



## News im Herbst

von der Muhri & Werschitz Partnerschaft von Rechtsanwälten GmbH

**Wir freuen uns, auch der Leserschaft des MuWe Paragrahen mitzuteilen, dass RA Mag. Ramona Rumpold am 01.07.2025 als Gesellschafter-Geschäftsführerin in unsere Partnerschaft eingetreten ist.**

Bereits seit dem Jahr 2021 – damals noch als Rechtsanwaltsanwärterin – ist **Mag. Ramona Rumpold** Teil unserer Kanzlei und hat von Anbeginn ihre juristische Leidenschaft gepaart mit geballtem,



## MuWe erweitert seine Kompetenz

aber stets ausgewogenem Ehrgeiz in die Kanzlei eingebracht, um letztlich die Interessen unserer Mandanten sowohl vor als auch im Gerichtssaal bestmöglich zu vertreten.

Sie ist zudem regelmäßig als Vortragende im Bereich des Insolvenz- und Gesellschaftsrechts tätig. Abseits der Juristerei powert sich die gebürtige Grazerin vor allem auf der Laufstrecke, vorzugsweise auf Langstrecken aus.

Im Jahr 2023 hat unsere neue Partnerin die Rechtsanwaltsprüfung erfolgreich absolviert und damit die Weichen dafür gelegt, ihre erworbenen Kompetenzen im Zuge der Tätigkeit als Rechtsanwältin auch selbständig auszuüben. Ihre Tätigkeitsschwerpunkte liegen vor allem in den Bereichen des allgemeinen Zivilrechts, Insolvenzrechts,

Kapitalmarkt- und Gesellschaftsrechts. Aber auch abseits dieser Rechtsgebiete dürfen Sie davon ausgehen, dass durch **Mag. Ramona Rumpold** stets eine kompetente und lösungsorientierte Betreuung Ihres Anliegens gewährleistet ist. Wir freuen uns über diesen zukunftsweisenden Schritt und die Zusammenarbeit mit ihr.



**Gesellschaftsrecht**

**Arbeitsrecht**

**Mietrecht**

**Öffentliches Recht**

**Urheberrecht**

**Familienrecht**

**Inhalt**

## Treuepflicht mit Zündstoff - Wann Loyalität in der GmbH zur Pflicht wird

Die Treuepflicht eines Gesellschafters ist kein bloß moralisches Gebot, sondern ein rechtlich verbindliches Prinzip. Wie weit diese Pflicht reicht, hatte der OGH in seiner Entscheidung vom 18.02.2025, 6 Ob 65/24p, neuerlich zu beurteilen. Im konkreten Fall begehrten die Kläger die Nichtigerklärung mehrerer **Gesellschafterbeschlüsse**, weil sie der Ansicht waren, dass diese durch eine treuwidrige Stimmabgabe der übrigen Gesellschafter in der Generalversammlung zustande gekommen seien.

Der OGH stellte klar, dass die Treuepflicht eines Gesellschafters einer GmbH auch eine angemessene Berücksichtigung der berechtigten Interessen der Mitgesellschafter bei der Ausübung des Stimmrechts in der Generalversammlung gebietet. Die Treuepflicht eines Gesellschafters besteht daher nicht nur gegenüber der Gesellschaft selbst, sondern erstreckt sich auch auf das Verhältnis zu den übrigen Mitgesellschaftern. Eine **Verpflichtung** eines Gesellschafters, einem Beschluss zuzustimmen, kann sich aus der Treuepflicht jedoch nur in Ausnahmefällen ergeben. Eine solche Zustimmungsverpflichtung kommt dann in Betracht, wenn der betreffende Beschluss im Interesse der Gesellschaft unbedingt erforderlich und dem widersprechenden Gesellschafter auch zumutbar ist. Liegt ein solcher Fall vor, kann eine treuwidrige Stimmabgabe

zur Anfechtbarkeit des Generalversammlungsbeschlusses führen. Ob tatsächlich eine Verletzung der Treuepflicht gegeben ist, hängt stets von den konkreten Umständen des Einzelfalls, der Ausgestaltung der Gesellschaft und dem Verhältnis der Gesellschafter untereinander ab. Damit unterstreicht der OGH einmal mehr die zentrale Bedeutung der Treuepflicht, betont aber auch zugleich, dass ein Gesellschafter nicht allein deshalb verpflichtet ist, einem Beschluss zuzustimmen, weil dieser der Gesellschaft oder den Mitgesellschaftern Vorteile verschafft und ihm selbst keine Nachteile bringt.

*Gerne beraten wir Sie zu gesellschaftsrechtlichen Treuepflichten und stehen Ihnen bei Generalversammlungen ebenso wie bei einer allenfalls notwendigen Anfechtung gefasster Beschlüsse zur Verfügung.*



## GrESt-Novelle bei Share Deals



Die Grunderwerbsteuer (GrESt) fällt in Österreich nicht nur bei klassischen Grundstückskäufen (sogenannten

Asset Deals) an, sondern auch beim Erwerb von Anteilen an grundstückshaltenden Gesellschaften – den sogenannten Share Deals.

Um steuerliche Umgehungsstrukturen einzudämmen und zusätzliche Einnahmen zu erzielen, hat die Regierung im Rahmen des Budgetbegleitgesetzes 2025 eine umfassende Reform dieses Bereichs eingeleitet.

Zentrales Element der Reform ist die **Absenkung der Beteiligungsschwelle**: Statt wie bisher 95 % sollen künftig bereits 75 % der Anteile an einer grundstücksbesitzenden Gesellschaft für die Entstehung der GrESt ausreichen. Zusätzlich wird der Betrachtungszeitraum für die Prüfung solcher Anteilserwerbe von fünf auf sieben Jahre verlängert. Eine weitere wesentliche Neuerung ist die Einbeziehung mittelbarer Anteilsverschiebungen. Dabei soll die GrESt auch dann anfallen, wenn maßgebliche Beteiligungen nicht unmittelbar, sondern über zwischengeschaltete Gesellschaften erworben werden. Die Beteiligungsverhältnisse werden dabei prozentuell durchgerechnet. Kommen

mehrere mittelbare Erwerbsvorgänge gleichzeitig zur Anwendung, ist jener steuerpflichtig, der der grundstückshaltenden Gesellschaft am nächsten steht.

Neu eingeführt wird auch der Begriff der „Erwerbergruppe“: Mehrere juristische oder natürliche Personen gelten als gemeinsam handelnde Erwerber, wenn sie unter einheitlicher Leitung stehen oder in wirtschaftlichem Zusammenhang agieren – etwa durch Syndikatsverträge. Besonders weitreichend sind die durch die Reform neu eingeführten Sonderregelungen für sogenannte Immobiliengesellschaften (Personen- und Kapitalgesellschaften). Bei diesen soll – bei Anteilsvereinigungen, **Gesellschafterwechseln** oder Umgründungsvorgängen – künftig nicht der Grundstückswert, sondern der gemeine Wert (Verkehrswert) mit 3,5 % besteuert werden. Dies gilt allerdings nicht, wenn sämtliche Beteiligte zum begünstigten Familienkreis im Sinne des § 26a Abs. 1 Z 1 GGG gehören.

Die neuen Regelungen sind bereits am 1. Juli 2025 in Kraft getreten und betreffen Erwerbsvorgänge, bei denen ab diesem Datum die Steuerschuld entsteht.

*Gerne beraten wir Sie im Zusammenhang mit gesellschaftsrechtlichen Themen.*



## Vorwort

Im Mittelpunkt der 26. Ausgabe steht naturgemäß der Eintritt unserer langjährigen Konzipientin **Mag. Ramona Rumpold** in die Muhri & Werschitz Partnerschaft von Rechtsanwälten GmbH. Dadurch wird unser Anwaltsteam auch fachlich massiv verstärkt, sodass wir unsere Aktivitäten noch breiter aufstellen können.

Mit dem neuen **MuWe-§** geben wir Ihnen wieder Einblicke in aktuelle Themen des Rechtslebens. So machen wir Sie mit den neuen rechtlichen Rahmenbedingungen im **Mietrecht** zu den Befristungen und Wertsicherungsklauseln ebenso vertraut wie im Bereich des **Gesellschaftsrechts** mit gebühren- und steuerrechtlichen Themen sowie mit der aktuellen Judikatur zur Treuepflicht.

Der **arbeitsrechtliche** Teil beschäftigt sich mit den Kündigungsfristen für freie Dienstnehmer und in Zeiten des massiven Abbaus von Mitarbeitern insbesondere in der Industrie mit dem Wesen des Sozialplans.

Im Rahmen eines **urheberrechtlichen Exkurses** wird die aktuelle Judikatur zur

Nutzung des eigenen Bildes durch Dritte im Internet dargestellt. Ebenso darf infolge der Aktualität eine kurze Darstellung zum **Informationsfreiheitsgesetz** nicht fehlen. Wie auch schon in den vorherigen Auflagen runden die Beiträge zum **Familienrecht** diese Ausgabe des **MuWe-§** ab.

Die hochspezialisierten Juristen unserer Rechtsanwaltskanzlei sind auch im 25. Jahr seit ihrer Gründung in ihrer Tätigkeit ausschließlich von der Absicht geleitet, Ihnen als Klienten der Muhri & Werschitz Partnerschaft von Rechtsanwälten die bestmögliche Beratung und Vertretung angedeihen zu lassen. Bei der vorliegenden Ausgabe des **MuWe-§** hoffen wir, diesem Anspruch neuerlich gerecht zu werden.



## Arbeitsrecht

### Sozialplan

Ein effizientes Mittel zur Erhaltung des Betriebsfriedens

Personalabbaumaßnahmen begleiten seit jeher das Wirtschaftsleben. Allerdings kann der Unternehmer dabei nicht nach Gutdünken handeln, sondern ist er insbesondere bei mittelgroßen und großen Strukturen an den für solche Fälle vorgegebenen rechtlichen Rahmen gebunden.

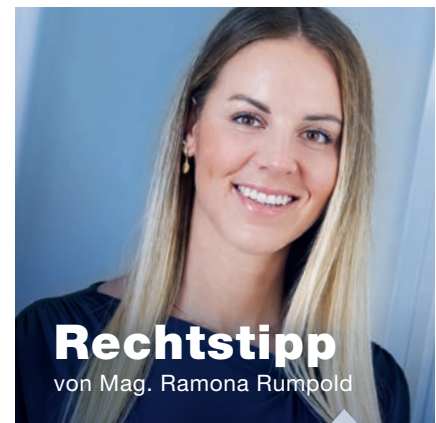
Gem § 108f ArbVG hat der Dienstgeber den Betriebsrat über beabsichtigte Betriebsänderungen zu einem Zeitpunkt und in einer Weise und Form zu unterrichten, die es dem Betriebsrat ermöglicht, die möglichen Auswirkungen der geplanten Maßnahme eingehend zu bewerten und eine Stellungnahme dazu abzugeben.

Soweit eine Freisetzung einer größeren Anzahl von Mitarbeitern - im Verhältnis zur Unternehmensgröße - beabsichtigt wird, ist dabei nicht nur die Informationspflicht gemäß § 45a AMFG gegenüber dem AMS zu berücksichtigen. Darüber hinaus ist zur Verhinderung, Beseiti-

gung oder Minderung der Folgen einer Betriebsänderung, eine **Betriebsvereinbarung** gemäß § 97 Abs 1 Z 4 iVm § 109 Abs 3 ArbVG, als sowohl vom Arbeitgeber wie auch vom Betriebsrat erzwingbares Instrumentarium zur Abfederung von Härten und Nachteilen, abzuschließen.

Im Rahmen eines derartigen **Sozialplans** werden - abgestimmt auf die jeweilige Situation des jeweiligen Betriebes sowie insbesondere auch abgestimmt auf die persönlichen Verhältnisse der Mehrzahl der betroffenen Arbeitnehmer - Regelungen wie bspw. über eine freiwillige Abfertigung in Abhängigkeit von der Dauer der Zugehörigkeit zum Unternehmen und zudem in der Regel in Abstimmung auf allenfalls bestehende Unterhaltsverpflichtungen ebenso getroffen, wie solche, die die Teilnahme an einer allenfalls installierten Arbeitsstiftung im Rahmen eines organisierten **Outplacements** enthalten. Die Verhandlungen finden hier zwischen dem Dienstgeber und dem Betriebsrat, der regelmäßig durch Vertreter des Gewerkschaftsbundes bei derartigen Gesprächen begleitet wird, statt.

*Gerne begleiten wir Sie bei einem derartigen Änderungsprozess Ihres Unternehmens, um so einerseits sicherzustellen, dass der verbliebene Unternehmensteil wirtschaftlich weitergeführt werden kann, die bestehenden Arbeitsplätze erhalten bleiben und andererseits die sozialen Härten der betroffenen Dienstnehmer bestmöglich abgefedert werden.*



### Rechtstipp

von Mag. Ramona Rumpold

**„Bei größeren Personalabbaumaßnahmen sind Arbeitgeber an strenge Informations- & Verhandlungspflichten gebunden.**

**Ein Sozialplan hilft dabei, Konflikte, Kosten und Verzögerungen zu vermeiden. Ziel ist es, die sozialen Härten für die betroffenen Arbeitnehmer abzufedern und faire Lösungen zu schaffen, wobei man sich stets an der konkreten betrieblichen Situation sowie an den individuellen Verhältnissen und Bedürfnissen der Belegschaft orientiert.“**

## Kündigungsfristen bei freien Dienstverträgen

Freie Dienstnehmer bewegen sich im arbeitsrechtlichen Spannungsfeld zwischen Angestelltengesetz und Werkvertragsrecht. Sie schulden keine konkrete Leistung, sind aber auch nicht persönlich weisungsgebunden. Diese Zwischenstellung zeigt sich besonders deutlich bei der Beendigung des Vertragsverhältnisses.

Mangels anderer Vereinbarung gilt nach § 1159 ABGB eine Kündigungsfrist von 14 Tagen zum Monatsletzten. Die Parteien können längere Fristen vereinbaren –

übermäßig lange oder einseitig belastende Fristen können jedoch sittenwidrig und unwirksam sein.

In einer aktuellen Entscheidung (8 ObS 4/24g vom 27.02.2025) stellte der OGH klar, dass die Kündigungsfristen des Angestelltengesetzes nicht automatisch auf freie Dienstnehmer anwendbar sind. Entscheidend ist, ob tatsächlich ein freies Dienstverhältnis oder ein verkapptes Arbeitsverhältnis vorliegt. Kriterien wie persönliche Abhängigkeit, fixe Arbeitszeiten oder Weisungsgebundenheit sprechen für ein echtes Dienstverhältnis – mit entsprechend längeren Kündigungsfristen.

Im konkreten Fall bestätigte der OGH die kurze Kündigungsfrist, da keine

Eingliederung in den Betrieb vorlag. Damit bleibt: Wer als freier Dienstnehmer tatsächlich unternehmerisch eigenständig tätig ist, kann kurzfristig gekündigt werden – oder selbst kündigen. Freie Dienstnehmer genießen weiterhin nur eingeschränkten Kündigungsschutz. Allerdings plant die Bundesregierung nunmehr, ab 01.01.2026, zumindest eine 6-wöchige Kündigungsfrist auch bei freien Dienstverhältnissen gesetzlich zu regeln.

*Gerne beraten wir Sie bei der Gestaltung oder Überprüfung Ihrer freien Dienstverträge und unterstützen Sie bei der rechtssicheren Abwicklung von Vertragsbeendigungen.*



## Mietrecht



## Neues / Altes zur Indexierung von Mietzinsen

Der Oberste Gerichtshof hat mit seiner im heurigen Frühjahr eingeleiteten Judikaturlinie (OGH 2 Ob 36/23t, 8 Ob 37/23h, 8 Ob 6/24a) zu Wertsicherungsklauseln in Mietverträgen, wonach eine Wertindexierungsklausel, die eine Erhöhung des Mietzinses in den ersten zwei Monaten nach Abschluss des Mietvertrages ermöglicht, bei Verbrauchern aufgrund des Verstoßes gegen § 6 Abs 2 Z 4 KSchG als gesetzwidrig sei, für breites mediales Aufsehen gesorgt.

Von dieser Rechtsansicht ist der OGH in der Entscheidung 10 Ob 15/25s vom 30.07.2025 nun wohl endgültig wieder abgewichen. In dem umfassend begründeten Urteil judiziert der erkennende Senat, dass § 6 Abs 2 Z 4 KSchG auf Bestandverträge nicht anwendbar

ist, die darauf angelegt sind, dass die Leistung des Vermieters nicht innerhalb von zwei Monaten nach der Vertragschließung vollständig zu erbringen ist. Daraus folgt, dass Wertsicherungsklauseln, die eine Erhöhung in den ersten beiden Monaten nicht ausschließen, sowohl im C2C-Bereich als auch im B2C-Bereich in bereits abgeschlossenen und künftig abzuschließenden Mietverträgen zulässig sind. Das bedeutet im Wesentlichen, dass die Rechtslage vor den beiden eingangs zitierten Entscheidungen wiederhergestellt ist.

Die österreichische Bundesregierung beabsichtigt im Bereich des Mietrechts diverse Gesetzesänderungen zugunsten von Mietern, zu denen bereits ein Ministerialentwurf vorliegt. Vorgesehen

ist unter anderem, ab 01.01.2026 die **Mindestbefristung** im MRG von Wohnungsmietverträgen im B2C-Bereich von gegenwärtig drei auf künftig fünf Jahre zu verlängern.

Weiters sind Mietpreisbremsen in den regulierten Bereichen geplant, die eine maximale jährliche Indexierung des Mietzinses für das Jahr 2026 von 1 % und für das Jahr 2027 von 2 % vorsehen. Ab dem Jahr 2028 ist eine Abfederung der Indexierung von Mietzinsen ab 3 % Inflation vorgesehen, wobei der 3 % übersteigende Wert nur zur Hälfte herangezogen werden soll.

*Wir begleiten Sie gerne bei der Ausgestaltung und dem Abschluss Ihres Mietvertrages.*



# Vom Amtsgeheimnis zur Informationsfreiheit - ein Paradigmenwechsel

Seit 1. September 2025 gilt in Österreich das Informationsfreiheitsgesetz (IFG).

Mit seinem Inkrafttreten wurde das fast 100 Jahre bestehende Amtsgeheimnis endgültig abgeschafft und durch ein verfassungsrechtlich verankertes Recht auf Zugang zu amtlichen Informationen ersetzt. Damit vollzieht sich ein historischer Wandel im Verhältnis zwischen Verwaltung und Bürgern.

Informationen von allgemeinem Interesse proaktiv und barrierefrei, bevorzugt digital, zugänglich zu machen. Andererseits steht jeder Person das subjektive Recht zu, Informationen auf Antrag einzuholen – unter gewissen Voraussetzungen sogar anonym.

Betroffen sind nicht nur Bund, Länder, Gemeinden ab 5.000 Einwohnern, Gerichte und ausgegliederte Rechtsträger. Auch private Einrichtungen mit

Das IFG ruht auf zwei Säulen: Einerseits besteht für staatliche Stellen die Pflicht,

staatlicher Beteiligung oder öffentlicher Zweckbindung – wie Stiftungen, Fonds und Anstalten – sind verpflichtet, Informationen bereitzustellen.

Aber auch der Auskunftspflicht im Sinne des IFG sind Schranken gesetzt. Keine Auskunft ist insbesondere dann zu erteilen, wenn nationale Sicherheitsinteressen gefährdet wären, die wirtschaftliche Wettbewerbsfähigkeit beeinträchtigt werden würde, Geschäftsgeheimnisse oder personenbezogene Daten betroffen sind oder wenn Anträge offensichtlich missbräuchlich gestellt werden.

*Gerne beraten wir Sie, um Ihre Möglichkeiten im neuen Rechtsrahmen auszuloten.*



## Rechtstipp

von Mag. Ramona Rumpold

**„Vor der Nutzung fremder Bilder muss stets die Zustimmung des Urhebers eingeholt werden, unabhängig von Sprache, Domain oder Zielgruppe. Das Urheberrecht schützt wirtschaftliche wie persönliche Interessen kreativer Menschen, sodass diese bei unbefugter Nutzung Unterlassung fordern und Schadenersatz verlangen können.“**

## Urheberrecht

# Nutzung fremder Bilder im Internet

Der Urheber ist nach österreichischem Recht die natürliche Person, die ein Werk geschaffen hat.

Der Urheber kann Dritten die Nutzung seines Werks durch Lizenzen erlauben, wobei das Gesetz auch bestimmte freie Nutzungen vorsieht. Seit der Reform im Jahr 2021 gelten große Online-Plattformen als eigenständige Verwerter und sind verpflichtet, für die Nutzung von Werken die Zustimmung der Urheber einzuholen – so wird auch die Nutzung durch die Nutzer dieser Plattformen rechtlich abgesichert.

Der OGH (4 Ob 132/24a, 24.6.2025) hat nunmehr entschieden, dass bereits die bloße Einbettung eines Lichtbilds

in eine Website ohne Zustimmung des Urhebers eine Verletzung des § 18a UrhG darstellt – unabhängig davon, ob das Bild tatsächlich in Österreich abgerufen wird. Damit unterscheidet sich das Urheberrecht deutlich vom Markenrecht, bei dem eine Verletzung nur vorliegt, wenn die Website sich auch gezielt an inländische Nutzer richtet und dadurch eine nicht bloß unerhebliche Auswirkung auf den heimischen Markt erzielt oder zumindest realistisch zu erwarten ist – der sogenannte „commercial effect“.

Im konkreten Fall hatte eine niederländische Website ohne Erlaubnis das Werk eines österreichischen Fotografen verwendet; dabei spielten weder die Sprache der Seite noch die Top-Level-Domain eine Rolle. Die unbefugte Nutzung beeinträchtigt die Vermarktung und Anerkennung des Urhebers und verletzt damit genau jene Interessen, die das UrhG schützen will. Entscheidend ist allein die Abrufbarkeit des Werks in Österreich, nicht aber die Zielgruppe oder die tatsächliche Nutzung.

*Gerne beraten wir Sie im Zusammenhang mit urheberrechtlichen Themen.*



Mitarbeit im  
Familienunternehmen:

## Was bleibt nach der Scheidung?

Familienunternehmen bilden für viele Ehen eine tragende wirtschaftliche Säule, sind aber gleichzeitig rechtlich ein heikles Thema: Im Scheidungsfall bleiben Unternehmen und Unternehmensanteile in Österreich grundsätzlich von der **Vermögensaufteilung** ausgenommen; der Gesetzgeber wollte damit den Bestand lebenskräftiger Unternehmen und Arbeitsplätze schützen.

Bedeutet das automatisch, dass die Mitarbeit des nicht beteiligten Ehegatten verloren

ist? Nicht unbedingt – ob und in welchem Umfang ein Ausgleich erfolgt, hängt maßgeblich von der Art der erbrachten Leistungen und der jeweiligen Rechtsgrundlage ab. Hat ein Ehegatte direkt im Betrieb des anderen mitgearbeitet, kann er dafür eine angemessene Abgeltung verlangen. Die Höhe richtet sich nach Art und Dauer der Arbeit sowie nach den gesamten Lebensumständen der Ehe, etwa auch nach erhaltenem Unterhalt. Besteht allerdings bereits ein **Arbeitsvertrag** oder eine gesellschaftsrechtliche Beteiligung, entfällt dieser Anspruch.

Würden gemeinsames Geld oder andere Vermögenswerte in das Unternehmen investiert, wird dies ebenfalls in die Vermögensaufteilung einbezogen – jedoch nur, wenn dadurch der **Unternehmensbestand nicht gefährdet** wird. Die österreichische Rechtsordnung bietet sohin verschiedene Instrumente, um angemessene Ausgleichs-

ansprüche zu begründen. Entscheidend ist die richtige rechtliche Einordnung der erbrachten Leistungen und eine vorausschauende Gestaltung.

*Mit kluger rechtlicher Beratung lassen sich berechenbare und gerechte Lösungen schaffen – sowohl für den Schutz des Unternehmens als auch für die Absicherung des mitwirkenden Ehegatten.*



## Private Altersvorsorge in der nahehelichen Vermögensaufteilung

Gemäß § 81 Abs 1 EheG sind im Zuge einer Ehescheidung das eheliche Gebrauchsvermögen und die ehelichen Ersparnisse unter den Ehegatten aufzuteilen. Der nahehelichen Vermögensaufteilung unterliegen gemäß § 82 Abs 1 Z 1 EheG jedoch nicht Sachen, die ein Ehegatte in die Ehe eingebracht, von Todes wegen erworben oder ihm ein Dritter geschenkt hat.

Erwirbt ein Ehegatte während der Dauer der Ehe Versicherungsmonate in einer staatlichen Pensionsversicherung, bleibt dieser Anspruch auch nach der Ehescheidung ungeschmälert im Besitz dieser **Pensionsansparschaften**. Das Recht, eine gesetzliche Alterspension in

Anspruch zu nehmen, ist kein eheliches Ersparnis. Dies gilt auch für nach einem ausländischen Pensionssystem erworbene gesetzliche Pensionsansparschaften.

Zur freiwilligen privaten Pensionsvorsorge vertrat der OGH in der Entscheidung 1 Ob 117/11d die Ansicht, dass für die Beurteilung, ob ein Anlageprodukt als eheliches Ersparnis der Aufteilung unterliegt, dessen Zweck maßgeblich ist. Dient die Anlage dem Zweck, ab Erreichen einer bestimmten Altersgrenze Leistungen zu beziehen, die neben einer staatlichen oder Firmenpension einen gewissen Lebensstandard sichern sollen, ist sie in die naheheliche Aufteilung nicht einzubeziehen. Steht hingegen der Zweck im Vordergrund, durch die Einzahlungen das nach Ablauf der Vertragslaufzeit prognostizierte Vermögen anzusparen, so zählt das erzielte Kapital oder die bei vorzeitiger Vertragsauflösung ausbezahlte Summe zu den ehelichen Erspar-

nissen und unterliegt damit der Aufteilung.

Von dieser Judikatur weicht der OGH in seiner aktuellen Entscheidung 1 Ob 140/24f in der Form ab, dass eine bloße Anwartschaft auf eine private Pensionsvorsorge nicht in die Aufteilungsmasse fällt. Besteht hingegen ein zum Aufteilungsstichtag realisierbarer Rückkaufswert, ist dieser Wert in die Aufteilungsmasse einzurechnen. **Nicht** in die Aufteilungsmasse einzubeziehen ist der realisierbare Wert jedoch weiterhin dann, wenn das Vorsorgeprodukt aufgrund einer gesetzlichen Verpflichtung als Ausgleich für fehlende oder unzureichende staatliche Pensionsansprüche erworben wurde.

*Gerne beraten wir Sie im Zusammenhang mit familienrechtlichen und damit im Zusammenhang stehenden Fragen der Altersvorsorge.*



Verantwortlich für den Inhalt: Muhri & Werschitz Partnerschaft von Rechtsanwältinnen GmbH, Design: studiocreativ.at, Bilder: Muhri & Werschitz, Sophia Grabner, shutterstock, gedruckt in Österreich. Copyright © 2025 by Muhri & Werschitz

Herausgeber: **Muhri & Werschitz**  
Partnerschaft von Rechtsanwältinnen GmbH

**Graz**  
FN-Nr. 272300 t  
8010 Graz, Neutorg. 47  
T +43 316 820 620-0  
F +43 316 820 620-4  
graz@mu-we.at

**Klagenfurt**  
9020 Klagenfurt  
am Wörthersee,  
Paradeisergasse 9  
T +43 463 503 996  
klagenfurt@mu-we.at [www.mu-we.at](http://www.mu-we.at)



Sophia Grabner