

Wirtschaftsprüfung
Steuerberatung
Outsourcing
Interimsservice
Rechtsberatung
Unternehmensberatung



www.coffra.de

Editorial

Die zusätzliche Arbeitnehmerprämie



Lieber Leser,

der Gesetzesentwurf der Regierung liegt nunmehr vor: Alle Unternehmen mit mindestens 50 Mitarbeitern, die im Vergleich zu den zwei vorangegangenen Geschäftsjahren für 2011 eine höhere

Dividendenausschüttung vorsehen, müssen an ihre Arbeitnehmer in diesem Jahr eine Sonderprämie zahlen.

Der Betrag ist nicht gesetzlich festgeschrieben, sondern mit den Sozialpartnern (Betriebsrat) auszuhandeln. Soweit keine Einigung erzielt wird, ist die Summe vom Arbeitgeber einseitig festzulegen. Die Prämie kann je nach Betriebszugehörigkeit des Begünstigten variieren. Sie kann im Rahmen der im Unternehmen bereits bestehenden Vereinbarungen wie „participation“/„intérêtressement“ zusätzlich zur Auszahlung kommen.

Die Ankündigung hat einen Sturm der Entrüstung unter den französischen Unternehmern ausgelöst, wobei auch insbesondere die Rückwirkung der Maßnahme – der Dividendenbeschluss für 2011 lag in vielen Gesellschaften bereits vor – kritisiert wurde.

Die Prämie soll bis zu einem Betrag von 1.200 € von den normalen Soziallab-

gaben befreit sein. Da aber die anderen Sozialsteuern („CSG“/„CRDS“) weiterhin erhoben werden, und auch die Pauschalsteuer („forfait social“) in Höhe von 6% anfällt, wird die Maßnahme ebenfalls die Staatskasse bereichern. Die Schätzungen der Regierung gehen von 4 Millionen begünstigten Arbeitnehmern aus und sehen zusätzliche Staatseinnahmen von 375 Mio. € vor.

Erfreulicherweise befindet sich die französische Wirtschaft wieder auf einem relativ starken Wachstumskurs – im ersten Quartal 2011 war ein Anstieg des BSP von 1% zu verzeichnen, und für das gesamte Wirtschaftsjahr wird nunmehr von 2,2% ausgegangen – so dass die unerwartete Belastung für die Unternehmen noch ertragbar sein sollte.

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

Ihre DiagnosticNews-Redaktion

Dr. Kurt Schlotthauer

kschlotthauer@coffra.fr

Arbeitsrecht

Überstundenregelung für Führungskräfte

Gravierende Folgen durch Nichteinhaltung von Formvorschriften

Das französische Arbeitsrecht sieht vor, dass Führungskräfte („cadres dirigeants“) grundsätzlich nicht der normalen gesetzlichen Arbeitszeitregelung unterliegen, wie z.B. der 35-Stundenwoche oder dem Recht auf Überstundenzahlung.

Die erbrachte Arbeitszeit dieser Arbeitnehmergruppe wird als Globalleistung ohne Berücksichtigung der tatsächlich geleisteten Stunden honoriert („forfait sans référence horaire“). Ein Anspruch auf Überstundenbezahlung scheidet damit bereits dem Grunde nach aus. Viele Branchenabkommen sehen darüber hinaus vor, dass im Arbeitsvertrag eines „cadre dirigeant“ auf dessen Verpflichtung zur Erbringung einer Globalleistung und der sich daraus ergebenden Pauschalzeitabgeltung nochmals hingewiesen werden muss.

Als „cadre dirigeant“ definiert das Gesetz Arbeitnehmer, denen eine große Verantwortung übertragen ist und damit eine weitreichende Unabhängigkeit in der Gestaltung ihres Arbeitsablaufes zusteht, die wichtige Entscheidungen selbständig treffen können und letztlich

zu den höchsten Gehaltsempfängergruppen des Unternehmens zählen.

Der Kassationsgerichtshof nahm in seinem Urteil vom 6. April 2011 zu der Frage Stellung, welche Folgen sich aus einer Nichterwähnung der Pauschalregelung im Arbeitsvertrag für einen „cadre dirigeant“ ergeben.

In dem zugrundeliegenden Sachverhalt hatte die betroffene Führungskraft die Bezahlung der geleisteten und nachgewiesenen Überstunden mit dem Hinweis auf eine fehlende Erwähnung im Arbeitsvertrag geltend gemacht. Das oberste Gericht gab dem Klageanspruch statt. Nach Auffassung des Kassationsgerichtshofes handelte es sich nicht um eine bloße Formalie, die nicht eingehalten wurde, sondern um eine Grundbedingung. Ihr Fehlen habe die Nichtigkeit der Pauschalzeitabgeltung zur Folge.

Auf der Grundlage dieser Entscheidung ist es dringend angeraten, die Arbeitsverträge der Führungskräfte unter diesem Gesichtspunkt zu überprüfen und eine eventuelle Anpassung vorzunehmen.

Steuerrecht

Haftung des Staates für Fehler der Finanzverwaltung

Schadensnachweispflicht des Steuerpflichtigen

Die Finanzverwaltung haftet für alle Fehler, die ihr bei der Steuereinzahlung unterlaufen, soweit dadurch ein direkter Schaden beim Steuerpflichtigen eintritt. Aber nicht jegliches Fehlverhalten führt zur Verantwortung des Staates. Der geltend gemachte Schaden muss direkt und zweifelsfrei als Folge des hoheitlichen Fehlers abgeleitet werden können.

So der oberste Verwaltungsgerichtshof („Conseil d'Etat“) mit Urteil vom 21. März 2011. In seinen Ausführungen erinnert er daran, dass die bloße, nicht ordnungsgemäße Steuereinzahlung zur Schadensbegründung nicht ausreicht. So hätte laut Gericht der Steuerpflichtige dann keinen Schaden erlitten, wenn die

Steuerschuld sowieso angefallen wäre. Damit könne die Begründung für den Schaden auch nicht in dem Verhalten der Verwaltung zu suchen sein, wenn diese nachweist, bei Einhaltung der vorgeschriebenen Formalitäten die gleichen Maßnahmen (Steuereinzahlung) ergriffen zu haben.

Im Klartext: Die Haftung der Verwaltung für einen begangenen Fehler ist nur gegeben, wenn der Steuerpflichtige nachweist, dass die nicht formgerechte Steuerfestsetzungsentscheidung bei ihm zu direkten materiellen Schäden (z.B. Zusammenbruch des Unternehmens) oder auch anderen Existenzproblemen (Kreditwürdigkeit, notwendiger Verkauf seines Wohnsitzes, ...) führte.

Handelsrecht

Wann ist ein Liquidationsverfahren unabdingbar?

Auflistung einiger Kriterien

Soweit ein Unternehmen sich im Zustand der Zahlungsunfähigkeit befindet, d.h. es mit den vorhandenen liquiden Mitteln die fälligen Schulden nicht mehr begleichen kann, kann ein Urteil auf Fortführung mit einer Beobachtungsfrist („jugement de redressement“), um eine eventuelle Gesundung der Gesellschaft zu ermöglichen, ergehen. Eine Liquidation hingegen stellt eine definitive Maßnahme dar. Ein solches Urteil kann nur dann ausgesprochen werden, wenn über die Zahlungsunfähigkeit hinaus eine Wiederherstellung der wirtschaftlichen Weiterführungskapazität des Unternehmens als nicht mehr erreichbar angenommen wird.

Im zugrundeliegenden Sachverhalt war von dem zahlungsunfähigen Unterneh-

men die Einleitung des Liquidationsverfahrens gerichtlich angegriffen worden. Nach Auffassung des Kassationsgerichtshofes (Urteil vom 1. Februar 2011) war die Klage unter Berücksichtigung des gegebenen Tatbestandes unbegründet. Eine Weiterführung war nach Auffassung des Gerichts nicht ernsthaft ins Auge zu fassen gewesen, da der bisherige Geldgeber, ein Finanzfonds bereits seit zwei Jahren geschlossen war und die Gesellschaft über keinerlei Aktivwerte mehr verfügte. Des Weiteren konnte die Gesellschaft die gewünschte finanzielle Unterstützung nicht glaubwürdig nachweisen. Und letztlich hatte sie die von den Lieferanten eingeräumten Zahlungsfristen nicht eingehalten.

Arbeitsrecht

Verlängerung der Probezeit

E-Mail taugliches Kommunikationsmittel?

Die Verlängerung der Probezeit eines Arbeitsverhältnisses kann unter der Voraussetzung von zwei Bedingungen vorgenommen werden: Die Möglichkeit der Verlängerung muss entweder im Branchentarifabkommen vorgesehen und im Einstellungsschreiben angekündigt worden sein oder einen Bestandteil des Arbeitsvertrages darstellen. Des Weiteren muss der Arbeitnehmer vor Beginn der neuen Probezeit seine prinzipielle Einwilligung hierzu gegeben haben.

Die Kommunikation über die Verlängerung der Probezeit kann im Rahmen eines E-Mail-Austausches zwischen Arbeitgeber und -nehmer erfolgen.

Dabei ist zu beachten, dass die rechts-wirksame Benachrichtigung des Arbeitnehmers mittels E-Mail nur möglich ist, soweit der Tarifvertrag keine anderen Mittel, wie z. B. den Einschreibebrief vorseht.

Des Weiteren setzt eine für den Betroffenen verbindliche Verlängerungszeit voraus, dass der ihm zugegangene E-Mail-Text klar und unmissverständlich ist. Dabei erhebt sich die zusätzliche Frage, ob eine elektronische Unterschrift notwendig ist, um im Streitfall jegliche Zweifel auszuräumen. Soweit dies zu bejahen wäre, könnten aber nur Unternehmen, die über entsprechende Verfahren verfügen, sich der Verständigung über E-Mail bedienen.

Rechnungslegung

Aktivierungspflicht ohne Eigentümerstellung

Aufwendungen für eine notwendige Absicherung der eigenen Betriebsaktivität

In einer Stellungnahme der französischen Wirtschaftsprüferkammer („CNCC“) ging es um die bilanzielle Behandlung von Aufwendungen eines Nichteigentümers für den Bau eines Tunnels, die dieser als Betreiber eines Steinbruches für dessen Eigentümer erbringen musste.

Nach Auffassung der Kammer handelt es sich um einen aktivierungspflichtigen Aufwand des Betreibers und dies, obwohl er nicht das Eigentum an dem errichteten Tunnel erlangte. Dabei war insbesondere zu berücksichtigen, dass im vorliegenden Sachverhalt der Tunnelbau eine Vorbedingung für die Erlangung der Abbaugenehmigung des Steinbruches darstellte. Nur so konnten laut „CNCC“ dessen zukünftige wirtschaftliche Nutzung und die dazu gehörenden Rechte sichergestellt werden. Diese würden damit eindeutig dem Steinbruchbetreiber und nicht dem

Eigentümer des Tunnels zustehen. Des Weiteren ergäbe sich aus der Vereinbarung zwischen beiden – danach lag die exklusive Benutzung des Tunnels beim Betreiber – dass diesem mit ausreichender Sicherheit die zukünftigen wirtschaftlichen Erträge zugeordnet werden könnten.

Die Aufwendungen für den Tunnelbau waren somit nach Fertigstellung unter dem körperlichen Anlagevermögen des Steinbruchbetriebes, Rubrik „Fremder Boden“ zu aktivieren. Die entsprechenden Abschreibungen waren über die Laufzeit, und zwar über die Kürzere, die sich aus dem Vergleich zwischen der Dauer für den Steinbruchabbau und der für die Lebensdauer eines Tunnelbaus ergeben, vorzunehmen. Darüber hinaus waren, soweit Anzeichen für eine Substanzverminderung des Steinbruches sich abzeichneten, entsprechende Wertberichtigungen vorzunehmen.

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

Steuerrecht

Vermutung für eine Gewinnausschüttung

Zwischenschaltung einer juristischen Person

Geldbeträge auf debitorischen Gesellschafterverrechnungskonten einer körperschaftsteuerpflichtigen Gesellschaft erlauben der Finanzverwaltung, deren Ausschüttung zugunsten der natürlichen Person zu vermuten und eine entsprechende Besteuerung bei ihr vorzunehmen. Grundsätzlich ist es dabei unerheblich, d. h. die steuerliche Vermutung besteht zunächst und kann nur durch besondere Tatumstände widerlegt werden, ob das Verrechnungskonto direkt oder durch eine zwischengeschaltete Gesellschaft vom natürlichen Gesellschafter gehalten wird.

Im vorliegenden Sachverhalt wurde ein debitorisches Gesellschafterverrechnungskonto in einer Aktiengesellschaft durch eine Einmann-GmbH („EURL“), deren alleiniger Gesellschafter gleichzeitig auch deren Geschäftsführer war, gehalten. Der oberste Verwaltungsgerichtshof („Conseil d'Etat“) hatte mit Urteil vom 26. Januar 2011 darüber zu entscheiden, ob beim Alleingesellschafter der „EURL“ persönlich, also trotz Zwischenschaltung einer juristischen Person, der Saldo seines debitorischen Verrechnungskontos als ein ihm zugeflossenes Einkommen zu besteuern war.

Der „Conseil d'Etat“ bejahte diese Frage. Nach seiner Auffassung stellt die „EURL“ keine wirksame Abschirmung dar. Der natürliche Gesellschafter als letztes Glied der Kette war der tatsächliche Begünstigte der dem Verrechnungskonto zugeflossenen Beträge. Dies ergäbe sich auch aus der Würdigung des Sachverhaltes: Die zwischengeschaltete „EURL“ hatte keine eigenständige Aktivität und hatte bisher weder eine MwSt.-Erklärung noch einen Jahresabschluss abgegeben. Damit seien die gewährten Geldmittel direkt beim Alleingesellschafter der „EURL“ als zugeflossenes Einkommen zu versteuern.

Die obige Entscheidung ist auch auf Personengesellschaften anwendbar. Darüber hinaus ist noch rein informativ darauf hinzuweisen, auch um den Hintergrund der obigen Entscheidung besser verstehen zu können, dass Darlehen oder andere geldliche Vorstüsse, die einem natürlichen Gesellschafter einer Aktiengesellschaft gewährt werden, einen handelsrechtlich verbotenen Vorgang („opération interdite“) darstellen.

Handelsrecht

Versteckte Mängel

Keine Vertragsauflösung mehr nach erfolgter Reparatur

Der Käufer einer Ware kann nach französischem Handelsrecht sofort nach Feststellung des Fehlers die Vertragsauflösung oder aber auch die teilweise Rückzahlung des Kaufpreises verlangen.

So kann der Käufer, soweit der Verkäufer eine Reparatur der Mängel vorschlägt, dies jederzeit ablehnen. Wenn der Käufer aber der Mängelbeseitigung zu-

stimmt und dies auch zufriedenstellend ausgeführt wird, verliert er damit sein Vertragsauflösungsrecht.

Darüber hinaus kann jedoch der Käufer Ersatzansprüche für eventuell erlittene Schäden, die durch die zunächst mangelhafte Ware bei ihm eingetreten sind, geltend machen. So das Urteil des Kassationsgerichtshofes in Handels-sachen („Cour de Cassation“) vom 1. Februar 2011.

Arbeitsrecht

Veränderung der Arbeitszeiten möglich

Ausnahme: Sonntagsarbeit

Der Arbeitgeber darf unter bestimmten Bedingungen die individuellen Arbeitszeiten des Mitarbeiters verändern. Die Modifikationen dürfen jedoch nicht die zugesicherte Sonntagsruhe in Frage stellen.

So kann der Arbeitgeber, dessen Arbeitnehmer bisher von Montag bis Freitag arbeitete, diesen nicht zwingen, in Zukunft von Mittwoch bis einschließ-

lich Sonntag tätig zu werden. Obwohl die Wochenarbeitszeit weiterhin bei 35 Stunden liegt, kann der Arbeitnehmer eine solche Aufteilung ablehnen, da sie dazu führen würde, am Sonntag arbeiten zu müssen.

Eine gegen den Arbeitnehmer ausgesprochene Kündigung wegen Verweigerung der neuen Arbeitszeit ist damit unzulässig.

Steuerrecht

Temporäre Begrenzung der Auswirkungen der „neuen“ Gewerbesteuer („CET“)

Rückerstattungsantrag ab 3. Mai 2011

Wir berichteten bereits ausführlich über die neue französische Abgabe („CET“), die seit dem 1. Januar 2010 an die Stelle der alten Gewerbesteuer („taxe professionnelle“) getreten ist. Die über viele Jahre hinweg politisch umkämpfte Steuer, die insbesondere Investitionen in Produktionsmittel belastete, wurde durch eine komplizierte Abgabe abgelöst. Die neue Steuer beruht auf zwei völlig getrennten Abgaben, die auf unterschiedlichen Bemessungsgrundlagen beruhen: zum einen auf dem Grundvermögen („CFE“) und zum anderen auf der Wertschöpfung („CVAE“).

Nicht für alle Unternehmen führte die neue Regelung zu einer Verringerung der bisherigen Gewerbesteuerbelastung. Durch die Einführung des Kriteriums der Wertschöpfung entstanden insbesondere für Unternehmen mit einem entsprechend hohen Personalaufwand, also

z.B. Dienstleistungsgesellschaften, größere Belastungen als nach dem alten System. Um diesen Effekt abzumildern, wurde eine zeitlich limitierte Glättung der Auswirkungen der „CET“ eingeführt. Ab dem 3. Mai 2011 können die betroffenen Unternehmen einen Antrag auf Rückerstattung, der jedoch nur mit zukünftigen „CET“-Schulden verrechnet werden kann, stellen.

Den Antrag auf Reduzierung der „CET“-Abgabe für 2010 kann ein Unternehmen dann stellen, wenn die ehemalige Gewerbesteuer („taxe professionnelle“) auf der Basis 2009 errechnet, erhöht um 10%, einen niedrigeren Betrag ergab als

die neuen Abgaben. Der Differenzbetrag kann für 2010 zu 100% und danach bis 2014 mit fallenden Prozentsätzen geltend gemacht werden. Zur besseren Illustration nachstehend ein Zahlenbeispiel:

- alte Gewerbesteuer beläuft sich auf 185.000 €
- „CET“ 2010 beträgt 258.000 €
- Nach der Berechnungsformel ergibt sich ein Differenzbetrag von: $258.000 - (1,10 \times 185.000) = 54.500$
- Die Differenz kann in den folgenden Jahren (2011-2014) wie folgt angeordnet werden:

Basis	2010	2011	2012	2013
Sätze	100%	75%	50%	25%
Begrenzungsbetrag	54.500	40.875	27.250	13.625

Handelsrecht

Auflösung einer GmbH – Rechtsmissbrauch

Schadensersatzpflicht des Mehrheitsgesellschafters

Die Gesellschafter einer GmbH können zu jedem Zeitpunkt die vorgezogene Auflösung der Gesellschaft beschließen. Der Auflösungsbeschluss darf jedoch nicht konträr zu den Interessen der Gesellschaft stehen und darüber hinaus auch nicht darauf abzielen, dem Mehrheitsgesellschafter zu ermöglichen, sich seiner Verpflichtungen gegenüber dem Minderheitsgesellschafter zu entledigen.

In diesem Sinne erachtete die Kammer für Handelssachen des Kassationsge-

richtshofes mit Urteil vom 8. Februar 2011 den Auflösungsbeschluss einer GmbH aus folgenden Gründen für nichtig: Der auf Initiative des Mehrheitsgesellschafters betriebene Beschluss erging ohne ausreichende Begründung. Der Mehrheitsgesellschafter nutzte missbräuchlich seine rechtliche Stellung, um die Auflösung der Gesellschaft zu erreichen und damit sich von seinen Engagements, die Anteile des Minderheitsgesellschafters zu einem be-

stimmten, bereits früher festgelegten Preis kaufen zu müssen, zu befreien.

Der abgewiesene Mehrheitsgesellschafter wurde zusätzlich zur Zahlung von Schadensersatz verurteilt. Nach Auffassung des Gerichts bestand der Schaden des Minderheitsgesellschafters darin, dass er durch den Auflösungsbeschluss des Mehrheitsgesellschafters der Möglichkeit beraubt wurde, an Letzteren seine Geschäftsanteile zu den vertraglich vereinbarten Bedingungen verkaufen zu können.

Arbeitsrecht

Kündigung eines Mitglieds des Betriebsrates

Formalistische Vorgehensweise

Die vorgesehene Kündigung eines Mitglieds des Betriebsrates ist zunächst diesem Gremium anzuzeigen. Die definitive Entlassung bedarf zusätzlich der Genehmigung des Arbeitsinspektors.

Wenn der zu entlassende Mitarbeiter, dessen vorgesehene Kündigung dem

Betriebsrat bereits vorgetragen wurde, nach Beschlussfassung dieses Gremiums und vor Autorisierung des Arbeitsinspektors ein neues Mandat erhält, so ist das obige Verfahren nochmals einzuleiten. Dem Betriebsrat ist dann ein weiteres Mal die Entlassung des Betroffenen

anzuzeigen und dies auch dann, wenn das obige Gremium im ersten Durchgang bereits seine Meinung zu dem Kündigungsverfahren zum Ausdruck gebracht hatte. Bei Nichteinhaltung dieser Vorgehensweise darf der Arbeitsinspektor keine Entscheidung treffen. So der oberste Verwaltungsgerichtshof („Conseil d'Etat“) mit Urteil vom 9. Februar 2011.

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 Engagements 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 dement-sprechenden 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 Juni 2011