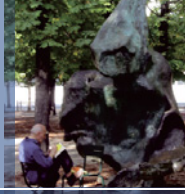


Wirtschaftsprüfung
Steuerberatung
Outsourcing
Interimsservice
Rechtsberatung
Unternehmensberatung



www.coffra.de

Editorial

Dividendenrekorde wecken hohe Lohnerwartungen



Lieber Leser,

Die französischen Großkonzerne haben in 2010 wieder zu ihrer Leistungskraft wie vor der Krise zurückgefunden. So haben sich die Gewinne mit insgesamt 83 Mrd. € der börsennotierten Unternehmen des CAC 40 in 2010 gegenüber dem Vorjahr nahezu verdoppelt. Spitzenreiter ist unverändert Total mit 10,6 Mrd. €, gefolgt von BNP Paribas mit 7,8 Mrd. € und dem Pharma-Riesen Sanofi mit 5,5 Mrd. €. Die ersten sieben größten CAC-Unternehmen stellen 50% des Gesamtgewinns dieser Kategorie dar.

In gleicher Weise sollen nach den bisherigen Ankündigungen auch die Dividendenzahlungen der großen Börsenunternehmen in 2011 steigen und ein historisches Rekordvolumen von ca. 40 Mrd. € erreichen, was sogar die Ausschüttungen in 2007 übersteigen würde. Damit würden die CAC-Unternehmen im Durchschnitt 47% ihrer Gewinne an die Aktionäre verteilen; im Vergleich hierzu beliefen sich die Dividendenzahlungen in 2007 „nur“ auf 37% der Unternehmensgewinne.

Staatspräsident Sarkozy hat bereits heftigste Kritik an diesem Vorgehen zum Ausdruck gebracht. Insbesondere auch deshalb, weil für 2011 laut Aussagen einer Personalberatungskanzlei nur von moderaten Lohnerhöhungen von durchschnittlich 2,6% auszugehen ist. In den großen Börsenunternehmen werden wahrscheinlich teilweise andere Maßstäbe anzulegen sein. Aber davon ist der weit überwiegende Anteil der Beschäftigten, die in den Mittel- und Kleinbetrieben arbeiten, nicht betroffen. Dies würde bei einem durchschnittlichen jährlichen Gehaltsanstieg von 3,3% in den letzten zehn Jahren, so die Aussage, sogar zu einem Rückgang führen.

Viel Spaß bei der Lektüre und einige Anregungen für das Tagesgeschäft wünscht Ihnen

Ihre DiagnosticNews-Redaktion

Dr. Kurt Schlotthauer

kschlotthauer@coffra.fr

Intern

Seminarhinweis

Wir möchten Sie auf das nächste Intensiv-Seminar „Frankreich – Bilanzierung, Besteuerung, Recht 2011“ mit allen Neuregelungen und Änderungen zum Jahresabschluss sowie wertvollen Ratschlägen aus über 30 Jahren Praxis-Erfahrung hinweisen.

Es findet am 16. Juni 2011 in Frankfurt statt.

Das ausführliche Programm finden Sie in der Anlage als PDF-Datei oder wie immer unter www.coffra.de

Sonderkonditionen auf Anfrage erhältlich: info@coffra.fr

Arbeitsrecht

Nutzungsrecht einer Dienstwohnung

Folgen durch krankheitsbedingte Arbeitsunterbrechung

Die unentgeltliche private Nutzung einer Wohnung, die dem Arbeitnehmer für die Ausübung seiner Berufstätigkeit zusätzlich gewährt wird, kann ihm während der Dauer einer krankheitsbedingten Unterbrechung seines Arbeitsverhältnisses weder entzogen, noch kann ihm hierfür eine Miete berechnet werden. So das Urteil des Kassationsgerichtshofes vom 26. Januar 2011.

Im zugrundeliegenden Sachverhalt sah der Arbeitsvertrag für einen Hausmeister als Gegenleistung für dessen permanente Anwesenheit außer den geldlichen Bezügen die Zurverfügungstellung einer Dienstwohnung ohne Berechnung von Miete sowie der darauf liegenden Nebenleistungen vor.

Das Berufungsgericht hatte der Klage des Arbeitgebers, der für die Periode der Arbeitsunterbrechung eine Mietzahlung geltend machte, stattgegeben. Dabei wurde als Begründung angeführt, dass der Hausmeister während der

Krankheit seine versprochene Präsenz im Haus nicht wahrnehmen konnte und deshalb der zugesagte Sachbezug ohne vertragliche Gegenleistung hinfällig geworden sei.

Der Kassationsgerichtshof verwarf das Urteil der Vorinstanz. Nach Auffassung des höchsten Gerichts könne dem Beklagten nicht die Dienstwohnung, die auch privat von ihm genutzt wurde und nur einen Nebenbestandteil des Arbeitsvertrages darstellte, während der Unterbrechung des Dienstverhältnisses entzogen werden. Darüber hinaus lehnte das Gericht jegliche Mietzahlungsverpflichtungen, die im zugrundeliegenden Vertrag auch nicht vorgesehen waren, ab.

Der Kassationsgerichtshof bestätigte damit wiederum seine bisherige Auffassung, die in einem vor kurzem ergangenen Urteil hinsichtlich der weiteren Nutzung eines Dienstfahrzeuges bis zur definitiven Vertragsbeendigung Niederlag fand.

Steuerrecht

Steuerlicher Missbrauch

Rechtsprechung zum LBO

Folgender Sachverhalt lag der Entscheidung des obersten Verwaltungsgerichtes („Conseil d'Etat“) vom 27. Januar 2011 zugrunde: Die geschäftsführenden Gesellschafter eines IT-Unternehmens gründeten eine gemeinsame Finanzholding. Nachdem sie bei der IT-Gesellschaft eine Kapitalerhöhung durch Umwandlung der bestehenden Reserven durchgeführt hatten, veräußerten sie ihre Anteile an die Holding. Die Bezahlung des Kaufpreises erfolgte hälftig durch mehrere Dividendenausschüttungen der IT-Tochter und durch Aufnahme eines Bankdarlehens, das durch die Verpfändung der Anteile abgesichert worden war.

Die Finanzverwaltung erblickte in der vorliegenden Rechtsstruktur einen steuerlichen Missbrauchstatbestand. Nach ihrer Auffassung hätte die „Konstruktion“ die indirekte Ausschüttung der Gewinne der „IT-Gesellschaft“ zu einem niedrigeren Satz an ihre Gesellschafter über die Holding ermöglicht. Alleiniges Ziel des obigen Vorganges wäre die Erreichung einer niedrigeren Steuerbelastung gewesen. Die hierzu gegründete Holding hätte keinerlei wirtschaftliche Substanz gehabt und sei ein Hilfsmittel

für eine reine „Steuermontage“ gewesen.

Das oberste Steuergericht verwarf die Ansicht der Vorinstanz. Danach konnte seiner Meinung nach der Beweis nicht erbracht werden, dass es sich um ein künstliches Gebilde ohne jeglichen ökonomischen Hintergrund gehandelt habe.

Das Urteil des „Conseil d'Etat“ ist von großer Tragweite für die steuerliche Behandlung von LBOs: Die Gründung einer reinen Beteiligungsholding kann danach nicht automatisch als eine „künstliche Steuerkonstruktion“ angesehen werden. Das Gericht wiederholt in seinen Urteilsausführungen mehrmals, dass es dem Steuerpflichtigen nicht verboten sei, für seine wirtschaftliche Betätigung den juristischen Rahmen mit den günstigsten steuerlichen Folgen zu wählen. Dabei kommt es jedoch laut Gericht entscheidend auch auf die Tatumstände an: So stellt eine schnelle Fusion zwischen Holding und Beteiligungsgesellschaft, die kurz zuvor durch hohe Bankkredite erworben wurde und der kein industrielles Konzept zugrunde liegt, einen steuerlichen Missbrauchstatbestand dar.

Steuerrecht

Übertragung von CO₂-Rechten

Mehrwertsteuererklärungspflicht des Empfängers

In der Verwaltungsanweisung vom 24. Januar 2011 (BO 3A-1-11) wird die Selbstdeklarierungspflicht zur Mehrwertsteuer bei der entgeltlichen Abtretung von nicht genutzten CO₂-Rechten an einen anderen innerhalb der EU arbeitenden „Umweltverschmutzer“ kommentiert. Die zugeteilten Ausstoßquoten und die entsprechenden Reduktionseinheiten stellen übertragbare immaterielle Rechte dar. Die entgeltliche Abtretung dieser Rechte ist eine mehrwertsteuerpflichtige Dienstleistung.

Die Mehrwertsteuer ist vom Empfänger der Leistung im Selbstdeklarierungsverfahren („Reverse-Charge-Verfahren“) zu begleichen. Auf der Rechnung, bzw. auf dem für die Abtretung der Rechte zu erstellenden Dokument, wird keine fällige MwSt.(-Pflicht) ausgewiesen. Es ist jedoch hierauf anzuzeigen, dass der Empfänger Mehrwertsteuerschuldner ist und dieser Verpflichtung entsprechend den Vorschriften von Art. 283-2 CGI nachzukommen hat.

Arbeitsrecht

Obligatorische Mindestsubvention des Betriebsrats

Verjährung des Anspruchsrechts

Die obligatorische Mindestsubvention, die ein Unternehmen an seinen Betriebsrat („comité d'entreprise“ oder „CE“) für dessen Verwaltungs- und Funktionskosten jährlich zu entrichten hat, beläuft sich auf 0,20% der Bruttolohnsumme der Gesellschaft. Darüber hinaus – wir berichteten bereits hierüber – unterstützt das Unternehmen in der Regel durch weitere Beträge, die jedoch keiner gesetzlichen Mindestregelung unterliegen, sein „CE“.

Der Betriebsrat verfügt über eine Einspruchsfrist von fünf Jahren, innerhalb derer er die Höhe dieser obligatorischen Zuwendung anfechten kann. Der Beginn der Fünfjahresfrist startet nicht bereits mit der Zahlung, sondern erst ab dem Zeitpunkt der Übergabe der

Dokumente, die dem Betriebsrat die Überprüfung der Richtigkeit des Geldbetrages ermöglichen. Bei einem möglichen Streitfall kann dadurch eine erhebliche Verlängerung der Einspruchsfrist eintreten.

Um jegliche Auseinandersetzungen zu vermeiden, bzw. zeitlich zu limitieren, empfiehlt es sich für den Arbeitgeber deshalb, dem „CE“ jährlich die Unterlagen auszuhändigen, die die Berechnung der „subvention de fonctionnement“, bzw. gegebenenfalls des beanspruchten Differenzbetrags ermöglichen. Damit wird zumindest eine Verlängerung der fünfjährigen Einspruchsfrist verhindert, so das Urteil der Sozialkammer des Kassationsgerichtshofes vom 1. Februar 2011.

Handelsrecht

Frauenquote in französischen Aufsichtsräten

Progressive Repräsentanz in Aktiengesellschaften

Durch Gesetz vom 27. Januar 2011 wurde eine progressive Repräsentanzpflicht von Frauen im Aufsichts- bzw. Verwaltungsrat von börsennotierten und zu einem späteren Zeitpunkt auch von nicht notierten Aktiengesellschaften eingeführt. Dabei ist zu unterscheiden: Für alle börsennotierten Unternehmen, die bisher noch keine Frau in ihrem Aufsichtsgremium auswiesen, ist eine Bestellung zumindest einer weiblichen Person spätestens in der nächsten außerordentlichen Hauptversammlung, die über die Nominierung von Aufsichtsratsmitgliedern zu beschließen hat, vorzunehmen.

Soweit das börsennotierte Unternehmen bereits über eine Frauenvertretung in seinem Aufsichtsgremium verfügt, muss bis 1. Januar 2014 deren Präsenz auf 20% und bis 1. Januar 2017 auf 40% angehoben werden. Im Bericht des

Präsidenten der Gesellschaft hinsichtlich des internen Kontrollsystems des Unternehmens ist zur Anwendung dieser Gesetzesvorschrift Stellung zu nehmen. Für alle nicht börsennotierten Aktiengesellschaften besteht noch eine längere Zeitschiene. Hier entsteht erst ab dem 1. Januar 2020 Handlungsbedarf. Danach sind ab diesem Zeitpunkt alle Aktiengesellschaften, die drei Jahre lang zumindest zwei der drei folgenden Kriterien erfüllen, betroffen: 500 Mitarbeiter, 50 Mio. € Umsatz oder eine Bilanzsumme von 50 Mio. €. Liegen diese Bedingungen vor, so sind ab dem obigen Datum die Aufsichtsgremien zu 40% mit Frauen zu besetzen.

Die Nichteinhaltung der neuen Gesetzesvorschrift führt zur Nichtigkeit der Bestellung der Mitglieder des Aufsichtsgremiums und zum Verbot von Sitzungsgeldzahlungen („jetons de présence“).

Arbeitsrecht

Berechnung des individuellen Fortbildungsanspruches („DIF“)

Einbeziehung eines Zeitarbeitsverhältnisses

Der französische Arbeitnehmer hat ein Recht auf 20 Stunden pro Jahr individueller Fortbildung („droit individuel à la formation“, „DIF“). Der Anspruch entsteht nach einem Jahr Betriebszugehörigkeit und beschränkt sich auf zeitlich unbegrenzte Arbeitsverhältnisse. Bei Kündigung sind im Entlassungsschreiben die noch bestehenden „DIF“-Ansprüche anzugeben, die in der Kündigungszeit geltend gemacht werden können.

In dem zugrundeliegenden Urteil der Sozialkammer des Kassationsgerichtshofes vom 27. Januar 2011 handelte es

sich um ein zunächst zeitlich befristetes Arbeitsverhältnis, das anschließend in ein unbegrenztes umgewandelt wurde. Dabei erhob sich die Frage, ab welchem Zeitpunkt der Fortbildungsanspruch entstand. Der Kassationsgerichtshof vertrat im Gegensatz zum Vorgericht die Meinung, dass für die gesamte – also sowohl für die befristete als auch unbefristete – Arbeitsvertragsdauer ein Anspruch gegeben war. Dem entlassenen Mitarbeiter hätten deshalb im Kündigungsschreiben die noch bestehenden „DIF“-Rechte, die aus der vollen Entlassungszeit resultieren, angegeben werden müssen.

Handelsrecht

Abweisung von ungedeckten Schecks trotz Überziehungskredit

Schadensersatzpflicht der Bank

Eine Bank richtete einem Kunden ein laufendes Bankkonto verbunden mit einem Überziehungskredit über einen bestimmten Betrag ein. Nachdem mehrere vorgelegte Schecks von der Bank mangels eines positiven Guthabensstandes des Kunden nicht eingelöst wurden, schloss das Bankinstitut das Konto und präsentierte ihm den Schuldsaldo. Die von der Bank eingereichte Klage auf Zahlung der Außenstände wurde abgewiesen.

Der Kassationsgerichtshof für Handels-sachen warf der Bank mit Urteil vom

18. Januar 2011 vor, dass sie trotz Einräumung eines Überziehungskredits, der im vorliegenden Fall sogar noch nicht einmal voll ausgeschöpft worden war, die eingereichten Schecks nicht eingelöst habe. Dem Kontoinhaber hingegen wurde ein Schadensersatzanspruch gegenüber der Bank zugesprochen und dies insbesondere, da ihm nur einmal vor Ablehnung des ersten Schecks ein Verweis wegen mangelnder Kontodeckung erteilt worden war. Laut Gericht hätte dem Kunden vor jeder Scheckabweisung eine Mahnung zugesandt werden müssen.

Strafrecht

Sind Pausenzeiten Bestandteil der Gehaltsbezüge?

Auswirkungen auf den gesetzlichen Mindestlohn („SMIC“)

Frankreich kennt seit vielen Jahren einen gesetzlichen Mindestlohn, der auf einem von der Regierung jährlich festgelegten Stundensatz basiert. In dem zugrundeliegenden Urteil des Strafsenats des Kassationsgerichtshofes vom 15. Februar 2011 ging es um die Frage, ob die bezahlten Pausenzeiten Bestandteil des Mindestlohnes sind und deshalb bei der Berechnung des „SMIC“ berücksichtigt werden können.

Das Gericht verneinte die Frage. Danach stellen die Pausenzeiten keine effektiven Arbeitszeiten dar. Der Arbeitnehmer untersteht in dieser Zeit nicht den Weisungen des Arbeitgebers und kann frei seinen persönlichen Beschäftigungen nachgehen.

Für die Berechnungshöhe des „SMIC“ ist von dem Stundenlohn für die effektiv geleistete Arbeitszeit auszugehen. Sachbezüge und sonstige Vorteile, die einen weiteren Bestandteil des Arbeitsentgeltes darstellen, sind zusätzlich zu berücksichtigen und erhöhen den „SMIC“. Der Ausgleich für die Pausenzeiten ist in gleicher Weise zu behandeln, d.h. er kann von dem Mindeststundenlohn („SMIC“) nicht abgezogen werden.

Der angeklagte Arbeitgeber hatte deshalb zu Unrecht den zu zahlenden Mindeststundenlohn um die Pausenzeiten geschmälert und machte sich deshalb eines strafrechtlichen Vergehens des Arbeitsrechts schuldig.

Sozialrecht

Fortbestand („portabilité“) der Ansprüche eines ausgeschiedenen Arbeitnehmers

Zwei unterschiedliche Anwendungsfälle

1. Zusatzkranken- („mutuelle“) und
Vorsorgeversicherung („prévo-
yance“)

Seit dem 1. Juli 2009 sind alle Unternehmen unter gewissen Voraussetzungen verpflichtet, ihren ausgeschiedenen Mitarbeitern – soweit dies gewünscht wird – die Prämien für die obigen Versicherungen für einen Maximalzeitraum von neun Monaten weiterzuzahlen. Der Anspruch setzt voraus, dass der ehemalige Arbeitnehmer während seiner Betriebszugehörigkeit über ein entsprechendes Recht tatsächlich verfügte. So sehen z.B. viele interne Betriebsvereinbarungen eine Mindestzugehörigkeit im Unternehmen von einem Jahr vor. Des Weiteren steht der Anspruch nur arbeitslosen Personen zu. Der ausgeschiedene Mitarbeiter muss deshalb monatlich seinem alten Arbeitgeber einen Nachweis über den Bezug von Arbeitslosengeld erbringen.

2. Individuelles Fortbildungsrecht („DIF“)

Dieses seit einigen Jahren existierende individuelle Fortbildungsrecht („droit individuel à la formation“, „DIF“), das zunehmend aufgrund der damit verbundenen Zahlen an Bedeutung gewinnt, besteht mit Gesetz vom 26. November 2009 auch nach Beendigung des Arbeitsvertrages weiter. Danach kann der „DIF“ – jährlicher Fortbildungsanspruch von 20 Stunden, der maximal kumuliert 120 Stunden betragen kann – der bei Kündigung des Mitarbeiters noch nicht genutzt wurde, weiter geltend gemacht werden. Zusätzlich zum bestehenden Stundenausgleich steht dem ausscheidenden Arbeitnehmer ein Pauschalbetrag von 9,15 € pro Stunde für die gewünschte Fortbildung zu.

Der Anspruch entfällt lediglich bei einer Kündigung wegen schweren Fehlverhaltens („faute lourde“), der jedoch bisher nur selten von den Gerichten angenommen wurde, da er eine Schädigungsabsicht des Mitarbeiters voraussetzt.

Der ausgeschiedene Arbeitnehmer kann sein „DIF“-Recht während der Dauer von zwei Jahren bei seinem neuen Arbeitgeber geltend machen. Die Kosten hierfür, begrenzt auf einen Pauschalbetrag von 9,15 € pro geltend gemachter DIF-Stunde, sind von dem zuständigen Fortbildungsorganismus („OPCA“) zu tragen. Im Arbeitszeugnis des ausgeschiedenen Arbeitnehmers sind deshalb die noch bestehenden Stunden und die zuständige „OPCA“ anzugeben.

Die finanziellen und administrativen Auswirkungen aus den beiden angeführten Ansprüchen eines ausgeschiedenen Mitarbeiters sind nicht unerheblich. Ihre Folgen können durch vorbeugende Maßnahmen teilweise abgemildert werden.

Handelsrecht

Zeitpunkt der Zahlungsunfähigkeit

Heranzuziehende Elemente

Der Antrag auf Konkurs ist nach französischem Handelsrecht erst bei Zahlungsunfähigkeit zu stellen. Die Überschuldung des Unternehmens ist nicht ausreichend. Deshalb ist es umso wichtiger zu wissen, welche Elemente den Zustand der Zahlungsunfähigkeit charakterisieren.

So befindet sich laut Urteil vom 15. Februar 2011 der Handelskammer des Kassationsgerichtshofes ein Unternehmen noch nicht im Zustand der Zahlungsunfähigkeit, wenn es seinen fälligen Schulden eine Kreditreserve oder auch ein Moratorium entgegenhalten kann. Es ist also laut Gericht nicht

entscheidend, inwieweit die fälligen Passiva tatsächlich eingefordert werden können, sondern vielmehr welche anderen Aktivpositionen und sonstigen Rechte der Zahlungsunfähigkeit gegenüber stehen. Ein noch nicht verkaufter Geschäftswert („fonds de commerce“) oder auch ein nicht veräußertes Betriebsgebäude stellen hingegen keinen verfügbaren Aktivposten dar und, so der Kassationsgerichtshof, können damit auch nicht als Konkursaufhebungsgrund geltend gemacht werden.

Arbeitsrecht

Belegschaftsverkäufe

Keine Toleranzgrenze für Preisnachlässe durch die Muttergesellschaft

Sozialversicherungspflichtige Sach-
bezüge für die Belegschaft

Die von der Muttergesellschaft an die Belegschaft des Tochterunternehmens gewährten Preisnachlässe stellen sozialversicherungspflichtige Sachbezüge dar. So die Sozialkammer des Kassationsgerichtshofes mit Urteil vom 22. Februar 2011, womit er seine bisherige Rechtsprechung bestätigte. Wir berichteten

bereits in einem ähnlichen Fall in unserer DiagnosticNews-Ausgabe Nr. 63.

Dem obigen Urteil lag folgender Sachverhalt zugrunde: Die Mitarbeiter der Gesellschaft eines Tochterunternehmens der Fiat-Gruppe hatten die Möglichkeit, jährlich sechs Autos dieser Marke für sich persönlich oder auch für ihre Familienangehörige zu einem Abschlag von 19 bis 26% zu kaufen. Hierzu konnte noch ein Treuebonus basierend auf der

Gesamtzahl der erworbenen Fahrzeuge kommen.

Der Kassationsgerichtshof verwarf die vorgebrachten Argumente, die Belegschaft könne sich auf den Ministererlass von 2003 berufen, wonach Preisnachlässe an Mitarbeiter bis zu 30% von der Sozialversicherung befreit wären. Der Erlass gehe, so das Gericht, von Reduzierungen auf Waren aus, die von der Gesellschaft selbst produziert würden. Fahrzeuge, die von der Muttergesellschaft hergestellt würden, fielen nicht unter diese Befreiung. Die Nachlässe waren dementsprechend der Bemessungsgrundlage für die Sozialversicherung zuzurechnen.

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 Engagemnt 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 Engagemnt hat COFFRA zu einem erfolgreichen Beratungsunternehmen werden lassen. Das Unternehmen startete im Jahr 1985; die Beratungstätigkeit und das Frankreich-Engagemnt 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 April 2011

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