

Unternehmer Rundbrief

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

Regierungsentwurf zur 11. GWB-Novelle („Wettbewerbsdurchsetzungsgesetz“)

Rechtsanwältin Dr. Claudia Grube



Dr. Claudia Grube ist bei Blanke Meier Evers in den Bereichen Vertragsrecht, Internationaler Anlagenbau und Compliance tätig.

Am 5. April 2023 hat die Bundesregierung die 11. Novelle des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen (GWB), das sogenannte Wettbewerbsdurchsetzungsgesetz, beschlossen. Der Gesetzesentwurf ist eine Zeitenwende im deutschen Kartellrecht. Der Regierungsentwurf wurde kürzlich in das parlamentarische Gesetzgebungsverfahren eingebracht. Dem voraus ging eine monatelange Kontroverse über den Entwurf des Bundesministeriums für Wirtschaft und Klimaschutz. Kritik kam insbesondere aus der Wirtschaft, Teilen der Wissenschaft und der Anwaltschaft. Infolgedessen wurden die durch den Entwurf eingeführten erheblichen Kompetenzerweiterungen des Bundeskartellamts etwas abgemildert und die verfahrens- und rechtsstaatlichen Sicherungsmechanismen erhöht. Die wesentlichen Elemente des Wettbewerbsdurchsetzungsgesetzes, die zu einer erheblichen Verschärfung des GWB, und damit zu einem Paradigmenwechsel führen werden, blieben aber erhalten. Sie wurden daher am 14.06.2023 in einer öffentlichen Anhörung des Wirtschaftsausschusses äußerst konträr diskutiert und aktuell insbesondere seitens des Handelsverband Deutschland (HDE) heftig kritisiert. Die Hauptbedenken richten sich gegen die neuen Möglichkeiten des Kartellamts in die unternehmerische Freiheit einzugreifen und marktgestaltend zu wirken.

I. Ziel der Novelle

”

Ziel der Novelle ist es, dass Störungen des Wettbewerbs im Sinne der Verbraucher besser abgestellt werden können. Dort, wo die Marktstruktur dem gewünschten Wettbewerb entgegensteht, z.B. weil es zu wenige Anbieter im Markt gibt und regelmäßig parallele Preisentwicklungen zu Lasten der Verbraucher zu beobachten sind, sollen die Eingriffsbefugnisse des Kartellrechts verstärkt werden. Der Bundesminister für Wirtschaft und Klimaschutz, Habeck, verteidigte den Entwurf u.a. mit den Worten „Wettbewerb ist das beste Mittel, um Verbraucherinnen und Verbraucher vor ungerechtfertigten Preiserhöhungen zu schützen.“ Bundesjustizminister Buschmann verpflichtet ihm bei: „Ohne Wettbewerb gibt es keine soziale Marktwirtschaft.“

II. Die wesentlichen geplanten Neuregelungen der 11. GWB-Novelle

Die 11. GWB-Novelle zielt auf die umfassende Durchsetzung des Wettbewerbsprinzips ab. Dazu wurden dem Kartellamt weitreichende neue Befugnisse eingeräumt:

■ Neue Eingriffsbefugnisse des Kartellamtes

§ 32 f (RegE) GWB ist ein neues Eingriffsinstrument, mit dem das Kartellamt im Anschluss an eine Sektoruntersuchung festgestellte Störungen des Wettbewerbs sogleich abstellen kann. Der Paradigmenwechsel besteht darin, dass ein Eingriff nach § 32 f GWB künftig nicht von dem Nachweis konkreter Kartellrechtsverstöße abhängig ist. Damit kann auch gegen an sich rechtstreuere Unternehmen vorgegangen werden, soweit aus der Sicht des Amtes eine „erhebliche, andauernde oder wiederholte Störung des Wettbewerbs auf mindestens einem Markt oder marktübergreifend vorliegt.“ Konnte das Amt bisher nach einer Sektoruntersuchung nur einen Bericht fertigen, könnten künftig direkte Maßnahmen angeordnet werden. So können Marktzugänge erleichtert und Konzentrationstendenzen gestoppt werden. Dazu kann das Amt nach dem Regierungsentwurf Verpflichtungen zum Zugang zu Schnittstellen und Daten festlegen. Auch sollen künftig Vorgaben zu Geschäftsbeziehungen zwischen Unter-

Sehr geehrte Damen und Herren,

der Leitartikel unseres aktuellen Unternehmerrundbriefes beschäftigt sich mit dem Regierungsentwurf zur 11. GWB-Novelle. Das sog. „Wettbewerbsdurchsetzungsgesetz“ führt zu einer erheblichen Verschärfung des GWB. Die weiteren Artikel des Rundbriefes befassen sich mit der Frage, wann Dienstreisen Arbeitszeit sind sowie dem Erfordernis der unverzüglichen Einreichung der Gesellschafterliste beim Handelsregister.

Im Rechtsprechungsteil finden Sie Entscheidungsbesprechungen zu arbeitsrechtlichen und familienrechtlichen Themen.

Ihr Dr. Olaf Lampke
(Fachanwalt für Arbeitsrecht)

nehmen auf den untersuchten Märkten und auf verschiedenen Marktstufen oder zu bestimmten Vertragsgestaltungen (inklusive Informationsoffenlegung) sowie Verpflichtungen zur organisatorischen Trennung von Unternehmensbereichen möglich sein. Als ultima-ratio soll das Amt befugt sein, eine Entflechtung von marktbeherrschenden Unternehmen anzuordnen. Vorbild hierfür waren die Marktuntersuchungen der britischen Aufsichtsbehörde CMA.

Zudem könnte das Amt Unternehmen nach einer Sektoruntersuchung verpflichten, praktisch alle relevanten Zusammenschlüsse auf bestimmten Märkten zur Fusionskontrolle anzumelden. Damit wird der bisherige § 39 a GWB deutlich verschärft und erweitert.

■ Erleichterte Gewinnabschöpfung

Über § 34 RegE soll das Kartellamt künftig die Möglichkeit erhalten, Vorteile, die Unternehmen durch Kartellverstöße erzielt haben, einfacher und effektiver abzuschöpfen. Gewinne aus nachgewiesenen Wettbewerbsverstößen sollen in keinem Fall beim Unternehmen verbleiben. Dabei soll die gesetzliche Vermutung gelten, wonach ein Unternehmen durch einen



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

solchen Verstoß einen Vorteil in Höhe von 1% seiner Inlandsbezüge mit dem kartell- oder missbrauchsbezogenen Produkt oder Dienstleistung erzielt hat. Durch eine Obergrenze von 10% des Vorjahresumsatzes bezogen auf die Behördenentscheidung sollen allerdings Härten abgefangen werden. Eine Widerlegung der Vermutung wird aber nur unter sehr restriktiven Kriterien möglich und daher die Ausnahmen sein.

■ Grundlagen für die Durchsetzung des Digital Markets Acts

Letztlich schafft der Gesetzesentwurf die rechtlichen Grundlagen dafür, dass das Bundeskartellamt die Europäischen Kommission bei der Durchsetzung des Digital

Markets Acts unterstützen kann. Zudem wird die private Durchsetzung des DMA erleichtert.

Kommt es zur Umsetzung der 11. Novelle des GWB, steigen die Risiken von Unternehmen, Adressat von Maßnahmen, Verpflichtungen und Sanktionen des Bundeskartellamtes zu werden. Die unternehmerische Freiheit kann durch die verstoß- und missbrauchsunabhängige Marktstrukturkontrolle und die weitgehenden Befugnisse des Amtes erheblich beeinträchtigt werden. Hilfreich ist jedoch, dass am Verschuldens-erfordernis festgehalten werden soll und damit eine Vorteilsabschöpfung nicht zu einer verschuldensunabhängigen (Zusatz-) Haftung bei GWB-Verstößen führt.

Die geplante 11. GWB-Novelle ist aber

nur ein erster Teil der wettbewerbspolitischen Agenda des Bundesministeriums für Wirtschaft und Klimaschutz. Die Agenda enthält 10 Punkte für nachhaltigen Wettbewerb. Weitere Elemente der 10-Punkte Agenda, wie die Rechtssicherheit für Kooperationen von Unternehmen für mehr Nachhaltigkeit sowie ein stärkerer Verbraucherschutz, sollen Gegenstand der 12. GWB-Novelle sein. Die Entwicklung setzt sich damit weiter fort. Unternehmen sind gut beraten, sich auf dem Laufenden zu halten und ihre Kartellrechts-Compliance auf die ständigen Neuerungen und Verschärfungen abzustellen.

Für weitere Fragen zu diesem Thema steht Ihnen die Verfasserin des Artikels gerne zur Verfügung.

Die Dienstreise als Arbeitszeit

Rechtsanwalt Robin Jirjahlke



Robin Jirjahlke ist bei Blanke Meier Evers in den Bereichen Arbeitsrecht und Vertragsrecht tätig.



zu gewährleisten. § 3 S. 1 definiert daher eine Regelarbeitszeit von 8 Stunden.

Diese Zeiträume sind bei längeren Dienstreisen schnell erreicht. Die Direktverbindung mit der Bahn von Bremen nach München dauert bereits mindestens 6:45 Stunden. Soweit die Zugfahrt als Arbeitszeit zählt, verblieben daher noch knapp 1:15 Stunden bis zum Erreichen der Höchstarbeitszeit. Ohne weiteres sind auch Reisen denkbar, die die absolute Grenze von 10 Stunden überschreiten.

Hinsichtlich der Abgrenzung zwischen Ruhe- und Arbeitszeit herrscht derzeit Uneinigkeit innerhalb der Rechtsprechung. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat bereits vor längerem die sog. Beanspruchungstheorie entwickelt, die die unterschiedlichen Beanspruchungsformen des Arbeitnehmers nach ihrer Bedeutung für den Begriff der Arbeitszeit einordnet. Reisezeiten stuft das BAG danach recht restriktiv nur insofern als Arbeitszeit ein, als von ihnen potenziell gesundheitliche Belastungen für den Arbeitnehmer ausgehen. Nur wenn die Beanspruchung während der Reise der herkömmlichen Arbeit entspreche, seien Reisezeiten als Arbeitszeit im Sinne des § 2 ArbZG zu qualifizieren. Dies seien etwa Autofahrten, bei denen der Arbeitnehmer das Auto selbst fahren oder als Beifahrer (aus dienstlichen Gründen) auf den Verkehr achten müsse. Reisen mit Flugzeug, Bahn oder Taxi zählten hingegen so lange nicht als Arbeitszeit, wie der Arbeitnehmer während der Reise keine zusätzlichen Tätigkeiten für den Arbeitgeber erbringe. Denn dann stehe es ihm frei, private Angelegenheiten zu erledigen, zu Ruhen oder Speisen oder Getränke einzunehmen. Seine Belastung bleibe damit noch hinter der Beanspruchung durch eine Rufbereitschaft zurück, da er sich auch nicht auf Abruf zur Arbeitsleistung zur Verfügung halten müsse.

Die nationale, bisher vornehmlich arbeitsrechtlich geprägte Rechtsprechung wird allerdings angesichts der wachsenden Be-

deutung der Arbeitszeiterfassung unter der Kontrolle der Gewerbeaufsichtsämter zunehmend durch die Rechtsprechung der insoweit für Streitfragen zuständigen Verwaltungsgerichte geprägt. Diese scheuen sich nicht, wie zuletzt das VG Lüneburg mit einer vielbeachteten Entscheidung vom 2. Mai 2023 (Az. 3 A 146/22), einen vom BAG unabhängigen arbeitsschutzrechtlichen Arbeitszeitbegriff zu entwickeln, der sich an der sog. Freizeitwerttheorie des Europäischen Gerichtshof (EuGH) orientiert.

Der EuGH prüft danach am Maßstab der europäischen Arbeitszeitrichtlinie (AZRL), wie stark der Freizeitwert des Arbeitnehmers von der geforderten Tätigkeit betroffen ist. Die Intensität der vom Arbeitnehmer geleisteten Arbeit sei hingegen nicht entscheidend. Es komme vielmehr auf die objektive Unmöglichkeit des Arbeitnehmers an, sich seinen persönlichen und sozialen Interessen zu widmen. Arbeitszeit liege daher auch dann vor, wenn der Arbeitnehmer sich an einem vom Arbeitgeber bestimmten Ort aufhalten und diesem zur Verfügung stehen muss, um gegebenenfalls sofort die geeigneten Leistungen erbringen zu können.

Diesen Grundsätzen schloss sich das Verwaltungsgericht an und qualifizierte die Reisezeiten mit der Bahn im zugrundeliegenden Fall als Arbeitszeit. Zwar kann daraus noch nicht der Schluss gezogen werden, dass Reisezeiten mit öffentlichen Verkehrsmitteln regelmäßig Arbeitszeit darstellen. Feststeht jedoch, dass das VG Lüneburg von einem weitreichenderen Arbeitszeitbegriff ausgeht als das BAG. Der Schwerpunkt der Beurteilung verlagert sich dadurch zudem weg von einer Beurteilung der Tätigkeit als solche hin zu einer Gesamtbetrachtung, des Vertragsverhältnisses hinsichtlich der Auswirkungen der Reise auf das familiäre und soziale Umfeld des Arbeitnehmers und des zeitlichen Umfangs der Reise sowie deren prägenden Charakters für das Arbeitsverhältnis. Die Praxis wird dazu zukünftig die noch wenig

MS Teams, Zoom oder Skype zum Trotz steigt die Beliebtheit von Dienstreisen bei Arbeitgebern, wie auch bei Arbeitnehmern seit dem Ende der Corona-Pandemie wieder deutlich an. Für das Jahr 2023 rechnet der Geschäftsreiseausschuss des Deutschen Reiseverbands bereits mit einer Erhöhung des Reiseaufkommens auf bis zu 85 Prozent des Niveaus des Jahres 2019. In rechtlicher Hinsicht stellt sich bei Dienstreisen jedoch stets die Frage, wo die Arbeitszeit endet und die Ruhezeit des Arbeitnehmers beginnt. Schließlich gehören zu einer Dienstreise sowohl Reise-, als auch Wartezeiten sowie Hotelaufenthalte und damit Zeiten, in denen der Arbeitnehmer nicht im engeren Sinne arbeitsbezogen tätig wird. Aufgrund der verschiedenen Rechtsquellen und deren zum Teil nicht parallelen Zielsetzungen besteht jedoch kein einheitlicher Arbeitszeitbegriff. Dieser Artikel soll einen Überblick über die Entwicklung des arbeitsschutzrechtlichen Arbeitszeitbegriffs geben.

Die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) orientieren sich maßgeblich an dem Ziel, durch die Festlegung von bestimmten arbeitszeitlichen Maximalgrenzen sowie Pausenzeiten die Sicherheit und den Gesundheitsschutz des Arbeitnehmers

ausdifferenzierten Kriterien des EuGH auszufüllen haben.

Die in sich schlüssige „Beanspruchungstheorie“ führte in der Praxis aufgrund von Widersprüchen mit Arbeitszeitbegriffen anderer Rechtsquellen häufig zu einer verwirrenden Gesetzeslage. Es ist daher grundsätzlich zu begrüßen, wenn die

„Freizeitwerttheorie“ zu einer Vereinfachung und begrifflichen Harmonisierung mit anderen Arbeitszeitbegriffen beiträgt. Gleichwohl schränkt sie einige gegebenenfalls bewährte Gestaltungsmöglichkeiten des Arbeitgebers zur Vermeidung der Anwendung des ArbZG ein, etwa die Anwendung der Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel. Je freier Arbeitgeber nunmehr die

Dienstreise für den Arbeitnehmer gestalten und je stärker der Arbeitnehmer diese mit privaten Aktivitäten und Gewohnheiten verknüpfen darf, desto geringer dürfte das Risiko der Einstufung als Arbeitszeit sein. Arbeitgeber sollten die Entwicklung zum Anlass nehmen, ihre Reiserichtlinien anhand der Kriterien des EuGH anzupassen.

Unverzügliche Einreichung der Gesellschafterliste in das Handelsregister!

Rechtsanwältin Lisa Jakob



Lisa Jakob ist bei Blanke Meier Evers in den Bereichen Energierecht, Recht der Erneuerbaren Energien und Vertragsrecht tätig.

1. Bei Veränderungen in den Personen der Gesellschafter einer GmbH oder des Umfangs ihrer Beteiligung haben die Geschäftsführer eine Liste der Gesellschafter mit den übernommenen Geschäftsanteilen und die entsprechende prozentuale Beteiligung am Stammkapital zum Handelsregister einzureichen, § 40 Abs. 1 S. 1 GmbHG.

Im Verhältnis zur Gesellschaft gilt eine solche Veränderung nur, wenn diese in der im Handelsregister aufgenommenen Gesellschafterliste eingetragen ist, § 16 Abs. 1 S. 1 GmbHG. Dabei regelt § 16 Abs. 1 S. 2 GmbHG als Ausnahmetatbestand, dass eine vorgenommene Rechtshandlung als von Anfang an wirksam gilt, wenn die Gesellschafterliste unverzüglich nach Vornahme der Rechtshandlung in das Handelsregister eingetragen wird.

Das Oberlandesgericht Schleswig-Holstein hat mit Beschluss vom 20. März 2023 (AZ.

2 Wx 56/22) entschieden, dass eine unverzügliche Einreichung vorliegt, wenn sie innerhalb von höchstens zwei Wochen nach Vornahme der Rechtshandlung erfolgt.

2. Der dem Oberlandesgericht zugrundeliegende Fall gestaltete sich wie folgt:

A, Alleingeschäftsführer einer GmbH, übertrug seine Geschäftsanteile mit notariellem Vertrag vom 04. Mai 2022 auf B.

Daraufhin hielt B eine Gesellschafterversammlung ab, bei der er sich als Geschäftsführer bestellte und den Sitz der Firma verlegte. Diese Änderungen sind in derselben notariellen Urkunde vom 04. Mai 2022 niedergelegt. Am 31. Mai 2022 reichte die Notarin diese Änderungen sowie eine entsprechende angepasste Gesellschafterliste beim Handelsregister ein. Daraufhin teilte das Handelsregister mit, dass die Beschlüsse der Gesellschaft ungültig seien, da zwischen der Rechtshandlung (der Beschlussfassung) und der Einreichung der Gesellschafterliste bereits vier Wochen lagen. So sah es auch das Oberlandesgericht.

3. Da B zum Zeitpunkt der Beschlussfassung noch nicht im Rahmen der Gesellschafterliste in das Handelsregister aufgenommen war, war der Beschluss nach § 16 Abs. 1 S. 1 GmbHG unwirksam. Die Rechtshandlung konnte aufgrund der großen zeitlichen Spanne zwischen Vornahme der Rechtshandlung und Einreichung zum Handelsregister auch nicht als wirksam fingiert werden. Da § 16 Abs. 1 S. 2 GmbHG eine Ausnahmeregelung darstelle, ist diese eng auszulegen. „Eine Zeitspanne von über 2 Wochen lässt sich schon begrifflich nicht mehr als unverzüglich ansehen“, so

das Oberlandesgericht. Die verspätete Einreichung der Notarin stelle ein schuldhaftes Zögern im Sinne von § 16 Abs. 1 S. 2 GmbHG dar. Zumal der Vorgang insbesondere für ein Notariat einen standardisierten und routinierten Prozess darstelle.

4. Dabei komme es nach der Auffassung des Senats entgegen dem Wortlaut des § 16 Abs. 1 S. 2 GmbHG nicht auf die unverzügliche Aufnahme der geänderten Gesellschafterliste in das Handelsregister an, sondern auf die unverzügliche Einreichung der Gesellschafterliste. Eine verspätete Bearbeitung durch das Handelsregister kann mithin nicht zu Lasten des Gesellschafters gehen, wenn die Gesellschafterliste unverzüglich eingereicht worden ist. „Unverzüglich“ bedeutet gem. § 121 Abs. 1 S. 1 BGB „ohne schuldhaftes Zögern“. Die vorgebrachten Begründungen für die späte Einreichung durch die Notarin wie die Coronapandemie und der Fachkräftemangel berücksichtigte das Oberlandesgericht nicht.

5. Hintergrund für die enge Auslegung des § 16 Abs. 1 S. 2 in zeitlicher Hinsicht dürfte insbesondere auch die hohe Bedeutung der Gesellschafterliste sein. Gemäß § 16 Abs. 3 GmbH besteht die Möglichkeit des gutgläubigen Erwerbs von Geschäftsanteilen unter Zugrundelegung der bei dem Handelsregister eingetragenen Gesellschafterliste.

6. Insbesondere in dem Fall, dass ein Beschluss durch einen noch nicht in der Gesellschafterliste des Handelsregisters eingetragenen Gesellschafter erfolgte, ist mithin stets auf eine zügige Einreichung der Gesellschafterliste binnen zwei Wochen bei dem Handelsregister zu achten.

Aktuelle Rechtsprechung

Berücksichtigung der Rentennähe bei der Sozialauswahl

BAG, Urteil v. 8. Dezember 2022 – 6 AZR 31/22

Sachverhalt/Entscheidung:

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer betriebsbedingten Kündigung. Über das Vermögen des Arbeitgebers wurde ein Insolvenzverfahren eröffnet.

Insolvenzverwalter und Betriebsrat haben einen Interessenausgleich mit Namensliste abgeschlossen, aufgrund dessen gegenüber von 61 der 396 Beschäftigten betriebsbedingte Kündigungen ausgesprochen wurden. Auf dieser Namensliste befand sich auch die Klägerin, da der Insolvenzverwalter die Klägerin für sozial wenig schutzwürdig hielt, da sie als einzige Arbeitnehmerin die Möglichkeit hatte, zeitnah am Anschluss an das beendete Arbeitsverhältnis eine Altersrente für besonders langjährig Beschäftigte gem. §§ 38, 236b SGB VI zu beziehen. Die Klägerin hielt die Sozialauswahl für fehlerhaft,

da sie aufgrund ihres hohen Alters deutlich schutzwürdiger sei als die teilweise jüngeren Arbeitnehmer, die keine Kündigung erhalten haben. Sowohl das Arbeitsgericht Dortmund als auch das Landesarbeitsgericht Hamm gaben der Klägerin Recht.

Das BAG hat allerdings die Kündigung als rechtmäßig angesehen. Die Richter sehen das Sozialauswahlkriterium „Lebensalter“ ambivalent. Zwar nehme die soziale Schutzbedürftigkeit eines Arbeitnehmers mit steigendem Lebensalter zunächst zu, da ältere Arbeitnehmer weiterhin

schlechtere Vermittlungschancen auf dem Arbeitsmarkt hätten, allerdings nehme die Schutzbedürftigkeit wieder ab, wenn der Arbeitnehmer zeitnah (hier innerhalb von zwei Jahren) nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses über ein Ersatz-einkommen in Form einer abschlagsfreien Rente wegen Alters verfügen könne. Etwas anderes sei lediglich bei der Altersrente für schwerbehinderte Menschen gemäß §§ 37, 236a SGB VI anzunehmen.

Fazit:

Die Entscheidung des BAG ist zu begrüßen. § 1 Abs. 3 KSchG, § 125 Abs. 1 Nr. 2 InsO bestimmen, dass eine Kündigung sozial ungerechtfertigt ist, wenn der Arbeitgeber bei der Sozialauswahl die Dauer der Betriebszugehörigkeit, das Lebensalter und die Unterhaltspflichten nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt hat. Demzufolge billigt das Gesetz dem Arbeitgeber einen Wertungsspielraum zu. Es ist in der Tat nicht zwingend, dass die soziale Schutzwürdigkeit umso höher zu gewichten ist, je älter ein Arbeitnehmer ist. Es vermag nicht nachvollzogen zu werden, weshalb ein Arbeitnehmer, der in absehbarer Zeit über eine Absicherung in Form der Altersrente verfügt, schutzwürdiger sein sollte als ein jüngerer Arbeitnehmer, der über eine solche soziale Absicherung eben noch nicht verfügt.

Teilungsversteigerung der Ehegattenimmobilie in der Trennungszeit
BGH, Beschluss vom 16.11.2022, Az. XII ZB 100/22

Sachverhalt:

Die Beteiligten sind getrenntlebende Ehegatten und streiten um die Zulässigkeit der Teilungsversteigerung einer in ihrem jeweils hälftigen Miteigentum stehenden Immobilie. Die Eheleute erwarben im Jahr 2017 ein Mehrfamilienhaus. Eine Wohnung bewohnten die Eheleute selbst,

die andere vermieteten sie. Die Eheleute trennten sich im Juni 2018 voneinander. Die Ehefrau bewohnt die Ehwohnung mit den gemeinsamen minderjährigen Töchtern weiter. Der Ehemann hat die Teilungsversteigerung für die gesamte Immobilie beantragt. Die Ehefrau hat sich mit einem Drittwiderspruchsantrag gegen die Teilungsversteigerung der als Ehwohnung genutzten Wohnungseigentums-einheit gewendet. Das Amtsgericht hat den Antrag zurückgewiesen. Die dagegen gerichtete Beschwerde der Ehefrau ist vor dem Oberlandesgericht ohne Erfolg geblieben. Mit ihrer Rechtsbeschwerde verfolgt die Ehefrau ihr Begehren weiter, die Teilungsversteigerung für unzulässig zu erklären.

Entscheidung:

Die Rechtsbeschwerde hat keinen Erfolg. Das Beschwerdegericht ist der Auffassung, dass der Ehefrau kein die Teilungsversteigerung hinderndes Recht zustehe. Grundsätzlich sei eine Teilungsversteigerung auch in der Trennungszeit nicht ausgeschlossen. Zum Schutz des Miteigentümers seien jedoch gesetzliche Schranken vorhanden, die eine Teilungsversteigerung gegebenenfalls verhindern könnten. § 1365 Abs. 1 BGB enthalte ein Verfügungsverbot, wenn es sich bei der zur Teilungsversteigerung anstehenden Ehwohnung um das wesentliche Vermögen des die Teilungsversteigerung beantragenden Ehegatten handele. In diesem Fall hatten die Ehegatten noch werthaltige Ferienimmobilien, sodass es sich bei der zu versteigernden Immobilie nicht um das alleinige Vermögen handelte und die Schranke des § 1365 Abs. 1 BGB somit keine Wirkung entfalten konnte. Auch der sich aus § 749 Abs. 1 BGB ergebende Anspruch auf Aufhebung der Miteigentümergeinschaft sei hinsichtlich der Ehwohnung nicht ausgeschlossen. § 1361 BGB habe zwar Vorrang, betreffe jedoch die Regelung der Nutzung der Ehwohnung bei getrenntlebenden Ehegatten. Ein Verbot zur Auflösung von Miteigentum

enthalte diese Regelung aber nicht. Auch das sich aus § 1353 Abs. 1 BGB ergebende Gebot zur ehelichen Lebensgemeinschaft sowie zur Rücksichtnahme begründeten kein allgemeines Verbot der Auflösung des Miteigentums an der Ehwohnung, sondern verlangten nur die umfassende Abwägung der beiderseitigen Interessen. Dabei sei die Situation der Ehefrau nicht vorrangig vor den Interessen des Ehemannes. Auch die Voraussetzungen der Regelung des § 180 Abs. 3 ZVG, wonach unter Kinderschutzaspekten eine Einstellung der Zwangsversteigerung erreicht werden könne, seien hier nicht erfüllt. Die von der Ehefrau behaupteten gesundheitlichen Gefährdungen ihrerseits und die besonderen psychosozialen Belastungen der Kinder durch den zwangsweisen Umzug könnten nicht berücksichtigt werden, da die typischerweise mit einem Wohnungswechsel einhergehenden Unannehmlichkeiten nicht übertroffen würden. Schließlich stehe auch der Grundsatz von Treu und Glauben gemäß § 242 BGB der Durchsetzung des Anspruchs des Ehemannes auf Aufhebung der Gemeinschaft nicht entgegen. Sonstige, in den vorgenannten Paragraphen noch nicht berücksichtigte Aspekte, die das Verlangen des Ehemannes als rechtsmissbräuchlich erscheinen lassen könnten, seien nicht ersichtlich.

Fazit:

Die allgemeine Annahme, dass eine Teilungsversteigerung der gemeinsamen Eheimmobilie vor rechtskräftiger Scheidung nicht möglich sei, wird mit dieser Entscheidung widerlegt. Grundsätzlich gibt es zwar diverse Hürden, die einer Teilungsversteigerung entgegenstehen könnten. Soweit die dafür erforderlichen Tatsachen jedoch nicht erfüllt sind, ist auch vor rechtskräftiger Scheidung eine Teilungsversteigerung möglich. Es ist daher in jedem Einzelfall zu prüfen, ob Erfolgsaussichten für eine Teilungsversteigerung in der Trennungszeit bestehen.

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