

The background of the entire page is a teal-tinted photograph of an industrial manufacturing environment. In the foreground on the right, a large, metallic gear is suspended from above by a mechanical arm. Below it, another gear is partially visible, resting on a surface. The background is filled with various pieces of industrial machinery, including conveyor belts and structural frames, all slightly out of focus. The overall lighting is bright, with some reflections on the metal surfaces.

**LOSCHELDER**

**Newsletter Arbeitsrecht  
Februar 2025**

## **Inhalt**

### **Neues aus der Rechtsprechung**

**Unwirksamkeit uneingeschränkter und ewiger Geheimnisschutzklauseln („Catch-all-Klauseln“)**

### **Neues aus der Rechtsprechung**

**BAG relativiert Beweiswert einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung bei zeitlicher Koinzidenz mit Eigenkündigung**

### **Neues aus der Rechtsprechung**

**Wirksamkeit einer Probezeitkündigung: Kein „Wegarbeiten“ der Wartezeit durch Mehrarbeit**

### **Neues aus der Rechtsprechung**

**LSG Baden-Württemberg: Fahrt zur Tankstelle nicht unfallversichert**

## Neues aus der Rechtsprechung

### Unwirksamkeit uneingeschränkter und ewiger Geheimnisschutzklauseln („Catch-all-Klauseln“)

*Eine formularmäßig vereinbarte Vertragsklausel, die den Arbeitnehmer bezüglich aller internen Vorgänge beim Arbeitgeber über das Ende des Vertragsverhältnisses hinaus zeitlich unbegrenzt zum Stillschweigen verpflichtet (sog. Catch-all-Klausel), benachteiligt den Arbeitnehmer unangemessen und ist nach § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB unwirksam (BAG, Urteil vom 17.10.2024, Az. 8 AZR 172/23).*

#### Sachverhalt

Die Klägerin, Herstellerin von Füllmaschinen für Lebensmittel und Getränke sowie dazugehörigen Verpackungsmänteln (sog. Sleeves), verlangt vom Beklagten, der bei ihr als Central Technology Manager tätig gewesen war, die Unterlassung der Weitergabe von Geschäftsgeheimnissen. Der Arbeitsvertrag formulierte zur Geheimhaltung:

*„Herr D. wird über alle Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse sowie alle sonstigen ihm im Rahmen der Tätigkeit zur Kenntnis gelangenden Angelegenheiten und Vorgänge der Gesellschaft Stillschweigen bewahren. Er wird dafür Sorge tragen, dass Dritte nicht unbefugt Kenntnis erlangen. Die Verpflichtung zur Geheimhaltung besteht auch über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus und umfasst auch die Inhalte dieses Vertrages.“*

Der Beklagte wechselte 2017 zu einem Hauptkunden der Klägerin. Diese warf ihm im Oktober 2018 vor, 2015 unter falschem Namen Geschäftsgeheimnisse an einen Wettbewerber weitergegeben zu haben.

Sie nahm ihn aus Verletzung der arbeitsvertraglichen Geheimhaltungsverpflichtung und wegen des Verrats von Geschäfts- und Betriebsgeheimnissen i.S.v. § 17 Abs. 1 UWG, der bis einschließlich 25.04.2019 gegolten hatte, auf Unterlassung in Anspruch. Das Arbeitsgericht und das LAG haben den Antrag abgewiesen.

## **Entscheidung des Gerichts**

Die Revision bleibt erfolglos. Der Senat verneint sowohl gesetzliche Unterlassungsansprüche nach § 6 GeschGehG als auch vertragliche Ansprüche aus der Geheimhaltungsklausel.

Die nach § 2 Nr. 1b) GeschGehG zu ergreifenden Geheimhaltungsmaßnahmen hängen danach von der Art des Geschäftsgeheimnisses und dessen konkreter Nutzung ab. Wer Schutz nach dem GeschGehG begehre, müsse darlegen, welche Geheimhaltungsmaßnahmen er getroffen habe und deren Angemessenheit bezogen auf das Geheimnis im konkreten Einzelfall.

Das habe die Klägerin nicht getan. Ihr Vortrag habe sich auf pauschale Behauptungen beschränkt, so dass eine Beurteilung der Geheimnisschutzmaßnahmen nicht möglich sei. Es fehle an arbeitsvertraglichen Verschwiegenheitsklauseln und technischer Sicherheitsmaßnahmen und einer angemessenen IT-Sicherheit. Auch bei diesem vor Inkrafttreten des GeschGehG geschehenen Altfall seien die Voraussetzungen des § 6 GeschGehG und nicht nur die des § 17 UWG zu prüfen.

Soweit die Catch-all-Klausel den Beklagten sachlich und zeitlich uneingeschränkt zur Verschwiegenheit verpflichten solle, benachteilige sie ihn unangemessen i.S.v. § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB. Eine nachvertragliche Verschwiegenheitsverpflichtung könne sich allenfalls auf einzelne konkret bestimmte Geschäftsgeheimnisse beziehen, weil dies sonst im Widerspruch zu Art. 12 Abs. 1 GG stehe. Die hier zu bewertende Klausel würde einem Arbeitnehmer die Nutzung seines Wissens bei einem neuen Arbeitgeber in adäquater Position oder bei selbstständiger Tätigkeit faktisch untersagen. Dazu bedürfte es eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots nach §§ 74 ff. HGB.

## **Praxishinweis**

Das Urteil ist ein nicht ganz unerwarteter Paukenschlag für die Beratungspraxis. Aus einer Catch-all-Klausel kann der Geheimnisinhaber danach keine Rechte herleiten. Unternehmen müssen die Maßnahmen nach § 2 Nr. 1b) GeschGehG nicht nur durchführen, sondern auch prozessual verwertbar dokumentieren und das substantiiert im Prozess vortragen.

Unseres Erachtens ist das Urteil so zu verstehen, dass sich das Fehlen angemessener Geheimhaltungsmaßnahmen nicht nur aus der Gesamtschau der technisch-organisatorischen Maßnahmen und wirksamer arbeitsvertraglicher Geheimhaltungsklauseln ergibt. Das BAG ist wohl so zu verstehen, dass schon die Unwirksamkeit der Geheimhaltungsklausel zum Fehlen angemessener Geheimhaltungsmaßnahmen führt. Das ist aber nicht eindeutig formuliert, so dass die Praxis noch Hoffnung haben darf, dass dieses für den Geheimnisschutz schlimme Ergebnis ausbleibt. In jedem Fall ist präzise Vertragsgestaltung geboten.



### Neues aus der Rechtsprechung

#### **BAG relativiert Beweiswert einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung bei zeitlicher Koinzidenz mit Eigenkündigung**

*Der Beweiswert einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung kann nach der Rechtsprechung des BAG erschüttert sein, wenn der Arbeitnehmer unmittelbar nach Ausspruch der Kündigung erkrankt und eine oder mehrere Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen passgenau die nach der Kündigung noch verbleibende Dauer des Arbeitsverhältnisses abdecken. Das gilt auch dann, wenn bei einer Eigenkündigung des Arbeitnehmers die Bescheinigung zeitlich erst nach Zugang der Kündigung – etwa am nächsten Arbeitstag – dem Arbeitgeber vorgelegt wird. Diese für die Praxis wichtige Entwicklung hat das BAG in einem Urteil vom 18. September 2024 (Az. 5 AZR 29/24) herausgearbeitet.*

## **Der Sachverhalt**

Der Kläger war seit Januar 2020 als Dozent bei der Beklagten beschäftigt. Am Freitag, dem 29.04.2022, übergab der Kläger der Beklagten eine schriftliche, fristgerechte Kündigung zum 31.05.2022. Am darauffolgenden Montag (02.05.2022) meldete sich der Kläger krank und erschien nicht zur Arbeit. Er legte eine Erstbescheinigung vor, welche eine Arbeitsunfähigkeit vom 02.05. bis zum 13.05.2022 bescheinigte. Die anschließende Folgebescheinigung sah eine Arbeitsunfähigkeit bis zum 31.05.2022 vor. Am 01.06.2022 nahm der Kläger eine neue Tätigkeit bei einem Konkurrenzunternehmen der Beklagten auf.

Die Beklagte zahlte daraufhin keine Vergütung für Mai 2022. Der Kläger verlangte Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall für Mai 2022.

Sowohl das Arbeitsgericht als auch das Landesarbeitsgericht hatten den Anspruch des Klägers bejaht. Dagegen wendet sich das beklagte Unternehmen.

## **Die Entscheidung des BAG**

Das BAG hat das Berufungsurteil aufgehoben und die Entscheidung an das LAG Mecklenburg-Vorpommern zurückverwiesen. Ein Arbeitnehmer hat nach § 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall durch den Arbeitgeber für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit bis zur Dauer von sechs Wochen, wenn er durch Arbeitsunfähigkeit in Folge Krankheit an seiner Arbeitsleistung verhindert ist, ohne dass ihn ein Verschulden trifft. Nach allgemeinen Grundsätzen trägt der Arbeitnehmer die Darlegungs- und Beweislast für die Anspruchsvoraussetzungen des § 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG. Der Beweis krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit wird in der Regel durch die Vorlage einer ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung iSd § 5 Abs. 1 Satz 2 EFZG geführt. Der Beweiswert der vorgelegten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung sei erschüttert und der Arbeitnehmer habe keine ausreichenden Beweismittel für seine vermeintliche Arbeitsunfähigkeit vorgelegt.

Bei der Kündigung durch den Arbeitnehmer könne der Beweiswert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung erschüttert werden, wenn der Arbeitnehmer unmittelbar nach dem Zugang der Kündigung erkrankt und nach den Gesamtumständen des zu würdigenden Einzelfalls Indizien vorlägen, die Zweifel am Bestehen der Arbeitsunfähig-

keit begründen. Hierauf deute insbesondere eine zeitliche Koinzidenz zwischen Kündigungsfrist und Dauer der bescheinigten Arbeitsunfähigkeit hin. Es sei nicht entscheidend, ob für die Dauer der Kündigungsfrist eine oder mehrere Bescheinigungen vorgelegt werden.

Die durch den Kläger nach Übergabe der Kündigung zu erbringenden Arbeitstage wurden passgenau durch die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen abgedeckt. Das erschüttere den Beweiswert.

Für die Erschütterung des Beweiswerts der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen aufgrund der zeitlichen Koinzidenz sei es entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts nicht erforderlich, dass der Kläger die Kündigung und die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung für die Zeit vom 02.05. bis zum 13.05.2022 der Beklagten „zeitgleich“ übergibt.

Der Kläger habe unmittelbar nach der Übergabe der Kündigung die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vom 02.05.2022 der Beklagten vorgelegt. Zwischen der Übergabe der Eigenkündigung des Klägers nach Beendigung der Arbeit am Freitag, dem 29.04.2022, dem Fernbleiben von der Arbeit am Montag, dem 02.05.2022, und der Vorlage der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vom selben Tag lag lediglich das ohnehin für den Kläger arbeitsfreie Wochenende. Somit bestehe ein enger zeitlicher Zusammenhang zwischen der Übergabe der Kündigung und der Vorlage der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung.

Darüber hinaus erfolgte die Bestätigung der fortdauernden Arbeitsunfähigkeit durch die Bescheinigung vom 13.05.2022 abweichend von § 5 Abs. 4 Satz 1 der Arbeitsunfähigkeits-Richtlinie über die Zweiwochenfrist hinaus bis zum 31.05.2022.

Außerdem sei zu berücksichtigen, dass der Kläger am 01.06.2022 eine neue Beschäftigung aufgenommen hat.

Das Zusammentreffen dieser Umstände begründe in der Gesamtschau ernsthafte Zweifel an dem Beweiswert der am 02.05.2022 und am 13.05.2022 ausgestellten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen.

## **Folgen für die Praxis**

Das Urteil des BAG reiht sich in die erfreuliche jüngere Rechtsprechungsentwicklung zum Beweiswert von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen ein. Der Trend in der Rechtsprechung geht dahin, dass allein die Vorlage einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung den Arbeitgeber nicht verpflichtet, eine noch so zweifelhafte Erklärung des Arbeitnehmers zu akzeptieren. Es handelt sich um eine – im Arbeitsrecht seltene – Rechtsprechungswende zugunsten des Arbeitgebers.

Im Einzelfall ist stets eine Gesamtschau aller Umstände vorzunehmen. Das Zusammentreffen ungewöhnlicher Umstände, die jeweils für sich betrachtet unverfänglich sein mögen, kann in der Gesamtschau ernsthafte Zweifel am Beweiswert einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung begründen. Als Indizien zur Erschütterung des Beweiswertes einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung können die Geschehnisse vor der Arbeitsunfähigkeit, ihr Zeitraum und die anschließenden Aktivitäten des Arbeitnehmers dienen. Den Beweiswert erschütternde Tatsachen können sich auch aus dem Sachvortrag des Arbeitnehmers oder aus der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung selbst ergeben.

Daher sollte das außerbetriebliche Verhalten während der Krankheitszeit dokumentiert werden. Die Dokumentationsobliegenheit des Arbeitgebers gilt für alle anderen in der Gesamtbetrachtung relevanten Umstände.

Das Urteil zeigt, dass es für die Erschütterung des Beweiswerts einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nicht erforderlich ist, dass die Kündigung und die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung zeitgleich übergeben werden. Im vorliegenden Fall genügte es, dass die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung dem Arbeitgeber am nächsten Arbeitstag nach der Kündigung vorgelegt wurde

Bei erheblichen Zweifeln des Arbeitgebers an dem Beweiswert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung, sollte dieser die Entgeltfortzahlung einstellen und eine plausible Begründung abwarten.





## Neues aus der Rechtsprechung

### Wirksamkeit einer Probezeitkündigung: Kein „Wegarbeiten“ der Wartezeit durch Mehrarbeit

*Wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine Probezeit vereinbaren, haben sie in den ersten sechs Monaten nach Beginn eines Arbeitsverhältnisses die Gelegenheit, sich kennenzulernen und gegebenenfalls auch schnell – innerhalb von zwei Wochen – wieder voneinander zu lösen. Das Arbeitsgericht Suhl (Urteil vom 14.08.2024, Az. 6 Ca 96/24) musste sich mit einem Arbeitnehmer beschäftigen, der zwar bisher weniger als sechs Monate gearbeitet, aber zahlreiche Überstunden abgeleistet hatte, sodass er der Meinung war, die Probezeit sei stundenmäßig zu bestimmen und daher bereits abgelaufen. Zudem rügte er die Verwendung eines falschen Firmenstempels auf dem Kündigungsschreiben.*

#### Sachverhalt

Die Parteien streiten um die Wirksamkeit einer Probezeitkündigung. Der Kläger war seit dem 01.08.2023 bei der Beklagten beschäftigt. Im Arbeitsvertrag war eine sechsmonatige Probezeit vereinbart. Die Beklagte kündigte dem Kläger am 12.01.2024 zum 26.01.2024, hilfsweise zum nächstmöglichen Termin.

Das Kündigungsschreiben enthielt in der Kopfzeile Namen und Anschrift der Beklagten; in der Unterschriftenzeile ebenfalls den Namen der Beklagten sowie den Namen eines Prokuristen der Beklagten

nebst Zusatz „ppa.“. Der Prokurist hatte die Kündigung unter Verwendung des Firmenstempels eines anderen Unternehmens unterzeichnet, für das er ebenfalls Prokura hatte.

Der Kläger hat Kündigungsschutzklage erhoben. Dabei hat er die Ansicht vertreten, eine Kündigung innerhalb der Probezeit sei nicht mehr möglich gewesen, da er bei der Beklagten bereits mehr als 1300 Arbeitsstunden geleistet habe, was bei einer monatlichen Arbeitszeit von 180 Stunden weit mehr als die sechsmonatige Probezeit darstellen würde.

Außerdem trug er vor, dass die Kündigung mit dem Stempel eines anderen Unternehmens versehen war, mit dem er keinen Vertrag hätte und die Kündigung auch aus diesem Grund unwirksam sei.

### **Entscheidung des Gerichts**

Das Arbeitsgericht Suhl hat die Klage abgewiesen.

Die Kündigungsfrist wurde nach Ansicht des Gerichts eingehalten. Im Arbeitsvertrag sei eine sechsmonatige Probezeit vereinbart worden, die gemäß § 622 Abs. 3 BGB zu einer Kündigungsfrist von zwei Wochen innerhalb der ersten sechs Monate führe.

Zudem bedurfte die Kündigung laut Arbeitsgericht auch keiner Begründung: Für die Berechnung der sechsmonatigen Wartefrist nach § 1 Abs. 1 KSchG sei allein der Kalender maßgeblich; auf die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden komme es nicht an.

Der unterzeichnende Prokurist sei im Handelsregister ordnungsgemäß für die Beklagte eingetragen und daher zum Ausspruch der Kündigung berechtigt. Die Verwendung des Firmenstempels eines anderen Unternehmens mache die Kündigung nicht unwirksam. Über die Kopfzeile und das Unterschriftenfeld des Kündigungsschreibens war die Beklagte als Aussteller der Kündigung erkennbar. Durch die Verwendung des falschen Firmenstempels ändere sich nicht die Person des Ausstellers der Kündigung. Offensichtlich habe auch der Kläger dies so verstanden, da er seine Kündigungsschutzklage ausdrücklich gegen die Kündigung durch die Beklagte gerichtet hat.

### **Praxishinweis**

Der Kläger hat Berufung eingelegt. Die Entscheidung des Arbeitsgerichts ist aber sachgerecht und verdient Zustimmung. Sowohl für die

Wartezeit des § 1 Abs. 1 KSchG als auch für die Sechsmontatsgrenze des § 622 Abs. 3 BGB ist nur der Zeitablauf, nicht die tatsächlich geleistete Stundenzahl maßgeblich. Dies gilt auch im umgekehrten Fall: Die Warte- bzw. Probezeit wird grundsätzlich nicht durch lange Fehlzeiten des Arbeitnehmers in den ersten sechs Monaten unterbrochen.

Auch der zweite Aspekt des Urteils ist praxisrelevant: Es ist durchaus möglich, dass eine Kündigung aufgrund der irreführenden oder widersprüchlichen Verwendung von falschen Briefköpfen, Stempeln, etc. schon aufgrund formaler Mängel unwirksam ist. Dies gilt insbesondere dann, wenn nicht erkennbar ist, von wem die Erklärung stammt. Dies war nach Auslegung des Arbeitsgerichts vorliegend aber nicht der Fall: Die Beklagte war mehrfach im Kündigungsschreiben als Ausstellerin genannt – die Verwendung eines falschen Stempels schadete insoweit nicht. Im schlimmsten Fall können aber selbst kleine Ungenauigkeiten bei der Gestaltung des Kündigungsschreibens die Kündigung angreifbar machen. Arbeitgeber sollten daher darauf achten, entsprechende Schreiben vor dem Versenden noch einmal genau zu prüfen.



## Neues aus der Rechtsprechung

### LSG Baden-Württemberg: Fahrt zur Tankstelle nicht unfallversichert

*Wer auf dem Weg zur Arbeit sein Motorrad auftanken muss, erleidet keinen Arbeitsunfall, wenn der Unfall auf dem Abweg zur Tankstelle passiert. Die Betankung des Fahrzeugs ist eine rein privatwirtschaftliche Vorbereitungshandlung, die grundsätzlich nicht in der gesetzlichen Unfallversicherung versichert ist. Das „Leerfahren“ des Tanks durch ein Familienmitglied ist kein „außergewöhnlicher Umstand“, der einen Versicherungsschutz ausnahmsweise rechtfertigen könnte. Das hat das Landessozialgericht Baden-Württemberg in einem Urteil vom 26. September 2024 (Az. L 10 U 3706/21) entschieden.*

#### Der Sachverhalt

Die Parteien streiten über die Qualifizierung eines Verkehrsunfalles als Arbeitsunfall. Die 2003 geborene Klägerin, gesetzlich krankenpflichtversichert, war seit August 2019 als Auszubildende für den Beruf einer Fachkraft für Lagerlogistik beschäftigt.

Am 05.03.2021 fuhr sie morgens mit ihrem Motorrad zur Tankstelle, um dieses noch vor Arbeitsbeginn zu betanken. Die Tankstelle lag in entgegengesetzter Richtung von der ca. 18 Kilometer entfernten Arbeitsstätte. Auf diesem Umweg zwang ein von rechts kommender Pkw die Klägerin, die vorfahrtberechtigt war, zu einem Ausweichmanöver, ohne dass es dabei zu einer Kollision kam. Die Klägerin stürzte und verletzte sich das rechte Bein erheblich.

Mit Bescheid verlautbarte die beklagte Berufsgenossenschaft, dass kein Arbeitsunfall vorliege und die Kosten für die medizinischen Behandlungen nicht (mehr) übernommen würden. Ein Anspruch auf Verletztengeld bestehe nicht. Der Weg zur Tankstelle sei ein unversicherter Abweg. Das Aufsuchen einer Tankstelle sei dem privaten, eigenwirtschaftlichen Bereich zuzuordnen.

Die Klägerin erwiderte, dass es unvorhersehbar gewesen sei, dass sie tanken müsse. Sie habe nicht gewusst, dass ihr Bruder am Vorabend des Unfalls das Motorrad noch benutzt und „so viel Kraftstoff verbraucht“ habe. Die Betankung sei notwendig gewesen.

Die Klägerin beantragt, die Beklagte zu verpflichten, ihren Verkehrsunfall als Arbeitsunfall anzuerkennen. Das Sozialgericht hatte die Klage in erster Instanz abgewiesen.

## **Die Entscheidung des Gerichts**

Das LSG Baden-Württemberg hat die Berufung abgewiesen. Das Ereignis vom 05.03.2021 sei kein Arbeitsunfall.

Die Klägerin habe sich bereits mit Verlassen des Grundstücks in entgegengesetzter Richtung zu ihrer Arbeitsstätte aufgemacht und den unmittelbaren Weg zum Arbeitgeber verlassen. Bis zum Unfallereignis auf dem Weg zu eben dieser Tankstelle bestehe ein Unfallversicherungsschutz in Ermangelung eines inneren (sachlichen) Zusammenhangs mit der Betriebstätigkeit nicht. Es liege auch kein Wegeunfall vor, weil sich der Unfall noch vor Erreichen der Tankstelle und damit gerade nicht auf dem unmittelbaren, direkten Weg zur Betriebsstätte ereignete, sondern auf einem unversicherten Abweg. Dieses Verhalten sei eine typische, rein eigenwirtschaftliche und allein in der Risikosphäre des Versicherten liegende Vorbereitungshandlung, die gerade nicht unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung stehe.

Es könne auch offenbleiben, ob und ggf. welche „außergewöhnlichen“ Umstände dennoch die Einbeziehung des Auftankens in den Schutzbereich der gesetzlichen Unfallversicherung rechtfertigen können. Denn jedenfalls sei das von der Klägerin vorgebrachte „Leerfahren“ des Motorrads durch den Bruder am Unfallvortrag nicht als solcher Umstand zu qualifizieren. Es liege auch unter dem Gesichtspunkt der Risiko- und Einflussphäre allein bei dem Versicherten, etwaige Fahrzeugnutzungen, insbesondere in der Familie, in einer geeigneten Weise zu unterbinden.

Eine andere Entscheidung führe zu ungerechten Ergebnissen: Der vorausschauende Versicherte stünde dann regelmäßig nicht unter dem Schutz der Versicherung, wohingegen der nicht vorsorgende Versicherte in den Schutzbereich der gesetzlichen Unfallversicherung einbezogen würde.

## **Praxishinweis**

Das Landessozialgericht führt mit diesem Urteil die Rechtsprechung fort, dass Tanken als eine rein privatwirtschaftliche Vorbereitungshandlung grundsätzlich nicht in der gesetzlichen Unfallversicherung versichert ist. Der Arbeitnehmer bzw. der Versicherte trägt das Risiko einer ordnungsgemäßen Fahrzeugnutzung allein und muss entsprechende Schutzvorkehrungen selbst treffen.

## Unser Team Arbeitsrecht



Dr. Detlef Grimm  
+49 221 650 65-129  
[detlef.grimm@loschelder.de](mailto:detlef.grimm@loschelder.de)



Dr. Martin Brock  
+49 221 650 65-233  
[martin.brock@loschelder.de](mailto:martin.brock@loschelder.de)



Dr. Sebastian Pelzer  
+49 221 650 65-263  
[sebastian.pelzer@loschelder.de](mailto:sebastian.pelzer@loschelder.de)



Arne Gehrke, LL.M.  
+49 221 650 65-263  
[arne.gehrke@loschelder.de](mailto:arne.gehrke@loschelder.de)



Dr. Stefan Freh  
+49 221 650 65-129  
[stefan.freh@loschelder.de](mailto:stefan.freh@loschelder.de)



Farzan Daneshian, LL.M.  
+49 221 65065-263  
[farzan.daneshian@loschelder.de](mailto:farzan.daneshian@loschelder.de)



Dr. Sebastian Krülls, LL.M.  
+49 221 65065-129  
[sebastian.kruells@loschelder.de](mailto:sebastian.kruells@loschelder.de)



Dr. Baris Güzcel  
+49 221 65065-129  
[baris.guezel@loschelder.de](mailto:baris.guezel@loschelder.de)

## Impressum

LOSCHELDER RECHTSANWÄLTE

Partnerschaftsgesellschaft mbB

Konrad-Adenauer-Ufer 11

50668 Köln

Tel. +49 (0)221 65065-0, Fax +49 (0)221 65065-110

[info@loschelder.de](mailto:info@loschelder.de)

[www.loschelder.de](http://www.loschelder.de)