

**Inhaltsverzeichnis****Genossenschaftsrecht**

Fristlose Kündigung des Dauernutzungsverhältnisses nach Ausschluss aus der Genossenschaft

**Mietrecht**

In welcher Form muss eine Wohnraummietvertragskündigung erfolgen und kann sie zurückgenommen werden?

**Arbeitsrecht**

Das Direktionsrecht (Weisungsrecht) des Arbeitgebers

**Energierecht**

Energieaudits in der Wohnungswirtschaft?

**In eigener Sache**

Seminarangebote

**Genossenschaftsrecht**

### **Fristlose Kündigung des Dauernutzungsverhältnisses nach Ausschluss aus der Genossenschaft**

Der Ausschluss von Mitgliedern aus dem Bestand der Wohnungsgenossenschaften durch Beschluss des Vorstandes und der Mitglieder- bzw. Vertreterversammlung ist ein bekanntes und übliches Mittel, um Genossen, die dem Sinn des Genossenschaftszwecks zuwiderhandeln, aus dem eigenen Bestand zu entfernen. So sollen schadhafte Verhalten und Diskreditierung von den Genossenschaften ferngehalten werden. Die Gründe hierfür sind in den jeweiligen Satzungen darzustellen, § 68 GenG.

**Problem**

Mit dem wirksamen Ausschluss des Mitglieds besteht jedoch zunächst das weitere Rechtsverhältnis – das Dauernutzungsverhältnis/Mietverhältnis – mit dem Ausgeschiedenen fort. Dieses bedarf jedoch einer separaten Beendigung bzw. Kündigung, wobei hier die für die Wohnungsmiete maßgeblichen Vorschriften beachtet werden müssen. Gemäß § 573 Abs. 1 BGB kann ein Wohnraummietverhältnis unter anderem auch dann gekündigt

werden, wenn der Vermieter ein berechtigtes Interesse an der Beendigung des Mietverhältnisses hat. Dieses zu begründen, ist oftmals schwierig und mühsam, wenn der Mieter sich im Mietverhältnis bis zum Ausschluss aus der Genossenschaft stets vorbildlich verhalten hatte (keine Rückstände, keine sonstigen Vertragsverstöße).

**Möglichkeit**

Ist der Grund des Ausschlusses aus der Genossenschaft jedoch so gravierend, dass auch das Vertrauen im Mietverhältnis erheblich erschüttert ist oder wahrscheinlich sein kann, dürfte sich der Ausschlussgrund der Satzung auch als Grund für eine wirksame fristlose Kündigung des Wohnraummietverhältnisses gemäß § 543 Abs. 1 BGB auswirken. Der Vermieter muss dabei alle Umstände im jeweiligen Einzelfall unter Abwägung der beiderseitigen Interessen berücksichtigen, die eine Fortsetzung des Mietverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist nicht zumutbar machen.

An dieser Stelle ist das interessante Urteil des Landgerichts Düsseldorf vom 06.11.2014 (Az.: 21 S 48/14) anzuführen. Im hier entschiedenen Fall hatte es zwischen Mieter und Vermieter stets Reibereien und gegenseitige Beschuldigungen gegeben. Letztlich hatte der dort verklagte Mieter dann grundlos Strafanzeige gegen die Vermieterin gestellt, um vermeintliche Ansprüche im Mietverhältnis durchsetzen zu können. Das Landgericht sah dies als eine solch gravierende Pflichtverletzung an, dass dadurch das dem Mietverhältnis zugrunde liegende Vertrauensverhältnis zerstört war. Mit Blick auf einen sehr ähnlichen Fall - aktuell in unserer Kanzlei betreut - besteht mit diesem Urteil daher eine Möglichkeit, im Falle des Streites mit dem unliebsamen Mitglied (welches z. B. beleidigt, falsche Tatsachen behauptet oder grundlos Strafanzeigen gegen Vorstand oder Aufsichtsrat erstattet, um dessen Ansehen zu schaden) den Ausschlussgrund auf das Mietrechtsmerkmal „Vertrauensverhältnis“ bzw. „berechtigtes Interesse“ durchschlagen zu lassen. Hierfür muss jedoch lückenlos und zweifelsfrei dokumentiert sein, was dem Mitglied in welchem Ausmaß vorgeworfen werden kann.

Selbstverständlich ist dies nur ein Fall, der wegen seiner Aktualität zu nennen ist, gleichwohl dürften auch weitere Gründe, soweit sie denn evident sind, existieren, die eine Auflösung beider Rechtsverhältnisse aufgrund desselben Vorfalles rechtfertigen. So kommen z. B. auch ehrverletzende Äußerungen oder belegbare Falschaussagen in Mietrechtsstreitigkeiten / Mitgliederversammlungen in Betracht. Es wird jedoch betont, dass dies stets einzelfallbezogen und nicht pauschaliert angewandt werden kann.

Sollte die Genossenschaft als Vermieter keine Möglichkeit haben, auch das Mietverhältnis mit dem Nichtmitglied zu beenden, besteht bekanntlich meist nur die Möglichkeit der Wohnungskündigung, falls ein (anderes) Genossenschaftsmitglied die gegenständliche Wohnung für seinen eigenen Bedarf benötigt (BGH, Urteil v. 10.09.2003 - VIII ZR 22/03).

Sebastian Tempel  
Rechtsanwalt

## Mietrecht

### **In welcher Form muss eine Wohnraummietvertragskündigung erfolgen und kann sie zurückgenommen werden?**

Im Zusammenhang mit Kündigungen des Wohnraummietvertrages tauchen immer wieder Unsicherheiten auf, ob eine Kündigung formwirksam erklärt worden ist und ob eine Kündigung auch wieder zurückgenommen werden kann.



#### **1. Schriftform der Kündigung**

Der § 568 Abs. 1 BGB bestimmt, dass alle Kündigungen eines Wohnraummietvertrages

nur wirksam sind, wenn sie schriftlich erfolgen. Für die Einhaltung der Schriftform ist nach § 126 Abs. 1 BGB die eigenhändige Unterschrift des Kündigenden unter die Urkunde oder ein notariell beglaubigtes Handzeichen notwendig. Besteht die kündigende Mietvertragspartei aus mehreren Personen, muss die Urkunde grundsätzlich die eigenhändige Unterschrift all dieser Personen enthalten. Jeder der Kündigenden kann sich dabei durch eine andere Person vertreten lassen. In diesem Fall muss aus der Kündigung selbst erkennbar sein, dass der Unterzeichner diese Erklärung – auch – im Namen des anderen Kündigenden abgibt. Handelt es sich bei dem Kündigenden um eine juristische Person, ist darauf zu achten, dass die Erklärung von allen gesetzlichen Vertretern zu unterzeichnen ist. Hier ist aber auch eine Stellvertretung möglich.

Aufgrund des Erfordernisses einer eigenhändigen Unterschrift sind Kündigungen, die in Fotokopie, per Telegramm, per Fax oder per E-Mail erfolgen, nach § 125 Satz 1 BGB nichtig. Eine eigenhändig unterzeichnete Kündigung, die zur Wahrung der Kündigungsfrist vorab per Fax an die andere Mietvertragspartei gesandt wird, kann daher die Kündigungsfrist nur dann wahren, wenn die handschriftlich unterzeichnete Erklärung noch vor Fristablauf im Original bei der anderen Vertragspartei eingeht.

Die Schriftform kann nach § 126 a Abs. 1 BGB durch die elektronische Form ersetzt werden. Damit eine entsprechende E-Mail wirksam den Mietvertrag beendet, muss sie den Namen des Ausstellers und eine elektronisch qualifizierte Signatur nach dem Signaturgesetz enthalten.

#### **2. Rücknahme einer Kündigung**

Es kommt immer wieder vor, dass sowohl Mieter als auch Vermieter eine wirksame Kündigung aussprechen und dann Umstände eintreten, die den Kündigenden dazu bewegen, von der Kündigung wieder Abstand zu nehmen. In diesem Fall wird dann häufig die „Rücknahme der Kündigung“ erklärt.

Hat der Vermieter dem Mieter wegen Mietrückständen die Kündigung ausgesprochen und erklärt sich der Sozialleistungsträger bereit, die Mietrückstände zu zahlen, macht er dies häufig davon abhängig, dass der Vermieter erklärt, dass er die zugrundeliegende Kündigung zurücknimmt. Grund dafür ist, dass nach § 569

Abs. 3 Nr. 2 Satz 1 BGB durch Zahlung innerhalb von zwei Monaten ab Rechtshängigkeit des Räumungsanspruchs nur eine außerordentliche, nicht aber eine ordentliche Kündigung unwirksam wird.

Nach einhelliger Auffassung kann eine Kündigung als eine Gestaltungserklärung nicht zurückgenommen werden. In Rechtsprechung und Literatur umstritten ist lediglich, woraus sich dies ergibt.

Damit stellt sich die Frage, welche rechtliche Bedeutung die „Rücknahme der Kündigung“ hat. Die Erklärung stellt das Angebot über die Weiterführung eines Mietvertrages an die andere Vertragspartei dar. Dieses Angebot kann die andere Vertragspartei ausdrücklich annehmen. Die Annahme kann aber auch dadurch erfolgen, dass der Mieter die Wohnung nach Zugang dieses Angebots weiter nutzt bzw. der Vermieter die Weiternutzung der Wohnung stillschweigend duldet.

Schwieriger ist die rechtliche Einordnung, wenn der Vermieter die „Rücknahme“ gegenüber dem Sozialleistungsträger erklärt. Der Sozialleistungsträger ist nicht der Stellvertreter des Mieters, so dass er ein entsprechendes Angebot des Vermieters nicht für den Mieter annehmen kann. Auch ein Vertrag zwischen Vermieter und Sozialleistungsträger zugunsten des Mieters als Dritten nach § 328 BGB scheidet aus, da der Mietvertrag für den Mieter auch Verpflichtungen enthält, und damit den Mieter nicht nur begünstigt. Vielmehr wird angenommen, dass der Vermieter mit dem Sozialleistungsträger einen Optionsvertrag abschließt, der dem Mieter die Option einräumt, das Mietverhältnis fortzusetzen.

Strittig ist, ob durch den mit der „Rücknahme der Kündigung“ ausgelösten Vertragsschluss der bisherige Mietvertrag zu den gleichen Konditionen fortgesetzt wird oder ob ein neuer Mietvertrag abgeschlossen wird. Nach Auffassung des BGH kommt es darauf an, ob der Vertragsschluss noch vor Ablauf des bisherigen Mietvertrages (dann Fortsetzung des bisherigen Vertrages) oder nach Ablauf des bisherigen Mietvertrages erfolgt (dann Abschluss eines neuen Mietvertrages), vgl. BGH, NJW, 2009, 3781. In der Literatur wird teilweise dieser Differenzierung gefolgt, teilweise wird diese aber auch abgelehnt und angenommen, dass der bisherige Mietvertrag fortgesetzt wird. Die Vertreter der letzten Meinung stützen ihre Auffassung auf die Regelung in § 545 BGB.

Nach § 545 BGB verlängert sich das Mietverhältnis auf unbestimmte Zeit, wenn der Mieter den Mietgebrauch nach Ablauf der Mietzeit fortsetzt und der Vermieter nicht fristgerecht widerspricht.

Die Frage ist nicht nur rechtsdogmatischer Natur. Setzen die Parteien nur den bisherigen Mietvertrag fort, führen vorhandene Mängel an der Mietsache nicht zur Garantiehaftung des Vermieters nach § 536 a Abs. 1, 1. Alt. BGB, die Mietsicherheiten bleiben erhalten und zugunsten des Mieters gehen auch die Verlängerungen der Kündigungsfristen nach § 573 c Abs. 1 Satz 2 BGB nicht verloren.

### 3. Fazit

Als Vermieter sollten sie darauf achten, dass die eingehenden Kündigungen auch den Anforderungen an die Schriftform genügen. Im Falle einer „Rücknahme“ einer Kündigung hat die andere Vertragspartei stets die Möglichkeit, das Angebot auf Abschluss eines Mietvertrages auch abzulehnen, d. h. der Mietvertrag wird nicht automatisch durch die „Rücknahme“ fortgesetzt. Sollten jedoch beide Parteien darüber einig sein, dass der Mietvertrag nicht beendet werden sollte, so wird der Mietvertrag zu den bisherigen Konditionen fortgeführt. Die vom BGH vorgenommene Differenzierung, wann der neue Vertrag abgeschlossen wird, überzeugt nicht.

Jana Wegert  
Rechtsanwältin

## Arbeitsrecht

### Das Direktionsrecht (Weisungsrecht) des Arbeitgebers

#### Weshalb gibt es ein Direktionsrecht für den Arbeitgeber?

Das Direktionsrecht hat die Aufgabe, den Arbeitgeber in eine Lage zu versetzen, dass dieser den Arbeitnehmer entsprechend seinen betrieblichen Erfordernissen wechselnd einsetzen kann. Dies bedeutet, dass der Arbeitnehmer diesbezüglich die Weisungen des Arbeitgebers befolgen muss. Dabei ist der Arbeitgeber nicht auf das Einverständnis des Arbeitnehmers angewiesen, da das Besondere an der Weisung gerade ihre Einseitigkeit ist.

## Welchen Inhalt hat das Direktionsrecht?

Nach § 106 GewO kann der Arbeitgeber den Inhalt, den Ort und die Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen, soweit diese Arbeitsbedingungen nicht durch den Arbeitsvertrag, Bestimmungen einer Betriebsvereinbarung, eines anwendbaren Tarifvertrages oder gesetzlichen Vorschriften festgelegt sind. Dies betrifft auch die betriebliche Ordnung und das Verhalten des Arbeitnehmers.

Dabei hat der Arbeitgeber sein Ermessen bei Erteilung einer Weisung im Rahmen des Direktionsrechts gerecht auszuüben. Dies bedeutet, dass der Arbeitgeber bei seiner Ausübung des Weisungsrechts auf die Interessen des Arbeitnehmers in angemessener Art und Weise Rücksicht nehmen muss. Hierzu können ganz konkret zum Beispiel Behinderungen, bestimmte Kenntnisse und Erfahrungen oder private Lebensumstände des Arbeitnehmers gehören.



### Was ist dem Direktionsrecht des Arbeitgebers entzogen?

Die Grenze findet das Direktionsrecht dort, wo der Inhalt, der Ort und die Zeit der Arbeitsleistung für den Arbeitnehmer bereits rechtsverbindlich geregelt sind. Derartige Regelungen können sich aus dem Arbeitsvertrag, aus einer Betriebsvereinbarung, aus Tarifverträgen oder aus gesetzlichen Bestimmungen ergeben.

Beispiel: Insoweit in einem Arbeitsvertrag mit einem Arbeitnehmer eine Teilzeit festgelegt ist, dass in der Woche 15 Stunden von Dienstag bis Donnerstag zu arbeiten sind, kann der Arbeitgeber nicht per Direktionsrecht anordnen, dass der Arbeitnehmer am Montag oder Freitag arbeitet, da dies durch den Arbeitsvertrag ausgeschlossen ist.

## Wie weit geht das Direktionsrecht in Bezug auf die Arbeitsinhalte?

Der Arbeitgeber kann nach dem Direktionsrecht die Art und Weise der Arbeitsleistung, den Gegenstand und die Reihenfolge der einzelnen Arbeitsschritte gegenüber dem Arbeitnehmer festlegen. Hierbei kann er zum Beispiel auch die Bekleidung des Arbeitnehmers vorgeben, wenn ein berechtigtes Interesse besteht.

Allerdings hat das Weisungsrecht auch dort seine Grenzen, wenn Arbeitsinhalte bzw. Arbeitsaufgaben im Arbeitsvertrag als entsprechend festgelegt sind. Dies bedeutet, dass der Spielraum hier für das Direktionsrecht des Arbeitgebers umso geringer ist, je detaillierter die Tätigkeitsbeschreibung für den Arbeitnehmer im Arbeitsvertrag ist.

### Wie weit geht das Direktionsrecht des Arbeitgebers in Bezug auf den Ort der Arbeitsleistung?

Insoweit im Arbeitsvertrag mit dem Arbeitnehmer keine Bestimmungen über den Einsatzort bestehen, kann der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer im Allgemeinen nur in den Grenzen der Gemeinde beschäftigen, in der sich sein Unternehmen zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses befindet.

Sollten jedoch betreffend den Arbeitsort im Arbeitsvertrag abweichende Bestimmungen bestehen, zum Beispiel geregelt sein, dass der Arbeitnehmer auch verpflichtet ist, auf Weisung des Arbeitgebers in anderen Städten zu arbeiten, kann der Arbeitgeber diesbezüglich dann sein Direktionsrecht auf dieser Grundlage ausüben und den Arbeitnehmer dann an den entsprechenden Ort versetzen.

### Wie weit geht das Direktionsrecht des Arbeitgebers in Bezug auf die Zeit der Arbeitsleistung?

Der Arbeitgeber kann aufgrund seines Direktionsrechts einseitig die zeitliche Lage der Arbeit festlegen, was vor allem die Verteilung der vertraglich festgelegten wöchentlichen Arbeitsstunden auf die einzelnen Arbeitstage betrifft.

Sollten auch hier im Arbeitsvertrag konkretere Regelungen bestehen, sind diese zu berücksichtigen und schränken entsprechend das Direktionsrecht des Arbeitgebers ein.



Will der Arbeitgeber Überstunden anordnen, braucht er hierzu eine arbeitsvertragliche Ermächtigung, wie zum Beispiel eine entsprechende Klausel im Arbeitsvertrag. Des Weiteren sind in einem solchen Falle als Grenze des Direktionsrechts gegebenenfalls Tarifverträge zu berücksichtigen, wenn diese verbindlich tägliche und wöchentliche Höchstarbeitszeiten vorschreiben und die Bestimmungen aus dem Arbeitszeitgesetz zur Höchstarbeitszeit hierzu.

René Illgen  
Rechtsanwalt

## Energierecht

### Energieaudits in der Wohnungswirtschaft?

Mit Wirkung zum 22.04.2015 ist eine für die kommunale Wohnungswirtschaft bedeutende Änderung des Gesetzes über Energiedienstleistungen und andere Energieeffizienzmaßnahmen (EDL-G) in Kraft getreten. In den § 8 bis 8d schreibt das EDL-G jetzt eine Pflicht zur Durchführung von Energieaudits für Unternehmen und die Rahmenbedingungen für diese Audits fest.

Verpflichtet sind grundsätzlich alle Unternehmen, die kein kleines und mittleres Unternehmen (KMU) im Sinne der Empfehlung 2003/361/EG der EU-Kommission sind. Grundsätzlich sind das alle Unternehmen mit mehr als 250 Beschäftigten oder Jahresumsatz von mindestens 50 Mio. EUR und deren Jahresbilanzsumme sich auf mindestens 43 Mio. EUR beläuft.

Unabhängig von der Unternehmensgröße zählen auch alle die Unternehmen nicht zu den KMU, bei denen 25 % oder mehr des Kapitals oder der Stimmrechte direkt oder indirekt von einem oder mehreren öffentlichen Stellen oder Körperschaften des öffentlichen Rechts kontrolliert werden.

Hierunter fallen in der Regel auch die kommunalen Wohnungsgesellschaften und deren Tochtergesellschaften.

Von der Verpflichtung zur Durchführung eines Energieaudits befreit sind Unternehmen, die bereits über ein Energiemanagementsystem

nach DIN EN ISO 50001 oder ein Umweltmanagementsystem verfügen.

Frist für die Durchführung eines ersten Energieaudits ist der 05.12.2015.

Nach § 8a Nr. 1 EDL-G ist das Energieaudit nach den Anforderungen der DIN EN 16247-1 durchzuführen. Gemäß der DIN EN 16247-1 ist ein Energieaudit eine systematische Inspektion und Analyse des Energieeinsatzes und des Energieverbrauchs einer Anlage, eines Gebäudes, eines Systems oder einer Organisation mit dem Ziel, Energieflüsse und das Potenzial für Energieeffizienzverbesserungen zu identifizieren und über diese zu berichten. Ziel ist es, Energieflüsse und Potenziale für Energieeffizienzverbesserungen zu identifizieren. In einem weiteren Schritt werden die verschiedenen Maßnahmen durch Investitions-/Wirtschaftlichkeitsberechnungen monetär bewertet, so dass Unternehmen im Ergebnis auf einen Blick erfassen können, welche Investitionen sich in welchem Zeitraum rechnen.

Der Ablauf eines Energieaudits erfolgt in der Regel in folgenden Schritten: Einleitender Kontakt, Auftakt-Besprechung, Datenerfassung, Außeneinsatz (Ortstermin), Analyse, Bericht und Abschlussbesprechung.



Der Bericht des Energieauditors muss transparent, schlüssig und nachvollziehbar sein. Er soll eine Zusammenfassung, allgemeine Informationen zum Hintergrund, die Dokumentation der Energieberatung und eine Liste der Möglichkeiten zur Verbesserung der Energieeffizienz mit Empfehlungen und Plänen zur Umsetzung, Annahmen, die für die Berechnung der Einsparungen verwendet wurden, Informationen über anwendbare Zuschüsse und Beihilfen, eine Wirtschaftlichkeitsanalyse, Vorschlägen für Mess- und Nachweisverfahren für eine Abschätzung der Einsparung nach der Umsetzung der empfohlenen Maßnahmen, möglichen Wechselwirkungen mit anderen

vorgeschlagenen Empfehlungen und Schlussfolgerungen enthalten.

Wichtige Erleichterung für die Wohnungswirtschaft ist, dass zwar bei Energieaudits grundsätzlich auch die Energieverbräuche durch Gebäude zu berücksichtigen sind, dies jedoch bei vermieteten und verpachteten Gebäuden, bei denen das Unternehmen keinen Einfluss auf den Verbrauch hat, jedenfalls dann entbehrlich ist, wenn für das Gebäude Energieausweise nach der EnEV vorliegen. Hinsichtlich denkmalgeschützter Gebäude, die von der Pflicht zur Erstellung von Energieausweisen befreit sind, kann wohl unter Verweis auf die Verhältnismäßigkeit und Repräsentativität des Energieaudits ebenfalls auf eine Bewertung verzichtet werden kann.

Das Energieaudit ist gemäß § 8b EDL-G von einer Person auszuführen, die aufgrund ihrer Ausbildung oder beruflichen Qualifizierung und praktischen Erfahrungen über die erforderliche Fachkunde verfügt.

Das Energieaudit kann sowohl von externen als auch von unternehmensinternen Personen durchgeführt werden.

Das Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA) führt eine öffentliche Liste von registrierten Energieauditoren (Näheres unter [www.bafa.de](http://www.bafa.de)).

Das BAFA veröffentlicht darüber hinaus Anwendungshilfen (z.B. Merkblatt vom 13.05.2015) und ist auch für die stichprobenhafte Überprüfung der Energieaudits zuständig. In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, dass Pflichtverletzungen mit einem Bußgeld von bis zu 50.000,00 € geahndet werden können.

Martin Alter  
Rechtsanwalt

## In eigener Sache

## Seminarangebote

### Tagesseminare

*Die Verkehrssicherungspflichten des Vermieters*

Rechtsanwalt Martin Alter  
26.08.2015

## Fachkraftausbildungen

*Fachkraft WEG-Verwaltung*

Modul 1: 28.09.2015 bis 30.09.2015  
Modul 2: 04.11.2015 bis 06.11.2015

*Fachkraft Betriebskosten und Betriebskostenabrechnung*

Modul 1: 07.09.2015 bis 08.09.2015  
Modul 2: 29.10.2015 bis 30.10.2015

## Halbtagsseminare

*Compliance als Bestandteil der Unternehmenskultur in der Immobilienwirtschaft*  
Rechtsanwalt Dietmar Strunz  
10.08.2015

*Die HOAI - Ihre Bedeutung für die Auftraggebers bei der Vertragsgestaltung und Abrechnung*  
Rechtsanwalt Martin Alter  
14.09.2015

*Der störende Mieter - Verhalten des Vermieters und mögliche Lösungen*  
Frau Rechtsanwältin Noreen Walther  
21.09.2015

Nähere Informationen und Anmeldeunterlagen finden Sie auf unserer Homepage unter [www.strunz-alter.de/content/seminare](http://www.strunz-alter.de/content/seminare).

**STRUNZ ♦ ALTER**  
RECHTSANWÄLTE

Verzeichnis der Fotografien:	
Fotobezeichnung	Urheber / Lizenz
Kündigung	nmann77 - Fotolia.com
Bewerbungsgespräch	Trueffelpix - Fotolia.com
Haus und Energie	mirpic - Fotolia.com