

Inhaltsverzeichnis

Vergaberecht

Alles neu macht der April - Vergaberechtsreform 2016

Unternehmensrecht

Aktuelle Leitlinien für Geschäftsprozesse in Aufsichtsgremien

Mietrecht

Bericht vom 18. Deutschen Mietgerichtstag am 26./27.02.16 in Dortmund

Arbeitsrecht

Das Direktionsrecht des Arbeitgebers

Arbeitsrecht

Die Private Nutzung von Dienstrechtern durch den Arbeitnehmer - Teil 1

Mietrecht

Die weitere Reform des Mietrechts - zweites Mietrechtspaket

Gesellschaftsrecht

Gesellschaftsverträge von kommunalen Unternehmen

In eigener Sache

Mandantentreffen 2016

Vergaberecht

Alles neu macht der April – Vergaberechtsreform 2016

Das Gesetzgebungsverfahren für eine umfassende Reform des Vergaberechts befindet sich kurz vor dem Abschluss. Bereits im Februar 2016 wurde das Gesetz zur Modernisierung des Vergaberechts im Bundesgesetzblatt verkündet. Dieses Gesetz führt die Änderungen in den Teilen 4 bis 6 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen (GWB) ein. Darin enthalten sind auch die Verordnungsermächtigungen für die Änderungen der Vergabeverordnung und den Erlass weiterer vergaberechtlicher Verordnungen. Insgesamt soll das Gesetz- und Verordnungspaket am 18.04.2016 in Kraft treten.

Notwendig wurde die Vergaberechtsreform wegen der Umsetzung verschiedener europäischer Richtlinien, die u.a. Vorgaben für die Vergabe von Konzessionen enthalten und eine Vereinheitlichung der Vergabeverfahren in Europa beabsichtigen.

Die Reform wird zum Anlass genommen, die Struktur des deutschen Vergaberechts zu verändern und - zumindest nach der Auffassung des Gesetzgebers - zu vereinfachen.

Dazu werden die wesentlichen Regelungen im GWB zusammengeführt und vereinheitlicht. Ergänzend werden neben der umgestalteten Vergabeverordnung eine Sektorenverordnung für die Vergabe von Aufträgen im Bereich des Verkehrs, der Trinkwasserversorgung und der Energieversorgung, eine Konzessionsvergabeverordnung mit Bestimmungen für Bau- und Dienstleistungskonzessionen und eine Vergabestatistikverordnung erlassen.

Um die Anwendung des Gesetzes zu erleichtern, wird der Ablauf des Vergabeverfahrens von der Leistungsbeschreibung über die Prüfung von Ausschlussgründen, die Eignungsprüfung, den Zuschlag bis hin zu den Bedingungen für die Ausführung des Auftrags erstmals im Gesetz vorgezeichnet. Vorgaben dazu fanden sich bislang in der VOB/A, der VOL/A und der VOF. Die Möglichkeiten für öffentliche Auftraggeber, strategische Ziele - z. B. umweltbezogene, soziale oder innovative Aspekte - im Rahmen von Vergabeverfahren vorzugeben, werden durch die Neuregelung gestärkt. Darüber hinaus werden jetzt kommunale Freiräume, etwa bei der Vergabe an kommunale Unternehmen oder bei der Zusammenarbeit mit anderen Kommunen, erstmals im Gesetz ausdrücklich geregelt.

Die europäischen Richtlinien sehen vor, dass die elektronische Kommunikation im Vergabeverfahren zur Regel wird. Entsprechend sieht das neue GWB den Grundsatz der elekt-

ronischen Kommunikation vor. Eine Konkretisierung zu den elektronischen Kommunikationswegen enthält die neue Vergabeverordnung.

Die reformierten Regelungen gelten weiterhin unmittelbar nur oberhalb der Schwellenwerte (aktuell seit 01.01.2016 für Bauleistungen 5,225 Mio. Euro, für Liefer- und Dienstleistungen 209.000 Euro). Eine Anwendbarkeit unterhalb der Schwellenwerte kann sich aus den landesrechtlichen Bestimmungen ergeben. Eine solche landesrechtliche Regelung enthält u.a. das Sächsische Vergabegesetz.

Martin Alter
Rechtsanwalt

Unternehmensrecht

Aktuelle Leitlinien für Geschäftsprozesse in Aufsichtsgremien

Mit nachstehender Information wollen wir Sie über die seit Jahresanfang 2016 neu eingeführte Norm (DIN SPIC 33456:2015-12), die sich mit dem Prozedere und den innerorganisatorischen Abläufen in Aufsichtsräten, Beiräten und Verwaltungsräten beschäftigt, hinweisen. Da mit dieser DIN (für deren Inhalt bislang noch keinerlei gleichartige Normen existieren) eine Art Referenzmodell, praktisch gesehen eine Landkarte der Prozesse in Aufsichtsräten vorgegeben wird, sollten Sie in Ihrem Unternehmen - sofern derartige Strukturen bestehen oder vorhanden sind,- entsprechende Routinen einführen bzw. anbieten. Potenzielle Anwender dieser neuen Leitlinien sind sämtliche Aufsichtsgremien von mittelständischen Kapitalgesellschaften, öffentlichen Unternehmen oder Unternehmen mit öffentlicher Beteiligung, Stiftungen sowie Familienunternehmen.

Die Aufsichtsgremien, die Vorstände und Geschäftsführungen überwachen sollen, müssen Leitlinien und Prozesse befolgen, um eine effiziente und wirtschaftliche Arbeit in den Unternehmen zu ermöglichen. Hierbei sind

Sorgfalts- und Treupflichten zu beachten, vor Allem sollte deren Ausübung eine reibungslose Kommunikation mit den geschäftsführenden Organen begleiten.



Mitglieder von Aufsichtsgremien müssen ebenso wie Geschäftsführende nicht nur eine Vielzahl von Gesetzen, Regeln und Standards kennen und teilweise beherrschen (z. B. EU-Richtlinien & -verordnungen, GmbHG, AktG, HGB, DCGK, PCGK, etc.). Sie sollten auch Besetzungen des eigenen Mitgliederbestandes der Organe nach speziellen Standards durchführen, die Wahlen und Rechtshandlungen in den Räten nicht dem Zufall oder dem Gutdünken Einzelner überlassen und auch formelle Aspekte ihrer Tätigkeit (Protokollierungen, Beschlussfassungen etc.) kennen. Wichtig sind zudem Überprüfungen der eigenen Effizienz und der eigenen Schwachstellen. Von wesentlicher Bedeutung ist die Auswahl, Besetzung, Kontrolle, Vergütung und Steuerung des Vorstandes bzw. der Geschäftsführung; hierbei klaffen teilweise erhebliche Wissenslücken verbunden mit dem Umstand, dass Aufsichtsratsmitglieder Grenzen in großem Maße unter- und überschreiten. Ein weiterer wichtiger Punkt, der von Aufsichtsratsmitgliedern beachtet werden muss, ist die Ausübung der Kontrollrechte bzw. ob das bestehende Kontrollsystem ggf. angepasst oder geändert werden muss. Oftmals verändern sich die Organe der Rechtsträger personell und strukturell in schneller zeitlicher Folge. Ein weiteres wichtiges Beispiel, für das die neue Norm weitere Lösungsvorschläge und Begleitprozesse anbietet, sind die Aufgaben der Prüfung von Jahresabschlüs-

sen und Rechnungen innerhalb des Unternehmens sowie die Vorbereitung und Teilnahme an den Versammlungen der Gesellschafter.

Die DIN bietet am Ende im Anhang A zudem Arbeitshilfen und Checklisten zur Verwendung an.

Für eine spezielle Überprüfung und Lösungsfindung bzgl. Ihrer eigenen Aufsichtsgremien, die in Zusammensetzung, Art und Größe selten identisch sind, bieten wir Ihnen im Einzelfall jederzeit eine fundierte Analyse nebst Vorschlägen für Anpassungen und zielführende Verbesserungen an. Bitte sprechen Sie uns an.

Sebastian Tempel
Rechtsanwalt

Mietrecht

Bericht vom 18. Deutschen Mietergerichtstag am 26./ 27.02.2016 in Dortmund

Den ca. 420 Personen umfassenden Teilnehmerkreis bildeten wie jedes Jahr ranghohe Vertreter aus Politik, Justiz, Verwaltung, Wissenschaft, Wohnungswirtschaft, Verbänden, der Anwaltschaft und Sachverständigen.

Die diesjährige Veranstaltung stand unter dem Motto „Mieterrechte auf dem Prüfstand?“.

Im ersten Teil der Veranstaltung standen die Gewährleistungsrechte des Mieters im Mittelpunkt. Dabei wurden zunächst die Probleme einer Beschaffenheitsvereinbarung und die Mangelkenntnis des Mieters sowie anschließend die Risikoverteilung bei Umfeldveränderungen zwischen Mieter und Vermieter intensiv untersucht. Dabei stand vor allem die sog. Bolzplatz-Entscheidung des BGH vom 29.04.2015, Az. VIII ZR 197/14, im Mittelpunkt der Diskussion. Abgerundet wurde dieses Thema durch den Vortrag über das Zurückbehaltungsrecht des Mieters bei mangelhafter Mietsache.

In den verschiedenen Arbeitskreisen, die sich durch intensive Diskussionen auszeichneten, wurden verschiedene aktuelle Probleme des Mietrechts diskutiert. Das Spektrum reichte vom Einfluss öffentlich-rechtlicher Verpflichtungen auf Vertragsvereinbarungen, über die Bedeutung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes bei der Vermietung an Ausländer bis zur Enthaltungserklärung nach der Insolvenzordnung. Diese Arbeitskreise traten jedoch in den Schatten des Arbeitskreises „Anforderungen an wirksame Schönheitsreparaturklauseln“. Der Referent Prof. Dr. Lehmann-Richter stellte noch einmal dar, dass bei der Inhaltskontrolle der Klauseln zwischen Beschaffenheits-, Freizeichnungs- und Abwälzungsklauseln zu differenzieren ist, legte die Rechtsfolgen der drei Klauselarten dar und beschäftigte sich intensiv mit den Wirksamkeitsvoraussetzungen jeder Klauselart. Dabei setzte er sich auch mit der sog. Entgeltthese des BGH auseinander. Als Ergebnis des Vortrages und der Diskussion kann festgehalten werden, dass - derzeit - wirksame Schönheitsreparaturklauseln nach wie vor möglich sind, aber strikt zwischen den drei Klauselarten unterschieden werden muss und die umfangreiche Rechtsprechung, insbesondere des BGH, zu beachten ist.



Im zweiten Komplex der Arbeitskreise wurden u.a. das Bestellerprinzip im Maklerrecht, Mieterpflichten bei der Rückgabe von Gewerberäumen und die Umlage neuartiger Betriebskosten diskutiert.

Am zweiten Tag befassten sich die Referenten in ihren Vorträgen mit dem Transparenzgebot bei Allgemeinen Geschäftsbedingungen, dem Tatsachen- und Rechtsirrtum und dem Vertretenmüssen bei der Zahlungsverzugskün-

digung. Zudem untersuchten die Referenten des Vortrages „Die „intelligente Wohnung“, inwieweit der Abschluss eines Mietvertrages und dessen Durchführung über Mieterportale erfolgen kann und die rechtlichen Probleme des „smart home“. Dabei wurde das Projekt Kognihome der Universität Bielefeld vorgestellt, bei dem sich Beteiligte aus Industrie, Forschung, Dienstleistung sowie Sozial- und Gesundheitswesen mit der technischen Umsetzung einer „mitdenkenden“ Wohnung beschäftigen. In rechtlicher Hinsicht ergeben sich dabei jede Menge Fragen und Probleme, die bisher nur überblicksartig erfasst sind.

Der letzte Vortrag beschäftigte sich mit der Eigenbedarfskündigung. Der Referent, VRiLG Fleindl, legte - auch aus seiner Praxis - dar, dass aus Sicht des Mieters ein Rechtsstreit nur im Räumungsprozess in der Beweisaufnahme gewonnen werden kann.

Jana Wegert
Rechtsanwältin

Arbeitsrecht

Das Direktionsrecht des Arbeitgebers

Das Direktionsrecht (Weisungsrecht) hat den Zweck, den Arbeitgeber in die Lage zu versetzen, den Arbeitnehmer entsprechend den wechselnden betrieblichen Erfordernissen einzusetzen. Ohne ein solches Recht wäre ein vom Arbeitgeber gesteuerter, geordneter Betriebsablauf nicht möglich. Die Ausübung des Direktionsrechts konkretisiert in einer rechtlich verbindlichen Weise die Arbeitspflicht des Arbeitnehmers, d.h. dieser muss die Weisung befolgen.

Dabei ist der Arbeitgeber bei seinen Weisungen nicht auf das Einverständnis des Arbeitnehmers angewiesen. Das Besondere an der Weisung ist gerade ihre Einseitigkeit. Allein die vom Arbeitgeber gemachten Vorgaben entscheiden, d.h. ein Einverständnis des Ar-

beitnehmers ist - rein rechtlich - nicht erforderlich.

Nach § 106 **Gewerbeordnung** (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 gesetzliche Vorschriften festgelegt sind. Dies gilt auch hinsichtlich der Ordnung und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb.

Gemäß § 106 GewO muss der Arbeitgeber sein Ermessen „billig“, d. h. gerecht, ausüben. Das bedeutet, dass er bei der Ausübung seines Weisungsrechts in angemessener Weise auf die Interessen des Arbeitnehmers Rücksicht nehmen muss. Dazu können private Lebensumstände, besondere Vorlieben oder Abneigungen sowie Kenntnisse und Erfahrungen des Arbeitnehmers gehören oder eine Behinderung.

Seine Grenzen findet das Weisungsrecht dort, wo Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung bereits rechtlich verbindlich festgeschrieben sind. Solche Regelungen können sich aus dem Arbeitsvertrag, aus einer Betriebsvereinbarung, aus Tarifverträgen oder aus gesetzlichen Bestimmungen ergeben.

Beispiel: Im Arbeitsvertrag einer Teilzeitangestellten ist festgelegt, dass die wöchentlich zu leistenden 20 Arbeitsstunden von Montag bis Mittwoch abzarbeiten sind. In diesem Fall kann der Arbeitgeber nicht per Weisung anordnen, dass die Angestellte am Donnerstag oder Freitag bei der Arbeit erscheinen soll, denn die Wochenarbeitstage liegen hier arbeitsvertraglich fest.

Der Arbeitgeber kann aufgrund seines Weisungsrechts die Art und Weise der Arbeitsleistung, den Gegenstand und die Reihenfolge der einzelnen Arbeitsschritte festlegen. Auch die Begleitumstände der Arbeitsleistungen, wie z.B. die Bekleidung des Arbeitnehmers, kann der Arbeitgeber vorgeben, wenn er dazu ein sachlich berechtigtes Interesse hat.

Beispiel: Der Arbeitgeber kann Angestellte mit Kundenkontakt, welche als Verkäufer Kraftfahrzeuge im „Premiumsegment“ verkaufen sollen, anweisen, dass diese nicht in Jeans und Turnschuhen sondern mit „Schlips und Kragen“ bei der Arbeit erscheinen.

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

Beispiel: Ein Arbeitnehmer, der einen Arbeitsvertrag mit einem in Dresden geschäftsansässigen Elektrounternehmen abgeschlossen hat, kann nicht im Wege einer Weisung nach Chemnitz oder Leipzig versetzt werden.

Es ist jedoch auch in Bezug auf den Arbeitsort möglich, dass im Arbeitsvertrag abweichende Bestimmungen enthalten sind, also z.B. die Regelung, dass der Arbeitnehmer auch dazu verpflichtet ist, auf Weisung des Arbeitgebers in anderen Städten zu arbeiten. Bei solch einer Regelung im Arbeitsvertrag kann der Arbeitgeber dann sein Direktionsrecht ausüben.

Des Weiteren kann der Arbeitgeber auch durch Arbeitsanweisung die zeitliche Lage der Arbeit festlegen. Das betrifft vor allem die Verteilung der vertraglich festgelegten wöchentlichen Arbeitsstunden auf die einzelnen Arbeitstage.

Beispiel: Eine Angestellte hat eine 40-Stunden-Woche. Normalerweise arbeitet sie von Montag bis Freitag jeweils 8 Stunden. Aufgrund eines Großprojektes erteilt der Arbeitgeber die Anweisung, dass die Sekretärin vorübergehend am Samstag 4 Stunden arbeiten muss, wofür sie aber am Mittwoch 4 Stunden früher gehen kann. Eine solche Weisung ist durch § 106 GewO abgedeckt und damit rech- tens.

Zwar geht auch hier der Arbeitsvertrag im Prinzip vor, doch muss er dann auch konkrete Regelungen enthalten, also z.B. festschreiben, dass der Arbeitnehmer nur von Montag bis Freitag arbeiten muss.

Den Umfang von Arbeitsstunden kann der Arbeitgeber allerdings nicht per Weisung festlegen, denn ob man 20, 30 oder 40 Stunden arbeiten muss, ist praktisch immer im Arbeitsvertrag und/oder in einem einschlägigen Tarifvertrag festgelegt.

Rene Illgen
Rechtsanwalt

Arbeitsrecht

Die private Nutzung von Dienst- rechnern und Internet durch den Arbeitnehmer - Teil 1

Bei Arbeitnehmern und zum Teil auch bei Arbeitgebern bestehen Unklarheiten darüber, ob die betriebseigenen Computer auch für private Zwecke genutzt werden dürfen. Hierüber bedarf es einer klaren Regelung im Arbeitsvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung, um Rechtsklarheit zu schaffen.

Soweit der Arbeitgeber die private Nutzung des Internets und des Dienstrechners erlaubt hat, darf er diese nicht überwachen, also zum Beispiel den privaten E-Mail-Verkehr nicht kontrollieren. Sonst würde er die Privatsphäre seiner Mitarbeiter verletzen.

Ist die private Internetnutzung durch den Arbeitgeber jedoch nicht gestattet, darf er diese unter bestimmten Voraussetzungen überwachen. Dies wird damit begründet, dass eine unerlaubte private Internet-Nutzung letztlich einen Missbrauch der Arbeitszeit darstellt. Um dem zu begegnen, ist eine stichprobenartige Überprüfung durch den Arbeitgeber zulässig. Eine permanente Überwachung als eine Art elektronischer Leistungskontrolle ist aber nicht erlaubt.

Hierzu entschied das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg mit Urteil vom 14.01.2016, Az. 5 Sa 657/15, dass der Arbeitgeber berechtigt ist, zur Feststellung eines Kündigungssachverhaltes den Browserverlauf

des Dienstrechners des Arbeitnehmers auszuwerten, ohne dass hierzu eine Zustimmung des Arbeitnehmers vorliegen muss.

Dieser Entscheidung lag folgender Sachverhalt zu Grunde:

Der Arbeitgeber hatte dem Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung einen Dienstrechner überlassen; eine private Nutzung des Internets war dem Arbeitnehmer allenfalls in Ausnahmefällen während der Arbeitspausen gestattet. Nachdem Hinweise auf eine erhebliche private Nutzung des Internets vorlagen, wertete der Arbeitgeber - ohne Zustimmung des Arbeitnehmers - den Browserverlauf des Dienstrechners aus. Er kündigte dem Arbeitnehmer wegen der festgestellten Privatnutzung in einem erheblichen Umfang. Das Landesarbeitsgericht hält die außerordentliche Kündigung für rechtswirksam.



Nach Auffassung des Landesarbeitsgerichts rechtfertigt die unerlaubte Nutzung des Internets nach Abwägung der beiderseitigen Interessen eine sofortige Auflösung des Arbeitsverhältnisses. Es liege hinsichtlich des Browserverlaufs auch kein Beweisverwertungsverbot vor. Zwar handele es sich um personenbezogene Daten, in deren Kontrolle der Arbeitnehmer nicht eingewilligt habe. Eine Verwertung der Daten sei jedoch statthaft, weil das Bundesdatenschutzgesetz eine Speicherung und Auswertung des Browserverlaufs zur Missbrauchskontrolle auch ohne eine derartige Einwilligung erlaube. Ein anderes (milderes) Mittel zu Feststellung der unerlaubten Internetnutzung stehe dem Arbeitgeber nicht zu.

Ohne eine ausdrückliche Erlaubnis sollte der Arbeitnehmer nicht davon ausgehen, dass der Dienstrechner des Arbeitgebers zu privaten Zwecken genutzt werden darf. Wird der Dienstrechner privat genutzt und der Arbeitgeber hat davon Kenntnis und unternimmt nichts, spricht man von einer Duldung. Die Arbeitsgerichte haben noch nicht abschließend darüber entschieden, was die Folgen einer solchen Duldung durch den Arbeitgeber sind. Zum Teil wird vertreten, dass dann eine betriebliche Übung vorläge. Dies hätte zur Folge, dass die Arbeitnehmer daraus das Recht zur privaten Nutzung ableiten könnten, so dass wiederum keine Kontrollmöglichkeit für den Arbeitgeber besteht.

Mit der gegebenen oder fehlenden Erlaubnis privater Computernutzung ist nur teilweise geklärt, ob und wie genau der Arbeitgeber diese Computernutzung auch technisch überwachen darf. Mit der Zulässigkeit und den Möglichkeiten zur Überwachung wird sich der zweite Teil dieses Artikels befassen.

Isabel Felgenhauer
Rechtsanwältin

Mietrecht

Die weitere Reform des Mietrechts - Zweites Mietrechtspaket

Im November des letzten Jahres hat die Bundesregierung in einem Grundsatzpapier des Bundesfinanzministeriums die Eckpunkte für ein weiteres Mietrechtspaket vorgestellt.

Im Einzelnen sind folgenden Änderungen vorgesehen:

- **Die ortsübliche Vergleichsmiete im Mietspiegel**
Erweiterung des Bezugszeitraums der ortsüblichen Vergleichsmiete von vier auf zehn Jahre;
Verankerung der Grundsätze für die Erarbeitung von qualifizierten Mietspiegeln in einer Rechtsverordnung;

Stärkung der Dokumentation;
Anforderungen an einen einfachen
Mietspiegel werden nicht erhöht;

- **Mieterhöhung nach Modernisierung**
Die Höhe der auf die Mieter umzulegenden Modernisierungskosten soll von 11% auf 8% reduziert werden; Einführung einer Kappungsgrenze dergestalt, dass die Miete in einem Zeitraum von 8 Jahren um nicht mehr als 50% und max. 4 EUR/m² steigen darf;
Einführung eines Wirtschaftlichkeitsgrundsatzes hinsichtlich der notwendigen Kosten;
Einführung eines vereinfachten Verfahrens für Kleinvermieter, welches den Verzicht auf die Berücksichtigung der zinslosen und zinsverbilligten Darlehen bei Kappung der Umlage auf 4% vorsieht;
Ergänzung des Katalogs der Modernisierungsmaßnahmen in § 555 b BGB um Maßnahmen zum alters- und behindertengerechten Umbau;
Neuregelung der Duldung einer Modernisierungsmaßnahme hinsichtlich der finanziellen Härte dergestalt, dass eine solche vorliegt, wenn der Anteil der Bruttomiete an Nettoeinkommen des Mieters 40% übersteigt;
Verlängerung der Frist zur Geltendmachung des Härteeinwandes um einen Monat;
- **Die relevante Wohnfläche**
Für Mieterhöhungen und Betriebskostenabrechnungen sollen in dem Fall die tatsächliche Wohnfläche maßgebend sein;
Sofern keine Vereinbarungen getroffen wurden, wird festgelegt, wie die Wohnfläche zu berechnen ist;
- **Folgen des Zahlungsverzuges**
Übertragung der Wirkungen von Zahlungen innerhalb der Schonfrist bei fristlosen Kündigungen wegen Zahlungsverzugs analog § 569 III 2 BGB auch auf ordentliche Kündigungen;

Unmittelbar nach der Veröffentlichung des Grundlinienpapiers haben sich alle Verbände der Immobilienwirtschaft gegen die geplanten Änderungen des Mietrechts ausgesprochen. Auch Abgeordnete der CDU-Fraktion des Bundestages haben sich dahingehend geäußert,

dass sie dieses weitergehende Reformvorhaben nicht unterstützen werden, zumal dies über die Vereinbarungen im Koalitionsvertrag weit hinausgeht. Die Reaktionen des Widerstands begründen sich insbesondere darauf, dass die Bestrebungen zur Forcierung des dringend benötigten Wohnungsneubaus sowie zur Realisierung der ambitionierten Zielstellungen des Klimaschutzes im Rahmen der energetischen Sanierung des Wohnungsbestandes massiv unterlaufen werden.

Es bleibt abzuwarten, ob aufgrund der divergierenden Standpunkte der für das Frühjahr 2016 avisierte Referentenentwurf vorgelegt wird.

Dietmar Strunz
Rechtsanwalt

Gesellschaftsrecht

Gesellschaftsverträge von kommunalen Unternehmen

Mit dem Gesetz zur Fortentwicklung des Kommunalrechts vom 28. November 2013 wurde die Sächsische Gemeindeordnung bezüglich der Regelungen für Unternehmen und Beteiligung der Gemeinden strukturell und inhaltlich geändert. In den Gesellschaftsvertrag kommunaler Unternehmen müssen nunmehr Regelungen aufgenommen werden, nach denen die Errichtung, Übernahme und Beteiligung von kommunalen Unternehmen an anderen Unternehmen der Zustimmung der Gemeinde bedürfen. Zudem muss im Gesellschaftsvertrag sichergestellt sein, dass die Gemeinden auch bei Rechtsgeschäften des kommunalen Unternehmens mit der Gemeinde in der Gesellschafterversammlung stimmberechtigt sind. Im Übrigen verbleibt der bisher bereits bestehende Regelungskatalog aus dem § 96 Abs. 2 SächsGemO a.F. Dieser wurde in § 96a SächsGemO n.F. übernommen.

Für notwendige Änderungen enthält der § 130a Abs. 2 SächsGemO eine Übergangsfrist bis zum 31.12.2016.

Die Änderungsfrist nach SächsGemO wird von den Rechtsaufsichtsbehörden derzeit zum Anlass genommen, auch die Bindung an das Sächsische Vergabegesetz durch Änderungen der Gesellschaftsverträge einzufordern. Nach § 2 Abs. 3 SächsVergabeG sollen die Kommunen in Ausübung ihrer Gesellschaftsrechte in Unternehmen, an denen sie beteiligt sind, darauf hinwirken, dass die Bestimmungen des SächsVergabeG in den kommunalen Unternehmen in gleicher Weise beachtet werden. Dies bedeutet, dass vergaberechtliche Vorgaben auch im Bereich unterhalb der Schwellenwerte zu berücksichtigen wären. Die Einwirkungspflicht der Kommunen entfällt jedoch gemäß § 2 Abs. 4 SächsVergabeG für Unternehmen, die mit Gewinnerzielungsabsicht tätig sind, im Wettbewerb mit anderen Unternehmen stehen und ihre Aufwendungen ohne Zuwendungen aus öffentlichen Haushalten decken. Die Merkmale Gewinnerzielungsabsicht und Wettbewerb mit anderen Unternehmen dürften bei den kommunalen Wohnungsunternehmen in der Regel vorliegen. Fraglich ist, wann man davon ausgehen kann, dass Unternehmen Ihre Aufwendungen ohne Zuwendungen aus öffentlichen Haushalten decken. Dazu wird teilweise vertreten, dass schon vereinzelte maßnahmeabhängige Zuwendungen aus öffentlichen Haushalten (z. Fördermittel zum Stadtumbau) dazu führen, dass die Privilegierung entfällt. Leider existiert dazu bislang weder Rechtsprechung noch eine Literaturmeinung. Auch die Gesetzesmaterialien sind zu dieser Frage nicht aussagekräftig. Die Rechtsfortbildung wird daher auch von der Frage abhängen, wie und mit welcher Intensität sich die kommunalen Wohnungsunternehmen zu der Frage positionieren.

Martin Alter
Rechtsanwalt

In eigener Sache

Mandantentreffen 2016

Auch im Jahre 2016 setzt die Kanzlei Strunz-Alter die Tradition des Erfahrungsaustausches unserer Mandanten aus dem Bereich der Immobilienwirtschaft fort.

Das diesjährige Mandantentreffen findet am 07. und 08. April 2016 im BEST WESTERN Hotel am Schlosspark in Lichtenwalde statt.

Als Schwerpunkte haben wir die Themen „Stadtumbau und Stadterneuerung“ und „Unternehmensentwicklung“ vorgesehen. Dazu konnten Herr Roland Schmidt, Geschäftsführer der Wohnungsgesellschaft mbH Frankenberg/Sa., und Frau Bärbel Schneider, Vorstandsvorsitzende der Wohnungsbaugenossenschaft „Glück Auf“ Olbernhau eG, als Referenten gewonnen werden.

Darüber hinaus werden neben den Anwälten der Kanzlei Herr Dr. Frank Winkler, Geschäftsführer der Finanz- und Wirtschaftsberatung Dr. Winkler GmbH, und Herr Jörg Sattler, Inhaber des ifzk Institut für Zukunftskommunikation, zu aktuellen Herausforderungen und Problemen für die Immobilienbranche referieren.

Nähere Informationen und das vollständige Veranstaltungsprogramm finden Sie unter www.strunz-alter.de.

Verzeichnis der Fotografien:	
Fotobezeichnung	Urheber / Lizenz
Die Besprechung	beemedia - Fotolia.com
Schlüsselgewalt	Denis Junker - Fotolia.com
Datenschutz	Nmedia - Fotolia.com

STRUNZ ♦ ALTER
RECHTSANWÄLTE