

# Unternehmer Rundbrief

jetzt kostenlos  
abonnieren unter:  
[ur@bme-law.de](mailto:ur@bme-law.de)

## Die Covid-19 Impfung im Arbeitsverhältnis

Fachanwalt für Arbeitsrecht Dr. Olaf Lampke



Dr. Olaf Lampke ist bei Blanke Meier Evers für die Bereiche Kollektives und Individuelles Arbeitsrecht sowie Vertragsrecht zuständig.

Arbeitgeber haben ein Interesse daran, dass sich möglichst viele Arbeitnehmer gegen Covid-19 impfen lassen, um auf diese Weise hohe Krankenstände, Quarantänen oder sogar infektionsbedingte Betriebs-schließungen zu vermeiden. Der nachstehende Artikel gibt einen kurzen Überblick, inwieweit Arbeitgeber ihre Mitarbeiter zu einer Corona-Impfung bewegen oder gar verpflichten können.

Der Gesetzgeber hat bewusst darauf verzichtet, eine gesetzliche Impfpflicht gegen Covid-19 einzuführen, da eine Impfung einen schweren Eingriff in die körperliche Unversehrtheit und das allgemeine Persönlichkeitsrecht darstellt. Aus diesem Grund kommt eine durchsetzbare Impfpflicht im Arbeitsverhältnis weder durch eine Anweisung des Arbeitgebers noch durch eine arbeitsvertragliche Regelung, eine Betriebsvereinbarung oder eine tarifliche Regelung in Betracht. Vielmehr ist eine Impfung stets freiwillig.

Da der Arbeitgeber die Arbeitnehmer nicht wirksam zu einer Impfung verpflichten kann, stellt sich allerdings die Frage, ob dem Arbeitgeber andere Mittel zur Verfügung stehen, um eine möglichst hohe Impfquote im Unternehmen zu erreichen.

Denkbar ist der Ausspruch von Versetzungen oder Kündigungen. Die Rechtmäßigkeit entsprechender arbeitsrechtlicher Maßnahmen hängt zunächst davon ab, ob

die Impfung lediglich dem Selbstschutz des Arbeitnehmers oder auch dem Gemeinschaftsschutz dient. Ein Gemeinschaftsschutz ist zu bejahen, wenn die Impfung nicht nur den Geimpften selbst vor einer Infektion schützt, sondern auch die Ansteckung anderer Personen verhindert. Diese Frage ist noch nicht endgültig durch die Wissenschaft geklärt, es spricht aber sehr viel dafür, dass eine Impfung zu einer Reduzierung der Virenlast des Geimpften führt, so dass eine geimpfte Person zumindest wesentlich weniger ansteckend ist als eine ungeimpfte Person. Dies vorausgesetzt können ungeimpfte Arbeitnehmer im Gegensatz zu geimpften Arbeitnehmern eine Gefahr für andere Personen darstellen. Der Ausspruch einer ordentlichen (personenbedingten) Kündigung kommt dann in Betracht, wenn der nicht geimpfte Mitarbeiter eine solche Gefahr für andere darstellt, dass er nicht mehr als Arbeitskraft eingesetzt werden kann. Dies dürfte u.a. in Pflegeberufen der Fall sein. Vor dem Ausspruch einer Kündigung dürfte der Arbeitgeber jedoch verpflichtet sein, zu überprüfen, ob der Arbeitnehmer gegebenenfalls durch eine Versetzung anderweitig auf einem Arbeitsplatz im Unternehmen eingesetzt werden kann, wo die fehlende Impfung nicht schädlich ist (z.B. im Innendienst).

In Betracht kommt weiterhin die Schaffung von Anreizen für eine Impfung. Diese „Impfprämie“ kann in einer Sonderzahlung oder in der Gewährung eines zusätzlichen Urlaubstages oder mehrerer Urlaubstage bestehen. Eine Impfprämie kann auch darin bestehen, dass nicht geimpfte Mitarbeiter von bestimmten Vorteilen ausgeschlossen werden, indem sie sich bspw. nicht in Kantinen oder Sozialräumen aufhalten dürfen. Die Zulässigkeit dieser Impfprämien ist umstritten. Teilweise wird die Meinung vertreten, dass der Arbeitgeber durch die Gewährung von Leistungen an Geimpfte gegen den allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz und / oder das Maßregelungsverbot gemäß § 612a BGB verstößt, wonach ein Arbeitnehmer nicht benachteiligt werden darf, wenn er in zulässiger Weise seine Rechte ausübt. Die vorgenannten Grundsätze schließen jedoch eine unterschiedliche Behandlung der Arbeitnehmer nicht von vornherein

## Sehr geehrte Damen und Herren,

der Leitartikel unseres aktuellen Unternehmerrundbriefes beschäftigt sich mit der Frage, inwieweit Arbeitgeber ihre Mitarbeiter zu einer Covid-19 Impfung bewegen oder gar verpflichten können. Die weiteren Artikel des Rundbriefes befassen sich mit Pflichtteilergänzungsansprüchen bei Übertragung von Gesellschaftanteilen zu Lebzeiten sowie mit Neuerungen beim Transparenzregister.

Im Rechtsprechungsteil finden Sie Entscheidungsbesprechungen zu arbeitsrechtlichen und gesellschaftsrechtlichen Themen.

Ihr Dr. Olaf Lampke  
(Fachanwalt für Arbeitsrecht)

aus. Entscheidend ist, ob für die Ungleichbehandlung sachliche Gründe bestehen. Hier besteht das berechnete Interesse des Arbeitgebers, die Funktionsfähigkeit des Unternehmens aufrechtzuerhalten, das Recht am eingerichteten und ausgeübten Gewerbebetrieb ist sogar gemäß Art. 14 GG im Grundgesetz verankert. Hinzu tritt die Verpflichtung des Arbeitgebers, auf die Gesundheit seiner Mitarbeiter zu achten und diese vor Gefahren im Betrieb zu schützen. Mithin dürfte die Interessenabwägung die unterschiedliche Behandlung der Arbeitnehmer rechtfertigen, arbeitsgerichtliche Urteile zu dieser Problematik stehen aber noch aus. Unternehmen mit Betriebsrat müssen überdies beachten, dass die Gewährung von Impfprämien mitbestimmungspflichtig ist.

Umstritten ist schließlich auch, ob dem Arbeitgeber ein Fragerecht zum Impfstatus seiner Mitarbeiter zusteht. Hierbei muss berücksichtigt werden, dass es sich um besonders sensible Daten handelt. Nach überwiegender Meinung ist eine entsprechende Datenerfassung aber zumindest dann zulässig, wenn eine Gefährdungsbeurteilung trotz Beachtung der allgemeinen Schutz- und Hygienevorgaben ein nicht unerhebliches Risiko für Infektionen ergibt.

# Pflichtteilergänzungsansprüche bei Übertragung von Gesellschaftsanteilen zu Lebzeiten

Rechtsanwältin Katrin Wolf



Katrin Wolf ist bei Blanke Meier Evers in den Bereichen Familienrecht, Erbrecht sowie Vertragsrecht (insbes. Pferderecht) tätig.

Zum Schutz eines Pflichtteilsberechtigten regelt § 2325 BGB, dass bestimmte Schenkungen, die der Erblasser vor seinem Tod macht, bei der Pflichtteilsberechnung im Rahmen eines sogenannten Pflichtteilergänzungsanspruchs zu berücksichtigen sind. Der Pflichtteilsanspruch sichert nahen Angehörigen eine gesetzliche Mindestbeteiligung am Nachlass und stellt eine gesetzliche Grenze der grundsätzlichen Testierfreiheit des Erblassers dar. Der Pflichtteil ist auf eine finanzielle Mindestbeteiligung am Erbe gerichtet und grundsätzlich in Geld auszuzahlen. Ein Anspruch auf Übertragung von Gegenständen, Immobilien oder Ähnlichem besteht nicht. Verfügt der Erblasser zu Lebzeiten über seine Gesellschaftsanteile kann dies das Ziel haben, diese dem Zugriff eines Pflichtteilsberechtigten zu entziehen. In den meisten Fällen möchte der Erblasser mit der Übertragung der Gesellschaftsanteile jedoch seinen wirtschaftlichen Vorteil nicht aufgeben und lässt sich einen Nießbrauchsvorbehalt auf Lebenszeit oder die Übernahme angemessener Versorgungsleistungen wie z.B. einer lebenslangen Rente, einräumen. Die Übertragung schon zu Lebzeiten geschieht dabei nicht immer, um den Pflichtteilsberechtigten zu benachteiligen, sondern auch, um persönliche Freibeträge des Erbschaftssteuergesetzes mehrfach auszunutzen, wenn die Gesellschaftsbeteiligung z.B. dem späteren Erben bereits zehn Jahre vor dem Erbfall übertragen wird. Aus erbschaftsteuerlicher Sicht ist zudem interessant, dass neben den Vergünstigungen für Betriebsvermögen (§§ 13 a, 13 b ErbStG) bei der Übertragung unter Nießbrauchsvorbehalt bzw. gegen Versorgungsleistungen der Barwert des vorbehaltenen Nießbrauchs bzw. der Versorgungsleistungen vom Anteilswert abgezogen werden

und so die Bemessungsgrundlage für die Schenkungssteuer verringert wird. Wird die Gesellschaftsbeteiligung durch die Übertragung zu Lebzeiten jedoch dem Zugriff eines Pflichtteilsberechtigten entzogen, ist die Regelung des § 2325 Abs. 1 BGB zu berücksichtigen, wonach der Pflichtteilsberechtigte im Falle von Schenkungen des Erblassers an andere Personen als ihn, eine Ergänzung seines Pflichtteils in der Höhe verlangen kann, um den sich der Pflichtteil erhöht, wenn der verschenkte Gegenstand dem Nachlass hinzugerechnet wird. Eine vollständige Hinzurechnung erfolgt nach der Abschmelzungsregelung des § 2325 Abs. 3 Satz 1 BGB nur innerhalb des ersten Jahres vor dem Erbfall. Innerhalb jedes weiteren Jahres vor dem Erbfall verringert sich der hinzuzurechnende Betrag um jeweils 1/10. Sind seit der Schenkung bereits zehn volle Jahre vergangen, bleibt die Schenkung gänzlich unberücksichtigt (§ 2325 Abs. 3 Satz 2 BGB). Das Vorgenannte gilt indes nicht bei Schenkungen an den Ehegatten. Hier gilt die gesonderte Regelung, dass die Zehnjahresfrist erst mit der Auflösung der Ehe zu laufen beginnt (§ 2325 Abs. 3 Satz 3 BGB).

Zudem führt auch die Schenkung unter Nießbrauchsvorbehalt oder gegen Versorgungsleistung nur dann nicht zu einer Hinzurechnung des geschenkten Gegenstandes, wenn der Erblasser seine Rechtsstellung als Eigentümer endgültig aufgegeben hat und auch darauf verzichtet, den verschenkten Gegenstand - sei es aufgrund vorbehaltenen dinglicher Rechte oder durch Vereinbarung schuldrechtlicher Ansprüche - im Wesentlichen weiterhin zu nutzen. Der Gesetzgeber hat von dem fiktiven Nachlass, aus dem der Pflichtteilergänzungsanspruch berechnet wird, nur solche Schenkungen ausnehmen wollen, deren Folgen der Erblasser längere Zeit hindurch zu tragen und in die er sich einzugewöhnen hatte. Darin hat der Gesetzgeber eine gewisse Sicherheit vor böswilligen Schenkungen gesehen. Deshalb gilt eine Schenkung nicht als geleistet, wenn der Erblasser den Genuss des geschenkten Gegenstandes nach der Schenkung nicht auch tatsächlich entbehren muss. Wird bei einer Schenkung daher der Nießbrauch oder die Verpflichtung zur Zahlung einer Rente uneingeschränkt vorbehalten, hat der Erblasser den Genuss des verschenkten Gegenstandes nicht aufgegeben. Der Bundesgerichtshof (BGHZ 125, 395, 398 ff.) verlangt insoweit einen Verzicht im Wesentlichen, allenfalls unwesentliche Rand- oder Nebenutzungen dürfen dem Schenker verbleiben. Es ist somit schon schädlich, wenn

der Schenker sich nur 10-20 % der Nutzungen vorbehält. Ist diese Quote überschritten, ist nach der BGH-Rechtsprechung der Anlauf der Zehnjahresfrist in der Regel gehemmt.

Der Pflichtteilsberechtigte hat gegen den Erben einen Wertermittlungsanspruch gem. § 2314 Abs. 1 S. 2 BGB betreffend die vom Pflichtteilergänzungsanspruch nach § 2325 BGB erfassten ausgleichspflichtigen Zuwendungen des Erblassers (BGHZ 89, 24 ff.) Es liegt ein schutzwürdiges Interesse des Pflichtteilsberechtigten auf Auskunft über den fiktiven Nachlass vor, wenn greifbare Anhaltspunkte für eine ergänzungspflichtige Schenkung vorliegen. Lediglich ein derartiger begründeter Verdacht reicht hingegen nicht aus, um einen hiervon zu unterscheidenden selbständigen Wertermittlungsanspruch durch einen Sachverständigen auf Kosten des Nachlasses zu rechtfertigen (vgl. BGH, Urteil vom 09.11.1983 - IVa ZR 151/82).

Für die Berechnung des dem Pflichtteilergänzungsanspruchs hinzuzurechnenden Wertes gilt das sogenannte Niederstwertprinzip. Danach gehen nach der Schenkung eingetretene Wertverluste zu Lasten des Pflichtteilsberechtigten, während danach entstandene Wertsteigerungen ihm nicht zugutekommen. Es muss also jeweils geprüft werden, ob der Wert des Schenkungsgegenstands bei Vollzug der Schenkung (Vollzugswert) oder der Wert zur Zeit des Erbfalls (Erbfallwert) maßgeblich ist. Der Vollzugswert ist dabei nach den Grundsätzen über die Berücksichtigung des Kaufkraftschwundes auf den Tag des Erbfalls umzurechnen und in dieser Höhe dem Erbfallwert gegenüberzustellen.

Im Ergebnis ist festzuhalten, dass die Übertragung von Gesellschaftsanteilen zu Lebzeiten aus erbschaftssteuerlichen Gründen oder im Wege der Nachlassplanung sinnvoll sein kann. Nicht in jedem Fall ist jedoch gewährleistet, dass durch die Schenkung keine Pflichtteilergänzungsansprüche der Pflichtteilsberechtigten ausgelöst werden, weil bei vorbehaltenem Nießbrauch oder der Verpflichtung zur Zahlung einer Rente die Zehnjahresfrist in der Regel nicht zu laufen beginnt. Die vom BGH gestellten Anforderungen an die Abschmelzung der Pflichtteilergänzungsansprüche sind in der Gestaltungspraxis zu berücksichtigen.

Gerne beraten wir Sie umfassend hinsichtlich Ihrer Nachlassplanung.

## Neues vom Transparenzregister – Meldepflicht für alle

Rechtsanwalt Marc-Marvin Schlichting



Marc-Marvin Schlichting ist bei Blanke Meier Evers für die Bereiche Handels- und Gesellschaftsrecht, Insolvenzrecht sowie Allgemeines Zivilrecht tätig.

Im letzten Unternehmensrundbrief berichteten wir an dieser Stelle über die Besonderheiten der Meldepflicht zum Transparenzregister bei der GmbH & Co. KG sowie über die im Jahre 2020 in das Geldwäschegesetz eingeführte Nachforschungspflicht, also die Pflicht einer meldepflichtigen Vereinigung, ihre wirtschaftlich Berechtigten zu ermitteln.

Zum 1. August 2021 tritt mit dem Transparenz-Finanzinformationsgesetz Geldwäsche (TraFinG Gw) erneut eine Änderung des Geldwäschegesetzes (GwG) in Kraft, das auch zu weitreichenden Änderungen des Transparenzregisters führt.

Eine für die Praxis von Unternehmen sehr wichtige Änderung ist die Streichung des

Absatzes 2 in § 20 GwG, der die sogenannte Mitteilungsfiktion enthält. Damit wird das Transparenzregister, das bislang eher als eine Art „Auffangregister“ fungierte, zum Vollregister ausgebaut. Nach dem bisherigen § 20 Abs. 2 GwG gilt die Pflicht zur Mitteilung an das Transparenzregister als erfüllt, wenn die Informationen zum wirtschaftlich Berechtigten aus öffentlich einsehbaren Registern elektronisch abrufbar sind, z.B. dem Handelsregister oder dem Partnerschaftsregister. Mit dem TraFinG Gw müssen nun aber auch diese Gesellschaften ihre wirtschaftlich Berechtigten ermitteln und zum Transparenzregister melden. Sämtliche Eintragungen im Transparenzregister sind künftig durch Änderungsmeldungen aktuell zu halten. Für Gesellschaften und Vereinigungen, die aufgrund der Gesetzesänderung erstmals meldepflichtig werden, gelten folgende Übergangsfristen, innerhalb derer die Mitteilung des wirtschaftlich Berechtigten an das Transparenzregister erfolgen muss:

- für die AG, SE und KGaA bis zum 31. März 2022,
- für die GmbH, Genossenschaft, Europäische Genossenschaft oder Partnerschaft bis zum 30. Juni 2022,
- in allen anderen Fällen bis zum 31. Dezember 2022.

Eine weitere relevante Änderung durch das TraFinG Gw betrifft auch die §§ 11 und 12 GwG. Hier wird klargestellt, dass künftig die Identifizierungspflicht von Verpflichteten aus zwei Teilakten bestehen soll, näm-

lich der Erhebung von Informationen und der Überprüfung dieser Angaben. Wichtig und neu ist dabei, dass Verpflichtete nach § 12 Abs. 3 GwG ihrer Sorgfaltspflicht bei der Eingehung von Geschäftsbeziehungen oder Transaktionen mit einer meldepflichtigen Vereinigung grundsätzlich dadurch genügen können, dass sie die von ihnen erhobenen Angaben in Bezug auf die wirtschaftlich Berechtigten ihres Vertragspartners mit den im Transparenzregister zur Einsicht verfügbaren Informationen abgleichen (gesetzliche Regelvermutung). Soweit die eigenen Informationen über den Vertragspartner mit den Angaben im Transparenzregister übereinstimmen und keine Anhaltspunkte bestehen, die Zweifel an der Identität des wirtschaftlich Berechtigten oder der Richtigkeit sonstiger Angaben nach § 19 Abs. 1 GwG begründen oder die auf ein höheres Risiko der Geldwäsche und der Terrorismusfinanzierung gem. § 15 Abs. 2 GwG hindeuten, soll sich der Verpflichtete auf die Richtigkeit des Transparenzregisters verlassen können.

Auch wenn der Gesetzgeber für die Meldung von Vereinigungen, die sich bislang auf die Meldedefiktion stützen konnten, Übergangsfristen vorgesehen hat, sollten Sie sich zeitnah mit den Pflichten rund um das Transparenzregister befassen. Nach Ablauf der Übergangsfristen drohen auch hier Geldbußen, die im Regelfall bis zu Euro 100.000,00 oder in besonders schwerwiegenden, wiederholten oder systematischen Verstößen mit bis zu Euro 1.000.000,00 betragen können.

Bei Fragen rund um das Transparenzregister beraten wir Sie gern.

### Aktuelle Rechtsprechung

**Nichtigkeit umfassender Verfallklauseln**  
BAG, Urteil vom 26. November 2020 – 8 AZR 58/20

#### Sachverhalt/Entscheidung:

Die Parteien streiten über Schadensersatzansprüche des Arbeitgebers, die dieser widerklagend in einem Kündigungsschutzverfahren geltend gemacht hat. Der Arbeitgeber hat der Mitarbeiterin vorgeworfen, dass diese Firmengelder

veruntreut habe. Diese Handlungen lagen aber bereits diverse Monate zurück. In dem Arbeitsvertrag der Mitarbeiterin war eine Verfallklausel enthalten, wonach alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis binnen einer Ausschlussfrist von zwei Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend zu machen und im Fall der Ablehnung durch die Gegenpartei binnen einer Ausschlussfrist von einem Monat einzuklagen seien. Das BAG hat entschieden, dass diese Verfallklausel einer Inanspruchnahme der Mitarbeiterin nicht im Wege stehe, da sie unwirksam sei. Gemäß § 202 Abs. 1 BGB darf die Verjährung bei einer Haftung wegen Vorsatzes nicht im Voraus durch Rechtsgeschäft ausgeschlossen werden. Da die Ausschlussklausel alle

Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und somit auch Schadensersatzansprüche aus vorsätzlicher unerlaubter Handlung erfasst hat, verstößt diese gegen § 202 Abs. 1 BGB und ist somit wegen eines Verstoßes gegen ein gesetzliches Verbot gemäß § 134 BGB nichtig.

#### Fazit:

Die Aufnahme von Ausschlussklauseln in Arbeitsverträgen ist grundsätzlich sinnvoll, da auf diese Weise zeitnah Rechtsklarheit geschaffen wird und insbesondere der Arbeitgeber nicht noch nach Jahren Gefahr läuft, mit der Geltendmachung von behaupteten Ansprüchen

des Arbeitnehmers konfrontiert zu werden. Diese Entscheidung zeigt jedoch, dass Verfallklauseln sorgfältig formuliert werden müssen. Eine allumfassende Ausschlussfristenklausel ist nicht wirksam, Ansprüche bei einer Haftung wegen Vorsatzes müssen ausdrücklich herausgenommen werden. Herausgenommen werden müssen weiterhin auch Ansprüche auf Mindestlohn sowie Ansprüche aus der Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit. Entsprechende Ausnahmen müssen demnach in die Ausschlussfristenklausel aufgenommen werden, da sie anderenfalls unwirksam ist. Begrüßenswert ist, dass das BAG in diesem Fall auch dem Arbeitgeber als demjenigen, der die Klausel in den Arbeitsvertrag aufgenommen hat, erlaubt hat, sich auf die Nichtigkeit der Klausel zu berufen. Dies ist dem Klauselverwender grundsätzlich nicht gestattet, aber in diesem Fall, so das BAG, gelte eine Ausnahme, da es sich bei § 202 Abs. 1 BGB und der daraus folgenden Nichtgeltung der Verfallklausel bei vorsätzlicher Schädigung durch den Arbeitnehmer gemäß § 134 BGB um eine grundlegende Wertentscheidung des Gesetzgebers handele, die zu beachten sei.

### Verschiebung einer außerordentlichen Gesellschafterversammlung aufgrund der COVID-19-Pandemie

LG Stuttgart, Urteil vom 10.2.2021 – 40 O 46/20 KfH

#### Sachverhalt/Entscheidung

Die Verfügungskläger verlangten, dass die Verfügungsbeklagte – eine Holding-Gesellschaft einer operativ tätigen Ltd. mit Sitz in Israel – die für Mitte September 2020 einberufene außerordentliche Gesellschafterversammlung absage. Die Verfügungskläger waren Gesellschafter der Verfügungsbeklagten und hatten ih-

ren Wohnsitz in Israel und Spanien. Die Tagesordnung für die Gesellschafterversammlung sah die Beschlussfassung u. a. über die Abberufung eines der Verfügungskläger als Geschäftsführer vor. Die Verfügungskläger beantragten den Erlass einer einstweiligen Verfügung mit dem Ziel, die Verfügungsbeklagte zur Absage der einberufenen Gesellschafterversammlung zu verpflichten.

Das LG Stuttgart erließ im Beschlusswege und ohne mündliche Verhandlung die einstweilige Verfügung, mit der die Verpflichtung der Verfügungsbeklagten ausgesprochen wurde, die Gesellschafterversammlung abzusagen. Im Zuge des gegen die Kostennote gerichteten Widerspruchs der Verfügungsbeklagten gegen die einstweilige Verfügung wurde die Verfügung bestätigt.

Das Gericht hatte die erlassene einstweilige Verfügung im Kostenpunkt auf ihre Rechtmäßigkeit hin zu überprüfen und kam zu dem Schluss, dass die Verfügung zu Recht erlassen wurde. Zur Begründung führte das Gericht aus, das Teilnahme-recht an der Gesellschafterversammlung gehöre nach der Rechtsprechung des BGH zum grundsätzlich unentziehbaren Kernbereich der Mitgliedschaftsrechte eines Gesellschafters. Zwar sei die Gesellschafterversammlung form- und fristgemäß einberufen worden. Die Verfügungskläger seien aber aufgrund der COVID-19-Pandemie und der mit ihr einhergehenden Reiseerschwerungen unverschuldet gehindert gewesen, an der Versammlung teilzunehmen. Die Versammlung sei daher zu verschieben gewesen bzw. konnte nicht am festgelegten Datum stattfinden.

Bei der Terminfindung müssten die Interessen der Gesellschafter mitberücksichtigt werden. Für die Verfügungsbeklagte sei offensichtlich gewesen, dass eine Anreise zu dem Ort der Versammlung nicht in einer ähnlich kurzen Zeit wie gewöhn-

lich möglich sein würde. So sei allgemein bekannt gewesen und lag es für die Verfügungsbeklagte auf der Hand, dass bei der Einreise nach Deutschland aus bestimmten Gebieten eine 14-tägige Quarantäne eingehalten werden musste, ein Zeitraum von neun Tagen daher für eine Reiseplanung nicht ausreichend sein würde.

Die Verfügungskläger hätten durch Vorlage der E-Mail des Reisebüros auch hinreichend dargetan, dass vergebliche Anstrengungen unternommen wurden, um die zeitige Anreise zu ermöglichen.

Zwar seien die Verfügungskläger für künftige Gesellschafterversammlungen möglicherweise aus der gesellschaftsrechtlichen Treuepflicht heraus verpflichtet, größere Anstrengungen zur Ermöglichung der Teilnahme zu unternehmen und nachzuweisen. Das gelte aber unter der Prämisse, dass die Verfügungsbeklagte den Gesellschaftern durch rechtzeitige Mitteilung der Tagesordnungspunkte rechtzeitig Gelegenheit gibt, solche vertieften Anstrengungen zu unternehmen. Das sei vorliegend jedoch nicht der Fall gewesen.

#### Fazit

In Zeiten der COVID-19-Pandemie ist auf die Interessen der Gesellschafter besondere Rücksicht zu nehmen. Gerade das Recht zur Teilnahme an der Gesellschafterversammlung, das zum unentziehbaren Kernbereich der Mitgliedschaftsrechte eines jeden Gesellschafters zählt, darf angesichts der geltenden Reisebeschränkungen und -erschwerungen nicht durch zu kurze Fristen eingeschränkt werden. Jedoch ist spiegelbildlich von den Gesellschaftern zu fordern, dass diese im Bereich des Zumutbaren erhöhte Anstrengungen zur Ermöglichung der Reise zum Ort der Versammlung unternehmen.

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