

Inhaltsverzeichnis**Wohnungseigentumsrecht**

Die Verwaltervergütung – Probleme der Grund- und Sondervergütung

Arbeitsrecht

Das Betriebsrentenstärkungsgesetz

Mietrecht

Verwirkung des Räumungstitels

Baurecht

BIM – Vertragsgestaltung 4.0?

Gesellschaftsrecht

Neufassung des Deutschen Corporate Governance Kodex

In eigener Sache

Zweigstelle in Dresden

Mietrecht**Die Verwaltervergütung – Probleme der Grund- und Sondervergütung**

In den meisten Verwalterverträgen der Wohnungseigentumsverwaltung ist geregelt, dass sich die Verwaltervergütung aus einer Pauschale für regelmäßige und typische Verwalteraufgaben und Zusatzvergütungen für nicht regelmäßige oder unkalkulierbare Tätigkeiten zusammensetzt.

Im Rahmen der Rechtsprechung der letzten Jahre hat sich eine Tendenz entwickelt, dass der Anspruch auf eine Sondervergütung in zunehmendem Maße verneint wurde. Daraus leiten sich weitgehende Konsequenzen für die künftige Gestaltung der Verwalterverträge ab.

Der Grundtenor besteht darin, dass in den Verwalterverträgen Sonderhonorare vereinbart werden können. Diese Vereinbarungen

unterliegen aber einer strengen rechtlichen Überprüfung durch die Gerichte. Bei den Verwalterverträgen handelt es sich in der Regel um Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB), die der strengen Inhaltskontrolle des Verbraucherschutzes nach § 307 BGB genügen müssen.

Die dem Verwalter mit dem Wohnungseigentumsgesetz insbesondere der §§ 27 und 28 zugeordneten Aufgaben sind mit der Festvergütung, in aller Regel einer Pauschalvergütung, abgegolten und unterliegen nicht einer Sondervergütung oder variablen Vergütung.

Eine variable Vergütung ist im Verwaltervertrag konkret aufgabenbezogen zu vereinbaren, wobei klar zu den gesetzlichen Aufgaben des Verwalters abzugrenzen ist.

Mögliche Vereinbarungen beziehen sich u. a. auf solche Leistungen, wie z. B.

- Nachforderung von Unterlagen bei Verwaltungsübernahme beim Vorverwalter, Behörden usw.
- Teilnahme ab einer bestimmten Anzahl von Beiratssitzungen
- Vorbereitung, Einberufung von weiteren Eigentümerversammlungen, soweit diese nicht durch den Verwalter selbst verursacht werden
- Nachholung der Beschlussammlung für Zeiträume, die vor der Verwaltungsübernahme lagen
- Bearbeitung von Eigentumsübergängen
- Gewährung der Einsichtnahme und Auskunftserteilung über den im Vertrag festgelegten Zeitraum hinaus
- Vorbereitung, Begleitung und Abwicklung von Maßnahmen der Instandsetzung und Modernisierung bei Verzicht auf Sonderfachleute und über das im Vertrag festgelegte Maß hinaus

Das Betriebsrentenstärkungsgesetz

Die variable Vergütung kann als nachvollziehbare Pauschale, aber vorzugsweise als Zeitvergütung, unter Beachtung der Höhe der Stundensätze entsprechend der Qualifikation des betrauten Mitarbeiters erfolgen.

Bei den Vertragsvereinbarungen sind entsprechend der Preisangaben- und Preisklauselverordnung die Endpreise anzugeben bzw. deutlich hervorzuheben.

Zu empfehlen ist, um die Übersichtlichkeit und Transparenz der Leistungs- und Vergütungsstruktur zu gewährleisten, im Verwaltervertrag die tabellarische Form zu wählen.

Die gleichen Grundsätze sollten auch bei der Darstellung des dem Verwalter zustehenden Aufwandsersatzes angewandt werden.



Fazit: Sondervergütung grundsätzlich ja, aber

- nicht für gesetzlich festgelegte Aufgaben
- klare Abgrenzung und Darstellung der Grund- und Sonderleistungen
- Angemessenheit der Vergütung
- Nachweisführung zum Aufwand

Es werden hohe Anforderungen an die inhaltliche Gestaltung des Verwaltervertrages gestellt.

Auf der Homepage der Kanzlei sind im Bereich Service entsprechende Vertragsmuster eingestellt.

Dietmar Strunz
Rechtsanwalt

Seit einem Jahr gelten in der betrieblichen Altersversorgung die Änderungen des Betriebsrentenstärkungsgesetzes. Dabei wurden die dort den Tarifvertragsparteien eingeräumten Gestaltungsmöglichkeiten bislang nicht genutzt. So verharrt insbesondere die Beitragszusage im Sozialpartnermodell, welche die Diskussion im Gesetzgebungsverfahren maßgeblich bestimmt hat, weiterhin in den Startlöchern. Auch Optionssysteme und der bAV-Förderbetrag zugunsten von Geringverdienern haben noch nicht den gewünschten Verbreitungseffekt erzielt.

Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung

Damit die betriebliche Altersversorgung einen höheren Verbreitungsgrad erreicht, werden Arbeitgeber verpflichtet, sich an einer arbeitnehmerfinanzierten Altersversorgung zu beteiligen. Ab dem 01.01.2019 müssen Unternehmen die Entgeltumwandlung ihrer Beschäftigten bezuschussen (§ 1a Abs. 1a BetrAVG). Sie müssen 15 % des umgewandelten Betrages drauflegen. Dieses gilt zwar nur für die Entgeltumwandlung über Pensionskasse, Direktversicherung oder Pensionsfonds. Doch sind dies regelmäßig die gewählten Formen für die Entgeltumwandlung.

Der gesetzliche Arbeitgeberzuschuss greift mit einem Jahr Verzögerung ab 01.01.2019. Haben Mitarbeiter schon vor dem 01.01.2019 eine Entgeltumwandlung begonnen, erhalten sie den Zuschuss erst ab 01.01.2022 (§26a BetrAVG). Für diese Fälle gewährt der Gesetzgeber eine längere Übergangsfrist.

Die Unternehmen müssen den Arbeitgeberzuschuss nur zahlen, soweit sie durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einsparen. Wenn sich der Arbeitnehmer statt der Auszahlung des Entgeltes für eine Entgeltumwandlung entscheidet,

fallen auf den umgewandelten Beitrag keine Sozialversicherungsbeiträge an. Der Arbeitgeberzuschuss ist auf die Ersparnisse der Arbeitgeberanteile gedeckelt. Freiwillig können Unternehmen den Zuschuss auch dann zahlen, wenn mit der Entgeltumwandlung keine Ersparnis verbunden ist, wenn also der Arbeitnehmer oberhalb der Beitragsbemessungsgrenzen verdient.

Wenn Unternehmen in Zukunft die betriebliche Altersversorgung durch eine Arbeitgeberleistung finanziell unterstützen, sollten sie klarstellen, ob dies zusätzlich zum gesetzlichen Arbeitgeberzuschuss erfolgen soll. Wenn Mitarbeiter schon bisher in den Genuss von Arbeitgeberbeiträgen gekommen sind, empfiehlt sich eine Klarstellung, ob der ab 01.01.2019 verbindliche Arbeitgeberzuschuss noch hinzukommen soll oder ob die schon bestehende Förderung entsprechend gekürzt wird.

Beitragszusage im Sozialpartnermodell

Im Zentrum des Betriebsrentenstärkungsgesetzes stand die Idee, Unternehmen von ihrer Haftung für die Versorgungsleistung zu befreien. Bei dem sog. Sozialpartnermodell wurden die gesetzlichen Rahmenbedingungen für eine reine Beitragszusage geschaffen (§§ 21 ff. BetrAVG). Der Arbeitgeber muss die Beiträge an eine Versorgungseinrichtung zahlen und haftet dann nicht mehr für die Versorgungsleistung. Die Versorgungseinrichtung zahlt im Versorgungsfall die Rente (auch als „Ziehrente“ bezeichnet).

Optionssysteme für die Entgeltumwandlung

Mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz werden die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgungen und ein höheres Versorgungsniveau angestrebt. Ein Mittel hierfür sollen Optionssysteme sein, in denen die Entgeltumwandlung „automatisch“ beginnt (§§ 19 ff. BetrAVG). Der Arbeitgeber unterbreitet ein entsprechendes Angebot zur Teilnahme an der Entgeltumwandlung, dem der Arbeitnehmer widersprechen muss, wenn er keine Entgeltumwandlung möchte.

Optionssysteme sind, wie Beitragszusagen, nur auf Grundlage eines Tarifvertrages möglich. Auch wenn es diesen noch nicht verbreitet gibt, sind jedoch erste Optionssysteme durch Firmentarifverträge eingeführt worden.

Der bAV-Förderbetrag

Das Betriebsrentenstärkungsgesetz soll Geringverdiener fördern. Hierfür wurde im Steuerrecht ein sog. bAV-Förderbetrag geschaffen. Zahlt der Arbeitgeber einen Beitrag für Geringverdiener an eine Direktversicherung, eine Pensionskasse oder einen Pensionsfond, kann er sich über die Lohnsteuer für jeden Geringverdiener einen Betrag bis zu 144 € pro Kalenderjahr zurückholen (§ 100 EStG). Der Arbeitgeber verrechnet diesen bAV-Förderbetrag mit der von ihm abzuführenden Lohnsteuer. Geringverdiener im Sinne dieser Förderung ist, wer monatlich nicht mehr als 2.200 € brutto verdient.

Wenn Unternehmer eine neue betriebliche Altersversorgung einführen, können sie diesen bAV-Förderbetrag nutzen. Die betriebliche Altersversorgung muss nicht auf Geringverdiener beschränkt sein, um den bAV-Förderbetrag für die teilnehmenden Geringverdiener in Anspruch zu nehmen. Eine bereits bestehende betriebliche Altersversorgung wird nur insoweit gefördert, wie der Arbeitgeberbeitrag über einen schon im Jahr 2016 gezahlten Arbeitgeberbeitrag hinausgeht. Die Begrenzung gilt nicht für neu eingestellte Arbeitnehmer, weil diese im Jahr 2016 noch keinen Arbeitgeberbeitrag erhalten haben.

Steuerfreiheit der kapitalgedeckten Altersversorgung

Für die Praxis haben die geänderten steuerrechtlichen Rahmenbedingungen für die kapitalgedeckte Altersversorgung eine wichtige Bedeutung. Der Höchstbeitrag für steuerfreie Einzahlungen in einen Pensionsfond, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung wurde ab dem 01.01.2018 auf 8 % der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung erhöht.

Soweit eine betriebliche Altersversorgung im Unternehmen abstrakt an diesen Höchstbetrag anknüpft (z. B. für einen Arbeitgeberzuschuss „bis zur Höhe des steuerfreien Betrages gem. §§ 3 Nr. 63 S. 1 EStG“), sollte die entsprechende Versorgungsordnung angepasst werden. Andernfalls droht eine ungewollte Verdopplung der Arbeitgeberbeiträge.

Neu ist schließlich die Möglichkeit, Versorgungslücken infolge eines ruhenden Arbeitsverhältnisses (z. B. Elternzeit) auszugleichen. Seit dem 01.01.2018 können Beiträge steuerfrei nachgezahlt werden für Kalenderjahre, in denen das Arbeitsverhältnis ruhte, pro Kalenderjahr 8 % der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung, höchstens jedoch für zehn Kalenderjahre.

René Illgen
Rechtsanwalt

Mietrecht

Verwirkung des Räumungstitels

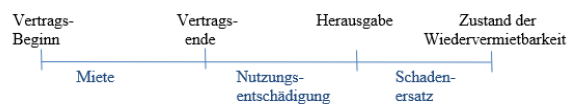
Um die Zwangsräumung einer Wohnung durch den Gerichtsvollzieher durchführen lassen zu können, wird zunächst ein vollstreckbarer Räumungstitel benötigt. Falls der Vollstreckungsauftrag nicht zeitnah nach Erhalt des Räumungsurteils ausgelöst und so der Räumungsanspruch durchgesetzt wird, sondern möglicherweise über längere Zeit abgewartet wird, kann der Anspruch auch verwirken mit der Folge, dass eine Zwangsvollstreckung aus dem Räumungsurteil auf Dauer nicht mehr zulässig ist.

In der Praxis stellt sich diese Problematik häufig, wenn eine Ratenzahlungsvereinbarung abgeschlossen wird. Geraten die Mieter dann nach längerer Zeit erneut in Zahlungsverzug, sei es mit den Raten oder auch mit neuen Rückständen hinsichtlich der laufenden Nutzung der Wohnung, kommt das Institut der Verwirkung u. U. zur Anwendung. Gesetzlich sind die Voraussetzungen

hierfür nicht geregelt. Verwirkung liegt vor, wenn sowohl ein Zeitmoment als auch ein Umstandsmoment dem Schuldner suggerieren, der Gläubiger werde von dem Titel keinen Gebrauch mehr machen.

Im Urteil des AG München vom 02.03.2017 zu Az. 424 C 26626/16 hatte der Gläubiger 13 Jahre lang aus dem Urteil nicht vollstreckt und im Laufe dieser Zeit dem Mieter gegenüber in Schreiben von „Mieterkonten“ und „Sollmieten“ gesprochen, statt den juristisch zutreffenden Begriff der Nutzungsentschädigung zu verwenden.

An dieser Stelle sei nochmals die Systematik dargestellt:



Während der Dauer des Mietvertrages besteht der Anspruch des Mieters auf Zahlung der laufenden Miete, § 535 BGB. Ab Beendigung des Mietvertrages bis zur Besitzaufgabe durch den Mieter besteht nicht mehr der Anspruch auf Mietzahlung, sondern auf Zahlung einer Nutzungsentschädigung, § 546a BGB. Dieser beläuft sich auf die Höhe der zuletzt geschuldeten Miete bzw. der ortsüblichen Vergleichsmiete, falls diese höher als die vertraglich vereinbarte ist. Ab dem Zeitpunkt der Besitzaufgabe kann ggfs. ein Schadenersatzanspruch des Vermieters wegen entgangener anderweitiger Mieteinnahmen bestehen, insbesondere wenn die Wohnung nicht in ordnungsgemäßem Zustand zurückgegeben worden ist. Beim Schadenersatzanspruch muss der Schaden jedoch ursächlich auf die Pflichtverletzung der nicht ordnungsgemäßen Wohnungsrückgabe zurückzuführen sein. D. h. es ist notwendig nachzuweisen, dass in dieser Zeit tatsächlich ein anderweitiger Mietinteressent zur Verfügung gestanden hätte, der lediglich aufgrund dieses Umstandes hiervon Abstand genommen hat.

Die Verwendung der richtigen Begrifflichkeiten nicht nur in Mahnschreiben, sondern auch in Betriebskostenabrechnungen nach

Beendigung des Mietvertrages ist, wie die oben zitierte Entscheidung des AG München zeigt, elementar. Dieses schloss nämlich aus dem Umstand der Fehlbezeichnung auf das Vorliegen des Umstandsmoments. Aus dem Umstand der Bezeichnung als Miete habe der Räumungsschuldner entnehmen können, dass der Vermieter keine Räumung mehr aus dem Titel verlangen werde. Hinzu kam das Zeitmoment der 13-jährigen Nichtvollstreckung.



Im Beschluss des AG Recklinghausen vom 22.10.2018 zu Az. 21 M 2795/18 vertrat das Gericht die Ansicht, dass aus einem Räumungsurteil vom Juli 2015 keine Vollstreckung mehr betrieben werden könne, wenn seither viermal ein Räumungsantrag beim zuständigen Gerichtsvollzieher eingereicht, jedoch jeweils vor Durchführung des Auftrages wieder zurückgezogen worden ist, weil die jeweils zugrunde liegenden neuen Zahlungsrückstände inzwischen ausgeglichen worden sind. Die Einreichung des fünften Vollstreckungsauftrages aus demselben Räumungstitel nahm der Gerichtsvollzieher zum Anlass, den Auftrag abzulehnen. In der Beschwerde hierüber vertrat das Amtsgericht die Auffassung, aufgrund der wiederholten Beantragung und Rücknahme sei davon auszugehen, dass die Gläubigerin gar kein Interesse an der Räumung der Wohnung habe, sondern lediglich an der Erzwingung der laufenden Zahlung.

Nach Ansicht des LG Hamburg im Beschluss zu Az. 531 C 310/12 vom

14.01.2013 wird die Erfüllung des Zeitmoments für die Verwirkung in der Regel erst nach einem Ablauf von 5 Jahren angenommen. Jedenfalls wenn der Vermieter den Räumungsschuldner darauf hinweist, dass trotz zweijähriger Nichtvollstreckung dennoch kein neues Mietverhältnis begründet werde, fehle es auch am Umstandsmoment, so ebenso im Urteil des LG Berlin vom 18.03.2013 zu Az. 67 S 498/12.

Nach anderer Ansicht wird auf die Zweijahresfrist im Sinne des § 569 Abs. 3 Nr. 2 S. 3 BGB abgestellt. Nach dieser Vorschrift kann durch Nachzahlung der Mietrückstände auch eine zweite fristlose Kündigung geheilt werden, wenn die erste fristlose Kündigung länger als zwei Jahre zurückliegt, vgl. AG Hamburg, Urteil vom 08.07.2008 zu Az. 48 C 421/07. Der Zweijahreszeitraum könne jedoch nicht statisch ab Erlangung des Titels berücksichtigt werden, vielmehr komme es auch auf spätere Umstände an, Meyer-Abich NZM 2016, 329.

Fazit:

Nach Erhalt eines Räumungstitels sollte zeitnah die Vollstreckung eingeleitet werden. Falls dies nicht der Fall ist, sollte in jedem Fall bei jeglichen Anschreiben an den Mieter die korrekte Forderungsbezeichnung (Nutzungsentuschädigung statt Miete) gewählt werden. Zugleich sollte erklärt werden, dass auf dem Räumungsanspruch bestanden wird und ggfs. lediglich eine längere Räumungsfrist eingeräumt werde, dies jedoch ohne Anerkennung eines Rechtsgrundes. Für den Fall des Abschlusses einer Ratenzahlungsvereinbarung nach Erlangung des Titels empfehlen wir eine einzel-fallbezogene Prüfung und Formulierung zur Reduzierung der Risiken hinsichtlich des Verwirkungstatbestandes.

Noreen Walther
Rechtsanwältin

BIM – Vertragsgestaltung 4.0?

Der Begriff des Building Information Modeling (kurz BIM) taucht bei der Diskussion um die Digitalisierung der Bau- und Immobilienwirtschaft regelmäßig auf. Konkret handelt es sich um eine Planungsmethode, bei der in speziellen CAD-Programmen 3D-Modelle eines Bauprojekts erstellt und mit weiteren Informationen verbunden werden.

Mit BIM wird auf Auftraggeberseite die Erwartung verbunden, dass durch die Integration einer großen Menge von Informationen in ein Planungsmodell konsistente Planungsergebnisse erarbeitet werden können. Die Zusammenführung von verschiedenen Fachplanungen in einem Planungsmodell kann zudem frühzeitig Konflikte aufdecken und so spätere kostenintensive Umplanungen vermeiden.

Ein wesentlicher Vorteil besteht auch darin, dass die Methodik eine vollständige Durchplanung aller Fachplanungen erfordert, wenn sie ihre Vorteile ausspielen will. Etwas wird dann schon dadurch gewonnen, dass die häufig anzutreffende „baubegleitende“ Planung eingeschränkt wird.

Da das 3D-Planungsmodell eine hohe Visualisierungskraft hat, wird der jeweilige Planungsstand auch für den Auftraggeber greifbar.

Die geänderte Methodik sollte nicht nur als Schlagwort in den Präsentationen der Planer vorkommen, sondern sich bei ernst gemeinten Projekten auch im Planungsvertrag wiederfinden. Hier ist zu berücksichtigen, dass ohnehin in jedem Planungsvertrag nicht nur das Honorar zu regeln ist, sondern ganz wesentlich vereinbart werden muss, welche Leistungen dafür vom Architekten erbracht werden müssen. Grundsätzlich sind die Honorare für Architekten und Ingenieure jedenfalls für die Grundleistungen in der HOAI geregelt. Die HOAI ist bei der Beschreibung der Grundleistungen technologieoffen. Sie honoriert die Leistungen

gleich, egal ob die Planung mit Bleistiftzeichnung oder im 3D-Computermodell erfolgt. Soll eine bestimmte Methodik vereinbart werden, muss sich das im Vertrag wiederfinden.

Für BIM gibt es jedoch bislang keine allgemeinverbindlichen Standards, so dass die konkreten Anforderungen im Vertrag niedergelegt werden müssen. Eine Basis für die Erarbeitung der Leistungsbeschreibung zu einer BIM-Planung bietet das Arbeitsblatt „BIM für Architekten“ der Bundesarchitektenkammer, in dem die wesentlichen Leistungspunkte beschrieben und Vorschläge für eine Umsetzung im Vertrag unterbreitet werden. So werden Überlegungen zur Bereitstellung der Planungsplattform, dem Detaillierungsgrad der Planung, Integration der Fachplanungen, zum BIM-Management oder auch zum Urheberrecht und der Verwertung der Planung im Rahmen des Facility Managements angestellt.

Die detaillierte Leistungsbeschreibung im Muster der Kanzlei für Planungsverträge eignet sich sehr gut für eine Erweiterung um die notwendigen Punkte für ein BIM-Projekt.

Martin Alter
Rechtsanwalt

Gesellschaftsrecht

Neufassung des Deutschen Corporate Governance Kodex

Der Deutsche Corporate Governance Kodex (kurz DCGK) gibt die wesentlichen aktienrechtlichen Vorschriften für die Leitung und Überwachung börsennotierter Gesellschaften wieder und enthält darüber hinaus Empfehlungen für eine Verbesserung der gesellschaftlichen Unternehmensführung. Der DCGK kann jedoch auch für eine GmbH von Interesse sein. So kann zum einen der Gesellschaftsvertrag eine Anwendbarkeit des DCGK vorsehen. Zum anderen sehen öffentlich-rechtliche Vorschriften

sehr häufig die analoge Geltung oder freiwillige Verpflichtung des DCGK für kommunale Unternehmen vor. Schließlich kann auch nicht ausgeschlossen werden, dass die Gerichte den DCGK bei der Beurteilung von etwaigen Verfehlungen des Geschäftsführers oder eines Aufsichtsratsmitglieds einer GmbH als Vergleichsmaßstab heranziehen, zumal § 52 GmbHG explizit auf das AktienG verweist.

Dem aufgrund aktueller Entwicklungen festgestellten Änderungsbedarf des DCGK ist die zuständige Regierungskommission nunmehr nachgekommen und hat am 09.05.2019 eine vollständige Neufassung des DCGK beschlossen. Im vorab durchgeführten Konsultationsverfahren haben in der Zeit vom 06.11.2018 bis zum 31.01.2019 mehr als 100 Verbände und Unternehmen ihre Stellungnahmen abgegeben.

Anhand der am 22.05.2019 veröffentlichten Neufassung, die derzeit noch nicht in Kraft getreten ist, ist festzustellen, dass eine grundlegende Überarbeitung des DCGK stattgefunden hat und dieser insbesondere nicht mehr, wie bisher nach Organen der Aktiengesellschaft, sondern nunmehr nach Aufgaben unterteilt ist. Im Mittelpunkt steht weiterhin das Transparenzgebot. Die bedeutsamsten Änderungen und Neuerungen der sich an die 25 Grundsätze des DCGK anschließenden Empfehlungen sind:

1. Langfristig variable Vorstandsvergütungsbeträge sollen künftig überwiegend in Aktien angelegt werden oder von der Gesellschaft entsprechend aktienbasiert gewährt werden. Zudem soll der Anteil der langfristig variablen Vergütung den Anteil der kurzfristig variablen Vergütung übersteigen. Daneben sieht der DCGK weiterhin eine Ziel-Gesamtvergütung (Top Down-Ansatz) ergänzt durch eine Maximalvergütung (Cap) vor.
2. Die Anforderungen für die Einstufung der Anteilseignervertreter als unabhängig anhand bestimmter Indikatoren wurde weiter konkretisiert (C.6 DCGK). Daneben wurden Indikatoren

für eine fehlende Unabhängigkeit von Aufsichtsratsmitgliedern neu in den DCGK aufgenommen (C.7 DCGK). Danach sind Indikatoren für eine fehlende Unabhängigkeit, wenn das Aufsichtsratsmitglied

- in den 2 Jahren vor der Ernennung Vorstandsmitglied der Gesellschaft war;
- aktuell oder in dem Jahr bis zu seiner Ernennung direkt oder als Gesellschafter oder in verantwortlicher Funktion eines konzernfremden Unternehmens eine wesentliche geschäftliche Beziehung mit der Gesellschaft oder einem von dieser abhängigen Unternehmen unterhält oder unterhalten hat;
- ein naher Familienangehöriger eines Vorstandsmitglieds ist;
- dem Aufsichtsrat seit mehr als 12 Jahren angehört.

Ferner soll die Eigentümerstruktur Berücksichtigung finden und bei einer bestimmten Anzahl der Mitglieder eine Unabhängigkeit vom kontrollierenden Aktionär bejaht werden. Wird ein Aufsichtsratsmitglied als unabhängig angesehen, obwohl mindestens einer der vorgenannten Indikatoren erfüllt ist, so soll dies nach dem DCGK in der Erklärung zu Unternehmensführung begründet werden (C.8 DCGK).

3. Zudem wurde die Vereinfachung der Corporate Governance-Berichterstattung beschlossen mit dem Ergebnis, dass künftig nicht mehr ein Corporate Governance-Bericht nach Ziffer 3.10 der DCGK 2017 und zusätzlich die Erklärung zu Unternehmensführung im Lagebericht gemäß § 289f HGB nötig ist, sondern nur noch die Erklärung zu Unternehmensführung zum zentralen Instrument der Corporate Governance-Berichterstattung werden soll (Grundsatz 22 DCGK).

4. Ferner enthält der neugefasste DCGK eine Änderung bei der Empfehlung für Beschränkungen von Aufsichtsratsmandaten. So wird nunmehr empfohlen, dass ein Aufsichtsratsmitglied, welches kein Vorstand einer börsennotierten Gesellschaft ist, maximal 5 Aufsichtsratsmandate oder vergleichbare Funktionen bei konzernexternen börsennotierten Gesellschaften haben soll, wobei der Aufsichtsratsvorsitz doppelt zählt (C.4 DCGK). Demgegenüber sollen Vorstandsmitglieder börsennotierter Gesellschaften maximal 2 Aufsichtsratsmandate oder vergleichbare Funktionen, jedoch keinen Aufsichtsratsvorsitz, in konzernexternen börsennotierten Gesellschaften wahrnehmen (C.5 DCGK). Vorstandsmitglieder sollen zudem bei der Erstbestellung für maximal 3 Jahre bestellt werden.
5. Zudem finden sich Änderungen/Neuerungen in den Empfehlungen zur Anzahl unabhängiger Aufsichtsratsmitglieder mit Sonderregelung für den Fall der Existenz eines kontrollierenden Aktionärs.
6. Das bisher empfohlene „Apply and Explain-Prinzip“ wird mit Blick auf § 289f Abs. 2 Nr. 2 HGB für nicht mehr erforderlich gehalten. Zudem soll künftig auf die Mustertabellen verzichtet werden, weil § 162 AktienG-E einen Vergütungsbericht vorsieht, dessen Angaben über die Mustertabellen hinausgeht. Dennoch sollte über gewährte Zuwendungen, die dem Vorstandsmitglied in einem späteren Jahr zufließen, berichtet werden.
7. Beibehalten wird die Empfehlung, dass die Dauer einer ordentlichen Hauptversammlung 4 bis 6 Stunden nicht überschreiten sollte (A.4 DCGK) und, dass der Vorstand im Falle eines Übernahmeangebots eine außerordentliche Hauptversammlung einberufen sollte, in der Aktionäre über das Angebot beraten und, sofern nötig, über Maßnahmen, die die Gesellschaft betreffen, beschließen (A.5 DCGK). Eine Empfehlung zur

Amtsdauer von Aufsichtsratsmitgliedern enthält der neugefasste DCGK nicht.

Mit der Neufassung entspricht der deutsche Corporate Governance Kodex internationalen Standards - er ist jedoch weiterhin der umfangreichste seiner Art. Die Neufassung des DCGK tritt erst mit der Veröffentlichung im Bundesanzeiger in Kraft. Dies soll erst nach Inkrafttreten des Umsetzungsgesetzes zur Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) erfolgen, um ggf. dadurch nötig werdende Änderungen im Kodex vor dessen Inkrafttreten vornehmen zu können. Bis dahin ist der DCGK in der Fassung vom 17.02.2017 weiterhin gültig. Die Unternehmen können jedoch bereits jetzt einzelne Änderungen des neugefassten DCGK nach dem Grundsatz „Best Practice“ anwenden.

Eva-Maria Kreis
Rechtsanwältin

In eigener Sache

Neue Zweigstelle in Dresden

Wir freuen uns mitteilen zu können, dass unsere Zweigstelle in Dresden auf der Großenhainer Straße 157 nunmehr zum 01.07.2019 eröffnet. Sie erreichen uns dort unter der Telefonnummer 0351 8489088 und persönlich vor Ort nach vorheriger Terminvereinbarung. Der bekannte Kanzlei-standort ist weiterhin Chemnitz, gleichwohl möchten wir unseren Mandanten einen unkomplizierten und direkteren Kontakt auch in Dresden ermöglichen.

Verzeichnis der Fotografien:	
Fotobezeichnung	Urheber / Lizenz
Sonderzahlungen_XS	Marco2811-Fotolia
Out_of_the_door_63142631_M	crescendo-Fotolia