

Wirtschaftsprüfung  
Steuerberatung  
Outsourcing  
Interimsservice  
Rechtsberatung  
Unternehmensberatung



www.coffra.de

## Editorial

### Die verdammte Arbeitslosigkeit



Lieber Leser,

wird die nicht fallenden Zahl der Arbeitslosen in Frankreich zum Verhängnis des Präsidentschaftskandidaten Sarkozy? Zum 10. Mal in monatlicher Folge war auch im Februar 2012

wieder ein Anstieg – wenn auch nur ein geringer – zu verzeichnen. Innerhalb des letzten Jahres erhöhte sich damit die Zahl der Nichtbeschäftigten um 6,2% und liegt weiterhin bei ca. 10% der arbeitenden Bevölkerung. Frankreich befindet sich mit diesem Prozentsatz etwas unter dem europäischen Durchschnitt (10,7%) und weit entfernt von der katastrophalen Größenordnung in Spanien (23,3%).

Für Präsident Sarkozy stellt die hohe Arbeitslosigkeit und insbesondere die äußerst negative Entwicklung in seiner Regierungszeit ein erhebliches Handicap für seine Wiederwahl dar. Im Frühjahr 2007 lag die Zahl der Nichtbeschäftigten bei 8,1% – der frischgekörrte Präsident versprach damals, sie auf 5% zurückzuführen und sich am Ergebnis messen lassen zu wollen. In der Zwischenzeit hat sie sich um mehr als 700.000 erhöht!

Die unterschiedlichsten Vorschläge zur Bekämpfung dieses Problems werden von den beiden Hauptkandidaten angeboten: Die meisten Maßnahmen werden wiederum viel Geld (z.B. verminderte Sozialabgaben oder Subventionszahlungen) kosten. Leider taucht nirgends in den Programmen eine Auflockerung der rigiden arbeitsrechtlichen Schutzbestimmungen auf, die oft gerade zum Gegenteil führen: nämlich zur Neueinstellung. Aber das kann vielleicht in einem so populistisch geführten Wahlkampf auch nicht erwartet werden.

Wir müssen also abwarten – am 22. April 2012 ist der erste, aber noch nicht entscheidende Urnengang.

Viel Spaß bei der Lektüre und einige Anregungen für die Tagesarbeit wünscht Ihnen

Ihre DiagnosticNews-Redaktion

Dr. Kurt Schlotthauer

kschlotthauer@coffra.fr

## Handelsrecht

### Genehmigungspflichtige Geschäfte

#### Stillschweigende Fortführung möglich?

Bestimmte Vereinbarungen zwischen der Gesellschaft und ihren Organen oder auch ihren Gesellschaftern, die über mehr als 10% der Stimmrechte verfügen, unterliegen einem besonderen Kontrollverfahren. In einer Aktiengesellschaft bedürfen solche Vereinbarungen der Zustimmung des Verwaltungs-, bzw. Aufsichtsrates und einer Beschlussfassung durch die Hauptversammlung, die durch den Spezialbericht des Abschlussprüfers hierüber zu informieren ist.

Die abgeschlossenen Vereinbarungen sehen bisweilen eine Klausel vor, nach der bei Stillschweigen eine automatische Verlängerung der Geltungsdauer eintritt. Die geltende Rechtsprechung des Kassationsgerichtshofes (letztes Urteil vom 13. März 1990) sieht in der

stillschweigenden Fortführung („tacite reconduction“) einer bestehenden Vereinbarung die Begründung eines neuen Vertrages vor.

Die Berufskammer der französischen gesetzlichen Abschlussprüfer („CNCC“) fordert auf der Grundlage dieser Entscheidung, dass die in den Gesellschaften zwischen ihren Organen und Aktionären abgeschlossenen reglementierten Vereinbarungen, die bei Stillschweigen eine automatische Verlängerung vorsehen, die gleichen Rechtsfolgen angewandt werden. Damit ist in einer solchen Sachlage, d.h. durch Stillschweigen, eine neue Vereinbarung entstanden, die das normale Genehmigungsverfahren sowie die Berichterstattungspflicht des Abschlussprüfers zur Folge hat.

## Strafrecht

### Mobbing gegenüber dem Vorgesetzten

#### Hierarchiestellung völlig unbeachtlich

Die Strafkammer des Kassationsgerichtshofes mit Urteil vom 6. Dezember 2011 bejahte erstmals die Möglichkeit eines Mobbing-Tatbestandes durch einen Mitarbeiter gegenüber seinem Vorgesetzten.

In dem zugrunde liegenden Sachverhalt wurde ein Ausbilder strafrechtlich des Mobbing gegenüber seinem Vorgesetzten nach dessen Selbstmord für schuldig befunden. Mehrere Jahre lang hatte der Ausbilder die Anweisungen seines Chefs nicht befolgt, ihm obszöne Emails geschickt und kam manchmal in Shorts bekleidet zur Arbeit. Es wurde ihm vorgeworfen, dass er durch sein Verhalten die Arbeit seines Vorgesetzten stark entwertete und von ihm ein Bild der Inkompetenz verbreitete. Auf diese Weise wurden dessen Arbeitsbedingungen völlig degradiert.

Das Berufungsgericht verwarf den Tatbestand des Mobbing. Seiner Meinung

nach verfügt ein Mitarbeiter gegenüber seinem Vorgesetzten weder über die Fähigkeit noch die Mittel, dessen professionelle Zukunft zu kompromittieren.

Der Kassationsgerichtshof hob das Urteil auf. Nach Ansicht des hohen Gerichts war der Tatbestand des Mobbing nicht an das Bestehen einer hierarchischen Rangstellung gebunden. So war es laut Gericht auch völlig gleichgültig für das Vorliegen dieser Straftat, dass das Handeln durch den Untergebenen gegenüber seinem Vorgesetzten erfolgte. Somit kann sich auch ein Arbeitnehmer, der ständig seinen Chef verunglimpft, des Mobbing schuldig machen.

Eine Entscheidung der Sozialkammer des Kassationsgerichtshofes steht derzeit noch aus. Es wird jedoch nicht bezweifelt, dass sie sich der obigen Ansicht anschließen wird.

## Arbeitsrecht

### Keine Überstundenbegrenzung für Führungskräfte („cadres dirigeants“)

#### Höchstrichterliche Kriterien für die Festlegung dieses Status

Führungskräfte („cadres dirigeants“) sind von den Schutzbestimmungen des Arbeitsrechtes hinsichtlich der Länge der Arbeitszeit, wie den Bestimmungen zu den Überstunden und der täglichen sowie wöchentlichen Maximalarbeitszeit, ausgenommen. Der Kassationsgerichtshof überprüft deshalb umso eingehender, ob die Kriterien, die an den Status einer Führungskraft zu stellen sind, im Einzelfall erfüllt werden. In einer Entscheidung vom 30. November 2011 wurden mehrere Anforderungen, die der Definition des „cadre dirigeant“ zu entsprechen haben, eingehend analysiert und festgelegt. Danach muss die Führungskraft mit in die Geschäftsleitung eingebunden sein. Soweit die Verantwortung und die Unabhängigkeit des Mitarbeiters sich nur auf Teilbereiche der Organisation des Unternehmens beziehen, reicht dies – so das hohe Gericht – nicht aus, um die Kriterien für einen „cadre dirigeant“ zu erfüllen. So wurde in

dem vorliegenden Sachverhalt dem zuständigen Direktor für die Männerkollection eines Bekleidungsunternehmens die Qualifikation einer Führungskraft nicht zugesprochen.

Des Weiteren wurde vom Kassationsgerichtshof auch nicht das Bestehen einer zusätzlichen Spezialvereinbarung, die die Arbeitszeitbegrenzung für die Führungskräfte zu regeln habe, als erforderlich angesehen. Dies sei nicht von Gesetzes wegen vorgesehen. Aus den gleichen Gründen wurde auch die Bedingung abgelehnt, dass sich die Führungskräfte in der laut Betriebsvereinbarung höchsten Gehaltsstufe zu befinden haben.

Und letztlich stellte das Gericht fest, dass die Größe des Unternehmens unabhängig von der Anerkennung des Status eines „cadre dirigeant“ sei. In einem anderen, zur Entscheidung vorliegenden Fall beschäftigte die klagende Gesellschaft weniger als 20 Personen.

## Arbeitsrecht

## Ohrring bei männlichen Mitarbeitern

## Diskriminierendes Verhalten

Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Einhaltung einer gewissen Kleiderordnung von seinem Mitarbeiter zu verlangen. Dabei müssen jedoch die Auflagen durch die Position des Arbeitnehmers gerechtfertigt sein und sich in einem ausgewogenen Verhältnis zu dem gewünschten Ziel befinden.

In dem vorliegenden Sachverhalt wurde einem Oberkellner gekündigt, der sich weigerte, während der Arbeitszeit seine Ohrringe abzulegen. Der Arbeitgeber hatte seine Forderung unter Bezugnahme auf das Image seines Restaurants geltend gemacht.

Nach Auffassung des Kassationsgerichtshofes (Urteil vom 11. Januar 2012)

war die ausgesprochene Kündigung nichtig, da sie den Arbeitnehmer diskriminierte. Der Arbeitgeber hatte nämlich u.a. die Entlassung damit begründet, dass der Arbeitnehmer, obwohl er dem männlichen Geschlecht angehöre, Ohrringe trage. Die Kündigung hätte sich danach auf das Erscheinungsbild des Mitarbeiters im Verhältnis zu seinem Geschlecht gestützt. Dabei handelt es sich jedoch um diskriminierende Kriterien. Der Arbeitgeber, so der Kassationsgerichtshof, konnte nicht nachweisen, dass das Verbot des Tragens von Ohrringen durch objektive Elemente begründet war und damit keinen diskriminierenden Eingriff darstellte. Die Entlassung war somit nichtig.

## Arbeitsrecht

## Verteilung von gewerkschaftlichen Flugblättern im Intranet des Unternehmens

## Vorausgegangene Einwilligung notwendig?

Ein gewerkschaftlich gebundenes Betriebsratsmitglied eines Finanzunternehmens versandte Flugblätter sowohl von seinem Computer aus als auch von seiner persönlichen Mailbox an 35 Verantwortliche der Gesellschaft. Die Flugblätter waren von der Gewerkschaft unterzeichnet. Zur Nutzung der Mailbox des Unternehmens für den Versand der Flugblätter war er nicht autorisiert. Der Arbeitgeber verwarnte den handelnden Mitarbeiter und machte eine Klage beim Arbeitsgericht geltend.

Laut französischem Arbeitsrecht bedarf es grundsätzlich für eine ordnungsmäßig vorgenommene, via betriebsinterne Mailbox erfolgte Veröffentlichung von

gewerkschaftlichen Flugblättern an Belegschaftsmitglieder einer vorausgegangenen betrieblichen Einwilligung des Unternehmens.

Der Kassationsgerichtshof mit Urteil vom 10. Januar 2012 präziserte jedoch hierzu, dass eine elektronische Verteilung von Flugblättern an Mitarbeiter nur dann genehmigungspflichtig sei, wenn die Versendung an alle Belegschaftsmitglieder erfolgte. Aufgrund der Tatsache, dass nur die Verantwortlichen der Gesellschaft die Flugblätter erhielten, könne eine vorangegangene Genehmigung des Vorganges nicht gefordert werden.

## Handelsrecht

## Begründung eines Eigentumsvorbehalts

## Stillschweigende Akzeptanz

Eine Klage auf Herausgabe von Gegenständen, die unter Eigentumsvorbehalt geliefert wurden, ist begründet, soweit die Klausel zwischen den Parteien vereinbart und dies spätestens bei der Lieferung auf einem Dokument gekennzeichnet wurde. Sie kann ebenfalls durch ein Schreiben, das die Vertragsbeziehungen zwischen den Vertragspartnern regelt, begründet werden.

Aber auch wenn keine schriftliche Vereinbarung erfolgte, kann es zur Begründung eines Eigentumsvorbehalts kommen. Dabei sind die spezifischen Umstände der bestehenden Handelsbeziehungen besonders zu beachten.

So lässt die Tatsache, dass die Rechnungen, die den Eigentumsvorbehalt

auswiesen und bei der Warenannahme vorlagen, niemals in Frage gestellt wurden, eine entsprechende Zustimmung vermuten.

In dieser Weise entschied auch der Kassationsgerichtshof in Handels-sachen mit Urteil vom 31. Januar 2012. In dem zugrundeliegenden Sachverhalt wurden dem Erwerber, nachdem er die ersten Lieferungen nicht bezahlte, mehrere Rechnungen, die mit einem klar ersichtlichen Vermerk eines Eigentumsvorbehalts versehen waren, zugesandt. Nachdem er, so das Gericht, die Weiterführung des Vertrages fortsetzte, habe er stillschweigend die bestehende Klausel akzeptiert.

## Steuerrecht

## Die aktuelle amtliche km-Pauschale

## Nutzung von Privatfahrzeugen für berufliche Zwecke

Die Höhe der steuerlichen Absetzbarkeit der mit dem Privatfahrzeug für berufliche Zwecke gefahrenen Kilometer ergibt sich aus einer von der Finanzverwaltung jährlich herausgegebenen Tabelle. Dabei werden zwei Faktoren der Berechnung zugrunde gelegt: die Kategorie des benutzten

Fahrzeuges auf der Basis der ihm zugeordneten Steuer-PS („CV“) und die jährlich beruflich bedingten Kilometerleistungen. Diese werden von der Finanzverwaltung nochmals in drei Fahrleistungskategorien aufgeteilt: 5.000 km, zwischen 5.001 und 20.000 km und darüber hinausgehende Kilometerfahrten.

## Nachstehende Tabelle:

Fahrzeugkategorie franz. Steuer-PS (CV)	Fahrleistung		
	bis 5.000 km	von 5.001 bis 20.000 km	über 20.000 km hinausgehend
3	d x 0,405	(d x 0,242) + 818	d x 0,283
4	d x 0,487	(d x 0,274) + 1.063	d x 0,327
5	d x 0,536	(d x 0,300) + 1.180	d x 0,359
6	d x 0,561	(d x 0,316) + 1.223	d x 0,377
7	d x 0,587	(d x 0,332) + 1.278	d x 0,396
8	d x 0,619	(d x 0,352) + 1.338	d x 0,419
9	d x 0,635	(d x 0,368) + 1.338	d x 0,435
10	d x 0,668	(d x 0,391) + 1.383	d x 0,460
11	d x 0,681	(d x 0,410) + 1.358	d x 0,478
12	d x 0,717	(d x 0,426) + 1.458	d x 0,499
13 und mehr	d x 0,729	(d x 0,444) + 1.423	d x 0,515

d = im Jahr zurückgelegte Kilometer

(Stand: Februar 2012)

## Arbeitsrecht

## Kündigung des Arbeitsverhältnisses

## Kein Rabatt auf die Wettbewerbsklausel

Eine Wettbewerbsverbotsklausel in einem Arbeitsvertrag, die ohne eine entsprechende finanzielle Entschädigung vereinbart wurde, ist nichtig. Es entspricht ständiger Rechtsprechung, dass eine Entlassung eines Mitarbeiters wegen Fehlverhaltens nicht zu einer Verringerung des Ausgleiches für das eingegangene Wettbewerbsverbot führen kann. Dies wurde wiederum durch ein Urteil des Kassationsgerichtshofes vom 25. Januar 2012 bestätigt.

Das Gericht unterstrich abermals, dass die Kündigung des Mitarbeiters den Arbeitgeber nicht zu einer ermäßigten Ausgleichszahlung berechtige. Damit steht weiterhin und unabhängig von den Umständen, die zu einem Abbruch des Arbeitsverhältnisses führen, fest: Der Betrag, der für die Einhaltung des Wettbewerbsverbotes zu zahlen ist, ist immer der gleiche.

## Intern

## Seminarhinweis

**Wir möchten Sie auf das nächste Intensiv-Seminar „Frankreich – Bilanzierung, Besteuerung, Recht 2012“ mit allen Neuregelungen und Änderungen zum Jahresabschluss sowie wertvollen Ratschlägen aus über 30 Jahren Praxis-Erfahrung hinweisen.**

**Es findet am 14. Juni 2012 in Hamburg statt.**

**Das ausführliche Programm finden Sie in der Anlage als PDF-Datei oder wie immer unter [www.coffra.de](http://www.coffra.de)**

**Sonderkonditionen auf Anfrage erhältlich: [info@coffra.fr](mailto:info@coffra.fr)**

### Steuerrecht

## Verkehrsteuer auf die Übertragung von Gesellschaftsanteilen

### Nochmalige Änderung für Aktienzessionen

In Ergänzung zu unseren Ausführungen in der Februar-2012-Ausgabe von DiagnosticNews (Nr. 78) möchten wir auf der Basis der Ergebnisse der Regierungsanfrage („rescrit“) vom 21. Februar 2012 noch einige Präzisierungen zu dem obigen Problemkreis geben. Darüber hinaus ist auf das am 29. Februar 2012 ergangene Haushaltsberichtigungsgesetz 2012 hinzuweisen.

#### ■ Territorialität

Seit dem 1. Januar 2012 ist die Übertragung von französischen Gesellschaftsanteilen, d.h. Anteilen von Gesellschaften, die in Frankreich ihren Firmensitz haben, mit Ausnahme von börsennotierten Aktien, registersteuerpflichtig. Der Ort der Übertragung ist dabei unerheblich. Auch im Ausland vorgenommene Zessionen unterliegen der obigen Steuer.

#### ■ Übertragung durch schriftliche Dokumente

Die Registersteuerpflicht erweitert sich soweit der Übertragungsvorgang auf der Basis eines schriftlichen Dokuments („Acte“) erfolgt. Liegt ein „Acte“ zugrunde, so unterliegen alle Abtretungen von Gesellschaftsanteilen – unabhängig davon, ob es sich um französische oder ausländische handelt – der Registersteuer.

Ebenso ist auch die Unterscheidung in börsennotierte und nicht börsennotierte Aktien unerheblich – für beide Aktientypen ist die durch einen „Acte“ vorgenommene Übertragung registersteuerpflichtig.

Zum besseren Verständnis nachstehende Tabelle:

Anteilsform	Übertragung ohne „Acte“		Übertragung mit „Acte“ in Frankreich		Übertragung mit „Acte“ im Ausland	
			Anteile einer franz. Gesellschaft	Anteile einer ausländischen Gesellschaft	Anteile einer franz. Gesellschaft	Anteile einer ausländischen Gesellschaft
Börsennotierte Aktien	keine Registersteuer		Besteuerung	Besteuerung	Besteuerung	keine Besteuerung
Nicht börsennotierte Aktien und andere Gesellschaftsanteile	Anteile an franz. Gesellschaft	Anteile an ausländ. Gesellschaft	Besteuerung	Besteuerung	Besteuerung	keine Besteuerung
	Besteuerung	keine Besteuerung				

#### ■ Auswirkungen des Haushaltsberichtigungsgesetzes 2012:

Nach dem 1. August 2012 erfolgte Aktientransaktionen – gemäß der

obigen Tabelle – werden mit einem Satz von 0,1 % besteuert. Die zum 1. Januar 2012 eingeführte Neuregelung, die wir in unserer Februar-Ausgabe eingehend

(Quelle: Editions Francis Lefebvre FR1012)

beschrieben, ist damit bereits wieder obsolet geworden. So langjährig können Steuergesetze sein!

### Steuerrecht

## Änderung der steuerlichen Verlustvorträge

### Einige Anwendungsfälle

Für alle Geschäftsjahre, die nach dem 21. September 2011 enden, kommt die Neuregelung der steuerlichen Verlustvorträge zur Anwendung. Damit ergibt sich nunmehr trotz Vorliegen ausreichender Verlustvorträge eine neue Mindesttragsbetreuung der Unternehmen: Soweit das Ergebnis des Geschäftsjahres 1 Mio. € übersteigt, kommt ein Körperschaftsteuersatz von 13,77 %, bzw. 14,44 % für große Unternehmen (mehr als 250 Mio. € Umsatz) zur Geltung.

Aus der reduzierten Anrechenbarkeit der bestehenden steuerlichen Verlustvorträge ergibt sich automatisch eine Verlängerung der Tilgungsperiode. Bei einer angenommenen gleichmäßigen Verteilung eines bestehenden Verlustvortrages von 500 Einheiten, konnte dieser – vor der Neuregelung – über fünf Jahre vorgenommen werden. Nunmehr kann – bei gleicher Annahme – die völlige Nutzung des Vortrages erst inner-

halb einer Periode von neun Jahren erfolgen.

Des Weiteren verlängert sich entsprechend das Kontrollrecht der steuerlichen Außenprüfung. Bisher konnten steuerliche Verluste nur drei Jahre zusätzlich dem laufenden Geschäftsjahr nach ihrer Nutzung überprüft werden. Die Aufbewahrungspflicht der hiermit verbundenen Belege verlängert sich damit ebenfalls.

Durch die Schaffung eines steuerlichen Mindestgewinnes erhöht sich gegebenenfalls auch die Berechnung der gesetzlichen Gewinnbeteiligung der Arbeitnehmer, die den Steuergewinn u.a. als Bemessungsgrundlage heranzieht. Schon seit einigen Jahren war für die Errechnung der Gewinnbeteiligung die Vortragsfähigkeit der Steuerverluste auf fünf Jahre beschränkt worden. Diese Limitierung ist nunmehr weggefallen und durch die erschwere Neuregelung ersetzt worden.

Mit der Einschränkung der Verlustvortragsnutzung wurde auch die Verlust-

rücktragsmöglichkeit („Carry back“) völlig modifiziert. Die Verluste des laufenden Geschäftsjahres können nunmehr nur noch mit den Gewinnen des letzten abgelaufenen Jahres, und dies beschränkt auf 1 Mio. €, in Form einer Forderung gegenüber der Finanzverwaltung geltend gemacht werden. Weitergehende Verluste können nur im Rahmen von Verlustvorträgen und dann nach den neuen Regeln genutzt werden.

Letztlich wird die obige Reform auch erhebliche Auswirkungen auf die aktivistischen latenten Steuern haben, soweit diese aus aktivierten Steuerverlustvorträgen stammen. Nach den bestehenden internationalen Prinzipien ist eine Aktivierung nur möglich, soweit ihre Nutzung auch realistisch erscheint. Dies galt bisher insbesondere für den „Carry back“, der nunmehr weitgehend wegfällt. Auch die nicht unerhebliche, zeitliche Verschiebung der Verwendbarkeit der bestehenden Vorträge ist bei ihrer Aktivierungsfähigkeit zu würdigen.

## 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 April 2012