



Wirtschaftsprüfung
Steuerberatung
Outsourcing
Interimsservice
Rechtsberatung
Unternehmensberatung

www.coffra.de

Editorial

Die Stunde der Wahrheit



Lieber Leser,

Frankreich zieht einen Schlusstrich unter nicht erfüllbare Pläne. Die von Präsident Sarkozy bei seinem Amtsantritt im Mai 2007 angekündigten Ziele sind nicht mehr haltbar. In seiner

am 25. September mit viel Pathos und Dramatisierung der derzeitigen Lage vorgetragenen Rede ließ er daran keinen Zweifel und nutzte die „internationale Finanzkrise“, um gleichzeitig die eigene Schräglage zu verkaufen und die sich hieraus ergebenden Konsequenzen darzulegen.

Die Situation von Frankreich ist auch alles andere als rosig. Das noch Ende August von der Regierung weiterhin aufrechterhaltene Wachstumsziel für 2008 ist definitiv aufgegeben. Höchstens 1% an Zuwachs des BSP dürfte für das laufende Jahr noch erreichbar sein, wobei der gerade vorgelegte Haushaltsplan für 2009 von der gleichen Größenordnung ausgeht. Noch viel schlimmer sieht es bei der chronischen Verschuldungslage aus. Statt des versprochenen Abbaus des Budgetdefizits in 2008 wird es bestenfalls zu einer Wiederholung des Vorjahres (-2,7%) kommen; die gleiche erschreckende Zahl ist nunmehr auch offiziell für 2009

angekündigt worden, wobei die Staatsverschuldung 66%, also zwei Drittel des französischen Bruttosozialproduktes ausmachen wird. Der zunächst für 2010 versprochene, dann auf das Jahr 2012 verschobene Wegfall jeglicher Neuverschuldung wird auch in den Folgejahren nicht eintreten. Zu allem Übel ist nun auch der Privatkonsum im August stark zurückgegangen und erstmalig wieder ein signifikanter Anstieg bei der Arbeitslosigkeit zu verzeichnen.

Der Handlungsspielraum ist eng geworden. Ankurbelungsmaßnahmen durch weitere Steuererleichterungen sind nicht mehr möglich. Die unabdingbare Reduzierung des Budgetdefizits und der Abbau der Verschuldung in einem kaum noch wachsenden Umfeld gehen nur über strikte Ausgabeneinschränkungen und strukturelle Reformen. Die Wahrheit liegt nunmehr auf dem Tisch – ein kleiner positiver Effekt der Krise.

Viel Spaß und einige Anregungen bei der Lektüre der vorliegenden Ausgabe wünscht Ihnen

Ihre DiagnosticNews-Redaktion

Dr. Kurt Schlotthauer
kschlotthauer@coffra.fr

Steuerrecht

Steuerliche Behandlung einer „Earn-out-Klausel“

Der Preiszuschlag muss definitiv sein

Bei Unternehmensaufkäufen ist oft eine Kaufpreisrevision vorgesehen, die sich auf der Basis einer festgelegten „Earn-out-Klausel“ errechnet. Damit soll ermöglicht werden, einen Teil des Kaufpreises von den zukünftigen Ergebnissen oder von der Entwicklung der übernommenen Gesellschaftstätigkeit in einer bestimmten Periode, die in der Regel nicht mehr als zwei oder drei Jahre übersteigt, abhängig zu machen.

Die handelsrechtliche Behandlung dieses zusätzlichen Kaufpreisbestandteiles ist eindeutig: Es handelt sich bei dem Verkäufer um einen Ertrag, der erst zum Zeitpunkt, in dem er effektiv und unveränderbar zugegangen ist, entsprechend zu verbuchen ist.

Die steuerliche Behandlung folgt nunmehr gemäß einem Verwaltungsbescheid

vom 4. April 2008 den handelsrechtlichen Prinzipien. Hinsichtlich der Besteuerung von Buchgewinnen ist dabei grundsätzlich auf die seit dem 1. Januar 2007 bestehenden Regeln hinzuweisen. Danach sind die Buchgewinne, die sich auf Beteiligungen beziehen, die seit mindestens zwei Jahren vom Verkäufer gehalten werden, bis zu 95% des Betrages steuerfrei.

Es ist deshalb bei den Kaufpreisklauseln darauf zu achten, ob sie sich auf sogenannte langfristige Buchgewinne, d.h. mehr als zwei Jahre im Besitz des Käufers, beziehen. Ist dies der Fall, so erfolgt auch die spätere steuerliche Behandlung nach den gleichen Kriterien wie die Buchgewinne aus der primären Kaufpreisfestlegung, d.h. sie bleiben bis zu einem Restbetrag von 5% steuerfrei.

Arbeitsrecht

Rauchen: Fristlose Kündigung

Absolutes Rauchverbot im Unternehmen

Seit dem 1. Januar 2007 besteht ein absolutes Rauchverbot in allen französischen Unternehmen. Ein höchst richterliches Urteil, das die Tragweite und die sich hieraus ergebenden Konsequenzen des neuen Gesetzes behandelt hätte, ist bisher nicht ergangen. Der Sachverhalt der vorliegenden Entscheidung liegt vor Inkrafttreten des allgemeinen Rauchverbots; die Urteilsbegründung könnte jedoch auf die seit dem 1. Januar 2007 geltende Gesetzeslage analog Anwendung finden. Es geht dabei um einen Arbeitnehmer, der in dem Pausenraum einer Papierfabrik, für den auf der Basis interner Anweisungen und zum Schutze der Mitarbeiter und Sachanlagen ein generelles Rauchverbot bestand, rauchte.

Der Kassationsgerichtshof erachtete in seinem Urteil vom 1. Juli 2008 den Verbleib des rauchenden Arbeitnehmers im Unternehmen für untragbar und sah in seinem Verhalten eine schwere Vertragsverletzung, die eine fristlose Kündigung rechtfertigte.

Es erhebt sich nun die Frage, inwieweit das obige Urteil auch auf andere Fälle anwendbar ist, insbesondere ob ein Verstoß gegen das Rauchverbot auch in Unternehmen mit einer geringeren Brandgefahr eine fristlose Kündigung rechtfertigt. Eine positive Antwort hierauf kann im Augenblick nicht gegeben werden, jedoch hilft die Analyse einer anderen Entscheidung des Kassationshofes, in der ein Arbeitnehmer seinen Arbeitgeber auf Vertragsverletzung wegen Nichteinhaltung der Vorschriften des Rauchverbots verklagt hatte. Das Gericht gab der Klage statt, da der Arbeitgeber seiner Sicherheitsverpflichtung im Hinblick auf die Einhaltung des Rauchverbotes nicht nachgekommen sei.

Aus diesem Urteil müsste dann aber auch abgeleitet werden können, dass der Arbeitgeber im Gegenzug, um seine Sicherheitsverpflichtungen erfüllen und um sich vor drohenden Sanktionen schützen zu können, ein Recht auf fristlose Kündigung des unerlaubterweise rauchenden Mitarbeiters habe.

Intern

Das Praktikerseminar mit wertvollen Ratschlägen zu Frankreich

Rechtzeitig vor dem Jahresende 2008, diesmal am 23. Oktober 2008 in Frankfurt/Main

Mit mehr als 100 Veranstaltungen gehört das obige Seminar zu den Klassikern. Dem deutschen Investor werden breit gestreut – aus der Praxis resultierend – der richtige Einstieg in und wichtige Verhaltensregeln für Frankreich erläutert. Dabei erfolgt eine eingehende Analyse des französischen Jahresabschlusses, der häufigsten Interpretationsfehler und der zahlreichen Fallstricke, die in der Bilanz stecken.

Darüber hinaus werden auch anhand von Beispielen aus dem Unternehmensalltag steuerliche Sonderfragen wie die Verzinsung von Gesellschafterdarlehen, Unternehmenssanierung/Forderungsverzicht/Kapitalschnitt, die unbeabsichtigte Geschäftsübertragung und viele andere interessante Themen diskutiert. Auch die Problematik der richtigen Wahl der Rechtsform ist Gegenstand dieses Intensivseminars. Weiterhin werden das Thema „französische Unternehmensaufkäufe“ eingehend erörtert und hierzu praktische Ratschläge erteilt.

Mit allen aktuellen Neuerungen für 2009

Das ausführliche Programm finden Sie – wie immer – unter www.coffra.de, Rubrik Veranstaltungen.

Bei Anmeldung über COFFRA bestehen Sonderkonditionen.

Steuerrecht

Registersteuer bei Übertragung von Gesellschafteranteilen

Scheinbare Harmonisierung zwischen Aktien und GmbH-Anteilen

Durch das Gesetz vom 6. August 2008 ist die unterschiedliche registersteuerliche Behandlung der Übertragung von Aktien und GmbH-Anteilen zumindest auf den ersten Blick weitgehend angeglichen worden. Beide Übertragungsmodalitäten unterliegen nunmehr einer Registersteuer von 3%. Dabei wurde die Besteuerung der GmbH-Anteile von bisher 5% auf den neuen Satz von 3% gesenkt, wohingegen die Aktienüber-

tragung von bisher 1,1% auf 3% angehoben wurde. Weiterhin besteht jedoch, und das ist entscheidend, für Aktienzessionen eine Begrenzung der Gesamtbelastung auf maximal 5.000 € (bisher 4.000 €). Damit bleibt auch in Zukunft, insbesondere bei hohen Anteilswerten, die Übertragung von Aktien wesentlich günstiger. Dies ergibt sich aus nachstehendem Beispiel:

Vorgang	Registerbesteuerung	
	von Aktien (3 %)	von GmbH-Anteilen (3 %)
Anteilsübertragung im Wert von 10 Mio €	begrenzt auf 5.000 €	keine Begrenzung 300.000 €

Die in der Praxis bisher oft „vorgeschaltete“ Umwandlung der GmbH in eine Aktiengesellschaft und erst danach die Übertragung der nunmehr in Aktien umgewandelten Anteile vorzunehmen,

dürfte deshalb auch weiterhin ein interessantes Steuermodell darstellen. Dieser Vorgang wurde bisher durch die höchststrichterliche Rechtsprechung gebilligt.

Bilanzrecht

Aktivierung von IT-Entwicklungsaufwand

Anweisungen der französischen Abschlussprüferkammer („CNCC“)

Zusammenfassend sind nachstehend mehrere Anwendungsfälle zu unterscheiden:

1. Aktivierungspflicht – eigenständige Software

Soweit Entwicklungsaufwand für IT-Vorhaben zur Schaffung einer eigenständigen Software führt, sind die entsprechenden Kosten handelsrechtlich zu aktivieren. Steuerlich hingegen besteht ein Wahlrecht: Die Kosten können entweder direkt im Aufwand erfasst werden, und werden dabei im Eigenkapital unter den sogenannten derogativen Abschreibungen ausgewiesen, oder sie folgen den handelsrechtlichen Prinzipien, d. h., sie können auch steuerlich aktiviert werden.

2. Aktivierungswahlrecht – keine eigenständige Software

Soweit keine eigenständige Software entsteht, z. B. wenn es sich nur um einen Bestandteil eines größeren Entwicklungsprogrammes handelt, wie Neugestaltung der IT-Verwaltung der Vertriebsaktivität, so ist der IT-Aufwand je nach

Wahl des Unternehmens hinsichtlich der Behandlung der Entwicklungskosten zu aktivieren oder im Aufwand zu erfassen. Die steuerliche Behandlung ist identisch.

3. Aktivierungswahlrecht – Patentanmeldungsgebühren

Die Kosten für die Patentanmeldung von selbstentwickelter Software können aktiviert werden und zwar im Rahmen der Begründung einer eigenständigen Software oder im Rahmen der zu aktivierenden Entwicklungskosten. Es besteht aber auch hier die Möglichkeit der sofortigen Aufwandserfassung.

4. Abschreibungsdauer

Die Abschreibungsdauer bemisst sich nach der wahrscheinlichen Nutzungsdauer der Software für das Unternehmen. Die „CNCC“ empfiehlt u. a., die technische Veralterung und die kommerzielle Nutzbarkeit zu berücksichtigen. Auf jeden Fall soll sich die Abschreibungsdauer jedoch nicht nur auf die rechtliche Schutzdauer der eingetragenen Patente stützen.

Arbeitsrecht

Übernehmer beruft sich auf einen gegenüber dem Voreigentümer ausgesprochenen Verzicht

Der Übernehmer eines Unternehmens kann keine direkten Ansprüche aus einer Übereinkunft, die zwischen dem Voreigentümer und der übernommenen Belegschaft vereinbart worden war, ableiten. Er kann sich jedoch auf einen Verzicht von Rechten, zu dem sich die Mitarbeiter gegenüber dem Verkäufer verpflichteten und wofür sie bereits eine Entschädigung erhielten, berufen.

Dies ergibt sich aus einem Urteil vom 14. Mai 2008 des Kassationshofes mit folgendem Hintergrund: Den Mitarbeitern eines verkauften Unternehmens war – nach erfolgter Übernahme – aus wirtschaftlichen Gründen gekündigt worden. Der Voreigentümer, der von der gekündigten Belegschaft auf der Basis der alten weiterbestehenden Arbeitsverträge in Anspruch genommen worden war, einigte sich mit den Mitarbeitern über einen Entschädigungsbetrag und

erhielt im Gegenzug hierfür eine Verzichtserklärung auf weitere Ansprüche. Trotzdem verklagte die Belegschaft in der Folge nunmehr den Aufkäufer auf Schadensersatz für die durchgeführte Entlassung, dieses Mal jedoch nicht aus wirtschaftlichen Gründen, sondern weil keine berechtigten und nachweisbaren Gründe vorgelegen hätten.

Der Kassationshof wies die Klage ab. Zwar könne der Übernehmer nicht direkt aus der zwischen dem Voreigentümer und den Mitarbeitern abgeschlossenen Vereinbarung vorgehen. Er könne sich jedoch auf den von den Mitarbeitern ausgesprochenen Verzicht berufen. Danach hätten die Mitarbeiter im Rahmen der ersten Vereinbarung auf jegliche weitere Schadensersatzforderung verzichtet. Eine weitere Geltendmachung von Ansprüchen aus denselben Gründen scheidet damit aus.

Bilanzrecht

Behandlung des „Droit d'entrée“

Abgrenzung zum „Droit au bail“

Beide Begriffe haben nichts miteinander zu tun und werden auch bilanziell unterschiedlich behandelt; trotzdem werden sie oft verwechselt bzw. gleichgestellt.

Das „Droit d'entrée“, auch manchmal „Pas de porte“ genannt, bezeichnet die Einmalzahlung, die bei Abschluss eines Pachtvertrages vom Pächter an den Verpächter (Eigentümer) zusätzlich zu dem normalen Pachtzins bezahlt wird. Wirtschaftlich ist diese Zahlung als eine Erhöhung der laufenden Pachtkosten zu behandeln. Handelsrechtlich kann deshalb auch dieser Einmalbetrag über die Laufzeit des Pachtvertrages verteilt und entsprechend, je nachdem ob Empfänger oder Zahlender, unter den Bilanzpositionen als „Im Voraus vereinnahmter Ertrag/geleistete Aufwendungen“ („produits/charges constatés d'avance“) abgegrenzt werden.

Steuerlich ist dieser Vorgang nunmehr in gleicher Weise zu behandeln, so jedenfalls laut der Entscheidung des obersten Verwaltungsgerichtshofes vom 14. April 2008. Damit ist eine Kehrtwende für die steuerliche Behandlung eingetreten; bisher war nach der Doktrin der Steuerverwaltung das „Droit d'entrée“ bereits zum Zeitpunkt des Zahlungsvorganges voll zu versteuern, eine Verteilung ent-

sprechend der Dauer des Pachtvertrages war nicht möglich.

Die Behandlung des „Droit au bail“ ist eine völlig andere und hat auch einen hiervon abweichenden Entstehungsgrund, der im französischen gewerblichen Pachtrecht zu suchen ist. Danach werden dem Pächter sehr weitgehende Schutzrechte an dem Pachtgegenstand eingeräumt, die der Stellung eines wirtschaftlichen Eigentümers nahekommen. Die Zahlung des „Droit au bail“ erfolgt zwischen Vor- und Nachpächter im Rahmen eines laufenden Pachtvertrages zwecks Eintritts in die bestehenden Rechte des bisherigen Pächters. Durch die Zahlung des „Droit au bail“ wird ein immaterielles Wirtschaftsgut beim Nachpächter begründet und ist entsprechend zu aktivieren. Eine Abschreibung über die Laufzeit des Pachtvertrages ist steuerlich nicht zulässig, jedoch – soweit der Eintritt von Wertverlusten nachgewiesen wird – kann eine Rückstellung für Wertminderung durchgeführt werden.

Handelsrechtlich ist eine planmäßige Abschreibung des aktivierten „Droit au bail“ nach den französischen Normen nicht vorgeschrieben, aber mittlerweile möglich. Auf jeden Fall ist im Rahmen des „Impairment Test“, wenn erforderlich, eine Wertberichtigung zu bilden.

Bilanzrecht

Behandlung von Fremdwährungen im Jahresabschluss

Handelsrechtliche und steuerliche Unterschiede

Forderungen und Verbindlichkeiten in Fremdwährung sind im französischen Jahresabschluss zu dem offiziellen Stichtagskurs zu bewerten und entsprechend anzugleichen. Kursgewinne werden steuerlich unabhängig davon, ob realisiert oder nicht, ertragswirksam behandelt. Handelsrechtlich wird weiterhin nach dem Imparitätsprinzip verfahren, d.h. Kursgewinne dürfen erst bei Realisierung im Ertrag des Geschäftsjahres ausgewiesen werden, wohingegen alle Kursverluste unabhängig, ob bereits eingetreten oder nur drohend, sofort aufwandsmäßig zu behandeln sind.

Eine Besonderheit in der französischen Bilanz ist ein separater Ausweis von Währungsangleichungen („écart de conversion“) auf der untersten Zeile des Bilanzschemas. Hiermit soll über die schwebenden Währungsgeschäfte zum Stichtag informiert werden. Dabei stellen die aktivischen Währungsangleichungen drohende Verluste dar, wo-

hingegen die passivischen Unterschiede noch nicht realisierte Währungsgewinne beinhalten. Eine Saldierung beider Positionen ergibt je nach Lage ein positives oder negatives Ergebnis der schwebenden Währungsoperationen zum Bilanzstichtag.

Ausnahmsweise kann aus steuerlicher Sicht auf die Angleichung von latenten Währungsunterschieden bei Darlehen, die im Rahmen von Leasing- oder Mietverträgen mit Kaufoptionen zur Finanzierung von Wirtschaftsgütern dienen, verzichtet werden. Voraussetzung ist jedoch, dass die erhaltenen Mietzahlungen und der vereinbarte Optionspreis mindestens die Rückzahlung der Zinsen und des geschuldeten Darlehensbetrages in der gleichen Währung abdecken. Des Weiteren muss gewährleistet sein, dass die Mietzahlungen und die Optionsziehung zum gleichen Zeitpunkt wie die Darlehenstilgung vereinbart sind.

Arbeitsrecht

Arbeitgeber haftet für Gesundheitsrisiken

Erkundungspflicht beim Drittunternehmen

Der Arbeitgeber hat auf die Einhaltung der gesundheitlichen Vorschriften zugunsten seiner Arbeitnehmer und die sich hieraus ergebenden Sicherheitsvorkehrungen zu achten. Er haftet dafür, dass diese Obliegenheitspflicht auch tatsächlich eingehalten wird. Die Nichteinhaltung stellt für ihn ein unentschuldigbares („inexcusable“) Fehlverhalten und die Verletzung der zur Vermeidung von Arbeitsunfällen bestehenden Vorschriften dar. Beispielsweise liegt ein solches unentschuldigbares Verhalten dann vor, wenn er sich der Gefahr, der er seine Arbeitnehmer aussetzte, bewusst war bzw. hätte bewusst sein müssen und nicht die erforderlichen Maßnahmen einleitete, um dies zu vermeiden.

Entsprechende Verpflichtungen obliegen dem Arbeitgeber gegenüber seinen Mitarbeitern auch für Arbeiten, die er von diesen in Drittunternehmen durchführen lässt. So beinhaltet seine Fürsorgepflicht u.a. auch, sich über die Produkte und deren Herstellungsverfahren in diesen Unternehmen zu informieren, um sicherzustellen, dass sich hieraus keine Gefahrenquellen für seine entsandten Arbeitnehmer ergeben. Soweit er feststellt, dass eine potentielle Gefährdung vorliegen könnte, ist er in Zusammenarbeit mit dem Drittunternehmer verpflichtet, Maßnahmen einzuleiten, um diesen Zustand zu beheben und dadurch Gesundheitsschäden bei seinen Mitarbeitern zu vermeiden.

Arbeitsrecht

Umqualifizierung in einen Arbeitsvertrag

Einhaltung der arbeitsrechtlichen Entlassungsvorschriften

Der Entscheidung des Kassationshofes vom 9. Juli 2008 lag folgender Sachverhalt zu Grunde: Zwischen den klagenden Parteien bestand eine Vereinbarung (Werkvertrag), nach der der Kläger für die Einführung verschiedener IT-Projekte beim Beklagten in Eigenverantwortung zuständig und tätig war. Der Kläger arbeitete in dieser Eigenschaft von 1993 bis 2004 für den Beklagten. Der Beklagte beendete durch Einschreiben die vertraglichen Beziehungen. Der Kläger machte nun geltend, im Rahmen eines unbefristeten Arbeitsvertrages tätig gewesen und ohne tatsächlichen und ernsthaften Grund („sans cause réelle et sérieuse“) gekündigt worden zu sein. Im Berufungsverfahren wurde das Bestehen eines unbefristeten Arbeitsvertrages definitiv festgestellt.

Es geht nunmehr um die Frage, ob die Vertragsbeendigung als eine Kündigung ohne Vorliegen eines tatsächlichen und ernsthaften Grundes aufzufassen ist. Das Berufungsgericht folgte den Argumenten des Klägers und berief sich auf die Nichteinhaltung der im Arbeitsgesetz

vorgesehenen Kündigungsvorschriften, ohne das Vertragsbeendigungsschreiben des Beklagten eingehend analysiert zu haben.

Hiergegen wenden sich nun die Bedenken des Kassationshofes. Im Rahmen einer Umqualifizierung eines Werkvertrags in einen Arbeitsvertrag hätte dieses Schreiben dahingehend untersucht werden müssen, ob es nicht einem Kündigungsschreiben gleichzustellen gewesen wäre und ob die dargelegten Gründe nicht erlaubt hätten, hierin eine Kündigung aus tatsächlichen und ernsthaften Gründen anzunehmen.

Der Kassationshof verwarf das Urteil und verwies es zurück an die Unterinstanz. Zum Zeitpunkt der Vertragsbeendigung sei dem Beklagten die Existenz eines Arbeitsverhältnisses noch nicht bewusst gewesen. Die Nichteinhaltung der arbeitsrechtlichen Kündigungsvorschriften könne deshalb auch nicht das entscheidende Kriterium sein. Es müsse vielmehr auf den Inhalt des Beendigungsschreibens abgestellt werden.

Sozialrecht

Abzugsfähigkeit von „Firmenseminaren“

Kriterium: Gesellschaftsinteresse

Die von einer Gesellschaft getragenen Kosten für ein in Marokko stattgefundenes Firmenseminar wurden von der Sozialversicherung als nicht abzugsfähig erachtet und als Sachbezug den teilnehmenden Mitarbeitern für deren Sozialabgaben unterworfen.

Damit diese Kosten als Betriebsausgaben hätten angesetzt und von den Sozialversicherungsbeiträgen hätten befreit werden können, ist Voraussetzung, dass die getätigten Ausgaben im Interesse des Unternehmens erfolgen. Dies kann jedoch im vorliegenden Falle, in dem die

Mitarbeiter während der Tagung nur zur Hälfte arbeiteten und darüber hinaus ihre Angehörigen bei einer nur geringen finanziellen Beteiligung mitnehmen konnten, nicht angenommen werden. Damit entfällt auch das Rechtfertigungsmotiv, dass die Reise und der Aufenthalt im Unternehmensinteresse erfolgten. Die Tatsache, dass zumindest während der Hälfte der Zeit gearbeitet wurde, ist dabei unbeachtlich. Die gesamten Tagungskosten sind damit als Sachbezug der Mitarbeiter zu deklarieren.

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 Vertragsverhältnis. Gleiches gilt auch für die integrierten Angebote, weitere Informationen oder Publikationen anzufordern.

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 von uns beraten, damit Ihre individuellen Begleitumstände in die Entscheidungsfindung einfließen können.

Paris, im Oktober 2008