

Wirtschaftsprüfung  
Steuerberatung  
Outsourcing  
Interimsservice  
Rechtsberatung  
Unternehmensberatung



www.coffra.de

## Editorial

### Die Herausforderung an die Staatsanleihe



Lieber Leser,

man könnte meinen, dass Frankreich derzeit und auch für die nächsten Jahre über ausreichende Schulden verfügt. Aber trotz einiger Kritiken – insbesondere aus Brüssel – soll Anfang 2010 eine bedeutende Staatsanleihe („grand emprunt d'Etat“) aufgelegt werden.

Die von Staatspräsident Sarkozy vor 2,5 Monaten unter Leitung von zwei ehemaligen Ministerpräsidenten, Michel Rocard und Alain Juppé, eingesetzte Kommission hat nunmehr ihr Ergebnis vorgelegt. Oberstes Ziel der Anleihe soll laut Herrn Juppé „nicht Schuldenmachen, sondern Investieren“ sein. So sieht der jetzt zur Entscheidung unterbreitete Vorschlag ein Investitionsvolumen von 35 Mrd. € vor, das im Wesentlichen auf sieben Kernbereiche aufzuteilen ist. Dabei sollen das Bildungswesen und die Investitionen in die Forschung mit 16 Mrd. € den Löwenanteil erhalten. Des Weiteren sind im vorliegenden Entwurf u.a. für Ausgaben in die Zukunftsentwicklung der Städte 4,5 Mrd. € und für Investitionen in die Netzwerk- und Digitaltechnologie 4 Mrd. € vorgesehen.

Die Kommission unterstreicht die Notwendigkeit einer strengen Trennung zwischen den aufgenommenen Geldern und dem normalen Staatshaushalt, wofür die Verwaltung durch unabhängige Spezialorganisationen empfohlen wird. Des Weiteren ist sicherzustellen, dass

vor Zuteilung der Mittel eine systematische Bestandsaufnahme und genaue Untersuchung des Nutzeffekts der eingesetzten Beträge erfolgt. So rechnet die Kommission damit, dass die vorgeschlagenen Investitionsausgaben für den Staat direkt oder indirekt eine zukünftige Ertragsquelle darstellen und sich relativ schnell selbst finanzieren werden.

Die beiden Präsidenten der Kommission sind sich aber auch durchaus des Risikos bewusst, das durch die zusätzliche Verschuldung der Staatsanleihe entstehen kann. Noch schlimmer wäre es jedoch ihrer Meinung nach, „wegen dieser angespannten Finanzlage auf Investitionen in Kernbereiche zu verzichten“.

Eine gewagte Herausforderung, deren Umsetzung von unterschiedlichen Faktoren, insbesondere aber auch von der baldigen Erholung der Wirtschaft abhängt. Nur die Zukunft wird zeigen, ob der französische Weg der Richtige ist.

Wir wünschen Ihnen eine besinnliche Vorweihnachtszeit.

Ihre DiagnosticNews-Redaktion

Dr. Kurt Schlotthauer  
kschlotthauer@coffra.fr

## Wirtschaft

### Franzosen gehen später in Rente

#### Pensionierungsalter in 2009 stark angestiegen

Das durchschnittliche Alter bei Pensionierung in Frankreich liegt in 2009 bei 61,5 Jahren und hat sich gegenüber 2008 um acht Monate erhöht. Damit ist erstmalig seit der Rentenreform von 2003 ein Anstieg zu verzeichnen. Bisher konnten die Arbeitnehmer, die bereits sehr früh zu arbeiten begonnen und auch ausreichend in die Sozialversicherung gezahlt hatten, vor Erreichen des 60. Lebensjahres in Rente gehen. Diese Gesetzesvorschrift hatte einen

großen Erfolg zu verzeichnen; mehr als 100.000 Personen hatten in der Vergangenheit jährlich von dieser Vergünstigung Gebrauch gemacht. Mit der Verschärfung der Eingangsbedingungen für die „Langzeitkarriere“ wird die Zahl in 2009 wahrscheinlich auf 25.000 zurückgehen. Darüber hinaus nutzen immer mehr Arbeitnehmer eine andere Vorschrift, die vorsieht, im Falle einer späteren Pensionierung einen höheren Rentensatz zu erlangen.

## Arbeitsrecht

### Amtsärztliche Untersuchung nach Arbeitsunterbrechung

#### Folgeschwere Konsequenzen bei Nichteinhaltung

Der Arbeitgeber unterliegt strengen Verpflichtungen hinsichtlich des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit seiner Mitarbeiter. So darf er nicht zulassen, dass der Arbeitnehmer nach einer Arbeitsunterbrechung von mindestens acht Tagen infolge eines Arbeitsunfalls sich nicht einer amtsärztlichen Untersuchung unterzieht. Soweit nämlich ein entsprechender Arztbesuch des betroffenen Mitarbeiters nicht stattfindet, ist der Arbeitsvertrag trotz Wiederaufnahme der Arbeit durch den Arbeitnehmer unterbrochen. Eine Kündigung, die während dieser „Vertragsunterbrechung“ erfolgt, ist damit grundsätzlich rechtsunwirksam. So entschied die Sozialkammer des Kassationsgerichtshofes mit Urteil vom 25. März 2009.

Dem Urteil lag folgender Sachverhalt zugrunde: Ein Mitarbeiter, Opfer eines Betriebsunfalls, war für die Dauer von zehn Tagen krank geschrieben. Nach Wiederaufnahme der Arbeit erfolgte keine amtsärztliche Untersuchung. Einige

Monate später, nachdem der Mitarbeiter ohne Begründung von der Arbeit ferngeblieben war, wurde ihm wegen schweren Verschuldens gekündigt.

Der Kassationsgerichtshof bestätigt die Entscheidung des Vorgerichtes, die die Kündigung als unzulässig erachtete. Da der Arbeitnehmer wegen Fehlens einer amtsärztlichen Untersuchung nicht verpflichtet gewesen wäre, die Arbeit wiederaufzunehmen, könnte sein Fernbleiben auch kein schweres Verschulden darstellen.

Als Ergebnis der höchstrichterlichen Entscheidung muss jedem Arbeitgeber dringend empfohlen werden, auf einer amtsärztlichen Untersuchung eines Mitarbeiters nach Wiederaufnahme der Arbeit im Anschluss an einen Arbeitsunfall, aber auch bei einer normalen Krankheitsabwesenheit von mindestens drei Wochen zu bestehen. Ansonsten muss er sich darüber im Klaren sein, dass sein Kündigungsrecht entsprechend eingeschränkt ist.

## Handelsrecht

### Unzulässige Drittverpflichtung der Tochtergesellschaft

#### Ausnahme bei Bevollmächtigung

Dem Urteil des Kassationsgerichtshofes in Handelssachen vom 15. September 2009 lag folgender Sachverhalt zugrunde: Ein Dienstleistungsunternehmen verklagte eine Gruppengesellschaft auf Provisionszahlung für die Vermittlung eines Handelsgeschäftes. Der Kläger berief sich auf ein Engagementschreiben der Obergesellschaft der Gruppe, aufgrund dessen die Provisionszahlungen von der Tochter zu leisten waren. Die Vorinstanz verurteilte die Tochter zur Zahlung. Der Kassationsgerichtshof verwarf die Entscheidung mit folgender

Begründung: In Ermangelung einer Absprache zwischen Mutter und Tochter und aufgrund des Fehlens einer Vermögensseinheit zwischen beiden Gesellschaften kann eine Tochtergesellschaft niemals durch ein Engagement, das von der Mutter einseitig eingegangen wurde, verpflichtet werden – außer sie wäre dazu ausdrücklich von der Tochter beauftragt bzw. bevollmächtigt gewesen. Da eine solche Vollmacht jedoch nicht vorlag, konnte auch keine entsprechende Verpflichtung bei der Tochter entstehen.

## Handelsrecht

## Dualität zwischen Markeneigentum und Domänenname

## Kein automatischer Anspruch auf Eintragung

Eine Gesellschaft ist Eigentümerin der Marke „Sunshine“, die sie seit Jahren für die Bezeichnung von Schuhen und Kleidungsstücken verwendet. Sie beantragt nunmehr die Eintragung von „Sunshine“ als Domännennamen für ihre Produkte. Bisher war der Domänenname „Sunshine“ bei der AFNIC von einem Dritten für dessen Aktivität auf dem Gebiete der Photographie reserviert gewesen.

Der Kassationsgerichtshof verweigert die Eintragung des Domännennamens zugunsten des Markeneigentümers von „Sunshine“.

Nach Auffassung des hohen Gerichtes berechtigt die bloße Eigentümerstellung des Markeninhabers von Sunshine nicht

zur Berechtigung des Verfahrens einer einstweiligen Verfügung zwecks Eintragung des Domännennamens, da sie weder zur Sicherung noch zur Wiederherstellung des alten Zustandes des Markeneigentümers führe. Das Eigentum an der Marke als eigenständiges Recht an dem geistigen Eigentum könne nur dann als Domänenname eingetragen werden, wenn der Eigentümer ein legitimes Recht hierauf nachweisen könne.

Im vorliegenden Falle war der Domänenname „Sunshine“ rechtmäßig auf einen Dritten zugelassen worden. Diese ordnungsgemäß begründete Situation konnte von dem Markeneigentümer nicht in Frage gestellt werden.

## Steuerrecht

## Rückstellungen für Ereignisse nach Bilanzstichtag

## Steuerliche und handelsrechtliche Handhabung

Handelsrechtlich müssen für alle Risiken, die vor dem Bilanzstichtag ihren Ursprung haben, selbst wenn sie erst danach im Rahmen der Bilanzerstellung bekannt werden, Rückstellungen gebildet werden. Danach sind die neuen Erkenntnisse und Informationen, die nach Bilanzstichtag offenkundig werden und somit die Bildung bzw. die Höhe der Rückstellungen begründen, zu berücksichtigen.

Steuerlich ist in ähnlicher Weise zu verfahren. So besteht auch hier zunächst ein absolutes Rückstellungsverbot für alle risikobegründenden Ereignisse, die

erst nach Bilanzstichtag eintreten. Mit steuerlicher Wirkung kann jedoch eine Rückstellung gebildet werden, wenn sich aufhellende Tatsachen zwischen Bilanzstichtag und Bilanzerstellung ergeben, die Ereignisse vor dem Bilanzstichtag betreffen.

So entschied der Verwaltungsgerichtshof mit Urteil vom 16. Oktober 2008. Danach war eine Rückstellung für eine erhaltene Sicherheit, bei der sich jedoch erst nach Bilanzstichtag herausstellte, dass der verbürgte Schuldner sich bereits vor Bilanzstichtag in Zahlungsschwierigkeiten befand, steuerlich abzugsfähig.

## Arbeitsrecht

## Arbeitgeber haftet für Berufskrankheiten

## Letztes Arbeitsverhältnis ist entscheidend

Grundsätzlich ist der letzte Arbeitgeber für eine während des Arbeitsverhältnisses verursachte Berufskrankheit seiner Mitarbeiter verantwortlich.

So entschied der Kassationsgerichtshof mit Urteil vom 9. April 2009. Der Entscheidung lag folgender Sachverhalt zugrunde: Eine Mitarbeiterin, die sukzessive bei mehreren Arbeitgebern gearbeitet hatte, machte das Vorliegen einer Berufskrankheit geltend, die sie sich bei Schweißarbeiten mit giftigen Produkten zugezogen hatte. Die zuständige Krankenkasse erkannte den Charakter der Berufskrankheit an und belastete den derzeitigen Arbeitgeber mit einem höheren Satz für die obligatorische Abgabe der Arbeitsvorsorge. Der

belastete Arbeitgeber beantragte, die entsprechenden Aufwendungen einem Sonderkonto zuzurechnen, da die Mitarbeiterin bereits bei ihren vorangegangenen Dienstherrn diesem Risiko ausgesetzt gewesen wäre.

Der Kassationsgerichtshof entschied, dass die Berufskrankheit dem letzten Arbeitgeber, bei dem ebenfalls die Klägerin den giftigen Stoffen ausgesetzt gewesen sei, zuzurechnen sei. Die Beweislast, dass dies so nicht der Fall war, obliege dem Arbeitgeber. Im vorliegenden Fall konnte dieser Nachweis jedoch nicht erbracht werden, insbesondere, da die Klägerin beim letzten Arbeitgeber insgesamt acht Jahre diesem Risiko ausgesetzt war.

## Handelsrecht

## Garantiefrist für Maschinenkauf

## Verjährung für Reparaturschäden innerhalb der Garantiedauer

Der Entscheidung des Kassationsgerichtshofes vom 16. Juni 2009 lag folgender Sachverhalt zugrunde: Der Kaufvertrag über eine Maschine sah nach Auslieferung, die am 24. April 1999 erfolgte, eine 18-monatige Garantiefrist vor. Nachdem am 1. September 1999 ein beschädigtes Maschinenteil ausgetauscht worden war, musste die Maschine am 17. April 2000 nach einem weiteren Schaden angehalten werden. Am 14. Juni 2002 wurde die Schadensersatzklage erhoben. Das angerufene Gericht wies die Klage wegen Verjährung ab. Nach seiner Auffassung war die Garantiefrist am 24. Oktober 2001 bereits abgelaufen gewesen. Der Käufer legte hiergegen Revision ein.

Der Kassationsgerichtshof verwarf die Entscheidung des Vorgerichtes. Nach

Auffassung des hohen Gerichtes hätte die Vorinstanz prüfen müssen, ob die Vorgehensweise des Käufers nicht darauf aufbaute, die schlechte Garantieausführung des Verkäufers zu beanstanden. Wenn dies der Fall gewesen wäre, bestünde eine fünfjährige Verjährungsfrist.

Der Vollständigkeit halber ist zu dem obigen Fall noch anzumerken, dass bei der Einforderung der Garantieleistung durch eine Privatperson – im Gegensatz zum Kauf unter Professionellen – die Dauer, die für die Durchführung der Reparatur nötig war, immer die Garantiefrist verlängert. Da diese Regelung im vorliegenden Sachverhalt nicht zur Anwendung kommen konnte – es handelte sich um einen Kaufvertrag unter Professionellen –, war das Urteil des Kassationshofes umso wichtiger.

## Arbeitsrecht

## Mobbing am Arbeitsplatz

## Arbeitgeber kann nicht zur Kündigung verurteilt werden

Dem Urteil des Kassationsgerichtshofes vom 1. Juli 2009 lag folgender Sachverhalt zugrunde: Zwei Arbeitnehmer, die Opfer von Mobbing durch eine Direktorin des Unternehmens geworden waren, beantragten vor dem Arbeitsgericht, den Arbeitgeber sowohl auf Schadensersatz als auch zur sofortigen Kündigung der Direktorin zu verurteilen. Der Klage auf Entlassung des „Aggressors“ wurde nicht stattgegeben.

Nach Auffassung des Kassationsge-

richtshofes liegt es nicht in der Rechtsgewalt des Gerichtes, einen Arbeitgeber zu verpflichten, einen bestehenden Arbeitsvertrag zu verändern, bzw. aufzuheben. Auch dann nicht, wenn gegen den verursachenden Mitarbeiter der Vorwurf von moralischen Aggressionen von Seiten des verletzten Mitarbeiters, also eines Vertragsdritten geltend gemacht wird. Im vorliegenden Fall hätte das Stattgeben der Klage zu einer Veränderung des Arbeitsvertrages der

Direktorin geführt, was jedoch nur im Einvernehmen mit Letzterer möglich gewesen wäre. Das alleinige Kündigungsrecht liegt beim Arbeitgeber.

Nach der bestehenden Rechtsprechung obliegt es dem Arbeitgeber, über die Sicherheit der Arbeitnehmer für Krankheitsfälle und insbesondere für moralische Aggressionen zu wachen und dabei alle Maßnahmen zu ergreifen, um diese zu vermindern. Soweit der Arbeitgeber seinen Verpflichtungen nicht nachkommt, kann der geschädigte Mitarbeiter seinen Arbeitsvertrag aufkündigen und Entlassungsschädigung beantragen. Er kann jedoch nicht die Kündigung des schädigenden Vorgesetz-

ten von Gerichts wegen verlangen.

Im vorliegenden Falle wäre es für die geschädigten Arbeitnehmer sicherlich erfolversprechender gewesen, den Arbeitgeber auf Unterlassung der Verhinderung der Aggression durch die Direktorin zu verklagen und für die Dauer, d.h. bis zum Zeitpunkt der definitiven Einstellung weiterer moralischer Verletzungen, eine Vertragsstrafe zu beantragen. Dem Arbeitgeber wäre wahrscheinlich, um den Geldschaden zu begrenzen, nur die Kündigung der Direktorin übrig geblieben.

## Steuerrecht

### Steuerliche Behandlung von Pachtrechten

#### Aufgabe der bisherigen Handhabung für das „droit d'entrée“

Oft werden in Frankreich beim Abschluss eines Pachtvertrages („bail commercial“) Einmalzahlungen an den Verpächter geleistet („droit d'entrée“).

Die Steuerverwaltung behandelte bisher die Zahlungen für den Abschluss eines Pachtvertrages beim Empfänger (Eigentümer) als sofortigen, zu 100% zu erfassenden Ertrag. Die Rechtsprechung hingegen, der sich nunmehr auch der Fiskus anschließt, erachtete die Zahlungen als zusätzliche Pachteinnahmen, die im Rahmen einer kontinuierlichen Dienstleistung des Pachtverhältnisses anfallen und deshalb auch über die Laufzeit des Pachtvertrages zu verteilen sind.

Die zeitliche Zuordnung der Einmalbeträge ist nunmehr aufgrund einer par-

lamentarischen Anfrage vom 1. September 2009 darauf abzustellen, wofür sie geleistet werden und zwar:

- Handelt es sich um Vorteile, die ganz allgemein dem Pachtvertrag zuzuschreiben sind und als Gegenleistung dem Pächter während der Laufzeit zustehen, so stellen sie beim Verpächter Erträge aus einer fortlaufenden Dienstleistung dar. Sie sind deshalb von ihm über die Laufzeit zu verteilen.
- Werden hingegen durch die Zahlungen punktuelle Dienstleistungen zugunsten des Pächters erbracht, wie z.B. Umbauarbeiten, Kosten für Anpassung vor Pachtvertragsbeginn oder andere Leistungen, die vor Abschluss des Vertrages erbracht wurden, so sind die Erträge hieraus

zum Zeitpunkt des Vertragsbeginns voll ertragsmäßig beim Verpächter zu erfassen.

Nicht zu verwechseln sind diese Zahlungen mit den Leistungen, die zwischen Vor- und Nachpächter getätigt werden. Dabei geht es nämlich um die Übertragung eines bestehenden Pachtvertrages und damit um den Eintritt in ein noch weiterexistierendes Vertragsverhältnis. Diese Zahlungen werden an den Vorpächter (Abtretender des Pachtvertrages) geleistet und betreffen die Entschädigung für die in diesem Vertrag vorhandenen Vorteile. Es handelt sich um die Zession eines Pachtrechtes („droit de bail“), das bestimmten handelsrechtlichen Schutzvorschriften und steuerlichen Sonderregelungen unterliegt.

## Steuerrecht

### Lohnsummensteuer

#### Betriebsstätte eines ausländischen Unternehmens

Vorweg ist zur Klarstellung auszuführen: Französische Unternehmen, deren Umsätze oder zumindest 90% davon nicht der Mehrwertsteuer unterliegen, müssen auf die angefallenen Löhne und Gehälter eine Sondersteuer entrichten („taxe sur les salaires“).

In einem Urteil des Oberverwaltungsgerichts Versailles vom 5. Februar 2009 ging es um die französische Betriebsstätte eines in einem anderen EU-Staat

gelegenen Unternehmens, die ausschließlich mit diesen Dienstleistungen abwickelte. Dabei war die Frage zu beantworten, ob die Mehrwertsteuersituation auf der Basis der Betriebsstätte oder im Verhältnis der Betriebsstätte zum Verwaltungssitz (Hauptgesellschaft) zu beurteilen ist.

Das Oberverwaltungsgericht Versailles kommt zu der Auffassung, dass die Betriebsstätte vom Verwaltungssitz ab-

hängig ist und mit ihm eine Mehrwertsteuereinheit bildet, weil:

- die Gesamteinkünfte der Betriebsstätte aus Dienstleistungen mit dem Verwaltungssitz resultieren
- und darüber hinaus die Betriebsstätte keine Risiken aus den zugrundeliegenden wirtschaftlichen Aktivitäten trägt.

Da der Verwaltungssitz der Mehrwertsteuerpflicht unterliegt und eine völlige Abhängigkeit zwischen ihm und der Betriebsstätte besteht, kann somit auch keine Lohnsummensteuer bei der Betriebsstätte begründet werden.

## Aktuell

### Verwaltungsrat bleibt „club fermé“

#### Frauen und Ausländer immer noch selten

Das typische französische Verwaltungsratsmitglied ist 58 Jahre alt und besitzt im Durchschnitt zwei bis drei Mandate in unterschiedlichen Gruppen, die es seit zwölf Jahren hält. Es wird sieben- bis achtmal jährlich zu Sitzungen geladen, an denen es ein- bis zweimal nicht teilnimmt. Die Zusammensetzung der Verwaltungsratsgremien der bedeutendsten börsennotierten Unternehmen („CAC 40“) bestehen zu 88% aus männlichen Mitgliedern, wovon 79% Franzosen sind. Diese Zahlen haben sich

auch in 2009 nur wenig gegenüber 2008 verändert.

Die von dem Beratungsunternehmen France Proxy durchgeführte Studie, die insgesamt 291 börsennotierte Gesellschaften analysierte, stellte des Weiteren fest, dass nur 37% der untersuchten Firmen über einen zufriedenstellenden „Unternehmenskodex“ verfügen. Darüber hinaus war zu erfahren, dass insbesondere die kleineren Gesellschaften mit unzureichenden Unternehmensregeln ausgestattet sind.



Wir wünschen eine besinnliche Adventszeit und ein frohes Weihnachtsfest.

## Zu COFFRA

COFFRA ist eine Wirtschaftsprüfungs- und Steuerberatungsgesellschaft, die sich seit über 30 Jahren auf die Betreuung von Niederlassungen internationaler Unternehmen in Frankreich spezialisiert hat.

Besonders für deutsche Unternehmen mit Engagement in Frankreich bietet Coffra einen hoch qualifizierten, deutschsprachigen Service, der Wachstum und Erfolg auf diesem teilweise schwierigen Auslandsmarkt möglich macht.

Frankreich ist nach wie vor der größte Exportmarkt Deutschlands, aber leider nicht immer leicht verständlich. Komplexe Strukturen in der Verwaltung, Unterschiede in der Rechtspflege, in der Steuer- und Sozialgesetzgebung und eine in vielen Bereichen unterschiedliche Mentalität stellen häufig Hürden dar, die einem entscheidenden Erfolg eines deutschen Unternehmens in Frankreich im Wege stehen können. Das gilt besonders für die Vorbereitung zum Markteintritt, aber auch für das Wachstum bereits etablierter Unternehmen.

COFFRA gibt Ihnen hier die entscheidende Hilfestellung. Die Mitarbeiter (Auditors, Wirtschaftsprüfer, Steuerberater und Rechtsanwälte) verfügen über eine tiefe Sachkenntnis auf ihrem jeweiligen Spezialgebiet und langjährige Erfahrung mit den unterschiedlichen Mentalitäten und Verhaltensweisen in Deutschland und Frankreich. Die Kommunikation erfolgt in der Sprache, in der Sie sich als Mandant sicher fühlen – wahlweise in Deutsch, Französisch oder Englisch.

Das vertrauensvolle, persönliche Gespräch zwischen COFFRA und Ihnen ist die Grundlage für reibungslose Kommunikation und effiziente Zusammenarbeit. Deshalb steht Ihnen im COFFRA Team immer Ihr persönlicher, verantwortlicher Gesprächspartner zur Verfügung, der Ihre Interessen zu seinen eigenen macht.

Dieses persönliche Engagement hat COFFRA zu einem erfolgreichen Beratungsunternehmen werden lassen. Das Unternehmen startete im Jahr 1985; die Beratungstätigkeit und das Frankreich-Engagement des Gründers und Seniorpartners, Dr. Kurt Schlotthauer, begann bereits 1972. Heute umfasst das COFFRA Team mehr als 140 Mitarbeiter und betreut rund 650 Unternehmen in Frankreich, Deutschland und Europa.

Mehr zu COFFRA finden Sie auf unserer Webseite [www.coffra.de](http://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 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 Dezember 2009