

## Newsletter Juni 2024

Sehr geehrte Damen und Herren,  
sehr geehrte Mandantinnen,  
sehr geehrte Mandanten,

aufgrund der großen Rechtsberatungsnachfrage habe ich mich entschlossen erneut einen monatlichen kostenlosen Newsletter zur Verfügung zu stellen, so wie es bereits in den letzten Jahren auch in der alten Sozietät von mir gehandhabt wurde. In diesem Newsletter stelle ich sodann zukünftig die aktuelle Gesetzgebung sowie die Rechtsprechung in den Gebieten dar, welche in meinen Kompetenzbereich fallen. Wenn Sie einen Überblick über meine Rechtsgebiete erhalten wollen, besuchen Sie auch gerne meine Homepage [www.stephan-niehaus.de](http://www.stephan-niehaus.de).

Der kostenlose Newsletter erscheint monatlich neu auf meiner Homepage [www.stephan-niehaus.de](http://www.stephan-niehaus.de) unter der Rubrik „Aktuelles“. Wenn Sie den kostenlosen Newsletter gerne direkt an Ihre Email-Adresse geschickt bekommen wollen, abonnieren Sie diesen ebenfalls über meine Internetseite. Der Widerruf ist jederzeit möglich.

### Gliederung:

#### I. Arbeitsrecht

**1. Der Arbeitgeber darf Rot als Farbe der Arbeitsschutzhose bestimmen,**  
*LAG Düsseldorf, Urt. v. 21.05.2024 – 3 SLa 224/24*

**2. Bewerbungsunterlagen: Die Bewerbungsunterlagen müssen für den Betriebsrat nicht mehr ausgedruckt werden, wenn eine Recruiting-Software genutzt wird,**  
*Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 13.12.2023 – 1 ABR 28/22*

**3. Voraussetzungen einer Druckkündigung,**  
*Landesarbeitsgericht Nürnberg, Urt. v. 12.12.2023 – 7 Sa 61/23*

**4. Bundesarbeitsgericht: Anrechnung auf den Annahmeverzugslohn,**  
*BAG, Urt. vom 24.01.2024 – 5 AZR 331/22*

**5. Altersdiskriminierung bei einer Stellenanzeige „Digital Native“,**  
*Arbeitsgericht Heilbronn, Urt. v. 18.01.2024 – 8 Ca 191/23*

## **6. Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates bei einem Verbot der Smartphonennutzung während der Arbeitszeit?**

*BAG, Beschluss vom 17.10.2023 – 1 ABR 24/22*

## **7. Arbeit auf Abruf, § 12 TzBfG**

*Bundesarbeitsgericht, Urt. vom 18.10.2023 – 5 AZR 22/23*

## **II. Gesellschaftsrecht**

### **1. Urlaubsabgeltungsanspruch für Fremdgeschäftsführer**

*Bundesarbeitsgericht, Urt. v. 25.07.2023 – 9 AZR 43/22*

## **II. Verkehrsrecht**

### **1. Alleinhaftung beim parallelen Rechtsabbiegen**

*LG Mannheim, Urt. v. 11.02.2022 – 1 S 15/21*

### **2. Nutzungsausfallentschädigung für 90 Tage**

*LG Lüneburg, Urt. v. 15.05.2024 – 3 O 130/23*

## **III. notarielle Tätigkeiten**

### **1. Schenkweise Übertragung eines Miteigentumsanteiles an einem Grundstück auf ein minderjähriges Kind,**

*BGH, Beschluss vom 18.04.2024 – V ZB 51/23*

### **2. Sondereigentumsfähigkeit von Stellplätzen in Duplexparkern und auf Parkpalettensystemen**

*BGH, Beschluss v. 07.03.2024 – V ZB 46/23*

## **I. Arbeitsrecht**

### **1. AG darf Rot als Farbe der Arbeitsschutzhose vorschreiben**

*LAG Düsseldorf, Urt. v. 21.05.2024 – 3 SLa 224/24*

Im vorliegenden Fall musste das Landesarbeitsgericht Düsseldorf über die Berufung in einer kündigungsschutzrechtlichen Angelegenheit entscheiden. Ein Arbeitgeber hatte angeordnet in seinem Industriebetrieb rote Arbeitsschutzhosen zu tragen. Hiergegen weigerte sich ein Mitarbeiter hartnäckig. Er wurde sodann zweimal abgemahnt. Der Arbeitnehmer hatte sich weiter beharrlich geweigert die roten Arbeitsschutzhosen zu tragen. Daraufhin erhielt der Mitarbeiter die Kündigung. Dies erfolgte laut dem Landesarbeitsgericht Düsseldorf in rechtmäßiger Weise. Der Arbeitnehmer behauptete in seinem allgemeinen Persönlichkeitsrecht betroffen zu sein. Das LAG stellte jedoch fest, dass lediglich die Sozialsphäre des Allgemeinen Persönlichkeitsrechts des Mitarbeiters betroffen sei. Für einen Eingriff reiche daher ein sachlicher Grund. Dies war vorliegend der Fall. Das Tragen von roten Arbeitsschutzhosen sollte dazu dienen in gefahrgeneigten Abteilungen sichtbar zu sein. So musste der Arbeitnehmer unter anderem auch in Räumen arbeiten, in denen Gabelstapler fahren. Vorliegend trat daher das ästhetische Empfinden des

Arbeitnehmers hinter das Arbeitsschutzinteresse des Arbeitgebers zurück. Der Arbeitnehmer hätte vorliegend daher der Weisungen entsprechen müssen.

**Tipp:** Bevor man sich weigert Weisungen des Arbeitgebers zu befolgen, sollte man die Rechtswidrigkeit solcher Weisungen vor dem zuständigen Arbeitsgericht klären lassen. Denn eine beharrliche Weigerung ohne vorherige gerichtliche Feststellung kann dazu führen, dass eine ausgesprochene Kündigung wirksam ist, wenn sich die Weisung im Kündigungsschutzverfahren als rechtmäßig erweist.

## **2. Bewerbungsunterlagen: Kein Ausdruck für den Betriebsrat bei Nutzung einer Recruiting-Software erforderlich,**

*Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 13.12.2023 – 1 ABR 28/22*

Leitsatz des BAG: „Der Arbeitgeber, der den Bewerbungsprozess um eine ausgeschriebene Stelle mithilfe eines Softwareprogramms digital durchführt, genügt seiner Pflicht zur Vorlage der Bewerbungsunterlagen an den Betriebsrat, wenn er dessen Mitgliedern für die Dauer des Zustimmungsverfahrens nach § 99 Abs. 1 BetrVG eine auf die im Programm hinterlegten Bewerbungsunterlagen bezogene – mithilfe von zur Verfügung gestellten Laptops jederzeit nutzbares – Einsichtsrecht gewährt und die Möglichkeit besteht, Notizen anzufertigen.“

## **3. Voraussetzungen einer Druckkündigung**

*LAG Nürnberg, Urt. v. 12.12.2023 – 7 Sa 61/23*

Von einer Druckkündigung spricht man, wenn Arbeitnehmer dem Arbeitgeber mit einer Eigenkündigung drohen, falls ein anderer „nicht angenehmer“ Mitarbeiter nicht gekündigt wird.

Hierzu hat das Landesarbeitsgericht Nürnberg in einem solchen Fall nochmals die Voraussetzungen herausgearbeitet und vor allem herausgearbeitet, was der Arbeitgeber in einer solchen Situation unter dem Gesichtspunkt der Verhältnismäßigkeit alles unternehmen muss, bevor dem „unliebsamen“ Mitarbeiter gekündigt werden soll. Dabei muss der Arbeitgeber alles unternehmen um den aufgebauten Druck abzuwenden. In seiner Entscheidung stellt das Landesarbeitsgericht Nürnberg klar, dass der Arbeitgeber selber aktiv tätig werden muss. So muss er von seinem arbeitgeberseitigen Weisungsrecht Gebrauch machen und auf die involvierten Arbeitnehmer einwirken. Für nicht ausreichend werden daher alleine Gespräche und die Beratung mit involvierten Arbeitnehmer angesehen.

**Tipp:** Die Voraussetzungen für eine Druckkündigung sind nach der Rechtsprechung sehr hoch. Der Arbeitgeber muss sich zunächst grundsätzlich „schützend“ vor dem zu kündigenden Arbeitnehmer stellen und alles unternehmen, damit die anderen Arbeitnehmer von ihrer Eigenkündigung Abstand nehmen. Gespräche hierzu alleine werden in der Regel nicht ausreichen. Der Arbeitgeber muss daher zunächst alles versuchen, um den „Frieden“ wieder herzustellen. Hierzu können unter anderem Mediationsverfahren etc. gehören. Vor dem Ausspruch einer Druckkündigung sollten sich Arbeitgeber daher rechtlich beraten lassen. Aber auch Arbeitnehmer sollten bei Erhalt einer solchen Druckkündigung sofort anwaltlichen Rat einholen. Dabei gilt es

zu beachten, dass gegen eine Kündigung innerhalb von drei Wochen ab Erhalt eine Kündigungsschutzklage beim zuständigen Arbeitsgericht eingereicht werden muss.

#### **4. BAG: Anrechnung auf den Annahmeverzugslohn**

*Bundesarbeitsgericht, Urt. vom 24.01.2024 – 5 AZR 331/22*

In einem weiteren Fall musste das Bundesarbeitsgericht entscheiden, welche Einkünfte, Entgelte sich der Arbeitnehmer auf den Annahmeverzugslohn anrechnen lassen muss. Diese Problematiken stellen sich in der Regel in Kündigungsschutzverfahren, wenn der Beendigungszeitpunkt laut der schriftlich ausgesprochenen Kündigung bereits vorliegt, in einem späteren Urteil jedoch festgestellt wird, dass das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht beendet wurde. Grds. muss sich der Arbeitnehmer in Zeiten des Annahmeverzuges nach § 11 KSchG das Entgelt anrechnen lassen, welches er aus einem Arbeitsverhältnis mit einem neuen Arbeitgeber erhalten hat. Darüber hinaus hat sich der Arbeitnehmer auf diesen Annahmeverzugslohn auch solche Einkünfte aus einer selbstständigen Tätigkeit anrechnen zu lassen ebenso wie aus einem freien Mitarbeiterverhältnis. Erzielt der Arbeitnehmer durch eine Tätigkeit während des Annahmeverzugs erst später einen Ertrag, kommt eine anteilmäßige Anrechnung, die der Arbeitsleistung im Verzugszeitraum entspricht, in Betracht, denn anzurechnen sei der Wert des Erwerbs, der kausal durch das Freiwerden der Arbeitskraft ermöglicht worden sei. Der Arbeitnehmer muss sich darüber hinaus aber auch das auf den Annahmeverzugslohn nach § 11 Nr. 2 KSchG anrechnen lassen, was er durch ein böswilliges Unterlassen anderweitigen Erwerbs hätte erwirtschaften können. Hierzu stellte das Bundesarbeitsgericht klar, dass dies auch der Fall sei, wenn der Arbeitnehmer in dem neuen Arbeitsverhältnis mit einem anderen Arbeitgeber vorsätzlich eine geringere Vergütung erhält, die man für die neu ausgeübte Tätigkeit eigentlich hätte erhalten müssen. Dies gelte ebenfalls, wenn der Arbeitnehmer unentgeltlich tätig werde und normalerweise für diese Tätigkeit eine Vergütung zu erwarten sei.

**Tipp:** Damit Arbeitgeber in einem Kündigungsschutzverfahren nicht Gefahr laufen im Falle eines Unterliegens Annahmeverzugslohn nachzahlen zu müssen, sollte der gekündigten Mitarbeiter nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses laut ausgesprochener schriftlicher Kündigung auf Stellenangebote anderer Arbeitgeber hingewiesen werden. Erfolgt sodann keine Bewerbung auf diese Stelle seitens des gekündigten Arbeitnehmer, könnte hier sodann ein Fall des böswilligen Unterlassens anderweitigen Erwerbs vorliegen.

#### **5. Altersdiskriminierung bei einer Stellenausschreibung „Digital Native“**

*Arbeitsgericht Heilbronn, Urt. v. 18.01.2024 – 8 Ca 191/23*

Das Arbeitsgericht Heilbronn teilt in seinem Leitsatz zum oben genannten Urteil Folgendes mit: Die Formulierung in einer Stellenausschreibung „als Digital Native fühlst Du Dich in der Welt der Social Media, der datengetriebenen PR, des Bewegtbilds .... Zu Hause“ stellt ein Indiz für eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Alters dar.

**Tipp:** Arbeitgeber sollten grundsätzlich bei einer Stellenausschreibung darauf achten, dass diese den Vorschriften des AGG entspricht und keine Diskriminierung

enthält. Sollte eine solche Diskriminierung vorliegen, muss der Arbeitgeber ggfs. mit Schadensersatzklagen rechnen.

## **6. Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates bei einem Verbot der Smartphonennutzung während der Arbeitszeit?**

*BAG, Beschluss vom 17.10.2023 – 1 ABR 24/22*

Zu dem Thema des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats zur Smartphonennutzung während der Arbeitszeit, teilt das Bundesarbeitsgericht in seinem amtlichen Leitsatz zur obigen Entscheidung mit: Dem Betriebsrat steht kein Mitbestimmungsrecht zu, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer die private Nutzung von Smartphones während der Arbeitszeit untersagt, um eine ordnungsgemäße Arbeitsleistung sicherzustellen.

## **7. Arbeit auf Abruf, § 12 TzBfG**

*BAG, Urt. v. 18.10.2023 – 5 AZR 22/23*

Grundsätzlich haben Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Möglichkeit flexible Arbeitszeiten im Rahmen eines Arbeitsvertrages nach § 12 TzBfG (Arbeit auf Abruf) zu regeln. Dabei sollten die Parteien sodann jedoch die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit im Arbeitsvertrag schriftlich festhalten. Erfolgt dies nicht, gilt die Regelung nach § 12 Abs. 1 S. 3 TzBfG, wonach eine Arbeitszeit von 20 Stunden als vereinbart gilt. Das Bundesarbeitsgericht hatte sich in der obigen Entscheidung damit zu beschäftigen, wann bei einer fehlenden vertraglichen Vereinbarung eine Abweichung von der vorgenannten gesetzlichen Regelung möglich ist. Hierzu heißt es in den amtlichen Leitsätzen der Entscheidung: Eine Abweichung davon kann im Wege der ergänzenden Vertragsauslegung nur dann angenommen werden, wenn die gesetzliche Regelung nicht sachgerecht ist und objektive Anhaltspunkte dafür vorliegen, die Parteien hätten bei Vertragsschluss übereinstimmend eine andere Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit gewollt.

**Tipp:** Arbeitgeber sollten daher in ihren Arbeitsverträgen klare Regelungen haben. Ansonsten müsste eine Auslegung durch die Gerichte erfolgen, wobei das Ergebnis offen ist und hier dann Rechtsunsicherheit besteht.

## **II. Gesellschaftsrecht**

### **1. Urlaubsabgeltungsanspruch für Fremdgeschäftsführer**

*BAG, Urt. v. 25.07.2023 – 9 AZR 43/22*

In einem Fall hatte das Bundesarbeitsgericht darüber zu entscheiden, ob einem Fremdgeschäftsführer ein Urlaubsabgeltungsanspruch zusteht. Dabei ergibt sich aus § 1 BurlG, dass jeder Arbeitnehmer in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub hat. Nach § 2 BurlG sind Arbeitnehmer im Sinne des Gesetzes Arbeiter und Angestellte sowie die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten. Als Arbeitnehmer gelten auch arbeitnehmerähnliche Personen. Wenn das Arbeitsverhältnis beendet ist und der Urlaub nicht vollständig genommen werden konnte, ist dieser nach § 7 Abs. 4 BurlG abzugelten. Vorliegend entschied das Bundesarbeitsgericht, dass auch einem Fremdgeschäftsführer ein Urlaubsabgeltungsanspruch aus § 7 Abs. 4 BurlG zustehen kann. Es kommt

vorliegend nicht auf den nationalen Arbeitnehmerbegriff an, sondern auf den unionsrechtlichen Arbeitnehmerbegriff. Nach dem Europäischen Gerichtshof ist „Arbeitnehmer“ jede Person, die eine tatsächliche und echte Tätigkeit ausübt, wobei Tätigkeiten außer Betracht bleiben, die einen so geringen Umfang haben, dass sie sich als völlig untergeordnet und unwesentlich darstellen. Wesentliches Element für ein Arbeitsverhältnis ist jedoch, dass jemand während einer bestimmten Zeit für einen anderen nach dessen Weisung Leistungen erbringt, für die er als Gegenleistung eine Vergütung erhält. Im vorliegenden Fall ging das Bundesarbeitsgericht vorliegend von einer Weisungsgebundenheit der Klägerin aus, denn es gab Vorgaben zu den Arbeitszeiten und es musste eine bestimmte Anzahl von Telefonaten und Besuchen nachgewiesen werden. Darüber hinaus musste die Klägerin typische Aufgaben eines Angestellten erfüllen, wie z. B. Kaltakquise, Kundenbesuche, Kontroll- und Überwachungsaufgaben.

**Tipp:** Fremdgeschäftsführer sollte daher bei einer Beendigung des Geschäftsführeranstellungsvertrages prüfen, ob Sie eventuell auch unter den unionsrechtlichen Arbeitnehmerbegriff fallen. Es könnten sich dann eventuell erhebliche Urlaubsabgeltungsansprüche ergeben.

### **III. Verkehrsrecht**

#### **1. Alleinhaftung beim parallelen Rechtsabbiegen**

LG Mannheim, Urt. v. 11.02.2022 – 1 S 15/21

Das Landgericht Mannheim musste über die Haftungsverteilung eines Unfalles beim gleichzeitigen parallelen Rechtsabbiegen entscheiden. Dabei stellte das Landgericht Mannheim fest, dass für den links befindlichen Kraftfahrzeugführer erhebliche Sorgfaltspflichten gelten. Dieser muss sich grundsätzlich nach § 9 Abs. 1, 2 StVO möglichst weit rechts einordnen. Hält er sich hieran nicht, trifft ihn eine erhöhte Sorgfaltspflicht. Er muss dann den vorschriftsgemäß eingeordneten Rechtsabbieger sorgfältig beobachten, darf ihn nicht behindern, in Bedrängnis bringen oder gefährden und ihm notfalls den Vortritt lassen. Hält er sich hieran nicht und kommt es sodann zum Unfall, trifft den Fahrer die alleinige Haftung.

#### **2. Nutzungsausfallentschädigung für 90 Tage**

LG Lüneburg, Urt. V. 15.05.2024 – 3 O 130/23

Das Landgericht Lüneburg hatte in diesem Jahr über einen Fall entschieden, in dem einem Geschädigten eine Nutzungsausfallentschädigung für die Nichtnutzung seines beschädigten Fahrzeuges für 90 Tage zugesprochen wurde. Dies wurde auf die zögerliche Regulierung der Versicherung gestützt. Der Geschädigte und sein Rechtsanwalt hatten rechtzeitig alle Unterlagen und Erklärungen abgegeben. Die Versicherung blieb jedoch anscheinend lange untätig. Der Geschädigte war auch nicht verpflichtet die Reparatur bereits in Auftrag zu geben und damit Kosten in fünfstelliger Höhe vorzuschießen. Der Kläger hätte sich nämlich möglicherweise den Vorhalt seitens der Versicherung entgegenhalten müssen durch seine sinnlose Reparatur gegen die Schadensminderungspflicht verstoßen zu haben. Dieser Gefahr musste sich der Geschädigte jedoch nicht aussetzen.

**Tipp:** Bei einer Schadensregulierung sollten der gegnerischen Kfz-Haftpflichtversicherung schnell alle erforderlichen Erklärungen und Unterlagen zur Verfügung gestellt werden.

## **IV. notarielle Angelegenheiten**

### **1. Schenkweise Übertragung eines Miteigentumsanteiles an einem Grundstück an ein minderjähriges Kind**

*BGH, Beschluss vom 18.04.2024 – V ZB 51/23*

In seinem Beschluss vom 18.04.2024 musste sich der Bundesgerichtshof mit dem Fall beschäftigen, ob bei einer Übertragung eines Miteigentumsanteiles von den Eltern auf das minderjährige Kind die Genehmigung eines Ergänzungspflegers erforderlich war. In diesem Fall erklärten die Eltern für sich aber sodann auch im Namen des minderjährigen Kindes die Auflassung. Es stellte sich sodann die Frage, ob hierfür die Zustimmung eines Ergänzungspflegers erforderlich ist. Dies verneinte der BGH für den Fall, dass der Miteigentumsanteil an einem nicht vermieteten oder verpachteten Grundstück besteht. Dann ist die Auflassung an das minderjährige Kind lediglich rechtlich vorteilhaft i. S. v. § 107 BGB. Das Kind musste nicht damit rechnen mit schuldrechtlichen Verpflichtungen aus Mietverträgen oder Pachtverträgen belastet zu werden.

**Tipp:** Bei der Beteiligung von Minderjährigen an Rechtsgeschäften, an denen sowohl die Eltern als auch die Kinder beteiligten sind, sollte immer an die Prüfung eines Ergänzungspflegers und einer etwaigen Genehmigung des zuständigen Gerichts gedacht werden. Ansonsten besteht die Gefahr, dass der Vertrag nicht zum Vollzug kommt.

### **2. Sondereigentumsfähigkeit von Stellplätzen in Duplexparkern und auf Parkpalettensystemen**

*BGH, Beschluss v. 07.03.2024 – V ZB 46/23*

Vor der WEG-Novelle waren nach der alten Regelung in § Abs. 2 Satz 2 WEG a. F. ein einzelner Stellplatz innerhalb einer Doppelstockgarage (sog. Duplexparker) sowie ein einzelner Stellplatz auf einem Parkpalettensystem (sog. Palettenparker) nicht sondereigentumsfähig. Nach der WEG-Novelle ist dies nunmehr nach § 3 Abs. 1 Satz 2 WEG möglich.

In der Vergangenheit nutzte man hierfür gerne das Rechtsinstitut des Sondernutzungsrechtes. Auch für offene Stellflächen auf dem Grundstück, die sich nicht in einer Garage befanden, nutzte man gerne hierfür Sondernutzungsrechte. Seit der WEG-Novelle besteht die Möglichkeit, auch an diesen Stellflächen Sondereigentum zu begründen. In der Vergangenheit bestand gerade für Bauträger die Gefahr, dass einige Stellflächen bei der Zuordnung mit Sondernutzungsrechten vergessen wurden und sodann im Gemeinschaftseigentum verblieben. Durch die sofortige Begründung von Sondereigentum besteht diese Gefahr nunmehr nicht mehr. Auch bietet dieses die Möglichkeit der gesonderten Veräußerung.

**Tipp:** Bauträger sollten sich über diese Vorteile des Sondereigentums informieren.

Sollten zu den einzelnen Entscheidungen Fragen bestehen, können Sie sich gerne an mich wenden.

Mit freundlichen Grüßen

Stephan Niehaus  
Rechtsanwalt und Notar  
Fachanwalt für Arbeitsrecht  
Fachanwalt für Verkehrsrecht