

Unternehmer Rundbrief

jetzt kostenlos
abonnieren unter:
ur@bme-law.de

Das neue „Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz“ („Lieferkettengesetz“)

Rechtsanwältin Dr. Claudia Grube

Während in Ländern wie Großbritannien, Frankreich und den Niederlanden mit dem UK Modern Slavery Act, dem Loi de vigilance und dem Child Labour Due Diligence Law bereits gesetzliche Regelungen in Bezug auf Ethics & Compliance in internationalen Lieferketten bestehen, hat Deutschland bisher auf eine freiwillige Verpflichtung der Unternehmen zum Schutz der Menschenrechte und der Umwelt (soweit die Menschenrechte betroffen sind, z.B. im Sinne des Zugangs zu sauberem Trinkwasser) gesetzt. Nun schafft auch der deutsche Gesetzgeber mit der Verabschiedung des „Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz(es)“ auch für deutsche Unternehmen klare gesetzliche Regelungen für internationale Lieferketten.

Das deutsche Lieferkettengesetz, welches vom Bundestag am 11. Juni 2021 und vom Bundesrat am 25. Juni 2021 beschlossen wurde, wird am 01. Januar 2023 in Kraft treten. Es wurde insbesondere von der „Initiative Lieferkettengesetz“, hinter der u. anderen Organisationen wie Misericordia, Brot für die Welt, Greenpeace und Ver.di stehen, gefordert und ist eine Reaktion auf Missstände in ausländischen Textilfabriken, in denen Menschen bei Fabrikbränden zu Tode kamen, Kinderarbeit nicht unüblich ist und Flüsse durch giftige Abwässer verunreinigt werden. Verantwortlich für diese Umstände sind nach Auffassung der Initiative und vieler Gesetzesbefürworter insbesondere Unternehmen in Deutschland, die ihre Waren im Ausland produzieren lassen und durch die Einschaltung ausländischer Zulieferer die strengen Arbeits- und Umweltauflagen, die sie bei einer Produktion in Deutschland beachten müssten, umgehen.

Das Gesetz wird zunächst nur für Unternehmen mit über 3000 Arbeitnehmern gelten, ein Jahr später dann aber auch Anwendung auf Unternehmen mit über 1000 Arbeitnehmern finden, sofern diese (i) ihre Hauptverwaltung, ihren Verwaltungssitz oder ihren satzungsmäßigen Sitz im Inland

haben oder (ii) eine Zweigniederlassung im Inland haben und in dieser Zweigniederlassung in der Regel mindestens 3000/1000 Arbeitnehmer beschäftigen. Konzernangehörige Gesellschaften werden bei der Berechnung der Arbeitnehmerzahl der Konzernmutter mitberücksichtigt. Leiharbeiter werden einbezogen, wenn ihre Einsatzdauer 6 Monate übersteigt.

Unternehmen mit weniger Arbeitnehmern können vom Lieferketten mittelbar betroffen sein. Die unmittelbar betroffenen Unternehmen sind verpflichtet, die Einhaltung der Menschenrechte in der Lieferkette bestmöglich durchzusetzen. Die hierfür notwendigen Maßnahmen können, etwa durch die geforderte Anerkennung eines Code of Conduct, direkten Einfluss auf die Zulieferer haben. Zudem werden die unmittelbar betroffenen Unternehmen oft auf die aktive Unterstützung der Zulieferer angewiesen sein und sich diese Unterstützung auch vertraglich zusichern lassen, z.B. in Form von Informationspflichten im Rahmen der Risikoanalyse.

Mit dem neuen Lieferkettengesetz werden erstmals gesetzliche Anforderungen in Bezug auf die Sorgfaltspflichten eines Unternehmens statuiert: Die betroffenen Unternehmen müssen eine sog. Grundsatzerklärung zu ihrer Menschenrechtsstrategie verabschieden. Diese Grundsatzerklärung hat das Verfahren zur Einhaltung der menschenrechtlichen und umweltbezogenen Sorgfaltspflichten in der Lieferkette, die konkreten Risiken und die menschenrechts- und umweltbezogenen Erwartungen des Unternehmens an seine Beschäftigten und Zulieferer zu enthalten. Das Gesetz fordert von den betroffenen Unternehmen zudem eine Analyse zur Feststellung von Risiken, durch die Geschäftsausführung Verstöße gegen die Menschenrechte zu realisieren. Soweit nach dieser Analyse erforderlich, sind geeignete Präventions- und Abhilfemaßnahmen zu ergreifen. Um bisher unbekannte Menschenrechtsverstöße zu erkennen, ist

Sehr geehrte Damen und Herren,

der Leitartikel unseres aktuellen Unternehmerrundbriefes befasst sich mit dem Lieferkettengesetz, das im Januar 2023 in Kraft treten wird und den rechtlichen Rahmen schaffen soll, sowohl den Umweltschutz als auch Menschen- und Kinderrechte entlang globaler Lieferketten zu verbessern. In einem weiteren Artikel führen wir unsere Compliance-Reihe fort und gehen näher auf die Erstellung einer Risikoanalyse für Unternehmen ein.

Im Rechtsprechungsteil finden Sie die Besprechung eines Beschlusses des OLG Frankfurt/Main hinsichtlich der aktuellen familienrechtlichen Problematik, wem die Entscheidungsbezugnis in Bezug auf die Durchführung einer Corona-Impfung eines minderjährigen Jugendlichen zusteht. Hinzu treten Entscheidungsbesprechungen zu einem arbeitsrechtlichen und einem gesellschaftsrechtlichen Thema.

Ihr Dr. Olaf Lampke
(Fachanwalt für Arbeitsrecht)

eine Beschwerdemöglichkeit einzurichten und über deren Aktivitäten Bericht zu erstatten. Damit greift das Lieferkettengesetz Mechanismen auf, die einem angemessenen Compliance Management System bereits enthalten sind und orientiert sich an den für Großprojekte über 10 Mio. US-Dollar geltenden Äquator-Prinzipien und den IFC-Performance-Standards, die zwingend zu beachtende Standards und Regelungen zur Kontrolle ihrer Einhaltung vorsehen.

Die einzuhaltenden Sorgfaltspflichten der Unternehmen erstrecken sich grundsätzlich auf die gesamte Lieferkette - vom Rohstoff bis zum fertigen Verkaufsprodukt. Die Anforderungen sind dabei abgestuft. Sie richten sich insbesondere nach dem Einflussvermögen auf den tatsächlichen

Verursacher der Menschenrechtsverletzung sowie nach den unterschiedlichen Stufen in der Lieferkette. Betroffene Unternehmen müssen daher bei der Auswahl ihrer Vertragspartner größte Sorgfalt walten lassen. Im Rahmen der in der Lieferkette zu schließenden Verträgen sind klare Erwartungen in Bezug auf die Einhaltung der Menschenrechte zu äußern und – soweit möglich – rechtliche Verpflichtungen

zu deren Einhaltung (auch bei Übertragung von Aufgaben an Subunternehmer) zu implementieren. Zu einem Abbruch der Geschäftsbeziehungen ist ein Unternehmen aber nur verpflichtet, wenn festgestellte schwerwiegende Menschenrechtsverletzungen auch bei ergriffenen Maßnahmen nicht erfolgreich unterbunden und beendet werden konnten.

Die Einhaltung des Gesetzes wird durch das Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA) als externe Behörde überprüft und kontrolliert. Bei Versäumnissen oder Verstößen kann sie Bußgelder von 800.000 Euro bis zu 2 Prozent des durchschnittlichen Jahresumsatzes verhängen oder Unternehmen von der öffentlichen Beschaffung ausschließen.

Erstellung einer Risikoanalyse für das Unternehmen Risiken rechtzeitig erkennen – Schäden vermeiden – das Unternehmen schützen

Rechtsanwältin Dr. Claudia Grube



Dr. Claudia Grube ist bei Blanke Meier Evers in den Bereichen Vertragsrecht, Internationaler Anlagenbau und Compliance tätig.

In der Ausgabe 11/2019 unseres Rundbriefes hatten wir Ihnen die Vorteile der Implementierung eines Compliance-Management-Systems (CMS) für Ihr Unternehmen und seine Geschäftsführung aufgezeigt. Immer mehr Unternehmen entscheiden sich nun für die Einführung eines CMS. Die Gründe sind unterschiedlich. Während einige Geschäftsführungen das CMS nutzen, um das Unternehmen der Entwicklung der rechtlichen Rahmenbedingungen anzupassen und damit rechtssicher aufzustellen, handeln andere aufgrund äußerer Zwänge, wie u.a. der Tatsache, dass größere Kreditaufnahmen oder Anteilsverkäufe ohne den Nachweis eines funktionsfähigen CMS kaum noch möglich sind. Auch erkennen viele Unternehmen, dass das Vorhandensein spezieller Funktionen, wie z.B. die eines Compliance-Beauftragten, die Aktualisierung des internen Regelwerkes und die regelmäßige Schulung und Kontrolle der Mitarbeiter unerlässlich sind, um die ständig zunehmenden gesetzlichen Anforderungen zu erfüllen und Verstöße und damit Schaden für das Unternehmen zu vermeiden. Gemeinsam ist allen die Erfahrung, dass sich die Investition in ein CMS lohnt.

Voraussetzung für die Implementierung eines erfolgreichen CMS ist die Erstellung einer Risikoanalyse für das Unternehmen und ggf. seiner Konzernunternehmen. Das Ziel, sich rechtskonform zu verhalten, das Unternehmen selbst und seine Vertreter vor Schäden und Strafen zu bewahren und es als Marktteilnehmer für Kunden, Vertragspartner und potenzielle Anteilseigner attraktiv zu machen, kann nur erreicht werden, wenn die Risiken, welchen das Unternehmen im Rahmen seiner Geschäftstätigkeit unterliegt, umfassend analysiert und bewertet werden. Erst dann können geeignete Maßnahmen, wie der Erlass von speziellen, die Mitarbeiter anleitenden Arbeitsanweisungen und Checklisten, die Implementierung von Spezialfunktionen (Datenschutz-, IT-, HSE-Beauftragte etc.) und Schulungen der Mitarbeiter etc. veranlasst und erfolgreich umgesetzt werden.

Das Erstellen einer Risikoanalyse umfasst in der Regel 5 Schritte:

1. Vollständige Erfassung der für das Unternehmen relevanten Rechtsbereiche und der diesbezüglichen aktuellen gesetzlichen Grundlagen.
2. Dokumentation der sich aus den anwendbaren Gesetzen ergebenden Risiken.
3. Festlegung der Relevanz der festgestellten Risiken in einer „Ampel“-Bewertung.
4. Reduzierung des festgestellten Bruttoreisikos durch bereits implementierte Maßnahmen.
5. Bestimmung des verbleibenden Restrisikos und Veranlassung weiterer Mitigierungsmaßnahmen, insbesondere bei hohen Risiken.

Eine Risikoanalyse ermöglicht es dem Unternehmen, einen kritischen Blick auf die aktuell für die Geschäftstätigkeit geltenden Vorschriften und übernommenen

Pflichten zu werfen. Gerade langjährig tätige Firmen folgen häufig etablierten Arbeitsabläufen und passen ihre Tätigkeit nicht ausreichend der aktuellen Entwicklung rechtlicher Vorgaben und vertraglicher Anforderungen (z.B. aus dem Banken- oder Investorenbereich) an. Mit den Ergebnissen einer Risikoanalyse können bisher nicht für das Unternehmen geltende, noch nicht erkannte und/oder in der täglichen Unternehmenspraxis nicht ausreichend umgesetzte rechtliche Anforderungen ermittelt, künftig beachtet und Gesetzesverstößen sowie Verstößen gegen vertragliche Pflichten erfolgreich vorgebeugt werden.

Ohne die Erkenntnisse aus einer Risikoanalyse steigt für das Unternehmen – insbesondere bei Fehlen von Kontrollfunktionen – das Risiko, erhebliche Schäden bis hin zur Insolvenz zu realisieren, kontinuierlich. Die Erstellung einer Risikoanalyse ist für das Unternehmen daher nicht nur eine Chance, rechtlich „am Puls der Zeit“ zu bleiben, sondern auch eine Möglichkeit, sich rechtzeitig und ohne große finanzielle Aufwände auf neue rechtliche Anforderungen vorzubereiten; sei es durch die Änderung des internen Regelwerkes, die Schulung des Personals oder die Implementierung spezieller Funktionen zur Sicherstellung und Kontrolle der Rechtskonformität des Unternehmens.

Die Zunahme der gesetzlichen Anforderungen auch in fast alle Unternehmen betreffenden Rechtsbereichen, wie z.B. dem Datenschutz und IT-Recht, die erforderlichen Präventionsmaßnahmen und Meldeanforderungen im Bereich von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung und die deutliche Erhöhung von Bußgeldern sowie die Einführung des Rechts zur Gewinnabschöpfung stellen für nicht ausreichend vorbereitete Unternehmen eine erhebliche Gefahr dar, der es rechtzeitig und wirksam zu begegnen gilt. Unternehmen sind daher gut beraten, im Rahmen der Einführung eines

CMS – oder auch unabhängig davon – eine in regelmäßigen Intervallen zu aktualisierende Risikoanalyse durchzuführen. Nähere Informationen zu den grundsätz-

lichen Inhalten und der Funktionsweise einer Risikoanalyse sowie Praxistipps für eine individuell auf das Unternehmen abgestellte Verfahrensweise erhalten Sie

selbstverständlich gerne von der Autorin dieses Beitrages.

Aktuelle Rechtsprechung

Fehlende Einwilligung eines Elternteils zur Corona Schutzimpfung eines minderjährigen Kindes

OLG Frankfurt/Main, Beschluss vom 24. August 2021 – 6 UF 120/21

Sachverhalt/Entscheidung:

Das OLG Frankfurt hatte über die Frage zu entscheiden, wem die Entscheidungsbefugnis hinsichtlich der Durchführung einer Corona-Schutzimpfung eines minderjährigen Jugendlichen zusteht. Kann der Jugendliche hierüber selber entscheiden oder müssen die sorgeberechtigten Eltern zustimmen?

Im hier streitgegenständlichen Fall hatten die Eltern das gemeinsame Sorgerecht für ihren im Jahr 2005 geborenen Sohn und stritten darüber, ob dieser gegen das Coronavirus geimpft werden solle. Die Kindesmutter war mit der Impfung nicht einverstanden, der Sohn wünschte geimpft zu werden. Der Kindsvater hatte im Wege der Eilentscheidung beantragt, dass ihm das Gericht die alleinige Befugnis zur Entscheidung über die Impfung seines Sohnes überträgt. Der Kindsvater hatte argumentiert, dass zur Vermeidung eines schwerwiegenden Verlaufs einer COVID-Erkrankung eine Impfung sinnvoll sei. Auch die ständige Impfkommission bei dem Robert-Koch-Institut (STIKO) empfehle eine Covid-19-Impfung mit dem mRNA Impfstoff Comirnaty (BioNTech/Pfizer) als Indikationsimpfung für Kinder und Jugendliche im Alter von 12 bis 17 Jahren. Die Kindesmutter ist jedoch der Auffassung, dass es sich bei der Impfung mit dem Präparat von BioNTech/Pfizer um eine „Gentherapie“ handle. Im Übrigen sei noch nicht hinreichend geklärt, ob der Impfstoff nützlich sei, weil dieser nicht gegen alle Varianten des Coronavirus wirksam sei. Das zunächst zuständige Amtsgericht hatte mit Beschluss im Wege der einstweiligen Anordnung die Entscheidung über die Zustimmung zu einer Schutzimpfung gegen das Coronavirus vorläufig dem Kindsvater übertragen. Es bezog sich dabei auf die Empfehlung

der STIKO. Hier gegen richtete sich die Beschwerde der Kindesmutter. Sie rügte, dass im Wege der einstweiligen Anordnung die Hauptsache vorweggenommen werde und sogleich alle Beweisanträge der Beschwerdeführerin übergangen würden. Die Impfung sei auch nicht eilbedürftig, weil es sich um einen Menschenversuch handle, der gegen den Nürnberger Kodex verstoße. Eine Impfung sei bei einem jungen Menschen, der entweder gar nicht erkrankt sei oder bei dem statistisch gesehen überhaupt kein Risiko einer ernsthaften Erkrankung vorhanden und das Risiko verschwindend gering sei, nicht eilbedürftig. Sowohl das Regelungsbedürfnis als auch dessen Dringlichkeit sah das OLG Frankfurt allerdings als gegeben an. Angesichts der sich in Deutschland abzeichnenden vierten Infektionswelle bestand aus Sicht des Kindes unzweifelhaft ein dringendes Bedürfnis zur Klärung der Entscheidungskompetenz über die Frage der Coronaschutzimpfung. Ein Zuwarten auf eine Hauptsacheentscheidung hätte nicht nur das Risiko beinhaltet, dass sich das betroffene Kind mit dem Coronavirus infiziert. Und es bestehe auch die Gefahr unmittelbar bevor, dass die Freiheitsrechte des dann ungeimpften Kindes mit dem Eintritt der vierten Infektionswelle wieder eingeschränkt würden, wenn die entsprechenden Inzidenzwerte weiterhin stiegen. Insoweit sei eine Entscheidung im einstweiligen Rechtsschutz auch dann vor diesem Hintergrund zu treffen, wenn sie faktisch zu einer Vorwegnahme der Hauptsache führe. Die zutreffende Entscheidung des Familiengerichts richte sich nach dem Kindeswohl. Die Entscheidungskompetenz sei dem Elternteil zu übertragen, dessen Lösungsvorschlag dem Wohl des Kindes besser gerecht werde. Bei der Übertragung der Entscheidungsbefugnis über Schutzimpfungen auf einen Elternteil könne grundsätzlich nach inzwischen gesicherter Rechtsprechung darauf abgestellt werden, dass die Entscheidungsbefugnis grundsätzlich demjenigen Elternteil zu übertragen sei, der die Impfung des Kindes entsprechend den Empfehlungen der STIKO befürworte. Die Impfeempfehlungen der STIKO seien nach der Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs als medizinischer Standard anerkannt worden. Zudem könne auch der Kindeswille nicht unbeachtet bleiben. Dies gelte jedenfalls dann, wenn das Kind sich im

Hinblick auf sein Alter und seine Entwicklung auch eine eigenständige Meinung zum Gegenstand des Sorgerechtsstreits bilden könne. Der fast 16-jährige Sohn konnte sich aufgrund seines Alters und seiner Entwicklung eine eigene Meinung über den Nutzen und die Risiken der Coronaschutzimpfung bilden.

Fazit:

Nach alledem sind die Erfolgsaussichten eines einstweiligen Anordnungsantrages zur Übertragung der Alleinentscheidung über eine Coronaimpfung eines minderjährigen Kindes, soweit sich der Elternteil für eine Impfung ausspricht, sehr aussichtsreich.

Wann sind Ruhepausen Arbeitszeit?

EUGH, Urteil vom 9. September 2021 – C-107/19

Sachverhalt/Entscheidung:

Die Parteien streiten um die Vergütung von Ruhepausen. Dem Kläger, einem Berufsfeuerwehrmann, wurden vom Arbeitgeber täglich zwei Ruhepausen von jeweils 30 Minuten gewährt. Hierbei hatte der Kläger ein Funkgerät mit sich zu führen, im Falle eines Einsatzes musste der Arbeitnehmer seine Ruhepause unterbrechen und innerhalb von zwei Minuten einsatzbereit sein. Der Arbeitgeber rechnete die Pausen nur dann als Arbeitszeit an, wenn sie von einem Einsatz unterbrochen wurden. Der Kläger hat die Feststellung beantragt, dass auch seine Ruhepausen als Arbeitszeit vergütet werden. Der EuGH hatte deshalb die Frage zu entscheiden, ob eine Pause, in der ein Arbeitnehmer binnen zwei Minuten einsatzbereit sein muss, als Arbeits- oder als Ruhezeit einzustufen sei.

Der EuGH hat dem Kläger Recht gegeben. Das Gericht hat ausgeführt, dass eine Zeitspanne, in der ein Arbeitnehmer tatsächlich keine Tätigkeit ausübe, nicht zwangsläufig eine Ruhezeit darstelle. Bereitschaftszeiten, während derer dem Arbeitnehmer solche Einschränkungen

aufgelegt würden, dass sie seine Möglichkeit, die Zeit, in der seine beruflichen Leistungen nicht in Anspruch genommen werden, frei zu gestalten und sie seinen eigenen Interessen zu widmen, objektiv ganz erheblich beeinträchtigen, seien Arbeitszeit. Sofern sich die Reaktionsfristen für die Aufnahme der Arbeit auf nur wenige Minuten belaufe, liege grundsätzlich Arbeitszeit vor, da der Arbeitnehmer weitgehend davon abgehalten werde, auch nur kurzfristige Freizeitaktivitäten zu planen. Vielmehr versetze die Unvorhersehbarkeit möglicher Unterbrechungen der Ruhepausen den Arbeitnehmer in Dauerlarmbereitschaft.

Fazit:

Das Urteil stellt keine Überraschung dar. Es entspricht auch der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts, das für Ruhepausen im Sinne des § 4 ArbZG voraussetzt, dass der Arbeitnehmer weder Arbeit zu leisten noch sich dafür bereitzuhalten habe (so u.a. BAG, Urt. v. 11.12.2019 – 5 AZR 579/18).

Einsichtnahme in die Bücher und Schriften einer GmbH während der Pandemie

OLG Frankfurt a.M., Beschluss vom 1.12.2020 – 21 W 137/20

Sachverhalt/Entscheidung:

Die Antragstellerin ist eine von zwei Gesellschafterinnen einer GmbH und begehrte Einsicht in die Handelsbücher und Geschäftsunterlagen der GmbH einschließlich der Korrespondenz und Buchungsbelege der Jahre 2008 bis 2019. Das Landgericht Frankfurt hat der GmbH aufgegeben, der Antragstellerin diese Einsicht zu gewähren.

Der Mitgesellschafter gewährte der Antragstellerin und ihrem Rechtsanwalt zwar Einsicht, verwies zur Einsichtnahme jedoch auf den Geschäftsraum der GmbH, bei dem es sich um einen nur ca. 13m² großen Raum im Wohnhaus des Mitgesellschafters handelte, in dem sich diverse Möbel und mehr als zehn Umzugskartons mit ungeordneten Unterlagen der Gesellschaft befanden. Die Antragstellerin und ihr Rechtsanwalt waren der Auffassung, dass die Räumlichkeit aufgrund der Enge während der pandemischen Lage potenziell gesundheitsgefährdend sei, und brachen die Einsichtnahme ab.

Auf Antrag der Antragstellerin verhängte das Landgericht Frankfurt gegen die GmbH ein Zwangsgeld in Höhe von EUR 5.000,00, ersatzweise für je EUR 250,00 einen Tag Ordnungshaft. Als Begründung führte es aus, dass der streitige Anspruch auf Einsichtsgewährung nicht erfüllt worden sei. Gegen diesen Beschluss legte die GmbH sofortige Beschwerde ein. Der gegen den Beschluss erhobenen Beschwerde hat das Landgericht Frankfurt nicht abgeholfen und die Entscheidung dem OLG Frankfurt vorgelegt.

Das OLG Frankfurt hat die Beschwerde als unbegründet zurückgewiesen. Die Antragstellerin habe die Einsichtnahme zu Recht abgebrochen, da es nach Auffassung des Gerichts unzumutbar gewesen sei, die Einsicht in Anbetracht der pandemischen Lage in einem 13 m² großen Raum vorzunehmen, in dem die Einhaltung der Hygiene- und Schutzvorschriften nicht zu gewährleisten ist.

Die Einsicht hat nach geltendem Recht grundsätzlich in den Geschäftsräumen der GmbH zu erfolgen und muss geduldet werden, allerdings sei die Einsichtnahme dann an einem anderen Ort vorzunehmen, wenn zwingende Gründe hierfür sprechen. Diese ihr eingeräumte Möglichkeit hätte die GmbH wegen der möglichen Gesundheitsgefährdung der einsichtnehmenden Gesellschafterin

und ihres Rechtsanwalts in der damaligen Pandemiesituation ergreifen müssen, um - mangels des Bereitstellens anderer, überzeugender Hygienekonzepte - ihrer Verpflichtung zur Einsichtsgewährung nachzukommen. In diesem Fall war der Geschäftsraum nach Auffassung des Gerichts ungeeignet, um den geltenden Hygiene- und Gesundheitsvorschriften zur Eindämmung der Corona-Pandemie gerecht zu werden.

Fazit:

Das Recht eines Gesellschafters, von der GmbH Auskunft zu verlangen oder Einsicht in deren Bücher und Schriften zu nehmen, ist eines der grundlegenden Rechte aus seiner Gesellschafterstellung. Die GmbH hat die Einsichtnahme grundsätzlich (passiv) zu dulden, zu Unterstützungshandlungen wie bspw. der Bereitstellung eines Kopiergeräts ist sie nicht verpflichtet. Wie das OLG Frankfurt zu Recht erkennt, hat die Einsichtnahme grundsätzlich in den Geschäftsräumen der GmbH zu erfolgen. Von diesem Grundsatz ist jedoch eine Ausnahme zu machen, wenn andernfalls die Einsichtnahme unmöglich gemacht werden würde. Dabei sind die Interessen der GmbH gegen die Interessen des Gesellschafters gegeneinander abzuwägen. In diesem Fall hat das OLG Frankfurt entschieden, dass der von der GmbH zur Verfügung gestellte Raum vor dem Hintergrund der geltenden Hygiene- und Gesundheitsvorschriften zur Eindämmung der Corona-Pandemie nicht ausreichte, um die Einsichtnahme ungehindert zu ermöglichen.

An diesem Fall zeigt sich, dass auch bei der Einsichtsgewährung in die Bücher und Schriften der GmbH Fallstricke lauern. Da es für etwaige Mitwirkungspflichten der Gesellschaft im Zweifel auf die Besonderheiten des Einzelfalls ankommt, ist es empfehlenswert, zuvor rechtlichen Rat einzuholen, um ein Zwangsgeld zu vermeiden.

Verlag und Herausgeber:	Blanke Meier Evers Rechtsanwälte in Partnerschaft mbB Stephanitorsbollwerk 1 (Haus LEE) 28217 Bremen	Redaktion:	Rechtsanwalt Dr. Olaf Lampke (Verantwortlicher)
		Druck:	Girzig+Gottschalk GmbH, Bremen
	Tel: 0421 - 94 94 6 - 0 Fax: 0421 - 94 94 6 - 66 Internet: www.bme-law.de E-Mail: info@bme-law.de	Layout und DTP:	Stefanie Schürle