

RECHNUNGSLEGUNG SPEZIAL

Frauenquote im Leitungsorgan
Frauenquote im Kontrollgremium

Frauenquote in den beiden
Führungsebenen unterhalb des
Vorstands/der Geschäftsführung

Geschlechterquote ab 1.1.2016
im Aufsichtsrat börsennotierter
und paritätisch mitbestimmter
Unternehmen



Frauenquote in der Privatwirtschaft - Handlungsbedarf!

Editorial

Sehr geehrte Damen und Herren,

am 30. April 2015 wurde das Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst im Bundesgesetzblatt (BGBl. I 2015 Nr. 17 S. 642) verkündet. Wesentliche Teile sind bereits am 1. Mai 2015 in Kraft getreten.

Ein maßgeblicher Regelungsinhalt ist die Vorgabe eines Frauenanteils von 30 Prozent als Mindestgröße

- im Aufsichts- bzw. Verwaltungsrat,
- im Vorstand bzw. in der Geschäftsführung und
- in den beiden Führungsebenen unterhalb des Leitungsorgans.

Von dieser Regelung sind rd. 3.500 mitbestimmungspflichtige und/oder börsennotierte Unternehmen der Privatwirtschaft betroffen, darunter auch viele Banken und Versicherungen.

In Aufsichtsrats- bzw. Vorstandssitzungen müssen die Beschlüsse über selbstbestimmte Zielgrößen innerhalb der ersten Umsetzungsfrist bis zum 30. September 2015 gefasst werden. Damit die Umsetzung verantwortungsvoll stattfindet, wird

auf Transparenz der Zielsetzung und Zielerfüllung nach dem Prinzip „Comply or Explain“ gesetzt.

Die Pflichten der Beschlussfassung sowie der späteren Berichterstattung gelten auch dann, wenn Aufsichtsrat und Vorstand keine oder nur eine teilweise Erhöhung des Frauenanteils planen sollten. **Es besteht also ein akuter Handlungsbedarf in den betroffenen Unternehmen!**

Unsere Fachmitarbeiter der Grundsatzabteilung Wirtschaftsprüfung stehen Ihnen gerne für weitere Auskünfte zur Verfügung und beraten Sie natürlich gerne in allen weiteren Fragen zur nationalen und internationalen Rechnungslegung mit Bedeutung für Ihr Unternehmen.

Ich wünsche Ihnen viel Spaß mit der für Sie hoffentlich interessanten Lektüre und verbleibe mit freundlichen Grüßen

Ihre Andrea Bruckner

Mitglied des Vorstands
Leiterin Grundsatzabteilung
Wirtschaftsprüfung

INHALT

1. Einleitung
2. Akuter Handlungsbedarf
3. Hinweise zur Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben
4. Sanktionen bei Nichterfüllung

AUTOREN



WPIn/StBin Andrea Bruckner
andrea.bruckner@bdo.de



WPIn Yvonne Meyer
yvonne.meyer@bdo.de

BDO AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Grundsatzabteilung Wirtschaftsprüfung
zap@bdo.de

REDAKTION

BDO AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Georg-Glock-Straße 8
40474 Düsseldorf

Telefon: +49 211 1371-200
wpnews@bdo.de

Zentralabteilung Rechnungslegung (ZAR)

1. EINLEITUNG



WPin/StBin Andrea Bruckner
andrea.bruckner@bdo.de



WPin Yvonne Meyer
yvonne.meyer@bdo.de

Für börsennotierte und-/oder mitbestimmungspflichtige Unternehmen der Privatwirtschaft wird gesetzlich ein Frauenanteil von **30 Prozent als Mindestgröße** sowohl im Kontrollgremium des Unternehmens als auch in deren Leitungsorgan und den beiden nachgelagerten Führungsebenen vorgegeben.

Nicht vorgegeben wurde der **Zeitraum**, innerhalb dessen diese Mindestgröße zu erfüllen ist.

Es wurden stattdessen Fristen vorgegeben, für die jeweils Zielgrößen zu beschließen sind. So wurde der Privatwirtschaft die notwendige Flexibilität eingeräumt, um die Mindestquote sukzessive unter Berücksichtigung von unternehmens- und branchenspezifischen Gegebenheiten zu erfüllen.

Der Vorstand und der Aufsichtsrat haben daher die Pflicht selbstbestimmt festzulegen, wie sich der jeweilige Frauenanteil innerhalb des gesetzlich bestimmten Zeitkorridors entwickeln soll. In Aufsichtsrats- bzw. Vorstandssitzungen müssen diese Beschlüsse erstmals bis zum 30. September 2015 dokumentiert werden.

Eine **Ausnahme** besteht für Aufsichtsräte von börsennotierten Gesellschaften, die auch der paritätischen Mitbestimmungspflicht unterliegen. Hier ist die Umsetzung eines (Männer- und) Frauenanteils von jeweils mindestens 30 Prozent ab dem 1. Januar 2016 mit jeder Neubesetzung **verpflichtend** vorgegeben.

Mit dem Gesetz verbunden ist eine Erklärung zur Unternehmensführung nach § 289a HGB als Bestandteil des Lageberichts bzw. gesondert, oder mit einem entsprechenden Verweis im Lagebericht auf eine öffentliche Webseite des Unternehmens. Der Inhalt der Angaben ist nach § 317 Abs. 2 Satz 3 HGB nicht in die Prüfung des Lageberichts einzubeziehen. Jedoch hat der Abschlussprüfer festzustellen, *ob* die entsprechende Erklärung zur Unternehmensführung abgegeben wurde.

2. AKUTER HANDLUNGSBEDARF

2.1. Überblick

Für die betroffenen Unternehmen besteht zeitnah folgender Handlungsbedarf:

- <1> Durchführung einer **Bestandsaufnahme** des Frauenanteils insb. in den beiden Hierarchieebenen unterhalb des Vorstandes bzw. der Geschäftsführung, um eine gesetzeskonforme Festlegung von Zielgrößen zu ermitteln.
- <2> **Beschlussfassung** in Aufsichtsrats- bzw. Vorstandssitzungen bis zum 30. September 2015 über die Zielgrößen innerhalb der ersten Umsetzungsfrist.
- <3> **Berichterstattung** über die Ziele in einer Erklärung zur Unternehmensführung erstmals für das Geschäftsjahr mit Abschlussstichtag ab dem 1. Oktober 2015.

2.2. Pflicht zur Bestandsaufnahme

Das Gesetz ist von Unternehmen zu beachten, die:

- mitbestimmungspflichtig und/oder börsennotiert sind und
- deren Frauenanteil
 - im Aufsichts- bzw. Verwaltungsrat¹
 - im Vorstand bzw. Geschäftsführung und
 - in den beiden Führungsebenen unterhalb des Leitungsgremiums²
 jeweils weniger als 30 Prozent beträgt.

Erst wenn die Mindestquote von 30 Prozent jeweils in den genannten Gremien und Führungsebenen erreicht ist, besteht in der Privatwirtschaft kein gesetzlich geforderter Handlungsbedarf mehr. Die Regelungen für den öffentlichen Dienst gelten teilweise bis zu einem Anteil an Männern und Frauen von jeweils 50 Prozent.

Alleine schon zum Zwecke der Ermittlung, ob ein gesetzlich vorgegebener Handlungsbedarf besteht, ist eine „Bestandsaufnahme“ des tatsächlichen Frauenanteils erforderlich. Dies setzt insbesondere eine Definition der beiden Führungsebenen unterhalb des Leitungsorgans voraus.

¹ § 111 Abs. 5 AktG n.F., § 52 Abs. 2 GmbHG n.F., § 9 Abs. 4 GenG, § 35 Absatz 3 Satz 1 VAG

² § 76 Abs. 4 AktG n.F., § 36 GmbHG, § 9 Abs. 3 GenG, § 34 Satz 2 VAG

2.3. Pflicht zur Beschlussfassung

Den Unternehmen wurde hinsichtlich des Zeitraums der Umsetzung einer Mindestquote von 30 Prozent die notwendige Flexibilität eingeräumt, um unternehmensspezifische (z. B. Größe, Fluktuationsrate) und branchenspezifische (z. B. Anteil Absolventinnen benötigter Fachbereiche) Gegebenheiten zu berücksichtigen.

Es steht den Unternehmen frei, jeweils für die gesetzlich vorgegebenen Zeitabschnitte zu planen oder einen Planungshorizont für die Umsetzung der Mindestquote von 30 Prozent zu bestimmen. In letzterem Fall wären die gesetzlichen Fristen als Meilensteine der Planung zu interpretieren, über die entsprechende Beschlüsse zu fassen sind.

Besteht ein gesetzlich vorgegebener Handlungsbedarf, hat der Vorstand auf alle Fälle selbstbestimmte Zielgrößen mit einer Umsetzungsfrist festzulegen. Die Umsetzungsfrist muss innerhalb eines Zeitkorridors liegen. Der erste Zeitkorridor beginnt spätestens am 1. Oktober 2015 und endet spätestens am 30. Juni 2017. Die folgenden Zeitkorridore dürfen dann nicht mehr als jeweils fünf Jahre umfassen.

In Vorstandssitzungen müssen somit die ersten Beschlüsse über die Zielgrößen und deren Umsetzungsfrist spätestens bis zum 30. September 2015 dokumentiert werden. Die gleiche Pflicht gilt grundsätzlich für den Aufsichtsrat im Hinblick auf den geplanten Frauenanteil im Aufsichtsrat und im Vorstand.

Bei Gesellschaften, die - **kumulativ** - **börsennotiert und paritätisch mitbestimmt** sind (d. h. nicht nur der Drittelparität unterliegen), gelten allerdings deutlich strengere Regelungen. Bei diesen Gesellschaften hat sich der Aufsichtsrat ab dem 1. Januar 2016 mindestens zu 30 Prozent aus Frauen (und - so der Gesetzeswortlaut - zu mindestens 30 Prozent aus Männern) zusammzusetzen (§ 96 Abs. 2 AktG n.F.). Dies gilt auch für börsennotierte Europäische Aktiengesellschaften (SE), bei denen sich das Aufsichts- oder Verwaltungsorgan aus derselben Zahl von Anteilseigner- und Arbeitnehmervertretern zusammensetzt (§ 17 Absatz 2 oder § 24 Absatz 3 des SE-Ausführungsgesetzes).

Hier wird eine Quotenerfüllung ab dem 1. Januar 2016 bei jeder sich bietenden Gelegenheit (Neuwahlen oder Entsendungen) vorgeschrieben. Bestehende Aufsichtsratsmandate laufen bis zu ihrem regulären Ablauf weiter.

2.4. Pflicht zur Berichterstattung

Die Pflicht einer Berichterstattung über Ausgangsbasis und Zielgrößen innerhalb des Zeitkorridors bis 30. Juni 2017 gilt ab dem Geschäftsjahr mit einem Abschlussstichtag nach dem 30. September 2015. Zum Ende der Frist Juni 2017 ist dann zu berichten, ob diese festgelegten Zielgrößen erfüllt worden sind bzw. auf welchen Gründen die Nichterreichung beruht („Comply or Explain“).

Unternehmen, die börsennotiert und paritätisch mitbestimmungspflichtig sind, haben über die Quotenerfüllung ab dem 1. Januar 2016 erstmalig für Geschäftsjahre mit Abschlussstichtag nach Ende Dezember 2015 zu berichten.

3. HINWEISE ZUR UMSETZUNG DER GESETZLICHEN VORGABEN

3.1. Welche Unternehmen sind betroffen?

Betroffen sind Unternehmen in der Rechtsform einer Aktiengesellschaft (AG), einer Europäischen Aktiengesellschaft (SE), einer Kommanditgesellschaft auf Aktien (KGaA), einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH), einer Genossenschaft (eG) und ein Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit (VVaG).

Voraussetzung ist, dass die Unternehmen entweder:

- gem. § 3 Abs. 2 AktG **börsennotiert** sind, d. h. Gesellschaften, deren Aktien zu einem Markt zugelassen sind, der von staatlich anerkannten Stellen geregelt und überwacht wird, regelmäßig stattfindet und für das Publikum mittelbar oder unmittelbar zugänglich ist. Gesellschaften, deren Aktien lediglich im Freiverkehr gehandelt werden (sei es auch im qualifizierten Freiverkehr wie dem Entry Standard oder dem Marktsegment m:access), sind also nicht erfasst.

oder

- der **Mitbestimmung unterliegen** (Nach dem Mitbestimmungsgesetz 1976 (MitbestG), Montan-Mitbestimmungsgesetz (MontanMitbestG), Montan-Mitbestimmungsergänzungsgesetz (MitbestErgG) und Drittelbeteiligungsgesetz (DrittelbG)).

Europäische Aktiengesellschaften (SE) sind dann betroffen, wenn sich das Aufsichts- oder Verwaltungsorgan aus derselben Zahl von Anteilseigner- und Arbeitnehmervertretern zusammensetzt.

3.2. Wer ist verantwortlich für Festlegung der Zielgrößen?

Der **Aufsichtsrat bzw. Verwaltungsrat** ist verpflichtet, Zielgrößen für den Frauenanteil im Aufsichtsrat und im Vorstand festzulegen.

Bei einer GmbH ist dabei eine Besonderheit zu beachten:

- Unterliegt die GmbH der Drittelbeteiligung, wird die Zielgröße für Aufsichtsrat und Geschäftsführer durch die Gesellschafterversammlung festgelegt (§ 52 Abs. 2 S. 1 GmbHG n.F.).
- Unterliegt die GmbH hingegen dem MitbestG, dem MontanMitbestG oder dem MitbestErgG, so legt der Aufsichtsrat die Zielgrößen für den Aufsichtsrat und die Geschäftsführer fest (§ 52 Abs. 2 S. 2 GmbHG n.F.).

Der Vorstand bzw. die Geschäftsführung hat die Pflicht, die Zielgrößen für den Frauenanteil in den beiden Managementebenen unterhalb des Vorstands festzulegen.

3.3. Anforderung an Festlegung der Führungsebenen

Während sich der Frauenanteil bei Gesellschaftsorganen (sprich Aufsichtsrat/Verwaltungsrat, Vorstand/Geschäftsführung) eindeutig ermitteln lässt, liegt die Festlegung der beiden Top-Führungsebenen im Ermessen des Vorstands.

Nach der Begründung des Gesetzentwurfs (S. 145) sind *"die tatsächlich in dem konkreten Unternehmen eingetragten Hierarchieebenen unterhalb des Vorstands"* maßgeblich. Handelt es sich um eine ausgeprägte Hierarchie, sind nur die beiden Ebenen gemeint, die dem Vorstand unmittelbar unterstehen. Ist eine flache Hierarchie derart gestaltet, dass nur eine Leitungsebene unterhalb des Vorstands besteht, bezieht sich die Verpflichtung auch nur auf diese. Ungeklärt ist bislang die Handhabung bei einer Matrixstruktur.

Die Führungsebenen sind **gesellschaftsbezogen**, also im Hinblick auf die von den Vorschriften betroffenen Unternehmen festzulegen. Hat z. B. eine Konzernobergesellschaft keinerlei Führungsebenen unterhalb des Vorstands, so können auch keine Führungsebenen definiert werden; dies ist dann in der Erklärung zur Unternehmensführung anzugeben. Von einer konzernweiten Fassung der Führungsebenen unter Einbeziehung von Führungskräften im In- und Ausland wurde im Gesetz abgesehen.

Branchen- oder unternehmensspezifische Ausnahmen oder sonstige Härtefallregelungen sind nicht vorgesehen.

3.4. Berechnung der Frauenquote im Aufsichtsrat

Es ist bei der Ermittlung des Frauenanteils im Aufsichtsrat keine gesonderte Betrachtung von Anteilseigner- und Arbeitnehmervertreter vorgesehen. Allerdings besteht bei Gesellschaften, die börsennotiert sind und der paritätischen Mitbestimmung unterliegen die Möglichkeit des Widerspruchs gegen eine Gesamterfüllung der Anteilsvorgabe. Dies hat zur Folge, dass der Mindestanteil für diese Wahl von der Seite der Anteilseigner und der Seite der Arbeitnehmer getrennt zu erfüllen ist.

Für die Berechnung der Frauenquote sind die mathematischen Regeln zur Auf- bzw. Abrundung anzuwenden, so dass erst ab einer Dezimalzahl von 0,5 oder mehr aufzurunden ist.

3.5. Zielgröße: Kein Mindestwert, aber Verschlechterungsverbot

Zielsetzung des Gesetzes ist die gleichberechtigte Chance einer Teilhabe von Männern und Frauen an Führungspositionen. Bislang haben alle freiwilligen Selbstverpflichtungen der Unternehmen nicht die gewünschte Wirkung erzielt und zu keiner nennenswerten Erhöhung des Frauenanteils an Führungspositionen geführt.

Das Gesetz gibt keinen Mindestwert für die jeweilige Zielgröße innerhalb der geregelten Fristen vor. Liegt der Frauenanteil bei Festlegung der Zielgröße unter 30 Prozent, so dürfen die Zielgrößen den jeweils erreichten Anteil aber nicht mehr unterschreiten (sog. **Verschlechterungsverbot**).

Eine **Zielgröße von Null** entspricht nicht dem Sinn und Zweck des Gesetzes. Ein fehlender Wille zur Erhöhung des Frauenanteils stellt aber per se keinen Verstoß dar, solange dies nicht zu einer Verschlechterung gegenüber dem aktuellen Stand führt. Im Regierungsentwurf wurde auch auf *"besondere Konstellationen"* beispielhaft hingewiesen, bei denen ein fehlender Wille zur Erhöhung verständlich ist, z. B. Gesellschafter zugleich im Vorstand.

3.6. Berichts- und Veröffentlichungspflichten

Es besteht nach § 289a Abs. 4 S. 1 HGB eine Berichts- und Veröffentlichungspflicht des Unternehmens zu Zielgrößen für den Frauenanteil und Fristen für deren Erreichung.

Das Gesetz lässt den Unternehmen die Wahl, die Erklärung:

- entweder im Lagebericht aufzunehmen, oder
- sie auf der Webseite des Unternehmens zu veröffentlichen und im Lagebericht darauf zu verweisen.

Gesellschaften, die nicht zur Offenlegung eines Lageberichts verpflichtet sind, haben eine gesonderte Erklärung zu erstellen und zu veröffentlichen.

Die Offenlegung erfolgt in der Erklärung zur Unternehmensführung. Diese ist entweder im Lagebericht aufzunehmen oder aber im Lagebericht ist ein Hinweis auf die Veröffentlichung der Erklärung im Internet aufzunehmen.

4. SANKTIONEN BEI NICHTERFÜLLUNG

4.1. Nichterfüllung der Zielgrößen

Damit die Umsetzung verantwortungsvoll stattfindet, wird auf Transparenz der Zielsetzung und Zielerfüllung nach dem Prinzip „Comply or Explain“ gesetzt.

Nach § 289a HGB ist in der Erklärung zur Unternehmensführung anzugeben:

- Festlegungen der Zielgrößen,
- ob festgelegte Zielgrößen im Bezugszeitraum eingehalten worden sind, und
- ggf. die Gründe bei Nichterfüllung der Ziele.

Zum ersten Mal besteht die Pflicht der Veröffentlichung der Angaben zum Frauenanteil in den Hierarchieebenen unterhalb des Vorstands bzw. der Geschäftsleitung in der Erklärung zur Unternehmensführung, die sich auf Geschäftsjahre mit einem nach dem 30. September 2015 liegenden Abschlussstichtag bezieht.

Diese Angaben zum Frauenanteil werden sicherlich Gegenstand von zahlreichen empirischen Studien sein. Beispielsweise wurde von der Initiative „Frauen in die Aufsichtsräte (FidAR) e.V.“ angekündigt, diese Angaben in einem „Women-on-Board-Index 100“ auszuwerten.

Es ist naheliegend, dass mit derartigen Auswertungen die Einflussnahme auf das Ansehen des Unternehmens in der Öffentlichkeit, bei Geschäftspartnern und im Bewerbermarkt beabsichtigt ist.

Nicht zu unterschätzen ist die Reaktion einer breiten Öffentlichkeit im Falle einer nicht der allgemeinen Erwartung entsprechenden Entwicklung des Frauenanteils.

Im Zweifelsfall kann daher eine gute Begründung einer Abweichung von selbstbestimmten Zielen im Interesse des Unternehmens liegen. Im Falle einer möglicherweise wenig ambitioniert wirkenden Zielgröße wäre beispielsweise empfehlenswert, getroffene Maßnahmen zur nachhaltigen Erhöhung des Frauenanteils darzustellen.

4.2. Nichterfüllung der Geschlechterquote im Aufsichtsrat eines börsennotierten und paritätisch mitbestimmungspflichtigen Unternehmens

Ein Verstoß gegen die verbindliche Geschlechterquote nach § 96 Abs. 2 AktG n.F. (bzw. § 96 Abs. 3 AktG n.F. bei einer AG, KGaA aus grenzüberschreitender Verschmelzung oder § 17 Abs. 2, § 24 Abs. 3 SEAG n.F. bei einer SE) führt zur Nichtigkeit der Wahl bzw. der Entsendung der betroffenen Aufsichtsratsmitglieder. Die für das unterrepräsentierte Geschlecht vorgesehenen Mindestplätze bleiben damit unbesetzt (sog. leerer Stuhl).

Diese Sanktion kann z. B. übergangsweise zu einem zahlenmäßigen Übergewicht der Arbeitnehmervertreter in einem eigentlich paritätisch besetzten Aufsichtsrat führen. Hier „hilft“ auch nicht das Doppelstimmrecht des Aufsichtsratsvorsitzenden, der regelmäßig ein Vertreter der Anteilseigner ist, da dieses nur für den Fall der Stimmgleichheit vorgesehen ist (§ 29 Abs. 2 MitbestG).

Darüber hinaus gilt auch hier die Berichterstattung nach dem Prinzip „Comply or Explain“. In der Erklärung zur Unternehmensführung ist zu berichten, ob die gesetzlichen Anforderungen im Bezugszeitraum eingehalten worden sind, und wenn nicht, sind die Gründe darzustellen.

Dies ist erstmals auf Erklärungen zur Unternehmensführung anzuwenden, die sich auf Geschäftsjahre mit einem nach dem 31. Dezember 2015 liegenden Abschlussstichtag beziehen.

HAMBURG (ZENTRALE)

Fuhrentwiete 12
20355 Hamburg
Telefon: +49 40 30293-0
Telefax: +49 40 337691
hamburg@bdo.de

BERLIN

Katharina-Heinroth-Ufer 1
10787 Berlin
Telefon: +49 30 885722-0
Telefax: +49 30 8838299
berlin@bdo.de

BIELEFELD

Viktoriastraße 16-20
33602 Bielefeld
Telefon: +49 521 52084-0
Telefax: +49 521 52084-84
bielefeld@bdo.de

BONN

Potsdamer Platz 5
53119 Bonn
Telefon: +49 228 9849-0
Telefax: +49 228 9849-450
bonn@bdo.de

BREMEN

Bürgermeister-Smidt-Str. 128
28195 Bremen
Telefon: +49 421 59847-0
Telefax: +49 421 59847-75
bremen@bdo.de

BREMERHAVEN

Grashoffstr. 7/KAP
27570 Bremerhaven
Telefon: +49 471 8993-0
Telefax: +49 471 8993-76
bremerhaven@bdo.de

DORTMUND

Märkische Straße 212-218
44141 Dortmund
Telefon: +49 231 419040
Telefax: +49 231 4190418
dortmund@bdo.de

DRESDEN

Am Waldschlößchen 2
01099 Dresden
Telefon: +49 351 86691-0
Telefax: +49 351 86691-55
dresden@bdo.de

DÜSSELDORF

Georg-Glock-Str. 8
40474 Düsseldorf
Telefon: +49 211 1371-0
Telefax: +49 211 1371-120
duesseldorf@bdo.de

ERFURT

Arnstädter Straße 28
99096 Erfurt
Telefon: +49 361 3487-0
Telefax: +49 361 3487-19
erfurt@bdo.de

ESSEN

Max-Keith-Straße 66
45136 Essen
Telefon: +49 201 87215-0
Telefax: +49 201 87215-800
essen@bdo.de

FLENSBURG

Am Sender 3
24943 Flensburg
Telefon: +49 461 90901-0
Telefax: +49 461 90901-1
flensburg@bdo.de

FRANKFURT/MAIN

Hanauer Landstraße 115
60314 Frankfurt am Main
Telefon: +49 69 95941-0
Telefax: +49 69 554335
frankfurt@bdo.de

FREIBURG I. BR.

Wilhelmstraße 1 b
79098 Freiburg i. Br.
Telefon: +49 761 28281-0
Telefax: +49 761 28281-55
freiburg@bdo.de

HANNOVER

Landschaftstraße 2
30159 Hannover
Telefon: +49 511 33802-0
Telefax: +49 511 33802-40
hannover@bdo.de

KASSEL

Theaterstraße 6
34117 Kassel
Telefon: +49 561 70767-0
Telefax: +49 561 70767-11
kassel@bdo.de

KIEL

Dahlmannstraße 1-3
24103 Kiel
Telefon: +49 431 51960-0
Telefax: +49 431 51960-40
kiel@bdo.de

KÖLN

Im Zollhafen 22
50678 Köln
Telefon: +49 221 97357-0
Telefax: +49 221 7390395
koeln@bdo.de

LEIPZIG

Großer Brockhaus 5
04103 Leipzig
Telefon: +49 341 9926600
Telefax: +49 341 9926699
leipzig@bdo.de

LÜBECK

Kohlmarkt 7-15
23552 Lübeck
Telefon: +49 451 70281-0
Telefax: +49 451 70281-49
luebeck@bdo.de

MÜNCHEN

Landaubogen 10
81373 München
Telefon: +49 89 55168-0
Telefax: +49 89 55168-199
muenchen@bdo.de

ROSTOCK

Freiligrathstraße 11
18055 Rostock
Telefon: +49 381 493028-0
Telefax: +49 381 493028-28
rostock@bdo.de

STUTTGART

Augustenstraße 1
70178 Stuttgart
Telefon: +49 711 50530-0
Telefax: +49 711 50530-199
stuttgart@bdo.de

WIESBADEN

Gustav-Nachtigal-Straße 5
65189 Wiesbaden
Telefon: +49 611 99042-0
Telefax: +49 611 99042-99
wiesbaden@bdo.de

WELTWEIT

Brussels Worldwide Services BVBA
Boulevard de la Woluwe 60
B-1200 Brüssel · Belgien
Telefon: +32-2 778 01 30
Telefax: +32-2 778 01 43
www.bdointernational.com

BDO AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, eine Aktiengesellschaft deutschen Rechts, ist Mitglied von BDO International Limited, einer britischen Gesellschaft mit beschränkter Nachschusspflicht, und gehört zum internationalen BDO Netzwerk voneinander unabhängiger Mitgliedsfirmen.

BDO ist der Markenname für das BDO Netzwerk und für jede der BDO Mitgliedsfirmen.

Dieses Dokument wurde mit Sorgfalt erstellt, ist aber allgemein gehalten und kann daher nur als grobe Richtlinie gelten. Es ist somit nicht geeignet, konkreten Beratungsbedarf abzudecken, so dass Sie die hier enthaltenen Informationen nicht verwerten sollten, ohne zusätzlichen professionellen Rat einzuholen. Bitte wenden Sie sich an BDO AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, um die hier erörterten Themen in Anbetracht Ihrer spezifischen Beratungssituation zu besprechen.

BDO AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, deren Partner, Angestellte, Mitarbeiter und Vertreter übernehmen keinerlei Haftung oder Verantwortung für Schäden, die sich aus einem Handeln oder Unterlassen im Vertrauen auf die hier enthaltenen Informationen oder darauf gestützte Entscheidungen ergeben.

Vorsitzender des Aufsichtsrats: Johann C. Lindenberg;
Vorstand: WP StB RA Dr. Holger Otte (Vorsitzender) • WP StB RA Werner Jacob (stellv. Vorsitzender) • StB Frank Biermann • WP StB Andrea Bruckner • WP StB Klaus Eckmann • WP StB Dr. Arno Probst • RA Parwáz Rafiqpoor • WP StB Manuel Rauchfuss • WP StB Kai Niclas Rauscher
Sitz der Gesellschaft: Hamburg; Amtsgericht Hamburg
HR B 1981



BDO AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Hanauer Landstraße 115
60314 Frankfurt am Main

Telefon: +49 69 95941-0
Telefax: +49 69 554335
wpnews@bdo.de

www.bdo.de

