

TOP-THEMA

Family Offices – Konsolidierung des Marktes trotz großer Nachfrage

KUNDEN WERDEN KRITISCHER – Nach der Finanzmarktkrise oder besser gesagt der Vertrauenskrise gegenüber Banken schossen Family Offices wie Pilze aus dem Boden. Übertrieben formuliert nannten sich plötzlich viele Institute „Family Office“, in der Hoffnung, Kunden und vor allem auch Neukunden erfolgreich zu suggerieren, sie bekämen eine unabhängige, dabei aber hoch professionelle Beratung und Betreuung wie sie auch große Unternehmerfamilien erhalten. Anfangs mühten sich alle Protagonisten zu erwähnen, dass der Begriff Family Office nicht geschützt und reguliert sei. Hieran hat sich nichts geändert. „Der Boom der Neugründungen scheint jedoch gebrochen“, sagt uns **Hans Christian Blum**, Partner der Sozietät **CMS Hasche Sigle** und Leiter der dortigen Private-Clients-Praxis. „Der Markt hat verstanden, dass die Bezeichnung Family Office allein keine Neukunden mehr anlockt. Die Kunden sind aufgeklärt.“ Diese Erkenntnis wurde zunächst dankbar aufgenommen, konnte allen doch gezeigt werden, dass unabhängig beraten würde. Wenn Family Office darauf steht, sollte aber auch Family Office drin sein. Der aufgeklärte Kunde hat nun auch dies verstanden. Erste Korrekturen werden im Markt offenbar. Bestehende Multi Family Offices wurden fusioniert oder hielten sich nicht am Markt, viele änderten ihr Dienstleistungsangebot, andere führen den Begriff Family Office nicht mehr im Namen.

Interesse an Vermögensberatung ungebrochen

Vor allem Unternehmerfamilien bzw. unternehmerische Privatsphären suchen – meist nach dem Verkauf des Unternehmens – stärker denn je die Unterstützung durch ein Family Office. Dabei steht der Finanzmarkt selbst vor riesigen Veränderungen. Die Möglichkeiten des Investierens sind breiter, differenzierter, digitaler und regulierter als je zuvor. Familienvermögen professionell zu strukturieren und zu verwalten, erfordert heute sehr viel Expertise in unterschiedlichsten Bereichen. „Familien sollten gezielt prüfen, welche Kernkompetenzen die jeweiligen Family Offices anbieten“, rät Blum. Family-Office-Dienstleistungen sind sehr vielschichtig geworden. Vermögende Familien, die auf der Suche nach unabhängiger Beratung sind, haben eine große Auswahl an Einzel- und Gesamtdienstleistungen. Es gilt, entsprechend den individuellen Anforderungen die passenden Lösungen auszuwählen.

Die Familie gibt die Richtung vor

Bei der Mandatierung eines Family Offices sollte die Familie zunächst prüfen, welche Kompetenzen und Dienstleistungen gebraucht und gewollt sind. „Das schließt beispielsweise auch die Frage mit ein, welche Kompetenzen die Familie hat und, wenn dies gewünscht ist, wie die Unternehmernachkommen der eigenen Kinder und Enkel durch die Unterstützung des Fa-

milienbüros gefördert werden können“, formuliert Blum die Grundvoraussetzung bei der Wahl des Anbieters. „Erst anhand dieses hieraus gewonnenen Anforderungsprofils sollte das passende Family Office ausgewählt werden.“ ■

Erfahren Sie mehr zum Thema am 30.8.17 beim **6. PLATOWFORUM Family Office** im Falkenstein Grand Kempinski in Königstein. Verschaffen Sie sich einen Überblick über die Entwicklungen auf den chancenreichsten Asset-Märkten und diskutieren Sie mit Experten alle relevanten Aspekte der Vermögenssicherung und -verwaltung. Weitere Infos und Anmeldung unter platow.de/veranstaltungen.

IKB trennt sich mit Taylor Wessing von IT-Tochter ikb Data

FOKUS AUF KERNGESCHÄFT – Die **IKB Deutsche Industriebank** hat ihre IT-Tochter **ikb Data** an den IT-Dienstleister **Datagroup** verkauft (s. a. PLATOW Börse v. 18.8.). Dabei wurde das Düsseldorfer Finanzinstitut von **Taylor Wessing** begleitet. Die Federführung lag bei Partner **Ernst-Albrecht Beauvais (M&A)**, er wurde unterstützt von den Partnern **Detlef Klett (IT/IP)**, **Simon Weppner (Tax)**, **Sascha R. Grosjean** und **Michael Johannes Pils** (beide Employment, alle Düsseldorf).

Mit dem Verkauf setzt die IKB ihre Strategie fort, sich wieder stärker auf ihr Kerngeschäft – insbesondere Firmenkredite für mittelständische Unternehmen – zu fokussieren. Käufer Datagroup dagegen nutzt das Know-how des Spezialisten für IT-Outsourcing und Datensicherheit, um das Dienstleistungsangebot speziell im Finanzsektor weiter auszubauen. Für Datagroup ist diese jüngste Akquisition bereits der 20. Zukauf seit dem Börsengang im Jahr 2006 und der dritte in den vergangenen 13 Monaten. Datagroup-CEO **Max H.-H. Schaber** bezeichnet die Übernahme als Meilenstein für sein Unternehmen, bringe die ikb Data doch einen attraktiven Kundenstamm mit. Die ikb Data verzeichnete zuletzt einen starken Zuwachs bei Kunden außerhalb des IKB-Konzerns. ■

Oppenhoff und Latham & Watkins begleiten SGL-Spartenverkauf

TRITON BRINGT FRISCHES KAPITAL – Der Kohlefaserspezialist **SGL Carbon** treibt mit einem weiteren Spartenverkauf die Fokussierung des Unternehmens voran (s. a. PLATOW Börse v. 14.8.). Für die rechtliche Abwicklung dieser Transaktion vertraute das Wiesbadener Unternehmen auf die Kanzlei **Oppenhoff & Partner**, Käufer **Triton** setzte auf **Latham & Watkins**.

Das Oppenhoff-Team bestand aus den Partnern **Till Liebau**, **Markus Rasner** (beide M&A/Gesellschaftsrecht), **Andrés Martin-Ehlers** (Kartellrecht, alle Frankfurt), **Gunnar Knorr** (Steuerrecht) sowie **Stephan Müller** (Außenwirtschaftsrecht, beide Köln). Die Beteiligungsgesellschaft Triton, die sich in einem von der **Deutschen Bank** und **HSBC** geführten Bieterverfahren als Käufer durchgesetzt hatte, wurde von einem Team um die ▶

Latham & Watkins-Partner **Oliver Felsenstein**, **Leif U. Schrader** (beide Private Equity), **Alexandra Hagelüken** (Bank- und Finanzrecht), **Georg Weidenbach** (Kartellrecht, alle Frankfurt) sowie **Stefan Süß** (Steuerrecht, München) vertreten.

SGL trennt sich vom Geschäftsbereich CFL/CE, der Kathodenblöcke für Aluminiumhütten, Ofenauskleidungen für Hochöfen und Kohlenstoffelektroden für Reduktionsöfen produziert. Unter Herausrechnung von liquiden Mitteln und Schulden haben sich beide Vertragsparteien auf einen Unternehmenswert von 250 Mio. Euro geeinigt. Die Transaktion soll bis Ende des Jahres abgeschlossen sein. ■

Pöllath fädelt für Wacker Neuson strategische Partnerschaft ein

BRANCHENRIESE JOHN DEERE GIBT DEN TÜRÖFFNER — Um einen breiteren Marktzugang in die Landwirtschaft zu bekommen, hat der im **SDAX**-notierte Baumaschinenhersteller **Wacker Neuson** eine Kooperationsvereinbarung mit dem Weltmarktführer für Landmaschinen **John Deere** geschlossen. **P + P Pöllath + Partners** übernahm dabei für Wacker die Verhandlungen. Tätig war ein Team um die Partner **Eva Nase** und **Matthias Bruse** (beide Gesellschaftsrecht, München).

Konkret geht es bei der strategischen Allianz um den Vertrieb von Kompaktmaschinen der Wacker-Tochter **Kramer**, im wesentlichen Radlader für landwirtschaftliche Zwecke. John Deere bietet keine vergleichbaren Maschinen an und wird Kramer seinem Händlernetz als bevorzugten Lieferanten empfehlen. Um die Kooperation langfristig zu festigen, plant John Deere zudem, sich an Kramer zu beteiligen. ■

TRANSFERMARKT

Die erst Anfang des Jahres gegründete Berliner Gesellschaftsrechtsboutique **Hyazinth** vezeichnet den nächsten Neuzugang auf Partnerebene. Zum 1. August wechselte **Katja Weberpals** von **Roever Broenner Susat Mazars**, wo sie zuletzt das Team Legal Venture Capital leitete. Weberpals betreut Mandanten vorrangig bei der Reorganisation und Umwandlung und ist auf M&A-Transaktionen, Venture Capital und Private Equity spezialisiert. + + + Brexit hin oder her – London wird ab September zweiter Bürostandort der Münchener Wirtschaftskanzlei **GLNS**. Leiter des neuen Standortes wird Corporate-Partner **Daniel Gubitz**, zusätzlich werden weitere Partner der Kanzlei künftig schwerpunktmäßig in London tätig sein. Dass die Wahl ausgerechnet auf die britische Hauptstadt fiel, sei laut GLNS-Partner **Tobias Nikoleyczik** die logische Konsequenz aus der Mandantenstruktur der Kanzlei. Viele der bedeutenden Private-Equity- und Venture-Capital-Investoren dürften auch in Zukunft in London ansässig sein – eine Klientel, die GLNS mit dem neuen Büro nun stärker an sich binden will. + + + Mit gleich drei Neuzugängen baut **Arnecke Sibeth** ihre Immobiliensparte aus. Seit dem 1. August verstärkt **Alexander Lehnen** als neuer Partner die Kanzlei, mit ihm wechselten die Immobilien- und Steuerrechtsexperten **Laura Neugebauer** und **Marcel Bailänder**. Alle drei kommen von der

Beratungsgesellschaft **Crowe Kleeberg Real Estate** und werden sich in neuer Funktion künftig vor allem um die steuerliche Transaktions- und Strukturierungsberatung sowie aufsichtsrechtliche Fragestellungen bei Immobilientransaktionen kümmern. Managing Partner **Michael Siebold** kündigte bereits die nächste Ausbaustufe an: In Kürze sollen drei weitere Anwälte aus den Bereichen Corporate Finance, Kartellrecht und IP/IT/Commercial dazustoßen.

ALLES, WAS RECHT IST

— Mitbestimmte deutsche Unternehmen sind nicht verpflichtet, Arbeitnehmer aus dem **EU**-Ausland in die Wahlen für den Aufsichtsrat einzubeziehen. Eine entsprechende Entscheidung des **Europäischen Gerichtshofes** (EuGH) wurde von der Unternehmenspraxis mit Erleichterung aufgenommen. „Die bisherige Besetzungspraxis mitbestimmter Aufsichtsräte verstößt nicht gegen europäisches Recht“, so **Nicolas Ott**, Rechtsanwalt bei **Schilling, Zutt & Anschutz** (SZA) in Mannheim. Darüber hinaus haben aber auch Unternehmen, die (noch) nicht der unternehmerischen Mitbestimmung unterliegen, die Entwicklung des Verfahrens vor dem EuGH genau beobachtet. „Dem Urteil kommt eine Signalwirkung bei der Ermittlung mitbestimmungsrechtlicher Schwellenwerte zu“, erläutert SZA-Rechtsanwalt **Matthias Heusel**. Da eine Mitbestimmung im Aufsichtsrat nur besteht, wenn ein Unternehmen mehr als 500 bzw. 2 000 Arbeitnehmer beschäftigt, war vor deutschen Gerichten die Frage aufgekommen, ob hierbei auch Arbeitnehmer von EU-Auslandsgesellschaften mitzuzählen sind. Das hätte gravierende Folgen gehabt, da viele bis dato mitbestimmungsfreie Unternehmen in diesem Fall erstmals zur Etablierung eines mitbestimmten Aufsichtsrats verpflichtet gewesen wären. Der EuGH hat sich zu der Frage der Schwellenwertberücksichtigung ausländischer Arbeitnehmer zwar nicht ausdrücklich geäußert (Urteil vom 18.07.17, Az. C-566/15). „Die Urteilsgründe sprechen aber dafür, dass das so genannte Territorialitätsprinzip auch insoweit Bestand haben dürfte“, so Heusel. Daher sind bei der Prüfung der Schwellenwerte – wie bislang – nur die in Deutschland beschäftigten Arbeitnehmer zu berücksichtigen. Trotz dieser Entwarnung hat das EuGH-Verfahren viele Unternehmen gerade aus dem Bereich des Mittelstands erstmals veranlasst, sich mit der Frage der unternehmerischen Mitbestimmung näher zu befassen. Auf besonderes Interesse stößt hierbei die Rechtsform der Europäischen Aktiengesellschaft (SE). Als supranationale Rechtsform unterliegt die SE nicht dem Anwendungsbereich des deutschen Mitbestimmungsrechts; vielmehr ermöglicht das insoweit geltende Vorher-Nachher-Prinzip, den im Zeitpunkt der Umwandlung bestehenden mitbestimmungsrechtlichen Status quo dauerhaft zu konservieren. Wird eine mitbestimmungsfreie Gesellschaft in eine SE umgewandelt, bleibt sie auch dann mitbestimmungsfrei, wenn die Arbeitnehmeranzahl später über die Schwellenwerte von 500 oder 2 000 ansteigt. „Je frühzeitiger die Auseinandersetzung mit Fragen der Mitbestimmung erfolgt, desto größer sind die bestehenden Gestaltungsspielräume“, rät Anwalt Ott.

FinTech – Ein bunter Strauß an Regulierung

FINANZMARKT – FinTech, der Einsatz moderner Technologie bei der Erbringung von Finanzdienstleistungen, ist in aller Munde. Dabei verbirgt sich hinter dem Schlagwort FinTech eine breite Vielfalt von Produkten und Dienstleistungen. Die Unterschiedlichkeit der Erscheinungsformen bedingt, dass es keinen einheitlichen Rechtsrahmen gibt, weder auf nationaler geschweige denn auf internationaler Ebene. Dies stellt die Akteure zunehmend vor Probleme, so dass nun auch die Europäische Kommission das Thema verstärkt in den Blick nimmt, weiß Christian Schmies, Partner bei Hengeler Mueller.

Produkte und Dienstleistungen, die unter dem Begriff FinTech zusammengefasst sind, betreffen so unterschiedliche Bereiche wie die Bereitstellung von Finanzierungen über das so genannte Crowdfunding, technologie- bzw. algorithmusgestützte Vermögensverwaltung und Anlageberatung (Robo Advice), innovative Zahlungsformen wie das so genannte Mobile Payment und Cryptowährungen (z. B. Bitcoins). Dabei unterliegen die Produkte und Dienstleistungen von FinTech-Unternehmen ganz unterschiedlichen aufsichtsrechtlichen Anforderungen und Regularien. So sind für Angebote im Bereich Robo Advice vor allem die Erlaubnisanforderungen des Kreditwesengesetzes (KWG) sowie die Verhaltens- und Organisationspflichten des Wertpapierhandelsgesetzes (WpHG) relevant, während die rechtlichen Rahmenbedingungen für Angebote im Bereich Zahlungsverkehr durch das just im Zuge der Zweiten Europäischen Zahlungsdiensterichtlinie (PSD II) im Wesentlichen durch das Zahlungsdiensteaufsichtsgesetz (ZAG) geprägt werden. Da die Erbringung von Bankgeschäften sowie Finanz- und Zahlungsdienstleistungen ohne die erforderliche Erlaubnis eine Straftat darstellt, bedarf das Produkt- bzw. Dienstleistungsangebot von FinTech-Unternehmen regelmäßig der eingehenden Prüfung, ob erlaubnispflichtige Tätigkeiten erbracht werden. Dies gilt auch, soweit sich Unternehmen mit Sitz im Ausland zielgerichtet an den deutschen Markt wenden.

Gesetzgebung hinkt Entwicklung hinterher

Die für FinTech-Unternehmen einschlägigen aufsichtsrechtlichen Bestimmungen sind typischerweise auch insofern „technologieneutral“, als sie an die Erbringung bestimmter Geschäftstypen (z. B. Kreditgeschäft, Anlageberatung) und nicht an eine bestimmte Art der Dienstleistung anknüpfen. Insofern ist das Prinzip des „same business, same risks, same rules“ im Kern bereits in der Struktur des Bankaufsichtsrechts angelegt. Allerdings stellt die Tatsache, dass die gesetzlichen Regelungen der rasanten technologischen Entwicklung oft hinterherhinken, den Rechtsanwender oftmals vor große Herausforderungen, weil die relevanten gesetzlichen Bestimmungen nicht vor dem Hintergrund der Besonderheiten von FinTech entwickelt worden sind. So hatten weder der europäische noch der deutsche Gesetzgeber bei der Einführung der Anlageberatung als erlaubnispflichtige Tätigkeit im Jahr 2004 bzw. 2007 die Besonderheiten eines Robo Advisor vor Augen. Eine zusätzliche Komplexität ergibt sich daraus, dass sich FinTech oftmals auf einzelne Vorgänge im Rahmen der Abwicklung von Finanzdienstleistungen fokussiert, bei deren isolierter Erbringung zum Teil zwei-

felhaft sein mag, ob sie bereits den Tatbestand einer erlaubnispflichtigen Tätigkeit erfüllen. Die neuere Gesetzgebung reagiert dabei tendenziell mit einer Ausweitung der aufsichtsrechtlich erfassten Geschäftstypen, wie zuletzt die regulatorische Erfassung von Zahlungsauslösungs- sowie Kontoinformationsdiensten durch die ZAG-Novelle gezeigt hat.



Christian Schmies
Hengeler Mueller

Fokus (noch) auf nationaler Aufsicht

Die Finanzaufsichtsbehörden vieler Staaten, einschließlich der deutschen **Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin)**, haben FinTech in jüngerer Zeit verstärkte Aufmerksamkeit gewidmet und sich dabei auch in unterschiedlicher Weise um die Schaffung geeigneter Rahmenbedingungen bemüht. So hat die BaFin zu mehreren FinTech-Geschäftsmodellen spezielle Merkblätter veröffentlicht, ein behördeninternes Netzwerk zur Kompetenzbündelung und Maßnahmen zur Erleichterung der Kommunikation zwischen FinTech-Unternehmen und BaFin geschaffen.

Ungeachtet der fortschreitenden Harmonisierung des Finanzaufsichtsrechts auf europäischer Ebene erfolgte die Fortentwicklung des Aufsichtsrechtsrahmens im Hinblick auf FinTech bis vor kurzem und mit Ausnahme vereinzelter europäischer Rechtsakte mit spezifischem FinTech-Bezug wie der PSD II im Wesentlichen auf nationaler Ebene. Auch eine einheitliche europäische Aufsichtspraxis in Bezug auf europarechtlich harmonisierte Geschäftstypen, wie z. B. der Anlageberatung im Hinblick auf FinTech ist bislang nicht gewährleistet.

In jüngster Zeit hat jedoch auch die **EU-Kommission** ihre Aktivitäten verstärkt und im März 2017 ihr Konsultationspapier „FinTech: a more competitive and innovative European financial sector“ veröffentlicht. Offenkundig erhofft sich die Kommission von FinTech unter anderem eine Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit des Binnenmarkts durch erhöhten Wettbewerb in der Finanzindustrie. Die Kommission erwägt in dem Konsultationspapier beispielsweise den Erlass von Leitlinien zur einheitlichen Behandlung von Geschäftsmodellen unter derzeitigem Europarecht sowie die Einführung neuer Erlaubnisregimes auf europäischer Ebene. Auch wenn ein europäischer Rechtsrahmen für FinTech noch weit entfernt ist, ist mit diesen Bemühungen jedoch absehbar, dass die EU-Kommission eine aktive Rolle bei der Entwicklung der regulatorischen Rahmenbedingungen für FinTech in der EU einnehmen wird. ■

Reform – Frankreich wird attraktiver für Investoren

ARBEITSRECHT – Die neue französische Regierung hat die Weichen für die Erneuerung des Arbeitsmarktes gestellt. Ende Juli verabschiedete die Nationalversammlung das Gesetz, mit dem die Regierung zum Erlass von Verordnungen für die umfassende Reform des Arbeitsrechtes ermächtigt wird. Sie ist eine der wichtigsten Voraussetzungen für ein stärkeres Engagement internationaler Investoren. Denn das starre Arbeitsrecht hatte bislang abschreckende Wirkung auf die Arbeitgeber. Dabei ist Frankreich aus deutscher Sicht einer der attraktivsten Wirtschaftsstandorte. Sandra Hundsdörfer, Partnerin der Kanzlei GGV Avocats à la Cour Rechtsanwältin in Paris, kommentiert das Reformprojekt.

Um die Flexibilisierung des Arbeitsrechts umzusetzen, macht Frankreichs Präsident **Emmanuel Macron** Tempo – die ersten Verordnungen sollen bereits im September erlassen werden. Die Reform gilt als einer der Schlüssel zur Stärkung von Wachstum und Beschäftigung. Die Unternehmen sollen dazu gebracht werden, wieder mehr Menschen einzustellen. Denn trotz der guten wirtschaftlichen Entwicklung stagnieren die Arbeitslosenzahlen weiter bei über 9%. Die neue Regierung will Anreize setzen, um Einstellungen für Arbeitgeber wieder attraktiver zu machen. Zwei Bereiche sind dafür entscheidend: das Tarifsystem und der Kündigungsschutz.

Neuer Rahmen für Tarifverträge

In Frankreich gelten bislang für nahezu alle Unternehmen flächendeckende Branchentarifverträge, die u. a. die Höhe der Vergütung regeln. Sie sind neben dem Arbeitsgesetz zwingendes Recht für alle Betriebe der Branche, unabhängig von ihrer Größe und ob das Unternehmen einem der Arbeitgeberverbände angehört. Die Betriebe können zwar innerhalb der vom Tarifvertrag gesetzten Grenzen auch Betriebsvereinbarungen schließen. Das Verhandlungsmonopol liegt hier aber bei den Gewerkschaften. Sie sind an die Vorgaben des Tarifvertrags gebunden und können davon, mit Ausnahme der Arbeitszeit, nicht zu Ungunsten des Arbeitnehmers abweichen.

Künftig sollen Unternehmen im Rahmen des französischen Tarifsystems mehr individuelle Gestaltungsmöglichkeiten erhalten. Hierzu sollen Bereiche festgelegt werden, für die die Branche den Unternehmen Gestaltungshoheit einräumen kann. Wesentliche Fragen des täglichen Arbeitsrechts könnten dann auf Unternehmensebene geregelt werden. Weiter sollen die Branchen den bisher ausschließlich gesetzlich geregelten befristeten Arbeitsvertrag gestalten können. Auf diese Weise wird den brancheneigenen Anforderungen an flexiblere Beschäftigung Rechnung getragen.

Erleichterungen beim Kündigungsschutz

Französische Unternehmen sind bislang unabhängig von ihrer Größe an strenge Kündigungsschutzvorschriften gebunden. Auch eine begründete Entlassung führt zu einem Anspruch auf gesetzliche bzw. tarifvertragliche Abfindung. Ihre Höhe richtet sich nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit. Stellt ein Gericht später fest, dass die Entlassung ohne triftigen Grund erfolgt ist, kann der Entlassene zudem Schadensersatz einfordern. Die Richter legen die Höhe nach freiem Ermessen fest, orientiert an einer Tabelle mit Entschädigungssätzen.

Im Unternehmensalltag sind die Folgekosten einer Entlassung somit nur schwer kalkulierbar. Dies gilt als eines der größten Hemmnisse für Einstellungen. Daher will die Regierung den Schadensersatz bei rechtswidriger Entlassung begrenzen und eine Schadensersatztabelle festlegen. Nur in Ausnahmefällen wie Diskriminierung und Mobbing sollen die Richter ihren Ermessensspielraum behalten. Zudem sollen die Fristen für Kündigungsschutzklagen verkürzt werden.

Besonders schwer sind betriebsbedingte Entlassungen bisher für Gruppenunternehmen. Zulässig ist eine Kündigung hier bislang überhaupt nur, wenn der Unternehmenssektor der Gruppe insgesamt in Schwierigkeiten ist. Eine regionale Tochter darf für sich allein keine betrieblichen Kündigungsgründe geltend machen, solange es anderen Unternehmenstöchtern desselben Sektors gut geht. Betriebsbedingte Kündigungen sind hier also rechtlich an hohe Anforderungen geknüpft. Dies gilt bislang auch für die Töchter ausländischer Konzerne und bildet ein erhebliches Investitionshindernis.

Das Reformpaket sieht nun vor, den geografischen Bereich zu ändern, in dem die wirtschaftlichen Schwierigkeiten vorliegen müssen, und ihn bei internationalen Gruppen auf Frankreich zu beschränken. Diese Änderung wird wohl erhebliche Anreize auch für Investoren aus dem Ausland bieten. Sie könnten sich bei in die Krise geratenen französischen Unternehmen engagieren, ohne sofort auch ihre heimischen Unternehmenszweige in Mitleidenschaft zu ziehen. Gerade dieser Reformpunkt ist bei den Gewerkschaften aber umstritten.

Keine Reform ohne Widerstand

Die Arbeitsrechtsreform gilt als ebenso dringend wie heikel. Mehrere frühere Regierungen sind daran gescheitert. Um Zeit zu gewinnen, hat sich die neue Regierung dazu ermächtigen lassen, eine Weile mit Erlassen zu regieren. Der Entwurf des Gesetzes zur Ermächtigung der Regierung wurde im August von Parlament und Senat verabschiedet. Dabei hat die Regierung auch die Gewerkschaften ins Boot holen müssen, die zwar keinen formellen Handlungsspielraum haben, bei Änderungen des Arbeitsgesetzes aber gehört und an dem Prozess beteiligt werden müssen. Nach finaler Abstimmung sollen die Verordnungen Ende September erlassen werden. Wenn das gelingt, ist Frankreich arbeitsrechtlich ein anderes Land. ■



Sandra Hundsdörfer
GGV Avocats à la Cour