

# LKP Recht 2/2023

## Anspruch auf Anpassung der Miete während der Pandemie?

Während der Corona-Pandemie gab es staatlich angeordnete Betriebsbeschränkungen bis hin zu temporären Betriebsschließungen mit teils gravierenden wirtschaftlichen Auswirkungen für die einzelnen Betriebe. Schnell wurde daher diskutiert, welcher Vertragspartner dieses Risiko tragen muss: Der Mieter, der Vermieter oder beide anteilig?

In der Literatur und der Rechtsprechung wurden völlig konträre Ansichten vertreten, bis der Bundesgerichtshof (BGH) erstmals in seinem Urteil vom 12.01.2022 die Möglichkeit einer **Vertragsanpassung wegen Störung der Geschäftsgrundlage** (§ 313 Abs. 1 BGB) dem Grunde nach bejahte. Dafür muss dem Mieter ein Festhalten am unveränderten Vertrag aber unzumutbar sein. In einem am 23.11.2022 veröffentlichten Urteil hat der BGH nun die **Voraussetzungen für einen Anspruch auf Vertragsanpassung** präzisiert:

- **der Mieter muss den konkreten Umsatzrückgang für die Zeit der Schließung oder Nutzungseinschränkung darlegen und beweisen;**
- **weiterhin muss der Mieter darlegen und beweisen, dass er mögliche Maßnahmen zur Minderung drohender Verluste ergriffen hat;**
- **finanzielle Vorteile des Mieters durch ersparte Aufwendungen und staatliche Leistungen, die zum Ausgleich der pandemiebedingten Nachteile bezahlt wurden, sind anzurechnen.**

Es besteht somit ein **erheblicher Begründungsaufwand** für den Mieter, um eine Anpassung des Mietvertrages wegen Störung der Geschäftsgrundlage geltend machen zu können. Sollte dem Mieter der Nachweis gelingen, stellt sich die Frage, **in welcher Höhe eine Mietanpassung zu erfolgen hat**. Hierzu hat sich der BGH bislang nicht geäußert, sondern nur einer pauschalen 50 : 50-Aufteilung des Risikos eine Absage erteilt. Es wird stets auf die **Umstände des Einzelfalls**, insbesondere den Umfang des Umsatzrückgangs, ankommen. Eine Mietreduktion um mehr als 50 % dürfte es für den Mieter jedoch wohl in keinem Fall geben.

## Ist die Versetzung eines Arbeitnehmers an einen anderen Arbeitsort möglich?

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hatte darüber zu entscheiden, unter welchen Voraussetzungen ein Arbeitnehmer versetzt werden kann. Konkret ging es um einen bei Ryanair beschäftigten Piloten, der von Nürnberg nach Bologna versetzt werden sollte. Hiermit war dieser nicht einverstanden und hat Klage erhoben mit dem Ziel, dass die Versetzung für rechtswidrig erklärt wird.

Das BAG entschied, dass der Arbeitnehmer dauerhaft nach Bologna versetzt werden kann. Dreh- und Angelpunkt der Entscheidung war eine Regelung aus der Gewerbeordnung. Demnach kann der **Arbeitgeber Inhalt, Ort und Zeit der Arbeitsleistung nach billigem Ermessen näher bestimmen**, soweit die Arbeitsbedingungen nicht durch den Arbeitsvertrag, eine Betriebsvereinbarung, einen anwendbaren Tarifvertrag oder gesetzlichen Vorschriften festgelegt sind.

Da es im Fall des Piloten weder im Arbeitsvertrag noch ansonsten eine Bestimmung zu einem konkreten Arbeitsort gab, könne Ryanair aufgrund dieser Regelung in der Gewerbeordnung den Arbeitnehmer versetzen. Dieses gelte nicht nur für Deutschland, sondern auch für internationale Standorte. Vor einer Versetzung müsse es eine 2-stufige Prüfung geben.

Zunächst müsse geprüft werden, ob die **Versetzung rechtlich zulässig** ist, also ob es Bestimmungen (z.B. im Arbeitsvertrag) gibt, welche einer Versetzung entgegenstehen.

Auf der 2. Stufe müsse dann geprüft werden, ob die Versetzung im konkreten Fall auch **zumutbar** ist. Eine Unzumutbarkeit wäre z.B. bei einem alleinerziehenden Elternteil denkbar.

Viele Arbeitsverträge sehen keine ausdrückliche Bestimmung zum Arbeitsort vor. Der Arbeitgeber hat in diesen Fällen in der Regel eine weitreichende Möglichkeit, seine Arbeitnehmer zu versetzen. Handelt es sich um ein international tätiges Unternehmen, so ist sogar eine Versetzung ins Ausland grundsätzlich möglich.