

Editorial



Das französische Arbeitsgesetzbuch („Code du travail“) ist unter Beschuss

Lieber Leser,

die Debatte über das rigide, reformbedürftige französische Arbeitsrecht stammt nicht von heute. Seit Jahren wird es von allen Seiten, sowohl von rechts- als auch linksgerichteten Parteianhängern, aber auch insbesondere von internationalen Institutionen (wie der Europäischen Kommission, FMI, OECD) kritisiert und mit vielen Änderungsempfehlungen bombardiert. Deren Aussage ist einstimmig: Die bisherige, weitgehend erfolglose Bekämpfung der französischen Massenarbeitslosigkeit ist zu einem nicht unerheblichen Teil auf den starren, aufgeblähten, sich in unzähligen Einzelregelungen verlierenden „Code du travail“ zurückzuführen. In den letzten 40 Jahren ist das Gesetzeswerk von 600 Paragraphen auf 8.000 angeschwollen.

Zu den vielen „Reformbefürwortern“ hat sich nunmehr mit Robert Badinter, dem ehemaligen Justizminister von François Mitterrand, der maßgeblich an der Abschaffung der Todesstrafe in Frankreich 1981 beteiligt war, auch eine große, unumstrittene Persönlichkeit aus der Justizwelt zu Wort gemeldet. In einem in der Tageszeitung „Le Monde“ erschienenen Artikel wies er auf die Dringlichkeit einer grundlegenden Reform hin: Anstatt einen Schutz darzustellen, führe das geltende Arbeitsgesetzbuch zu großen Verunsicherungen, die letztlich den Kampf gegen die Arbeitslosigkeit nur behindern würden. Um die „Lesbarkeit“ und die „notwendige Effizienz“ des Arbeitsrechtes wiederherzustellen, wurde von Badinter und seinem Mitautor, dem namhaften Arbeitsrechtsprofessor Antoine Lyon-Caen, eine „Arbeitsrechtserklärung“, die insgesamt nur 50 Paragraphen beinhaltet, welche die wesentlichen arbeitsrechtlichen Bestimmungen des derzeitigen französischen Arbeitsrechtes zusammenfassen, vorgelegt. Der unterbreitete Reformvorschlag ist weit davon entfernt, eine ultraliberale Lösung zu propagieren. Er stellt jedoch eine an das linke Lager gerichtete Aufforderung, insbesondere den Branchen- und den von den Unternehmen direkt abgeschlossenen Vereinbarungen einen größeren Verhandlungsspielraum einzuräumen.

In diese Richtung geht auch die am 1. April 2015 von Manuel Valls eingerichtete Kommission unter Jean Denis Combexelle, die darauf hinauslaufen soll, den Kollektiv- und dabei insbesondere den Firmenabsprachen im Arbeitsrecht größere Bedeutung zukommen zu lassen. Dabei wird im Augenblick von der Regierung aber noch nicht an eine völlige Neuschreibung des „Code du travail“ gedacht, wie es z.B. François Fillon in seinem Programm für die Kandidatur als Präsidentschaftsanwärter bei den parteiinternen Vorwahlen der Konservativen vorschlägt. Der Anstoß von Robert Badinter bedeutet keineswegs eine schlüsselfertige Lösung, um die Probleme im Arbeitsrecht zu regeln. Er könnte jedoch helfen, die nunmehr anlaufenden Diskussionen im linken Lager zu legitimieren und zu unterstützen.

Es tut sich etwas auf diesem seit Jahren anhaltenden Problemfeld für Frankreich. Dabei können sich diese Bemühungen und Vorstöße in die sakralen Grundprinzipien der Linken auch auf langsam verbessernde wirtschaftliche Aussichten für 2015 berufen. Für das ganze Jahr 2015 wird mit einem Anstieg des Bruttosozialprodukts um 1,2% und einem Stillstand der Erhöhung der Arbeitslosenzahl, vielleicht sogar einem leichten Rückgang gerechnet.

Die nächste DiagnosticNews Ausgabe steht Ihnen Anfang September wieder zur Verfügung.

Wir wünschen Ihnen bis dahin eine schöne Sommerzeit.

Ihre DiagnosticNews-Redaktion

Dr. Kurt Schlotthauer
kschlotthauer@coffra.fr

Arbeitsrecht

Rechnungslegungsvorschriften für die Betriebsräte der Unternehmen ab 2015

Größenkriterien

Für die ab dem 1. Januar 2015 beginnenden Geschäftsjahre müssen die Betriebsräte von Unternehmen einer bestimmten Größenordnung einen Jahresabschluss vorlegen. Ab 2016 – soweit die Voraussetzungen vorliegen – sogar einen Konzernabschluss. Dabei ist je nach Größe der Betriebsräte im Einzelnen zu unterscheiden:

- Betriebsräte von Unternehmen mit mehr als 50 Mitarbeitern, einer Bilanzsumme von mehr als 1,55 Mio. € oder jährlichen Einkünften von mehr als 3,1 Mio. €, wobei zwei der drei Kriterien vorliegen müssen, sind in 2015 verpflichtet, einen Jahresabschluss nach den allgemein bestehenden Rechnungslegungsvorschriften zu erstellen. Darüber hinaus unterliegen sie ab 2016 der Verpflichtung, einen gesetzlichen Abschlussprüfer bestellen zu müssen.
- Betriebsräte von mittlerer Größe, d.h. solche, die die obigen Größenkriterien nicht erreichen, deren Jahreseinkünfte aber über 153.000 € liegen, können ihren Jahresabschluss in einer vereinfachten Form, die noch durch ein Dekret

festzulegen ist, erstellen. Die bestehenden Forderungen und Verbindlichkeiten sind nur zum Bilanzstichtag zu verbuchen.

- Betriebsräte, deren Einkünfte 153.000 € nicht übersteigen, unterliegen sehr vereinfachten Rechnungslegungsvorschriften. Danach müssen sie nur chronologisch geordnet die Ausgaben und deren Herkunft sowie die Einnahmen verzeichnen. Einmal pro Jahr müssen sie eine vereinfachte Synthese, die Auskunft über das Vermögen und die eingegangenen Verpflichtungen abgibt, erstellen.
- Die großen Betriebsräte (vgl. zu 1) müssen, soweit sie andere Einheiten beherrschen, einen Konzernabschluss ab 2016 erstellen.
- Alle Betriebsräte, unabhängig von ihrer Größenordnung, müssen ab 2015 einen Bericht über ihre Aktivität und finanzielle Lage abfassen, der ihren Mitgliedern und den Mitarbeitern des Unternehmens die Analyse ihrer Finanzausweise erlaubt.

Steuerrecht

Maximale Entfernung zwischen Arbeitsplatz und Wohnort

Würdigung der 80-km-Regel

Ein Arbeitnehmer machte Werbungskosten für 93 km, die er tagtäglich mit seinem PKW zwischen seinem Wohnsitz in Pornic und seinem Arbeitsplatz in Nantes zurücklegte, geltend. Die Finanzverwaltung erlaubt grundsätzlich nur den steuerlichen Abzug dieser Kosten bis maximal 80 km pro Tag.

Der Arbeitnehmer begründete die weite Entfernung damit, dass er einer in seinem Beruf sehr wahrscheinlichen Arbeitsplatzveränderung vorgegriffen habe, die je-

doch nicht stattfand, und deshalb seinen Wohnsitz beibehalten habe. Dies habe ihm auch erlaubt, leichter seine von ihm getrennt lebenden Kinder zu sehen.

Das Oberverwaltungsgericht Nantes lehnte die Klage des Arbeitnehmers mit Urteil vom 2. April 2015 ab. Danach waren die vom Kläger vorgetragene Argumente und zwar weder die möglichen häufigen Arbeitsplatzveränderungen noch der Wohnsitz der Kinder ausreichend, um die weite Entfernung zur Arbeitsstelle zu rechtfertigen.

Variable Kaufpreiszahlungen für Patentrechtsabtretungen

Unterschiede zwischen handelsrechtlicher und steuerlicher Behandlung

Die Preisgrundlage für den Verkauf von Patenten („brevets“) setzt sich häufig aus einem fixen und einem variablen Anteil zusammen.

Für den Erwerber sind damit die Anschaffungskosten zum einen durch den im Vertrag fixierten Festbetrag und zum anderen durch die zukünftigen vereinnahmten Lizenzen, auf der Basis der durch die abgetretenen Patente realisierten Umsätze, bestimmt. Dabei ist die handels- und steuerrechtliche Behandlung der Ermittlung dieser Kosten identisch.

Anders ist es hingegen beim Verkäufer. Hier wird der variable Anteil des Kaufpreises wird in seinen Auswirkungen handels- und steuerrechtlich unterschiedlich behandelt.

1. Handelsrechtliche Behandlung

Zum Zeitpunkt der Veräußerung der Patentrechte stellt nur der Fixanteil des Verkaufspreises eine sichere Forderung dar. Der variable Anteil, der von den zukünftigen Umsatzerlösen abhängt, ist zwar dem Prinzip nach bestimmbar, der Höhe nach jedoch zunächst ungewiss.

Damit kann handelsrechtlich nur der Fixanteil des Verkaufspreises als Ertrag zum Zeitpunkt der Veräußerung angesehen werden. Die variablen Konzessionszahlungen, die auf zukünftigen Umsätzen beruhen, können erst zum Zeitpunkt ihrer Vereinnahmung ertragsmäßig verbucht werden.

2. Steuerliche Behandlung

Nach den steuerlichen Regeln ist der Buchgewinn des Veräußerungspreises zum Zeitpunkt der Eigentumsübertragung der Patentrechte zu ermitteln und zu versteuern. Dabei ist es unerheblich, ob der Kaufpreis auf fixen und variablen Elementen beruht, soweit eine Berechnung des variablen Teils möglich ist.

Damit ist nach Auffassung des obersten Steuergerichts („Conseil d'Etat“), Urteil vom 12. März 2014, ein Ertrag bereits zu verbuchen, wenn er bestimmbar, also erchenbar ist, und nicht erst - wie das Handelsrecht es vorsieht -, wenn er tatsächlich feststeht, also realisiert ist.

Entschädigung des Arbeitnehmers für nicht genutzte „RTT“-Tage

Nichtnutzung durch Arbeitgeber verursacht

Einem gekündigten Arbeitnehmer wurde die Weiterarbeit während der Kündigungsfrist erlassen. Seine Forderung auf Lohnzahlungen als Ausgleich für noch nicht in Anspruch genommene „RTT“-Tage wurde abgelehnt. Die von ihm gerichtlich geltend gemachte Schadensersatzklage wurde abgewiesen.

Das Arbeitsrecht schweigt zu der Frage, inwieweit noch bestehende „RTT“-Tage auch nach Ablauf der normalen Urlaubsperiode genommen werden können. Mit Urteil vom 18. März 2015 nahm das Kassationsgericht hierzu erstmalig Stellung: Soweit die Kollektivvereinbarung keine Regelung hierfür vorsieht, wie dies im vorliegenden Sachverhalt der Fall war, berechnen die nicht genommenen „RTT“-Tage nur dann zu einer Entschädigung, wenn diese Lage vom Arbeitgeber zu ver-

treten war.

Das Berufungsgericht hatte der Klage des Arbeitnehmers entsprochen, aber ohne festzustellen, aus welchen Gründen dieser seine noch bestehenden „RTT“-Tage nicht in Anspruch genommen hatte. Die Klage wurde deshalb vom Kassationsgericht an die Vorinstanz zurückverwiesen.

Auf der Grundlage dieses Urteils geht der Arbeitsspezialist Lefebvre in Erweiterung des spezifischen Sachverhalts davon aus, dass ein Arbeitnehmer, der grundsätzlich seine „RTT“-Tage noch nicht völlig aufgebraucht hat, eine Entschädigung hierfür nur dann fordern kann, wenn der Arbeitgeber als verantwortlich anzusehen ist (z.B. wenn er die Nutzung verweigerte) oder auch wenn eine bestehende Kollektivvereinbarung im Unternehmen Entsprechendes vorsieht.

Nutzung der individuellen „RTT“-Tage

Arbeitgeber hat kein Verfügungsrecht

Folgender Sachverhalt: Eine Kollektivvereinbarung eines Unternehmens sah vor, dass die Nutzung eines Teils der zusätzlichen Urlaubstage, die im Rahmen der Umstellung von der 39- auf die 35-Stundenwoche in Frankreich gewährt wurden (sogenannte „RTT“) auf Initiative des Arbeitnehmers, aber mit Genehmigung des Arbeitgebers zu nehmen waren. Die Nutzung der noch verbleibenden „RTT“-Tage hingegen war vom Arbeitgeber festzulegen. Nachdem die Geschäftstätigkeit des Unternehmens zurückgegangen war, beschloss die Direktion, um Kurzarbeit zu vermeiden, die individuellen „RTT“-Tage ohne Zustimmung der Arbeitnehmer zum Ausgleich des Beschäftigungs-

rückganges zu nutzen. Ein Arbeitnehmer erhob gerichtliche Klage, um hierfür einen Lohnausgleich zu erlangen.

Das angerufene Kassationsgericht gab der Klage mit Urteil vom 18. Mai 2015 statt: Danach muss der Arbeitgeber, der die individuellen „RTT“-Tage seiner Arbeitnehmer festlegen will, die ausdrückliche Zustimmung Letzterer einholen. Auch außergerichtliche Umstände – wie der Rückgang der Geschäftsaktivität –, die Kurzarbeit erforderlich machen, erlauben es dem Arbeitgeber nicht, dem Arbeitnehmer die Nutzung seiner individuellen „RTT“-Tage aufzuzwingen.

Auswirkungen und Pflichten aus dem Gesetz für „penible“ Arbeit

Verwaltungsanweisung vom 13. März 2015

Für die seit dem 1. Januar 2015 bestehende Verpflichtung der Einrichtung eines persönlichen Kontos für alle Arbeitnehmer, die einer sehr anstrengenden („penible“) Arbeit ausgesetzt sind, hat sich die Analyse des Tatbestandsmerkmals „penible Arbeit“ grundlegend geändert. Vor der Reform war ein Arbeitnehmer bereits einer solchen Arbeit dann ausgesetzt, wenn einer der zehn Faktoren, die im Gesetz zur Definition von „penibler“ Arbeit angegeben wurden, vorlag. Nunmehr – nach der Reform (ab 1. Januar 2015) – genügt dies nicht mehr. Vielmehr muss die „penible“ Arbeit, die der Mitarbeiter ausübt, einen bestimmten Schwellengrad, wie er im Gesetz angegeben wird, erreichen. Die betroffenen Mitarbeiter sind nunmehr von den Unternehmen zu identifizieren und bis zum 1. Januar 2016 zu deklarieren. Hierzu sind zunächst:

- Dateien für die Betroffenen mit dem Grad der „peniblen“ Arbeit anzulegen
- ab 2015 ein persönliches Konto für die betroffenen Arbeitnehmer einzurichten,

auf dem ihre aufgrund der ausgeübten „peniblen“ Arbeit erreichten Punkte vermerkt werden, die für ihre Fortbildung oder zur Finanzierung einer Arbeitszeitverkürzung oder für eine Anhebung ihrer Versicherungszeit, um früher in Rente gehen zu können, genutzt werden können.

Darüber hinaus müssen die Unternehmen mit mindestens 50 Mitarbeitern, bei denen bereits heute 50% der Mitarbeiter und ab dem 1. Januar 2018 25% unter die Kriterien von „penibler“ Arbeit fallen, eine Kollektivvereinbarung abschließen. Soweit dies nicht erfolgt, kann eine Geldstrafe, die sich bis auf 1% der Gehaltssumme belaufen kann, verhängt werden.

Erstmals ab dem 1. Januar 2017 ist eine Grundabgabe (0,01%) für alle unter den Geltungsbereich „penible“ Arbeit fallende Mitarbeiter zu entrichten. Eine Sonderabgabe (0,3% bis 1,6%) ist für die tatsächlich eine „penible“ Arbeit ausführenden Mitarbeiter bis spätestens Januar 2016 zu bezahlen.

Ende einer Gesellschaft

Auflösung von Amts wegen

Laut Dekret 2015-417 vom 14. April 2015 kann nunmehr der Urkundsbeamte des zuständigen Handelsgerichtes von Amts wegen bestimmte Eintragungen im Handelsregister vornehmen. Ab dem 1. Juli 2015 ist er nun insbesondere berechtigt,

ohne Vorliegen eines entsprechenden Antrages von Amts wegen die Auflösung einer Gesellschaft, deren Dauer aufgrund der Statuten zu Ende geht, im Handelsregister vorzunehmen.

Täuschung über die Zahlungsfähigkeit einer GmbH

Haftung des Geschäftsführers

Der Geschäftsführer einer GmbH („SARL“) bestellte Waren bei einem Lieferanten. Er vermittelte dabei den Eindruck, im Falle von Zahlungsschwierigkeiten der GmbH auf die Garantie einer Vereinigung, die jedoch selbst nicht zahlungsfähig war, zurückgreifen zu können.

Nachdem der Vertrag abgebrochen, zahlreiche Lieferungen nicht bezahlt worden waren und die „SARL“ selbst in finanzielle Schwierigkeiten geraten war, verklagte der Lieferant den Geschäftsführer persönlich auf Zahlung. Die Klage wurde zunächst abgewiesen: Das Gericht vertrat die Ansicht, der Geschäftsführer habe im Rahmen von geschäftlichen

Beziehungen bei der Verhandlung von Verträgen auf Rechnung der „SARL“ gehandelt. Dabei habe er sich auch auf den Gesellschaftsgegenstand berufen können und im Interesse der Gesellschaft gehandelt.

Das angerufene Kassationsgericht berichtigte mit Urteil vom 31. März 2015 die vorinstanzliche Entscheidung. Das Vorgehen hätte untersuchen müssen, ob der Geschäftsführer bei seinem Tätigwerden nicht einen Fehler losgelöst von seiner Funktionsausübung beging, indem er wissentlich einem Lieferanten die Zahlungsfähigkeit der „SARL“ vortäuschte.

Intern

Musik und Kunst in der Provence

Coffra unterstützt erneut das Musikfestival „Bonheur Musical“ auf Schloss Lourmarin

Auch die 20. Ausgabe der jährlich stattfindenden Veranstaltung „Bonheur Musical“ war ein Festival der musikalischen Kostbarkeiten. Zusammen mit Freunden des deutsch-französischen Wirtschaftsclubs CEFA wurden Coffra-Mandanten und Mitarbeiter am 13. und 14. Juni von hochtalentierten Musikern mit Werken von u.a. Schubert, Vivaldi, Schönberg und vor allem Mozart verwöhnt.

Das von Wolfgang Schulz, seinerzeit Soloflöhist der Wiener Philharmoniker, 1996 ins Leben gerufene Festival wird seit seinem Tod nicht nur von seinen Kindern Veronika und Matthias, sondern auch von weiteren Familienmitgliedern und anderen Künstlern, die der traditionsreichen Musikerfamilie aus Wien nahestehen, weitergeführt.

Außergewöhnlich ist auch die Geschichte und Schönheit des Veranstaltungsortes, dem „Château de Lourmarin“. Das erste Renaissance-Schloss der Provence besticht vor allem durch seine Loggia im italienischen Stil und Kollektionen aus dem 15. bis 19. Jahrhundert. Zudem bietet es einen atemberaubenden Ausblick auf den Luberon, eine der schönsten Regionen Frankreichs, geprägt durch Eichenwälder, Zypressen, Lavendelfelder, Steinhäuser und Weingüter. Nach der musikalischen Abschluss-

Matinee am Sonntagvormittag stand für die Coffra-Mandanten die Besichtigung des „Château La Coste“ auf dem Programm, das nicht nur ein Weingut, sondern auch ein Zentrum moderner Kunst ist. Schon von Weitem sind die futuristischen Gewölbe aus Aluminium zu erkennen, und in einem riesigen Wasserbecken thront „die Spinne“ von Louise Bourgeois. In einer zweistündigen Führung durch den Skulpturenpark wurden Werke von Jean Nouvel, Tadao Ando, Norman Foster, Paul Matisse und Tunga bestaunt und diskutiert.

Coffra lädt bereits heute seine Mandanten für das nächste musikalische Wochenende am 11./12. Juni 2016 auf Schloss Lourmarin ein.



Intern

Neue Seminarveranstaltung

„Frankreich – Bilanzierung, Besteuerung, Recht 2015“

Wir möchten Sie auf das nächste Intensiv-Seminar „Frankreich – Bilanzierung, Besteuerung, Recht 2015“ mit allen Neuregelungen und Änderungen zum Jahresabschluss sowie wertvollen Ratschlägen aus über 35 Jahren Praxis-Erfahrung hinweisen.

Termin: 7. Oktober 2015

Ort: Frankfurt am Main

Programm im Detail: anbei als PDF-Datei oder unter www.coffra.de

Sonderkonditionen: auf Anfrage erhältlich: info@coffra.fr



7. Oktober 2015

Zu COFFRA

COFFRA ist eine Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsgesellschaft, deren Partner seit über 35 Jahren auf die Betreuung von Niederlassungen internationaler (insbesondere deutschsprachiger) Unternehmen in Frankreich spezialisiert sind. Wir bieten unseren Mandanten umfassende Kompetenzen in den verschiedenen Bereichen der Wirtschaftsprüfung, Steuer- und Rechtsberatung an.

COFFRA beschäftigt zurzeit mehr als 150 Mitarbeiter, die über 650 Unternehmen in Frankreich, Deutschland und anderen EU-Ländern betreuen. Unsere Mitarbeiter (Auditors, Wirtschaftsprüfer, Steuerberater oder Rechtsanwälte) verfügen über vertiefte Sachkenntnisse in ihrem Spezialgebiet, zusammen mit einer langjährigen Erfahrung im Umgang mit den unterschiedlichen Mentalitäten und Verhaltensweisen in Deutschland und Frankreich.

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

COFFRA ist seit 2004 PCAOB-registriert.

Mehr zu COFFRA finden Sie auf unserer Webseite: www.coffra.de

COFFRA

Compagnie Fiduciaire Franco-Allemande
155, Bd Haussmann
75008 Paris
Telefon: +33 1 43 59 33 88
Telefax: +33 1 45 63 93 59
E-Mail: info@coffra.fr
www.coffra.de



Legal Disclaimer

Der Inhalt dieser Publikation stellt weder eine individuelle Auskunft, Beratung oder Empfehlung, einen dementsprechenden Rat noch ein Gutachten dar. Wir übernehmen dafür keinerlei Haftung. Der Veröffentlichung dieser Informationen liegt kein rechtsgeschäftlicher Wille zugrunde und deren Nutzung führt zu keinerlei Vertragsverhältnissen.

Obwohl wir bei Ermittlung und Auswahl der Informationen um höchste Sorgfalt bemüht sind, übernehmen wir keine Gewähr für deren Richtigkeit, Vollständigkeit und Aktualität.

Sollten Sie auf Basis dieser Informationen eine geschäftliche Entscheidung treffen wollen, lassen Sie sich bitte zuvor beraten, damit Ihre individuellen Begleitumstände in die Entscheidungsfindung einfließen können.

Botschafterin Dr. Susanne Wasum-Rainer wechselt nach Rom und berichtet über ihre dreijährige Amtszeit in Paris



Dr. Susanne Wasum-Rainer (58) wird ab August 2015 Leiterin der Deutschen Botschaft in Rom. Ihren Posten in Paris übernimmt Dr. Nikolaus Meyer-Landrut (55), der seit Februar 2011 die Abteilung für Europapolitik im Bundeskanzleramt leitet und damit engster Berater von Bundeskanzlerin Angela Merkel in Europafragen ist.

Kurz vor ihrem Amtswechsel liefert uns die promovierte Juristin und erste Frau an der Spitze der Pariser Botschaft ihre Eindrücke und Erfahrungen ihrer dreijährigen Amtszeit in einem Exklusiv-Interview:

Frau Botschafterin, gab es während Ihrer dreijährigen Amtszeit ein für Sie einschneidendes Erlebnis, bei dem „typisch deutsche“ und „typisch französische“ Herangehensweisen, Verhaltensweisen oder gesetzliche Vorschriften zu Konflikten geführt haben?

Es gab regelmäßig Situationen, in denen Frankreich und Deutschland ganz unterschiedliche Vorstellungen davon hatten, wie Lösungen für Probleme entwickelt werden könnten. Dies erklärt

Ich habe in den Jahren meiner deutsch-französi- schen Arbeit in Paris gesehen, dass die Unterschiede zwischen unseren beiden Ländern in Wahrheit ein großer Trumpf sind.

sich mit den zum Teil sehr unterschiedlichen wirtschaftlichen, politischen und gesellschaftlichen Traditionen unserer beiden Länder. Aber es gab keine „Konflikte“, sondern Gespräche und gegenseitige Besuche mit dem Ziel die beste Lösung,

den haltbarsten Kompromiss zu finden. Der Elysée-Vertrag von 1963 ist dafür eine exzellente Grundlage, denn er hat uns die Methodik gezeigt, die hier anzuwenden ist: Gespräche unter Freunden im konstruktiven Geist.

Wie können die Unterschiede zwischen Deutschland und Frankreich Ihrer Meinung nach am besten genutzt werden? Wie können sie sich ergänzen?

Ich habe in den Jahren meiner deutsch-französi- schen Arbeit in Paris gesehen, dass die Unterschiede zwischen unseren beiden Ländern in Wahrheit ein großer Trumpf sind. Wir unterscheiden uns, aber wir sind komplementär und unsere Unterschiede sind bestens geeignet, Synergien zu erzeugen, vor allem mit Blick auf unsere europäischen Ziele. Haben sich Deutschland und Frankreich zu einer schwierigen Frage erst einmal zusammengerauft, bilden diese Kompromisse eine gute Basis für die weiteren Gespräche mit unseren Partnern in Europa.

Sie haben Ihr Amt angetreten, als die Gedenkfeiern zum 50-jährigen Jubiläum des Elysée-Vertrages stattfanden. Haben sie eine deutsch-französische „Vision“ für die kommenden Jahrzehnte?

Frankreich und Deutschland wollen gemeinsam die Europäische Union und die Europäische Wirtschafts- und Währungsunion stärken. Beide Länder sind davon überzeugt, dass Europa eine Lösung unserer Probleme bietet und dass es in einer globalisierten Welt für die Mitgliedsstaaten der Europäischen Union keinen besseren Weg gibt, als im Verbund mit den Partnern.

Darauf wollen wir gemeinsam hin arbeiten, mit kleinen Schritten zwar, aber konstant und konsequent. Damit Frankreich und Deutschland auch zukünftig gemeinsam ein starker Motor in und für Europa sein können, müssen wir auch für die Zukunft eine deutsch-französische Verständigung sicherstellen. Verständigung kommt von „verstehen“. Und „verstehen“ geht auch über Sprache. Wir sollten uns zukünftig noch stärker für das Erlernen der jeweiligen Partnersprache in Deutschland und Frankreich einsetzen.

Wir müssen auch für die Zukunft eine deutsch-französische Verständigung sicherstellen.



Wenn Sie wissen möchten, warum dieser Baum im Garten des Palais Beauharnais für Dr. Susanne Wasum-Rainer der schönste aller Pariser Bäume ist, lesen Sie das ganze Interview auf unserer Webseite www.coffra.de