zu einem Viertel eingezahlt und der Restbetrag im Laufe der nächsten fünf Jahre eingebracht werden. Bei börsennotierten Gesellschaften beträgt das Mindeststammkapital 225.000 EUR.

Wie bei der SARL und der SAS muss bei der SA das Nennkapital mindestens zur Hälfte vom Eigenkapital gedeckt sein. Bei zu einer Unterdeckung führenden Verlusten (um mehr als die Hälfte des Nennkapitals) muss ein Beschluss zur Nichtauflösung der Gesellschaft gefasst werden. Eine Unterdeckung ist höchstens für einen Zeitraum von zwei Jahren zulässig.

Als Aktiengesellschaft verfügt die SA über Inhaber- und Namensaktien, die die Gesellschafterrechte widerspiegeln. Jedoch sind die Inhaberaktien den Publikumsgesellschaften vorbehalten. Die Aktien sind unter Aktionären wie bei der SAS frei übertragbar. Die Übertragung von Aktien erfolgt vertraglich oder durch einseitige Übertragungserklärung und unterliegt grundsätzlich einer Registersteuer von einem Prozent des vereinbarten Preises oder des höheren Aktienwertes.

Im Hinblick auf die Organisationsstruktur bietet die SA zwei Alternativen: die dem deutschen Recht entlehnte Form mit Vorstand, der vom Aufsichtsrat ernannt wird sowie die traditionelle Form mit einem Verwaltungsrat, der Vorsitz und Geschäftsführer wählt. In der Praxis hat sich eher das traditionelle Organisationsschema mit Verwaltungsrat durchgesetzt, der mindestens drei und höchstens achtzehn Aktionäre umfassen darf. Der Verwaltungsrat trifft sich jährlich zur Verabschiedung des Jahresabschlusses und ernennt aus seiner Mitte einen Vorsitzenden, der die Gesellschaft auch im Außenverhältnis als *Président Directeur Général* vertreten kann. Der Verwaltungsrat kann zusätzlich zum Vorsitzenden des Verwaltungsrats einen *Directeur Général* ernennen, der die Gesellschaft im Außenverhältnis vertritt. Zudem können bis zu fünf weitere stellvertretende Generaldirektoren (*directeur général délégué*) bestellt werden, die über volle Vertretungsbefugnisse gegenüber Dritten verfügen, jedoch im Innenverhältnis dem Generaldirektor unterstehen.

Ist die Geschäftsführerposition klar abgegrenzt vom Gesellschaftsamt und besteht ein Unterordnungsverhältnis kann der Verwaltungsrats-

vorsitzende einen Arbeitsvertrag bekommen. Die Ernennung und Abberufung des/der Geschäftsführer erfolgt durch den Verwaltungsrat.

Die Beschlussfassung der Aktionäre findet jährlich mindestens einmal anlässlich der Hauptversammlung statt. Die Hauptversammlung muss u. a. den Jahresabschluss genehmigen. Entschieden wird in der Hauptversammlung grundsätzlich mit einfacher Mehrheit. Satzungsänderungen bedürfen eines Stimmenanteils von zwei Dritteln der anwesenden oder vertretenen Stimmrechte.

Wie bereits oben erwähnt unterliegt die SA einer strengen Prüfungspflicht. Im Zuge dieser Prüfungspflicht müssen nach Ablauf des Geschäftsjahres binnen eines Monats nach Genehmigung durch die Hauptversammlung bei der Geschäftsstelle des Handelsgerichts jährlich folgende Dokumente hinterlegt werden: Jahresabschluss, Geschäftsbericht, Bericht des Abschlussprüfers sowie der Beschluss über die Ergebnisverwendung.

Als Kapitalgesellschaft unterliegt die SA bei der Versteuerung ihrer Gewinne grundsätzlich der Körperschaftssteuer (siehe Kapitel 4). Es kann jedoch auch bei Unternehmen, die seit weniger als fünf Jahren bestehen, für die Einkommensbesteuerung auf Gesellschafterebene optiert werden.

3. Formelle Schritte zur Niederlassungsgründung

Grundsätzlich ist die Gründung einer Niederlassung in Frankreich für EU-Unternehmen und EU-Bürger dank der Niederlassungsfreiheit sowie der Freizügigkeit der Arbeit-

nehmer mit wenig administrativem Aufwand verbunden und somit recht einfach über die Bühne zu führen. Dieses Kapitel gibt einen Überblick über die wichtigsten Punkte, die vor der Aufnahme einer Geschäftstätigkeit in Frankreich zu beachten sind.

3.1 Genehmigungs- bzw. Meldepflichten

Die Gründung oder die Ausdehnung des Tätigkeitsbereichs von Gesellschaften, Filialen oder Unternehmen ist in Anlehnung an die Rechtsverordnung Nr. 96-117 vom 14.02.1996 grundsätzlich weder genehmigungs- noch meldepflichtig. Eine zwingende Genehmigungspflicht besteht lediglich für Aktivitäten, die die Beeinträchtigung der öffentlichen Interessen zur Folge hätten. Zu den hiervon betroffenen Bereichen zählen die öffentliche Sicherheit und Ordnung, die Volksgesundheit und der reibungslose Ablauf der Verwaltungstätigkeit. Der französische Wirtschaftsminister verfügt bei den genehmigungspflichtigen Investitionen über eine Untersagungs- sowie eine Sanktionsbefugnis.

3.2 Vorbereitende Schritte zur Unternehmensgründung

Vor der Eintragung des Unternehmens über eines der *Centres de Formalités des Entreprises* (angesiedelt bei den französischen IHKs und HWKs) sind einige vorbereitende Schritte notwendig. Hierzu gehören:

- Eröffnung eines Bankkontos und bei Kapitalgesellschaften Einzahlung des Gesellschaftskapitals

- Wahl eines Gesellschaftsnamens und Überprüfung der Verfügbarkeit
- Festlegung des Gesellschaftssitzes und Anmietung/ Kauf von Geschäftsräumen sowie Unterzeichnung des Miet-/Kaufvertrages
- Wahl des/ der Geschäftsführer bzw. des Präsidenten inkl. Festlegung der Vollmachten
- Vorbereitung der erforderlichen Dokumente (Personalausweiskopien sowie Erklärung über die Befähigung zur Ausübung einer Organfunktion) der Vertretungsorgane der Gesellschaft (Gesellschafter und Geschäftsführer)
- Erstellung und Unterzeichnung der Gesellschaftssatzung
- Ggf. Wahl eines Rechnungsprüfers
- Bekanntmachung der Unternehmensgründung im *BODAC (Bulletin Officiel des Annonces Commerciales)*
- Übermittlung der Satzung an die örtliche Steuerbehörde

3.3 Die Eintragung des Unternehmens über die örtlichen CFE

Zur Vereinfachung des Gründungsprozesses wurden in Frankreich zentrale Antragstellen, die sog. *Centre de Formalités des Entreprises (CFE)*, geschaffen, welche die bei einer Unternehmensgründung anfallenden Meldungen und Anträge entgegennehmen und an die zuständigen Stellen weiterleiten. Angesiedelt sind die CFE in den französischen IHKs und HWKs. Die Abwicklung der Formalitäten kann

auf elektronischem Wege erfolge. Für die Eintragung eines Unternehmens sind dem CFE folgende Unterlagen zu präsentieren:

- Gesellschaftssatzung
- Beschluss über die Bestellung der Vertretungsorgane
- Bankbestätigung über die Einzahlung des Gesellschaftskapitals
- Personalausweiskopien der Vertretungsorgane sowie Erklärung über die Befähigung zur Ausübung einer Organfunktion
- Nachweis über die Verfügbarkeit des Geschäftsraums in Form eines Miet- oder Kaufvertrages
- Bekanntmachung im *BODAC*

Mit der Registrierung des Unternehmens über die *Centres de Formalités des Entreprises* werden automatisch die zuständigen Behörden der Steuerverwaltung, der Sozialversicherung und der Arbeitsverwaltung über die Gründung der Niederlassung informiert. Eine Liste der örtlichen *Centre de Formalités des Entreprises* ist im Internet zugänglich unter: www.cfenet.cci.fr

Mit der Eintragung des Unternehmens ins *Registre du Commerce et des Sociétés* (Handels- und Gesellschaftsregister), den entsprechenden Meldung bei den zuständigen Behörden durch das CFE sowie der Beschaffung der Bescheinigung über die Errichtung der Gesellschaft, dem sog. *formulaire K-bis*, ist der Startschuss zur vollen Handlungsfähigkeit der Niederlassung in Frankreich gegeben.

Alle gewerblich tätigen Unternehmen gleich welcher Rechtsform müssen ins örtliche

Handelsregister eingetragen werden. Anders als in Deutschland obliegt die Führung des Handels- und Gesellschaftsregisters dem *Tribunal de Commerce* (Geschäftsstelle des Handelsgerichts). Nur in den Départements Haut-Rhin, Bas-Rhin und Moselle sind wie in Deutschland die *Tribunaux d'Instance* (Amtsgerichte) zuständig. Französische Handelsregisterauszüge geben Auskunft über den Tag der Eintragung, die Handelsregister- und Firmennummer, den Firmennamen, Gesellschaftssitz und die jeweilige Rechtsform, den Betrag des Grund- oder Stammkapitals, die Verwaltungs- und Vertretungsorgane, Vorstände, Verwaltungsräte und Aufsichtsräte, die eventuelle Notwendigkeit eines Abschlussprüfers, den Gegenstand des Unternehmens, die Dauer der Gesellschaft, den Stichtag für den Jahresabschluss, sowie ggf. einen Unterdeckungsvermerk. Einblick in das französische Handelsregister gibt auch das Internet unter: www.infogreffe.fr.

Auch auf den Geschäftspapieren sind die Höhe des Stamm- bzw. Grundkapitals, die Handelsregisternummer sowie die statistische Firmennummer (SIREN) zwingend aufzuführen. Die neunstellige Firmennummer ist weitestgehend mit der Umsatzsteueridentifikationsnummer identisch. Vor die SIREN werden bei der ID-Nr. lediglich ein FR oder eine zweistellige Kennziffer hinzugefügt.

3.4 Der gewerbliche Mietvertrag

Die gesetzliche Mindestlaufzeit des gewerblichen Mietvertrags beträgt neun Jahre. Der Eigentümer ist für diese Zeit fest an den Vertrag gebunden. Der Mieter kann den Vertrag jeweils zum Ende einer Teillaufzeit

von drei Jahren unter Einhaltung einer Frist von sechs Monaten kündigen. Nach Ablauf der gesamten Vertragsdauer hat der Mieter einen Anspruch auf Verlängerung des Mietvertrags, wenn er diesen form- und fristgerecht gegenüber dem Vermieter geltend macht.

Die Mietverträge sehen im Allgemeinen eine vierteljährliche Vorauszahlung sowie eine Kautions von drei Monatsmieten vor. Die Kautions wird in Frankreich üblicherweise nicht verzinst. Zudem sehen gewerbliche Mietverträge eine jährliche Mieterhöhung in Anlehnung an den Baukostenindex vor. Im gleichen Zuge wird auch die Kautions entsprechend erhöht.

Nebenkosten können von Vermieter zu Vermieter jeweils stark variieren.

Bei Neugründungen kann die private Wohnung des Niederlassungsleiters für einen Zeitraum bis zu fünf Jahren als vorläufige Geschäftsadresse dienen.

4. Steuerliche Aspekte für Investoren

Beim Aufbau einer Niederlassung im Ausland kommen zwangsläufig steuerliche Erwägungen zum Tragen. Neben haftungs- und gesellschaftsrechtlichen Fragen sind immer auch die steuerlichen Konsequenzen der gewählten Niederlassungs- und Rechtsform unter Berücksichtigung der Bedürfnisse grenzüberschreitender Unternehmenskonstellationen zu bedenken. Beim Aufbau einer Vertriebsstruktur im Ausland gilt es daher immer das Steuerrecht im Sitzstaat der Muttergesellschaft, das Steuerrecht im Ansässigkeitsstaat der Tochtergesellschaft sowie die einschlägigen DBA-Reglungen zu berücksich-

tigen. Hinzu kommen u. U. spezielle inländische Regelungen zu grenzüberschreitenden Sachverhalten. Das folgende Kapitel gibt einen Überblick über die wichtigsten Grundlagen des französischen Steuerrechts. Aktuelle Informationen zum französischen Steuerrecht sind im Internet zugänglich unter www.impots.gouv.fr. Die in diesem Kapitel enthaltenen Ausführungen ersetzen keine Steuerberatung. Die Beratung durch einen im deutschen und französischen Steuerrecht erfahrenen Steuerberater ist im Vorfeld der Niederlassungsgründung grundsätzlich ratsam.

4.1 Allgemeine Grundlagen

Die Steuerhoheit für die Ertrags-, Umsatz- und eine Reihe von Verkehrssteuern liegt in Paris. Zudem erheben die *Départements* und die Gemeinden lokale Steuern.

Ertragssteuerpflichtig sind in Frankreich u. a. Tochtergesellschaften, Zweigniederlassungen und Betriebstätten deutscher Unternehmen. Je nach Rechtsform der Niederlassung unterliegen die in Frankreich erzielten Gewinne der Einkommen- bzw. der Körperschaftsteuer. Zudem sind die in Frankreich ansässigen Arbeitnehmer, die in der französischen Niederlassung des deutschen Unternehmens arbeiten, sowie u. U. auch nach Frankreich entsandte Mitarbeiter in Frankreich einkommensteuerpflichtig (siehe Pkt. 4.6).

Im Rahmen der Einkommenbesteuerung kommt in Frankreich das Selbstveranlagungsprinzip zum Tragen, d.h. der Arbeitgeber ist anders als in Deutschland nicht verpflichtet die

Lohnsteuer einzubehalten, der Arbeitnehmer versteuert sein Einkommen selbst.

Bei Unternehmen muss die Steuererklärung spätestens drei Monate nach Ende des Geschäftsjahres abgegeben werden. Die Ertragssteuern unterliegen einem Vorauszahlungssystem. Körperschaftssteuerpflichtige Unternehmen müssen basierend auf ihrem steuerpflichtigen Einkommen vom Vorjahr vierteljährlich zum 15. März, zum 15. Juni, zum 15. September sowie zum 15. Dezember eine steuerliche Vorauszahlung leisten. Geht die Steuerschuld über die Vorauszahlungen hinaus, muss die entsprechende Abschlusszahlung spätestens am 15. des der Abgabe der Steuererklärung folgenden Monats erfolgen.

Natürliche Personen leisten eine Einkommensteuervorauszahlung in Höhe eines Drittels der Vorjahressteuer jeweils zum 15. Februar, zum 15. Mai und den Restbetrag im September.

Zahlungsverzug wird mit Zinsen und Geldstrafen geahndet. Die monatliche Verzinsung liegt bei 0,75 % und richtet sich nach der Höhe der Steuerschuld. Die Geldstrafe beträgt bei Ertragsteuern und lokalen Steuern 10 % der Steuerschuld und bei den übrigen Steuern 5 %.

Bei Abgabeverspätungen der Steuererklärung kommt ebenfalls der monatliche Verspätungszuschlag in Höhe von 0,75 % der Steuerschuld zum tragen. Der Strafzuschlag liegt bei 10 %. Erfolgt eine behördliche Mahnung steigt der Strafzuschlag nach einer Frist von 30 Tagen auf 40 %, bei der zweiten Mahnung und weiteren 30 Tagen auf 80 %.

Der gewerbliche Gewinn gilt gleichermaßen als Berechnungsbasis für die Einkommen- und die Körperschaftsteuer. Unterschiede in der Gewinnermittlung existieren nicht. Zur Ermittlung des gewerblichen Gewinns stellt das französische Steuergesetz auf die Differenz des Betriebsvermögens⁵ am Jahresende und -anfang ab. Der zu versteuernde Gewinn ergibt sich aus der handelsrechtlichen Gewinn- und Verlustrechnung und unterliegt grundsätzlich einigen Berichtigungen.

4.2 Die Einkommensteuer

Der französischen Einkommensteuerpflicht unterliegen im Sinne des Welteinkommensprinzips grundsätzlich alle in Frankreich ansässigen natürlichen Personen, die ihren steuerlichen Wohnsitz oder ihren gewöhnlichen Aufenthalt in Frankreich haben. Darüber hinaus unterliegen der französischen Einkommensteuerpflicht im Sinne einer beschränkten Steuerpflicht alle natürlichen Personen, die nicht in Frankreich ansässig sind, jedoch dort Einkünfte erzielen. Ausnahmen für die steuerliche Behandlung von nicht ansässigen Arbeitnehmern regelt Art. 13 des deutsch-französischen Doppelbesteuerungsabkommens.

Französische Personengesellschaften sowie französische Betriebstätten deutscher Personengesellschaften sind mit ihrem Ergebnis auf der Ebene der Gesellschafter in Frankreich einkommensteuerpflichtig. Wahlweise können

⁵ Das Betriebsvermögen ist mit den Anschaffungs- oder Herstellungskosten anzusetzen. Die französische Steuerpraxis kennt Absetzungen für abnutzbare Wirtschaftsgüter des Anlagevermögens und lineare Abschreibungen. Degressive Abschreibungen sind ausschließlich für neu erworbene bzw. in eigener Produktion erstellte Güter zulässig.

diese gewerblichen Einkünfte auch der Körperschaftsteuer unterstellt werden. Die Wahl der Ertragsbesteuerung ist verbindlich und unwiderruflich. Der zu versteuernde gewerbliche Gewinn errechnet sich wie eingangs bereits erwähnt auf Grundlage der Handelsbilanz. Kleinunternehmen profitieren von gelockerten Buchführungspflichten.

Einkünfte aus selbständiger Arbeit umfassen Einkünfte aus einer freiberuflichen Tätigkeit sowie aus Zinsen und Lizenzgebühren etc., die von Nicht-Gewerbetreibenden vereinnahmt werden.

Ebenfalls der Einkommensteuer - jedoch unter Berücksichtigung von Sonderregelungen – unterliegen Einkünfte aus der Landwirtschaft, Einkünfte, die geschäftsführende Gesellschafter von bestimmten Gesellschaften erhalten, Einkünfte aus Grundbesitz sowie passive Einkünfte aus Dividenden und Zinsen, wenn ein gewisser Freibetrag überschritten wurde. Veräußerungsgewinne sind grundsätzlich unter Berücksichtigung von Freibeträgen steuerpflichtig. Die Versteuerung von Veräußerungsgewinnen unterliegt Sonderregelungen.

Einkünfte aus nichtselbständiger Tätigkeit umfassen sämtliche Vergütungen aus einem Arbeitsverhältnis oder einer Tätigkeit als Geschäftsführer oder Vorstand.

Der Einkommensteuertarif ist gestaffelt und richtet sich grundsätzlich nach dem Vorjahreseinkommen. Bemessungsgrundlage für die Einkommensteuer ist das nach Abzug von Sozialversicherungsbeiträgen und Werbekosten verbleibende Einkommen. Steuerlich zu erfassen sind alle Geld- und Sach-

leistungen, unmittelbar sowie mittelbar ausgezahlte Vergütungen. Überstunden sind seit Ende 2007 in Frankreich von der Einkommensteuer sowie von den Sozialabgaben befreit. Bei der Ermittlung der Einkommensteuerbelastung findet der Familienstand in Form eines Vollsplittingsystems sowie die Größe des Haushalts in Anlehnung an eine Quotientenmethode Berücksichtigung. Das Familiensplitting erfasst den Ehegatten des Steuerpflichtigen sowie sämtliche unterhaltsberechtigten Kinder⁶. Der Höchstsatz für Einkommen aus dem Jahr 2011 beträgt 41 %.

Von	Bis	Steuersatz
0 EUR	5.963 EUR	0 %
5.963 EUR	11.896 EUR	5,5 %
11.896 EUR	26.420 EUR	14 %
26.420 EUR	70.830 EUR	30 %
über 70.830 EUR		41 %

Zudem kennt das französische Steuerrecht diverse Steuererleichterungen in Form von Freibeträgen und Abschlägen. Pauschale Abschläge sind möglich für Werbungskosten und Einkünfte aus Vermietungen sowie auf Renten, Löhne und Gehälter. Freibeträge existieren für Kapitaleinkünfte, Gewinne aus Veräußerungsgeschäften und der Familie zugeschlagene volljährige oder verheiratete Kinder. Abschläge können auch beispielsweise geltend gemacht werden für Alimente, Sozialversicherungsbeiträge und Solidaritätszuschläge, Aufwendungen für Zusatzrenten etc. Steuererminderungen oder Steuergutschriften existieren zudem z. B. für Auf-

⁶ Beispiel: Ehepaar mit zwei Kindern: zusammen veranlagtes Einkommen wird durch den Faktor drei geteilt (1+1+0,5+0,5); die Anteile werden

wendungen für Haushaltshilfen, Kinderbetreuung etc.

4.3 Die Körperschaftsteuer

In Frankreich körperschaftsteuerpflichtig sind grundsätzlich alle in Frankreich ansässigen Kapitalgesellschaften (SA, SAS, SARL) sowie Betriebstätten deutscher Kapitalgesellschaften. Die SNC (offene Handelsgesellschaft) sowie die SCS und SCA für die Komplementäranteile können wahlweise der Körperschaftssteuer oder der Einkommensteuer unterworfen werden. Die Wahl für eine der Ertragsbesteuerung ist verbindlich und kann nicht widerrufen werden.

Die Körperschaftsteuersatz in Frankreich beträgt 33,33 %.

Kleine und mittlere Unternehmen (KMU) mit einem Umsatz von weniger als 7,63 Mio. EUR, deren Kapital voll eingezahlt ist und zu mindestens 75 % direkt oder indirekt durch natürliche Personen bzw. von Gesellschaften derselben Größenordnung gehalten wird, unterliegen mit ihren ersten 38 120 EUR Gewinn einem reduzierten Steuersatz von 15 %. Gleiches gilt zu den vorab genannten Bedingungen für Gesellschaften, die von einer deutschen Kapitalgesellschaft gehalten werden. Auch hier ist Bedingung, dass das Stammkapital der deutschen Kapitalgesellschaft voll eingezahlt ist und die Umsätze bei unter 7,630 Mio. EUR liegen und 75 % der Anteile von natürlichen Personen gehalten werden.

Zusätzlich zum Normalsteuersatz wird ein Sozialzuschlag (Contribution sociale sur les bénéfiques/ CSB) von 3,3 % erhoben. Befreit vom CSB sind kleine und mittlere französische Unternehmen (KMU) mit einem Umsatz von weniger als 7,63 Millionen EUR sowie französische Gesellschaften, deren Anteile zu 75 % von natürlichen Personen gehalten werden, bzw. französische Gesellschaften, Unternehmen, die von einer deutschen Kapitalgesellschaft gehalten werden deren Gesellschafter wiederum zum mindestens 75 % natürliche Personen sind.

Unternehmen, die einen jährlichen Umsatz von mehr als 250 Mio. EUR erwirtschaften, unterliegen zusätzlich zur Körperschaftssteuer in Höhe von 33,33 % einer sog. contribution exceptionnelle in Höhe von 10,7 %. Diese zusätzliche Abgabe soll vorerst bis zum 1.1. 2017 erhoben werden.

Mit dem Veranlagungszeitraum 2011 wurden im französischen Steuerrecht die Regeln zum Verlustvor- und -rücktrag angepasst.

Der Verlustrücktrag ist auf ein Jahr und auf einen Betrag von maximal 1 Mio. EUR begrenzt. Lag der letzte Bilanzgewinn unter 1 Mio. EUR, so ist der Verlustrücktrag auf die Höhe des letzten Bilanzgewinnes beschränkt. Der unbegrenzte Verlustvortrag wurde durch die Einführung einer Mindestbesteuerung eingeschränkt. So können Verluste nicht mehr vollständig mit späteren Gewinnen verrechnet werden. Vielmehr werden bei Einkünften in Höhe von über 1 Mio. EUR 40 % der über die 1 Millionen-Grenze hinausgehenden Einkünfte mit Steuern belastet unabhängig davon, ob noch Verlustvorträge vorhanden sind.

steuerlich jeweils gesondert betrachtet und im Ergebnis zusammen-gefasst.

Rückstellungen sind vor allem zulässig für bezahlten Urlaub, Preissteigerungen, Bauarbeiten und Risiken. Der Grund für die Rückstellungen ist klar zu definieren und muss sich aufs laufende Geschäftsjahr beziehen.

4.4 Grenzüberschreitende Ausschüttung von Dividenden/ die EU-Mutter-Tochter-Richtlinie

Mit der EU-Mutter-Tochterrichtlinie vom 23.07.1990 sollte die wirtschaftliche Doppelbesteuerung bei Gesellschaften unterschiedlicher Mitgliedstaaten vermieden werden, indem die Gewinnbesteuerung auf der Ebene der Tochtergesellschaft unberührt bleibt.

Bei Dividendenausschüttungen der französischen Tochtergesellschaft an eine deutsche Mutterkapitalgesellschaft behält der französische Staat in Anlehnung an Art. 5 Abs. 1 der Mutter-Tochter-Richtlinie keine Quellensteuer ein. Die einschlägige DBA-Vorschrift, wonach in Anlehnung an das Schachtelprivileg dem Quellenstaat ein Besteuerungsrecht von bis zu 5% zu steht, läuft nunmehr leer. In Deutschland sind die Dividenden zu 95% steuerlich freigestellt. § 8b V KStG schreibt allerdings für Dividendenerträge, die nach § 8b I 1 KStG bei der Einkommensermittlung unberücksichtigt bleiben vor, dass 5% der Dividende nicht abziehbare Betriebsausgaben darstellen und somit entsprechend zu versteuern sind. Nach § 8b V 2 KStG findet § 3c I EStG keine Anwendung, so dass Aufwand, der im Zusammenhang mit der ausländischen Tochterkapitalgesellschaft entsteht, in vollem Umfang abziehbar ist. Diese Freistellung schließt eine Anrechnung der ausländischen Quellensteuer aus.

Die Ausschüttung von Dividenden einer ausländischen Kapitalgesellschaft an in Deutschland ansässige natürliche Personen unterliegt dem Teileinkünfteverfahren bzw. der Abgeltungssteuer. Bei natürlichen Personen deren Anteile im Betriebsvermögen gehalten werden, kommt das Teileinkünfteverfahren zur Anwendung: d. h. 60% der Dividenden sind steuerpflichtig und unterliegen somit dem persönlichen Einkommensteuersatz des Gesellschafters; gleichermaßen können 60% der im wirtschaftlichen Zusammenhang stehenden Werbungskosten geltend gemacht werden. Dividenden, die nicht im Betriebsvermögen verbleiben, sondern an Privatanleger ausgezahlt werden, unterliegen einer Abgeltungssteuer von 25% zzgl. Solidaritätszuschlag.

4.5 Weitere Steuern und Abgaben

In Frankreich gibt es seit dem Jahr 2010 keine Gewerbesteuer mehr. Diese wurde durch die s. g. Territorialabgabe (CET/ contribution, économique territoriale) ersetzt. Die CET ist auf maximal 3% der Wertschöpfung eines Unternehmens begrenzt und umfasst eine Abgabe auf Unternehmensimmobilien (CFE/ cotisation foncière des entreprises) sowie eine Abgabe auf die Unternehmenswertschöpfung (CVAE/ cotisation sur la valeur ajoutée des entreprises). Im ersten Geschäftsjahr sind Unternehmen von der CET gänzlich und im zweiten Geschäftsjahr zu 50 % befreit.

Stromunternehmen unterliegen einer Pauschalbesteuerung (IFER/ imposition forfaitaire sur les entreprises de réseau).

Eine Grundsteuer fällt für Unternehmen auf den Mietwert des Grund und der Gebäude an. Bemessungsgrundlage für die Grund-

steuer ist der Katastermietwert abzüglich eines Pauschalbetrages in Höhe von 50 % für Gebäude und 20 % für Grund. Zur Festlegung der Höhe der Grundsteuer wird die Bemessungsgrundlage jeweils mit den von den Gebietskörperschaften (Regionen, Departements und Gemeinden) festgelegten Sätzen multipliziert. Zu berücksichtigen sind jedoch zahlreiche Befreiungen von der Grundsteuer.

4.6 Das deutsch-französische DBA

Nicht immer löst eine Aktivität im Ausland eine direkte Steuerpflicht am Einsatzort aus. Bei grenzüberschreitenden Einsätzen in Frankreich (Baustellen oder Montagen), die länger als 12 Monate dauern und bei häufigen Einsätzen von in Deutschland ansässigen Arbeitnehmern in Frankreich (Baustellen, Montagen, Kundenbesuche, Messen etc.), kann jedoch unter Umständen eine beschränkte Steuerpflicht im Tätigkeitsstaat entstehen. Geregelt wird die Steuerhoheit bei grenzüberschreitenden Sachverhalten wie u. a. Auslandseinsätzen durch so genannte Doppelbesteuerungsabkommen (DBA), die meistens bilateral abgeschlossen werden.

Im Rahmen der Unternehmensbesteuerung gilt in Anlehnung an Artikel 4⁷ des deutsch-

französischen DBA der Grundsatz, dass Gewinne nur im Ansässigkeitsstaat des Unternehmens besteuert werden können. Dieser Grundsatz kommt nicht zu tragen, wenn das Unternehmen im anderen Vertragsstaat eine Betriebsstätte unterhält (siehe S. 2). Grundlage für die Gewinnermittlung der Betriebsstätte ist das Bilanzergebnis.

Bei der grenzüberschreitenden Durchführung von Bauarbeiten und Montagen in Frankreich entsteht in Anlehnung an das deutsch-französische DBA⁸ am Einsatzort eine Betriebsstätte, wenn die Arbeiten länger als zwölf Monate dauern. Dies führt zu einer beschränkten Steuerpflicht in Frankreich; d. h. das deutsche Unternehmen muss die in Verbindung mit der Baustelle oder Montage in Frankreich erwirtschafteten Gewinne auch vor Ort versteuern. Mehrere örtlich getrennte Baustellen/ Montagen, die einem oder verschiedenen Auftraggebern zuzurechnen sind, jedoch wirtschaftlich keine Einheit bilden, werden nicht zu einer Betriebsstätte zusammenaddiert. Das heißt ein deutsches Unternehmen könnte beispielsweise in Frankreich drei separate Aufträge mit einer Dauer von jeweils fünf Monaten nacheinander durchführen, ohne dass dies zu einer beschränkten Steuerpflicht in Frankreich führen würde.

⁷ Deutsch-Französisches DBA, Art. 4 (Besteuerung von Unternehmensgewinnen):

(1) Gewinne eines Unternehmens eines der Vertragsstaaten können nur in diesem Staate besteuert werden, es sei denn, dass das Unternehmen in dem anderen Staate durch eine dort belegene Betriebsstätte gewerblich tätig ist. Ist das Unternehmen auf diese Weise gewerblich tätig, so können in dem anderen Staate die Gewinne des Unternehmens besteuert werden, jedoch nur insoweit, als sie der Betriebsstätte zugerechnet werden können. Dieser Teil der Gewinne kann in dem erstgenannten Vertragsstaate nicht besteuert werden.
(...)

(6) Bei der Ermittlung des aus der Tätigkeit einer Betriebsstätte erzielten Gewinns ist grundsätzlich vom Bilanzergebnis der Betriebsstätte auszugehen. Dabei sind alle der Betriebsstätte zurechenbaren Ausgaben

einschließlich eines Anteils an den Generalunkosten des Unternehmens zu berücksichtigen. In besonderen Fällen kann bei der Ermittlung des Gewinns der Gesamtgewinn des Unternehmens aufgeteilt werden; bei Versicherungsunternehmen ist in solchen Fällen das Verhältnis der Prämien-einnahmen der Betriebsstätte zu den gesamten Prämien-einnahmen des Unternehmens zu Grunde zu legen.

⁸ Der Text des deutsch-französischen Doppelbesteuerungsabkommens ist im Internet zugänglich unter: www.bundesfinanzministerium.de (Pfad: Wirtschaft & Verwaltung > Steuern > > Internationales Steuerrecht > Eycatcher: DBA sowie weitere staatenbezogene Veröffentlichungen)

Einkünfte aus der Veräußerung einer Beteiligung an einer Kapitalgesellschaft werden laut Artikel 7 des deutsch-französischen DBA (Veräußerungsgewinne) nur in dem Vertragsstaat besteuert, in dem der Veräußerer ansässig ist. Dieser Grundsatz gilt nicht, wenn die veräußerte Beteiligung zum Vermögen einer Betriebsstätte gehört, die der Veräußerer im anderen Staat unterhält. In diesem Fall ist Artikel 4 anzuwenden.

Kriterien für eine steuerrechtliche Ansässigkeit von natürlichen Personen in Frankreich sind grundsätzlich erfüllt, wenn sich der Wohnsitz der Familie, der Hauptaufenthalt inkl. beruflicher Tätigkeit oder der Mittelpunkt der Lebensinteressen in Frankreich befinden. Bei steuerlicher Ansässigkeit in Frankreich, unterliegen natürliche Personen mit ihrem Welt-einkommen der französischen Einkommensteuer. Ist ein Doppelwohnsitz vorhanden, muss unter Anwendung des sog. Tie-breakers der vorrangige Wohnsitz ermittelt werden. In Fällen in denen unter Anwendung des DBA die Zuordnung des Besteuerungsrechts nicht an den Ansässigkeitsstaat entfällt, kommt die Anrechnungsmethode (Frankreich: crédit d'impôt, Steuergutschrift) bzw. die Freistellungsmethode mit Progressionsvorbehalt (Deutschland) zur Anwendung.

Für die Einkommensbesteuerung von Arbeitnehmern gilt ferner in Anlehnung an das deutsch-französische DBA⁹ der Grundsatz,

⁹ Deutsch-Französisches DBA, Art. 13, (Einkünfte aus nicht selbständiger Arbeit):

(1) Einkünfte aus nicht selbständiger Arbeit können vorbehaltlich der Vorschriften der nachstehenden Absätze nur in dem Vertragsstaat besteuert werden, in dem die persönliche Tätigkeit, aus der die Einkünfte herrühren, ausgeübt wird. Als Einkünfte aus nicht selbständiger Arbeit gelten insbesondere Gehälter, Besoldungen, Löhne, Gratifikationen oder sonstige

dass Einkünfte aus nicht selbständiger Arbeit nur in dem Vertragsstaat besteuert werden, in dem die persönliche Tätigkeit, aus der die Einkünfte herrühren, ausgeübt wird. Als Rückausnahme hiervon gilt jedoch, dass Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit, nur in dem Vertragsstaat besteuert werden, in dem der Arbeitnehmer seinen Wohnsitz hat, wenn:

- Die Vergütungen für eine Tätigkeit gezahlt werden, die in dem anderen Staat insgesamt nicht länger als 183 Tage im Laufe eines Steuerjahres ausgeübt wird, und
- die Vergütungen von einem Arbeitgeber oder für einen Arbeitgeber gezahlt werden, der nicht im anderen Staat ansässig ist
- und die Vergütungen nicht von einer Betriebsstätte oder einer festen Einrichtung getragen werden, die der Arbeitgeber im

Bezüge sowie alle ähnlichen Vorteile, die von anderen als in Artikel 14 bezeichneten Personen gezahlt oder gewährt werden.

(...)

(4) Ungeachtet des Absatzes 1 können Vergütungen, die eine in einem Vertragsstaat ansässige Person für eine im anderen Vertragsstaat ausgeübte unselbständige Arbeit bezieht, nur im erstgenannten Staat besteuert werden, wenn:

1. der Empfänger sich im anderen Staat insgesamt nicht länger als 183 Tage während des betreffenden Steuerjahres aufhält und 2. die Vergütungen von einem Arbeitgeber oder für einen Arbeitgeber gezahlt werden, der nicht im anderen Staat ansässig ist, und die Vergütungen nicht von einer Betriebsstätte oder einer festen Einrichtung getragen werden, die der Arbeitgeber im anderen Staat hat.

(5) a) Abweichend von den Absätzen 1, 3 und 4 können Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit von Personen, die im Grenzgebiet eines Vertragsstaates arbeiten und ihre ständige Wohnstätte, zu der sie in der Regel jeden Tag zurückkehren, im Grenzgebiet des anderen Vertragsstaats haben, nur in diesem anderen Staat besteuert werden;

b) das Grenzgebiet jedes Vertragsstaates umfasst die Gemeinden, deren Gebiet ganz oder teilweise höchstens 20 km von der Grenze entfernt liegt;

c) die Regelung nach Buchstabe a) gilt auch für alle Personen, die ihre ständige Wohnstätte in den französischen Grenzdepartements haben und in deutschen Gemeinden arbeiten, deren Gebiet ganz oder teilweise höchstens 30 km von der Grenze entfernt liegt.

(...)

anderen Staat hat (Betriebsstättenvorbehalt).

D.h. ein Unternehmen mit Sitz in Deutschland, welches seine Arbeitnehmer für einen Zeitraum unter 183 Tagen zur Durchführung von Werklieferungen oder Werkleistungen nach Frankreich entsendet, muss die entsandten Arbeitnehmer nicht im Zielmarkt steuerlich anmelden und keine Lohnsteuer abführen.

Verfügt das entsendende Unternehmen hingegen über eine Betriebsstätte im Zielmarkt, dann kommt der s. g. Betriebsstättenvorbehalt zur Anwendung, insofern der Arbeitslohn der entsandten Arbeitnehmer wirtschaftlich zulasten der ausländischen Betriebsstätte geht. Dies ist immer dann der Fall, wenn der Arbeitslohn eine abzugsfähige Betriebsausgabe bei der Ermittlung des der Betriebsstätte zuzurechnenden Gewinns darstellt.

Die Bedingungen der 183-Tage-Regel sind immer kumulativ zu betrachten. Entscheidend für die Errechnung der 183 Tage ist die Anzahl der Aufenthalts- und nicht die Anzahl der Arbeitstage.

4.7 Die Mehrwertsteuer

Der Normalsatz der französischen Mehrwertsteuer liegt bei 20,0 %. Hinzu kommen reduzierte Steuersätze 5,5 % entfallen auf Lebensmittel, Druck- und Presseerzeugnisse, Personenbeförderung, Beherbergung, bestimmte kulturelle Veranstaltungen und Medikamente (5,5 % oder 2,1%).

5. Arbeitsrecht in Frankreich

Das Arbeitsrecht in Frankreich beruht auf dem Code du Travail, dem Code Civil sowie auf Verordnungen, Rechtsprechung und Tarifverträgen. In Frankreich spielen tarifvertragliche Bestimmungen eine wichtige Rolle und müssen bei der Ausführung und Beendigung von Arbeitsverträgen unbedingt berücksichtigt werden. Insgesamt gibt es über 500 allgemeinverbindliche Tarifverträge in Frankreich.

Dieses Kapitel gibt einen Überblick über die Grundlagen des französischen Arbeitsrechts, ersetzt jedoch in keinem Fall eine rechtliche Beratung. Detaillierte Informationen zum französischen Arbeitsrecht finden sich im Internet in französischer Sprache unter www.legifrance.gouv.fr und <http://vosdroits.service-public.fr>. Zudem informiert über das französische Arbeitsrecht der *Service Info-Emploi du Ministère de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion sociale* unter www.travail.gouv.fr.

5.1 Wesentliche vertragliche Inhalte

Unbefristete Arbeitsverträge sind in Frankreich die Regel. Arbeitsverträge unterliegen in Frankreich keinem Formzwang und können somit grundsätzlich mündlich oder schriftlich vereinbart werden. Ein Schriftformerfordernis besteht allerdings für die Vereinbarung einer Probezeit, die Befristung eines Vertrages sowie für Teilzeitarbeitsverträge. Schriftliche Arbeitsverträge sind in französischer Sprache zu verfassen, sofern der Arbeitsort in Frankreich liegt. Für ausländische Arbeitnehmer ist eine entsprechende Übersetzung

anzufertigen. Aus Nachweisgesichtspunkten ist es grundsätzlich ratsam, den Arbeitsvertrag schriftlich niederzulegen. Der Arbeitsvertrag enthält Angaben zur Identität der Vertragsparteien, zum Beginn der Arbeitsaufnahme (sowie zum Ende des Arbeitsverhältnisses bei befristeten Verträgen), zum Arbeitsort, zur Art der Arbeit und den auszuführenden Tätigkeiten, zur Arbeitsdauer und den Arbeitszeiten, zum Gehalt inkl. Zulagen und Zeitpunkt der Gehaltsauszahlung, zum bezahlten Urlaub, zur Kündigungsfrist, zu einer eventuellen Probezeit sowie zu tarifvertraglichen Bestimmungen und/ oder kollektivarbeitsrechtlichen Vereinbarungen, sofern diese anwendbar sind. Ältere Rechtsprechung sieht zudem auch noch die Nennung von Name und Adresse der Renten- und Altersvorsorgekassen vor. Sollen Zuwendungen wie Boni oder andere Vergünstigungen nicht zur betrieblichen Übung und damit zu einem Anspruch des Arbeitnehmers werden, so empfiehlt sich ein klarer Hinweis im Arbeitsvertrag oder in der Betriebsordnung auf die Freiwilligkeit der Leistungen. Insbesondere bei Arbeitsverträgen mit Führungskräften sind darüber hinaus oftmals einige optionale Klauseln angebracht. Hierzu zählen üblicherweise eine Regelung bezüglich Prämien und Sonderzuwendungen, ein Wettbewerbsverbot, eine Mobilitätsklausel sowie eine Vertraulichkeitsklausel. Ein darüber hinausgehender individueller Regelungsbedarf ist im Einzelfall zu prüfen.

Der Vertrag sollte vom Arbeitnehmer vor Arbeitsbeginn unterschrieben werden, ansonsten sind eine Befristung sowie auch die Probezeit ungültig.

5.2 Befristete Verträge

Befristete Arbeitsverträge (*Contrat à durée déterminé, CDD*) sind in Frankreich nur eingeschränkt zulässig und dürfen im Rahmen ihrer Vergütung nicht von unbefristeten Verträgen abweichen. Befristete Arbeitsverträge sind üblich bei nicht dauerhaften Tätigkeiten wie zum Beispiel im Rahmen der Vertretung eines vorübergehend abwesenden Arbeitnehmers (Mutterschutz, Krankheit etc.) sowie auch bei saisonbedingten, anderen zeitlich begrenzten oder auch dringlichen Tätigkeiten. Die Begründung ist im Arbeitsvertrag mit aufzuführen und im Bedarfsfall entsprechend auszuführen. Die Höchstdauer für unbefristete Verträge beträgt 18 Monate inklusive einer einmaligen Verlängerung. In Ausnahmefällen kann ein *CDD* auf 24 Monate verlängert werden. Wird ein *CDD* am Ende seiner Laufzeit nicht in einen *CDI* umgewandelt, hat der Arbeitnehmer grundsätzlich einen Ausgleichsanspruch in Höhe von mindestens 10 % des während der Vertragslaufzeit verdienten Bruttolohns. Der Ausgleichsanspruch wird gemeinsam mit dem letzten Bruttolohn ausgezahlt. In einigen Branchen sehen Tarifverträge einen Ausgleichsanspruch von lediglich 6 % des Bruttolohns vor. Kein Ausgleichsanspruch wird fällig bei Saisonarbeiten, befristeten Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen und bei studentischen Aushilfsjobs bzw. Ferienjobs. Der Ausgleichsanspruch erlischt auch bei Ablehnung eines unbefristeten Vertragsangebots, einer vorzeitigen Kündigung des Arbeitnehmers, bei einer durch gravierendes Verschulden (*faute grave*) des Arbeitnehmers bedingten Kündigung durch den Arbeitgeber, in Fällen von höherer Gewalt

(*force majeure*) sowie bei Kündigung während der Probezeit.

5.3 Déclaration préalable à l'embauche

Stellt ein Arbeitgeber in Frankreich einen Arbeitnehmer ein, so muss er dies vor Arbeitsantritt des Arbeitnehmers im Rahmen der sog. Déclaration préalable à l'embauche (DPAE) zwingend bei der URSSAF melden. Mit der DPAE werden alle mit der Einstellung von Arbeitnehmern zusammenhängenden Verwaltungsformalitäten erledigt. Bei Verstößen gegen die Meldeauflagen werden Bußgelder fällig. Informationen zur DPAE sind online zugänglich unter www.urssaf.fr.

5.4 Die Probezeit

In unbefristeten Arbeitsverträgen kann eine Probezeit sowie u. U. auch eine einmalige Verlängerung der Probezeit vorgesehen werden. Die Probezeit beträgt inkl. Verlängerung für Arbeiter maximal vier Monate, für Vorarbeiter oder Techniker (*agents de maîtrise, techniciens*) maximal sechs Monate und für leitende Angestellte (*cadres*) maximal acht Monate. In einigen Berufsgruppen darf die Probezeit zudem einmal verlängert werden. Tarifverträge können hiervon abweichende Bestimmungen enthalten.

Auch in befristeten Arbeitsverträgen kann eine Probezeit vorgesehen werden. Bei befristeten Verträgen mit einer Vertragsdauer von bis zu sechs Monaten darf die Probezeit maximal zwei Wochen betragen. In allen anderen Fällen darf die Probezeit einen Monat nicht überschreiten. Tarifvertragliche Bestim-

mungen können abweichende Regelungen vorsehen.

Die Kündigung während der Probezeit bedarf keines Kündigungsgrundes. Auch braucht der Arbeitgeber bei einer Kündigung während der Probezeit keine Abgangsentschädigung zu zahlen.

Der Arbeitgeber - und in einigen Fällen auch der Arbeitnehmer - muss sich auch während der Probezeit an eine Kündigungsfrist halten. Diese beträgt 24 Stunden bei einer Beschäftigungsdauer unter 8 Tagen, 48 Stunden bei einer Beschäftigungsdauer zwischen 8 Tagen und einem Monat, zwei Wochen bei einer Beschäftigungsdauer von über einem Monat sowie einen Monat bei einer Beschäftigungsdauer von über drei Monaten.

Bei der Kündigung während der Probezeit ist in Frankreich eine Abweichung zum deutschen Recht zu beachten. Fällt die Kündigungsfrist nicht komplett in die Probezeit, so darf der gekündigte Arbeitnehmer für den Zeitraum der Kündigungsfrist, der über die Probezeit hinausgeht, nicht mehr weiter arbeiten, muss aber bis zum Ende der Kündigungsfrist weiter bezahlt werden. Arbeitet der während der Probezeit gekündigte Arbeitnehmer hingegen auch noch in dem Zeitabschnitt der Kündigungsfrist weiter, der über die Probezeit hinausgeht, so hat er im Rahmen der Kündigung Anspruch auf Schadenersatz.

5.5 Arbeitszeit und Überstunden

Die gesetzliche Wochenarbeitszeit in Frankreich beträgt grundsätzlich 35 Stunden. Ausgeschlossen von der 35 Stunden-Woche sind Führungskräfte (*cadres dirigeants*). Das jährliche Höchstmaß an Überstunden beträgt pro Arbeitnehmer grundsätzlich 180 Stunden. Pro Arbeitstag darf nicht mehr als 10 Stunden und pro Woche nicht mehr als 48 Stunden bzw. über einen Zeitraum von 12 Wochen nicht mehr 44 Stunden im Wochendurchschnitt gearbeitet werden. Jugendliche unter 18 Jahren müssen zwingend die 35-Stunde-Woche einhalten. Die gesetzlichen Ruhezeiten liegen bei 24 Stunden (ununterbrochen) pro Woche und 11 Stunden pro Tag. Jugendliche unter 18 Jahren haben Anspruch auf eine wöchentliche Ruhezeit von zwei Tagen und eine tägliche Ruhezeit von 12 Stunden. Mitarbeiter unter 16 Jahren haben Anspruch auf eine tägliche Ruhezeit von 14 Stunden.

Bestehen keine abweichenden Regelungen im Rahmen von Betriebsverordnungen oder Tarifverträgen werden Überstunden wie folgt entlohnt:

- 25 % Zuschlag für die 1. bis 8. Stunde,
- 50 % Zuschlag für alle weiteren Stunden.

Weitere Informationen zur 35-Stunden-Woche stehen in französischer Sprache zur Verfügung unter: www.35h.travail.gouv.fr.

5.6 Der bezahlte Urlaub

Der gesetzliche Urlaubsanspruch beträgt in Frankreich 25 Arbeitstage. Darüber hinaus können Tarifverträge zusätzliche Urlaubstage

ab einer bestimmten Betriebszugehörigkeit sowie auch bei besonderen Ereignissen wie zum Beispiel Familienfeiern oder Tod von Angehörigen vorsehen.

5.7 Der gesetzliche Mindestlohn

In Frankreich gibt es einen gesetzlichen Mindestlohn (SMIC, salaire minimum de croissance). Der Mindestlohn in Frankreich (SMIC) ist zum 1. Januar 2018 liegt die Lohnuntergrenze in Frankreich bei 9,88 EUR pro Stunde und auf Basis der 35-Stunden Woche bei 1.498,47 EUR im Monat.

Jugendliche unter 18 Jahren mit weniger als sechs Monaten Berufserfahrung erhalten 90 % des SMIC, Jugendliche unter 17 Jahren mit weniger als sechs Monaten Berufserfahrung erhalten 80 % des SMIC. Gewisse Ausnahmen bestehen auch für Behinderte und Kriegsverletzte.

Die Mindestlöhne werden oft jährlich angepasst. Informationen zu den Mindestlöhnen der EU Mitgliedstaaten sind auch im Internet zugänglich unter:

- www.fedee.com (Pfad: featured pages > minimum wage rates)
- www.insee.fr (Eingabe Suchmaske: SMIC)

5.8 Die gesetzlichen Feiertage und Arbeit an Feiertagen

Der französische Gesetzgeber hat die folgenden gesetzlichen Feiertage festgelegt:

- 1. Januar (Neujahr)
- Ostermontag
- 1. Mai (Tag der Arbeit)

- 8. Mai (Siegstag)
- Christi Himmelfahrt
- 14. Juli (Nationalfeiertag)
- 15. August Mariä Himmelfahrt
- 1. November (Allerheiligen)
- 11. November (Waffenstillstandstag)
- 25. Dezember (Weihnachten)

Im Elsass und in Lothringen sind der Karfreitag und der 26. Dezember auch Feiertage.

5.9 Die ordentliche Kündigung

Unbefristete Arbeitsverträge können auf Veranlassung einer der beiden Vertragsparteien unter Berücksichtigung einer Kündigungsfrist ordentlich gekündigt werden. Die ordentliche Kündigung durch den Arbeitgeber setzt einen Kündigungsgrund voraus, der tatsächlich und ernsthaft sein und im Streitfall objektiv nachgewiesen werden muss. Im Rahmen der ordentlichen Kündigung unterscheidet das französische Arbeitsrecht zwischen einer Kündigung aus personenbezogenen oder aus wirtschaftlichen Gründen.

Eine ordentliche Kündigung aus personenbezogenen Gründen kann ausgesprochen werden beispielsweise bei beruflicher Unfähigkeit und unzureichender Leistung, bei Untauglichkeit für eine Stelle, bei Verschulden oder Arbeitsunfähigkeit. Die ordentliche Kündigung aus personenbezogenen Gründen muss auf einer tatsächlichen und ernsthaften Begründung beruhen. Die Kündigungsgründe müssen bereits im Kündigungsschreiben substantiiert dargelegt werden. Der Arbeitgeber muss unverzüglich, spätestens aber innerhalb von zwei Monaten nach Entdeckung

des schuldhaften Verhaltens des Arbeitnehmers, das Kündigungsverfahren einleiten.

Der ordentlichen Kündigung geht zwingend ein Kündigungsvorgespräch (*entretien préalable*) voraus. Über den Termin dieses Vorgesprächs muss der Arbeitnehmer im Vorfeld immer schriftlich entweder per Einschreiben mit Rückschein oder durch persönliche Übergabe eines Ladungsscheins informiert werden. Das Schreiben unterliegt formalen Anforderungen und hat bestimmte gesetzliche Hinweise aufzuführen.

Beim Kündigungsvorgespräch darf sich der Arbeitnehmer im Gegensatz zum Arbeitgeber durch einen Berater begleiten lassen. Der Arbeitgeber muss beim Kündigungsvorgespräch die Gründe für die geplante Kündigung darlegen und dem Arbeitnehmer die Möglichkeit einräumen, sich zu den Kündigungsgründen zu äußern. Im Laufe des Kündigungsvorgesprächs darf noch keine Kündigung ausgesprochen werden, sondern erst im Nachgang zu dem Gespräch nach Ablauf von mindestens drei Werktagen. Die Kündigung muss dem Arbeitnehmer schriftlich per Einschreiben mit Rückschein zugehen. Im Kündigungsschreiben ist der Kündigungsgrund substantiiert darzulegen. Es dürfen im Kündigungsschreiben keine weiteren Gründe angeführt werden als die Gründe, die bereits im Kündigungsvorgespräch genannt wurden.

Auch bei betriebsbedingten Kündigungen ist das Kündigungsvorgespräch zwingend. Die Einladung hat ebenfalls per Einschreiben mit Rückschein zu erfolgen. Arbeitnehmervertreter bzw. Betriebsrat sind in das Kündigungsverfahren mit einzubeziehen. Einzuhaltende

Fristen und Maßnahmen richten sich regelmäßig nach Betriebszugehörigkeit, interner Unternehmensstruktur sowie der Anzahl der Kündigungen. Nach dem Kündigungsvorgespräch ist eine Überlegungsfrist einzuhalten, deren Dauer von der Betriebsgröße und der Anzahl der Arbeitnehmer abhängt. Die Kündigung aus wirtschaftlichem Grund muss dem Arbeitnehmer per Einschreiben mit Rückschein zugestellt werden. Im Kündigungsschreiben sind die wirtschaftlichen Gründe, die zu Entlassung des Arbeitnehmers geführt haben, substantiiert aufzuführen. Darüber hinaus ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Arbeitnehmer über Unterstützungsmaßnahmen bei der Arbeitssuche zu informieren. Bei Wiedereinstellungen muss der aus wirtschaftlichen Gründen entlassene Arbeitnehmer bevorzugt berücksichtigt werden.

Verfügt der Arbeitnehmer über eine Betriebszugehörigkeit von mindestens einem Jahr, so steht ihm im Rahmen der ordentlichen Kündigung eine Abgangsentschädigung zu. Die Höhe der Abgangsentschädigung steigt mit der Dauer der Betriebszugehörigkeit. Tarifverträge können zudem günstigere Bedingungen als die gesetzlichen Vorgaben auferlegen.

5.10 Die außerordentliche Kündigung

Die außerordentliche Kündigung ist geregelt in Art. L1331-1 bis Art. L1334-1, Code du Travail. Die Bestimmungen zum Kündigungsvorgespräch finden sich in Art. L1232-2, Code du Travail.

Das Arbeitsverhältnis kann aus wichtigem Grund ohne Berücksichtigung einer Kündi-

gungsfrist (CDI, unbefristete Verträge) oder vor Ablauf der Vertragslaufzeit (CDD, befristete Verträge) außerordentlich gekündigt werden. Als Grund für eine außerordentliche Kündigung muss ein schweres Verschulden (*faute grave*) oder ein arglistiges Verschulden (*faute lourde*) mit nachweislicher Schädigungsabsicht vorliegen. In beiden Fällen erlischt der Anspruch auf eine Abfindung sowie auch eine Kündigungsfristenschädigung. Der Anspruch auf Urlaubsgeld bleibt jedoch in beiden Fällen bestehen. Kann dem Arbeitnehmer ein arglistiges Verschulden (*faute lourde*) nachgewiesen werden, so hat der Arbeitgeber die Möglichkeit, Schadensersatz geltend zu machen.

Der außerordentlichen Kündigung geht zwingend ein Kündigungsvorgespräch (*entretien préalable*) voraus. Über den Termin dieses Vorgesprächs muss der Arbeitnehmer im Vorfeld immer schriftlich entweder per Einschreiben mit Rückschein oder durch persönliche Übergabe eines Ladungsscheins gegen Empfangsbestätigung informiert werden. Das Schreiben unterliegt formalen Anforderungen und hat bestimmte gesetzliche Hinweise zu enthalten.

Beim Kündigungsvorgespräch darf sich der Arbeitnehmer durch eine Person aus dem Unternehmen (z. B. Betriebsrat) begleiten lassen. Der Arbeitgeber muss beim Kündigungsvorgespräch die Gründe für die geplante Kündigung darlegen und dem Arbeitnehmer die Möglichkeit einräumen, sich zu den Kündigungsgründen zu äußern. Im Laufe des Kündigungsvorgesprächs darf noch keine Kündigung ausgesprochen werden,

sondern erst im Nachgang zu dem Gespräch nach Ablauf von mindestens drei Werktagen. Die außerordentliche Kündigung muss dem Arbeitnehmer per Einschreiben mit Rückschein zugestellt werden. Im Kündigungsschreiben müssen das dem Arbeitnehmer vorgeworfene Fehlverhalten sowie die sich daraus ergebenden Umstände, die zu der fristlosen Kündigung geführt haben, substantiiert dargelegt werden. Ein Nachschieben von Gründen oder Nachbessern ist nicht zulässig. Für die Formulierung des Kündigungsschreibens ist fachkundige Unterstützung dringend ratsam.

Das Kündigungsverfahren muss bei der außerordentlichen Kündigung so schnell wie möglich nach Feststellung des Kündigungsgrundes eingeleitet werden, da bei der außerordentlichen Kündigung davon ausgegangen wird, dass die Schwere des Fehlverhaltens eine Fortführung des Arbeitsverhältnisses unmöglich macht. Der Arbeitgeber hat das Recht, eine vorübergehende Suspendierung des Arbeitnehmers mit sofortiger Wirkung formlos auszusprechen. Bis zur Zustellung der Kündigung hat der Arbeitnehmer im Falle einer Suspendierung das Recht auf Lohnfortzahlung.

6. Interkulturelle Besonderheiten und Geschäftskultur

„Die Deutschen lieben die Franzosen, nehmen sie aber nicht ganz ernst. Die Franzosen bewundern die Deutschen, lieben sie aber nicht wirklich. Die Franzosen möchten ernst genommen und die Deutschen möchten

geliebt werden. Wer nicht ernst genommen wird, neigt dazu, sich aufzuplustern. Wer nicht geliebt wird, reagiert oft überempfindlich.“ Dieser Leitsatz von Birgitte Sauzay umschreibt den Kern vieler interkultureller Missverständnisse im deutsch-französischen Geschäftsverkehr. Denn trotz des umfangreichen Geschäftspotenzials direkt vor der Haustür scheitern nicht wenige deutsche Geschäftsleute in Frankreich immer wieder an der interkulturellen Falle. Die Bedeutung der interkulturellen Besonderheiten wird im deutsch-französischen Geschäftsalltag meist erst dann wahrgenommen, wenn Kooperationen schwierig verlaufen oder sogar scheitern. Ursächlich für viele Probleme ist dabei die fatale Wirkweise eines interkulturellen Missverständnisses. Denn während der eine sich ungerechtfertigterweise geohrfeigt fühlt, weiß der andere gar nicht, dass er eine Ohrfeige ausgeteilt hat. Daher rechnet sich die Befassung mit den interkulturellen Besonderheiten im Vorfeld des Markteintritts immer später im Geschäftsalltag. Einige grundlegende Unterschiede zwischen der deutschen und der französischen Geschäftskultur werden nachfolgend beschrieben. Zur effektiven Vorbereitung auf das Frankreichgeschäft ist ein intensives interkulturelles Training empfehlenswert.

6.1 Pflegen Sie die Beziehungsebene, denn der persönliche Draht ist der Schlüssel zum Erfolg im Frankreich-Geschäft

Am Anfang einer jeden Geschäftsbeziehung steht der persönliche Kontakt und hierzu muss insbesondere in Frankreich Zeit investiert werden. Die Pflege der Beziehungsebene ist

eine wesentliche Erfolgskomponente im Frankreichgeschäft. Eine effektive Zusammenarbeit mit Geschäftspartnern und Mitarbeitern aus der Grande Nation setzt Vertrauen voraus, das Sie im Vorfeld der Geschäftsbeziehung aufbauen müssen. Die eher sachlich distanzierte Art deutscher Geschäftsleute ist grundsätzlich wenig förderlich für eine Zusammenarbeit *à la française*. Investieren Sie Zeit in den Aufbau einer persönlichen Beziehung zu Ihrem französischen Geschäftspartner, der dies insbesondere bei deutschen Geschäftsleuten zu schätzen weiß. Erkundigen Sie sich bei Telefonaten und Treffen nach dem Wohlbefinden der Familie Ihres Geschäftspartners und plaudern auch Sie selbst ein wenig aus dem Nähkästchen. Achten Sie darauf, diesen persönlichen Kontakt im Laufe der Geschäftsbeziehung nicht abebben zu lassen. Korrespondieren Sie nicht nur per Fax und E-Mail, sondern greifen Sie auch öfter mal zum Telefon. Planen Sie in nicht zu unregelmäßigen Abständen Treffen mit Ihrem Geschäftspartner ein, die wahlweise in Frankreich oder in Deutschland stattfinden können.

Auch wenn Sie dringend wichtige Informationen von Ihrem französischen Geschäftspartner oder einem Mitarbeiter brauchen, ist dieser persönliche Draht Gold wert. Setzen Sie bei den emotional handelnden Franzosen auf die sog. *complicité*. Besonders wirksam ist dies in informellen Beziehungen zwischen deutschen und französischen Mitarbeitern gleichen Ranges und könnte in der Praxis wie folgt aussehen: „Mein Chef macht mir mal wieder Druck und du bist der Einzige, der mit helfen kann. Ich weiß, dass ich auf dich zählen

kann und werde mich selbstverständlich bei Gelegenheit bei dir revanchieren“. Die sachliche Anforderung dieser Informationen selbst aus der Chefetage des deutschen Unternehmens wäre vergleichsweise erfolglos.

6.2 Geschäftsessen *à la française*: bleiben Sie bis zum Dessert

Die ausgeprägte französische Esskultur ist auch ein integrativer Bestandteil des Geschäftslebens in der Grande Nation. In Frankreich sind ausgedehnte Mittagspausen selbst in der hektischen Metropole Gang und Gebe. Geschäftsessen bieten insbesondere in der Anfangsphase die Möglichkeit, potenzielle Geschäftspartner näher kennen zu lernen sowie bei Verhandlungen zähe Durststrecken zu überbrücken. Deutsche Unternehmer sollten auf keinen Fall den beliebten Fehler begehen, Geschäftsessen frei nach dem Motto „Zeit ist Geld“ auf ein Minimum zu begrenzen. Haken Sie auf keinen Fall Geschäftsessen als lästige Pflichttermine ab, denn nicht selten endet in Frankreich ein ausgedehntes *déjeuner d'affaires* mit einem Geschäftsabschluss - und dies auch gerne erst zwischen Dessert und Kaffee.

Zu einem guten Essen gehört u. a. auch ein guter Wein. Selbst wenn Sie keinen Alkohol trinken möchten, wäre es unhöflich das Angebot abzulehnen. In diesem Fall akzeptieren Sie und nippen eben ab und zu am Glas.

Bei der Frage wer zahlt, gilt in der Regel, wer das letzte Mal eingeladen wurde. Lädt Sie Ihr französischer Geschäftspartner zum ersten Mal ein, dann nehmen Sie diese Einladung dankend an und bestehen Sie nicht darauf, selbst zu bezahlen. Revanchieren Sie sich

lieber beim nächsten Mal. Je nach Auswahl des Restaurants, drückt sich auch die Wertschätzung des Geschäftspartners aus. Achten Sie darauf, Ihren französischen Geschäftspartner bei einer Rückeinladung in ein gleichwertiges Restaurant einzuladen.

6.3 Kooperationen- wie Sie aus der Not eine Tugend machen

Französische Geschäftspartner gehen ungern Kompromisse ein, da dies immer mit Zugeständnissen verbunden ist. Macht und Anerkennung werden in Frankreich höher aufgehängt als in Deutschland und Kompromisse werden auf Grund dieses Wettbewerbsdenkens im Allgemeinen als Niederlage gewertet. Die in Deutschland weit verbreitete Kooperationsbereitschaft ist bei den individualistischen Franzosen recht unbeliebt und wird nur dann in Erwägung gezogen, wenn die Zusammenarbeit für die Zielerreichung wirklich unabdingbar ist. Teamgeist zu schaffen ist in deutsch-französischen Geschäftsbeziehungen daher unerlässlich.

Ursache für das Scheitern von Kooperationen sind vor allem unterschiedliche Motivationsfaktoren und Definitionen von Erfolg: so suchen die Deutschen Beständigkeit, Perfektion und Anerkennung, während in Frankreich Herausforderungen, Funktionalität und Bewunderung gefragt sind. Wollen Deutsche Ziele wie geplant erreichen und etwas Nützliches tun, möchten Franzosen häufig mehr als das Erwartete und vor allem Originelles leisten; auch auf die Gefahr hin, dass dies nur in einem von zehn Projekten gelingt.

Damit Ihre deutsch-französischen Kooperationen dennoch funktionieren, müssen Sie dafür sorgen, dass die Grundvoraussetzungen stimmen: die Beziehungsebene pflegen und Vertrauen aufbauen, die unbedingte Notwendigkeit zur Kooperation sicherstellen sowie eine gemeinsame Herausforderung, die Ihren französischen Partner anspricht, und idealerweise auch einen gemeinsamen „Gegner“ (beispielsweise ein wichtiger Konkurrent) definieren. Und nicht zuletzt sollten Sie folgende Erfolgsdevise beachten: lassen Sie Ihrem französischen Geschäftspartner oder Mitarbeiter seine Außergewöhnlichkeit!

6.4 Setzen Sie auf Flexibilität

Absolut tödlich bei Geschäftsverhandlungen in Frankreich ist die beliebte deutsche Unart, Tagesordnungspunkte, die teilweise weit im Vorfeld des eigentlichen Zusammentreffens festgelegt wurden, stur abzuhaken. Franzosen monieren immer wieder die mangelnde Flexibilität deutscher Geschäftsleute, sich an unvorhersehbare oder neue Situationen entsprechend anzupassen. Die minutiöse Ablaufplanung von Geschäftstreffen, das sture Abhaken von Gesprächspunkten sowie das Durchdrücken von bis ins Detail vorbereiteten Konzepten entspricht dem negativen deutschen Stereotyp des *rouleau compresseur*, der Dampfwalze, die sich durch mangelnde Reaktivität und Anpassungsfähigkeit auszeichnet und neue Ideen einfach platt walzt. Betrachten Sie im Frankreichgeschäft Tagesordnungen eher als einen groben Leitfaden für eine bevorstehende Verhandlung und reagieren Sie nicht ab-

weisend oder gestresst, wenn Ihr französischer Verhandlungspartner mit neuen Diskussionspunkten aufwartet oder sich nicht genau an den vorgesehenen Ablauf hält. Vergessen Sie nie, dass in Frankreich Flexibilität und die hiermit verbundene Fähigkeit, selbst unter starkem Druck schnell und effizient auf neue Situationen zu reagieren, bereits im Rahmen der Hochschulausbildung exzessiv trainiert und als eine grundlegende Fähigkeit für den Erfolg im französischen Geschäftsalltag betrachtet wird.

6.5 Verhandeln will gelernt sein: halten Sie sich immer ein Hintertürchen offen

Franzosen sind geschickte Strategen und Meister der Verhandlung. Wie beim Schach gilt auch in Verhandlungen die Devise *faire de la bonne guerre*. Franzosen testen gerne Grenzen aus. Rechnen Sie damit, dass Ihr französischer Geschäftspartner taktiert und nehmen Sie es ihm nicht übel, wenn er versucht, Ihnen auch mal „ein Bein zu stellen“. Dies gehört wie beim Schach zum Spiel der Verhandlung. Beliebte Verhandlungsstrategie in Frankreich ist u. a. wichtige Punkte wie beiläufig erst kurz vor dem geplanten Ende einer Verhandlung aus dem Ärmel zu zaubern in der Hoffnung, dass diese Punkte in der Kürze der Zeit schnell zum Vorteil des französischen und zum Nachteil des unvorbereiteten deutschen Geschäftspartners abgehandelt werden. Rechnen Sie in Verhandlungen mit Franzosen mit diesem strategischen Schachzug und halten Sie sich hierfür ein Hintertürchen offen. Wenn das Ende einer Verhandlung beispielsweise für 18 Uhr vorgesehen ist, dann buchen Sie den

Rückflug eher nicht am selben Abend, sondern nehmen Sie einen Flieger am nächsten Morgen. So bleiben Sie flexibel und vermeiden unnötigen Druck.

6.6 Lassen Sie den deutschen Schulmeister zu Hause

Schier unerträglich ist Franzosen die deutsche Vorliebe für lange, sachliche Vorträge untermauert mit einer Vielzahl von Fakten und Zahlen, die bis ins letzte Detail ausgearbeitet wurden. Insbesondere das Nachhaken und Verbessern bei Detailfragen wird im Allgemeinen als belehrend und schulmeisterhaft aufgefasst. In Frankreich gilt ohnehin verstärkt die Devise „Traue nie einer Statistik, die du nicht selbst manipuliert hast“. Sachverhalte werden daher in der Grande Nation eher global angegangen. Häufig hören Sie auch in Verhandlungen *c'est globalement o.k.*, was besagt, dass die grobe Marschrichtung stimmt. Die Klärung von Detailfragen schieben Franzosen gerne so weit wie Möglich nach Hinten, da dies die Anpassung an ein ständig wandelndes Umfeld optimiert. Die hierzu notwendige Reaktivität wird im französischen Geschäftsalltag vorausgesetzt. Zudem gilt es als unhöflich, dem Gegenüber Fakten bis ins letzte Detail zu erklären, da dies impliziert, dass der französische Gesprächspartner nicht in der Lage ist, seine eigenen Schlüsse zu ziehen. Als ähnlich unhöflich gilt es, Kritik oder Ablehnung sehr direkt zu äußern. Franzosen sind sehr höflich und äußern ungern direkte Kritik. Nur selten treffen Sie in Frankreich auf Molières *Misanthrope*, der unverblümt sagt, was er denkt. Lernen Sie also beizeiten zwischen

den Zeilen zu lesen. Hören Sie von Ihrem französischen Geschäftspartner folgende Kommentare *si vous voulez ... oui, pourquoi pas ... c'est une idée* dann sollten die Alarmglocken bei Ihnen läuten, denn dies ist kein Zeichen für Understatement sondern im besten Fall eine höfliche Form der Ablehnung.

6.7 Ohne Nachhaken läuft es nicht

Einmal besprochen heißt in Frankreich oft anders als in Deutschland nicht wirklich abgemacht. Ist die Umsetzung von Arbeitsaufträgen oder sonstigen Absprachen wirklich wichtig, so muss in regelmäßigen Abständen bis hin zum vereinbarten Umsetzungstermin nachgehakt werden. Der wohl dosierte Einsatz dieser sog. *pique de rappel* ist bei der Zusammenarbeit mit französischen Mitarbeitern absolut erfolgskritisch. Denn anders als in sach-orientierten Geschäftswelten ist in Frankreich eine punktuelle Erinnerung an Absprachen im Geschäftsalltag üblich und somit auch Voraussetzung für die Umsetzung von Arbeitsaufträgen. Vorteil hierbei ist, dass so Absprachen immer auch situationsadäquat noch angepasst werden können.

6.8 Übernehmen Sie keine „schlechten“ französischen Angewohnheiten

Wer hat sich in Frankreich nicht schon über Unpünktlichkeit oder mangelnde Vorbereitung, selbst bei von langer Hand geplanten Treffen, geärgert. Dies gilt insbesondere für die Unart mancher Franzosen, sich selbst bei Verhandlungen im eigenen Hause teilweise erheblich zu verspäten. Dennoch wäre es ein *Faux Pas*

als deutscher Geschäftsmann in Frankreich zu spät zu kommen, Informationen nicht zu liefern oder Deadlines nicht einzuhalten. Franzosen schätzen die „deutschen Tugenden“ wie Pünktlichkeit und Verlässlichkeit und erwarten dies von Ihren deutschen Geschäftspartnern selbst wenn sie paradoxerweise diese Eigenschaften für sich selbst nicht immer in Anspruch nehmen. Eine wichtige Erfolgsgrundlage für die reibungslose Zusammenarbeit mit Franzosen und auch anderen ausländischen Geschäftspartnern besteht darin, die positiven Stereotypen der eigenen Geschäftskultur verstärkt in die Geschäftsbeziehung einzubringen und die negativen Stereotypen, die zu Missverständnissen oder Konflikten führen können, möglichst zu vermeiden. Die bewusste Aneignung der Stereotypen einer anderen Geschäftskultur ist grundsätzlich nicht empfehlenswert. Für den Geschäftserfolg ist nicht nur die Sensibilisierung für die Besonderheiten der Kultur des Geschäftspartners notwendig, sondern vor allem auch eine Sensibilisierung für die Wahrnehmung der eigenen Geschäftskultur durch den ausländischen Geschäftspartner.

6.9 Lesen Sie mal wieder Asterix

Zum Verständnis der französischen Mentalität eignet sich bestens die Lektüre von Asterix. Der gewitzte Kampf dieses kleinen gallischen Völkchens gegen die römische Übermacht spiegelt auch die Vorliebe der Franzosen für Herausforderungen und Genialität wieder. Gerade schwierige und knifflige Situationen können Franzosen zu Höchstleistungen anspornen, wenn dabei die Aussicht auf Macht,

Unabhängigkeit und Anerkennung lockt. Fehlt allerdings die entsprechende Motivation verlieren französische Geschäftspartner insbesondere bei langwierigen und wenig spektakulären Projekten recht schnell die Lust. Wie Sie effektiv mit französischen Geschäftspartnern arbeiten und die interkulturelle Falle vermeiden, vermitteln spezielle Seminare und Workshops rund um die Soft Facts im Frankreichgeschäft. Solche Veranstaltungen führen u. a. die deutsch-französische IHK in Paris, IHKs sowie privatwirtschaftliche Anbieter durch.

7. Frankreich im Internet

Das Internet bietet viele nützliche Informationen für Unternehmen im Frankreichgeschäft. Wir haben für Sie in der nachfolgenden Liste die wichtigsten Internet-Adressen zusammengestellt.

Institutionen

www.francoallemand.com (Seite der Deutsch-Französischen Industrie- und Handelskammer)

www.amb-allemande.fr (Seite der deutschen Botschaft in Paris)

www.botschaft-frankreich.de (Seite der französischen Botschaft in Deutschland mit Infos rund um Frankreich)

www.cci.fr (Seite der Internationalen Handelskammer)

www.ccip.fr (Seite der Pariser Industrie- und Handelskammer)

Wirtschaftsrecht

www.cbbl-lawyers.de (Seite der CBBL Cross Border Business Law AG mit umfangreichen Informationen zum Wirtschaftsrecht in diversen Zielmärkten)

www.coffra.de (Seite von COFFRA mit umfassenden Informationen zum französischen Wirtschaftsrecht)

www.bundesfinanzministerium.de (Der Text des deutsch-französischen Doppelbesteuerungsabkommen ist auf der Seite des Bundesministeriums für Finanzen unter folgendem Pfad zugänglich: Steuern > Veröffentlichungen zu Steuerarten > Internationales Steuerrecht > DBA > Frankreich)

www.travail.gouv.fr (Seite der französischen Regierung mit umfangreichen Informationen zum französischen Arbeitsrecht sowie u. a. auch Musterarbeitsverträgen)

www.legifrance.gouv.fr (Seite der französischen Regierung mit umfangreichen Informationen zu Gesetzestexten, Verordnungen und Tarifvereinbarungen)

www.invest-in-france.org/de (Seite der Invest in France Agency mit Informationen zum Wirtschaftsrecht und Förderprogrammen für Investoren)

www.strasbourg.cci.fr/juridique/notes/cda/cdaa/arbeitsf.pdf (Seite der CCI Strasbourg mit der Broschüre „Französisches Arbeitsrecht – ein Überblick“ als Download)

www.dsgv.de/europaservice/ (Seite der Sparkassen Finanzgruppe Europa Service u. a. mit Informationen zum französischen Wirtschaftsrecht)

Behörden

www.impots.gouv.fr (Seite der französischen Steuerbehörde/ administration fiscale mit umfangreichen Informationen zum französischen Steuerrecht)

www.douane.gouv.fr (Seite der französischen Zollbehörde/ administration douanière mit Informationen zu Zollfragen)

www.utoritedelaconurrence.fr (Seite der französischen Wettbewerbsbehörde/ autorité de la concurrence)

www.amf-frankreich.org (Seite der Finanzmarktbehörde/ Autorité des Marchés Financiers)

www.cfenet.cci.fr (Seite der Formalitätenzentren für Unternehmen/ Centre de formalité des entreprises)

Marktinformationen

www.insee.fr (Seite des französischen Instituts für Statistik und Wirtschaftsförderung)

www.business-in-europe.com (Marktinformationen)

www.boursorama.com (Börseninformationen)

www.cfce.fr (Seite des *Centre français du commerce extérieur* mit vielen Links)

www.coface.fr (Seite der französischen Kreditversicherung COFACE)

www.datar.gouv.fr (Seite der staatlichen Investitionsförderungsgesellschaft DATAR)

www.finances.gouv.fr (Seite des französischen Wirtschaftsministeriums mit Infos rund um Frankreich)

www.agriculture.gouv.fr (Seite des französischen Fischerei- und Landwirtschaftsministeriums)

www.france.diplomatie.fr (Seite des französischen Außenministeriums)

www.paris-france.org (Seite des Pariser Rathauses)

www.elysee.fr (Seite des französischen Staatspräsidenten)

www.premier-ministre.gouv.fr (Seite des französischen Premier Ministers)

<http://www.senat.fr> (Seite des französischen Senats)

www.assemblee-nat.fr (Seite des Parlaments)

www.justice.gouv.fr (Seite des Justizministeriums)

www.conseil-constitutionnel.fr (Seite des Conseil Constitutionnel)

www.journal-officiel.gouv.fr (Französisches Pendant zum Bundesanzeiger)

www.ladocfrancaise.gouv.fr (Seite der französischen Staatsbibliothek *La Documentation française* mit Infos rund um Frankreich)

www.frankreich-info.de (umfangreiche Nachrichten rund um Frankreich)

Firmenankünfte

www.infogreffe.fr (Seite des französischen Handelsregisters)

www.societe.com (Firmenankünfte)

www.kompass.fr (Firmenankünfte)

Förderprogramme

www.datar.gouv.fr (Seite der staatlichen französischen Investitionsförderungsgesellschaft u. a. mit Informationen zu dem Investitionsförderprogramm PAT –prime d’aménagement du territoire-)

www.invest-in-france.org/de (Seite der Invest in France Agency, die u. a. deutsche Investoren beim Zugang zu Fördermitteln in Frankreich unterstützt)

Französische Presse

www.lemonde.fr (größte französische Tageszeitung)

www.liberation.fr (sozialistisch gefärbte Tageszeitung)

www.lefigaro.fr (Tageszeitung)

www.ouest-france.fr (regionale Zeitung mit Sitz im Westen Frankreichs)

www.lesechos.fr (Wirtschaftsmagazin)