

Unternehmer Rundbrief

jetzt kostenlos
abonnieren unter:
ur@bme-law.de

Das Transparenzregister ist da – Handlungsbedarf und Auswirkungen für Unternehmen

Rechtsanwalt Dr. Volker Besch



“

Dr. Volker Besch ist bei Blanke Meier Evers für die Bereiche Gesellschaftsrecht, M&A, Haftungsrecht, insbes. Produkthaftungsrecht, Erbrecht sowie Vertragsrecht zuständig.

Wer ein Unternehmen führt, weiß, dass bestimmte Tatsachen und Umstände zu öffentlichen Registern angemeldet werden müssen. Bekannt sind bspw. das Handelsregister, das Vereinsregister oder das Unternehmensregister. Nunmehr ist ein weiteres Register hinzugekommen, das sog. Transparenzregister.

Das Transparenzregister, das beim Bundesanzeiger geführt wird, ist Teil des neuen Geldwäschegesetzes, das die 4. EU Geldwäsche-Richtlinie umsetzt. Es soll der Bekämpfung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung dienen. Die Novelle des Geldwäschegesetzes ist am 26. Juni 2017 in Kraft getreten und Mitteilungen zum Transparenzregister haben bzw. hatten erstmals bis zum 1. Oktober 2017 zu erfolgen, was im Geschäftsverkehr bislang jedoch wenig zur Kenntnis genommen worden ist. Eine erstmalige Einsichtnahme in das Transparenzregister soll ab dem 27. Dezember 2017 möglich sein.

Zum Transparenzregister müssen unter bestimmten Voraussetzungen die wirtschaftlichen Berechtigten, d.h. die natürlichen Personen, die hinter juristischen Personen stehen und somit deren wirtschaftliche Eigentümer sind oder von diesen profitieren, unter Angabe von Vor- und Nachname, Geburtsdatum, Wohnort und Art und Umfang des wirtschaftlichen Interesses gemeldet werden. Zu registrieren sind natürliche Personen, die über mehr als 25 % der Kapitalanteile oder der Stimmrechte in Vereinigungen verfügen bzw. diese kontrollie-

”

ren. Vereinigungen sind bspw. juristische Personen des Privatrechts und eingetragene Personengesellschaften, nicht jedoch die BGB-Gesellschaft.

Der Gesetzgeber wollte mit dem neuen Register die Unternehmen nicht mit Verwaltungsaufwand überfrachten und hat daher Regelungen vorgesehen, wonach eine Mitteilung zum Transparenzregister unter bestimmten Voraussetzungen nicht notwendig ist. Wenn sich die wirtschaftlich Berechtigten etwa bereits aus dem Handelsregister ersehen lassen, ist die Mitteilung nicht erforderlich. Das ist z.B. bei der GmbH der Fall, wenn eine den Anforderungen der neuen gesetzlichen Bestimmungen entsprechende Gesellschafterliste bei Handelsregister hinterlegt und elektronisch abrufbar ist oder wenn bei einer Kommanditgesellschaft die wirtschaftliche Berechtigung der Kommanditisten dem Handelsregisterauszug zu entnehmen ist. Wird das Unternehmen in der Rechtsform der Aktiengesellschaft (AG) betrieben, besteht jedoch Handlungsbedarf, weil sich Aktionäre nicht aus dem Handelsregister ersehen lassen.

Unklarheiten bestehen noch bei mittelbaren Beteiligungen. Hat bspw. eine AG oder eine GmbH eine Tochter-GmbH, stellt sich die Frage, ob auch für die Tochter-GmbH die Mitteilung zum Transparenzregister erfolgen muss. Bei größeren Unternehmen kann dies einen nicht unerheblichen Arbeitsaufwand bedeuten. Erste Praxiseinschätzungen des für das Transparenzregister verantwortlichen Bundesverwaltungsamts gehen dahin, dass – jedenfalls bei relativ einfachen Unternehmensstrukturen – die Mitteilungspflicht entfällt, wenn sich die wirtschaftlich Berechtigten aus einer Gesamtschau aller Dokumente und Eintragungen aus allen Registern der beteiligten Gesellschaften ersehen lassen. Unklar ist hierbei, was eine einfache bzw. überschaubare Unternehmensstruktur ist.

Das Transparenzregister kann von Behörden – Strafverfolgungsbehörden, Finanzämter etc. – eingesehen werden, soweit dies zur Erfüllung ihrer gesetzlichen Aufgaben erforderlich ist. Daneben sollen aber auch sonstigen Personen, die ein berechtigtes Interesse an der Einsichtnahme

Sehr geehrte Damen und Herren,

der Leitartikel unseres aktuellen Unternehmerrundbriefes befasst sich mit dem neu geschaffenen Transparenzregister, das der Bekämpfung von Geldwäsche sowie Terrorismusbekämpfung dienen soll und den Unternehmen Mitteilungspflichten auferlegt. Weiterhin informieren wir Sie darüber, ob Arbeitnehmer vorsorglich abgemahnt werden können und darüber, welche Möglichkeiten der steuerfreien Vermögensübertragung bei Eheleuten bestehen.

Weiterhin versorgen wir Sie wieder mit aktuellen Urteilen aus den Bereichen des Gesellschaftsrechts, des Familienrechts sowie des Arbeitsrechts.

Ihr Dr. Olaf Lampke
(Fachanwalt für Arbeitsrecht)

haben, unter bestimmten Voraussetzungen ein Einsichtsrecht zustehen. Sorge bereitet vielen Betroffenen hierbei, dass bspw. auch Journalisten oder sonstige Personen, die möglicherweise die Informationen zu missbräuchlichen Zwecken verwenden wollen, berechtigt sein können, Einsichtnahme zu nehmen.

Ein Verstoß gegen die Mitteilungspflicht stellt eine Ordnungswidrigkeit dar und ist mit empfindlichen Geldbußen bedroht. Den Unternehmen ist daher dringend zu empfehlen, zu prüfen, ob eine Mitteilungspflicht zum Transparenzregister besteht. Dies ist leider insbesondere bei Konzernstrukturen oder auch bei mittelbaren Beteiligungsstrukturen angesichts vorhandener Unklarheiten der gesetzlichen Bestimmungen und angesichts fehlender Praxis und Entscheidungen in mittelständischen Unternehmen aber auch bei anderen Fragestellungen wie vorhandenen Treuhandschaften, Stimmbindungsvereinbarungen etc. nicht ganz einfach zu ermitteln und sollte daher unbedingt unter Zuhilfenahme entsprechender Fachkompetenz geklärt werden.



Blanke Meier Evers

Rechtsanwälte in Partnerschaft mbB

Rechtsanwälte in Partnerschaft mbB
Stephanitorsbollwerk 1
(Haus LEE)
28217 Bremen

Tel.: +49 (0)421 - 94946 - 0
Fax: +49 (0)421 - 94946 - 66

E-Mail: info@bme-law.de
Internet: www.bme-law.de

Vorsorglich abmahnen – geht das?

Rechtsanwalt Lars Wenzel



Lars Wenzel ist bei Blanke Meier Evers für die Bereiche Arbeitsrecht, Vertragsrecht sowie Recht der Erneuerbaren Energien tätig.

Will der Arbeitgeber einem Mitarbeiter aus verhaltensbedingten Gründen kündigen, muss er diesen grundsätzlich zuvor einschlägig abgemahnt haben, da Abmahnungen im Vergleich zu einer Kündigung das mildere Mittel darstellen und ansonsten, sofern es sich nicht gerade um einen sehr schwerwiegenden Pflichtverstoß handelt, die Verhältnismäßigkeit nicht gewahrt würde. Eine Abmahnung liegt vor, wenn der Arbeitgeber in einer für den Arbeitnehmer hinreichend deutlich erkennbaren Art und Weise konkrete Leistungsmängel beanstandet und damit den Hinweis verbindet, im Wiederholungsfalle seien Inhalt oder Bestand des Arbeitsverhältnisses gefährdet. Mit der Abmahnung soll der Arbeitnehmer an die ordnungsgemäße Erfüllung seiner vertraglichen Pflichten erinnert (Hinweisfunktion) und vor Konsequenzen bei weiterem Fehlverhalten gewarnt werden (Warnfunktion). Häufig versäumen es Arbeitgeber aber, den Arbeitnehmer förmlich und somit beweisbar abzumahnen. Eine gegen eine dennoch ausgesprochene Kündigung erhobene Kündigungsschutzklage hat dann regelmäßig Erfolg. Daher stellt sich die Frage, ob Ab-

mahnungen nicht auch schon vorsorglich, also bereits vor der konkreten Verletzung von arbeitsvertraglichen Pflichten ausgesprochen werden können.

Nach der Rechtsprechung ist ein solches Vorgehen nur in sehr engen Grenzen zulässig. Eine sogenannte vorweggenommene Abmahnung durch Aushang am „Schwarzen Brett“, Rundschreiben oder im Arbeitsvertrag, mit welchem der Arbeitgeber darauf hinweist, dass er ein bestimmtes, näher bezeichnetes Verhalten nicht duldet und für den Fall der Pflichtwidrigkeit die Kündigung des Arbeitsverhältnisses ankündigt, genügt grundsätzlich nicht den Anforderungen einer Abmahnung. Die vorweggenommene Abmahnung enthält lediglich den generellen Hinweis des Arbeitgebers, dass bestimmte, in der Regel genau bezeichnete Pflichtverletzungen, zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen von einer Ermahnung bis hin zur fristlosen Kündigung führen können. Die von einer vorweggenommenen Abmahnung ausgehende Warn- und Hinweiskfunktion ist nicht vergleichbar mit derjenigen, die von einer konkreten (förmlichen) Abmahnung ausgeht.

Erst kürzlich hatte das LAG Schleswig-Holstein (Urteil v. 29. Juni 2017 – 5 Sa 5/1) zu entscheiden, ob in dem folgenden Wortlaut einer vom gekündigten Arbeitnehmer unterzeichneten „Verpflichtungserklärung zur Einhaltung des Verbots der Privatnutzung von Dienstfahrzeugen“ eine ausreichende Abmahnung zu sehen ist:

„Ich verpflichte mich, dienstlich überlassene Fahrzeuge ausschließlich für dienstliche Zwecke zu nutzen. Private Fahrten, d. h. Fahrten ohne dienstliche Veranlassung, sind mit Dienstfahrzeugen strengstens untersagt. Ich bin darüber belehrt worden, dass ein Verstoß gegen diese Anordnung arbeitsrechtliche Folgen (Ermahnung / Abmahnung / Kündigung / o. a.) haben wird.“

Zwar wertete das LAG Schleswig-Holstein diese Verpflichtungserklärung als „vorweggenommene Abmahnung“, hielt aber eine konkrete Abmahnung des Arbeitnehmers, der zweifach gegen vorstehende Verpflichtungen verstieß und dem deswegen verhaltensbedingt gekündigt wurde, für nicht entbehrlich. Unter Berücksichtigung der Wertungen des § 323 Abs. 2 BGB i. V. m. § 314 Abs. 2 BGB seien an die Anforderungen der Entbehrlichkeit einer förmlichen Abmahnung aufgrund einer vorweggenommenen Abmahnung strenge Anforderungen zu stellen. Eine vorweggenommene Abmahnung könne nur dann eine konkrete Abmahnung nach Tatbegehung ersetzen, wenn der Arbeitgeber diese bereits in Ansehung einer möglicherweise bevorstehenden Pflichtverletzung ausspricht, so dass die dann tatsächlich zeitnah folgende Pflichtverletzung des Arbeitnehmers aus Sicht eines besonnenen Arbeitgebers als beharrliche Arbeitsverweigerung angesehen werden muss.

Mit dieser Rechtsauffassung reiht sich das LAG Schleswig-Holstein in die Rechtsprechung weiterer Landesarbeitsgerichte ein. Im Ergebnis ist diese Auffassung auch zutreffend und zu unterstützen. Die Warn- und Hinweiskfunktion von Abmahnungen ginge verloren, würden derart generelle Anweisungen als ausreichende Abmahnungen angesehen werden. Hierdurch würde letztlich auch der Verhältnismäßigkeitsgrundsatz unterlaufen. Auch wenn „vorweggenommene Abmahnungen“ für den Arbeitgeber nur in seltenen Ausnahmefällen einen Vorteil bringen, sollten Arbeitgeber dennoch die arbeitsvertraglichen Pflichten möglichst konkret regeln und festlegen. Zum einen weiß dann jeder Arbeitnehmer, welche Pflichten er einzuhalten hat. Zum anderen wird es hierdurch für den Arbeitgeber leichter, Pflichtverletzungen festzustellen und sodann Abmahnungen sowie bei wiederholten Pflichtverletzungen (wirksame) Kündigungen auszusprechen.

Aktuelle Rechtsprechung

Unbillige Weisungen müssen nicht befolgt werden – Rechtsprechungsänderung BAG, Beschluss vom 14. Juni 2017 – 10 AZR 330/16

Sachverhalt/Entscheidung:

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer Versetzung. Die Beklagte versetzte den Kläger von Dortmund nach Berlin. Hintergrund der Versetzung waren innerbetriebliche Probleme der Belegschaft mit dem Kläger in der Dortmunder Niederlassung der Beklagten. Um den Betriebsfrieden in Dortmund wiederherzustellen, versetzte die Beklagte den Kläger nach

Berlin. Der Kläger kam der Weisung nicht nach, die Beklagte mahnte ihn deswegen zwei Mal ab und stellte die Vergütungszahlung ein. Der Kläger klagte daraufhin auf Vergütung und auf Entfernung der Abmahnungen aus der Personalakte.

Der 10. Senat des BAG gab dem Kläger Recht. Zwar sei die Beklagte grundsätzlich aufgrund ihres Weisungsrechts berechtigt, den Kläger in eine andere Stadt zu versetzen, da in dem Arbeitsvertrag nicht Dortmund als Arbeitsort fixiert war und das Weisungsrecht des Arbeitgebers bei Fehlen einer speziellen Regelung im Vertrag auch den Ort der Arbeitsleistung erfasst. Das Gericht ist jedoch zu der Auffassung gelangt, dass die Weisung unbillig sei, da die Interessen des Arbeitnehmers nicht

ausreichend berücksichtigt worden seien. Der 10. Senat des BAG hat weiterhin die Meinung vertreten, dass der Arbeitnehmer einer unbilligen Weisung des Arbeitgebers nicht – und auch nicht nur vorläufig bis zu einer gerichtlichen Klärung – folgen müsse. Damit weicht der 10. Senat aber von der Rechtsauffassung des 5. Senats des BAG ab. Dieser hatte im Jahr 2012 entschieden, dass ein Arbeitnehmer an eine Weisung des Arbeitgebers, die nicht aus sonstigen Gründen unwirksam ist, vorläufig gebunden sei, bis durch ein rechtskräftiges Urteil die Unbilligkeit und somit Unverbindlichkeit der Leistungsbestimmung festgestellt worden sei. Der 10. Senat sah sich deswegen an einer abschließenden Entscheidung gehindert und fragte beim 5. Senat an, ob dieser an seiner bisherigen

Schenkung mit Folgen

Fachanwältin für Familienrecht Katrin Wolf

Während einer intakten Ehe kommt es häufig vor, dass Eheleute ein gemeinsames Konto führen und jeder Ehegatte seine Einkünfte auf dieses Konto einzahlt. Kaum ein Ehegatte denkt dabei daran, dass es sich bei der Einzahlung nach § 7 Erbschaftssteuergesetz (ErbStG) um eine teilweise Schenkung an den anderen Ehegatten handeln könnte. Noch viel weniger denkt der einzahlende Ehegatte daran, dass die Einzahlung steuerrechtliche Folgen haben könnte. Gedanken machen muss man sich hierüber auch nur dann, wenn durch die Einzahlung die steuerlichen Freibeträge für Ehegatten gem. § 16 ErbStG in Höhe von Euro 500.000,00 überschritten werden. Diese Freibeträge könnten jedoch bei der Einzahlung einer Erbschaft oder nach einem Aktiengeschäft schnell überschritten sein. Auch in Betracht kommt eine Schenkung bei der Einzahlung eines größeren Millionenbetrages des Ehemannes aus dem Verkauf von Beteiligungen, die nur ihm gehörten, auf ein Gemeinschaftskonto. Da hierdurch der steuerliche Freibetrag überschritten wird, könnte ebenfalls Schenkungssteuer anfallen.

Um sich vor unerwarteten Steueransprüchen des Finanzamtes zu schützen, sollte daher entweder gar nicht erst auf Oder-Konto eingerichtet werden, sondern getrennte Konten mit wechselseitigen Vollmachten genutzt werden; oder, wenn die Ehegatten ein Gemeinschaftskonto bevorzugen, sollte eine schriftliche Regelung über die Verfügungsbefugnis über die auf dem Konto eingehenden Gelder getroffen werden. Diese könnte beinhalten, dass der nicht einzahlende Ehegatte zwar auf das Konto zugreifen darf, allerdings nur Gelder für die Deckung des allgemeinen Lebensbedarfs verwenden darf und nicht etwa Gelder zur Mehrung des eigenen Vermögens, etwa durch den Kauf von Immobilien oder Aktien, verwenden darf. Vo-

raussetzung für die Entstehung der Steuer ist nämlich, dass der andere Partner über die eingezahlten Beträge so frei verfügen kann, als handele es sich um sein eigenes Geld, was mit einer solchen Vereinbarung widerlegt wird.

Sollte es für eine solche Vereinbarung bereits zu spät sein, könnte eine steuerfreie Möglichkeit der Geldübertragung auf dem Gemeinschaftskonto in der sog. Güterstandschaukel bestehen. Ehegatten, die im Güterstand der Gütertrennung oder der modifizierten Zugewinnsgemeinschaft leben, können durch neuen Ehevertrag in die Zugewinnsgemeinschaft zurückwechseln und hierdurch den während der Ehe bereits entstandenen Zugewinn steuerfrei ausgleichen. Nach einer angemessenen Wartefrist können sie zurück in den Güterstand der Gütertrennung oder modifizierten Zugewinnsgemeinschaft wechseln. Hierdurch haben sie die Möglichkeit der steuerfreien Vermögensübertragung untereinander genutzt.

Steuerlich unproblematisch ist hingegen die Schenkung des selbst genutzten Familienheims oder auch nur einer Hälfte davon an den anderen Ehegatten, da diese gem. § 13 Abs. 4 a ErbStG von der Schenkungssteuer befreit ist. Nicht zu vergessen ist in diesem Zusammenhang aber, dass die Schenkung Pflichtteilergänzungsansprüche auslösen kann. Haben sich die Ehegatten etwa gegenseitig als Alleinerben eingesetzt und werden die gemeinsamen Kinder Schlusserben, so steht den Kindern im ersten Erbfall ein Pflichtteilsanspruch zu. Dazu zählt auch der sog. Pflichtteilergänzungsanspruch aus Schenkungen des Verstorbenen, darunter auch Zuwendungen an den überlebenden Ehegatten. Was oft vergessen wird, ist, dass die Zehn-Jahres-Regel, nach der der pflichtteilsrelevante Wert einer Schenkung für jedes Jahr, das zwi-



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

schen Schenkung und Erbfall verstrichen ist, um 1/10 abschmilzt, bei Schenkungen an den Ehegatten nicht gilt. Das sicherste Mittel gegen Pflichtteilsansprüche der Kinder ist damit ein Pflichtteilsverzicht, der jedoch häufig nur gegen eine Abfindung erwirkt werden kann. Ohne Zustimmung der Pflichtteilsberechtigten ist lediglich eine Pflichtteilsstrafklausel im Testament möglich, die dem Pflichtteilsberechtigten, der seinen Anspruch bereits nach dem ersten Erbfall geltend macht, nach dem Tod des Letztversterbenden ebenfalls nur den Pflichtteil belässt.

Sollte es sich bei einer Immobilienübertragung um eine Gegenleistung für etwaige Zahlungen des anderen Ehegatten, z. B. für Renovierungsmaßnahmen handeln, sollte dies idealerweise im Rahmen der Immobilienübertragung notariell festgehalten werden. Damit kann der andere Ehegatte beim Tod seines Ehegatten nachweisen, dass sich aus der Übertragung keine Ansprüche auf Pflichtteilergänzung ergeben.

Rechtsauffassung festhalten wolle. Der 5. Senat hat nunmehr entschieden, dass er an seiner 2012 geäußerten Auffassung nicht weiter festhält.

Fazit:

Die geänderte Rechtsprechung führt zu folgender Risikoverteilung: Folgt der Arbeitnehmer einer Weisung nicht, weil er der Auffassung ist, dass diese unbillig sei und erbringt er demzufolge keine Arbeitsleistung, so trägt er das Risiko, dass ein Gericht seine Auffassung nicht teilt. In diesem Fall drohen dem Arbeitnehmer eine Abmahnung, eine etwaige Kündigung, sowie der Verlust des Vergütungsanspruchs. Auf der anderen Seite trägt der Arbeitgeber das Risiko der Unwirksamkeit

arbeitsrechtlicher Sanktionen, falls sich die Weisung als unbillig und somit als unverbindlich herausstellen sollte.

Abberufung des Gesellschafter-Geschäftsführers aus wichtigem Grund
BGH, Urteil vom 4. April 2017 – II ZR 77/16

Sachverhalt/Entscheidung:

Die Beklagte ist eine GmbH, an der der Kläger als Minderheitsgesellschafter mit 49 % und der Gesellschafter-Geschäftsführer A mit 51 % als Mehrheitsgesellschafter beteiligt ist. Der Kläger beantragte zu einer vom Gesellschafter-Geschäftsführer A einberufenen Gesellschafterversammlung

u.a. die Ergänzung der Tagesordnung um die Tagesordnungspunkte der sofortigen Abberufung des Gesellschafter-Geschäftsführers A aus wichtigem Grund und der fristlosen Kündigung des Geschäftsführerdienstvertrages des Gesellschafter-Geschäftsführers A aus wichtigem Grund. Der Kläger stimmte in der Versammlung für die Ergänzung der Tagesordnung. Der Gesellschafter-Geschäftsführer A stimmte mit der Mehrheit der Stimmen dagegen und stellte als Versammlungsleiter die Ablehnung der Ergänzung fest. Der Kläger rügte u.a., dass der Gesellschafter-Geschäftsführer A nicht zur Ausübung des Stimmrechts in eigener Angelegenheit berechtigt gewesen sei und einem Stimmrechtsverbot unterlegen habe. Das Landgericht und das Berufungsgericht wiesen

die Klage ab. Der BGH bestätigte dies.

Der BGH entschied, dass bei der gerichtlichen Überprüfung der Wirksamkeit von Gesellschafterbeschlüssen, die die Abberufung oder die Kündigung des Anstellungsvertrages eines Gesellschafter-Geschäftsführers einer GmbH aus wichtigem Grund betreffen, darauf abzustellen ist, ob tatsächlich ein wichtiger Grund im Zeitpunkt der Beschlussfassung vorlag oder nicht. Derjenige habe im Rechtsstreit das Vorliegen des wichtigen Grundes im Rechtsstreit darzulegen und zu beweisen, der sich darauf berufe.

Fazit:

Das jüngste BGH-Urteil zur Abberufung von Gesellschafter-Geschäftsführern bestätigt im Wesentlichen nur einen einfachen rechtlichen Grundsatz: Der Kläger hat das Vorliegen des von ihm behaupteten wichtigen Grundes zu beweisen. Die Klage war abzuweisen, da ihm dies nicht gelungen ist. Keine weitere Klarheit bringt das Urteil zu der in Literatur und Rechtsprechung kontrovers diskutierten Frage, ob und wann der betroffene Gesellschafter-Geschäftsführer einem Stimmrechtsverbot in der Gesellschafterversammlung unterliegt und an der Abgabe seiner Stimme gehindert ist. Eine Stellungnahme hierzu hat der BGH ausdrücklich offen gelassen, da sie nach seiner Meinung im vorliegenden Rechtsstreit nicht erforderlich war. Ob ein Stimmrechtsverbot eines Gesellschafter-Geschäftsführers bereits dann vorliegt, wenn über seine Abberufung oder die Kündigung des Anstellungsverhältnisses entscheiden werden soll, also ein wichtiger Grund bloß oder zumindest substantiiert („fundiert begründet“) behauptet wird oder ob ein Stimmrechtsverbot erst dann vorliegt, wenn ein wichtiger Grund objektiv vorliegt - was von dem jeweiligen Versammlungsleiter

der Gesellschafterversammlung zu prüfen wäre - bleibt somit weiter offen.

Teilungsversteigerung des Familienheims vor rechtskräftiger Scheidung unzulässig
OLG Hamburg, Beschluss vom 28.7.2017 – 12 UF 163/16

Sachverhalt/Entscheidung:

Die Eheleute leben seit 2011 voneinander getrennt und streiten um die weitere Behandlung einer von ihnen vormals als Ehwohnung genutzten Stadtvilla mit einer Wohn- und Nutzfläche von 480 m². Die Stadtvilla wird von der Ehefrau weiter bewohnt. Die Eheleute verfügen noch über weitere Immobilien. Die Ehefrau wünschte den freihändigen Verkauf der Immobilie, der Ehemann war hiermit aufgrund der dann anfallenden Vorfälligkeitsentschädigung nicht einverstanden. Der Ehemann hat im Dezember 2014 die Teilungsversteigerung beantragt, die das Gericht entsprechend angeordnet hat. Gemäß Gutachten beträgt der Verkehrswert der Villa Euro 2,4 Mio. Die Ehefrau gibt an, bei einem freihändigen Verkauf könnten Euro 3,5 Mio. erzielt werden. Sie beantragt beim Familiengericht den Antrag auf Teilungsversteigerung zurückzuweisen. Das Familiengericht hat dies zurückgewiesen mit der Begründung, dass familienrechtliche Ausnahmetatbestände (§ 1365 BGB: ganzes Vermögen, § 1353 BGB: eheliche Rücksichtnahme) dem Recht auf Aufhebung der Gemeinschaft des Ehemannes nicht entgegenstünden. Gegen diesen Beschluss hat die Ehefrau Beschwerde eingelegt. Das Oberlandesgericht hält die Beschwerde für begründet. Recht des Ehemannes, die Aufhebung der Gemeinschaft hinsichtlich des Grundstücks zu verlangen (§749 BGB) steht im Ergebnis ein die Veräußerung hinderndes Recht im Sinne von § 771 ZPO entgegen, so dass die Teilungsversteigerung für unzulässig zu erklären

ist. Zwar stehen die Vorschriften des § 1365 BGB nicht entgegen, da es sich bei dem Miteigentumsanteil des Ehemannes nicht um sein ganzes Vermögen handelt, und auch steht nicht entgegen das Gebot ehelicher Rücksichtnahme gemäß § 1353 BGB, da sich die Rücksichtnahmepflicht aufgrund der langen Trennungszeit der Ehegatten abgeschwächt hat. Es ergibt sich jedoch nach der Auffassung des OLG aus den Grundsätzen von Treu und Glauben, § 242 BGB, insbesondere ein Schutz des räumlich-gegenständlichen Bereichs der Ehe, so dass während der Trennungszeit der Ehegatten die Herausgabe einer Ehwohnung aus Eigentum nicht betrieben werden kann, es entsteht eine Sperrwirkung gegenüber Herausgabeansprüchen. Dies wird damit begründet, dass die Ehwohnung ihren Charakter als solche während der gesamten Ehezeit behält, d. h. bis zur Rechtskraft der Ehescheidung. Eine Scheidung der Ehe der Beteiligten ist bisher nicht erfolgt, der Eintritt der Rechtskraft der Scheidung ist daher nicht absehbar. An dem Schutz der Ehwohnung ändere sich auch nichts dadurch, dass die Ehefrau einen freihändigen Verkauf der Immobilie einvernehmlich verfolgt. Es reiche aus, dass die Ehefrau sich auf den grundsätzlichen Schutz der Ehwohnung berufe.

Fazit:

Nach der Rechtsprechung des OLG Hamburg ist es nicht möglich, die Teilungsversteigerung des Familienheims vor rechtskräftiger Scheidung zu betreiben. Zwar steht es den Ehegatten grundsätzlich frei, den Verkauf der Immobilie einvernehmlich vorzunehmen, sollte sich jedoch ein Ehegatte hiergegen sperren und zudem die Scheidung durch Folgesachenanträge über Jahre hinauszögern, so ist eine zeitnahe Veräußerung der Immobilie auch nicht über eine Teilungsversteigerung möglich.

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