

Wirtschaftsprüfung  
Steuerberatung  
Outsourcing  
Interimsservice  
Rechtsberatung  
Unternehmensberatung



www.coffra.de

## Editorial

### Rente ab 62 Jahren



Lieber Leser,

seit dem 1. Juli ist es nun unumstößlich: Das bisherige Renteneintrittsalter von 60 Jahren wird um vier Monate erhöht, um in 2018 definitiv 62 Jahren zu betragen. Um in den Genuss eines

100%-igen Rentenanspruches zu gelangen, bedarf es aber auch gleichzeitig Einzahlungen in die Rentenkasse von 41 Jahren. Diese Dauer wurde nun ebenfalls für Rentenanwärter in 2016 auf 41,5 Jahre erhöht. Damit hat sich Frankreich endlich aus dem unteren Bereich in Europa abgesetzt. Einem sozialistischen Traum, der in 1982 durch die Festlegung des Rentenalters auf 60 Jahre begann, wurde ein Ende gesetzt. Die Maßnahme erscheint, trotz weiterhin hoher französischer Geburtenraten, keineswegs ausreichend. Dennoch ist hiermit ein wichtiger Schritt unternommen, um die Rentenproblematik bei immer längeren Lebenserwartungen zu lösen.

Die befürchteten Streiks blieben aus und die weiterbestehende Möglichkeit, vor 60 Jahren wegen einer besonders schwierigen Arbeitstätigkeit bereits in Rente gehen zu können, wurde laut der nationalen Rentenkasse („CNAV“) bisher nur sehr limitiert in Anspruch genommen.

Frankreich hat nunmehr andere Sorgen. Ein äußerst wichtiger Bereich ist dabei

die Begrenzung der Schuldenbelastung, die bei 84,5% des BSP mit steigender Tendenz liegt sowie das Budgetdefizit, das in 2011 auf -5,7% zurückgefahren werden soll, um in 2013 die Maastricht-Grenze von -3% zu erreichen. Gleichzeitig limitiert weiterhin eine hohe Arbeitslosigkeit, die auch laut Voraussagen bis Ende 2011 nicht unter 9% fallen wird, den Handlungsspielraum.

Gewaltige Anstrengungen, die nur mit unpopulären Maßnahmen erreicht werden können. Hierzu dürfte aber das Umfeld nicht gerade sehr günstig sein – immerhin befindet sich Frankreich in einem richtungsentscheidenden Wahljahr.

Aber jetzt beginnt erst einmal wieder das bekannte Sommerloch – also wie es französisch heißt: „à la rentrée“ – bis zum September.

Wir wünschen Ihnen erholsame Urlaubstage und berichten Ihnen wieder ab September.

Ihre DiagnosticNews-Redaktion

Dr. Kurt Schlotthauer

kschlotthauer@coffra.fr

## Steuerrecht

### Verfassungsmäßigkeit von Steuerstrafen

#### Anhebungssätze von 40% und 80% sind angemessen

Bei Nichtabgabe von Steuererklärungen und nach erfolgter Inverzugssetzung, aber auch bei Bösgläubigkeit des Steuerpflichtigen kann eine 40%-Erhöhung des geschuldeten Steuerbetrags festgelegt werden. Dieser Prozentsatz kann auf 80% angehoben werden, soweit eine nicht angegebene Geschäftsausübung beim Steuerpflichtigen festgestellt wird.

Beide Steuerstrafen sind vom Verfassungsgericht („Conseil Constitutionnel“) als verfassungskonform angesehen worden: Nach Auffassung des Gerichtes stellen die Strafen finanzielle Sanktionen dar, die der Sache nach im direkten Zusammenhang mit der Rechtsver-

letzung stehen. Darüber hinaus – so das Verfassungsgericht – sieht auch das Gesetz eine Anpassung der Strafen unter Berücksichtigung des Verhaltens des Steuerpflichtigen vor.

Die Sanktionen stellen generell auch keinen Verstoß gegen den persönlichen Charakter einer Strafe dar. Es obliegt vielmehr dem Richter, in jedem Einzelfall nach Würdigung der Umstände den vom Gesetz vorgesehenen Prozentsatz (d.h. die Höchstsätze) beizubehalten, zu ermäßigen oder sogar ganz zu erlassen.

Letztlich, so das Gericht, erscheinen die Strafsätze von 40% bzw. 80% der Höhe nach als angemessen.

## Steuerrecht

### Steuerliche Behandlung von Beteiligungen

#### Sonderbesteuerung von Patenten und Lizenzen

Wertberichtigungen auf Beteiligungen sind steuerlich nicht abzugsfähig. Für die steuerliche Behandlung von Verlusten, die bei der Veräußerung von Beteiligungen entstehen, ist zu unterscheiden: Handelt es sich um Beteiligungen, die länger als zwei Jahre vom Unternehmen gehalten wurden, so entfällt die steuerliche Absetzbarkeit. Besteht hingegen nur eine kürzere Haltefrist, so können die Verluste steuerlich genutzt werden.

Für Buchgewinne, die bei der Beteiligungsweggabe entstehen, ist hinsichtlich der steuerlichen Auswirkungen ebenfalls zwischen einer Haltefrist von weniger und mehr als zwei Jahren zu unterscheiden.

Für den ersten Fall, also bei einer Haltefrist von weniger als zwei Jahren, ist der realisierte Buchgewinn zu dem normalen Körperschaftsteuersatz (33,3%) zu versteuern, wogegen bei einer längeren Haltefrist eine grundsätzliche

Steuerbefreiung – nach Abzug von 5% (effektive Belastung 1,6%) eintritt.

Buchgewinne, die bei der Veräußerung von Patenten, patentfähigen Erfindungen und industriellen Verfahrenstechniken erzielt werden, unterliegen – soweit die veräußerten Werte vor mehr als zwei Jahren erworben wurden, einem ermäßigten Steuersatz von 15%. Soweit die obigen Wirtschaftsgüter von den Unternehmen selbst geschaffen wurden, entfällt die Haltefrist von zwei Jahren.

In gleicher Weise werden die Nettoerträge aus Lizenz- und seit dem 1. Januar 2011 auch aus Unterlizenzverträgen, die die Zurverfügungstellung der obigen Wirtschaftsgüter zum Gegenstand haben, behandelt. Der ermäßigte Steuersatz von 15% ist erstmalig im dritten Jahr nach Abschluss des Lizenzvertrages anwendbar. Lizenz-/Unterlizenzentnahmen für selbstgeschaffene Patente und ähnliche Rechte sind hingegen sofort steuerermäßigend.

## Aktuell

### Deutlich verbesserte Zahlungsziele in 2010

#### Auslaufen der Ende 2011 bestehenden Sonderregelungen

Der dem zuständigen Minister vorgelegte Bericht 2010 über die Entwicklung der Zahlungsziele in Frankreich spricht von einer deutlichen Verbesserung gegenüber dem Vorjahr. Gleichzeitig war eine positive Auswirkung auf die weiterhin schwache Finanzlage der Mittel- und Kleinunternehmen („PME“) zu verzeichnen.

Zur Erinnerung ist darauf hinzuweisen, dass durch das Modernisierungsgesetz der Wirtschaft („LME“, „loi de modernisation de l'économie“) vom 4. August 2008 die französischen Zahlungsziele auf 45 Tage nach Monatsende und 60 Tage nach Rechnungserstellung, soweit keine abweichenden Branchenabkom-

men in besonderen Aktivitäten abgeschlossen wurden, festgelegt worden waren.

Nach den Ausführungen des Ministers haben die Maßnahmen der kürzeren Zahlungsziele zu einer Verbesserung des Geldmittelbestandes der „PME“ um ca. 3 Mrd. € geführt. Diese positive Tendenz hat sich in der Zwischenzeit weiterhin verbessert.

Es bestehen derzeit noch 39 Branchenabkommen, die längere Zahlungsziele vorsehen und die grundsätzlich zum 31. Dezember 2011 definitiv auslaufen müssten. Das Ministerium versicherte, für eine Einhaltung dieser Frist Sorge zu tragen.

**Arbeitsrecht****Vorschlag auf Beschäftigung im Ausland****Modalitäten**

Es ist zwingendes französisches Arbeitsrecht, den aus wirtschaftlichen Gründen entlassenen Mitarbeitern ein Übernahmeangebot innerhalb der Gruppe zu unterbreiten. Dieses Gebot besteht auch für Tochtergesellschaften ausländischer Gruppen. Ein Verwaltungsvertrag des Arbeitsministeriums vom 15. März 2011 präzisiert das hierzu bereits im Mai 2010 ergangene Gesetz.

Die Arbeitsdirektion hat hierzu einen Fragebogen, der an den zu entlassenden Arbeitnehmer zu verschicken ist, entwickelt. Das Schreiben beinhaltet die im Ausland gelegenen, vorgeschlagenen Arbeitsplätze und erfragt umfassende Informationen zu den lokalen Arbeitsbedingungen (Gehalt, Neben-

kosten etc.). Grundsätzlich geht das Gesetz von äquivalenten Gehaltsbezügen aus. Dies verbietet dem Arbeitgeber jedoch nicht – soweit in den jeweiligen Ländern keine anderen Möglichkeiten vorliegen – niedrigere Bezüge anzubieten.

Die Zustimmung für das abgegebene Übernahmeangebot im Ausland ist vor Einleitung des Entlassungsverfahrens bei den Betroffenen einzuholen. Das Angebot kann je nach Einzelfall mit der obligatorischen Einladung zum Entlassungsgespräch („entretien préalable“) verschickt werden. Der Arbeitnehmer verfügt über eine Erwiderungsfrist von sechs Tagen; ein Schweigen gilt als Ablehnung des Angebotes. Damit ist der Arbeitgeber seiner Übernahmeverpflichtung nachgekommen.

**Steuerrecht****Statt Abschaffung, Änderung der Vermögensteuer („ISF“)****Wegfall des „bouclier fiscal“**

Die Vermögensteuer bleibt Frankreich erhalten – die Abschaffung, die vorübergehend diskutiert wurde, ist politisch nicht darstellbar. Dafür sieht die neue Regelung einige wesentliche Modifikationen und Erleichterungen vor. Zunächst wird die Freigrenze auf 1,3 Mio. € (bisher 800 T€) angehoben. Diese Vergünstigung tritt bereits für 2011 in Kraft. Die betroffenen Personen müssen deshalb in 2011 keine Vermögensteuererklärung mehr abgeben.

Für die Privatpersonen, die über ein Vermögen zwischen 1,3 und 3 Mio. € verfügen, liegt der neue Satz einheitlich bei 0,25%. Ab dem nächsten Jahr

(2012) ist von diesem Personenkreis keine separate Vermögensteuererklärung mehr abzugeben; die notwendigen Angaben zur Veranlagung der „ISF“ sind im Rahmen der Einkommensteuererklärung zu erbringen.

Für die Privatpersonen mit einem Vermögen über 3 Mio. € liegt der Steuersatz einheitlich bei 0,5% – die bisher bestehenden Abgabepflichten werden nicht geändert. Auch die Abschläge von 30% auf die Erstwohnsitzimmobilie bleiben bestehen. Darüber hinaus sind keine nennenswerten Bewertungsänderungen eingeführt worden. Die bisherige Begrenzung durch den „Steuerschuttschild“ („bouclier fiscal“) entfällt.

**Arbeitsrecht****Erzwungener Arbeitsplatzwechsel aus Gesundheitsgründen****Diskriminierende Maßnahme mit Schadensersatzfolgen**

Der Leiterin einer Bankfiliale war nach einer einjährigen krankheitsbedingten Arbeitsunterbrechung als neue Arbeits-tätigkeit – anstelle der bisher ausgeübten – die Überwachung der Telefonzentrale zugewiesen worden. Als Begründung wurde angeführt, dass der zuständige Amtsarzt zwar die Berufstauglichkeit bestätigt, aber nur eine halbtägige, therapeutisch unterstützte Arbeit erlaubt habe. Die bisherige Position, die Leitung der Bankfiliale, wäre unter diesen Umständen nicht mehr ausübbar gewesen, so der Arbeitgeber der Betroffenen.

Der Kassationsgerichtshof („Cour de Cassation“) mit Urteil vom 30. März 2011 sah in dem Verhalten des Arbeitgebers eine Diskriminierung der Mitar-

beiterin. Der „Cour de Cassation“ begründete dies durch die Tatsache, dass die Aufforderung zum Arbeitsplatzwechsel mit dem Gesundheitszustand des Arbeitnehmers gerechtfertigt worden sei, wie ja auch im entsprechenden Anknüpfungsschreiben zum Ausdruck gebracht wurde. Dies stelle jedoch eindeutig eine Ungleichbehandlung gegenüber anderen Arbeitnehmern dar.

Die amtsärztlich bestätigte Arbeitstauglichkeit verpflichtete den Arbeitgeber grundsätzlich zur Wiedereingliederung des Betroffenen in dessen früheres Arbeitsfeld. Der angeordnete Wechsel stellte damit einen nicht berechtigten Eingriff in den bestehenden Arbeitsvertrag und eine entschädigungspflichtige Kündigung seitens des Arbeitgebers dar.

**Arbeitsrecht****Kündigung eines kranken Arbeitnehmers****Kein Ersatz durch externen Dienstleister**

Es ist ständige Rechtsprechung, dass ein aus Krankheitsgründen wiederholt abwesender Arbeitnehmer nur entlassen werden darf, wenn sein permanentes Fernbleiben eine solche Störung des Betriebsablaufs mit sich führt, dass ein definitiver Ersatz unumgänglich wird.

Dabei wurde in den bisherigen Entscheidungen des obersten Gerichtshofes auch davon ausgegangen, dass wegen des unumgänglichen Ersatzbedarfes nur eine Einstellung eines Mitarbeiters mit einem zeitlich unbegrenzten Vertrag möglich war. Eine nur zeitlich beschränkte oder vorübergehende Rekrutierung wurde hingegen als nicht ausreichend angesehen.

In dem zugrunde liegenden Urteil des Kassationsgerichtshofes vom 22. April 2011 ging es nun um die Frage, ob in einer identischen Sachverhaltslage wie in der obigen Entscheidung die definitive Ersatzstellung auch durch die Bestellung eines externen Dienstleistungsunternehmens erfolgen könnte. Die Frage wurde im Rahmen einer Plenarentscheidung des obersten Sozialgerichtshofes klar verneint und hat damit eine starke Auswirkung auf alle ähnlich gelagerten Fälle. In dem Urteil wurde auch ausdrücklich die definitive Streichung des Arbeitspostens abgelehnt.

**Arbeitsrecht****Entzug des Führerscheins****Kein Grund zur Entlassung**

Der definitive oder auch temporäre Einzug des Führerscheins aus Gründen, die in der Privatsphäre des Arbeitnehmers liegen, kann niemals eine disziplinarische Entlassung des Betroffenen rechtfertigen.

So die Entscheidung des Kassationsgerichtshofes vom 3. Mai 2011, die damit eine Kehrtwende seiner bisherigen Rechtsprechung darstellt. Das oberste Gericht sieht nunmehr die Gesetzesverletzung, die einen Führerscheinentzug zur Folge hatte, soweit sie im persönlichen Bereich des Mitarbeiters verursacht wurde, nicht mehr als einen

Verstoß gegenüber den vertraglichen Pflichten an. Auch nicht, wenn der Arbeitnehmer im Rahmen seiner Berufsausübung ein Fahrzeug benötigt. Der Kassationsgerichtshof folgt damit der Auffassung des obersten Verwaltungsgerichtshofes („Conseil d'Etat“), der in einem jüngeren Urteil ebenfalls eine Kündigung eines „geschützten“ Arbeitnehmers, der die Funktion eines Chauffeurs innehielt, abgelehnt hatte.

Die obige Entscheidung bezieht sich nur auf Gesetzesübertretungen, die außerhalb der Arbeitszeit erfolgen.

**Steuerrecht****Berechnung der Gewinnbeteiligung der Arbeitnehmer****Berücksichtigung der Verlustvorträge von verschmolzenen Gesellschaften**

Wir berichteten bereits mehrfach über die Ermittlung der gesetzlichen Gewinnbeteiligung der Arbeitnehmer. Die zugrunde zulegende Bemessungsgrundlage ist das Steuerergebnis des Unternehmens vor Berücksichtigung der Körperschaftsteuer (Normalsatz 33,3% und 15% für Kleinunternehmen). Diese Bemessungsgrundlage ist um die vorliegenden Verlustvorträge zu verringern. Soweit die steuerlichen Verluste weiter als fünf Jahre zurückgehen, bleiben sie jedoch unberücksichtigt.

Die Steuerverluste eines verschmolzenen Unternehmens können im Steuerergebnis der aufnehmenden Gesellschaft nur dann Eingang finden, wenn die Berechtigung zu ihrer Übernahme durch eine Erlaubnis („agrément“) der Finanzverwaltung bestätigt wurde. Auch dabei ist sicher zu stellen, dass die übernommenen Verlustvorträge auf fünf Jahre seit Entstehung begrenzt sind.

## Steuerrecht

## Rechte des Steuerpflichtigen bei der Betriebsprüfung

## Informationspflichten der Finanzverwaltung

Die im Rahmen einer Steuerprüfung von der Finanzverwaltung benutzten Informationen unterliegen Beschränkungen: Zum einen ist der geprüfte Steuerpflichtige über den Inhalt der herangezogenen Informationen, bzw. Dokumente zu benachrichtigen und zum anderen muss ihm vor Festlegung des Prüfungsergebnisses Einsicht in die Unterlagen gewährt werden. Die Nichtbeachtung einer dieser Garantien, die wesentliche Bestandteile der Verteidigungsrechte des Steuerpflichtigen darstellen, führen zu der Anfechtbarkeit des Prüfungsverfahrens.

Beide Garantien waren Gegenstand der Entscheidungen vom 27. April und 3. Mai 2011 des obersten Verwaltungsgerichtshofes („Conseil d'Etat“). Hierzu im Einzelnen:

## 1. Informationspflicht gegenüber dem geprüften Steuerpflichtigen

Diese Obligation ist hinsichtlich ihres Ausmaßes sehr weit gefasst und betrifft grundsätzlich alle von Dritten erhaltenen Informationen, also z.B. auch solche, die sich bei diesem im Rahmen eines durchgeführten Steuerverfahrens ergaben. Hingegen fallen nicht unter die obige amtliche Mitteilungspflicht alle Informationen, die der Steuerverwaltung durch die jährlich abzugebenden Erklärungen zugehen, wie z.B. die vom Arbeitgeber einzuzahlenden Arbeitsentlohnungen. In gleicher Weise – also nicht mitteilungs-pflichtig – sind auch alle Dokumente, die beim Handelsgericht hinterlegt sind und damit der Öffentlichkeit jederzeit zur Verfügung stehen.

## 2. Einsichtnahme der Unterlagen durch den Steuerpflichtigen

In der zugrundeliegenden Entscheidung ging es um die Frage, ob die Finanzverwaltung über ein Wahlrecht hinsichtlich der Art und Weise, wie die Einsichtnahme in die Dokumente zu erfolgen hat, verfüge, d.h., ob sie diese dem Steuerpflichtigen zusenden müsse oder ihn hierzu auch in ihre Dienststelle einladen könne. Das hohe Gericht verneinte ein Wahlrecht. Danach könne der Steuerpflichtige auf der Zusendung der Unterlagen bestehen. Soweit die Finanzverwaltung dieser Bitte nicht nachkommt, läge ein Verfahrensfehler vor.

## Zivilrecht

## Unverzichtbare Ansprüche: Nichtigkeit der Transaktionen

## Nichtentschuldbarer Fehler des Arbeitgebers

Folgender Tatbestand: Ein Arbeitnehmer, der Opfer einer Krankheit, die er sich während der Berufsausübung zuzog, wurde, erlitt in der Folge einen Rückfall. Er beabsichtigte deshalb vor der entsprechenden Berufsaufsichtsbehörde („TASS“) diesen Vorgang als unentschuldbarer Fehler („faute inexcusable“) seines Arbeitgebers geltend zu machen. Um die Folgen, die sich hieraus ergeben

würden, abzuwenden, wurde eine Transaktion abgeschlossen. Der geschädigte Arbeitnehmer erklärte sich daraufhin bereit, gegen Zahlung einer Entschädigung, auf die gerichtliche Verfolgung seiner Ansprüche zu verzichten.

Der Kassationsgerichtshof, in seiner Entscheidung vom 1. Juni 2011, erachtete die Übereinkunft für nichtig, da sie

sich im Widerspruch zum geltenden Arbeitsrecht und den Regelungen hinsichtlich der Berufskrankheiten befände. Eine solche Transaktion würde auch das bestehende Recht eines jeden Arbeitnehmers auf Geltendmachung seiner Ansprüche, die sich aus einem unentschuldbarer Fehler seines Arbeitgebers ergeben, in Frage stellen.

## Arbeitsrecht

## Die Pauschaltagesregelung („forfaits jours“)

## Ein richtungsweisendes Urteil des Kassationsgerichtshofes

In Erweiterung zu unserem Artikel in der Juni-Ausgabe von DiagnosticNews möchten wir auf die bestehende Pauschaltagesregelung („forfaits jours“) für die Festlegung der Arbeitszeitdauer von „cadres“ zurückkommen. Sie war Gegenstand des Urteils des Kassationsgerichtshofes vom 29. Juni 2011.

Hierzu nochmals der Hintergrund: Mit Einführung der 35-Stundenwoche war in 2000 diese Regelung, die sogenannte „forfaits jours“ für die leitenden Angestellten („cadres“) geschaffen worden. Mit dieser Bestimmung war die

Reduzierung der Wochenarbeitszeit für diese Kategorie aufgehoben, de facto die alte 39-Stundenwoche wieder eingeführt und jeglicher Anspruch auf Überstunden beseitigt worden. Als Ausgleich entstand das Recht auf Freitage („RTT“), wodurch zusätzliche Urlaubstage bis zu 14 Tagen sich ergeben konnten.

Die „Forfaits-jours-Regelung“ gehört zum Alltag der französischen „cadres“; 12% der Arbeitnehmer insgesamt, soweit sie einer Vollzeitbeschäftigung nachgehen, unterliegen dieser Bestimmung.

Ein Angestellter hatte in dieser Regelung einen Verstoß gegen das französische Arbeitsrecht und die europäische „Sozialcharta“ erblickt und Klage vor dem „Cour de Cassation“ erhoben. Das höchstrichterliche Urteil hat zwar den Forderungen des Klägers stattgegeben, aber – und das ist das Wichtige an der Entscheidung – die „Forfaits-jours-Regelung“ für Angestellte, soweit gewisse Kriterien erfüllt sind, nicht in Frage gestellt.

## 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 Vertragsverhältnissen. 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 Juli 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](mailto:info@coffra.fr)  
[www.coffra.de](http://www.coffra.de)