



BMH AVOCATS

WELLENSIEK 

Restrukturierungen deutscher Unternehmen in Frankreich

Wenngleich Frankreich wichtigster Handelspartner Deutschlands innerhalb der Europäischen Union ist, sind die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen für französische Tochtergesellschaften deutscher Unternehmen derzeit alles andere als einfach. Im Interview erläutern Anja Droege Gagnier (BMH Avocats, Paris) und Dr. Rüdiger Theiselmann (WELLENSIEK), wie sich die Herausforderungen bewältigen lassen.

Inwiefern spielt Frankreich aktuell eine Rolle bei Ihren Restrukturierungsprojekten für deutsche Unternehmen?

Theiselmann: Wir haben jüngst Restrukturierungen deutscher Maschinenbau-Unternehmen und Logistiker in Frankreich begleitet. Für viele der etwa 3.000 Tochterunternehmen mit deutschem Gesellschafter ist die Lage derzeit nicht einfach: Frankreichs BIP ist in 2014 um gerade einmal 1 Prozent gewachsen, die Arbeitslosigkeit liegt mit mehr als 10 Prozent auf Rekordhoch, die Inlandsnachfrage ist schwach. Das schlägt sich auf verschiedene Branchen nieder, z.B. auf den Handel.

Was determiniert die Restrukturierung in Frankreich?

Theiselmann: Ausgehend von den operativen bzw. betriebswirtschaftlichen Maßnahmen ist die Restrukturierung gerade in Frankreich sehr juristisch getrieben: ob und wie sich Standorte schließen oder Mitarbeiter abbauen lassen, hängt von arbeitsrechtlichen Aspekten ab. Nun könnte man ja sagen: dann meldet die französische Tochter halt Insolvenz an; so einfach geht das in Frankreich aber nicht, weil das Risiko einer grenzüberschreitenden Durchgriffshaftung besteht.

Wann droht dem deutschen Mutterunternehmen eine solche Haftung, Frau Droege Gagnier?

Droege Gagnier: Wenn die insolvente französische Tochtergesellschaft den Sozialplan nicht erfüllen kann, wird der Insolvenzverwalter nach Möglichkeiten suchen, die

Masse anzureichern. Dazu wird er versuchen, die deutsche Mutter haftbar zu machen und Ansprüche aus dem französischen Sozialplan gegen die deutsche Mutter gerichtlich geltend zu machen.

Wann wird ihm dies gelingen?

Droege Gagnier: Abgesehen von anderen Durchgriffshaftungstatbeständen wie faktische Geschäftsführung, Vermögensvermischung oder ‚Fiktivität‘ der Tochter, auf die an dieser Stelle nicht eingegangen werden soll, kommt nach der sog. Co-emploi-Rechtsprechung, die übrigens einen deutschen Mittelständler betraf, eine weitere Durchgriffshaftung in Betracht. Die (deutsche) Muttergesellschaft kann als Arbeitgeber der französischen Beteiligungs-Gesellschaft eingestuft werden, wenn neben wirtschaftlicher Abhängigkeit der Tochtergesellschaft zur Mutter strategische Entscheidungen aus Deutschland her getroffen werden und das Personal der Tochtergesellschaft zentral aus Deutschland geführt wird. Das kann der Fall sein, wenn Einstellung bzw. Entlassung von Mitarbeitern von der deutschen Mutter entschieden wurden. Der ‚co-emploi‘ Tatbestand wurde übrigens auch in Fällen bejaht, in denen die Tochtergesellschaft ihre Geschäftstätigkeit lediglich eingestellt hatte, ohne insolvent zu sein.

Wie kann man solche Risiken eindämmen?

Theiselmann: Mit einer sog. Rekonversion können die Sozialplanrisiken auf einen Erwerber verlagert werden,

der die französischen Aktivitäten des deutschen Unternehmens für einen symbolischen Kaufpreis per Asset Deal übernimmt und fortführt. Etwa ein Jahr nach dem Closing dürften die Sozialplanrisiken im Insolvenzfall obsolet sein.

Droege Gagnier: Natürlich sollte im Vorfeld idealerweise die Gruppe so strukturiert sein, dass die Tochtergesellschaft autonom geführt wird, vor allem in der Personalpolitik. Entscheidungen von Einstellungen und Entlassungen sollten ihr obliegen. Massive Einmischungen durch die Muttergesellschaft sind zu vermeiden. Dies ist in der Praxis wohl häufig schwierig umzusetzen, sollte aber das Prinzip sein.

Was sind die typischen Herausforderungen bei solchen Projekten, wenn Sie für deutsche Unternehmen arbeiten?

Theiselmann: Oft werden wir als Projektmanager und „verlängerte Werkbank“ durch die deutsche Mutter beauftragt, die Restrukturierung in Frankreich gesamthaft zu koordinieren. Dies beginnt mit der Analyse der rechtlichen Handlungsoptionen und Risiken, führt über Verhandlungen mit dem Betriebsrat, dem Erwerber und Banken bis hin zu Verhandlungen mit dem Vermieter. Dabei arbeiten wir eng mit dem lokalen Management und Beratern zusammen.

Warum macht die deutsche Muttergesellschaft das nicht selber?

Theiselmann: Das Know-how für Restrukturierung wird zum Glück meist nur sporadisch benötigt, erst recht für Auslandsthemen. Außerdem kann es sinnvoll sein, für solche „Sondereinsätze“ einen externen und zugleich intern vernetzt arbeitenden Projektmanager zu mandatieren, der einen rechtlichen Hintergrund hat und neutral ist.

Frau Droege, abschließend ein Blick auf das französische Arbeitsrecht, das international gefürchtet ist. Was sind die größten Fallstricke?

Droege Gagnier: Insgesamt lässt sich sagen, dass die französischen Arbeitsgerichte auf erstinstanzlicher Ebene zum Teil emotional und nicht immer juristisch entscheiden. Das macht es gerade für ausländische Muttergesellschaften schwer, die Risiken valide zu kalkulieren. Hinzu kommt, dass bei Massenentlassungen – das heißt Freisetzungen ab 10 Mitarbeitern binnen 30 Kalendertagen – ein Sozialplan aufzustellen ist, der mit durchschnittlich 40.000 bis 50.000 Euro pro Mitarbeiter recht

teuer werden kann. Nicht nur eine juristisch profunde, sondern auch eine praktisch angelegte Begleitung, die auch auf Kommunikation achtet, ist daher dringend anzuraten.

*Vielen Dank für das interessante Gespräch,
Frau Droege Gagnier und Herr Dr. Theiselmann.*

Avocat à la Cour und Partnerin bei BMH Avocats in Paris. Sie berät regelmäßig deutschsprachige Mandanten in französischen Rechtsfragen mit internationalen Bezug. Ihre Schwerpunkte liegen auf der Gläubigerberatung und der Begleitung von insolvenzbezogenen Transaktionen.



Dr. Rüdiger Theiselmann ist Rechtsanwalt und Executive Partner bei WELLENSIEK in Frankfurt am Main. Mit seinem Team steuert er fachübergreifend internationale Restrukturierungsprojekte für deutsche Unternehmen. Sein juristischer Schwerpunkt liegt in der gesellschafts- und insolvenzrechtlichen Beratung von Geschäftsführern, Vorständen und Aufsichtsräten.

