

# Newsletter

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

## **KOLUMNEN UND KOMMENTARE**

**Gefährliche US-Sanktionen – Auftakt für einen Wirtschaftskrieg**

Von Staatssekretär a.D. Friedhelm Ost

## **NEUES AUS DEM BDS-HAUPTSTADTBÜRO**

**Zweites Bürokratienteilungsgesetz tritt in Kraft**

## **POLITIK FÜR DEN MITTELSTAND**

**Eine vernehmbare Stimme**

Die CDU-Abgeordnete Sylvia Pantel auf Gegenkurs zum Mainstream

## **TIPPS FÜR DIE TÄGLICHE BETRIEBSPRAXIS**

1. Private Internetnutzung am Arbeitsplatz
2. Vereinbarung: Alter von 60 Jahren als Kündigungsgrund
3. Pfändungsschutz für Sonn-, Feiertags- und Nachtzulagen
4. Kundenbewertungen auf Website können Werbung sein
5. Gleiches Geld für gleiche Arbeit

## **SERVICE/ DIENSTLEISTUNGEN**

**Angebote unserer Abkommenspartner**

**K6 Medien**

**Großabnehmerrabatt**

Abrufschein für KFZ-Neuwagen zu Sonderkonditionen der **Marke Toyota** abrufen (siehe beigefügtes PDF).

## KOLUMNEN UND KOMMENTARE

### Gefährliche US-Sanktionspolitik – Auftakt für einen Wirtschaftskrieg?

Von Staatssekretär a.D. Friedhelm Ost

Starke Risse zeichnen sich im transatlantischen Bündnis ab. Präsident Donald Trump hat seine Strategie „America first!“ verkündet. Nun folgen seinen Worten die Taten, die im Weißen Haus und im Kongress beschlossen wurden. Das gilt vor allem für die neuen Sanktionen der USA gegen Russland, die ohne jede Abstimmung mit den europäischen Partnern verabschiedet wurden.

#### Alleingänge gegen Russland

Die EU-Staaten und vor allem Deutschland sind von diesen Sanktionsmaßnahmen durchaus betroffen. Denn das US-Gesetz bezieht Geschäfte, die europäische Unternehmen und Investoren mit Russland machen, in das Sanktionsregime mit ein. Einen derartigen „Sanktionsimperialismus“ hat es bislang nicht gegeben. Das zeigt, wie stark die Beziehungen zwischen den USA und Europa inzwischen gestört sind. Es bestätigt zudem die jüngste Feststellung der Bundeskanzlerin, dass wir in Europa uns auf Amerika immer weniger verlassen können und auf uns allein gestellt sind.

Bislang hatten sich die USA und die EU nach der völkerrechtlichen Annexion durch Russland auf gemeinsame Sanktionen gegen Moskau verständigt. Damit sollte verhindert werden, dass europäische Firmen Geschäfte, die den US-Unternehmen untersagt waren, mit Russland machen.

Jetzt wollen die USA im Alleingang die Sanktionspolitik bestimmen – ohne Konsultation mit den europäischen Ländern. Wer solche Freunde hat, der braucht wahrlich keine Feinde. Denn das US-Gesetz sieht gleich auch Sanktionen gegen europäische Firmen, die mit Russland Geschäfte machen, vor. Davon dürfte insbesondere das Energieprojekt Nord Stream 2 betroffen werden. Die Pipeline, die vom russischen Wyborg aus durch die Ostsee nach Lubmin in Mecklenburg-Vorpommern gebaut werden soll, ist den Amerikanern ein Dorn im Auge; bereits beim Bau von Nord Stream 1 gab es einigen Widerstand, der jedoch schließlich überwunden werden konnte.

#### Gefahren für Energiesicherheit

Die geplante neue Rohrleitung soll bis zum Jahr 2019 fertig werden. An diesem 10 Mrd. Euro-Projekt beteiligen sich die deutschen Unternehmen Uniper und Wintershall, die österreichische OMV, Shell aus Großbritannien und Engie aus Frankreich. Nach der Fertigstellung dieser 1.220 Kilometer langen Rohrverbindung sollen nochmals bis zu 55 Mrd. Kubikmeter russisches Gas pro Jahr nach Westen transportiert werden.

Die gerade beschlossenen Sanktionen der USA versetzen die Manager in Europa in helle Aufregung. Der Chef von Uniper, Klaus Schäfer, befürchtet, dass so die „europäische Energiepolitik zum Spielball der amerikanischen Wirtschafts- und Innenpolitik“ wird. Denn es ist überdeutlich, wie sehr die USA darauf setzen, mit ihren Sanktionen eigene wirtschaftliche Interessen verfolgen und Arbeitsplätze in Amerika sichern wollen. Letztlich geht es um die „angestrebte Dominanz der USA im globalen Energiemarkt“ – so der Uniper-Chef. Wenn bislang Lieferungen von Flüssiggas aus den USA nach Europa keine Rolle spielen, ist dennoch die Absicht der Trump-Administration und der Republikaner zu erkennen, den amerikanischen Energiekonzernen größere Exportmöglichkeiten vor allem in Richtung Europa zu erschließen. Die USA verfügen immerhin seit einiger Zeit über ein Überangebot an Gas.



*Friedhelm Ost leitete die ZDF-Wirtschaftsredaktion, bevor er unter Helmut Kohl Regierungssprecher und schließlich CDU-Bundestagsabgeordneter wurde.*

#### US-Handelsimperialismus

Die Risiken der US-Sanktionspolitik sind nicht gering. Washington startet damit den Versuch, auch in wirtschaftliche Beziehungen anderer Länder einzugreifen. Das muss die EU-Kommission auf den Plan rufen. Denn noch gelten die Regeln der Welthandelsorganisation (WTO). Ob danach die amerikanischen Sanktionen gegen Russland auch europäische Firmen und Investoren betreffen dürfen oder eben gegen die Regeln des freien Welthandels verstoßen, muss schnell geklärt werden. Die EU-Staaten sollten mit großer Geschlossenheit und Entschiedenheit gegen diesen Versuch der amerikanischen Politik, die weit über die Grenzen der Rechtssetzung hinausgeht und gar Extraterritorialität anstrebt, vorgehen. Bereits vor dem Präsidentenwechsel im Weißen Haus hatten sich die USA in eine Transaktion eingemischt:

Barack Obama erreichte mit einer Intervention, dass der Verkauf des deutschen Herstellers Aixtron aus Herzogenrath an einen Investor aus China untersagt wurde. Diese Intervention wurde mit dem Hinweis auf die nationale Sicherheit begründet: auf Anlagen von Aixtron könnten auch Halbleiter für die Rüstungsindustrie produziert werden. Obwohl die Bundesregierung diesen Deal von Aixtron mit dem chinesischen Investor schon genehmigt hatte, beugte sich Deutschland dem Ansinnen der US-Regierung. Für das Unternehmen aus Herzogenrath bescherte diese Entscheidung jedenfalls unangenehme Belastungen.

### **Verunsicherung der Kapitalmärkte**

Die unberechenbare Politik von Donald Trump und seiner Regierung verunsichert mehr und mehr die Geld- und Kapitalmärkte der Welt. Seine widersprüchlichen und missverständlichen Twitter-Botschaften, die er fast wie Tageslosungen in die Welt hinausposaunt, schlagen sich vor allem in der Entwicklung des Dollar-Kurses nieder.

Obwohl die US-Notenbank den Abschied von ihrer Niedrigzinspolitik eingeleitet und weitere Zinserhöhungen angekündigt hat, verlor der Greenback in jüngster Zeit gegenüber dem Euro an Boden. Das sinkende Vertrauen in Donald Trump könnte zu einer weiteren Talfahrt des Dollar führen. Die Exporte in die USA würden sich dadurch verteuern, die amerikanischen Ausfuhren nach Europa verbilligen. Allzu dramatisch auf die Volkswirtschaften in der Eurozone werden diese währungspolitisch bedingten Auswirkungen allerdings nicht ausfallen. Dennoch ergibt sich auch hieraus ebenso wie aus nahezu allen anderen politischen Entwicklungen der USA die Notwendigkeit, dass die Europäer ihr Schicksal endlich selbst in die Hand nehmen müssen. Denn von einer transatlantischen Freundschaft kann kaum noch die Rede sein und die Partnerschaft bewegt sich derzeit auf ganz dünnem, ja brüchigem Eis. Die Gefahren eines transatlantischen Wirtschaftskrieges sollten jedenfalls nicht unterschätzt werden.

## **NEUES AUS DEM BDS-HAUPTSTADTBÜRO**

### **Zweites Bürokratieentlastungsgesetz**

Obwohl sich jeder gerne das Thema Bürokratieabbau auf die Fahnen schreibt, hat es fast ein Jahr gedauert, bis das Zweite Bürokratieentlastungsgesetz endgültig verabschiedet wurde. Es enthält folgende steuerliche Änderungen, die überwiegend bereits ab 2017 in Kraft treten:

Empfangene Lieferscheine, die keine Buchungsbelege sind, müssen nicht mehr aufbewahrt werden, wenn ihr Inhalt durch die entsprechende Rechnung dokumentiert ist. Diese Erleichterung gilt bereits für alle Lieferscheine, deren Aufbewahrungsfrist (bisher sechs bzw. zehn Jahre) beim Inkrafttreten des Gesetzes noch nicht abgelaufen ist.

Eine vierteljährliche Abgabe der Lohnsteueranmeldung ist ab 2017 nur noch erforderlich, wenn die Lohnsteuer des Vorjahres mehr als 5.000 € (bisher 4.000 €) betragen hat.

Die Grenze für Kleinbetragsrechnungen wurde von 150 € auf 250 € angehoben. Dieses müssen künftig nicht mehr den strengen umsatzsteuerlichen Anforderungen genügen.

Bei den geringwertigen Wirtschaftsgütern wurden die Dokumentationspflichten für Sofortabschreibung gelockert. Für alle ab 2018 angeschafften, hergestellten oder in das Betriebsvermögen eingelegten Wirtschaftsgüter bis zu einem Wert von 250 € müssen nicht mehr wie bisher in einem besonderen, laufend zu führenden Verzeichnis der Tag der Anschaffung, Herstellung oder Einlage und die Anschaffungs- oder Herstellungskosten bzw. der Einlagewert dokumentiert werden.

Hinweis: Im Rahmen des Gesetzes gegen schädliche Steuerpraktiken im Zusammenhang mit Rechteüberlassungen wurde die Grenze für die Sofortabschreibung geringwertiger Wirtschaftsgüter auf 800 € angehoben. Diese Änderung gilt ab 2018.

Wenn Sie kurzfristig Arbeitnehmer beschäftigen, können Sie die Lohnsteuer pauschal mit 25 erheben. Damit kann auf den Abruf von Lohnsteuerabzugsmerkmalen (z.B. Steuerklasse, Zahl der Kinderfreibeträge usw.) bei der Finanzverwaltung verzichtet werden. Der Arbeitnehmer muss den Lohn nicht in seiner Steuererklärung angeben. Die Pauschalierung ist aber nur möglich, wenn ein durchschnittlicher Tageslohn nicht überschritten wird. Diese Grenze wurde rückwirkend zum 01.01.2017 auf 72 € (bisher 68 €) angehoben.

Das Gesetz sieht auch Änderungen außerhalb des Steuerrechts vor. Unter anderem wurde die Fälligkeitsregelung für die Gesamtsozialversicherungsbeiträge geändert. Ist der tatsächliche Wert für den laufenden Monat noch nicht bekannt, können die Beiträge anhand des Vormonats ermittelt werden. Die sich aufgrund der Schätzung ergebende Differenz zum tatsächlichen Wert ist dann im Folgemonat abzuführen oder von der Beitragsschuld abzuziehen.

Die Steuerberater beraten Sie hinsichtlich der neuen Grenze für die Sofortabschreibung geringwertiger Wirtschaftsgüter auch gerne bei Ihren Investitionsentscheidungen. Zudem gilt es im Zusammenhang mit der pauschalen Erhebung der Lohnsteuer bei kurzfristig Beschäftigten weitere Punkte zu beachten, die Ihr Steuerberater Ihnen gerne erläutert.

**Autoren: Dipl.-Finanzwirt Frank Gröwe und Hans-Peter Murmann, geschäftsf. Vizepräsident**

## POLITIK FÜR DEN MITTELSTAND

### Eine vernehmbare Stimme

#### Die CDU-Abgeordnete Sylvia Pantel auf Gegenkurs zum Mainstream

Die CDU-Bundestagsabgeordnete Sylvia Pantel wurde durch die Focus Online-Redakteurin Margarete van Ackeren einmal wie folgt charakterisiert: „Man kann sie Nervensäge nennen – dann lacht sie. Man kann ihr vorhalten, dass sie bewährte Regeln ignoriert – dann freut sie sich. Man kann sie warnen: ‚mach das nicht‘ – dann fühlt sie sich angespornt. Kurz: Sylvia Pantel (CDU) geht bewusst eigene Wege.“

Und der bekannte Journalist Klaus Kelle titelte kürzlich über die streitbare Bundestagsabgeordnete: „Wir bräuchten 50 Sylvias in der nächsten Bundestagsfraktion.“



*Sylvia Pantel, MdB (CDU)*

#### SPD-Hochburg gewonnen

In der Tat: Ein Gespräch mit Sylvia Pantel belegt, dass die gebürtige Düsseldorferin nicht gewillt ist, ihre Meinung an der Garderobe der Parteiführung abzugeben und die auch keine Angst hat, den Autoritäten ihrer Partei die Meinung zu geigen. Wenn es um Integration und Flüchtlinge, um Familie und Homo-Ehe sowie um Bildungspolitik geht, ist sie auf Gegenkurs. Und deshalb wurde sie auch mit einem grottenschlechten Listenplatz für die Bundestagswahl 2017 abgestraft. Ähnliches passierte ihr auch bereits bei der Listenaufstellung zur Bundestagswahl 2013. Darüber hinaus wies man ihr einen Wahlkreis zu (Düsseldorf II), der bis dato eher eine SPD-Hochburg war. Und dann geschah etwas, womit die CDU-Großkopferten nicht gerechnet hatten: Sylvia Pantel gewann in dem eher „roten Wahlkreis“ das Direktmandat.

Als Neuling im Bundestag gehörte Sylvia Pantel zu den vernehmbarsten Stimmen, als es galt, die Mütterrente durchzusetzen. Sie sammelte in Düsseldorf Unterschriften und begeisterte mit einigen Mitstreiterinnen die nordrhein-westfälische CDU-Frauenunion von der Idee. Sylvia Pantel erinnert sich: In der Fraktionssitzung habe sie die Bundeskanzlerin angesprochen: „Ich bin jetzt am Wochenende wieder in meinem Wahlkreis. Was sage ich meinen Wählern – gilt Ihr Versprechen?“ Und die Kanzlerin habe geantwortet: „Sagen Sie Ihren Wählern, mein Versprechen gilt. Die Mütterrente kommt.“

Das jüngste Kind der eigenwilligen CDU-Frau heißt „Wohneigentumsförderung“. Pantel will mit ihrem Projekt erreichen, dass mehr Familien, vor allem Eltern mit vielen Kindern, Häuser oder Eigentumswohnungen kaufen können. Ihr Plan: Das Eigenkapital des selbstgenutzten Heims soll über ein neues KfW-Programm (Bürgschaft) abgesichert werden, weil gerade bei jungen Familien der Traum vom Eigenheim oft bereits am fehlenden Eigenkapital scheitert. Pantels Begründung: Der deutsche Staat vergibt Hermes-Bürgschaften für Unternehmer, die in unsichere und instabile Entwicklungsländer investieren. Und sie fragt: „Warum können wir ein ähnliches Programm nicht für unsere Familien auflegen?“ Für sie, so Pantel weiter, ist Wohneigentum zudem ein bewährtes Mittel gegen Altersarmut.

#### Eigenheimzulage als Regierungsprogramm

Gesagt, getan: Sylvia Pantel sprach mit Vertretern des Finanzausschusses. Die Antwort: Nicht finanzierbar. Die resolute 56-Jährige sprach wiederum Bundeskanzlerin Merkel an. Die verwies Sylvia Pantel an den zuständigen Abteilungsleiter für Familienangelegenheit im Kanzleramt. Ergebnis des Gespräches: Geht nicht. Ein erneutes Gespräch mit Bundeskanzlerin Merkel folgte. Ergebnis: Es geht doch. Was Sylvia Pantel besonders stolz macht, ist die Tatsache, dass die neue Eigenheimzulage im

CDU-Regierungsprogramm für das Wahljahr 2017 ihren Niederschlag gefunden hat. Vorgesehen sind unterschiedliche Möglichkeiten, Familien bei der Bildung von Wohneigentum zu helfen.

### **Selbstständig als Transportunternehmerin**

Wer nach einer Erklärung sucht, warum Sylvia Pantel immer noch in ihrem ehemaligen Ratswahlkreis und „roten Vorort Rath“ geschätzt, mitunter sogar verehrt wird, muss einen Blick in ihre Vita werfen. Aufgewachsen in einer Großfamilie (Sylvia Pantel hat noch fünf Brüder) war der Vater Alleinverdiener. Für ein Taschengeld reichten die finanziellen Verhältnisse nicht. So ging Sylvia Pantel ab ihrem 13. Lebensjahr nach dem Schulbesuch noch nebenbei in einer Bäckerei als Verkäuferin arbeiten. „Es hat mir nicht geschadet, es hat mir Selbstbewusstsein gegeben. Und ich weiß bis heute, dass ich mit meinen Händen arbeiten kann“, sagt Sylvia Pantel in der Retrospektive. Nach dem Abitur (1980) studierte sie zunächst bis 1982 Betriebswirtschaft an der Fernuniversität Hagen. Dann stellte sich erneut Nachwuchs ein. Im Laufe der Zeit fünf Sprösslinge an der Zahl. Sylvia Pantel war klar, dass eine Fremdbetreuung nicht in Frage kommt und sie sich um die Erziehung der Kinder selbst kümmern würde. Um noch etwas Geld hinzuzuverdienen, machte sich die junge Mutter mit einem Transportunternehmen selbstständig. Sie fuhr, neben ihren Mitarbeitern, auch in der Nacht für die Rheinische Post die Zeitungen zu den Verteilerstellen (1984 bis 1995). Danach pflegte sie bis zum Jahr 2001 einen Familienangehörigen in Vollzeit.

### **Mitbegründerin der Don-Bosco-Stiftung**

Unabhängig von dieser aufreibenden Tätigkeit trat Pantel 1996 in die CDU ein, wurde 1999 Mitglied der Bezirksvertretung und gehörte von 2004 bis 2013 dem Düsseldorfer Stadtrat an. In dieser Funktion spricht sie sich für das bestehende differenzierte Schulsystem aus und für die Stärkung der Haupt- und Realschule durch Einführung von Ganztagsbetrieb als Konkurrenz zur Gesamtschule. Durch die Gründung einer Bürgerinitiative setzte sich Sylvia Pantel für den Erhalt der städtischen Clara-Schumann-Musikschule ein (in deren Förderverein sie sich bis heute noch engagiert) und war Mitbegründerin der Don-Bosco-Stiftung gegen Armut und Arbeitslosigkeit in Düsseldorf-Wersten.



*Mit Sylvia Pantel sprach Joachim Schäfer*

## **TIPPS FÜR DIE TÄGLICHE BETRIEBSPRAXIS**

### **1. Private Internetnutzung am Arbeitsplatz**

Der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte hat in einer aktuellen Entscheidung vom 05.09.2017 festgestellt, dass es unzulässig ist, einen Arbeitnehmer zu entlassen, weil die Überwachung seines E-Mail-Verkehrs ergeben hat, dass er mehrfach private E-Mails mit Angehörigen ausgetauscht hat.

Dem Fall zugrunde lag eine Beschwerde eines rumänischen Bürgers. Er war drei Jahre in einer privaten Gesellschaft als Ingenieur angestellt, als er gekündigt wurde, weil herausgefunden worden war, dass er mehrfach private E-Mails mit Angehörigen ausgetauscht hatte, die einen vertraulichen Charakter hatten. Dabei hatte der Arbeitgeber kurz zuvor bereits gegenüber seinen Angestellten mitgeteilt, dass eine Angestellte entlassen worden war, weil sie privat Internet, Telefon und Fotokopierer genutzt hatte. Offensichtlich hatte der Arbeitgeber die E-Mail-Kommunikation seiner Mitarbeiter umfassend überwacht. Vor den nationalen Gerichten war der Beschwerdeführer in allen Instanzen unterlegen. Auch vor dem Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte war er zunächst gescheitert, als die Kammer seine Beschwerde am 12.01.2016 zurückwies. Die Große Kammer gab nunmehr seiner Beschwerde statt.

Der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte befand, dass die Mitteilung über die Entlassung einer anderen Mitarbeiterin keine ausreichende Warnung hinsichtlich der betrieblichen Überwachung des E-Mail-Verkehrs sei. Auch hätten die nationalen Gerichte nicht ausreichend begründet, warum es notwendig war, den E-Mail-Verkehr des Beschwerdeführers so weitreichend zu überwachen. Da die Computernutzung der von Artikel 8 geschützten Privatsphäre und der E-Mail-Verkehr dem von Artikel 8 ebenfalls geschützten Briefverkehr unterfallen, liegt eine Verletzung von Artikel 8 vor. Die Entscheidung stärkt auf jeden Fall die Rechte von Arbeitnehmern am Arbeitsplatz. Sie stärkt zudem die Privatsphäre

vor Angriffen aus Gründen der Verhinderung und Verfolgung von Rechtsverstößen. Rückschlüsse darauf, dass die private E-Mail-Nutzung am Arbeitsplatz unbegrenzt zulässig ist, erlaubt die Entscheidung nicht. Darüber hinaus kann auch nicht pauschal darauf geschlossen werden, eine fristlose Kündigung sei unzulässig, wenn jemand die TK-Einrichtungen des Arbeitsplatzes privat nutzt. Es bleibt eine Frage des Einzelfalles. Darauf verweist der Düsseldorfer Rechtsanwalt Dr. Florian Fischer, Leiter des Fachausschusses Menschenrechte des VDA Verband Deutscher Anwälte e. V., Stuttgart. Nach wie vor ist die Abwägung zwischen dem Recht des Arbeitnehmers auf Privatsphäre und dem Recht des Arbeitgebers auf unbeeinträchtigte Arbeitsabläufe schwierig vorzunehmen, sodass eine rechtliche Beratung in diesem Bereich unerlässlich ist.

#### **Rückfragen:**

Dr. Florian Fischer, Rechtsanwalt, Fachanwalt für Familienrecht  
 Cäcilienstraße 3; 40597 Düsseldorf Tel.: 0211 – 71000533 Fax.: 0211 - 71000534  
 E-Mail: [florian.fischer@akkf.de](mailto:florian.fischer@akkf.de) [www.akkf.de](http://www.akkf.de)

## **2. Vereinbarung: Alter von 60 Jahren als Kündigungsgrund**

Das Erreichen eines Alters von 60 Jahren kann im Dienstvertrag mit einem GmbH-Geschäftsführer als Altersgrenze vereinbart werden, die eine ordentliche Kündigung rechtfertigt. Wenn gewährleistet ist, dass dem Geschäftsführer nach seinem Ausscheiden aus dem Unternehmen eine betriebliche Altersversorgung zusteht, verstößt eine derartige Regelung nicht gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (Mitteilung des Oberlandesgerichts (OLG) Hamm vom 2.08.2017 zu seinem Urteil vom 19.6.2017 (Az. 8 U 18/17 OLG Hamm), nicht rechtskräftig, Revision anhängig beim BGH (Az. BGH II ZR 244/17).

Der im März 1955 geborene Kläger aus Nottuln war seit 2005 als Vorsitzender der Geschäftsführung für die Beklagte tätig. Die Beklagte ist ein Werkstoffhersteller mit dem Sitz im Märkischen Kreis. Der von den Parteien vereinbarte Dienstvertrag war bis zum ein 31.08.2018 befristet. Er sah in § 7 Abs. 3 eine Regelung vor, nach welcher beide Vertragsparteien den Vertrag beim Eintritt des Klägers in das 61. Lebensjahr mit einer sechsmonatigen Frist zum Jahresende ordentlich kündigen konnten. 2015 rief die Gesellschafterversammlung der Beklagten den Kläger als Geschäftsführer ab. Im Juni 2016 sprach sie die Kündigung des Dienstvertrages zum 31.12.2016 aus. Diese Kündigung hat der Kläger für unberechtigt gehalten, unter anderem mit der Begründung, dass ihn die Regelung in § 7 Abs. 3 des Dienstvertrages aus Altersgründen diskriminiere und deswegen mit dem AGG nicht vereinbar sei.

Die vom Kläger erhobene Klage, mit der er die Feststellung begehrt hat, dass die von der Beklagten ausgesprochene Kündigung unwirksam sei und den Dienstvertrag der Parteien nicht zum 31.12.2016 beendet habe, ist erfolglos geblieben. Der 8. Zivilsenat des Oberlandesgerichts Hamm hat die von der Beklagten ausgesprochene Kündigung für gerechtfertigt gehalten.

Die Möglichkeit dieser Kündigung hätten die Parteien, so der Senat, im Dienstvertrag wirksam vereinbart. Die Regelung in § 7 Abs. 3 des Dienstvertrages verstoße nicht gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz.

Dabei könne offenbleiben, ob das AGG im Falle einer Vertragsbeendigung auf einen GmbH-Fremdgeschäftsführer anzuwenden sei. Zwar gebe es insoweit keinen besonderen, das AGG verdrängenden Kündigungsschutz. Höchststrichterlich sei jedoch noch nicht geklärt, ob das AGG Organe juristischer Personen als Arbeitnehmer generell schütze. Aber selbst wenn man dies zu Gunsten des Klägers annehme, sei die Klausel wirksam.

Zwar benachteilige die Regelung den Kläger, weil sie das Kündigungsrecht der Beklagten an sein Alter knüpfe. Diese Regelung sei aber nach § 10 Satz 1 und 2 AGG zulässig. Der Senat vertrete die Rechtsauffassung, dass die Vereinbarung einer Altersgrenze unterhalb des gesetzlichen Renteneintrittsalters für GmbH-Geschäftsführer jedenfalls dann grundsätzlich zulässig sei, wenn gewährleistet sei, dass dem Geschäftsführer ab dem Zeitpunkt seines Ausscheidens eine betriebliche Altersversorgung zustehe. Das Anforderungsprofil für Unternehmensleiter sei regelmäßig besonders hoch. Deswegen könne sich aus betriebs- und unternehmensbezogenen Interessen ein Bedürfnis für die Vereinbarung einer Altersgrenze ergeben, die unter dem gesetzlichen Renteneintrittsalter liege. Ein Unternehmen könne zudem ein legitimes Interesse daran haben, frühzeitig einen Nachfolger in der Unternehmensleitung zu installieren. Erhalte dann ein aufgrund der Altersklausel vorzeitig ausscheidender Geschäftsführer sofort eine betriebliche Altersversorgung, sei seinen Interessen an einer sozialen Absicherung Rechnung getragen. Unter diesen Voraussetzungen sei daher eine vereinbarte Altersgrenze, die deutlich unterhalb des gesetzlichen Renteneintrittsalters liege, als mit dem AGG vereinbar anzusehen.

Im vorliegenden Fall stehe dem Kläger ab dem Zeitpunkt seines vorzeitigen Ausscheidens eine betriebliche Altersversorgung zu. Zudem werde er hinsichtlich seiner Altersversorgung durch die Beklagte so gestellt, als wenn er erst zum Ablauf der regulären Vertragslaufzeit ausgeschieden wäre. Die im Verhältnis zur ursprünglichen Vergütung geringere Höhe der betrieblichen Altersversorgung

müsse der Kläger hinnehmen. Dass sich die Höhe der betrieblichen Altersversorgung maßgeblich nach der Dauer der Tätigkeit für das jeweilige Unternehmen richte, entspreche allgemeinen Grundsätzen. Die betriebliche Altersversorgung des Klägers gewährleiste zudem eine hinreichende soziale Absicherung. Die Beklagte habe, so der Senat, von der Kündigungsmöglichkeit in § 7 Abs. 3 des Dienstvertrages wirksam Gebrauch gemacht und den Vertrag zum 31.12.2016 beendet.

Der Senat hat die Revision zugelassen, weil die Rechtssache grundsätzliche Bedeutung hat. Die Frage, unter welchen Voraussetzungen sog. Altersklauseln in Anstellungsverträgen von Organen juristischer Personen nach dem AGG zulässig seien, sei - so der Senat - bislang höchstrichterlich nicht geklärt. Zwischenzeitlich hat der Kläger beim Bundesgerichtshof auch Revision eingelegt (Az. BGH II ZR 244/17).

#### **Rückfragen:**

Jens Klarmann, Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht  
c/o Passau, Niemeyer & Kollegen, Walkerdamm 1, 24103 Kiel Tel.: 0431 – 974 300  
E-Mail: [j.klarmann@pani-c.de](mailto:j.klarmann@pani-c.de) [www.pani-c.de](http://www.pani-c.de)

**Der Autor ist Vizepräsident des VDAA Verband deutscher Arbeitsrechtsanwälte e. V.**

### **3. Pfändungsschutz für Sonn-, Feiertags- u. Nachtzulagen**

Zulagen für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit sind Erschwerniszulagen iSv. § 850a Nr. 3 ZPO und damit im Rahmen des Üblichen unpfändbar. Zulagen für Schicht-, Samstags- oder sog. Vorfestarbeit sind dagegen der Pfändung nicht entzogen.

Hinsichtlich der Frage, in welchem Umfang und welcher Höhe Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit als „üblich“ und damit unpfändbar iSv. § 850a Nr. 3 ZPO anzusehen sind, kann an die Regelung in § 3b EStG angeknüpft werden. (Mitteilung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 23.08.2017 zu seinem Urteil vom selben Tage, Az. 10 AZR 859/16).

Die Klägerin arbeitet bei der Beklagten, die Sozialstationen betreibt, als Hauspflegerin. Nach einem zwischenzeitlich aufgehobenen Insolvenzverfahren befand sich die Klägerin in der sog. Wohlverhaltensphase, in der sie ihre pfändbare Vergütung an einen Treuhänder abgetreten hatte. Im Zeitraum Mai 2015 bis März 2016 führte die Beklagte von der jeweiligen Nettovergütung der Klägerin den sich aus ihrer Sicht ergebenden pfändbaren Teil der Vergütung an den Treuhänder ab. Dabei berücksichtigte sie auch die an die Klägerin gezahlten tarifvertraglichen Zuschläge für Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht-, Samstags- und Vorfestarbeit als pfändbar. Die Klägerin, die diese Zuschläge als unpfändbare Erschwerniszulagen iSv. § 850a Nr. 3 ZPO ansieht, begehrt von der Beklagten Zahlung von insgesamt 1.144,91 Euro, die diese zu viel an den Treuhänder abgeführt habe. Die Vorinstanzen haben der Klage stattgegeben.

Auf die Revision der Beklagten hat der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts das Urteil des Landesarbeitsgerichts aufgehoben. Die Vorinstanzen haben allerdings zutreffend angenommen, dass Zulagen für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit Erschwerniszulagen iSv. § 850a Nr. 3 ZPO und deshalb unpfändbar sind. Der Gesetzgeber hat in § 6 Abs. 5 ArbZG die Ausgleichspflichtigkeit von Nachtarbeit geregelt, die von ihm als besonders erschwerend bewertet wurde. Sonntage und gesetzliche Feiertage stehen kraft Verfassung (Art. 140 GG iVm. Art. 139 WRV) unter besonderem Schutz. § 9 Abs. 1 ArbZG ordnet an diesen Tagen ein grundsätzliches Beschäftigungsverbot an. Damit geht der Gesetzgeber auch hier von einer Erschwernis aus, wenn an diesen Tagen dennoch gearbeitet wird.

Eine entsprechende gesetzgeberische Wertung gibt es für Schicht-, Samstags- und Vorfestarbeit hingegen nicht. Zudem ist zu berücksichtigen, dass die Sonderregelung des § 850a ZPO zwar dem Schuldnerschutz dient und diesem einen größeren Teil seines Nettoeinkommens als unpfändbar belassen will. Angesichts der ebenso in den Blick zu nehmenden Gläubigerinteressen bedarf die in § 850a Nr. 3 ZPO geregelte Unpfändbarkeit von Erschwerniszulagen aber einer sachlichen Begrenzung. Der Senat konnte nicht abschließend entscheiden, da zur genauen Höhe der zu Unrecht an den Treuhänder abgeführten Vergütung eine weitere Sachaufklärung erforderlich ist.

#### **Rückfragen:**

Michael Henn, Rechtsanwalt, Fachanwalt für Erbrecht, Fachanwalt für Arbeitsrecht  
Rechtsanwälte Dr. Gaupp & Coll Kronprinzstr. 14, 70173 Stuttgart Tel.: 0711/30 58 93-0  
Email: [stuttgart@drgaupp.de](mailto:stuttgart@drgaupp.de) [www.drgaupp.de](http://www.drgaupp.de)

**Der Autor ist Präsident des VDAA Verband deutscher Arbeitsrechtsanwälte e. V.**

## 4. Kundenbewertungen auf Website können Werbung sein

Kundenbewertungen auf der Internetseite eines Händlers können nach Auffassung des OLG Köln als Werbung anzusehen sein, welche unter eine Unterlassungsverpflichtung fallen kann (OLG Köln, Urteil vom 24.05.2017 – 6 U 161/16). Der Werbende, der im Verfahren Beklagte, hatte sich durch eine strafbewehrte Unterlassungsverpflichtungserklärung verpflichtet, eine bestimmte wettbewerbswidrige Werbeaussage zu unterlassen. Dennoch veröffentlichte der Beklagte Kundemeinungen zu dem beworbenen Produkt, welche inhaltlich gerade auf die verbotene Werbeaussage zurückgingen.

Nach Auffassung des Gerichts fallen auch diese Kundenbewertungen unter die Unterlassungserklärung. Es handele sich bei diesen veröffentlichten Kundenmeinungen um Werbung des Beklagten, da sie den Verkauf des Produkts fördern sollen und der Beklagte die Möglichkeit der Produktbewertung im eigenen Interesse anbiete, da er sich erhoffe, dass die positiven Bewertungen überwiegen mögen.

Der Beklagte sei daher verpflichtet gewesen, auch diese Bewertungen zu löschen.

Fazit:

Die Abgabe einer strafbewehrten Unterlassungsverpflichtung birgt mannigfaltige Gefahren. Nach diesem Urteil des OLG Köln ist nicht zuletzt daran zu denken, Kundenbewertungen auf der eigenen Website zu löschen, wenn diese gerade auf der verbotenen Werbeaussage basieren.

### Rückfragen:

Rechtsanwalt Manfred Wagner; WAGNER Rechtsanwälte  
 Großherzog-Friedrich-Str. 40; 66111 Saarbrücken; Tel.: 0681-95 82 82-0  
 E-Mail: [wagner@webvocat.de](mailto:wagner@webvocat.de) [www.webvocat.de](http://www.webvocat.de)

**Der Autor ist Mitglied der Deutschen Anwalts- und Steuerberatervereinigung für die mittelständische Wirtschaft e.V.**

## 5. Gleiches Geld für gleiche Arbeit

Das Entgelttransparenzgesetz hat den Bundesrat passiert und tritt mit der Veröffentlichung im Bundesgesetzblatt in Kraft.

Nach den Angaben im Gesetzesentwurf (Drucksache 18/11133 vom 13. Februar 2017) beträgt in Deutschland die statistische Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern, bezogen auf das durchschnittliche Bruttostundenentgelt, rund 21 Prozent (Ost: 8 Prozent/West: 23 Prozent). Selbst bei gleicher formaler Qualifikation und im Übrigen gleichen Merkmalen beträgt der statistisch messbare Entgeltunterschied nach Angaben des Statistischen Bundesamtes von 2016 immer noch 7 Prozent.

Der Gesetzgeber will dagegenhalten und mit dem Entgelttransparenzgesetz das Gebot des gleichen Entgelts für Frauen und Männern bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durchsetzen. Wie schon auch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz verbietet nun § 3 Abs. 1 EntgTranspG als *lex specialis* die unmittelbare und mittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts im Hinblick auf sämtliche Entgeltbestandteile und Entgeltbedingungen. Voraussetzung ist, dass eine gleiche oder gleichwertige Arbeit vorliegt. Vereinbarungen, die gegen das Diskriminierungsverbot oder das Entgeltgleichheitsgebot verstoßen, sind unwirksam.

Das Gesetz enthält Definitionen der gleichen und gleichwertigen Arbeit.

Danach üben weibliche und männliche Beschäftigte eine gleiche Arbeit aus, wenn sie an verschiedenen Arbeitsplätzen oder nacheinander an demselben Arbeitsplatz eine identische oder gleichartige Tätigkeit ausführen.

Der Gesetzgeber bezieht sich bei dieser Definition auf ein Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 26. Januar 2005 (BAG, Urt. v. 26.1.2005 - 4 AZR 509/03, Rn. 26). Bei der „gleichen Arbeit“ darf es keine Unterschiede der Arbeitsinhalte und/oder der beruflichen Qualifikation geben. Um von gleicher Arbeit sprechen zu können, müssen sich die Beschäftigten bei Bedarf ersetzen können. Diese Voraussetzung soll nach den Ausführungen in der Gesetzesbegründung aber nicht erfüllt sein, wenn eine gleiche Tätigkeit über einen erheblichen Zeitraum von Beschäftigten mit unterschiedlicher Berufsberechtigung ausgeübt wird (Gesetzesentwurf S. 52, unter Hinweis auf EuGH-Urteil vom 11. Mai 1999, Rs. C-309/97, Slg. 1999 I-2907 Rn. 19 ff., Angestelltenbetriebsrat der Wiener Betriebskrankenkasse).

Eine gleichwertige Arbeit ist gegeben, wenn weibliche und männliche Beschäftigte unter Zugrundelegung einer Gesamtheit von Faktoren als in einer vergleichbaren Situation befindlich angesehen werden können. Dabei ist unter anderem auf die Art der Arbeit, die Ausbildungsanforderungen sowie die Arbeitsbedingungen abzustellen. Bei der Anwendung der genannten drei und allen anderen Faktoren ist eine wertende Gesamtschau erforderlich, die „eine gerechte Berücksichtigung aller Kriterien“ gewährleisten muss, die zudem verhältnismäßig gewichtet sein müssen (Gesetzesentwurf S. 52, unter Hinweis auf EuGH, Urteil vom 1. Juli 1986, Rs. 237/85, Slg. 1986 S. 2110, Rummler).

Um die Durchsetzbarkeit des Gesetzes zu erleichtern, verschafft § 10 EntgTransG den Beschäftigten einen individuellen Auskunftsanspruch.

Dafür muss der Beschäftigte in einem Betrieb tätig sein, in dem in der Regel mehr als 200 Arbeitnehmer tätig sind. Aus Datenschutzgründen muss der Arbeitgeber das Vergleichsentgelt aber dann nicht angeben, wenn die Vergleichstätigkeit von weniger als sechs Beschäftigten des jeweils anderen Geschlechts ausgeübt wird. Ansonsten ist das Vergleichsentgelt anzugeben als auf Vollzeitäquivalente hochgerechneter statistischer Median des durchschnittlichen monatlichen Bruttoentgelts sowie der benannten Entgeltbestandteile, jeweils bezogen auf ein Kalenderjahr.

Der Auskunftsanspruch kann erstmals sechs Monate nach Inkrafttreten des Gesetzes gestellt werden. In tarifgebundenen oder -anwendenden Unternehmen soll der Betriebsrat Auskunft verlangen und Auskunft zwischen den Beschäftigten und dem Arbeitgeber vermitteln. In tarifungebundenen Betrieben ist das Auskunftsverlangen an den Betriebsrat zu richten, sofern ein Betriebsrat existiert und der Arbeitgeber die Erfüllung der Auskunftsverlangen nicht übernommen hat, ansonsten an den Arbeitgeber.

Der einzelne Beschäftigte kann von dem Arbeitgeber Auskünfte über das Vergleichsentgelt, Kriterien und Verfahren der Entgeltfindung sowohl des eigenen Entgelts als auch des Vergleichsentgelts sowie über bis zu zwei Entgeltbestandteile verlangen.

Tarifgebundene oder tarifanwendende Arbeitgeber genügen der gesetzlichen Auskunftspflicht, wenn sie die tarifvertraglichen Entgeltregelungen nennen und das Vergleichsentgelts der Beschäftigten des jeweils anderen Geschlechts in der gleichen Entgeltgruppe angeben.

In tarifungebundenen Betrieben muss das Vergleichsentgelt aller Beschäftigten des jeweils anderen Geschlechts für die erfragte Vergleichstätigkeit ermittelt werden. Im Anschluss daran sind die so errechneten Bruttoentgelte der Höhe nach zu sortieren. Der Wert, der in der Mitte der Reihung steht, ist der Median, über den dann Auskunft zu erteilen ist.

Wird die Auskunft verweigert, kommt es wie in § 22 AGG zu einer Beweislastumkehr. Danach muss der Arbeitgeber im Streitfall beweisen, dass er nicht gegen das Entgeltgleichheitsgebot verstößt. Allerdings ist diese Sanktion nur in der Regelung über die Auskunftspflicht der nicht tarifgebundenen und nicht tarifanwendenden Arbeitgeber vorgesehen (§ 15 Abs. 5 EntgTranspG). Sanktionslos bleibt ferner eine offenbarte Benachteiligung. Jedoch können dann ggf. Ansprüche auf Schadensersatz oder Entschädigung aus dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz geltend gemacht werden.

#### **Rückfragen:**

Klaus-Dieter Franzen, Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht und Gewerblichen Rechtsschutz  
FRANZEN Legal; Domshof 8-12; 28195 Bremen Tel.: 0421-79273-30

E-Mail: [franzen@legales.de](mailto:franzen@legales.de) [www.legales.de](http://www.legales.de)

**Der Autor ist Landesregionalleiter „Bremen“ des Verband deutscher Arbeitsrechtsanwälte e. V.**

## **SERVICE/ DIENSTLEISTUNGEN**

### **Angebote unserer Abkommenspartner**

#### **K6 Medien**

#### **Großabnehmerrabatt**

**Abrufschein für KFZ-Neuwagen zu Sonderkonditionen der Marke Toyota abrufen  
(siehe beigefügtes PDF)**

#### **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](mailto:murmann@bds-dgv.de)

Bitte senden Sie den Newsletter an befreundete Selbstständige weiter.

Anmelden und abbestellen unter [info@bds-dgv.de](mailto:info@bds-dgv.de)



Das Internet gehört zu den wichtigsten Medien unserer Zeit. Daher ist es wichtig, wie man sich im Web präsentiert. Funktionen wie Responsive Design oder die eigene App gehören dazu. Informieren Sie sich jetzt!

**MEHR ALS NUR EINE WERBEAGENTUR!**



☎ (0231) 33874133  
 ☎ (0231) 33896183  
 ✉ info@k6-medien.de

Grafik | Print | Softwarelösungen | Web | Business View | IT-Solution

www.k6-medien.de



## WARUM ESET?

Nicht nur das K6 Medien Team setzt auf ESET-Software sondern weltweit mehr als 100 Millionen zufriedene Kunden. Seit über 27 Jahren sorgt die die Technologie von ESET für eine sichere digitale Welt. Die Technologie von ESET ist mit 58 Auszeichnungen Rekordhalter bei den begehrten VB100 awards.

Darüber hinaus bieten die ESET-Spezialisten kostenlosen Support.

Dies alles für alle gängigen Systeme wie Windows, MAC OS X, Linux oder Android. Als Einzelversion oder als Paket mit bis zu 5 Plätzen und bei Bedarf sogar darüber hinaus.

- ✓ Antivirus/Antispyware
- ✓ Zwei-Wege-Firewall
- ✓ Optimiert für virtuelle Umgebungen
- ✓ Botnet-Erkennung
- ✓ Anti-Phishing
- ✓ Anti-Spam
- ✓ Web-Kontrolle
- ✓ Zentrale Verwaltung

Fragen Sie nach ein auf Sie speziell zugeschnittenes Sicherheitspaket! Gerne beraten wir Sie, ihr K6 Medien Team!

Exklusiv  
für BDS Mitglieder  
**10%**  
Vergünstigung auf  
ESET-Software



**K6 MEDIEN**  
MEHR ALS NUR EINE WERBEAGENTUR!

☎ (0231) 33874133  
 ☎ (0231) 33896183  
 ✉ info@k6-medien.de

Grafik | Print | Softwarelösungen | Web | Business View | IT-Solution

www.k6-medien.de

**Der Verkauf im Onlinegeschäft boomt!** Daher ist das Vermarkten und Verkaufen Ihrer Produkte im Internet unumgänglich. Durch das richtige Gesamtkonzept, passend zum Unternehmen, können Ihre Ansprüche und Bedürfnisse in einem Online-Shop abgedeckt werden. So steht Ihrem Erfolg nichts im Wege!

**MEHR ALS NUR EINE WERBEAGENTUR!**



☎ (0231) 33874133  
 ☎ (0231) 2265788  
 ✉ info@k6-medien.de

**ONLINESHOP**



**SHOPSYSTEME**

Grafik | Print | Softwarelösungen | Web | Business View | IT-Solution

www.k6-medien.de



TOYOTA

NICHTS IST  
UNMÖGLICH



## DER AVENSIS TOURING SPORTS. STIL. SICHERER. GESCHÄFTSPARTNER.

Serienmäßig sicher mit Toyota Safety Sense und Pre-Collision-System.

Exklusive Leasing Sonderkonditionen für bezugsberechtigte Mitglieder des Bundesverbandes der Selbständigen.

# BDS.

Bundesverband der Selbständigen

Toyota **Business Plus**

0,- €\*

Leasingsonderzahlung

**TOYOTA SERVICE LEASING**

**290 €\*** Monatlich

Technik-Service-Rate **17,16 €\*\*\*** (Wartung und Verschleißreparaturen).

### AVENSIS TOURING SPORTS EDITION-S

- 17"-LEICHTMETALLFELGEN
- NAVIGATIONSSYSTEM TOYOTA TOUCH&GO2
- RÜCKFAHRKAMERA • 4,2"-TFT-MULTI-INFO-FARBDISPLAY
- KLIMAAUTOMATIK • SITZHEIZUNG VORNE
- SMART-KEY-SYSTEM
- TOYOTA SAFETY SENSE U.A. MIT PRE-COLLISION SYSTEM

- ELEKTRISCHE FENSTERHEBER VORNE UND HINTEN
- AUSSENSPIEGEL, ELEKTRISCH EINSTELL- UND BEHEIZBAR
- DACHREILING • 7 AIRBAGS (INKL. KNIEAIRBAG FÜR FAHRER)
- LENDENWIRBELSTÜTZE FÜR FAHRER, ELEKTRISCH EINSTELLBAR
- USB-SCHNITTSTELLE MIT IPOD-STEUERUNG
- VOLL-LED-SCHEINWERFER • LED-TAGFAHRLICHT
- RÜCKSITZLEHNE IM VERHÄLTNIS 60:40 GETEILT UMKLAPPBAR

\*Unser Toyota Service Leasing Angebot<sup>1</sup> für den Avensis Touring Sports Edition-S 2,0-l-D-4D, 6-Gang-Schaltgetriebe. Leasingsonderzahlung 0,00 €, Vertragslaufzeit 36 Monate, Gesamtlauflistung 60.000 km, 36 mtl. Raten à 290,34 €, Technik-Service-Rate à 17,16 €.

Kraftstoffverbrauch Avensis Touring Sports Edition-S 2,0-l-D-4D, 6-Gang-Schaltgetriebe, innerorts/außerorts/kombiniert 5,7/4,0/4,6 l/100 km, CO<sub>2</sub>-Emissionen kombiniert 120 g/km. Abbildung zeigt Sonderausstattung.

<sup>1</sup> Ein unverbindliches Angebot der Toyota Leasing GmbH, Toyota-Allee 5, 50858 Köln. Entsprechende Bonität vorausgesetzt. Monatliche Leasingrate inklusive Technik-Service (Wartung und Verschleißreparaturen). **Gilt bei Anfrage und Genehmigung bis zum 28.02.2017.** Alle Angebotspreise verstehen sich auf Basis der unverbindlichen Preisempfehlung der Toyota Deutschland GmbH, Toyota-Allee 2, 50858 Köln, per Dezember 2016, zzgl. MwSt., zzgl. Überführung. Diese Aktion gilt nur für BDS Mitglieder in Verbindung mit einem gültigen Abrufschein des Toyota Rahmenabkommens Nr: 000272.



# BDS.

## Großabnehmerrabatt für BDS-Mitglieder

# Abrufschein für Kfz-Neuwagen zu Sonderkonditionen der Marke Toyota anfordern

Bitte senden Sie mir einen Abrufschein unter der von mir eingetragenen Firmenadresse und meinem Namen zu. Weitere Sonderkonditionen für Kraftfahrzeuge und für andere Produkte und Dienstleistungen finden Sie im geschütztem Bereich unter: [www.bds-dgv.de](http://www.bds-dgv.de).

Bitte ankreuzen:



Von 18% (Lexus RX) bis zu 34% (ProAce) Nachlass je nach Fahrzeugmodell

---

Sie können den gewünschten Abrufschein anfordern unter:

Telefon: 0 30 / 28 04 91-0 · Telefax: 0 30 / 28 04 91-11 · E-Mail: [info@bds-dgv.de](mailto:info@bds-dgv.de)

Ich bin BDS-Mitglied. Mitgliedsnummer (falls zur Hand) \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Vorname/Nachname

\_\_\_\_\_  
Straße

\_\_\_\_\_  
Firma

\_\_\_\_\_  
PLZ/Ort

\_\_\_\_\_  
E-Mail/Telefon

\_\_\_\_\_  
Datum/Unterschrift