

Mandanteninformation

2/2005

Inhalt		
Arbeitsrecht/Bürgerliches Recht	Entwurf des Antidiskriminierungsgesetzes	1
Gesellschaftsrecht	Zur Haftung wegen existenzvernichtenden Eingriffs	4
Gesellschaftsrecht	Anwendung der Gründungsvorschriften beim Kauf und Verwendung einer Vorrats-GmbH“ bzw. eines „GmbH-Mantels“	5
Immobilienrecht	Werkvertragsrecht auf Erwerb fertig sanierter Altbauten anwendbar/ Haftung des Bauträgers auch für unsanierte Bausubstanz	6
Arbeitsrecht	Gratifikationskürzung bei wirtschaftlicher Notlage	7
Arbeitsrecht	Internetnutzung am Arbeitsplatz	7
Vergaberecht	Vergaberechtsnovelle soll am 01.01.2006 in Kraft treten	8
Vergaberecht	Ausschreibung von Verkehrsverträgen im ÖPNV	9
Kommunales Wirtschaftsrecht	Neue Rechtsprechung zur wirtschaftlichen Betätigung von Kommunen	10
Ärztliches Berufsrecht	Neue Berufsordnung verabschiedet – ärztliche Berufsausübung liberalisiert	11

In eigener Sache

Wir gratulieren unserem Kollegen **Dr. Carsten Jennert**, der am 25. Mai 2005 von der Universität Bielefeld mit seiner von Professor Dr. Armin Hatje betreuten Dissertation „Zum Verhältnis von europäischem Beihilferecht und mitgliedstaatlicher Daseinsvorsorge“ zum Dr. jur. promoviert wurde.

Diese und unsere früheren Mandanteninformationen haben wir für Sie auch in elektronischer Form im Internet bereitgestellt. Von unserer Homepage www.ra-aulinger.de können Sie unter der Rubrik „Publikationen“ die Dokumente herunterladen. Gleichzeitig können Sie sich dort auch für die regelmäßige Zusendung unserer Mandanteninformation in elektronischer Form anmelden — natürlich für Sie kostenlos.

Arbeitsrecht/Bürgerliches Recht: Viel Lärm um nichts? Der Entwurf des Antidiskriminierungsgesetzes

Das Gesetz zur Umsetzung europäischer Antidiskriminierungsrichtlinien (ADG) hat, obwohl es bisher nur als Entwurf vorliegt, in der Öffentlichkeit bereits für viel Diskussionsstoff gesorgt. Es verbietet, in Beschäftigungsverhältnissen und verschiedenen Geschäften des Zivilrechts Personen wegen **Rasse und ethnischer Herkunft, Geschlecht, Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexueller Identität zu benachteiligen**. Erste Stimmen bezweifeln bereits, ob das ADG noch in dieser Legislaturperiode verabschiedet werden kann. Da wesentliche Inhalte europarechtlich vorgegeben sind, werden sich allerdings zumindest auf arbeitsrechtlichem Gebiet wohl keine grundsätzlichen Veränderungen mehr ergeben.

Das ADG verbietet Diskriminierung in zwei Wirtschaftsbereichen: dem Arbeitsrecht im weitesten Sinne und in bestimmten Bereichen des Zivilrechtes.

Nachfolgend sollen die wesentlichen Regelungsbereiche dargestellt und erläutert werden, wie sich Unternehmen auf das Gesetz vorbereiten und vor den mitunter weit reichenden Konsequenzen schützen können. Zugleich wird aber auch hinterfragt, ob die Regelungen tatsächlich für Unternehmer und Private derart drastische Konsequenzen haben werden, wie dies teilweise in der Presse anklingt. Aus dem

Arbeitsrecht sind Diskriminierungsverbote für Behinderte sowie wegen des Geschlechtes bereits bekannt, so dass auf die dortigen Erfahrungen zurückgegriffen werden kann.

Diskriminierungsverbot für Beschäftigte:

Nicht nur **Arbeitnehmer** haben ein Recht darauf, bei Begründung und Ausübung ihrer Tätigkeit nicht diskriminiert zu werden, sondern auch **Geschäftsführer und Vorstände**, soweit es um den Zugang zur Erwerbstätigkeit und beruflichen Aufstieg geht. Voraussetzung wird allerdings eine dem Arbeitnehmer zumindest annähernd vergleichbare Schutzbedürftigkeit sein. Liegt sie vor, so können sich arbeitnehmerähnliche Selbständige (Scheinselbständige) ebenso auf die Vorschriften berufen wie Handelsvertreter, die nur oder im Wesentlichen für einen Auftraggeber handeln, ja möglicherweise sogar Franchisenehmer.

Ein **allgemeines Benachteiligungsverbot** wegen aller eingangs genannten Gründe gilt bei **Einstellung** so wie hinsichtlich der **Arbeitsbedingungen, Vergütung, Versetzung und Beförderungen**, Erteilung von **Weisungen, Kündigungen** und **Abfindungsregelungen**. Differenzierungen zwischen verschiedenen Arbeitnehmern oder Gruppen dürfen nicht unmittelbar

an die Gründe des § 1 ADG anknüpfen. Aber auch mittelbare Diskriminierungen, d.h. Maßnahmen, die eine Arbeitnehmergruppe statistisch besonders häufig treffen, sind verboten, wenn nicht sachliche Gründe sie rechtfertigen. Die Darlegungs- und Beweislast dafür, dass ein sachlicher Grund vorliegt, trifft den Arbeitgeber.

Das ADG verbietet **Belästigungen**. Darunter ist zu verstehen eine unerwünschte Verhaltensweise, die mit einem der genannten Merkmale in Zusammenhang steht, den Arbeitnehmer herabwürdigt und ein von Erniedrigungen oder Anfeindungen gekennzeichnetes Umfeld schafft. Der Arbeitgeber muss nicht nur selbst Belästigungen unterlassen, sondern den Arbeitnehmer auch vor Belästigung durch Vorgesetzte, Kollegen und Dritte schützen.

Nur innerhalb enger Grenzen, etwa wenn das Differenzierungskriterium eine **wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung** darstellt, ist eine Benachteiligung erlaubt. Dies ist grundsätzlich nicht neu. Die Rechtsprechung hat als Ausnahme beispielsweise die ausschließlich weibliche Damenbademodenverkäuferin akzeptiert, es andererseits aber für unzulässig erklärt, für „schwere körperliche Arbeit“ allein Männer in die Auswahl einzubeziehen, weil das Erfüllen der körperlichen Voraussetzungen nur individuell geprüft werden könne. Entsprechende Kriterien werden für die neuen, durch das ADG erweiterten Diskriminierungsverbote entwickelt werden müssen.

Rechte des Arbeitnehmers:

Der benachteiligte Arbeitnehmer hat Anspruch auf **angemessenen Schutz**. Beschwerden müssen durch den Arbeitgeber geprüft und beschieden werden. Von dem gesetzlichen Recht, die Arbeit zu verweigern, wenn anders kein Schutz erreicht werden kann, wird dagegen wohl kaum ein Arbeitnehmer Gebrauch machen, weil Fehleinschätzungen zu seinen Lasten gehen und eine Abmahnung oder Kündigung rechtfertigen können.

Der Schwerpunkt der Rechte Beschäftigter liegt daher in **Schadenersatzansprüchen** (Lohnausgleich!) **und Entschädigungsansprüchen** für den immateriellen Schaden. Es soll zwar kein Strafschadenersatz nach amerikanischem Vorbild entstehen, aber nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes muss die Entschädigung geeignet sein, eine wirklich abschreckende Wirkung gegenüber dem Arbeitgeber auszuüben und in angemessenem Verhältnis zu dem erlittenen Schaden stehen (Urteil vom 22.04.1997). Eine summenmäßige Begrenzung auf drei Monatsgehälter ist vorgesehen für abgelehnte Stellenbewerber, die auch bei korrekter Auswahl nicht eingestellt worden wären. Die Rechtsprechung hat bisher bei der geschlechtsbezogenen Diskriminierung im Normalfall ca. 1,5 Gehälter zugrunde gelegt. Wenn kein materieller Schaden entstanden ist und keine besonders gravierenden Verstöße vorliegen, spricht einiges dafür, sich in Zukunft auch für andere Diskriminierungsfälle an dieser Grenze zu orientieren. Ansprüche sind innerhalb von 6 Monaten geltend zu machen.

Im arbeitsgerichtlichen Rechtsstreit muss der Arbeitnehmer - wie bisher nach § 611 a BGB - nicht beweisen, dass er diskriminiert wurde, sondern nur **Tatsachen glaubhaft machen, die eine Benachteiligung vermuten lassen**. Dafür genügt es z.B., wenn eine geschlechtsbezogene Stellenausschreibung erfolgt ist oder in ihr Anforderungen gestellt werden, die auf eine bestimmte Gruppenzugehörigkeit hindeuten, wie uneingeschränkte körperliche Belastbarkeit. Eine besondere Bedeutung können auch Statistiken erlangen, die belegen, dass in bestimmten Bereichen überdurchschnittlich viele Nichtdeutsche beschäftigt werden oder der Durchschnittsverdienst einer Arbeitnehmergruppe wesentlich von vergleichbaren Arbeitnehmergruppen abweicht. Erstaunlich oft kommt es auch immer noch vor, dass Arbeitnehmer Absagen ausdrücklich mit geschlechtsbezogenen Vorurteilen, Alter oder „unpassender“ Nationalität begründen. Selbst Fragen in Vorstellungsgesprächen oder Bewerberfragebögen können unter Umständen schon ein Indiz für eine Diskriminierung darstellen. Ob die deutschen Arbeitsgerichte so weit gehen werden wie insbesondere diejenigen der USA, wo nicht einmal mehr Fotos in Bewerbungsunterlagen enthalten sind, um ethnische Benachteiligung auszuschließen, ist allerdings mehr als fraglich.

Der Arbeitgeber hat die Möglichkeit zu beweisen, dass die Benachteiligungsvermutung nicht zutrifft oder die Benachteiligung gerechtfertigt ist. Der Beweis dürfte freilich oft nicht leicht fallen, vor allem, wenn die Gründe der Entscheidungsfindung sich im Nachhinein nicht mehr belegen lassen.

Praktische Konsequenzen:

Dass Diskriminierungen generell unterbleiben sollten, bedarf keiner weiteren Erläuterung. Unmittelbare Diskriminierung dürfte im Arbeitsrecht mittlerweile ohnehin eher selten sein. Vorsicht ist allerdings bei Kriterien geboten, die an typische Eigenschaften einer Gruppe anknüpfen, etwa an Abwesenheitszeiten während der Elternzeit oder Teilzeit, Sprachkenntnisse oder deutsche Schulabschlüsse. Aus der dargestellten Beweisnot ergeben sich jedoch auch für den korrekt handelnden Arbeitgeber wichtige Verhaltensanforderungen. Dem Bewerber oder Arbeitnehmer sollte es schwer gemacht werden, Benachteiligungen zu erkennen und nachzuweisen. Da er keinen Einblick in die Entscheidungsfindung hat, ist er auf Indizien angewiesen. Wenn einige Grundregeln beachtet werden, lassen sich Auseinandersetzungen weitgehend vermeiden:

Bei der Einstellung von Personal sollten **diskriminierungsfreie Ausschreibungen** (geschlechtsneutrale Form, keine Altersgrenzen etc.) selbstverständlich sein. Dabei ist auch darauf zu achten, dass Dritte (Arbeitsagentur, Zeitungen etc.) Vorgaben korrekt umsetzen, da der Arbeitgeber auch für deren Fehler haftet.

Fragen nach Religionszugehörigkeit etc. gehören nicht in ein **Bewerbungsgespräch**, wenn sie nicht entscheidende berufliche Anforderungen darstellen.

Zu Beweis Zwecken sollten Unterlagen auch über abgelehnte Bewerber ebenso sorgfältig bis zum Ablauf der sechsmonatigen Ausschlussfrist aufbewahrt werden, wie **Dokumentationen** über den Verlauf von Bewerbungsgesprächen und die Gründe für Zu- und Absagen. Von jeglichen Äußerungen gegenüber abgelehnten Bewerbern ist dagegen dringend abzuraten. Insbesondere nicht sorgfältig geschulte Mitarbeiter der Personalabteilung können sonst schnell in eine Falle laufen. Ablehnungen sind schriftlich nach, Möglichkeit mit Zugangsnachweis, zu erteilen, um die Ausschlussfrist in Gang zu setzen.

In bestehenden Beschäftigungsverhältnissen kann der Arbeitgeber eine Haftung vermeiden, wenn er ein **effektives Beschwerdemanagement** einrichtet, so dass er auf Verstöße angemessen reagieren kann und seine Mitarbeiter vorbeugend schützt. Schulungen zumindest von Führungspersonal können daher ebenso sinnvoll sein wie der Abschluss von „Antidiskriminierungsbetriebsvereinbarungen“.

Für Entscheidungen über Versetzungen, Beförderung oder Entgeltfragen gilt das zur Einstellung Gesagte entsprechend. Leistungsbeurteilungen und Personalfragebögen sollten überprüft werden, da ihre Inhalte bei unzulässigen/nicht sachlich begründbaren Fragen nach Diskriminierungsmerkmalen oder Sachverhalten, die mit ihnen in Zusammenhang stehen können, ein gerichtlich verwertbares Indiz für Diskriminierungen darstellen können.

Vergütungsregelungen, insbesondere Sonderzahlungen und –leistungen, gehören auf den Prüfstand. Überzogene Angst ist allerdings nicht geboten, da der problematischste Bereich, die geschlechtsbezogene Diskriminierung, bereits seit langem Gesetz ist. Bei **Kündigungen** ist aufgrund des weit reichenden Kündigungsschutzgesetzes in der Regel nicht mit rechtlich erheblichen Diskriminierungsvorwürfen zu rechnen. Anders ist dies, wo das Kündigungsschutzgesetz nicht greift, d.h. bei Kleinbetrieben und in der Probezeit.

Wichtig ist ein sensibler Umgang mit dem Kriterium „**Alter**“. Wenn keine sachlichen Gründe vorliegen, sollte weder bei der Einstellung, noch bei der Zahl der Urlaubstage, Höhe von Sonderleistungen etc. das höhere oder niedrigere Alter bevorzugt werden. Selbst die Betriebszugehörigkeit kann mittelbar die jüngeren Mitarbeiter benachteiligen, auch wenn ihre Berücksichtigung in der Regel sachlich begründet ist. Wie sich die **Sozialauswahl bei betriebsbedingten Kündigungen** verändern wird, bleibt abzuwarten. Das Alter darf nach der aktuellen Entwurfsfassung nur noch eine Rolle spielen, wenn es tatsächlich Auswirkungen auf die Vermittelbarkeit im Arbeitsmarkt hat. Wie diese nachgewiesen werden sollen, bleibt offen — gerade auch deswegen, weil Altersdiskriminierung bei der Einstellung ja verboten ist ...

Diskriminierungsverbot im Zivilrechtsverkehr:

Im Zivilrecht gibt es drei betroffene Wirtschaftsbereiche: Massengeschäfte, Versicherungsverträge und bestimmte sonstige Geschäfte. Bei **Massengeschäften** und **Versicherungsverträgen** sind künftig Diskriminierungen wegen Rasse und ethnischer

Herkunft, Geschlecht, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexueller Identität verboten. Massengeschäfte sind Geschäfte, die typischerweise ohne Ansehen der Person zu vergleichbaren Bedingungen in einer Vielzahl von Fällen abgeschlossen werden. Dies betrifft insbesondere das Hotel- und Gaststättengewerbe, den Einzelhandel, Transport, Freizeitindustrie sowie standardisierte Dienstleistungen.

Gerechtfertigt ist eine Ungleichbehandlung aus **sachlichen Gründen**, insbesondere zur Gefahrvermeidung und zum Schutz der Intimsphäre und persönlichen Sicherheit (Frauensauna/ Frauenbad, Frauenparkplatz, Mindestalter in Freizeiteinrichtungen wegen besonderer körperlicher Anforderungen und Gefahren). Auch die Gewährung sozial adäquater Vorteile (Seniorenteller, Ermäßigungen für Kinder) bleibt erlaubt.

Versicherungen dürfen in Verträgen, die nach einer Übergangsfrist bis zum 22.12.2007 abgeschlossen werden, nur noch differenzieren, wenn die Kriterien bestimmender Faktor in einer statistisch abgesicherten Risikobewertung sind. Schwangerschaft und Mutterschaft rechtfertigen künftig keine unterschiedlichen Tarife mehr.

Über die Massengeschäfte und Versicherungsverträge hinaus gilt ein Diskriminierungsverbot für **Geschäfte über den Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen** sowie bei Geschäften über die soziale Sicherheit einschließlich sozialer Dienste und Gesundheitsdienste, soziale Vergünstigungen und **Bildung**. Bei letzteren **ist ausschließlich die Diskriminierung wegen Rasse und ethnischer Herkunft untersagt**.

Auch **Private** sind von diesem umfassenden Diskriminierungsverbot wegen Rasse und ethnischer Zugehörigkeit betroffen, wenn sie Güter und Dienstleistungen öffentlich – und sei es nur per Aushang am schwarzen Brett – anbieten. Da kaum eine billigenwerte Unterscheidung denkbar sei, sieht das Gesetz keine Rechtfertigungsgründe vor.

Rechtsfolgen einer unzulässigen Diskriminierung sind neben Schadenersatz und Entschädigungspflicht auch ein Abschlusszwang, wenn die Leistung noch verfügbar ist und der Vertrag ohne die Benachteiligung abgeschlossen worden wäre.

Insbesondere: Mietverhältnisse

Mietverhältnisse fallen nur dann unter das umfassende Diskriminierungsverbot für Massengeschäfte, wenn ein großer Anbieter eine Vielzahl von Wohnungen vermietet. Für alle übrigen Vermieter gilt allein das **Verbot von Benachteiligung wegen Rasse und ethnischer Zugehörigkeit**. Völlig frei – und damit auch diskriminierend – dürfen Vermieter entscheiden, wenn ein besonders Näheverhältnis besteht, etwa weil sie dasselbe Haus bewohnen. Auch der Erhalt sozial stabiler Wohnstrukturen kann eine Diskriminierung rechtfertigen. Dieser Rechtfertigungsgrund wird allerdings für Private kaum in Betracht kommen.

Konsequenzen im Zivilrechtsverkehr:

Erhebliche Auswirkungen werden im Zivilrecht nur in besonderen Wirtschaftszweigen spürbar sein, weil derjenige, der Massengeschäfte abschließt, kein Interesse daran hat, Kunden wegen ihrer Nationalität, Religion oder Weltanschauung abzulehnen. Angriffspunkte können z.B. in der Preisgestaltung, unterschiedlichen Anforderungen von Sicherheiten insbesondere gegenüber Ausländern oder Zugangsbeschränkungen für Bars oder andere Einrichtungen aus Image- oder Sicherheitsgründen liegen. Hier muss im Einzelfall geprüft werden, ob unmittelbare oder mittelbare Benachteiligungen vorliegen und ob eine Rechtfertigung möglich ist. Sobald eine individuelle Risikoprüfung durchgeführt oder im Einzelfall verhandelt wurde, ist dagegen in der Regel eine Diskriminierung ausgeschlossen.

Auch im Zivilrechtsverkehr sollten die oben für Arbeitgeber wiedergegebenen **Handlungsempfehlungen** beachtet werden: Differenzierungskriterien sind auf Angemessenheit und Erforderlichkeit zu prüfen, Entscheidungen soweit möglich zu dokumentieren oder formalisierten Regeln zu unterziehen und die Darlegungschancen für den (potentiellen) Vertragspartner durch entsprechende Disziplin zu minimieren.

Gesellschaftsrecht: Zur Haftung wegen existenzvernichtenden Eingriffs

Der Bundesgerichtshof (BGH) hat vor einigen Jahren seine frühere Rechtsprechung zur Haftung des herrschenden Unternehmens im so genannten **qualifiziert faktischen GmbH-Konzern** (Stichworte: „Autokran“, „Video“, „TBB“) aufgegeben. An deren Stelle ist die Haftung unter dem Gesichtspunkt des so genannten **existenzvernichtenden Eingriffs** des Gesellschafters getreten. Damit sind Fälle gemeint, in denen ein Gesellschafter der Gesellschaft in rechtlich zu beanstandender Weise der Gesellschaft Vermögen entzieht, so dass die Gesellschaft außer Stande ist, ihre Verpflichtungen gegenüber Gläubigern und Dritten zu erfüllen. In derartigen Fällen soll sich der Gesellschafter nicht mehr darauf berufen dürfen, für Gesellschaftsschulden hafte allein das Vermögen der GmbH. Vielmehr führt der existenzvernichtende Eingriff dazu, dass der Gesellschafter selbst den Gläubigern haftet, und zwar unmittelbar, also im Außenverhältnis und ohne Rücksicht auf ein etwa parallel laufendes Insolvenzverfahren.

Mit zwei Urteilen vom 13.12.2004 hat der BGH die Voraussetzungen und Rechtsfolgen der Haftung wegen existenzvernichtenden Eingriffs präzisiert.

Grundgedanke der neueren Rechtsprechung ist der folgende: Ein Gesellschafter ist im Verhältnis zu den Gesellschaftsgläubigern grundsätzlich **nicht verpflichtet**, das Gesellschaftsunternehmen **fortzuführen**. Die Gesellschafter sind insbesondere nicht dazu verpflichtet, dafür zu sorgen, dass die Gesellschaft investiert oder dass sie Verträge verlängert, die für ihre Geschäftstätigkeit eine wesentliche Grundlage sind. Soll allerdings die Unternehmenstätigkeit eingestellt

Unsere Einschätzung:

Im Arbeitsrecht sind die problematischsten Bereiche, die Benachteiligung wegen des Geschlechtes und Behinderung, bereits seit langem Gesetz. Die vermehrte Öffentlichkeit durch das Gesetzgebungsverfahren wird allenfalls vorübergehend zu einem Anstieg von Angriffen auf unternehmerische Entscheidungen führen. Bei Unterscheidungen nach Nationalität und Alter dagegen ist künftig erhöhte Aufmerksamkeit geboten, weil hier die Maßstäbe erst gefunden und von der Rechtsprechung entwickelt werden müssen. Der Verwaltungsaufwand nimmt aufgrund der Dokumentationspflichten zu; wenn gewisse Vorsichtsmaßnahmen eingehalten werden, wird es vor allem externen Bewerbern jedoch schwer gemacht, Anhaltspunkte für eine Benachteiligung zu finden und nachzuweisen.

Auch im Zivilrecht wird in den genannten Rechtsbereichen zunächst vermehrt Rechtsunsicherheit herrschen, weil schwer abzuschätzen ist, wann eine verbotene Benachteiligung vorliegt und welche sachlichen Gründe anerkannt werden. Der Schwerpunkt der Streitigkeiten wird hier wohl in der Benachteiligung bestimmter Nationalitäten im Mietrecht liegen. Vermieter werden sich an neue Vorsichtsmaßnahmen und Verhaltensregeln gewöhnen müssen.

Inken Hansen

werden, müssen die Gesellschafter sich des dafür im Gesetz vorgesehenen Verfahrens bedienen, mithin die Gesellschaft **liquidieren** oder – im Falle, dass die Gesellschaft ohnehin überschuldet oder zahlungsunfähig ist – für einen Antrag auf Eröffnung des Insolvenzverfahrens sorgen. Nimmt er dagegen auf die Zweckbindung des Gesellschaftsvermögens keine Rücksicht und entzieht der Gesellschaft Vermögenswerte, die sie zur Erfüllung ihrer Verbindlichkeiten benötigt, liegt darin der sog. existenzvernichtende Eingriff mit den eingangs skizzierten Haftungsfolgen. Die Haftung trifft nicht nur den unmittelbare beteiligten Gesellschafter, sondern auch den **mittelbaren Gesellschafter**, der, beispielsweise über eine zwischengeschaltete Holding, einen beherrschenden Einfluss auf die Gesellschaft ausüben kann.

Der BGH hat demgegenüber klargestellt, dass bloße Managementfehler, also Fehleinschätzungen oder Fehlentscheidungen der Gesellschafter oder der Geschäftsführer im Rahmen der Betriebsführung, zur Annahme eines existenzvernichtenden Eingriffs nicht ausreichen. Ein derartiger Eingriff setzt vielmehr – wie der BGH betont – einen **gezielten, betriebsfremden Zwecken sowie eigenen Interessen des Gesellschafters** dienenden Entzug von Vermögenswerten voraus. Verliert die Gesellschaft daher durch Fehlgriffe bei der Unternehmensleitung Vermögen, scheidet eine Inanspruchnahme des verantwortlichen Geschäftsführergesellschafters wegen existenzvernichtenden Eingriffs aus. Gleiches gilt, wenn das Vermögen nicht zu Gunsten des Gesellschafters entzogen wurde.

Die Haftung wegen existenzvernichtenden Eingriffs setzt weiter voraus, dass die zugefügten Nachteile nicht nach den **Kapitalerhaltungsregeln** des GmbHG ausgeglichen werden können. Damit grenzt der BGH die Fälle des existenzvernichtenden Eingriffs von Verstößen gegen die gesetzlichen Kapitalerhaltungsbestimmungen ab (vgl. dazu zuletzt die Ausgabe November 2004 unserer Mandanteninformationen). Selbstverständlich bleibt es auch im Falle eines Verstoßes gegen die Kapitalerhaltungsregeln bei der Haftung des Gesellschafters. Diese ist aber summenmäßig auf den der Gesellschaft rechtswidrig entzogenen Betrag beschränkt; außerdem haftet der Gesellschafter in derartigen Fällen nicht Dritten, sondern nur der Gesellschaft (und ggf. einem Insolvenzverwalter) gegenüber. Die Haftung aus „existenzvernichtendem Eingriff“ ist also gegenüber dem Kapitalersatzrecht subsidiär.

Aber auch dann, wenn die von der Gesellschaft erlittenen Nachteile nicht oder nicht vollständig durch das Kapitalersatzrecht ausgeglichen werden können, soll der Gesellschafter, der in die Vermögenssphäre

der Gesellschaft eingegriffen hat, seine unbeschränkte Haftung gegenüber den Gesellschaftsgläubigern durch den Nachweis abwehren können, dass der Gesellschaft durch seinen Eingriff nur ein beschränkter Nachteil entstanden sei. Er haftet dann — wohl im Außenverhältnis, also unmittelbar gegenüber den Gläubigern — im Umfang des von ihm angerichteten Schadens. Dieser Nachweis ist grundsätzlich auch bei einer masselosen Insolvenz der GmbH nicht ausgeschlossen.

Fazit: Der BGH hat die Anforderungen an die Annahme eines existenzvernichtenden Eingriffs verschärft. Da ein solcher nur bei gezielten, betriebsfremden, eigenen Interessen des Gesellschafters dienenden Eingriffen und nicht bei „bloßen“ Managementfehlern vorliegt, sollten Gläubiger einer insolventen GmbH ihr Heil nicht allzu optimistisch im Vorwurf eines existenzvernichtenden Eingriffs gegenüber Gesellschaftern suchen.

Dr. Andreas Eickhoff/Dr. Carolin Fenck

Gesellschaftsrecht: Anwendung der Gründungsvorschriften beim Kauf und Verwendung einer „Vorrats-GmbH“ bzw. eines „GmbH-Mantels“

Der Bundesgerichtshof (BGH) hat in zwei Entscheidungen vom 09.12.2002 und 07.07.2003 den Anwendungsbereich der Gründungsvorschriften des GmbHG auch auf die Vorrats-GmbH und die Mantel-GmbH ausgedehnt. Unter einer Vorrats-GmbH versteht man die Gründung einer GmbH ohne zunächst geplante wirtschaftliche Betätigung. Bei einem GmbH-Mantel handelt es sich um eine werbende GmbH, die ihre (frühere) unternehmerische Tätigkeit eingestellt hat und damit nur noch unternehmerischer Rechtsträger ist.

Nach Auffassung des BGH stellt die erstmalige oder auch neue Ausstattung der Vorratsgesellschaft oder des Mantels mit einem Unternehmen eine **wirtschaftliche Neugründung** dar. Indizien für die wirtschaftliche Neugründung sind die Verlegung des Geschäftssitzes, die Neubestimmung der Organmitglieder, die Satzungsänderung, die Neufassung der Firma sowie die Änderung des Unternehmensgegenstandes. Vorgänge, die lediglich eine Umorganisation oder Sanierung des Unternehmens zum Inhalt haben, fallen demgegenüber nicht hierunter.

In seinen Entscheidungen stellt der BGH klar, dass auf diese Formen der wirtschaftlichen Neugründung die der Gewährleistung der Kapitalausstattung dienenden **Gründungsvorschriften** des GmbH-Gesetzes einschließlich der registerrechtlichen Kontrolle **entsprechend anzuwenden** sind. Die neuen Geschäftsführer einer Gesellschaft, die zuvor als Vorrats- oder Mantelgesellschaft zu qualifizieren war, haben zukünftig Folgendes zu beachten:

Gegenüber dem Registergericht muss offen gelegt werden, dass ein zwischenzeitlich leer gewordener Gesellschaftsmantel wieder verwendet wird.

Die Offenlegung der wirtschaftlichen Neugründung ist mit der Versicherung zu verbinden, dass die Bar- und Sacheinlagen auf die Stammeinlagen bewirkt sind und dass der Gegenstand der Leistungen sich zu diesem Zeitpunkt endgültig in der freien Verfügung der Geschäftsführer befindet. Dabei hat sich die Kapitalaufbringung am **satzungsmäßig festgelegten Stammkapital** (und nicht am gesetzlichen Mindeststammkapital in Höhe von 25.000 €) auszurichten. Da die wirtschaftliche Neugründung eine eintragungspflichtige Tatsache darstellt, hat das Registergericht zu prüfen, ob das Stammkapital der Gesellschaft noch unversehrt vorhanden, mithin die Stammeinlagen vollständig erbracht worden sind.

Ist der insoweit vorgesehene Haftungsfonds der Gesellschaft im Zeitpunkt der Handelsregisteranmeldung nicht oder nicht vollständig vorhanden, haften die Gesellschafter nach dem Haftungsmodell der Unterbilanzhaftung. Stichtag ist der Tag der Offenlegung der wirtschaftlichen Neugründung gegenüber dem Registergericht. Die Gesellschafter haben die Differenz zwischen dem satzungsmäßigen und tatsächlichen Kapital auszugleichen.

Werden vor Offenlegung der wirtschaftlichen Neugründung die Geschäfte aufgenommen, ohne dass alle Gesellschafter zugestimmt haben, kommt auch eine Handelndenhaftung in Betracht. Die Geschäftsführer haften den Gläubigern gegenüber dann persönlich und unbeschränkt.

Fazit: Insbesondere bei der Verwendung gebrauchter „GmbH-Mäntel“ ist in Zukunft Vorsicht geboten. Der Käufer eines GmbH-Mantels sollte darauf achten, dass der GmbH Eigenkapital zumindest in Höhe des Stammkapitals zur Verfügung steht.

Der Nachweis der Unversehrtheit des Stammkapitals kann durch eine Vorbelastungsbilanz erbracht werden. Der Geschäftsbetrieb sollte erst nach der Offenlegung der wirtschaftlichen Neugründung gegenüber dem Registergericht aufgenommen werden. Überall dort, wo die Handelsregister schnell arbeiten

(z.B. in Bochum), ist die „echte“ Neugründung einer GmbH in aller Regel der Verwendung einer Mantel- oder Vorratsgesellschaft vorzuziehen.

Dr. Carolin Fenck

Immobilienrecht: Werkvertragsrecht auf Erwerb fertig sanierter Altbauten anwendbar/Haftung des Bauträgers auch für unsanierte Bausubstanz

Der Bundesgerichtshof (BGH) hat in einem Urteil vom 16.12.2004 mehrere Feststellungen getroffen, die für die Bauträgerpraxis wichtig sind. Der Entscheidung des BGH lag ein Fall zugrunde, bei dem der Erwerber vom Bauträger Schadenersatz verlangte, mit der Begründung, zwei mit notariell beurkundeten Kaufverträgen erworbene und durch den Bauträger zuvor sanierte Doppelhaushälften wiesen Mängel auf. Vor der Veräußerung hatte der Bauträger im Haus die Boden- und Wandbeläge, den Außenputz sowie den Anstrich erneuert, die Wasser- und Elektroleitungen ausgetauscht, eine Gasheizung eingebaut, neue Innentreppe und Türen angefertigt und einen Teil der Fenster und der Dacheindeckung erneuert. Später trat an allen Außenwänden zur Straße hin Feuchtigkeit auf, weil die Horizontalsperre nicht in Ordnung war. Außerdem entsprachen die Treppen, die von dem Bauträger erneuert worden waren, nicht den aktuellen technischen Vorschriften hinsichtlich der Auftrittstiefe, der Breite, sowie der lichten Höhe über den Stufen. Im Garten befand sich – für den Erwerber nicht erkennbar – ca. eine Spatentiefe unter dem Mutterboden eine 8 x 5,25 m große Betonfläche, auf der ein Flüssiggastank stand. Der Erwerber hatte behauptet, der Geschäftsführer des Bauträgers habe vor Vertragsschluss zugesichert, bei dem Objekt handle es sich um einen vollständig, bis auf die Grundmauern sanierten Altbau. Der BGH kommt zu folgenden Ergebnissen:

Beim Erwerb von Altbauten ist **Werkvertragsrecht und nicht Kaufrecht** anwendbar, wenn der Erwerb des Grundstücks mit einer **Herstellungspflicht** (z. B. Sanierung, Umbau) verbunden ist. Dies gilt – was bisher höchstrichterlich noch nicht entschieden war – auch dann, wenn die betreffenden **Sanierungsarbeiten** bei Vertragsschluss **bereits abgeschlossen** sind. Entscheidend ist hierfür allein, ob sich aus Inhalt, Zweck und wirtschaftlicher Bedeutung des Vertrages sowie aus der Interessenlage der Parteien die Verpflichtung des Veräußerers zur mangelfreien Erstellung des Bauwerks ergibt. Ohne Bedeutung ist es, ob die Parteien den Vertrag als Kaufvertrag und sich selbst als Käufer und Verkäufer bezeichnet haben.

Die Entscheidung hat u. a. zur Folge, dass **Gewährleistungsbeschränkungen** in Bezug auf die geschuldeten Sanierungsarbeiten in Bauträgerverträgen – die i. d. R. als Formularverträge einer Inhaltskontrolle und ggf. Missbrauchskontrolle nach dem Recht der Allgemeinen Geschäftsbedingungen unterliegen – **unwirksam** sind. Übernimmt der Verkäufer vertraglich Bauleistungen, die erhebliche Eingriffe in die Altbausubstanz erfordern, dann haftet er nicht nur für die Umbauarbeiten, sondern auch für die **Altbausub-**

stanz nach den Bestimmungen über die **werkvertragliche Sachmängelhaftung**.

Wann der Bauträger auch für die **unsanierte Bausubstanz** nach Werkvertragsrecht haftet, ist allerdings eine Frage des jeweiligen Einzelfalls. Es kommt darauf an, ob der Bauträger nach dem maßgeblichen Empfängerhorizont des Erwerbers Sanierungsarbeiten in einem Umfang übernommen hat, die die Anwendbarkeit des Werkvertragsrechts auf die unsanierte Bausubstanz rechtfertigen. Die Anwendung von Werkvertragsrecht kann hierbei weit reichen. In dem zugrunde liegenden Fall hat der BGH Werkvertragsrecht auch auf die im Garten des Hauses befindliche Betonfläche, die als Stellfläche für den die Heizung des Hauses versorgenden Flüssigtank der Gesamtfunktion des Gebäudes zu dienen bestimmt war, erstreckt und hat dem Erwerber die Kosten des Abbruchs der Teilfläche, die nicht für den Flüssigtank erforderlich war, als Schadenersatz zugesprochen.

Davon zu unterscheiden ist die Frage, welche Sanierungsmaßnahmen der Bauträger mit welchem technischen Standard schuldet. Enthält die Baubeschreibung hierzu keine oder keine ausreichende Regelung, richtet sich dies danach, ob und in welchem Umfang der Erwerber eine Sanierungsmaßnahme nach dem **heutigen Stand der anerkannten Regeln der Technik** berechtigterweise erwarten darf. Unter der Voraussetzung, dass der Geschäftsführer des Bauträgers die Erklärung abgegeben hat, die Doppelhaushälften seien bis auf die Grundmauern saniert worden – was die vorinstanzlichen Gerichte nicht aufgeklärt hatten –, ist der BGH der Ansicht, dass z. B. der Feuchtigkeitsschutz des Kellers und die Schallisolierung der Haustrennwand dem heutigen Stand der anerkannten Regeln der Technik entsprechen müssen. Etwas anderes gilt nach Auffassung des BGH in Bezug auf die Treppen, die nach Auftrittstiefe, Breite und lichter Höhe über den Treppenstufen nicht mehr zeitgemäß waren. Hier konnte der Erwerber keine Veränderung erwarten, da diese zusätzlichen Raum beansprucht und damit zu gravierenden Eingriffen in die Altbausubstanz geführt hätte.

Das Urteil des BGH vom 16.12.2004 ist noch unter einem weiteren Gesichtspunkt von Interesse: Nach ständiger Rechtsprechung des BGH müssen bei Erwerbverträgen über nicht fertig gestellt Objekte, Gegenstand und Umfang der Herstellungspflicht **mit beurkundet** werden. Sieht der Vertrag eine Bebauung des zu erwerbenden Grundstücks vor, so muß der Vertrag auch beurkundet werden, soweit der Inhalt der Bebauungspflicht beschrieben ist. Beurkundungsbedürftig sind demnach alle vertraglichen

Unterlagen, die die Bauleistungspflicht beschreiben (z. B. Leistungsbeschreibung, Baubeschreibung). Bisher nicht entschieden hat der BGH die Frage, ob dies auch dann gilt, wenn die geschuldete Bauleistung bei Vertragsabschluss bereits ausgeführt ist. Auch in der Entscheidung vom 16.12.2004 kam es im Ergebnis auf diese Frage nicht an, da in dem zugrunde liegenden Fall die Erklärung des Bauträgers und der Umfang der Sanierungsarbeiten, die Gegenstand des Vertrages geworden waren, zwar nicht mit beurkundet worden sind, eine etwaige Formunwirksamkeit aber wegen der Eintragung des Erwerbers ins Grundbuch nach erfolgter Auflassung geheilt gewesen wäre. Gleichwohl hat der BGH diesen Fall zum Anlass genommen, darauf hinzu-

weisen, dass erhebliche **Zweifel an der Formwirksamkeit** des Vertrages bestehen. Sollte die Frage der Beurkundungsbedürftigkeit einer Sanierungsverpflichtung beim Erwerb eines zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses bereits sanierten Altbaus zukünftig einmal entscheidungserheblich werden, ist anzunehmen, dass der BGH einen derartigen Vertrag für formunwirksam erklären wird. Da der BGH den Hinweis ohne zeitliche Einschränkung gegeben hat, ist davon auszugehen, dass die Formunwirksamkeit auch „Altverträge“ erfassen wird. Das Urteil vom 16.12.2004 hat insoweit also schon heute Relevanz für die notarielle Praxis.

Dr. Marco Krenzer

Arbeitsrecht: Gratifikationskürzung bei wirtschaftlicher Notlage

In der derzeitigen ökonomischen Situation versuchen insbesondere Arbeitgeber, die sich in wirtschaftlichen Notlagen befinden, die in der Vergangenheit gezahlten Sonderzuwendungen zu kürzen oder ganz zu streichen. In der Regel haben die Arbeitnehmer jedoch einen Anspruch auf solche Zahlungen aus vertraglicher Vereinbarung oder betrieblicher Übung, d.h. aufgrund einer wiederholten vorbehaltlosen Zahlung.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) ist in der Vergangenheit dem Arbeitgeber im Falle von wirtschaftlichen Notlagen – unter engen Voraussetzungen – zur Hilfe gekommen und hat ihm die Möglichkeit gegeben, Gratifikationszahlungen, die ausschließlich auf betrieblicher Übung beruhen, einseitig zu kürzen. Das BAG hat diese Rechtsauffassung in verschiedenen Konstellationen u.a. auf den Wegfall der Geschäftsgrundlage gestützt. Auch die arbeitnehmerseitige Treuepflicht und der „Solidaritätsgedanke“ sollten zu einem Verzicht verpflichten, wenn die Belastung unzumutbar wird, vor allem wenn andere Arbeitsplätze gefährdet werden.

Das **Landesarbeitsgericht (LAG) Hamm** hat dem gegenüber in einer jetzt veröffentlichten Entscheidung vom 13.09.2004 **einer einseitigen Kürzung durch den Arbeitgeber eine Absage erteilt**.

Das LAG Hamm stellt in seiner Entscheidung darauf ab, auch der Anspruch aus betrieblicher Übung sei ein vertraglicher Anspruch des Arbeitnehmers, der nach den allgemeinen Regeln des BGB letztlich nur

einvernehmlich oder durch eine Änderungskündigung beseitigt werden könne. Die Leistungsfähigkeit sei ohne ausdrücklichen Widerrufsvorbehalt keine Geschäftsgrundlage. Wirtschaftliche Schwierigkeiten gehörten vielmehr zum „Betriebsrisiko“ des Arbeitgebers, das er und nicht seine Arbeitnehmer tragen müssten. Arbeitnehmer könnten eben so wenig wie andere Gläubiger gezwungen werden, in Zeiten einer Krise Solidarität zu üben und ein „Sonderopfer“ zu erbringen.

Das LAG Hamm hebt in diesem Zusammenhang ausdrücklich hervor, dass dem Arbeitgeber bereits bei Abschluss des Arbeitsvertrages die Möglichkeit offen gestanden hätte, durch einen entsprechenden **Vorbehalt bei Leistungsgewährung, im Arbeitsvertrag oder durch die „doppelte Schriftformklausel“** (vgl. Mandanteninformation Nr. 2/2004) die Entstehung eines Anspruchs auf Gratifikationsleistung von vornherein auszuschließen. Wenn dies nicht geschieht, wird der Arbeitgeber darauf verwiesen, die Arbeitnehmer von der Notwendigkeit freiwilliger Unterstützung durch Stundung oder Verzichtvereinbarung zu überzeugen oder notfalls Änderungskündigungen auszusprechen.

Die Entscheidung des LAG Hamm zeigt einmal mehr, wie bedeutsam die richtige Formulierung im Arbeitsvertrag ist und welche Gefahr vorbehaltlos gewährte Zahlungen in sich bergen.

Dr. Achim Tempelmann

Arbeitsrecht: Internetnutzung am Arbeitsplatz

Mittlerweile ist das Internet in vielen Betrieben zu einem „normalen“ Betriebsmittel geworden. Die vielfältigen Nutzungsmöglichkeiten dieses Mediums führen in der arbeitsrechtlichen Praxis – insbesondere vor dem Hintergrund der privaten Inanspruchnahme während der Arbeitszeit – zu Friktionen, die bis zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses reichen können.

Da der Internetzugang ein Betriebsmittel ist, dessen Kosten der Arbeitgeber trägt, ist dieser dazu befugt, über die Art und Weise der Nutzung zu entscheiden und verbindliche Verhaltensregeln aufzustellen. Da-

mit ist insbesondere auch die Entscheidung verbunden, **ob und in welchem Umfang** der Arbeitnehmer das Internet zu privaten Zwecken **nutzen** darf. Ein Verstoß gegen derartige Verhaltensregeln kann – in der Regel nach zuvor erfolgter Abmahnung – den Arbeitgeber zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses berechtigen.

Problematisch ist die Rechtslage in den Fällen, in denen der Arbeitgeber keine verbindlichen Regeln aufgestellt hat. **Grundsätzlich ist die private**

Nutzung verboten, sofern sie nicht ausdrücklich oder stillschweigend erlaubt wird. Wenn der Arbeitgeber die Internetnutzung des Arbeitnehmers **widerspruchslos toleriert**, kann der Arbeitnehmer sich nach einem gewissen Zeitraum – insoweit wird eine Zeitspanne von einem halben bis einem Jahr als erforderlich aber auch ausreichend angesehen – auf das Entstehen einer betrieblichen Übung berufen. Dadurch wird das Recht zur privaten Internetnutzung zum Gegenstand des Arbeitsverhältnisses und kann durch den Arbeitgeber einseitig nur unter den Voraussetzungen einer Änderungskündigung entzogen werden.

Allerdings ist auch im Falle der betrieblichen Übung die Privatnutzung des Internets nicht uneingeschränkt zulässig. Einerseits bildet die Kenntnis des Arbeitgebers über den Umfang der Internetnutzung die Grenze der betrieblichen Übung. Zum anderen hat jeder Arbeitnehmer die arbeitsvertragliche Verpflichtung, die Interessen des Arbeitgebers zu wahren, so dass eine „ausschweifende“ Internetnutzung ebenfalls unzulässig ist. Generell gilt, dass eine Nutzung während der regulären Arbeitszeit untersagt und allenfalls in den Pausen gestattet ist. Eine Abweichung hiervon ist eine Verletzung der Arbeitspflicht als Hauptleistungspflicht des Arbeitnehmers, die selbstverständlich angemessen sanktioniert werden kann.

Angemessene Reaktion des Arbeitgebers auf Verletzungen der genannten Pflichten ist bei geringfügigen Verstößen oder unklarer Gestattungslage eine Ermahnung, im Übrigen die **Abmahnung und**

im Wiederholungsfalle ggf. die ordentliche Kündigung dar. Bei **besonders gravierenden Verletzungen**, die sich aus einem extremen Umfang der Internetnutzung unter Verletzung der Arbeitspflicht, insbesondere aber auch aus dem Abruf kinderpornografischer Websites, dem Aufrufen Gewalt verherrlichender und Volks verhetzender Seiten, dem unbefugten Abrufen urheberrechtlich geschützter Musik-, Bild- und Videodateien sowie der Verbreitung ehrverletzender, wahrheitswidriger oder beleidigender Äußerungen über den Arbeitgeber ergeben, kann eine **Kündigung ohne vorherige Abmahnung, ggf. auch außerordentlich und fristlos**, zulässig sein. Unter Umständen kann der Arbeitnehmer auch für die entstandenen Leitungskosten oder Schäden an der Anlage des Arbeitgebers haftbar gemacht werden.

Da es ohne verbindliche Regelungen im Einzelfall schwierig sein kann, die Zulässigkeit der privaten Internetnutzung zu beurteilen, empfiehlt es sich, bereits im Arbeitsvertrag oder aber durch eine Mitarbeiterinformation (deren Erhalt durch jeden Mitarbeiter bestätigt werden sollte) die generelle Zulässigkeit der privaten Internetnutzung und ggf. deren Umfang zu fixieren. Freiwilligkeitsvorbehalte bieten auch hier Spielraum für Änderungen, deren Notwendigkeit erst im Laufe der Zeit erkannt wird. Anderenfalls drohen im Rahmen einer späteren arbeitsrechtlichen Auseinandersetzung nicht unerhebliche Risiken.

Dr. Achim Tempelmann

Vergaberecht: Vergaberechtsnovelle soll am 1. Januar 2006 in Kraft treten

Bei einem jährlichen Auftragsvolumen für öffentliche Bau-, Liefer- und Dienstleistungsaufträge in Höhe von ca. 300 Milliarden Euro allein in Deutschland, kommt dem Recht der öffentlichen Auftragsvergabe eine **enorme wirtschaftliche Bedeutung** zu. Es handelt sich vor allem um das sog. Kartell-Vergaberecht, bislang geregelt im 4. Teil des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen (GWB), das diesen volkswirtschaftlichen „Supermarkt“ für etwa 30.000 öffentliche Beschaffungsstellen regelt. Auf ursprünglicher Veranlassung der Bundesregierung (Stichwort: „Masterplan Bürokratieabbau“) und weiter vorangetrieben durch die zwischenzeitliche Reform der (national bis zum 31. Januar 2006 umsetzungspflichtigen) EU-Vergaberichtlinien, erwartet uns in diesem Rechtsbereich nun eine **tief greifende Gesetzesnovelle**. Das insoweit federführende Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (BMWA) hat mit seinem Referentenentwurf zur Neuregelung des Vergaberechts am 30. März d.J. einen ersten vollständig ausgearbeiteten Gesetzesentwurf vorgelegt. Davon soll nachfolgend überblicksartig und fokussiert auf den Bereich des Vergaberechts oberhalb der Schwellenwerte berichtet werden:

Die derzeit vorgesehenen Neuregelungen ändern insbesondere das GWB und die bisherige Vergabeverordnung (VgV). Was zunächst die Regelungen des GWB angeht, so soll in diese erstmals eine **Definition für sog. In-House-Geschäfte** aufgenommen

werden (§ 99 Abs. 1 GWB-E). Dem Entwurf zufolge soll kein öffentlicher Auftrag vorliegen, und damit keine Ausschreibungspflicht gegeben sein, wenn ein öffentlicher Auftraggeber nach § 98 Nr. 1, 2 oder 3 GWB-E Liefer-, Bau- oder Dienstleistungen durch einen anderen öffentlichen Auftraggeber erbringen lässt und dieser im wesentlichen für den Beauftragenden oder überhaupt nicht am Markt für die einzukaufende Leistung tätig ist und an ihm keine Private beteiligt sind. Der GWB-Entwurf nimmt damit die aktuelle Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs zu diesem bislang hoch umstrittenen Thema auf (vgl. hierzu näher, *Lotze, „EuGH schafft Rechtssicherheit für PPP-Projekte“*, AULINGER-Mandanteninformation, Nr. 1/2005). Unproblematisch ist damit ein In-House-Geschäft nur noch dann, wenn beispielsweise eine Stadt eine zu 100% in ihrem Anteilsbesitz stehende Stadtwerke GmbH zu beauftragen beabsichtigt und die Tochtergesellschaft allein für die beauftragende Stadt, nicht aber für andere Städte oder Private aktiv ist. Fest steht mit dieser gesetzlichen Regelung zugleich, dass, sobald eine gesellschaftsrechtliche Beteiligung eines Privaten an dem Auftragnehmer vorliegt, kein In-House-Geschäft mehr angenommen werden kann.

Mit § 101 Abs. 1 GWB-E (Verfahrensarten) sollen zudem zukünftig der **wettbewerbliche Dialog**, **elektronische Auktionen** und – in Umsetzung der EG-Vergaberichtlinien – ein „**elektronisches Kata-**

logverfahren“ zur Beschaffung von Standardgütern eingeführt werden. Neu geregelt wird ferner die bislang in § 13 VgV verankerte **Vorinformationspflicht** nicht berücksichtigter Bieter im Vergabeverfahren (§§ 101a, 101b GWB-E). Inhaltlich ist hier darauf hinzuweisen, dass die Vorinformationsfrist für jede Verfahrensart „aus Gründen der Dringlichkeit“ auf sieben Kalendertage verkürzt werden kann. Soweit wegen zwingender Dringlichkeit das Verhandlungsverfahren auch ohne vorherige Vergabebekanntmachung zulässig ist (vgl. bislang § 3a Nr. 2 lit. d VOL/A, demnächst § 10 Abs. 2 Nr. 3 VgV-E), entfällt die Vorinformationsfrist sogar vollständig. Auf diese Weise versucht der Gesetzgeber in besonderen Eilfällen das Verhandlungsverfahren, bei dem für den öffentlichen Auftraggeber ohnehin bereits die Möglichkeit besteht, mit einem oder mehreren Bietern über die Auftragsbedingungen zu verhandeln, noch flexibler zu gestalten.

Die derzeit auf die mangelnde Vorinformationsfrist beschränkte **Nichtigkeitsfolge** des § 13 S. 6 VgV soll nach § 101b GWB-E auf sämtliche rechtswidrige Direktvergaben, sog. De-facto-Vergaben, ausgedehnt werden. Die Geltendmachung der Nichtigkeit soll allerdings einerseits auf die Einleitung eines Nachprüfungsverfahrens beschränkt und zum anderen auf 30 Kalendertagen ab Kenntnisnahme des Verstoßes, längstens jedoch auf sechs Monate ab Vertragsschluss, begrenzt sein. Die „Sechs-Monatsfrist“ wird – wenn die erfolgte Auftragsvergabe im Supplement des EU-Amtsblatts europaweit bekannt gemacht worden ist – ihrerseits wieder auf einen Zeitraum von 30 Tagen nach Veröffentlichung reduziert.

Neben den Änderungen im 4. Teil des GWB ist weiterer **Kern der Reform der Entwurf einer neuen Vergabeverordnung**. In dieser werden nun **alle Regeln zusammengefasst**, die öffentliche Auftraggeber bei der Vergabe von öffentlichen Aufträgen oberhalb der EU-Schwellenwerte und - soweit es um den Einkauf von Lieferungen und Dienstleistungen geht - auch unterhalb der EU-Schwellenwerte zu beachten haben. Das bisherige komplizierte „Kaskaden- und Schubladenprinzip“, das mit Verweisungen in auftragsartabhängige Verdingungsordnungen (VOB/A, VOL/A, VOF) und hier wieder in je nach Auf-

tragswert und –gegenstand unterschiedliche Regelungsabschnitte (Abschnitt I, II, III, IV) verweist, soll damit für den Bereich oberhalb der Schwellenwerte abgeschafft werden. Unterhalb der Schwellenwerte soll die VOB/A jedoch erhalten bleiben. Hinzuweisen ist in diesem Zusammenhang darauf, dass der Entwurf der neuen Vergabeverordnung in § 3 **neu festgelegte Schwellenwerte** enthält. Diese werden an die europäischen Vorgaben angepasst und zugleich spürbar angehoben (für Bauaufträge 5,9 Millionen Euro; für Liefer- und Dienstleistungsaufträge des Bundes 150.000 Euro, im Sektorenbereich, also der Trinkwasser- und Energieversorgung sowie dem Verkehrsbereich, 470.000 Euro und im Übrigen 230.000 Euro).

Last but not least dürfte von Relevanz sein, dass für Vergabeverfahren oberhalb der genannten Schwellenwerte nach § 9 Abs. 2 VgV-E den staatlichen Auftraggebern **zukünftig die freie Wahl zwischen Offenem und Nichtoffenem Verfahren** gestattet sein soll. Gerade um diese Regelung wird derzeit recht vehement gestritten. Verhält es sich nämlich beim Offenen Verfahren so, dass stets eine unbeschränkte Anzahl von Unternehmen öffentlich zur Abgabe von Angeboten aufzufordern ist, schaltet das Nichtoffene Verfahren der Angebotsunterbreitung zunächst einen Teilnahmewettbewerb vor. Lediglich eine hieraus gewonnene beschränkte Anzahl von Unternehmen erhält die Chance zur tatsächlichen Angebotsabgabe. Vor diesem Hintergrund verwundert es nicht, dass gerade Mittelstandverbände dem gesetzgeberischen Ansinnen, die unumschränkte Wahl zwischen Offenen und Nichtoffenen Verfahren zu gewähren, skeptisch gegenüberstehen.

Sicherlich werden trotz der bereits jetzt relativ klar ersichtlichen Gesamtstruktur der Neuregelungen noch an einzelnen Vorschriften des Entwurfes Korrekturen vorgenommen. Inwieweit dies der Fall sein wird, ist nur schwer vorhersehbar. Festgehalten werden kann allerdings schon jetzt, dass die derzeitigen Reformbestrebungen kaum dazu beitragen, das Vergaberecht in Deutschland deutlich zu vereinfachen.

Stefan Mager

Vergaberecht: Ausschreibung von Verkehrsverträgen im ÖPNV

Nach dem beihilferechtlichen Grundsatzurteil des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) im Verfahren „Altmark-Trans“ im Juli 2003 gerät der Öffentliche Personennahverkehr (ÖPNV) nun auch vergaberechtlich in Bewegung. ÖPNV-Leistungen können in aller Regel nicht kostendeckend erbracht werden. Die Durchführung eines Verkehrs – etwa einer bestimmten Buslinie – ist daher neben der personenbeförderungsrechtlichen Genehmigung (Linienkonzession) zumeist von der **Gewährung eines Zuschusses des kommunalen Aufgabenträgers** ergänzend zu den Fahrgeldeinnahmen abhängig. Im Ergebnis besteht dann ein Dreiecksverhältnis aus Aufgabenträger, Verkehrsunternehmen und Fahrgast. Aufgrund dieser Situation war lange Zeit umstritten, ob **Verkehrsverträge zwischen Aufgabenträger und Verkehrsunternehmen als öffentliche Aufträge im**

Sinne der europäischen Vergaberichtlinien und des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen (GWB) anzusehen sind, deren Abschluss bei Überschreitung der Schwellenwerte nur nach vorheriger europaweiter Ausschreibung erfolgen darf.

Soweit ersichtlich erstmals hat sich nun die **Vergabekammer (VK) Stuttgart** in einem jüngeren Beschluss zum Charakter von Verkehrsverträgen geäußert: Sie entschied, dass die **Gewährung eines Zuschusses für einen Nachtbusverkehr einen ausschreibungspflichtigen öffentlichen Auftrag** im Sinne des GWB darstelle. Es handele sich nicht um eine – als solche nicht ausschreibungspflichtige - einseitige Beihilfengewährung, weil der Zuschuss an die Erfüllung bestimmter Voraussetzungen geknüpft sei. Hierdurch erhalte die **Vereinbarung den Charakter eines**

gegenseitigen entgeltlichen Geschäfts, zudem decke der Zuschuss den Wert der Leistungserbringung in voller Höhe ab, so dass es sich nicht um eine bloße „Finanzspritze“ handle, wie dies bei Zuwendungen im Sinne des Subventionsrechts regelmäßig der Fall sei.

Auch eine Einstufung **als – nicht den Vergaberichtlinien unterliegende – Dienstleistungskonzession**, wie teilweise vertreten wurde, **lehnte die Vergabekammer ab**: Voraussetzung für ein Konzessionsverhältnis sei, dass das Verkehrsunternehmen das wirtschaftliche Risiko aus seinem Recht zur Linienbedienung trage. Der abgeschlossene „**Bruttovertrag**“ sah in dem entschiedenen Fall jedoch ausdrücklich vor, dass das **Einnahmerisiko beim Auftraggeber** verbleiben sollte; die Fahrgeldeinnahmen wurden mit dem Zuschuss verrechnet. Da dies erfahrungsgemäß die bislang gängige Vorgehensweise beim Abschluss von Verkehrsverträgen ist, dürfte die Entscheidung der VK Stuttgart in diesem wesentlichen Punkt durchaus verallgemeinerungsfähig sein.

Für die Praxis würde dies bedeuten, dass die im Nachgang zur „Altmark-Trans“-Entscheidung des EuGH diskutierte **Frage nach der rechtliche Zulässigkeit der „marktorientierten Direktvergabe“ zweitrangig** wird: Da auch eine solche Direktvergabe für eine beihilfenrechtlich ordnungsgemäße Zuschussgewährung eine rechtsverbindliche Vereinba-

rung voraussetzt, könnte das **Vergaberecht zukünftig nur dann unbeachtet gelassen werden, wenn so genannte „Nettoverträge“ zur Verkehrsbedienung** abgeschlossen würden. Diese verlagern – vereinfacht dargestellt – einen wesentlichen Teil des Einnahmerisikos auf das Verkehrsunternehmen, indem ein Zuschuss gewährt wird, der unterhalb der Kosten für die Leistungserbringung liegt. Gleichzeitig wird dem Verkehrsunternehmen die Möglichkeit eingeräumt, etwa durch Gestaltung seines Verkehrsangebotes, Marketingmaßnahmen und Tarifanpassungen Mehrerlöse zu erzielen und so über die Gewinnschwelle zu kommen. In diesen Fällen könnte gegebenenfalls eine Dienstleistungskonzession angenommen werden. Für deren Vergabe ist keine formale europaweite Ausschreibung erforderlich, bestimmte Mindestpflichten an Transparenz und Objektivität des Verfahrens existieren allerdings auch hier. Voraussetzung dafür, dass sich ein **Unternehmen auf einen solchen Nettovertrag einlässt, dürfte zu meist allerdings die Zuerkennung der Tarifhoheit sein**. Aufgrund der regelmäßig gegebenen Bindung an Verbundtarife – so verhielt es sich auch im Fall der Vergabekammer Stuttgart – steht allerdings zu vermuten, dass sich dabei zahlreiche Schwierigkeiten ergeben. Auf die ersten Erfahrungen, die derzeit einige Aufgabenträger in Bayern mit Nettoverträgen sammeln, darf man folglich gespannt sein!

Dr. Andreas Lotze

Kommunales Wirtschaftsrecht: Neue Rechtsprechung zur wirtschaftlichen Betätigung von Kommunen

Die Beteiligung privater Unternehmen an der Erfüllung öffentlicher Aufgaben der Daseinsvorsorge im Rahmen von Public-Private-Partnership-Modellen dürfte durch die Stadt-Halle-Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs (Mandanteninformation 1/2005, S. 9) erschwert werden. Als **Alternative kommt für die Kommunen** zur Realisierung von Größenvorteilen eine **eigene Betätigung im Wettbewerb** durch die Akquisition von „Fremdgeschäft“ **oder die Kooperation mit anderen Kommunen („Kommunale GmbH“)** in Betracht; letztere soll nach der EuGH-Entscheidung unter bestimmten Umständen sogar **vergaberechtlich privilegiert** sein. Beiden Strategien stand bislang allerdings nicht zuletzt **das Verbot der überörtlichen wirtschaftlichen Betätigung entgegen**, wie es im Grundsatz die Gemeindeordnungen aller Bundesländer enthalten. Die nordrhein-westfälischen Gemeindeordnung (GO NW) trifft eine solche Regelung in § 107.

Zumindest für Nordrhein-Westfalen könnte dieses Hindernis auf dem Weg der Kommunen zu „Public Players“ im Wettbewerb aufgrund zweier – getrost als bahnbrechend zu bezeichnenden – **Entscheidungen des Oberverwaltungsgerichts und der Vergabekammer Münster** zukünftig allerdings entfallen. Das Oberverwaltungsgericht (OVG) entschied im Oktober 2004, dass die **Schranken des § 107 Abs. 1, 3 GO NW nicht für eine überörtliche Betätigung in der Abfallbeseitigung gelten**. Zur Begründung verwies das Gericht darauf, dass die Ge-

meindeordnung nach dem klaren Wortlaut nur wirtschaftliche Betätigungen erfasse, es sich bei der Abfallbeseitigung aber nach dem Gesetz ausdrücklich um eine nicht-wirtschaftliche Tätigkeit handle. Der Beschluss des OVG Münster ist von umso größerer Bedeutung, als er gleichermaßen für die Abwasserbeseitigung als weiteres Betätigungsfeld der Kommunen gilt.

Hinsichtlich einer überörtlichen wirtschaftlichen Betätigung der Kommunen auf den übrigen **Märkten der Daseinsvorsorge** – Energie, Wasserversorgung, ÖPNV/Schiene-Personen-Nahverkehr (SPNV), Telekommunikation – entschied die Vergabekammer Münster im Februar 2005 im Zusammenhang mit der **Zuschlagserteilung an eine kommunale Bietergemeinschaft im Rahmen einer SPNV-Ausschreibung**, dass es insoweit weder eines örtlichen Bezugs zum Gemeindegebiet bedürfe noch die Subsidiaritätsklausel betreffend des Vorrangs Privater Anwendung finde. Durch die Einführung des § 107 Abs. 3 GO NW im Jahre 1999 habe der Gesetzgeber das **Territorialprinzip für grenzüberschreitende Tätigkeiten wirtschaftlicher Art mit dem Ziel der räumlichen Erweiterung des Betätigungsfeldes der Kommunen im Bereich der Daseinsvorsorge abgeschafft**. Im Übrigen, so die Kammer, habe das Ergebnis der Ausschreibung belegt, dass der öffentliche Zweck im Sinne von § 107 Abs. 1 Nr. 3 GO NW durch andere (private) Unternehmen nicht besser und wirtschaftlicher habe

erfüllt werden können (!). Die lesenswerte Urteilsbegründung schließt u. a. mit dem denkwürdigen Satz: **„Die Kommunen sind auf diesem Markt [der Daseinsvorsorge] gleichberechtigte Wettbewerber zu privaten Anbietern“.**

Aus **ordnungspolitischer Sicht** sind diese Entscheidungen sicherlich **diskussionswürdig**, juristisch gilt dies zumindest für die Begründung des Beschlusses des Oberverwaltungsgerichts Münster: Dass die Abfallbeseitigung (und die Abwasserentsorgung) auf eigenem Gemeindegebiet gesetzlich nicht als wirtschaftliche Tätigkeit eingestuft wird, bedeutet nicht zwingend, dass dies auch für eine entsprechende überörtliche Betätigung – im Wettbewerb zu privaten Unternehmen – gelten muss. Gleichwohl gilt es zu konstatieren, dass die **Gerichte offenbar zunehmend der europarechtlichen Entwicklung**

Rechnung zu tragen beginnen. Durch die von Brüssel initiierte Liberalisierung der Daseinsvorsorge sind die Kommunen auf ihren Heimatmärkten – insbesondere im Bereich der Energieversorgung – unter Druck geraten, ohne dem durch eigene wettbewerbliche Betätigung begegnen zu können. Darüber hinaus **geht das Gemeinschaftsrecht von der gleichberechtigten Betätigung öffentlicher und privater Unternehmen aus**, womit ein überörtliches Betätigungsverbot nicht ohne weiteres zu vereinbaren ist. Abzuwarten bleibt allerdings, ob die Gerichte dieser Gleichberechtigung auch zu Gunsten der Privatwirtschaft zum Durchbruch verhalfen, beispielsweise im Zusammenhang mit (unzulässigen) Beihilfen an öffentliche Unternehmen oder mit dem Umstand, dass die Kapitalbeteiligung Privater an öffentlichen Unternehmen bisher noch nicht zulässig ist.

Dr. Carsten Jennert, LL.M.

Ärztliches Berufsrecht: Neue Berufsordnung verabschiedet - ärztliche Berufsausübung liberalisiert

Am 27. November 2004 hat die Kammerversammlung der Ärztekammer Westfalen-Lippe die neue Berufsordnung verabschiedet. Grundsätzlich überarbeitet und damit **liberalisiert** wurden die Regelungen zur Berufsausübung im Abschnitt IV der Berufsordnung.

Die novellierten Regelungen entsprechen der auf dem 107. Deutschen Ärztetag (2004) beschlossenen Neufassung der Muster-Berufsordnung, die das Ziel verfolgt, die **Handlungsoptionen für niedergelassene Ärzte zu erweitern**, und zwar auch, um die sich daraus ergebenden Effekte im Patienteninteresse fruchtbar zu machen. Im Mittelpunkt der Überlegungen des 107. Deutschen Ärztetags stand dabei die Wettbewerbsfähigkeit der niedergelassenen Ärzte gegenüber den so genannten „Medizinischen Versorgungszentren“. Unter anderem die durch das Gesetz zur Modernisierung der gesetzlichen Krankenversicherung zum 1. Januar 2004 geschaffene Konstruktion des „Medizinischen Versorgungszentrums“ hat den Krankenhäusern die Möglichkeit eröffnet, verstärkt an der ambulanten Versorgung von Patienten teilzunehmen, wobei die Medizinischen Versorgungszentren in allen Organisationsformen betrieben werden können. Demgegenüber war der niedergelassene Vertragsarzt bislang bei seiner Berufsausübung im Wesentlichen an seinen **Praxissitz** gebunden.

Diese **Restriktionen** sind durch die neue Berufsordnung der Ärztekammer Westfalen-Lippe vom 27. November 2004 (BO-Ä 2004) **erheblich gelockert** worden. Dem niedergelassenen Vertragsarzt ist es nunmehr grundsätzlich gestattet, über seinen Praxissitz hinaus an zwei weiteren Orten ärztlich tätig zu sein. Voraussetzung hierfür ist, dass der Arzt die ordnungsgemäße Patientenversorgung an **jedem** seiner Tätigkeitsorte sicherstellen muss. Hierzu wird es, obschon natürlich noch keine Rechtsprechung zu den neuen Regelungen der BO-Ä 2004 vorliegt, ausreichen, dass der Arzt die verschiedenen Tätigkeitsorte in einer

überschaubaren Zeitspanne wechselseitig erreichen kann. Die Rechtsprechung zur Belegarztstätigkeit fordert insoweit eine Zeitspanne von max. 30 Minuten. Im Rahmen einer **Gemeinschaftspraxis** kann die Patientenversorgung auch durch einen dauerhaft an der Zweigstelle tätigen **Partner** der Gemeinschaftspraxis sichergestellt werden.

Obwohl eine Genehmigungspflicht der Neuregelung des § 17 BO-Ä 2004 nicht mehr zu entnehmen ist, sollte wegen der offenkundig noch nicht harmonisierten anderweitig zu beachtenden berufsrechtlichen Regelungen vorsorglich zwischen privatärztlicher und vertragsärztlicher Tätigkeit differenziert werden: Soweit in der „Zweigstelle“ ausschließlich **privatärztliche** Leistungen erbracht werden, ist lediglich eine **Mitteilung** an die Ärztekammer notwendig. Im Bereich der **vertragsärztlichen** Tätigkeit ist derzeit nach dem Wortlaut des Bundesmantelvertrages Ärzte (BMV-Ä) an sich darüber hinaus für die „Zweigstellen“ die Genehmigung der Kassenärztlichen Vereinigung „im Benehmen mit den zuständigen Verbänden der Krankenkassen auf Landesebene“ erforderlich. Der BMV-Ä berücksichtigt jedoch offenkundig noch nicht die Änderung der BO-Ä 2004. Aufgrund des Wegfalls der in der früheren Berufsordnung enthaltenen Unterscheidung zwischen „ausgelagerter Praxisstätte“ und „Zweigpraxis“ ist der bis dato für die vorliegende Fragestellung relevante § 15a Abs. 2 Nr. 1 BMV-Ä derzeit bedeutungslos. Im Ergebnis sollte trotzdem wegen der noch nicht harmonisierten Gesetzeslage (z. B. auch hinsichtlich § 24 der Zulassungsverordnung für Vertragsärzte („Der Vertragsarzt muss am Vertragsarztsitz seine Sprechstunde halten.“) vor Aufnahme der Versorgung an der „Zweigstelle“ vorsorglich unbedingt eine Genehmigung durch die Kassenärztliche Vereinigung beantragt werden.

Neuland betritt die Berufsordnung auch auf dem Gebiet der **beruflichen Kooperationen** gemäß § 18 BO-Ä 2004. Eine Berufsausübungsgemeinschaft

muss nunmehr nicht mehr das gesamte Leistungsspektrum der ihr angehörenden Ärzte umfassen. Vielmehr ist es dem Arzt jetzt auch möglich, lediglich einen Teil seiner ärztlichen Tätigkeit in eine Berufsausübungsgemeinschaft einzubringen (z. B. im Rahmen einer „Teil-Gemeinschaftspraxis“). Ärzte, die an ihrer bisherigen Einzelpraxis festhalten wollen, können sich damit über ihre Einzelpraxis-Tätigkeit hinaus an einer Berufsausübungsgemeinschaft beteiligen. Eine solche „Teil-Kooperation“ kann sogar ihrerseits von mehreren Berufsausübungsgemeinschaften begründet werden.

Gemäß § 23a Abs. 1 Satz 1 BO-Ä 2004 können Ärzte zukünftig auch in der Form einer juristischen Person des Privatrechts (**Ärzte-GmbH**) ärztlich tätig sein.

Gesellschafter einer solchen Ärztegesellschaft könne - neben Ärzten - Angehörige der in § 23b Abs. 1 Satz 1 BO-Ä 2004 genannten Berufe sein (z. B. Psychotherapeuten, klinische Chemiker, Ergotherapeuten). Die Ärztegesellschaft muss dabei von einem **Arzt verantwortlich** geführt werden; auch die Geschäftsführer müssen zumindest mehrheitlich Ärzte sein. Außerdem müssen Ärzten die Mehrheit der Gesellschaftsanteile und der Stimmrechte zustehen. Dritte dürfen am Gewinn der Gesellschaft nicht beteiligt werden. Der Name einer solchen Ärztegesellschaft darf nur die Namen der in der Gesellschaft tätigen **ärztlichen** Gesellschafter enthalten.

Dr. Christian Stenneken

Veranstaltungen (Seminare etc) unter Beteiligung von Referenten von AULINGER Rechtsanwälte:

**AULINGER-Vergaberechtsfrühstück 2005, 7. Juni 2005, Sheraton-Hotel, Essen
(Dr. Andreas Lotze, Dr. Carsten Jennert, LL.M., Stefan Mager)**

Aktuelle Veröffentlichungen von AULINGER Rechtsanwälte:

Dr. Andreas Lotze	Daseinsvorsorge oder Wettbewerb ? Zu den vergaberechtlichen Konsequenzen der EuGH-Entscheidung „Stadt Halle“ für die Ver- und Entsorgungswirtschaft, VergabeR 2005, S. 19 - 28
Dr. Carsten Jennert, LL.M.	Der Begriff der Dienstleistungskonzession im Gemeinschaftsrecht - Zugleich ein Beitrag zum Entgeltlichkeitsbegriff des Dienstleistungsauftrags - NZBau 2005, S. 131 – 135
Dr. Andreas Lotze / Carsten Jennert, LL.M.	Der ÖPNV/SPNV im Fokus der Rechtsprechung Nahverkehrspraxis 3/2005, S. 38 – 40

In den einzelnen Beiträgen können die angesprochenen Themen nur schlagwortartig und in gedrängter Kürze dargestellt werden. Die Lektüre ersetzt also in keinem Fall eine gründliche Rechtsberatung! Sollten Sie feststellen, dass Sie im Einzelfall Beratungs- oder Handlungsbedarf haben, so bitten wir Sie, Ihren vertrauten Anwalt bei AULINGER Rechtsanwälte anzusprechen oder sich an eines unserer Büros in Bochum oder Essen zu wenden.

Für Fragen, Anregungen und Kritik zu diesem Mandantenrundsreiben stehen wir alle Ihnen gern zur Verfügung.

Redaktion: Dr. Andreas Eickhoff

Büro Bochum: ABC-Straße 5 44787 Bochum Telefon: +49 (234) 68 77 9-0 Telefax: +49 (234) 68 06 42 eMail: info-bochum@ra-aulinger.de	Dr. Leonhard Aulinger, Notar a.D. Reinhard Knälmann, Notar Hans-Jochen Hütter, Notar Dr. Karlheinz Lenkaitis, Notar Dr. Egon A. Peus, Notar Dr. Matthias Koch Dr. Andreas Eickhoff, Notar	Dr. Volker Weinreich, Notar Dr. Achim Tempelmann Dr. Thomas Huesmann Dr. Norbert Koch Dr. Markus Haggney Inken Hansen	Büro Essen: "Villa Bredene" Frankenstraße 348 45133 Essen Telefon: +49 (201) 95 98 6-0 Telefax: +49 (201) 95 98 6-99 eMail: info-essen@ra-aulinger.de	Dr. Andreas Lotze Dr. Martin Alberts Dr. Christian Stenneken Stefan Mager
---	---	--	---	--

Internet: www.ra-aulinger.de