

- |  |  |
|--|--|
| 1 Bei weitem mehr als „nur“ Arbeitsverträge  | 4 Antrag auf Wiedenzulassung statt Klage gegen Widerruf              |
| 1 Inflationsausgleichsprämie ist Arbeitseinkommen  | 4 Schadensersatz grundsätzlich möglich                               |
| 2 Buchhalter muss Sozialversicherungspflicht nicht selbst klären                                       | 5 Beratung nachgeordneter Körperschaften zulässig                    |
| 3 Verfall einer Karenzentschädigung?   | 5 Ehegatten-Innengesellschaft nur bei „gesellschaftsrechtlicher Art“ |
| 3 Subjektbezogene Schadensbetrachtung auch hinsichtlich der (bescheinigten) eigenen Arbeitsunfähigkeit | 6 Kostenlose Stellenanzeigen unzulässig                              |

## Bei weitem mehr als „nur“ Arbeitsverträge

Entscheidungen mit durchaus weitreichenden Konsequenzen für die tägliche Praxis beinhaltet der diesjährige BGH-Newsletter zum Arbeitsrecht. Natürlich stehen immer auch Individualarbeitsverträge im Zentrum von Entscheidungen, welche den Bundesgerichtshof beschäftigen, insbesondere bei Syndikusanwälten und angestellten GmbH-Geschäftsführern. Wenn man aber beispielsweise das Urteil des Bundesgerichtshofs zum Lohnbuchhaltungsmandat in den Blick nimmt, lässt sich erahnen, welche Auswirkungen dies vor allem für kleinere Arbeitgeber haben kann: Nicht selten überlassen sie dem Steuerberater bzw. dem Lohnbuchhalter die Einschätzung, ob ihre freien Mitarbeiter und andere für sie tätige Personen sozialversicherungspflichtige Beschäftigte sind. Doch der Lohnbuchhalter ist zu dieser Art der Rechtsberatung weder berechtigt noch verpflichtet. Arbeitgeber sollten Grenzfragen in diesem Bereich also anwaltlich klären lassen.

Die Entscheidungen zur „Arbeitsfähigkeit trotz Krankschreibung“ und zur Pfändbarkeit einer Inflationsausgleichsprämie dürften ebenso in zahlreichen Fällen Bedeutung erlangen. Und dass eine Gemeinde oder ein Landkreis in ihrem Internetauftritt keine kostenlosen Stellenanzeigen anbieten darf, dürfte viele Arbeitgeber enttäuschen, andererseits aber viele Zeitungsverlage aufatmen lassen.

Wir wünschen Ihnen wie immer viel Freude bei der Lektüre des Newsletters zum Arbeitsrecht und nehmen Ihre Anregungen unter [newsletter@bgh-anwalt.de](mailto:newsletter@bgh-anwalt.de) gerne entgegen. Mit einem Klick auf das jeweilige Aktenzeichen gelangen Sie zur Entscheidung im Volltext.

Beschluss zur Pfändbarkeit

## Inflationsausgleichsprämie ist Arbeitseinkommen

### Anders als bei Energiepreispauschale keine gesetzliche Unpfändbarkeit

Nach Auffassung des Bundesgerichtshofs ist eine vom Arbeitgeber gezahlte Inflationsausgleichsprämie pfändbar. Bei der Inflationsausgleichsprämie handele es sich um Arbeitseinkommen im Sinne von § 850 Abs. 1 ZPO, das nur nach Maßgabe der §§ 850a bis § 850i ZPO gepfändet werden könne. Arbeitseinkommen seien nach § 850 Abs. 2 ZPO unter anderem die Arbeits- und Dienstlöhne. Die Pfändung des in Geld zahlbaren Arbeitseinkommens erfasse nach § 850 Abs. 4 ZPO alle Vergütungen, die dem Schuldner aus der Arbeits- und Dienstleistung zustünden, ohne Rücksicht auf ihre Benennung oder Berechnungsart. >>>

## Post aus Karlsruhe

Sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen, die Wachstumsprognosen sind schwach und die Bundesagentur für Arbeit spricht deshalb von einer Belastung des Arbeitsmarkts. Andererseits ist die Arbeitslosenquote mit zu-



letzt 5,9 Prozent relativ niedrig. Während Konzerne mit Massenentlassungen drohen, sucht der Mittelstand händeringend nach Fach-

kräften. Dieser Widerspruch und die damit zusammenhängenden Auswirkungen werden auch in einer arbeitsrechtlich orientierten Kanzlei ankommen. Dennoch könnte das Jahr 2025 ein positives Jahr werden. Eine internationale Verständigung der Exportnation Deutschland mit den Märkten jenseits der EU und die Beendigung der kriegerischen Auseinandersetzungen in Europa und im Nahen Osten täten nicht nur der Wirtschaft gut, sondern könnten auch zu einem dauerhaften Frieden beitragen und wären gleichzeitig eine zeitgemäße Umsetzung der Weihnachtsbotschaft. Schauen wir, was wir dazu beitragen können. Wir wünschen Ihnen und Ihren Nächsten alles Gute für Weihnachten 2024 und für das Neue Jahr 2025. Weitere Newsletter finden Sie unter [www.bgh-anwalt.de](http://www.bgh-anwalt.de)

Dr. Siegfried Mennemeyer  
Rechtsanwalt beim Bundesgerichtshof  
auch Fachanwalt für Arbeitsrecht

Bei der Inflationsausgleichsprämie handele es sich um eine aus eigenen Mitteln des Arbeitgebers gezahlte freiwillige Zusatzleistung zum Arbeitslohn. Die Inflationsausgleichsprämie sei keine aus öffentlichen Mitteln finanzierte staatliche Hilfsmaßnahme, sondern lediglich steuerlich und abgabenrechtlich begünstigt. Danach bemesse sich im Streitfall der Pfändungsschutz für die Inflationsausgleichsprämie nach den §§ 850a bis 850h ZPO, insbesondere nach § 850c ZPO. Die Prämie sei Teil des wiederkehrend zahlbaren Arbeitseinkommens und sei auch nicht als Erschwerniszulage nach § 850a Nr. 3 ZPO unpfändbar.

BGH, Beschluss vom 25. April 2024 – IX ZB 55/23

#### Lohnbuchhaltungsmandat

## Buchhalter muss Sozialversicherungspflicht nicht selbst klären

### Lediglich Hinwirkungspflicht auf Klärung der Statusfrage

Ein Arbeitgeber sollte die rechtliche Einschätzung, ob ein Mitarbeiter bzw. eine Mitarbeiterin eine sozialversicherungspflichtige Tätigkeit ausübt, nicht seinem externen Lohnbuchhalter überlassen. Denn das Lohnbuchhaltungsmandat umfasst nach der Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs keine Pflicht, die Frage der Sozialversicherungspflicht eigenständig zu klären. Ein Lohnbuchhaltungsmandat verpflichte den Lohnbuchhalter zur Erfassung, Abrechnung und Buchung der Arbeitsentgelte sowie der gesetzlichen Abzüge wie etwa Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträge. Lohnbuchhaltung sei jedoch keine Rechtsberatung. Habe der Auftraggeber keine verbindliche Vorgabe zur statusrechtlichen Einordnung gemacht, müsse der Lohnbuchhalter auf die Klärung der Frage der Sozialversicherungspflicht durch den Auftraggeber hinwirken, sofern die Frage weder anderweitig (hinreichend) geklärt noch die statusrechtliche Einordnung zweifelsfrei sei.

Als hinreichend geklärt anzusehen sei die sozialversicherungsrechtliche Statusfrage insbesondere dann, wenn sie anwaltlich geprüft sei oder einschlägige Bescheide der Sozialversicherungsträger vorlägen. Eine Pflicht bestehe für den Lohnbuchhalter jedoch dann, wenn er die Fehlerhaftigkeit der Vorgabe oder der erfolgten Klärung erkenne, weil sie für einen durchschnittlichen Lohnbuchhalter auf den ersten Blick ersichtlich sei, und der Lohnbuchhalter davon ausgehen müsse, dass sich der Auftraggeber der ihm drohenden Nachteile nicht bewusst sei.

BGH, Urteil vom 8. Februar 2024 – IX ZR 137/22

An diesem Verfahren war unsere Sozietät beteiligt.

#### Leitsätze:

1. Die vom Arbeitgeber gezahlte Inflationsausgleichsprämie ist Arbeitseinkommen und als solches pfändbar.
2. Die Prämie ist Teil des wiederkehrend zahlbaren Arbeitseinkommens.

#### Leitsätze:

1. Das Lohnbuchhaltungsmandat umfasst keine Pflicht, die Frage der Sozialversicherungspflicht eigenständig zu klären.
2. Für die der Berechnung der Abzugsbeträge vorgelagerte Frage der Sozialversicherungspflicht der Tätigkeit eines Mitarbeiters des Mandanten hat der Lohnbuchhalter nach einer verbindlichen Vorgabe durch den Auftraggeber zu verfahren. Fehlt eine solche verbindliche Vorgabe und ist die statusrechtliche Einordnung des Mitarbeiters weder als anderweitig geklärt noch als zweifelsfrei anzusehen, hat der Lohnbuchhalter auf eine Klärung der Statusfrage durch den Auftraggeber hinzuwirken (Fortentwicklung von BGH, Urteil vom 12. Februar 2004 - IX ZR 246/02 und Urteil vom 23. September 2004 - IX ZR 148/03).
3. Hat der Lohnbuchhalter auf eine Klärung der Statusfrage durch den Mandanten hinzuwirken, muss er dem Mandanten die Möglichkeit einer rechtssicheren Klärung aufzeigen, etwa durch Einholung anwaltlichen Rats oder durch Klärung der Statusfrage im Rahmen eines Statusfeststellungsverfahrens nach § 7a SGB IV oder eines Verfahrens vor den Einzugsstellen der Krankenkassen nach § 28h Abs. 2 SGB IV, und ihn um Entscheidung zum weiteren Vorgehen und zur statusrechtlichen Behandlung des Mitarbeiters im Rahmen der Lohnbuchhaltung ersuchen.

Angestellter GmbH-Geschäftsführer

## Verfall einer Karenzentschädigung?

### BGH betont Vertragsfreiheit

Im Anstellungsvertrag eines GmbH-Geschäftsführers war ein zweijähriges nachvertragliches Wettbewerbsverbot vereinbart worden sowie für den Fall eines Verstoßes hiergegen der Wegfall der gewährten Karenzentschädigung „ex tunc“. Nach Auffassung des Bundesgerichtshofs ist eine solche Regelung zulässig. Nach ständiger Rechtsprechung seien nachvertragliche Wettbewerbsverbote mit Rücksicht auf die grundgesetzlich geschützte Berufsfreiheit nur dann nicht nach § 138 BGB sittenwidrig, soweit sie notwendig seien, um einen Vertragspartner vor einer illoyalen Verwertung der Erfolge seiner Arbeit durch den anderen Vertragspartner zu schützen. Dem Geschäftsführer einer GmbH, mit dem ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot vereinbart werde, müsse keine Karenzentschädigung versprochen und später gezahlt werden. Werde dennoch eine Entschädigung versprochen, könnten die Vertragsparteien die Höhe frei vereinbaren. Dementsprechend könne auch der rückwirkende Wegfall einer versprochenen Karenzentschädigung wirksam für den Fall vereinbart werden, dass der Geschäftsführer gegen das Wettbewerbsverbot verstoße. Der rückwirkende Wegfall der Karenzentschädigung belaste den Betroffenen nicht unbillig.

BGH, Urteil vom 23. April 2024 – II ZR 99/22

Arbeitsfähig trotz Krankschreibung

## Subjektbezogene Schadensbetrachtung auch hinsichtlich der (bescheinigten) eigenen Arbeitsunfähigkeit

### BGH zum Verdienstaufschaden

Ein Arbeitnehmer war bei seiner Arbeit in einer Autowaschstraße von einem Fahrzeug angefahren worden und hatte dabei eine Quetsch- und Risswunde erlitten. Er verlangte vom Unfallverursacher den Ersatz seines Verdienstaufschades, weil er von Mai 2019 bis September 2020 nach ärztlicher Bescheinigung arbeitsunfähig war. Erstinstanzlich war Beweis darüber erhoben worden, ob eine Krankschreibung bis zum September 2020 gerechtfertigt gewesen sei. Der Sachverständige hatte dies verneint; das Berufungsgericht hatte eine wiederhergestellte Arbeitsfähigkeit ab September 2019 angenommen. Dies schließt jedoch nach Auffassung des Bundesgerichtshofs den Ersatz des Verdienstaufschades für den Gesamtzeitraum nicht aus. In Anlehnung an die höchstrichterliche Rechtsprechung zur subjektbezogenen Schadensbetrachtung sei der geschädigte Arbeitnehmer bei seiner Entscheidung, ob er trotz der ihm vom Schädiger zugefügten Verletzung seine (verbliebene) Arbeitskraft dem Arbeitgeber anbieten oder hiervon im Interesse seiner Gesundheit absehen solle, in vielen Fällen auf die Einschätzung des ihn behandelnden Arztes angewiesen, insbesondere wenn es um die Frage gehe, ob durch die Aufnahme der Arbeitstätigkeit die Heilung nach ärztlicher Prognose verhindert oder verzögert werde.

Vor diesem Hintergrund sei es für einen Anspruch auf Ersatz des Verdienstaufschades nach § 842 BGB, § 11 StVG nicht zwingend erforderlich, dass objektiv eine verletzungsbedingte Einschränkung der Arbeitsfähigkeit vorgelegen habe. Ein Anspruch komme auch dann in Betracht, wenn der Geschädigte aufgrund der ärztlichen Beratung von einer solchen Einschränkung ausgehen müsse. Er könne einen adäquat kausal unfallbedingten und nach § 842 BGB, § 11 StVG zu ersetzenden Verdienstaufschaden erleiden, wenn er berechtigterweise auf die ihm ärztlicherseits bescheinigte Arbeitsunfähigkeit vertraue und deshalb nicht zur Arbeit gehe.

BGH, Urteil vom 8. Oktober 2024 – VI ZR 250/22

#### Leitsatz:

Zur Wirksamkeit eines mit einem GmbH-Geschäftsführer vereinbarten nachvertraglichen Wettbewerbsverbots, das bei Zuwiderhandlung den rückwirkenden Verfall einer Karenzentschädigung vorsieht.

#### Leitsatz:

Der Geschädigte kann einen adäquat kausal unfallbedingten und nach § 842 BGB, § 11 StVG zu ersetzenden Verdienstaufschaden erleiden, wenn er berechtigterweise auf die ihm ärztlicherseits bescheinigte Arbeitsunfähigkeit vertraut und deshalb nicht zur Arbeit geht.

Angestellter Anwalt nach Vermögensverfall

## Antrag auf Wiederzulassung statt Klage gegen Widerruf

Arbeitsvertrag muss klare Beschränkungen enthalten

Ein Rechtsanwalt, dessen Zulassung wegen Vermögensverfalls widerrufen worden war, ist nach Auffassung des Bundesgerichtshofs auch dann auf ein erneutes Zulassungsverfahren zu verweisen, wenn sich nach Erlass des den Widerruf bestätigenden Widerspruchsbescheides seine finanziellen Verhältnisse gebessert haben. Einwände dagegen, dass die Voraussetzungen des § 14 Abs. 2 Nr. 7 BRAO im Zeitpunkt des Abschlusses des behördlichen Widerrufsverfahrens nicht vorgelegen hätten, seien jedoch uneingeschränkt möglich.

Die beruflichen Nachteile, die einem Rechtsanwalt durch den Verweis auf ein erneutes Zulassungsverfahren entstünden, seien vergleichsweise gering, denn der Rechtsanwalt habe bei nachträglichem Wegfall des Widerrufsgrundes einen Anspruch auf sofortige Wiederzulassung und könne jederzeit einen entsprechenden Antrag stellen. Dieser setze nicht voraus, dass der Anfechtungsprozess abgeschlossen sei. Im Falle einer Tätigkeit als Angestellter müsse ein Arbeitsvertrag Vorkehrungen im Sinne vertraglicher Beschränkungen hinsichtlich des Zugriffs des Klägers auf Mandantengelder enthalten. Allein eine schriftsätzliche Schilderung von (einen solchen Zugriff ausschließenden) tatsächlichen Arbeitsabläufen reiche nicht aus.

BGH, Beschluss vom 7. Dezember 2023 – AnwZ (Brfg) 25/23

Änderung des Arbeitsvertrages wegen rechtswidrigem Führerscheinentzug

## Schadensersatz grundsätzlich möglich

BGH zu den Anforderungen an die Substantiierung

Einem Arbeitnehmer war die Fahrerlaubnis der Klassen A, A1, A2, AM, B und L entzogen worden. Hiergegen klagte er erfolgreich vor dem Verwaltungsgericht. In der Zwischenzeit musste er nach eigenen Angaben seine Wochenarbeitszeit von 40 Stunden auf 28 Stunden reduzieren, weil er ansonsten mit öffentlichen Verkehrsmitteln von morgens 6.00 Uhr bis abends 22.00 Uhr unterwegs gewesen wäre. Den Einkommensverlust machte er als Schadensersatz geltend. Die Vorinstanz hatte die Klage abgewiesen, weil der Kläger in den Geschehensablauf eingegriffen und selbst eine weitere Ursache gesetzt habe, die seinen Vermögensschaden erst herbeigeführt habe. Er habe zum Nachweis seiner Behauptungen hinsichtlich der Fahrzeit mit dem Motorrad und öffentlichen Verkehrsmitteln lediglich einen Screenshot eines Routenplaners vorgelegt.

Der Bundesgerichtshof verwies den Rechtsstreit zur Beweisaufnahme an das Berufungsgericht zurück. Die Würdigung des Berufungsgerichts, der Vortrag des Klägers sei unsubstantiiert, verletze dessen Anspruch auf rechtliches Gehör aus Art. 103 Abs. 1 GG.

Der Kläger habe nämlich unter Vorlage einer Wegzeitberechnung in hinreichender Weise vorgetragen, vor Entziehung der Fahrerlaubnis für den Weg zur Arbeit ein Motorrad benutzt zu haben, mit dem der Arbeitsweg in etwa 30 Minuten je einfache Strecke zu bewältigen gewesen sei, während er mit öffentlichen Verkehrsmitteln mindestens eineinhalb Stunden je einfache Strecke benötigt habe. Zudem habe er behauptet, die der Klageschrift beigefügte Wegzeitberechnung sei richtig und spiegele die durchschnittliche Reisezeit zu Arbeitsbeginn und nach Beendigung der Arbeit wider.

BGH, Beschluss vom 25. April 2024 – III ZR 54/23

An diesem Verfahren war unsere Sozietät beteiligt.

### Redaktioneller Leitsatz:

Entscheidungserheblicher Zeitpunkt für die Beurteilung der Rechtmäßigkeit eines Widerrufs der Anwaltszulassung ist der Zeitpunkt des Widerspruchsbescheides. Danach eingetretene, für den Anwalt günstige Umstände sind einem erneuten Zulassungsverfahren vorbehalten.

Ein Anstellungsvertrag nach einem Vermögensverfall muss Beschränkungen hinsichtlich des Zugriffs auf Mandantengelder enthalten.

### Redaktioneller Leitsatz:

Zu den Substantiierungsanforderungen hinsichtlich eines Einkommensverlustes aufgrund eines rechtswidrigen Führerscheinentzuges.

Angestellter Anwalt eines Bistums

## Beratung nachgeordneter Körperschaften zulässig

### BGH bejaht Anspruch auf Zulassung

Der Antrag eines bei einem Bistum angestellten Rechtsanwalts auf Zulassung als Syndikusanwalt war mit der Begründung versagt worden, er habe arbeitsvertraglich nicht nur dem Bistum Rechtsrat zu erteilen, sondern auch den dem Bistum nachgeordneten Körperschaften des öffentlichen und des privaten Rechts. Nach Auffassung des Bundesgerichtshofs steht dieser Umstand einer Zulassung als Syndikusanwalt jedoch nicht entgegen. Soweit der Anwalt wie in seiner Tätigkeitsbeschreibung vorgesehen Kirchengemeinden in vertrags- oder urheberrechtlichen Fragen berate und dabei Gestaltungs- und Lösungsmöglichkeiten aufzeige, handele es sich zwar um eine Beratung von Dritten, aber um eine nach § 46 Abs. 5 Satz 2 Nr. 2 BRAO erlaubte Rechtsdienstleistung des Arbeitgebers gegenüber seinen Mitgliedern. Kirchengemeinden seien - wie auch Bistümer - nach Art. 140 GG i.V.m. Art. 137 Abs. 5 WRV Körperschaften des öffentlichen Rechts und als solche rechts- und vermögensfähig. Nach § 46 Abs. 5 Satz 2 Nr. 2 BRAO gehörten zu den Rechtsangelegenheiten des Arbeitgebers auch erlaubte Rechtsdienstleistungen des Arbeitgebers gegenüber seinen Mitgliedern. Bei den Kirchengemeinden handele es sich um "Mitglieder" des Bistums im Sinne des § 46 Abs. 5 Satz 2 Nr. 2 BRAO. Die Vorschrift nehme auf die Organisation der Kirche Bezug. **BGH, Urteil vom 5. Juli 2024 – AnwZ (Brfg) 1/23**

Konkludenter Gesellschaftsvertrag

## Ehegatten-Innengesellschaft nur bei „gesellschaftsrechtlicher Art“

### Arbeitsverträge dürfen keine Scheinverträge sein

Eine Ehegattinneninnengesellschaft kann durch konkludentes Verhalten zustande kommen. Dabei kommt es nach Auffassung des Bundesgerichtshofs maßgeblich darauf an, welche Zielvorstellungen die Ehegatten mit einer Vermögensbildung verfolgten, insbesondere ob ihrer Tätigkeit die Vorstellung zugrunde liege, dass das gemeinsam geschaffene Vermögen wirtschaftlich betrachtet beiden Ehegatten zustehen solle.

Aus dem Verhalten der Ehegatten müsse deren Wille deutlich werden, neben der ehelichen Gemeinschaft eine rechtliche Bindung gesellschaftsrechtlicher Art einzugehen, wobei sie sich dieser rechtlichen Einordnung nicht bewusst sein müssten.

Soweit ein Ausgleich zwischen Ehegatten nach den §§ 730 ff. BGB in Betracht komme und ein Ehegatte im Unternehmen des anderen auf der Grundlage einer ausdrücklich getroffenen Vereinbarung, etwa eines Arbeitsvertrags, mitgearbeitet habe, richten sich dessen Ansprüche grundsätzlich nach den vertraglichen Bestimmungen. Voraussetzung sei aber, dass der Tätigkeit des nicht am Unternehmen berechtigten Ehegatten ein wirksam begründetes Arbeitsverhältnis zugrunde liege, der Arbeitsvertrag mithin nicht lediglich zum Schein (§ 117 BGB) geschlossen worden sei. Letzteres liege nicht fern, wenn die tatsächlichen Verhältnisse abweichend von den ausdrücklich getroffenen Vereinbarungen gestaltet worden seien, insbesondere die vom dinglich nicht berechtigten Ehegatten tatsächlich erbrachte Tätigkeit weit über die vertraglich vereinbarte Tätigkeit hinausgegangen sei.

**BGH, Beschluss vom 6. März 2024 – XII ZB 159/23**

### **Redaktioneller Leitsatz:**

*Ein bei einem Bistum angestellter Syndikusrechtsanwalt, der einzelne Kirchengemeinden berät, wird dabei in Rechtsangelegenheiten des Bistums und somit seines Arbeitgebers tätig.*

### **Leitsatz:**

*Zu den Voraussetzungen einer Ehegattinneninnengesellschaft (im Anschluss an Senatsurteil vom 3. Februar 2016 - XII ZR 29/13, FamRZ 2016, 965).*

Online-Portal eines Landkreises

## Kostenlose Stellenanzeigen unzulässig

### Verstoß gegen Staatsferne der Presse

Ein von einem Landkreis betriebenes Internetportal hatte unter der Rubrik "Der richtige Job" kostenlose Stellenangebotsanzeigen öffentlich zugänglich gemacht. Die hiergegen gerichtete Klage eines Zeitungsverlages war erfolgreich. Nach Ansicht des Bundesgerichtshofs steht dem Verlag ein Unterlassungsanspruch wegen eines Verstoßes gegen das aus Art. 5 Abs. 1 Satz 2 GG folgende Gebot der Staatsferne der Presse gemäß § 8 Abs. 1 Satz 1, Abs. 3 Nr. 1, § 3 Abs. 1, § 3a UWG zu. Wenn sich die öffentliche Hand ohne ausdrückliche gesetzliche Ermächtigung mit ihrem Angebot auf den Markt und in Wettbewerb zu privaten Anbietern begeben und die Auswirkung auf den Wettbewerb nicht nur notwendige Begleiterscheinung der Erfüllung der öffentlichen Aufgabe sei, könne sie sich einer lauterkeitsrechtlichen Überprüfung ihres Verhaltens nicht dadurch entziehen, dass sie die ihr - im Gegensatz zu privaten Unternehmen - eröffnete Möglichkeit nutze, Waren oder Dienstleistungen unentgeltlich anzubieten, und es deshalb am Unternehmensbezug fehle.

Bei wertender Gesamtbetrachtung im Licht von Art. 5 Abs. 1 Satz 2 GG sei der Betrieb der Jobbörse geeignet, das Institut der freien Presse spürbar zu beeinträchtigen. Das Angebot kostenloser Stellenanzeigen berge die Gefahr existenzieller Schäden für die Presse, weil Unternehmen nicht mehr in der Tageszeitung oder deren Online-Ausgabe, sondern bei der Kommune beziehungsweise dem Landkreis inserierten.

**BGH, Urteil vom 26. September 2024 – I ZR 142/23 (Jobbörse)**

#### **Leitsätze:**

- 1. Bei der Beurteilung, ob eine geschäftliche Handlung der öffentlichen Hand vorliegt, ist im Interesse eines funktionierenden Wettbewerbs zu berücksichtigen, dass die öffentliche Hand im Gegensatz zu privaten Unternehmen nicht auf die Erzielung von Gewinnen angewiesen ist und Verluste durch Steuern, Abgaben oder Beiträge decken kann. Geschäftliche Handlungen der öffentlichen Hand weisen aus diesem Grund nicht zwingend einen Unternehmensbezug im Sinne einer auf den entgeltlichen Absatz von Waren oder Dienstleistungen gerichteten Beteiligung am wirtschaftlichen Verkehr auf.*
- 2. Wird allein das Angebot kostenloser Stellenanzeigen im Online-Portal eines Landkreises und nicht ein redaktioneller Teil als Verstoß gegen die Marktverhaltensregelung der Staatsferne der Presse beanstandet, ist nur dieses Angebot in den Blick zu nehmen, da nur dieser wirtschaftliche Aspekt in Rede steht, der ebenfalls von der Pressefreiheit umfasst wird, die sich auf den Anzeigenteil erstreckt. Das Angebot kostenloser Stellenanzeigen birgt die Gefahr existenzieller Schäden für die Presse, weil Unternehmen nicht mehr in der Tageszeitung oder deren Online-Ausgabe, sondern bei der Kommune beziehungsweise dem Landkreis inserieren.*

#### **Impressum**

Herausgeber:  
Dr. Siegfried Mennemeyer  
Rechtsanwalt beim Bundesgerichtshof  
Herrenstraße 23, 76133 Karlsruhe  
Telefon: +49 721 18058-49  
Telefax: +49 721 18058-57  
E-Mail: karlsruhe@bgh-anwalt.de

Texte und Redaktion:  
Dr. Siegfried Mennemeyer  
Dr. Jan-Dirk Rausch

Layout:  
Matthias Meier  
www.inchbyinch.de