

Wirtschaftsprüfung
Steuerberatung
Outsourcing
Interimsservice
Rechtsberatung
Unternehmensberatung



www.coffra.de

Editorial

Die Wette auf 2011



Lieber Leser,

Frankreich hat nun doch sein Haushaltsbudget über die parlamentarischen Hürden gebracht. Es war kein leichter Weg – zahlreiche Änderungen mussten von Seiten der Regierung akzeptiert werden. Aber immerhin ist es nun gelungen, das Staatsdefizit um 60 Mrd. € zurückzufahren – eine bisher nie dagewesene Reduzierung.

Diese Haushaltsstrenge ist jedoch in Wirklichkeit erheblich abzuschwächen, da sie verschiedene Maßnahmen beinhaltet, die bereits früher eingeleitet und nun nur gestoppt wurden. Der tatsächliche Defizitabbau dürfte deshalb auch nur bei ca. 15 Mrd. € liegen. Im Vergleich zu einigen anderen europäischen Nachbarn wie Spanien, Großbritannien oder auch Griechenland fielen die französischen Haushaltssanierungsbestrebungen wesentlich milder aus. Es handelt sich offensichtlich um einen Kompromiss. Die Bürger sollen nicht verschreckt werden, ihr Konsumverhalten nicht beeinträchtigt und das so notwendige Wachstum nicht abgewürgt werden.

Aber damit ist nur der Anfang eines riesigen, über mehrere Jahre laufenden Sparprogramms eingeleitet; das für 2011 angepeilte Defizit von 6% soll –

wie mehrmals versprochen – Ende 2013 endlich bei der Maastricht Grenze von 3% ankommen. Dies kann jedoch nur mit weiteren erheblichen Einsparungen oder aber auch empfindlichen Steuererhöhungen erreicht werden. Eine Reduzierung des Defizits durch das für das kommende Jahr geplante Wachstum von 1,6% ermöglichen zu wollen, erscheint jedenfalls sehr problematisch, denn erst bei einem Anstieg auf über 2% hat dies einen positiven Ausschlag auf das Defizit.

Berücksichtigt man dann auch noch, dass spätestens Ende 2011 die Kampagne der Präsidentschaftswahl 2012 beginnt, so wird das gesamte Ausmaß der auf dem Jahr 2011 liegenden Herausforderung klar.

Für die Verwirklichung Ihrer eigenen Unternehmenspläne in 2011 wünschen wir Ihnen viel Erfolg. Wir werden auch in diesem Jahr versuchen, Ihnen weiterhin nützliche Ratschläge und interessante Informationen zu übermitteln.

Ihre DiagnosticNews-Redaktion

Dr. Kurt Schlotthauer

kschlotthauer@coffra.fr

Aktuell

Börsengesellschaften verringern die Bezüge ihrer Vorstände

Durchschnittsgehalt liegt bei 3,06 Mio. € in 2009

Die Gesamtbezüge der Vorstände der 120 an der Pariser Börse geführten Unternehmen sind wiederum in 2009 zurückgegangen, nachdem bereits in 2008 gegenüber 2007 eine Verringerung zu verzeichnen war. Für die 40 „CAC“-Unternehmen ergab sich in den drei Jahren ein Rückgang des durchschnittlichen Gesamteinkommens eines Vorstands von 4,7 Mio. € in 2007 auf 3,56 Mio. € in 2008 auf schließlich 3,06 Mio. € in 2009.

Die Spitze wird von Carlos Ghosn, dem Präsident von Renault mit einem Jahreseinkommen von 9,2 Mio. € angeführt; davon stammen jedoch 8 Mio. € aus seiner Tätigkeit bei der Tochtergesellschaft Nissan, die laut dem Jahresbericht der Beratungsgesellschaft Proxinvest „den Aktionären von Renault verheimlicht wurden“. An zweiter Stelle rangiert Christopher Viehbach, Generaldirektor von Sanofi-Aventis, der erst seit Ende 2008 diese Position innehat, mit 8,2 Mio. €. Hier dürfte, so Proxinvest, der

Forderung, das vergleichbare amerikanische Vergütungsniveau erreichen zu wollen, Rechnung getragen worden sein. Auf die dritte Position, nachdem er in 2008 Spitzenreiter war, ist Bernard Arnault, Präsident und Großaktionär des Luxuskonzerns LVMH mit 7,6 Mio. € gefolgt.

Für alle drei Spitzenverdiener ist identisch, dass der Festbestandteil ihres Einkommens den geringeren Anteil darstellt (1,2 bis 1,7 Mio. €). „Stockoptions“ und Gratisaktien hingegen mehr als die Hälfte ausmachen.

Die Analyse merkt kritisch an, dass die Bezüge für die nicht mehr operativ tätigen Präsidenten – eine Trennung, die seit einigen Jahren in Frankreich häufig praktiziert wird, um den ehemaligen Chef weiterhin an das Unternehmen zu binden (vergleichbar mit der Funktion des Aufsichtsratsvorsitzenden in Deutschland), – zu den Höchsten in Europa zählen. Sie stiegen von 864.000 auf 928.000 € im Durchschnitt.

Steuerrecht

Mehrwertsteuerorganschaft ab 1. Januar 2012

Anwendungsvoraussetzungen innerhalb einer Gruppe

Ein Zusatz zum Haushaltsgesetz 2010 („loi des finances rectificative“) führt eine interessante Wahlmöglichkeit für die Bezahlung der Mehrwertsteuer innerhalb einer Gruppe ein. Ab dem 1. Januar 2012 kann die Obergesellschaft einer Gruppe – soweit gewisse Bedingungen erfüllt werden – für die zentrale Abgabe und Zahlung der Mehrwertsteuer für alle Beteiligungsfirmen optieren.

Eine Gruppe im Sinne des vorliegenden Steuergesetzes setzt sich aus den beteiligten Gesellschaften, die zu mehr als 50% kapitalmäßig oder stimmrechtlich verbunden sind, zusammen. Sämtliche Gruppenfirmen müssen der finanzamtlichen Kontrolle der „DGE“ („direction des grandes entreprises“) unterliegen und die Bedingungen für die elektronische Überweisungspflicht erfüllen. Des Weiteren müssen sie das gleiche Geschäftsjahr haben und zu der monatlichen Mehrwertsteuerabgabe verpflichtet sein.

Die Mehrwertsteuerorganschaft kommt durch Option, die eine einverständliche Einigung unter den Gruppengesellschaf-

ten voraussetzt, zur Anwendung. Der Optionsantrag, der von der Obergesellschaft zu stellen ist, umfasst die Verpflichtung zur Zahlung der Mehrwertsteuer einschließlich der Nebenabgaben, die ihr zuzuordnen sind.

Die Option bezieht sich auf eine Zeitdauer von mindestens drei Jahren, nach deren Ablauf sie zurückgenommen werden kann. Die Obergesellschaft gibt für die Gruppe eine zusammenfassende Mehrwertsteuererklärung ab und bezahlt die kumulative Nettoumsatzsteuer der Mitglieder. Soweit die Gruppenumsatzsteuer zu einem Steuerguthaben führt, kann dies im Rahmen eines noch zu definierenden Verfahrens zurückerstattet oder bei der nächsten Erklärung geltend gemacht werden.

Jede Gruppengesellschaft ist auch weiterhin zur monatlichen Abgabe einer Mehrwertsteuererklärung – jedoch ohne Zahlung – verpflichtet. Darüber hinaus besteht eine gesamtschuldnerische Haftung mit der Obergesellschaft für die eigene Mehrwertsteuerschuld.

Arbeitsrecht

Rauchverbot am Arbeitsplatz

Verpflichtung des Arbeitgebers

Das Rauchverbot erstreckt sich grundsätzlich auf den gesamten Arbeitsplatzbereich. Dem Arbeitgeber obliegt es, seine Mitarbeiter vor den Gefahren, die vom Tabakkonsum ausgehen, zu schützen, d.h. alle Vorkehrungen zu treffen, damit das Rauchverbot von den anderen Arbeitnehmern, Kunden etc. auch tatsächlich eingehalten wird. Soweit dieses Verbot nicht zur Anwendung kommt, ist der Arbeitgeber hierfür verantwortlich. Dabei kann er sich auch nicht auf seinen guten Glauben berufen, alle notwendigen Schritte eingeleitet zu haben, um das Rauchverbot effektiv umzusetzen.

In dem zugrundeliegenden Urteil des Kassationsgerichtshofes vom 6. Oktober 2010 hatte ein Arbeitnehmer (ein Barmann) wegen des Zigarettenrauches, dem er während seiner Arbeitszeit von Seiten der Barkunden ausgesetzt war, auf Kündigung zu Lasten seines Arbeitgebers geklagt. Der Klage war stattgegeben worden. Der Arbeitgeber wurde zur Zahlung der Folgen aus der von ihm vertretenden Kündigung verurteilt. Er sei, so das Gericht, seinen Verpflichtungen aus dem bestehenden Rauchverbot, wonach er die Barkunden beim Rauchen hätte hindern müssen, nicht nachgekommen.

Steuerrecht

Abzugsfähigkeit
von Kundengeschenken

Die bestehenden steuerlichen Regelungen

Bei der sich zum Jahresbeginn immer wieder anbietenden Gelegenheit, gute Geschäftsbeziehungen durch kleine Aufmerksamkeiten honorieren zu wollen, sollte die steuerliche Behandlung nicht völlig außer Acht bleiben. Hierzu die derzeitig bestehenden Regelungen:

Mehrwertsteuer:

Für Geschenke, deren Gegenwert (einschließlich MwSt. und Vertriebskosten) maximal 60 € nicht übersteigt, kann der Vorsteuerabzug geltend gemacht werden. Ein Geschenk im Wert von 60 € kann einmal pro Jahr und pro Person steuerlich erfasst werden.

Körperschaftsteuer:

Um die steuerliche Abzugsfähigkeit in Anspruch nehmen zu können, muss der Schenkungsvorgang im Interesse des schenkenden Unternehmens liegen und einem normalen Geschäftsgebaren entsprechen, d.h. die Übergabe der Geschenke muss für erlaubte Zwecke erfolgen (z.B. keine Bestechung) und dem

Werte nach angemessen erscheinen. Soweit die Ausgaben für Geschenke sich überproportional gegenüber der Gewinnentwicklung des Unternehmens erhöhen, kann die Finanzverwaltung einen Berechtigungsnachweis hierfür vom Unternehmen anfordern.

Darüber hinaus sind die Unternehmen verpflichtet, soweit der Gesamtjahresbetrag für Geschenkaufwendungen – also für alle Beschenke – 3.000 € übersteigt, dies in einer Spezialaufstellung („relevé de frais généraux“), die Bestandteil der Körperschaftsteuererklärung ist, anzugeben. Für die Nichtangabe von Geschenken in dieser Liste fällt eine Strafe von 5 % auf die nicht deklarierten Beträge an.

Für Geschenke, die sich maximal pro Person und pro Jahr auf 60 € belaufen und die deutlich erkennbar und nicht leicht ablösbar den Werbecharakter des Präsents zum Ausdruck bringen, besteht diese zusätzliche Angabepflicht nicht.

Handelsrecht

Zahlungsziele: Informationspflicht im
Geschäftsbericht

Ausländische Lieferanten eingeschlossen?

Zur Erinnerung: Seit 2009 bestehen in Frankreich kürzere Zahlungsziele, die nur durch spezifische Branchenabkommen noch differieren können. Im Geschäftsbericht der Gesellschaften ist darüber zu informieren. Dabei ist zu wissen, dass nur die Zahlungszielkonditionen gegenüber den Lieferanten angabepflichtig sind.

Die nationale Vereinigung der französischen Aktiengesellschaften („ANSA“) hat mit Verlautbarung vom 10. Juli 2010 zu der Frage, welche Lieferantenrechnungen hierunter zu zählen sind, Stellung bezogen. Nach Auffassung der „ANSA“ fallen nur die Lieferanten eines Unternehmens unter diese Bestimmung, die sich auf Verträge, die dem französischen Recht unterliegen, beziehen können. Damit würden für ausländische Lieferanten, soweit keine nationalen Gerichtsstandsvereinbarungen vorlie-

gen, die französischen Zahlungsziele nicht zur Anwendung kommen und insbesondere natürlich auch die obigen Informationspflichten entfallen. Das französische Justizministerium hingegen ist weiterhin der Auffassung, dass auch gegenüber den ausländischen Lieferanten grundsätzlich die französischen Zahlungszielbestimmungen zur Anwendung kommen. Dabei macht das Ministerium jedoch die Einschränkung, dass die Rechtshoheit des jeweiligen Gerichtes natürlich weiterhin Vorrang habe und nicht beeinträchtigt werden dürfe.

Hinsichtlich der im Geschäftsbericht aufzuführenden Angaben schlägt „ANSA“ vor, die zum Bilanzstichtag bestehenden Lieferantenschulden nach den jeweiligen vertraglich vereinbarten Zahlungsbedingungen aufzuschlüsseln und gegebenenfalls zusätzliche Erläuterungen anzufügen.

Handelsrecht

Folgen einer nicht ordnungsgemäßen
BuchführungAusgleichsanspruch gegenüber dem Geschäftsführer
im Liquidationsverfahren

Der Geschäftsführer einer sich im Liquidationsverfahren befindenden Gesellschaft ist für die Folgen, die sich aus einer nicht ordnungsgemäßen Buchhaltung ergeben und dabei insbesondere für das laufende Geschäftsjahr, das der Konkurseröffnung vorausgeht, verantwortlich. Er wurde deshalb mit Urteil des Kassationsgerichtshofes für Handels-sachen vom 22. Juni 2010 zum Teil-ausgleich der nicht gedeckten Schulden des liquidierten Unternehmens verurteilt. Das Gericht stellte in seiner Urteilsbegründung fest, dass der Geschäftsführer einen schweren Fehler dadurch beging, dass er dem Unternehmen ein wichtiges Werkzeug, nämlich eine ordnungsgemäß geführte Buchhaltung vorenthielt. Damit wäre es im vorliegenden Fall nicht

möglich gewesen, die mangelnde Rentabilität des Unternehmens festzustellen und damit hätte auch die eingetretene Zahlungsunfähigkeit dem Handelsgericht nicht rechtzeitig angezeigt werden können. Es wäre vielmehr die Geschäftstätigkeit fortgesetzt worden, woraus den Gläubigern entsprechende Schäden entstanden seien.

Im konkreten Sachverhalt ist hervorzuheben, dass die Liquidation des Unternehmens unmittelbar nach Bilanzniederlegung ausgesprochen und das Datum der Zahlungsunfähigkeit auf 18 Monate vorverlegt wurde. Daraus ließe sich ableiten, so das Gericht, dass die ordnungswidrig geführte Buchhaltung den tatsächlichen Zustand der Gesellschaft verschleiert habe.

Arbeitsrecht

Verzicht auf Einhaltung des
Wettbewerbsverbots

Zeitpunkt für den Ausspruch?

Es ist ständige Rechtsprechung, dass auf die Einhaltung der Wettbewerbsklausel, soweit eine solche im Arbeitsverhältnis vorgesehen ist, von Seiten des Arbeitgebers verzichtet werden kann. Damit entfällt die Zahlung des vorgesehenen Ausgleichsanspruches. Normalerweise sieht der Arbeitsvertrag oder die entsprechende Kollektivvereinbarung für diese Verzichtserklärung eine bestimmte Frist vor.

Indem Urteil des Kassationsgerichtshofes vom 13. Juli 2010 ging es um die Frage, innerhalb welcher Zeitperiode das Wettbewerbsverbot aufgehoben werden konnte. Das Gericht entschied dazu, dass eine Klausel, die dem Arbeitgeber das Recht einräumt, jederzeit, also während der gesamten Laufzeit der Wettbewerbsperrre, das Verbot aufzuheben, eine ungültige Vereinbarung dar-

stelle. Sowohl die permanente Unsicherheit, ob der Arbeitgeber auf der Einhaltung der Klausel bestehen werde, als auch die Einschränkung bei der Auswahl seiner Berufstätigkeit könne dem Arbeitnehmer nicht zugemutet werden. Der Kassationsgerichtshof geht in seiner Entscheidung noch einen Schritt weiter und zwar für den Fall, in dem überhaupt keine Aufhebungsfrist im Vertrag vorgesehen ist. Bei einer solchen Sachlage müsse der Wettbewerbsverbotsverzicht gleichzeitig mit der Kündigung ausgesprochen werden, anderenfalls könne nicht rechtswirksam von den Ausgleichszahlungen Abstand genommen werden.

Das oberste Gericht gibt damit seine bisherige Rechtsprechung auf, wonach innerhalb einer „vernünftigen“ („raisonnable“) Frist – nach Kündigung – noch eine Aufhebung möglich war.

Arbeitsrecht

Nichtigkeit der Entlassung nach Rückkehr aus dem Mutterschaftsurlaub

Unrechte Vorbereitungshandlungen

Die Entlassung einer Arbeitnehmerin nach Beendigung des Mutterschaftsurlaubs ist dann nichtig, wenn nachgewiesen werden kann, dass bereits während ihrer „geschützten“ Abwesenheit vorbereitende Maßnahmen für die spätere Kündigung getroffen wurden. So der Kassationsgerichtshof mit Urteil vom 15. September 2010. Damit geht das

hohe Gericht über die arbeitsrechtlichen Vorschriften hinaus, nach denen während des Schwangerschaftsurlaubs zusätzlich vier Wochen keine Entlassung ausgesprochen werden kann. Es dehnt die obige Schutzperiode auf alle Maßnahmen aus, die innerhalb dieser Zeitspanne, um die spätere Entlassung durchführen zu können, getroffen wer-

den, wie z.B. Suche und Planung für einen definitiven Ersatz des zu kündigenden Mitarbeiters.

Die bisherige Rechtsprechung erlaubte, dass bereits während des Schwangerschaftsurlaubs mit dem Kündigungsverfahren begonnen werden konnte; lediglich die definitive Entlassung durfte erst nach Ablauf der obigen Frist ausgesprochen werden.

Es ist nunmehr dringend zu empfehlen, von jeglichen vorbereitenden Entlassungsmaßnahmen während des Mutterschaftsurlaubs Abstand zu nehmen. Insbesondere sollte darauf geachtet werden, dass der Einstellung einer vorübergehenden Aushilfskraft für die schwangere Mitarbeiterin kein definitiver Charakter für ein geplantes späteres Engagement unterstellt werden kann.

Steuerrecht

Forderungsverzicht gegenüber der Tochter

Kein Bestandteil für eine Geschäftswertübernahme

Das oberste Steuergericht („Conseil d'Etat“) lehnte bereits mehrmals die steuerliche Abzugsfähigkeit von Forderungsverzichten von Unternehmen zugunsten ihrer Tochtergesellschaft ab, die später von ihr übernommen wurde. Der „Conseil d'Etat“ erblickte in einem solchen Forderungsverzicht einen zusätzlichen Kaufpreis für den Erwerb der Anteile.

Im vorliegenden Falle hatte eine einen Supermarkt betreibende Gesellschaft ihre Anteile an einem anderen Unternehmen mit der gleichen Aktivität von 20% auf 99,31% erhöht. Gleichzeitig gewährte sie der Gesellschaft zwei Forderungsverzichte. Das Beteiligungsunternehmen fiel daraufhin in Konkurs. Die Muttergesellschaft hatte einen starken Anstieg ihrer Umsätze zu verzeichnen und erweiterte

in Folge ihre Verkaufsfläche um das gleiche Volumen, das von dem in Konkurs gefallenen Unternehmen vorher genutzt wurde.

Die Finanzverwaltung stellte zwar die Abzugsfähigkeit des Forderungsverzichts hinsichtlich des Beteiligungserwerbs nicht in Frage, erblickte jedoch hierin die Zahlung für die Akquisition eines Geschäftswertes („good will“), der ihr durch die Liquidation der beteiligten Gesellschaft zugeflossen wäre. Als Argumentation führte sie aus, dass die erwerbende Gesellschaft sowohl ihre Umsätze als auch ihre Verkaufsfläche nach dem Konkurs der Tochtergesellschaft hätte erweitern können.

Der oberste Steuergerichtshof („Conseil d'Etat“) verwarf die Auffassung der

Finanzverwaltung und zwar aus ganz pragmatischen Gründen: Die Erweiterung der Verkaufsfläche hätte einer zusätzlichen administrativen Genehmigung bedurft, deren Erteilung unsicher gewesen sei. Diese wurde tatsächlich zunächst verweigert und erst nach zwei Jahren gegeben. Folglich hätten die Forderungsverzichte zum Zeitpunkt ihres Ausspruches auch nicht als Gegenleistung für den Erwerb eines Geschäftswertes erachtet werden können.

Das vorliegende Urteil erhärtet die Auffassung des „Conseil d'Etat“, wonach Forderungsverzichte grundsätzlich – soweit sie im Rahmen einer normalen Geschäftstätigkeit erteilt werden – steuerlich abzugsfähig sind. Eine Verneinung und damit der Erwerb eines Geschäftswertes kann jedoch nur bei Vorliegen ganz besonderer Umstände von der Finanzverwaltung angenommen werden.

Zivilrecht

Das französische gewerbliche Pachtrecht

Anspruch des Pächters auf Vertragsverlängerung

Das französische gewerbliche Pachtrecht („bail commercial“) räumt dem Pächter sehr weitgehende Schutzrechte ein. Es erstreckt sich in der Regel über neun Jahre. Während dieser Laufzeit kann zwar der Pächter jeweils nach drei Jahren den Pachtvertrag aufkündigen, der Verpächter hingegen ist grundsätzlich an die Einhaltung der neunjährigen Pacht-dauer gebunden. Selbst nach Ablauf der gesetzlichen Vertragszeit ist der Pächter verpflichtet – wobei ihm jedoch eine marktübliche Pachtzinserhöhung zugestanden wird – dem alten Pächter eine Verlängerung des Pachtvertrags über weitere neun Jahre anzubieten.

Der Pächter kann darüber hinaus die Rechte aus einem bestehenden Pachtvertrag unter Berücksichtigung gewisser Vorschriften an einen Dritten abtreten („cession du droit au bail“). Ein solcher Vorgang findet häufig im französischen Geschäftsleben statt, insbesondere, wenn es sich um interessante, besonders günstig gelegene Immobilien handelt.

Im vorliegenden Sachverhalt (Urteil des Verwaltungsgerichtes Paris vom 8. September 2010) hatte eine sich in Gründung befindende Gesellschaft einen Geschäftswert/Geschäftsbetrieb („fonds de commerce“) erworben, der u.a. einen

Pachtvertrag über eine gewerbliche Immobilie beinhaltete. Der Eigentümer der Immobilie hatte den Pachtvertrag ohne Entschädigungszahlung aufgekündigt. Als Begründung trug er hierzu vor, dass der Erwerber, um in die Rechte eines gewerblich geschützten Pachtvertrages eintreten zu können, u.a. im Handelsregister eingetragen sein müsse.

Das angerufene Verwaltungsgericht lehnte die Klage des Erwerbers ab und bestätigte, dass eine Verlängerung des Pachtvertrages nur gegenüber einem Pächter, der zu diesem Zeitpunkt im Handelsregister eingetragen sei, auch verpflichtend sei. Eine entschädigungslose Aufkündigung sei damit rechtmäßig gewesen.

Arbeitsrecht

Kopftuch verstößt gegen das Prinzip des Laizismus

Ausdehnung auf private Unternehmen

Der Urteilsspruch des Arbeitsgerichts von Mantes-la-Jolie, einem Vorort von Paris, stellt einen Sieg des Laizismus über die persönliche und religiöse Freiheit des Einzelnen dar. Einer Angestellten in einer privaten Kinderkrippe war wegen des Tragens eines Kopftuchs während der Arbeitszeit fristlos gekündigt worden. Die Richter urteilten damit gegen die Auffassung der HALDE, der hohen Behörde zum Schutz gegen Diskriminierung und zur Einhaltung der

Gleichbehandlung unter den Bürgern. Die HALDE hatte die Anwendung der Regeln der Religionsneutralität, die im öffentlichen Bereich zwingend vorgeschrieben sind, für eine private Kinderkrippe abgelehnt. Dem widersprach das Arbeitsgericht: die Kinderkrippe „Baby Loup“ hätte zwar keinen öffentlichen Auftrag erfüllt, aber trotzdem eine Aufgabe von öffentlichem Interesse wahrgenommen. Das Prinzip des Laizismus wäre deshalb auch hier auf die Mitarbeiter auszudehnen.

Das Urteil kann als Grundlage für eine zukünftige Rechtsprechung angesehen werden und damit auch auf private Unternehmen Anwendung finden, deren Aktivität der Wahrnehmung öffentlicher Interessen entspricht, bzw. zumindest nahesteht. Dabei ist auch zu wissen, dass das Arbeitsrecht bereits heute in einer privatrechtlichen Organisation aus Gründen der Sicherheit, der Gesundheit oder der Hygiene das Tragen gewisser Kleidungsstücke, insbesondere von Kopftüchern, verbieten kann.

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.

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 Januar 2011