

II-1 UF 92/25
34 F 336/18
Amtsgericht Bielefeld



Oberlandesgericht Hamm Senat für Familiensachen Beschluss

In der Familiensache
Drolshagen gegen Drolshagen

hat der 1. Senat für Familiensachen des Oberlandesgerichts Hamm durch den Vorsitzenden Richter am Oberlandesgericht Dr. Krefft, die Richterin am Oberlandesgericht Köster-Brabandt und die Richterin am Oberlandesgericht Schmalz

beschlossen:

Der Antragsgegner wird darauf hingewiesen, dass seiner Beschwerde keine Erfolgsaussicht zukommt.

I.

Das Amtsgericht hat den Antragsgegner verpflichtet, an die Antragstellerin für die Zeit von Januar 2017 bis einschließlich Dezember 2024 Trennungsunterhalt in Höhe von insgesamt nahezu 150.000 € zu zahlen. Für die Zeit ab Januar 2025 hat es ihr keinen Trennungsunterhalt mehr zuerkannt, weil es ihr bis dahin hätte gelingen müssen, eine eigene auskömmliche Erwerbstätigkeit zu finden. Der Antragsgegner greift die gesamte Entscheidung mit der Begründung an, er habe im März 2019 eine neue innerbetriebliche Position erlangt, die einen in der Ehe nicht angelegten Karrieresprung darstelle.

Die Beteiligten schlossen im Juli 1997 miteinander die Ehe, aus der zwei inzwischen volljährige Kinder hervorgingen. Die Eheleute wohnten in B . Sie trennten sich Ende März 2016. Der Antragsgegner war seit April 2015 Außendienstmitarbeiter . Drei Jahre nach der Trennung, zu Anfang März 2019, übernahm er innerhalb seines Betriebs die Tätigkeit als Vertriebsleiter, wobei er zunächst für den Bereich Nord verantwortlich war und seit Januar 2024 für den

Bereich Süd zuständig ist. Seit August 2021 wird ihm ein Dienstwagen gestellt. Aus schriftlichen Unterlagen ergibt sich, dass sein Arbeitgeber Wert darauflegte, dass der Antragsgegner einen Wohnsitz in der Nähe der Zentrale hat. Der Antragsgegner war damit einverstanden, weil seine neue Lebensgefährtin Mitarbeiterin desselben Arbeitgeber ist.

II.

Die Beschwerde erscheint unbegründet.

Ohnehin würde ein etwaiger Karrieresprung nicht dazu führen, dass Unterhaltsansprüche aus der Zeit vor Übernahme der neuen Position nicht bestünden. Den Ansprüchen, welche in den Jahren 2017 und 2018 entstanden sind, kann dieser Einwand also nicht entgegengehalten werden.

Abgesehen hiervon liegt insbesondere kein sogenannter Karrieresprung vor.

Geschuldet ist gemäß § 1361 BGB Unterhalt nach den ehelichen Lebensverhältnissen. Kommt es nach der Trennung zu einer unerwarteten, außerhalb des Normalverlaufs liegenden Einkommenserhöhung, die nicht in der Ehe angelegt war, kann nicht davon ausgegangen werden, dass die nach der Trennung oder nach der Scheidung erzielten Einkünfte Ausdruck der ehelichen Lebensverhältnisse sind, wie sie während des Zusammenlebens in intakter Ehe bis zur Trennung bestanden haben. Eine unerwartete, vom Normalverlauf abweichende Einkommensentwicklung liegt bei einer sogenannten Leistungsbeförderung bzw. einem nicht voraussehbaren Karrieresprung oder einer besonderen unternehmerischen Leistung nach der Trennung vor (BGH, FamRZ 2009, 411; 2008, 968; 2007, 793; 2003, 848; 2003, 590; 2001, 986). Bei einer solchen, vom Normalverlauf abweichenden Entwicklung ist ein im Zeitpunkt der Trennung oder Scheidung erzieltetes Einkommen nur in dieser Höhe prägend. Es ist lediglich ab dem nicht in der Ehe angelegten Anstieg entsprechend der allgemeinen Lohnentwicklung fortzuschreiben, notfalls nach den Indexdaten der statistischen Jahrbücher (BGH FamRZ 1982, 576; OLG Hamm, FamRZ 2017, 38; Wendl/Dose UnterhaltsR/Siebert, 10. Aufl. 2019, § 4 Rn. 477, beck-online).

Die Übernahme der Vertriebsleitung durch den Antragsgegner mag nicht in der Ehe angelegt sein. Denn sie setzte ausweislich der vorgelegten Unterlagen voraus, dass

der Antragsgegner seinen Wohnsitz von Nordrhein-Westfalen nach Bayern verlegt, was für ihn deshalb kein Problem darstellte, weil seine Lebensgefährtin in Bayern wohnte und bei demselben Arbeitgeber beschäftigt war. Die Aufnahme einer Beziehung zu einer neuen Partnerin stellt keine Fortsetzung der ehelichen Lebensumstände dar.

Es fehlt indessen an dem Merkmal einer außerhalb des Normalverlaufs liegenden Einkommenserhöhung. Denn das Einkommen, welches der Antragsgegner bei seiner neuen innerbetrieblichen Tätigkeit erzielt, ist nicht ungewöhnlich höher als dasjenige, welches er in seiner früheren Position erzielt hätte, wenn das zuletzt im Jahr 2018 bezogene Einkommen anhand der Veränderung der Nominallöhne fortgeschrieben wird.

Die Entwicklung der Nominallöhne kann der Übersicht des Statistischen Bundesamts entnommen werden (www.destatis.de > Startseite > Themen > Arbeit > Verdienste > Reallöhne und Nominallöhne > Entwicklung der Reallöhne, der Nominallöhne und der Verbraucherpreise). Ausgehend von dem im Jahr 2018 vom Antragsgegner erzielten Nettoeinkommen in Höhe von monatlich (rund) 5.020 € lässt sich sein tatsächliches Einkommen mit dem angepassten früheren Einkommen vergleichen. Hieraus ergibt sich die folgende Gegenüberstellung:

Jahr	Tatsächliches Nettoeinkommen,	Veränderung gegenüber dem Vorjahr	Angepasstes früheres Einkommen	Tatsächliches Einkommen abzüglich
2018	5.020,00 €			
2019	4.904,00 €	2,60%	5.151 €	- 247 €
2020	4.983,00 €	-0,70%	5.114 €	- 131 €
Januar bis Juli 2021	4.887,00 €	3,10%	5.273 €	- 386 €
August bis Dezember 2021	(4.887 € + 402 € Dienstwagen:) 5.289 €	3,10%	5.273 €	16 €
2022	(6.115 € + 402 € Dienstwagen:) 6.517 €	2,60%	5.410 €	1.107 €
2023	(5.910 € + 402 € Dienstwagen:) 6.312 €	6,00%	5.735 €	577 €
Jan 24	(5.083 € + 402 € Dienstwagen:) 5.485 €	5,40%	6.044 €	- 559 €
Februar bis Dezember 2024	(5.083 € + 559 € Dienstwagen:) 5.642 €		6.044 €	- 402 €

Die Übersicht macht deutlich, dass keine vom Normalverlauf abweichende Einkommenssteigerung vorliegt. Die Steigerungen der Jahre 2022 und 2023 hat sich nicht fortgesetzt, sondern wieder abgeschwächt. Über alle sechs Jahre hinweg liegt das durchschnittliche tatsächliche Monatseinkommen lediglich 112 € über dem durchschnittlichen fiktiv hochgerechneten früheren Entgelt.