
	<p>CORONAVIRUS: DIE WICHTIGSTEN ANTWORTEN AUF ARBEITSRECHTLICHE UND ABGABENRECHTLICHE FRAGEN</p>	<p>Seite 2-5</p>
	<p>GESCHÄFTSSCHLIESSUNGEN AUFGRUND COVID-19: SCHWIERIGE ZEITEN FÜR VERMIETER UND MIETER – EINE RECHTLICHE ANALYSE DER RECHTSANWALTSKANZLEI ‚GIBEL ZIRM RECHTSANWÄLTE GMBH & CO KG‘</p>	<p>Seite 5-6</p>

Coronavirus - die wichtigsten Antworten auf arbeitsrechtliche und abgabenrechtliche Fragen

1. IST DER ARBEITGEBER VERPFLICHTET, IN SEINEM BETRIEB VORSORGE MASSNAHMEN ZUR VERMEIDUNG DER ANSTECKUNG ZU TREFFEN?

In Betrieben mit Kundenverkehr in Gebieten mit einer tatsächlichen Ansteckungsgefahr ist der Arbeitgeber verpflichtet, zweckmäßige und geeignete Maßnahmen zur Minimierung der Ansteckungsgefahr zu setzen, um die Arbeitnehmer vor Infektionen zu schützen. Solche Maßnahmen können **Hygienemaßnahmen** (Handhygiene) sowie das Bereitstellen von Desinfektionsmitteln sein. Die notwendigen Schutz- und Präventionsmaßnahmen bestimmen sich nach dem Infektionsrisiko. Bei direktem Patientenkontakt (z.B. Gesundheitsberufe) muss persönliche Schutzausrüstung zur Verfügung gestellt werden (Einmalhandschuhe, geeignete Schutzkleidung, Atemschutzmaske, Augen- und Gesichtsschutz) und für eine Unterweisung der Beschäftigten Sorge getragen werden.

2. IST DER ARBEITNEHMER VERPFLICHTET, DEM ARBEITGEBER EINE INFektion MIT DEM CORONAVIRUS BEKANNT ZU GEBEN?

Ja, dies ergibt sich aus der Treuepflicht des Arbeitnehmers und soll dem Arbeitgeber ermöglichen, Vorsorgemaßnahmen zugunsten der Belegschaft treffen zu können.

3. DARF DER ARBEITGEBER UNABHÄNGIG VON BEHÖRDLICHEN ANORDNUNGEN (QUARANTÄNE) DIE ARBEITNEHMER VON DER ARBEIT NACH HAUSE SCHICKEN?

Ja, der Arbeitgeber kann auf die Arbeitsleistung verzichten, hat aber den Arbeitnehmern das Entgelt fortzuzahlen, solange er die Arbeitnehmer von der Arbeit freistellt.

4. DARF DER ARBEITNEHMER VON DER ARBEIT FERNBLEIBEN, WENN ER SICH VOR EINER ANSTECKUNG FÜRCHTET?

Nein. Ein grundloses einseitiges Fernbleiben von der Arbeit stellt eine Verletzung der Dienstpflichten und in der Regel einen Entlassungsgrund dar. Eine Verweigerung der Arbeitsleistung könnte nur dann gerechtfertigt sein, wenn eine objektiv nachvollziehbare Gefahr bestünde, sich bei der Arbeit mit dem Virus anzustecken. Dies könnte dann gegeben sein, wenn es im unmittelbaren Arbeitsumfeld bereits zu einer Ansteckung mit dem Virus gekommen wäre. Das gilt aber nicht für jene Arbeitnehmer, die berufsmäßig regelmäßig mit Krankheiten zu tun haben, wie etwa bei Tätigkeiten in Spitälern oder Apotheken.

5. DARF DER ARBEITNEHMER FERNBLEIBEN, WENN SICH SEIN WOHNORT, DER WEG ZUR ARBEIT ODER DER BETRIEB IN EINEM GEBIET BEFINDET, FÜR DAS EINE BEHÖRDLICHE MASSNAHME (QUARANTÄNE) ANGEORDNET WURDE?

Ja, wenn der Arbeitnehmer aufgrund der behördlichen Maßnahme nicht zum Arbeitsplatz gelangen kann, ohne gegen diese Anordnung zu verstoßen. Es handelt sich dabei um eine **gerechtfertigte Abwesenheit vom Arbeitsplatz mit einer Entgeltfortzahlung** für die Dauer der behördlichen Anordnung durch den Arbeitgeber. Der **Bund hat dem Arbeitgeber** das geleistete Entgelt zu **ersetzen**. Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber unverzüglich seine Verhinderung zu melden.

6. HAT DER ARBEITNEHMER ANSPRUCH AUF ENTGELTFORTZAHLUNG, WENN ER AUFGRUND EINER BEHÖRDLICH ANGEORDNETEN MASSNAHME (Z.B. QUARANTÄNE) SEINEN ARBEITSPLATZ NICHT ERREICHEN KANN? WIRD DEM ARBEITGEBER DAS FORTGEZAHLTE ENTGELT ERSETZT?

Nach dem Angestelltengesetz (AngG) und dem Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuch (ABGB) haben Arbeitnehmer Anspruch auf Entgeltfortzahlung, wenn sie durch wichtige, ihre Person betreffende Gründe ohne Verschulden während einer kurzen Zeit an der Arbeitsleistung verhindert sind. Dazu zählen auch öffentliche Pflichten wie eine Quarantäne und dadurch verursachte tatsächliche Hinderungen an der Arbeitsleistung. Nach dem Epidemiegesetz haben **Arbeitnehmer**, die wegen der ihnen im Einzelfall behördlich angeordneten Quarantäne an der Erbringung der Arbeitsleistung verhindert sind, für die Dauer der Quarantäne **Anspruch auf Vergütung des dadurch eingetretenen Verdienstentganges durch den Bund**. Der Arbeitgeber hat das Entgelt vorab aber weiter an den Arbeitnehmer auszusahlen, der Bund hat dem Arbeitgeber das geleistete Entgelt im Nachhinein zu ersetzen: Der **Arbeitgeber** kann binnen **sechs Wochen** ab dem Tag der Aufhebung der Quarantäne bei der Bezirksverwaltungsbehörde, in deren Bereich die Quarantäne verhängt wurde, das von ihm geleistete Entgelt sowie den darauf entfallenden Dienstgeberanteil in der gesetzlichen Sozialversicherung **vom Bund mittels gesondertem Antrag zurückfordern**.

7. NEU: SONDERBETREUUNGSZEIT BEI SCHUL- UND KINDERGARTENSCHLISSUNG

Der Kindergarten oder die Schule eines Kindes eines Mitarbeiters wird geschlossen. Darf der Arbeitnehmer zu Hause bleiben? Muss das Entgelt fortgezahlt werden?

Gem. § 18b AVRAG (vgl. BGBl I/12 vom 15.3.2020) können Arbeitgeber im Falle der behördlichen Schließung von Lehranstalten und Kinderbetreuungseinrichtungen für Arbeitnehmer, die nicht in einem versorgungskritischen Bereich tätig sind, eine **Sonderbetreuungszeit** im Ausmaß **von bis zu 3 Wochen für die Betreuung von Kindern bis zum vollendeten 14. Lebensjahr**, für die eine Betreuungspflicht besteht, gewähren. Die Entscheidung darüber, ob Sonderbetreuungszeit gewährt wird, liegt beim Arbeitgeber! Die Gewährung kann auch in der Form einzelner Arbeitstage gewährt werden. Die Möglichkeit der geförderten Sonderbetreuungszeit besteht jedoch nur dann, wenn die betroffenen Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Dienstfreistellung haben.

Arbeitgeber haben Anspruch auf **Vergütung von einem Drittel des in der Sonderbetreuungszeit** an die Arbeitnehmer gezahlten Entgelts, jedoch begrenzt mit der derzeitigen ASVG- Höchstbeitragsgrundlage von € 5.370. Der Anspruch auf Vergütung ist binnen sechs Wochen vom Tage der Aufhebung der behördlichen Maßnahmen beim zuständigen Betriebsstättenfinanzamt geltend zu machen.

8. IN WELCHEN FÄLLEN IST TELEARBEIT MÖGLICH?

Befindet sich im Arbeitsvertrag bereits eine entsprechende Vereinbarung zur Telearbeit oder eine Versetzungsklausel, wonach der Arbeitnehmer auch ohne seine Zustimmung an einen anderen Ort versetzt werden kann, so ist eine Anordnung von Telearbeit durch den Arbeitgeber möglich. Liegen diese Voraussetzungen nicht vor, gibt es darüber hinaus die Möglichkeit, Telearbeit zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber zu vereinbaren.

9. DARF DER ARBEITGEBER EINSEITIG HOME OFFICE ANORDNEN?

Nein, grundsätzlich muss Home Office zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber ausdrücklich vereinbart werden. Eine Anordnung durch den Arbeitgeber ist jedoch möglich, wenn eine diesbezügliche Vereinbarung im Arbeitsvertrag bereits enthalten ist oder sich darin eine sogenannte Versetzungsklausel findet, wonach man einseitig an einen anderen als den ursprünglich vereinbarten Arbeitsort versetzt werden kann. Der Arbeitgeber hat dann die allenfalls anfallenden Kosten (z.B. für Internet, Handy) zu übernehmen.

10. NEUE ERLEICHTERUNG BEI KURZARBEIT MIT SOZIALPARTNERVEREINBARUNG: CORONA-KURZARBEIT

Viele der unmittelbar betroffenen Unternehmen, die von den gesetzlichen Betriebsschließungen betroffen sind oder generell befürchten müssen erhebliche Umsatzrückgänge zu erleiden, werden überlegen, ob sie ihre Mitarbeiter kündigen sollen.

Bei **Mitarbeiterkündigungen** sind auch weiterhin die ganz normalen Kündigungsfristen und -termine einzuhalten. Da damit zu rechnen ist, dass sich die derzeitige Situation auch wieder einmal normalisieren wird und dann die Mitarbeiter unter Umständen dringend gebraucht werden, sollten natürlich alternative Möglichkeiten geprüft werden.

Dazu zählt sicherlich das **neue Corona-Kurzarbeitszeitmodell**, für das die Regierung € 400 Mio zur Verfügung stellt.

Voraussetzungen für die Kurzarbeitshilfe, die das AMS den Unternehmen gewährt:

- dass der Arbeitgeber neben dem Entgelt für die herabgesetzte Arbeitszeit dem Arbeitnehmer auch die ausfallende Arbeitszeit zum Teil vergütet (= Kurzarbeitsunterstützung);
- eine Sozialpartnervereinbarung;
- eine Betriebsvereinbarung, in Betrieben ohne Betriebsrat Einzelvereinbarungen;
- die Zustimmung des Arbeitsmarktservice.

Auf Basis der Äußerungen der Sozialpartner sind folgende Eckpunkte vorgesehen:

- **Vor Beginn der Kurzarbeit** müssen Arbeitnehmer das **Urlaubsguthaben** vergangener Urlaubsjahre und **Zeitguthaben** zur Gänze konsumieren. Bei Verlängerung der Kurzarbeitsvereinbarung über 3 Monate hinaus müssen Arbeitnehmer weitere 3 Urlaubswochen des laufendenurlaubes konsumieren.
- **Nettoentgeltgarantie:** Arbeitnehmer mit Bruttolöhnen über € 2.685 erhalten ein Entgelt von 80% des vor Kurzarbeit bezogenen Nettoentgelts, Arbeitnehmer mit Bruttolöhnen zwischen € 1.700 und € 2.685 erhalten 85%, Arbeitnehmer mit Bruttolöhnen unter € 1.700 erhalten 90%. Die Mehrkosten trägt das AMS (**bis zur Höchstbeitragsgrundlage**), nicht das Unternehmen.

Beispiel (Näherungswerte, ohne Lohnnebenkosten) zur Berechnung des Anspruches auf Ersatz durch das AMS.

Ein Arbeitnehmer erhält ein Bruttoentgelt vor Kurzarbeit von € 2.000 (netto € 1.500). Die Arbeitszeit wird um 50% verringert. Der Arbeitnehmer erhält vom Arbeitgeber während der Kurzarbeit netto € 1.275 (das sind 85% Nettoentgeltgarantie), brutto ca. € 1.585. Diese € 1.585 Euro sind um € 585 mehr als es der 50%-Arbeitszeit entspricht (50% von brutto € 2.000 sind € 1.000).

Das AMS ersetzt dem Arbeitgeber diese € 585 an Mehrkosten.

- Überstunden während der Kurzarbeit sind möglich.
- **Bis ein Monat** nach Ende der Kurzarbeit dürfen **keine Arbeitnehmer gekündigt** werden.
- Bei **Urlaub und Krankenständen** während Kurzarbeit gebührt dem Arbeitnehmer wie bisher das **volle Entgelt** wie vor Kurzarbeit. Es gilt das Ausfallsprinzip.
- Die **Sonderzahlungen** sind stets auf Basis des **Entgelts** (oder Bruttolohn, je nach Kollektivvertrag) **vor Kurzarbeit** zu zahlen.
- Keine Auswirkungen der Kurzarbeit ergeben sich außerdem bei Abfertigung alt und neu. Hier ist jeweils von der Arbeitszeit bzw. dem Entgelt vor Einführung der Kurzarbeit auszugehen.
- Die Normalarbeitszeit muss im gesamten Kurzarbeitszeitraum mindestens 10% betragen. Sie kann zeitweise auch Null sein.

Hinweis: Wir haben die vorliegende Klienten-Info mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt, bitten aber um Verständnis dafür, dass sie weder eine persönliche Beratung ersetzen kann noch dass wir irgendeine Haftung für deren Inhalt übernehmen können.

- **Sozialversicherungsbeiträge sind auf Basis des Entgelts wie vor der Kurzarbeit zu leisten.** Das AMS ersetzt dem Arbeitgeber die Mehrkosten voraussichtlich ab dem 4. Kurzarbeitsmonat¹.
- Die **Corona-Kurzarbeit kann für maximal 3 Monate** abgeschlossen werden. Bei Bedarf ist eine Verlängerung um weitere 3 Monate nach Sozialpartnergesprächen möglich.

Zu beachten ist, dass, wenn das AMS die Kurzarbeit fördert, der Arbeitgeber während der Kurzarbeit kein Arbeitsverhältnis kündigen darf, es sei denn, dass das zuständige AMS in besonderen Fällen eine Ausnahme bewilligt.

11. DARF DER ARBEITNEHMER DEN ANTRITT EINER DIENSTREISE VERWEIGERN, WENN DIESE IN GEFAHRENGEBIETE FÜHREN WÜRDE?

Die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers umfasst auch die Vorsorge für den Schutz des Lebens und der Gesundheit der Arbeitnehmer. Dieser Schutz beinhaltet alle Maßnahmen, die der Verhütung von beruflich bedingten Unfällen und Erkrankungen der Arbeitnehmer dienen. Liegt etwa eine Reisewarnung für ein bestimmtes Gebiet vor, weil dort eine hohe Ansteckungsgefahr besteht, kann der Arbeitnehmer den Antritt der Dienstreise zu Recht verweigern, da die Vornahme dieser Reise zu einer mit einer gewissen und durch die Reisewarnung belegten und objektivierbaren Gefährdung der Gesundheit oder des Lebens führen kann. Sofern keine Reisewarnung oder eine sonst belegbare hohe Ansteckungsgefahr (z.B. durch Ausrufung des Notstands oder Verhängung der Quarantäne) am Zielort oder auf der Reisedecke vorliegt, wird eine Verweigerung nicht rechtmäßig sein.

12. DARF DER ARBEITGEBER DEM ARBEITNEHMER VERBIETEN, EINEN URLAUB IN GEFÄHRDETEN GEBIETEN ZU VERBRINGEN?

Der Arbeitgeber kann dies dem Arbeitnehmer nicht verbieten. Erkrankt der Arbeitnehmer während seines Urlaubs in einem gefährdeten Gebiet, könnte der Arbeitgeber die Entgeltfortzahlung verweigern, da der Arbeitnehmer seine Arbeitsunfähigkeit grob fahrlässig herbeigeführt hat.

13. DARF DER ARBEITGEBER DEN ARBEITNEHMER FRAGEN, OB ER SEINEN URLAUB IN EINEM GEBIET MIT HOHER ANSTECKUNGSGEFAHR VERBRACHT HAT?

Ja, da der Arbeitgeber aufgrund seiner Fürsorgepflicht zum Schutz der anderen Arbeitnehmer geeignete Vorsorgemaßnahmen treffen muss.

14. WAS GILT, WENN DER ARBEITNEHMER AUFGRUND BESTIMMTER VORSORGEMASSNAHMEN (NOTSTAND, QUARANTÄNE, EINSCHRÄNKUNG DER VERKEHRSMITTEL) IM URLAUBSORT NICHT DIE RÜCKREISE ANTRETEN KANN? IST DAS EIN GRUND FÜR EINE ENTLASSUNG? HAT ER ANSPRUCH AUF ENTGELTFORTZAHLUNG?

Eine tatsächliche oder rechtliche Verhinderung der Rückreise stellt einen gerechtfertigten Abwesenheitsgrund von der Arbeit dar, der Arbeitnehmer kann daher nicht entlassen werden. Er hat für eine kurze Zeit (bis zu einer Woche) Anspruch auf Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber.

15. WAS KANN ICH TUN, WENN ICH MEINEN ZAHLUNGSVERPFLICHTUNGEN GEGENÜBER DEM SOZIALVERSICHERUNGSTRÄGER NICHT MEHR NACHKOMMEN KANN?

Sozialversicherungsbeiträge Österreichische Gesundheitskasse (ÖGK): Bei Liquiditätseingpässen, die auf die aktuelle Situation zurückzuführen sind, wird die maximale Stundungsdauer von ein **auf drei Monate verlängert!** Bei Ratenzahlungen kann die Ratendauer auf bis zu 18 Monate verlängert werden. Coronabedingte **Meldeverspätungen** können auf Antrag der Unternehmen **nachgesehen** werden. Im Einzelfall können bei coronabedingten Liquiditätseingpässen Exekutionsanträge und Insolvenzanträge aufgeschoben werden. Besondere Sicherstellungen sind dazu nicht erforderlich.

Sozialversicherungsbeiträge Sozialversicherungsanstalt der Selbständigen (SVS): Anträge zur Stundung und Ratenzahlung können formlos schriftlich per E-Mail oder online unter <https://www.sozialversicherung.gv.at/formgen/?portal=svsportal&LO=4&contentid=10007.853637> eingebracht werden. Die Herabsetzung der vorläufigen Beitragsgrundlage kann mittels Online-Formular (<https://www.sozialversicherung.gv.at/formgen/?portal=svsportal&LO=4&contentid=10007.854309>) beantragt werden.

¹ Vgl § 37 b Abs 7 Arbeitsmarktservicegesetz idF BGBl I/12 vom 15.3.2020

16. WAS KANN ICH TUN, WENN ICH MEINEN ZAHLUNGSVERPFLICHTUNGEN GEGENÜBER DEM FINANZAMT NICHT MEHR NACHKOMMEN KANN?

- **Einkommen- oder Körperschaftsteuervorauszahlungen** können bis **31.10.2020 herabgesetzt** oder auf **Null** gestellt werden, wenn der Steuerpflichtige die Minderung der Bemessungsgrundlage auf Grund Corona-Krise glaubhaft machen kann.
- Ist der Steuerpflichtige **liquiditätsmäßig** durch die Krise derart betroffen, dass er die **Vorauszahlungen** auch in der herabgesetzten Höhe nicht zahlen kann, kann er beim Finanzamt anregen, die Vorauszahlungen für das Jahr 2020 zur Gänze **nicht festzusetzen** oder die Festsetzung auf einen Betrag zu beschränken, der niedriger als die voraussichtliche Jahressteuer ist. Das Finanzamt darf in der Folge auch **keine Nachforderungszinsen** festsetzen, wenn sich bei der Veranlagung des Jahres 2020 Nachzahlungen ergeben.
- Ist die Entrichtung von Abgaben aller Art auf Grund der Corona-Krise nicht oder nicht sofort möglich, kann eine **Stundung** oder Entrichtung **in Raten** beantragt werden, wenn die konkrete Betroffenheit glaubhaft gemacht werden kann. Gleichzeitung kann angeregt werden, von der Festsetzung von **Stundungszinsen** Abstand zu nehmen.
- Anträge auf Herabsetzung oder Nichtfestsetzung von **Säumniszuschlägen** können ebenfalls gestellt werden, wenn man der jetzigen Krise betroffen ist.

Diese Anträge sind direkt über FinanzOnline oder mit dem bei uns aufliegenden **Formular „Kombinierter Antrag zu Sonderregelungen betreffend Coronavirus“** zu stellen. Die Finanzämter sind angewiesen, diese Anträge sofort zu bearbeiten.

Geschäftsschließungen aufgrund COVID-19: Schwierige Zeiten für Vermieter und Mieter – eine rechtliche Analyse

Autoren: Gibel Zirm Rechtsanwälte GmbH & Co KG, 1010 Wien (www.gibelzirm.at)

Nationalrat wie auch Bundesregierung haben zuletzt mehrere Maßnahmen beschlossen, um die Verbreitung des Coronavirus einzudämmen. Diese einschneidenden Maßnahmen sollen zwar teilweise durch finanzielle Unterstützungen abgemildert werden. Das ist für viele Unternehmen, die Ende März die Gehälter ihrer Mitarbeiter und Anfang April die nächsten Mietzinszahlungen leisten müssen, jedoch nur ein schwacher Trost. Von Bedeutung könnte nun eine Bestimmung des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuches (ABGB) sein, die aus der Zeit des 1. Weltkriegs stammt. Die sich hieraus ergebende rechtliche Situation ist freilich auch für die Bestandgeberseite eine wahrlich unerfreuliche.

„Wenn die in Bestand genommene Sache wegen außerordentlicher Zufälle, als Feuer, Krieg oder Seuche, großer Überschwemmungen, Wetterschläge, oder wegen gänzlichen Misswachses“ nicht mehr oder nur noch teilweise genutzt werden kann, so entfällt gemäß §§ 1104 und 1105 ABGB auch gänzlich oder im Ausmaß der Beeinträchtigung der Mietzins. Damit der Tatbestand erfüllt ist, muss **ein von außen stammendes Ereignis** vorliegen, auf das weder Mieter noch Vermieter **Einfluss** haben. Hat der Mieter beispielsweise die Situation selbst verschuldet (behördliche Schließung eines Restaurants wegen hygienemedizinischer Mängel), so muss er den Mietzins unverändert weiterbezahlen.

Nachdem die WHO die Verbreitung des Coronavirus (COVID-19) mittlerweile offiziell als Pandemie einstuft und weiters in Presseaussendungen von der größten Gesundheitskrise unserer Zeit spricht, sind die §§ 1104 und 1105 ABGB in zahlreichen Fällen erfüllt. Dies betrifft jedenfalls Einkaufsgeschäfte, die aufgrund einer behördlichen Anordnung schließen mussten. Für zahlreiche Unternehmen, die aktuell besonders betroffen sind, bedeutet das eine große Abhilfe, für die Bestandgeberseite aber gleichzeitig potentiell **erhebliche Mietzinsausfälle**.

Genauer zu betrachten ist jedoch die Situation in Branchen, in denen die Geschäftslokale/Büros nicht aufgrund einer behördlichen (und zwingend einzuhaltenden) Anordnung schließen mussten. Viele Unternehmen haben zuletzt aufgrund des Appells der Bundesregierung **freiwillig** ihre Büros geschlossen, um die Gesundheit ihrer Mitarbeiter sowie

Hinweis: Wir haben die vorliegende Klienten-Info mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt, bitten aber um Verständnis dafür, dass sie weder eine persönliche Beratung ersetzen kann noch dass wir irgendeine Haftung für deren Inhalt übernehmen können.

deren Angehörigen zu schützen. Wird ihnen diese Freiwilligkeit nun zum Verhängnis bzw. hätten diese Unternehmen dem Appell nicht folgen dürfen und eine behördliche Schließung provozieren müssen? Diese Betrachtungsweise kann wohl kaum richtig sein; umgekehrt kann die aktuelle Situation aber auch kein Freibrief für alle Mieter sein, eine Mietzinsreduktion geltend zu machen, nur weil Mitarbeiter „**Home-Office**“ machen.

Richtigerweise ist darauf abzustellen, wie **stark die Nutzung des Bestandobjekts (objektiv) beeinträchtigt** ist. Wenn daher die Anfahrt für Mitarbeiter mit Risiken verbunden oder unmöglich ist, wenn aufgrund der Lage und Beschaffenheit des Bestandobjekts massive Umsatzeinbußen eintreten oder der Kundenverkehr faktisch nicht mehr stattfindet, so spricht dies für eine **Mietzinsreduktion**. Maßgeblicher Bedeutung kommt jedoch auch dem Mietvertrag zu: Welchen Zweck und Gebrauch des Mietobjekts haben die Vertragsparteien vereinbart? Haben die Vertragsparteien unter Umständen sogar Regelungen für derartige Situationen vorgesehen? Je nach der Antwort auf diese Fragen ist zu bestimmen, ob eine Mietzinsreduktion zusteht und wenn ja in welcher Höhe.

In jedem Fall muss man aber die **Umstände des Einzelfalls** und insbesondere den **Mietvertrag** genau prüfen. Da sich die Judikatur seit den Weltkriegen nur selten mit den §§ 1104 und 1105 ABGB beschäftigt hat, muss man mit dem notwendigen juristischen Fingerspitzengefühl agieren. Es wird bei der Beurteilung dieser Frage jedenfalls Augenmaß gefragt sein und eine **faire Interessenabwägung** zwischen Bestandnehmer und Bestandgeberseite vorgenommen werden müssen.

Hinweis: Wir haben die vorliegende Klienten-Info mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt, bitten aber um Verständnis dafür, dass sie weder eine persönliche Beratung ersetzen kann noch dass wir irgendeine Haftung für deren Inhalt übernehmen können.