

Kanzlei Stephan Niehaus, Denekamper Straße 4, 48529 Nordhorn

**Stephan Niehaus**  
Rechtsanwalt und Notar  
Fachanwalt für Arbeitsrecht  
Fachanwalt für Verkehrsrecht

Mitglied in den Arbeitsgemeinschaften  
- Arbeitsrecht im Deutschen Anwaltverein  
- Verkehrsrecht im Deutschen Anwaltverein  
- Anwaltsnotariat im Deutschen Anwaltverein

Denekamper Straße 4  
48529 Nordhorn  
Telefon 0 59 21 / 811 95 90  
Telefax 0 59 21 / 811 95 99

[www.stephan-niehaus.de](http://www.stephan-niehaus.de)  
[anwalt@stephan-niehaus.de](mailto:anwalt@stephan-niehaus.de)

## Newsletter April 2025

Sehr geehrte Leserin,  
Sehr geehrter Leser,  
sehr geehrte Mandantin und Mandant,

anbei erhalten Sie den Newsletter April 2025. In diesem sind wie immer die Entscheidungen enthalten, die im April 2025 veröffentlicht wurden. Sollten Sie Fragen zu den einzelnen Entscheidungen haben, können Sie sich jederzeit gerne melden.

### Gliederung

#### § 1 Arbeitsrecht

1. Anspruch auf Überstundenvergütung, Darlegungs- und Beweislast, LAG Niedersachsen, Urt. v. 09.12.2024 – 4 SLa 52/24
2. Unzumutbarer Entzug von Homeoffice, LAG Köln, Urt. v. 11.07.2024 – 6 Sa 579/23
3. Benachteiligung von Teilzeitarbeitskräften durch unzulässige tarifvertragliche Überstundenregelung, BAG, Urt. v. 5.12.2024 – 8 AZR 370/20
4. Zur angemessenen Dauer der Probezeit im befristeten Arbeitsverhältnis, BAG, Urt. v. 5.12.2024 – 2 AZR 275/23

#### § 2 Verkehrsrecht, Versicherungsrecht

1. Rechtsfahrgebot und erhöhte Betriebsgefahr,

##### **Achtung neue Bankverbindung!**

Bankverbindungen:  
Grafschafter Volksbank eG  
IBAN: DE19 2806 9956 5701 5813 00  
BIC: GENODEF1NEV

Kreissparkasse Nordhorn  
IBAN: DE93 2675 0001 0151 8561 50  
BIC: NOLADE21NOH

Steuernummer:  
55/131/14468  
USt-IdNr.:  
DE361154882

OLG Saarbrücken, Urt. v. 13.12.2024 – 3 U 23/24

2. Angemessene Frist für die Annahme des Antrags auf Abschluss eines Versicherungsvertrages,

OLG Karlsruhe, Urt. v. 24.10.2024 – 12 U 108/21

3. Keine Erfüllung der Aufklärungsobliegenheiten bei Benachrichtigung des Versicherungsmaklers,

OLG Saarbrücken, Urt. v. 12.02.2025 – 5 U 42/24

4. Neupreisschädigung für ein Campingfahrzeug,

LG Itzehoe, Urt. v. 17.1.2025 – 3 O 285/24

### **§ 3 Notariat**

1. Abfindung bei Ausscheiden aus einer GmbH; aufschiebend bedingtes Abtretungsverbot, OLG München, Urt. v. 16.01.2025 – 23 U 5949/22

2. Mittlere Art und Güte eines Tiefgaragenstellplatzes; kein Anspruch eines Erwerbers, mit einem Mittelklassefahrzeug in einem Zug ein- und ausparken zu können,

KG, Urt. v. 12.03.2025 – 21 U 138/24

### **§ 1 Arbeitsrecht**

#### **1. Anspruch auf Überstundenvergütung, Darlegungs- und Beweislast, LAG Niedersachsen, Urt. v. 09.12.2024 – 4 SLa 52/24**

Es kommt häufig zu Streitigkeiten zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber über die Vergütung von Überstunden. Hierzu muss der Arbeitnehmer im Prozess genau angeben, an welchen Tagen genau unter Zeitangaben Überstunden geleistet wurden und ob diese vom Arbeitgeber angeordnet wurden oder betrieblich erforderlich waren. Was der Arbeitgeber zu den Darlegungen des Arbeitnehmers im Prozess genau vortragen muss, hatte das Landesarbeitsgericht Niedersachsen in seiner vorliegenden Entscheidung festgehalten. Das Gericht stellte hierfür folgende Grundsätze auf:

§ 3 Abs. 2 Nr. 1 ArbSchG beinhaltet bei einem unionsrechtskonformen Verständnis auch die – grundsätzliche – Verpflichtung der Arbeitgeberin, ein System zur Erfassung der von ihren Arbeitnehmern geleisteten täglichen Arbeitszeit einzuführen, das Beginn und Ende und damit die Dauer der Arbeitszeit einschließlich der Überstunden umfasst. Es gibt keinen Grund, warum es der Arbeitgeberin im Hinblick auf eine ohnehin bestehende Verpflichtung zur Arbeitszeitaufzeichnung nicht zumutbar sein soll, ihre hieraus gewonnenen Erkenntnisse dem Arbeitnehmer im Überstundenprozess auf dessen Vortrag entgegenzuhalten.

Im vorliegenden Fall hielt das LAG Niedersachsen den Vortrag der Arbeitgeberin nicht für ausreichend. So habe die Arbeitgeberin insbesondere nicht vorgetragen, welche Arbeiten der Arbeitnehmerin konkret aufgetragen worden seien und dass diese in der vereinbarten Arbeitszeit hätten geleistet werden können. Auch habe die Arbeitgeberin zu keinem einzigen von der Arbeitnehmerin in ihrer Aufstellung genannten Daten konkret vorgetragen, dass keine oder geringere Arbeitsleistung erbracht worden sei. Schließlich sei auch zu berücksichtigen, dass die Arbeitgeberin ihrer Verpflichtung, die Arbeitszeit zu erfassen, nicht nachgekommen ist.

Das Landesarbeitsgericht stellt in seiner Entscheidung zwar fest, dass sich nach der Recht-

sprechung des Bundesarbeitsgerichts die Missachtung der Verpflichtung zur Arbeitszeiterfassung nicht auf die Darlegungs- und Beweislast in Form einer Beweislastumkehr oder einer Beweislastverschiebung auswirke. Allerdings erkennt das Gericht eine „substantiierte Erwiderngslast“ des Arbeitgebers auf den Vortrag des Arbeitnehmers zu den geleisteten Arbeitszeiten. Wenn der Arbeitgeber diesen Darlegungen aufgrund fehlender Arbeitszeiterfassung nicht entgegentreten könne, könne das nicht unberücksichtigt bleiben.

## **2. Unzumutbarer Entzug von Homeoffice, LAG Köln, Urt. v. 11.07.2024 – 6 Sa 579/23**

Auch der Widerruf der einmal gegebenen Erlaubnis, die Arbeitsleistung vom Homeoffice aus zu erledigen, ist eine Ausübung des arbeitgeberseitigen Direktionsrechtes und als solche am Erfordernis billigen Ermessens zu überprüfen.

Wird der Betriebsstandort, dem der im Homeoffice arbeitende Arbeitnehmer bisher zugewiesen war, geschlossen und der Arbeitnehmer einem neuen Standort zugewiesen, ohne dass sich der Inhalt der geschuldeten Arbeit ändert, ist diese Neuzuweisung allein kein sachlicher Grund, der die Weisung, nunmehr 500 km entfernt zu arbeiten, als billig erscheinen lassen könnte.

## **3. Benachteiligung von Teilzeitarbeitskräften durch unzulässige tarifvertragliche Überstundenregelung, BAG, Urt. v. 5.12.2024 – 8 AZR 370/20**

Eine tarifvertragliche Regelung, die für das Verdienen von Überstundenzuschlägen auch bei Teilzeitarbeit das Überschreiten der regelmäßigen Arbeitszeit eines in Vollzeit beschäftigten Arbeitnehmers voraussetzt, behandelt in Teilzeit beschäftigte Arbeitnehmer wegen der Teilzeit schlechter als vergleichbare Vollzeitmitarbeiter. Sie verstößt gegen das Verbot der Diskriminierung von in Teilzeit beschäftigten Arbeitnehmern nach § 4 Abs. 1 TzBfG, wenn es an sachlichen Gründen für die Ungleichbehandlung fehlt.

Liegen sachliche Gründe für die Ungleichbehandlung nicht vor, bewirkt eine solche tarifvertragliche Regelung zugleich eine gegen § 7 Abs. 1 AGG verstoßende mittelbare Benachteiligung weiblicher Arbeitnehmer wegen des Geschlechts, wenn innerhalb der Gruppe der in Teilzeit beschäftigten Arbeitnehmer signifikant mehr Frauen als Männer vertreten sind.

## **4. Zur angemessenen Dauer der Probezeit im befristeten Arbeitsverhältnis, BAG, Urt. v. 5.12.2024 – 2 AZR 275/23**

Die Vereinbarung einer Probezeit, die der Gesamtdauer des befristeten Arbeitsverhältnisses entspricht, ist in der Regel unverhältnismäßig.

Die Vereinbarung einer am Maßstab des § 15 Abs. 3 TzBfG zu langen Probezeit in einem Arbeitsvertragsformular lässt die darauf bezogene Vereinbarung entfallen, wenn es sich um Allgemeine Geschäftsbedingungen oder jedenfalls um vorformulierte Vertragsbedingungen handelt. Eine geltungserhaltende Reduktion der arbeitsvertraglichen Vereinbarung auf das angemessene Maß ist nicht möglich.

Die Unwirksamkeit der Probezeitvereinbarung lässt die ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses unberührt.

Die Auslegungsbedürftigkeit einer Vertragsklausel führt nicht automatisch zu deren Intransparenz.

Endet das Arbeitsverhältnis durch eine Befristung, darf eine vereinbarte Probezeit gemäß §

15 Abs. 3 TzBfG jedenfalls ohne Hinzutreten von besonderen Umständen nicht der gesamten Befristungsdauer entsprechen.

Ist neben oder in einer Vereinbarung über die Probezeit eine Abrede über die Beendigung des befristeten Arbeitsvertrags durch eine ordentliche Kündigung getroffen, bleibt deren Wirksamkeit von der Unwirksamkeit einer unverhältnismäßig langen Probezeit unberührt.

Die unverhältnismäßige Dauer der Probezeit hat zur Folge, dass eine Kündigung das Arbeitsverhältnis nicht mit der verkürzten Frist des § 622 Abs. 3 BGB beendet.

## **§ 2 Verkehrsrecht, Versicherungsrecht**

### **1. Rechtsfahrgebot und erhöhte Betriebsgefahr, OLG Saarbrücken, Urt. v. 13.12.2024 – 3 U 23/24**

Das OLG Saarbrücken hatte eine Entscheidung zu treffen über die Haftungsverteilung bei der Kollision eines nach rechts in eine bevorrechtigte Straße Einbiegenden und einem von rechts kommenden Vorfahrtsberechtigten, der in zulässiger Weise an parkenden Fahrzeugen vorbeifährt, die die Fahrbahn verengten. Vorliegend ging es um die Frage, ob der Vorfahrtsberechtigte gegen das Rechtsfahrgebot verstoßen hat und damit die Betriebsgefahr erhöht wurde. Dann wäre es vorliegend zu einer Haftungsquote gekommen. Eine solche erhöhte Betriebsgefahr verneinte das OLG Saarbrücken. Nach § 2 Abs. 2 StVO ist „möglichst weit rechts“ zu fahren. Das Rechtsfahrgebot bedeutet nicht, äußerst rechts oder soweit technisch möglichst rechts zu fahren. Es gilt vielmehr, wie schon der Wortlaut erkennen lässt, nicht starr, sondern gewährt je nach den Umständen im Rahmen des Vernünftigen einen gewissen Beurteilungsfreiraum. Welche Anforderungen das Rechtsfahrgebot im konkreten Fall stellt, ist daher unter Berücksichtigung aller Umstände, insbesondere der Örtlichkeit, der Fahrbahnbreite und -beschaffenheit, der Fahrzeugart, eines vorhandenen Gegenverkehrs, der erlaubten und der gefahrenen Geschwindigkeit sowie der jeweiligen Sichtverhältnisse zu bestimmen. Nach diesen Grundsätzen konnte ein unfallursächlicher Verstoß des Vorfahrtsberechtigten nicht festgestellt werden, weil die rechte Seite der unmarkierten Fahrbahn des Vorfahrtsberechtigten durch ein in der Nähe der Einmündung parkendes Fahrzeug blockiert war. Der Vorfahrtsberechtigte war es deshalb erlaubt, nach Maßgabe des § 6 StVO an diesem Fahrzeug vorbeizufahren und hierzu die linke Fahrbahnseite zu benutzen, während der Einbiegende als Wartepflichtiger ohne weiteres mit Gegenverkehr auf der eigenen Fahrbahnhälfte zu rechnen hatte, dem auch durch möglichst weites Rechtsfahren beim Einbiegen nicht sicher ausgewichen werden konnte.

### **2. Angemessene Frist für die Annahme des Antrags auf Abschluss eines Versicherungsvertrages, OLG Karlsruhe, Urt. v. 24.10.2024 – 12 U 108/21**

Die Frist zur Annahme eines Antrags auf Abschluss eines Lebensversicherungsvertrages kann unter besonderen Umständen bis zu sechs Wochen betragen.

Die nach objektiven Maßstäben zu bestimmende Frist zur Annahme setzt sich zusammen aus der Zeit für die Übermittlung des Antrages an den Empfänger, dessen Bearbeitungs- und Überlegungszeit sowie der Zeit der Übermittlung der Antwort an den Antragenden. Sie beginnt daher schon mit der Abgabe der Erklärung und nicht erst mit deren Zugang bei dem Empfänger. Die Überlegungsfrist bestimmt sich vor allem nach der Art des Angebots. Nach seinem Inhalt ist zu beurteilen, ob der Antragende die Behandlung des Angebots als eilbedürftig erwarten darf. Zu den regelmäßigen Umständen im Sinne des § 147 Abs. 2 BGB gehören auch verzögernde Umstände, die der Antragende kannte oder kennen musste. Im konkreten Fall entschied das Gericht, dass hier die Annahmefrist bis zu sechs Wochen betragen kann. So war von Relevanz, dass die Antragstellung auf den Zeitraum zwischen

Weihnachten und Neujahr fiel, bei dem es sich um eine für den Versicherungsnehmer ohne Weiteres absehbare Urlaubszeit handelt, in der üblicherweise – gerade auch in einem größeren Unternehmen – ein nicht unerheblicher Teil der Beschäftigten abwesend ist. Zudem war zu berücksichtigen, dass zum Jahreswechsel 2004/2005 das Steuerprivileg für Lebensversicherungen wegfiel, weshalb zum Jahresende mit einer Vielzahl von Anträgen zu rechnen war.

### **3. Keine Erfüllung der Aufklärungsobliegenheit bei Benachrichtigung des Versicherungsmaklers, OLG Saarbrücken, Urt. v. 12.02.2025 – 5 U 42/24**

Häufig wegen Obliegenheitspflichten seitens des Versicherungsnehmers aus der Vollkaskoversicherung verletzt, die dazu führen, dass die Versicherung nicht leisten muss. Aus den meisten Allgemeinen Kraftfahrtbedingungen ergibt sich, dass der Versicherungsnehmer zu einer Aufklärungspflicht verpflichtet ist, „alles“ zu tun, was zur Feststellung des Versicherungsfalles und des Umfangs der Leistungspflicht der Versicherung erforderlich ist. Im vorliegenden Fall sah das Gericht diese Aufklärungspflicht nicht dadurch als erfüllt an, dass einem nicht der Sphäre des Versicherers zuzurechnenden Versicherungsmaklers der Unfall gemeldet wurde. Des weiteren entschied das Gericht, dass es für eine arglistige Verletzung der Aufklärungsobliegenheiten sprechen kann, wenn der Versicherungsnehmer nach einem nächtlichen Verkehrsunfall keine Unbeteiligten hinzuzieht, das schwer beschädigte Fahrzeug von der Unfallstelle entfernt, den Vorfall erst zwei Tage später der Polizei meldet, ohne die Verzögerung plausibel zu erläutern und bis zu dem Zeitpunkt, zu dem die erforderlichen Feststellungen hätten nachgeholt werden können, lediglich den Abschleppdienst beauftragt und seinen Versicherungsmakler um eine Schadensmeldung bittet.

### **4. Neupreisentschädigung für ein Campingfahrzeug, LG Itzehoe, Urt. v. 17.1.2025 – 3 O 285/24**

Für ein als Campingfahrzeug versichertes Kfz kann die Neupreisentschädigung nach A.2.6.1. AKB 2021 nicht verlangt werden, wenn diese bedingungsgemäß nur für Pkw vom Versicherer geleistet wird.

Abschleppkosten sind in der Kaskoversicherung nicht versichert, wenn ein Totalschaden vorliegt.

## **§ 3 Notariat**

### **1. Abfindung bei Ausscheiden aus einer GmbH; aufschiebend bedingtes Abtretungsverbot, OLG München, Urt. v. 16.01.2025 – 23 U 5949/22**

Eine Satzungsregelung, wonach die verbleibenden Gesellschafter einer GmbH nach Ausscheiden eines Mitgesellschafters die Übertragung des betreffenden Geschäftsanteils an die verbleibenden Gesellschafter oder an Dritte beschließen können, kann ein aufschiebend bedingtes Abtretungsangebot an den von den übrigen Gesellschaftern im Beschluss benannten Vertragspartner enthalten.

In einem solchen Fall ist durch Auslegung des Gesellschaftsvertrages zu ermitteln, wer Schuldner der Abfindung in Form des Kaufpreises sein soll.

**2. Mittlere Art und Güte eines Tiefgaragenstellplatzes; kein Anspruch eines Erwerbers, mit einem Mitteklassfahrzeug in einem Zug ein- und ausparken zu können,  
KG, Urt. v. 12.03.2025 – 21 U 138/24**

Für die übliche Nutzung eines Tiefgaragenstellplatzes muss jedenfalls eine Fahrtaktik zum Abstellen des Fahrzeuges möglich sein, die ohne einen erhöhten Rangieraufwand oder ohne nennenswerte Komforteinbuße auskommt.

Sofern nichts anderes vereinbart ist, hat der Erwerber eines Tiefgaragenstellplatzes keinen Anspruch darauf, mit einem Mitteklassfahrzeug in einem Zug ohne Korrekturzüge ein- und ausparken zu können, den Stellplatz vorwärts ansteuern und vorwärts ohne Korrekturzug einparken zu können oder eine Wendemöglichkeit in unmittelbarer Nähe seines Stellplatzes nutzen zu können.

Der geschuldete Standard der mittleren Art und Güte ist erst dann unterschritten, wenn das Ein- und Ausparken die Grenze des Zumutbaren mit einem durchschnittlichen Fahrzeug und durchschnittlichen Fahrkünsten überschreitet. In diesem Rahmen hat der Erwerber gewisse Toleranzen beim Komfort- des Ein- und Ausparkens hinzunehmen.

Mit freundlichen Grüßen

Stephan Niehaus  
Rechtsanwalt und Notar  
Fachanwalt für Arbeitsrecht  
Fachanwalt für Verkehrsrecht