

Unsere Informationen für Sie

September 2015

Inhalt

Neuer Service für Mitglieder
Politik für den Mittelstand
Termine
Tipps für Selbständige
Newsletter-Kooperation mit Impulse

Der September-Newsletter des Bundesverbandes der Selbständigen informiert Sie über folgende Themenbereiche:

1. TIPPS FÜR DIE TÄGLICHE BETRIEBSPRAXIS

Kündigung während der Krankheit ist zulässig

Die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses ist auch während der Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers zulässig (Entscheidung des LAG Rheinland-Pfalz vom 20. Mai 2015, Az.: 7 Sa 794/14). [mehr](#)

Zulässige Kündigung zur Verlängerung der Wartezeit

Kündigt der Arbeitgeber ein Arbeitsverhältnis noch in der Wartezeit des § 1 Absatz 1 KSchG nicht zum erstmöglichen Termin nach der Wartezeit, sondern mit einer längeren Kündigungsfrist, so liegt darin jedenfalls dann keine unzulässige Umgehung des Kündigungsschutzes, wenn dem Arbeitnehmer mit der verlängerten Kündigungsfrist eine weitere Bewährungschance eingeräumt werden soll (Entscheidung des Landesarbeitsgerichts (LAG) Baden-Württemberg vom 6. Mai 2015, Az.: 4 Sa 94/14). [mehr](#)

Mindestlohngesetz: Leistungsbonus wird einbezogen

Durch das Mindestlohngesetz wurde zum 1. Januar 2015 in Deutschland erstmals ein allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn von 8,50 € je Zeitstunde eingeführt. Die Höhe des Mindestlohns wird durch den Gesetzgeber bestimmt und kann auf Vorschlag der Mindestlohnkommission durch Rechtsverordnung geändert werden. Die Mindestlohnkommission wird alle fünf Jahre durch die Bundesregierung neu berufen. Eine Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns von derzeit 8,50 € kann insoweit erstmals zum 1. Januar 2017 erfolgen. [mehr](#)

Kündigung nach Geltendmachung des Mindestlohnes unwirksam

Eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses ist unwirksam, wenn sie von dem Arbeitgeber als Reaktion auf eine Geltendmachung des gesetzlichen Mindestlohnes ausgesprochen wurde. [mehr](#)

2. DS-Reportage

Der Meinungsvielfalt eine Gasse bahnen

Meinungsjournalist Nicolaus Fest polarisiert politisch inkorrekt [mehr](#)

3. EXKLUSIVER SERVICE FÜR BDS-MITGLIEDER

Sonderkonditionen für die Altersvorsorge

Der BDS hat zusammen mit der Allianz Lebensversicherungs-AG ein innovatives, umfassendes und erfolgreiches Konzept für die betriebliche und private Altersversorgung entwickelt. [mehr](#)

Strom und Gas zu attraktiven Sonderkonditionen

Der nordrhein-westfälische Landesverband des Bundes der Selbständigen hat mit der **Nexus Energie** ein Rahmenabkommen abgeschlossen, das den BDS-Mitgliedern geldwerte Vorteile beim Bezug von Gas und Strom bietet. [mehr](#)

Das sensationelle Girokonto

Konditionen: 1,2 % Habenzinsen/nur 6,99 % Dispozinsen [mehr](#)

TIPPS FÜR DIE TÄGLICHE BETRIEBSPRAXIS

1. Kündigung während der Krankheit ist zulässig

Die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses ist auch während der Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers zulässig (Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Rheinland-Pfalz vom 20. Mai 2015, Az.: 7 Sa 794/14).

Der Kläger war als Fahrer bei der Beklagten beschäftigt. Am 26. Februar 2014 legte er eigenmächtig die Arbeit nieder. Die Beklagte kündigte daraufhin das Arbeitsverhältnis außerordentlich. Der Kläger war ab demselben Tag durchgehend bis zum 31. März 2014 arbeitsunfähig erkrankt. Die Kündigung erwies sich in einem gesonderten Verfahren als bestandskräftig. Der Kläger machte gleichwohl weiter Zahlungsansprüche für den Monat März 2014 geltend. Zur Begründung führte er u.a. aus, dass die Beklagte aus Anlass der Arbeitsunfähigkeit gekündigt habe und gem. § 8 EFZG zur Fortzahlung der Vergütung bis zum Ende der Arbeitsunfähigkeit verpflichtet sei.

Nachdem das Gericht der ersten Instanz der Argumentation des Klägers folgte, wies das Landesarbeitsgericht die Klage ab. Nach Auffassung der Kammer erfolgte die Kündigung nicht „aus Anlass der Arbeitsunfähigkeit“. Der Arbeitgeber sei kündigungsrechtlich nicht gehindert, während einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit zu kündigen. Er könne auch wegen einer lang anhaltenden oder wegen vieler Kurzerkrankungen eine sozial gerechtfertigte Kündigung aussprechen und zwar auch dann, wenn der Arbeitnehmer bei Zugang der Kündigung gerade arbeitsunfähig sei. Der Arbeitnehmer habe nur dann einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung über den Kündigungstermin hinaus, wenn die Arbeitsunfähigkeit den Anlass gegeben habe, die Kündigung auszusprechen. „Anlass“ im Sinn des § 8 Absatz 1 Satz 1 EFZG sei nicht gleichbedeutend mit dem Kündigungsgrund.

Eine Kündigung aus Anlass der Arbeitsunfähigkeit scheidet immer dann aus, wenn der Arbeitgeber zum Zeitpunkt der Kündigung keine Kenntnis von der Erkrankung habe oder die Kündigung aus einem anderen Grund ausgesprochen worden sei. Der Arbeitnehmer habe die Tatsachen darzulegen, aus denen sich ergibt, dass der Arbeitgeber die Kündigung aus Anlass der Erkrankung ausgesprochen habe, mag er auch andere Gründe dafür gehabt haben. Regelmäßig genüge insoweit der Hinweis auf die Kenntnis des Arbeitgebers von der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit und der zeitliche Zusammenhang zwischen Arbeitsverhinderung und Kündigung. Diesen Anscheinsbeweis könne der Arbeitgeber dadurch entkräften, dass er sich wie in dem von den Mainzer Richtern entschiedenen Fall auf andere Kündigungsgründe beruft. Danach hat die Beklagte das Verhalten des Klägers als Arbeitsverweigerung aufgefasst und nach seinem Vortrag aus diesem Grund gekündigt. Von daher erfolgte die Kündigung nicht aus Anlass der Arbeitsunfähigkeit. Das Gericht wies deshalb die Klage des Arbeitnehmers ab.

Praxishinweis:

„Während einer Krankheit ist es verboten, eine Kündigung auszusprechen“, diese Annahme ist so weit verbreitet wie falsch.

Der Arbeitgeber kann selbstverständlich trotz Arbeitsunfähigkeit kündigen. Kündigt er jedoch „aus Anlass“ der Krankheit, wäre er allerdings verpflichtet, trotz ggf. beendigem Arbeitsverhältnis weiter Entgeltfortzahlung zu leisten. Diese Rechtsfolge tritt nicht ein, wenn der Arbeitgeber vortragen und ggf. beweisen kann, dass der Kündigungsentschluss auf anderen Gründen beruhte und er sich nicht davon hat leiten lassen, die bestehende Arbeitsunfähigkeit als Anlass zu nutzen. Danach bietet die Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers immer dann nicht den Anlass für eine Kündigung, wenn der Arbeitgeber den Kündigungsentschluss bereits auf Grund vorangegangener Umstände gefasst hat, so etwa auch bei vorangegangenen Kurzerkrankungen.

Rückfragen:

Klaus-Dieter Franzen, Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht und für Gewerblichen Rechtsschutz
Domshof 8-12, 28195 Bremen, Tel.: 0421-79273-30 Fax: 0421-79273-55
<mailto:franzen@legales.de> <http://www.legales.de>

2. Zulässige Kündigung zur Verlängerung der Wartezeit

Kündigt der Arbeitgeber ein Arbeitsverhältnis noch in der Wartezeit des § 1 Absatz 1 KSchG nicht zum erstmöglichen Termin nach der Wartezeit, sondern mit einer längeren Kündigungsfrist, so liegt darin jedenfalls dann keine unzulässige Umgehung des Kündigungsschutzes, wenn dem Arbeitnehmer mit der verlängerten Kündigungsfrist eine weitere Bewährungschance eingeräumt werden soll (Entscheidung des LAG Baden-Württemberg vom 6. Mai 2015, Az.: 4 Sa 94/14).

Liegt kein Kleinbetrieb vor, dann findet nach Ablauf der sechsmonatigen Wartezeit auf das Arbeitsverhältnis das Kündigungsschutzgesetz Anwendung. Geklagt hatte ein Arbeitnehmer, dessen

Arbeitsverhältnis noch in der Wartezeit, nicht aber mit der Mindestkündigungsfrist, sondern mit einer Frist von drei Monaten ausgesprochen wurde.

Der Kläger machte mit seiner Klage den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses geltend. Er meinte, dass mit einer längeren als der gesetzlichen Mindestkündigungsfrist nur gekündigt werden dürfe, wenn dem Arbeitnehmer eine Bewährungschance eingeräumt werde und für den Fall einer Bewährung eine Wiedereinstellung „verbindlich“ zugesagt werde. Anderenfalls läge eine unzulässige Gesetzesumgehung vor.

Wie zuvor bereits die erste Instanz lehnte auch das Landesarbeitsgericht den geltend gemachten Anspruch ab. Nach Ansicht des Gerichts könne der Arbeitgeber während der sechsmonatigen Wartezeit des Kündigungsschutzgesetzes grundsätzlich frei kündigen, es sei denn, die Kündigung sei sitten- oder treuwidrig. Dies sei bei dem Ausspruch einer Kündigung mit einer sehr langen Kündigungsfrist aber jedenfalls dann nicht der Fall, wenn die Überschreitung der Mindestkündigungsfrist nicht im überwiegenden Interesse des Arbeitgebers liege: Die Beklagte hatte dem Kläger die Chance zur Bewährung geboten und sich bei Erfolg bereit erklärt, mit ihm ein Gespräch über einen neuen Arbeitsvertrag zu führen. Dies habe aber auch dem Kläger gedient. Eine verbindliche Zusage zur Wiedereinstellung sei nicht erforderlich gewesen, so das Gericht.

Das Urteil bestätigt damit die bisherige Rechtsprechung der Arbeitsgerichte (Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 7. März 2002, Az.: 2 AZR 93/01; LAG Mecklenburg-Vorpommern, Urteil vom 24. Juni 2014, Az.: 5 Sa 222/13).

Danach sind zur Wartezeitverlängerung sowohl Kündigungen mit längerer Kündigungsfrist als auch der Abschluss von Aufhebungsvereinbarungen mit verlängerter Frist zulässig.

Praxishinweis:

Arbeitgebern ist es in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis nur auf diesen beiden Wegen möglich, den Arbeitnehmer über die sechsmonatige Wartezeit hinaus weiter zu beschäftigen, ohne dass das Kündigungsschutzgesetz zur Anwendung kommt. Lediglich die „Probezeitverlängerung“ führt nicht zum Ausschluss des Kündigungsschutzgesetzes. Das Arbeitsverhältnis kann dann nur noch gekündigt werden, wenn die Kündigung sozial gerechtfertigt ist. Allein der Umstand, dass der Mitarbeiter eine weitere Probezeit oder Einarbeitungszeit nicht zur Zufriedenheit des Arbeitgebers nutzt, begründet aber keine sozial gerechtfertigte Kündigung.

Existiert ein Betriebsrat, bietet sich aus Arbeitgebersicht an, zum Ende der Wartezeit eine Aufhebungsvereinbarung mit längerer Auslaufzeit zu schließen, weil dann keine Anhörung des kollektivrechtlichen Gremiums erforderlich ist. Das kann allerdings für den Arbeitnehmer nachteilig sein. Denn die Agentur für Arbeit könnte ggf. eine Sperrfrist verhängen, was wiederum den Arbeitnehmer veranlassen könnte, den Aufhebungsvertrag anzufechten. Soll der Eintritt dieses Risikos vermieden werden, kann der Arbeitgeber wie in dem entschiedenen Fall das Arbeitsverhältnis in der Wartezeit mit einer verlängerten Kündigungsfrist kündigen und gleichzeitig dem Arbeitnehmer die Weiterbeschäftigung in Aussicht stellen, wenn die weitere Einarbeitung erfolgreich verläuft. Dabei sehen die Arbeitsgerichte eine verlängerte Kündigungsfrist von drei bis vier Monaten als unschädlich an.

Rückfragen:

Klaus-Dieter Franzen, Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht und für Gewerblichen Rechtsschutz
Domshof 8-12, 28195 Bremen, Tel.: 0421-79273-30 Fax: 0421-79273-55
<mailto:franzen@legales.de> <http://www.legales.de>

3. Mindestlohngesetz: Leistungsbonus wird einbezogen

Durch das Mindestlohngesetz wurde zum 1. Januar 2015 in Deutschland erstmals ein allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn von 8,50 € je Zeitzunde eingeführt. Die Höhe des Mindestlohns wird durch den Gesetzgeber bestimmt und kann auf Vorschlag der Mindestlohnkommission durch Rechtsverordnung geändert werden. Die Mindestlohnkommission wird alle fünf Jahre durch die Bundesregierung neu berufen und besteht aus unabhängigen Mitgliedern der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerseite sowie (ohne Stimmrecht) aus Mitgliedern der Wissenschaft, die lediglich beratende Funktion wahrnehmen. Eine Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns von derzeit 8,50 € kann insoweit erstmals zum 1. Januar 2017 erfolgen.

Anspruch auf Mindestlohn haben grundsätzlich alle Arbeitnehmer, ebenso Praktikanten, nicht aber Auszubildende und Werkstudenten sowie Langzeitarbeitslose, deren Wiedereinstieg in den Beruf durch die Arbeitsagenturen gefördert wird.

Der Anspruch auf Mindestlohn kann vertraglich nicht ausgeschlossen werden und begründet damit ein klagbares Recht des Arbeitnehmers.

Mit Pressemitteilung Nr. 38/15 vom 2. Juni 2015 hat in diesem Zusammenhang das Arbeitsgericht Düsseldorf einem Arbeitgeber Recht gegeben und die Klage eines Arbeitnehmers abgewiesen, der

geltend machte, dass ein vom Arbeitgeber gezahlter Leistungsbonus nicht in die Berechnung des Mindestlohns mit einfließen darf.

Im entschiedenen Fall stritten die Parteien um die Frage, auf welche Gehaltsbestandteile der gesetzliche Mindestlohn nach dem Mindestlohngesetz anwendbar ist.

Der klagende Arbeitnehmer wurde mit einem Grundlohn von 8,10 Euro pro Stunde bei dem beklagten Arbeitgeber beschäftigt. Daneben zahlte der Arbeitgeber eine freiwillige Leistungsvergütung von maximal 1,00 Euro pro Stunde. Mit Einführung des Mindestlohngesetzes teilte der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer mit, der Grundlohn betrage weiterhin 8,10 € pro Stunde. Auch der Leistungsbonus betrage weiterhin maximal 1,00 Euro pro Stunde, wovon jedoch ab sofort 0,40 Euro pro Stunde fix gezahlt werden.

Der Arbeitgeber erhob hiergegen Klage und machte geltend, dass der Leistungsbonus zusätzlich zu einem Grundlohn von 8,50 Euro pro Stunde zu zahlen sei.

Das Arbeitsgericht Düsseldorf sah dies anders und hat die Klage abgewiesen. Hierbei hat das Arbeitsgericht nochmals folgende Inhalte der gesetzlichen Mindestlohnregelung zur Begründung seiner Entscheidung herausgearbeitet:

1. Zweck des Mindestlohngesetzes ist es, dem vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer durch eigenes Einkommen die Sicherung eines angemessenen Lebensunterhalts zu ermöglichen.
2. Unabhängig von der Bezeichnung der Lohnbestandteile kommt es für die Bemessung des Mindestlohns allein auf das Verhältnis zwischen dem tatsächlich gezahlten Lohn und der geleisteten Arbeitszeit an.
3. Als Mindestlohn wirksam sind daher alle Zahlungen mit Entgeltcharakter als Gegenleistung für die Arbeitsleistung.
4. Da ein Leistungsbonus einen unmittelbaren Bezug zur Arbeitsleistung aufweist, handelt es sich um „Lohn im eigentlichen Sinne“, der in die Berechnung des Mindestlohns einzubeziehen ist.

Fazit:

Das Arbeitsgericht Düsseldorf setzt – diesmal im Interesse des Arbeitgebers - konsequent die mit Einführung des Mindestlohns einhergehende Absicht des Gesetzgebers um, Niedrig- oder Dumpinglöhne in zahlreichen Branchen zu verhindern und damit faire marktwirtschaftliche Bedingungen über alle Branchen hinweg sicherzustellen. Die Entscheidung ist umso beachtenswerter, als sie den Zweck des Mindestlohngesetzes nochmals ausführlich darstellt und damit allen betroffenen Unternehmen einen Leitfaden für die Praxis an die Hand gibt.

Rückfragen:

Rechtsanwalt Arnd Lackner, Fachanwalt für Steuerrecht und für Handels- und Gesellschaftsrecht
 Großherzog-Friedrich-Str. 40, 66111 Saarbrücken
 Tel.: 0681-95 82 82-0 Fax: 0681-95 82 82-10
 E-Mail: wagner@webvocat.de www.webvocat.de

4. Kündigung nach Geltendmachung des Mindestlohnes unwirksam

Eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses ist unwirksam, wenn sie von dem Arbeitgeber als Reaktion auf eine Geltendmachung des gesetzlichen Mindestlohnes ausgesprochen wurde.

Darauf verweist der Stuttgarter Fachanwalt für Arbeitsrecht Michael Henn, Präsident des VDAA - Verband deutscher Arbeitsrechts-Anwälte e. V. mit Sitz in Stuttgart, unter Hinweis auf die Mitteilung des Arbeitsgerichts Berlin vom 29.04.2015 zu seinem Urteil vom 17.04.2015 – 28 Ca 2405/15.

Der Arbeitnehmer wurde als Hausmeister mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 14 Stunden bei einer Vergütung von monatlich 315,00 EUR beschäftigt, was einen Stundenlohn von 5,19 EUR ergab. Er forderte von dem Arbeitgeber den gesetzlichen Mindestlohn von 8,50 EUR, worauf der Arbeitgeber eine Herabsetzung der Arbeitszeit auf monatlich 32 Stunden bei einer Monatsvergütung von 325,00 (Stundenlohn 10,15 EUR) anbot. Nachdem der Arbeitnehmer die Änderung der Vertragsbedingungen abgelehnt hatte, kündigte der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis.

Das Arbeitsgericht hat die Kündigung als eine nach § 612 a BGB verbotene Maßregelung angesehen. Der Arbeitgeber habe das Arbeitsverhältnis gekündigt, weil der Kläger in zulässiger Weise den gesetzlichen Mindestlohn gefordert habe; eine derartige Kündigung sei unwirksam.

Rückfragen:

Michael Henn, Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Fachanwalt für Erbrecht
 Kronprinzstraße 14, 70173 Stuttgart,
 Tel.: 0711 – 3058 9320 Fax: 0711 - 3058 9311
 E-Mail: info@vdaa.de www.vdaa.de

2. DS-Reportage

Der Meinungsvielfalt eine Gasse bahnen

Meinungsjournalist Nicolaus Fest polarisiert politisch inkorrekt

Innerhalb der schreibenden Zunft galt Joachim Fest als ein sogenanntes „Alphatier“. Bereits im Alter von nur 37 Jahren wurde der studierte Historiker, Germanist und Soziologe Chefredakteur der Abteilung „Zeitgeschehen“ beim NDR. Mit seiner Arbeit für den NDR und als Hitler-Biograph erregte Joachim Fest die Aufmerksamkeit der publizistischen Elite in Deutschland, mit dem Ergebnis, dass er als Leiter des Kulturteils in das Herausgebergremium der *Frankfurter Allgemeine Zeitung* berufen wurde. Als politischer Feuilletonist und konservativer Intellektueller bezog er immer wieder Stellung zur Zeitgeschichte, ohne dass er sich dabei von einer politischen Richtung vereinnahmen ließ.

Dass das Bonmot „Der Apfel fällt nicht weit vom Stamm“ durchaus seine Berechtigung hat, wird an Joachim Fests Sohn Nicolaus deutlich. Auch er zählt zu den journalistischen Schwergewichten, wobei inzwischen seinem Namen häufig das Attribut „umstritten“ angepappt wird. Dabei ist „umstritten“ unumstritten die wohl perfideste Charakterisierung, um einen andersdenkenden Menschen zu diskreditieren, wie es einmal Reginald Rudolf in der *Bild* trefflich formulierte.

Öffentliche Distanzierung

Was ist der Grund für diese Ausgrenzung? Als stellvertretender Chefredakteur der Boulevard-Zeitung *Bild am Sonntag* verfasste Nicolaus Fest einen Kommentar, in dem er den Islam als „Integrationshindernis“ bezeichnete. Damals schrieb er: „Mich stört die weit überproportionale Kriminalität der Jugendlichen mit muslimischem Hintergrund. Mich stört die totsschlagbereite Verachtung des Islam für Frauen und Homosexuelle. Mich stören Zwangsheiraten, Friedensrichter, Ehrenmorde. Nun frage ich mich, ist Religion ein Integrationshindernis? Mein Eindruck: Nicht immer. Aber der Islam wohl ja.“ Weiter forderte Fest in seiner Philippika: „Diese Tatsache soll man bei Asyl- und Zuwanderung berücksichtigen.“ Die Chefredakteurin der *BamS*, Marion Horn, sowie *Bild*-Chef Kai Diekmann distanzieren sich daraufhin öffentlich von Nicolaus Fest. Ein einmaliger Vorgang in der Geschichte der *Bild*. Ende 2014 verließ der studierte und promovierte Jurist das Blatt.

Kritik an Leitmedien

Gegenüber dieser Zeitschrift machte Fest deutlich, dass für ihn der antitotalitäre Konsens Grundlage jedweder journalistischer Arbeit sei. Dieser Konsens sei brüchig geworden, begründete er sein Ausscheiden beim Springer-Verlag und übte in diesem Zusammenhang harsche Kritik an den sogenannten Leitmedien in Deutschland. Diese diskreditierten skeptische Ansichten beim Thema Zuwanderung, was verheerend für die Meinungsvielfalt sei, so das vernichtende Urteil von Nicolaus Fest.

Legale Korruption

Um besagter Meinungsvielfalt eine Gasse zu bahnen, hat Nicolaus Fest seinen eigenen Blog ins Leben gerufen (www.nicolaus-fest.de), mit dem er eine „Gegenöffentlichkeit“ erreichen will und in dem er nicht nur den Problembereich „Islamisierung“ mit spitzer Feder beleuchtet. So zeigt er große Sympathien für das von den Bündnisgrünen angeregte Rotationsprinzip, das nach seiner Ansicht den vorübergehenden Charakter der Machtbeileihung von Politikern deutlich mache. Dieses Rotationsprinzip verhindere die Entstehung von Seilschaften und korruptiver Rücksichtnahme. Für Nicolaus Fest ist der EU-Abgeordnete Elmar Brok ein Paradebeispiel „legaler Korruption“, wie es der Staatsrechtler von Arnim einmal ausdrückte. Jahrelang stand Elmar Brok nämlich neben seiner Abgeordnetentätigkeit auf der Gehaltsliste des Bertelmann-Konzerns – mit angeblich 6-stelligen Bezügen. Auch jetzt soll nach Recherchen von Nicolaus Fest der Europa-Abgeordnete einen weiterhin sehr gut dotierten Beratervertrag mit den Gütersloher haben – wenn auch das Angestelltenverhältnis vor wenigen Jahren beendet wurde. Fest wörtlich: „Doch auch mit Beratervertrag bleibt Brok ein Repräsentant der systemischen Fäule, die Brüssel charakterisiert.“

Entschiedener Euro-Gegner

Aber nicht nur die demokratische Legitimität des Europäischen Parlaments und des Europäischen Rates umtreibt Nicolaus Fest. Auf seinem Blog outet sich der frühere *BamS*-Vize als entschiedener Gegner des Euro. Das Projekt Euro ist für Nicolaus Fest verantwortlich dafür, dass deutsche Flaggen verbrannt und Angela Merkel sowie Wolfgang Schäuble als Hitler-Karikaturen europaweit dargestellt und die Deutschen, vor allem von den südlichen Ländern, für die Verarmung und den sinkenden Lebensstandard verantwortlich gemacht werden.

Dass Nicolaus Fest mit seinen Kommentaren provozieren will – daraus macht er keinen Hehl: „Kommentare müssen polarisieren, subjektiv sein, auch mal wehtun. Nur das macht gute Kommentare aus.“

EXKLUSIVER SERVICE FÜR BDS-MITGLIEDER

1. Sonderkonditionen für die Altersvorsorge

Der Bund der Selbständigen hat zusammen mit der Allianz Lebensversicherungs-AG ein innovatives, umfassendes und **erfolgreiches** Konzept für die betriebliche und private Altersversorgung entwickelt. BdS-Mitglieder [einzelner Landesverbände](#) profitieren durch diese Kooperation von **attraktiven Konditionen** und einem kompetenten, finanzstarken Partner. Die Allianz Lebensversicherungs-AG ist das führende Unternehmen im Bereich Altersvorsorge und wird regelmäßig von unabhängigen Ratingagenturen mit **Bestnoten** für die Punkte Sicherheit und Ertragskraft bewertet. Als Ihr Vertragspartner steht sie Ihnen bei allen Vorsorgefragen zur Seite.

Interesse geweckt? Informieren Sie sich unter www.allianz.de oder finden Sie Ihren **Ansprechpartner** unter <https://www.allianz.de/agentursuche>. Er berät sie individuell und erstellt Ihnen ein unverbindliches persönliches Angebot gemäß den BdS-Konditionen.



2. Strom und Gas zu attraktiven Sonderkonditionen (u.a. Festpreise bis zum Jahr 2019)

Der nordrhein-westfälische Landesverband des Bundes der Selbständigen hat mit der **Nexus Energie** ein Rahmenabkommen abgeschlossen, das den BDS-Mitgliedern geldwerte Vorteile beim Bezug von Gas und Strom bietet. Es ist sogar durch einen festen Energiepreis (auf Wunsch bis 2019) möglich, sich gegen steigende Marktpreise abzusichern.

Der BDS Nordrhein-Westfalen öffnet dieses attraktive Rahmenabkommen für die Mitglieder der anderen BDS-Landesverbände, die dem BDS Bundesverband angeschlossen sind. Bei Interesse verwenden Sie bitte die nachstehende Fax-Antwort oder richten Sie Ihre Anfrage an die E-Mail-Adresse bds-aktion@nexus-energie.de. Sie erhalten dann ein unverbindliches Angebot über die für Sie geltenden Sonderkonditionen.

SmartGiro™

3. Das sensationelle Girokonto (1,2 % Habenzinsen/nur 6,99 % Dispozinsen)

Der BDS Landesverband NRW stellt diese exklusive Dienstleistung auch den Mitgliedern der anderen Landesverbände, die dem Bundesverband der Selbständigen angeschlossen sind, zu Verfügung. Kontaktieren Sie einfach über die Homepage www.smartgiro.de (auf „Hier beantragen“ klicken) die Servicemitarbeiter der Santos GmbH.

Verantwortlich für den Inhalt und Kontakt

Hans-Peter Murmann, Geschäftsführender Vizepräsident, Bundesverband der Selbständigen e.V.
Reinhardtstraße 35, 10117 Berlin, E-Mail: murmann@bds-dgv.de
Bitte senden Sie den Newsletter an befreundete Selbstständige weiter.
Anmelden und abbestellen unter info@bds-dgv.de