

Newsletter 10/2023

Thema: Regie (Stundenlohn) am Bau / Baurecht

1. Einleitung

Fehler bei der Abrechnung von Stundenlohnarbeiten sind sowohl dem Grunde als auch der Höhe nach alltäglich. Bei der Abrechnung auf Stundenlohnbasis werden leider deren Voraussetzung regelmäßig missachtet, weshalb wir dies als Thema „Stundenlohn am Bau“ aufgegriffen haben. Regelmäßig scheitern Auftragnehmer bei der Geltendmachung des Stundenlohns, weil die vertraglichen Voraussetzungen fehlen, die Stundenzettel nicht rechtzeitig bzw. nicht ordnungsgemäß geführt wurden. Manchmal werden Regieleistungen erst mit der Schlussrechnung abgerechnet und Regiezettel angefügt. In der Beratungspraxis scheitern derartige Ansprüche häufig bereits an der fehlenden Dokumentation. Nachfolgende kurze Darstellung beschäftigt sich daher näher mit dem Stundenlohn am Bau.

2. Wann darf der Auftragnehmer auf Regie abrechnen?

VOB/B Werkvertrag

Der **Stundenlohnvertrag** berechnet die Vergütung nach der Anzahl der erbrachten Stunden. Wegen der damit verbundenen Unwägbarkeiten für den Auftraggeber darf er bei öffentlicher Vergabe nur für Bauleistungen geringen Umfangs, die überwiegend Lohnkosten verursachen, vergeben werden; § 4 Abs. 2 VOB/A. Danach ist die Abrechnung nach Stundenlohn der Ausnahmefall. § 2 Abs. 2 VOB/B bestätigt dies. Grundsätzlich wird am Bau die Vergütung nach vertraglichen Einheitspreisen abgerechnet und nur im Ausnahmefall nach Stundenlohnsätzen. Entgegen ihrem **Ausnahmeharakter** nach der VOB erscheinen in vielen Abschlags-/Schlussrechnungen Stundenlohnarbeiten meist als Nachträge, obwohl diese meistens bei Ansprüchen nach § 2 Abs. 5, § 2 Abs. 6 VOB/B zu berücksichtigen und als Einheitspreis abzurechnen sind.

Sofern nach Stundenlohn abgerechnet wird, sind die besonderen vertraglichen Voraussetzungen zu beachten, unter denen Stundenlohnarbeiten vergütet werden. Diese sind besonders streng beim VOB-Vertrag. Folgende 5 Schritte sind hierbei einzuhalten:

Vorschriften VOB/B	Anmerkungen
1. Schritt Stundenlohnarbeiten müssen vereinbart sein, § 2 Abs. 10 VOB/B	Stundenlohnarbeiten müssen vor der Durchführung von beiden Vertragspartnern als solche vereinbart werden. Ist keine Stundenlohnarbeit vereinbart oder diese nicht beweisbar, muss nach Einheitspreisen abgerechnet werden. Die in dem Leistungsverzeichnis häufig als sogenannte „angehängte Stundenlohnarbeiten“ vorgesehenen Positionen stellen noch keine Vereinbarung von Stundenlohnarbeiten dar. Es handelt sich lediglich um eine Preisvereinbarung für den Fall, dass tatsächlich im Rahmen des Bauablaufes Stundenlohnarbeiten beauftragt werden.
2. Schritt Beginn der Stundenlohnarbeiten ist anzuzeigen, § 15 Abs. 3 VOB/B	Nach § 15 Abs. 3 VOB/B ist die Ausführung der Stundenlohnarbeiten vor Beginn anzuzeigen. Das ist hier zwar keine Anspruchsvoraussetzung, trotzdem aber empfehlenswert. Zwar kann der Auftragnehmer auch vereinbarten Stundenlohn verlangen wenn er nicht angezeigt hat, aber er muss auf andere Weise den Umfang der Arbeiten exakt nachweisen und notfalls die Kalkulation nachvollziehbar erläutern. Sinn und Zweck der Vorschrift ist es, dem Auftraggeber eine Überwachungs- und Kontrollmöglichkeit einzuräumen, weshalb vor Beginn der Arbeiten eine Anzeige erforderlich ist.

Vorschriften VOB/B	Anmerkungen
<p>3. Schritt Vorlage und Dokumentation der Leistungen auf Stundenlohnzetteln § 15 Abs. 3 VOB/B</p>	<p>Stundenlohnzettel sind ein wichtiges Dokument und müssen daher sehr exakt ausgefüllt werden, damit der Auftraggeber die Art und den Umfang der Leistung nachvollziehen kann. Folgende Angaben sollten auf einem Stundenlohnzettel enthalten sein:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Datum - Bezeichnung der Baustelle - Genaue Bezeichnung des Bauteils - Exakte Beschreibung der durchgeführten Leistung - Dauer der Arbeiten - Eingesetztes Personal mit Qualifikation - Eingesetzte Maschinen und Materialien - Anordnende Stelle <p>Bei der Durchführung der Arbeiten hat die ausführende Firma die Pflicht, auf eine wirtschaftliche Durchführung zu achten. Die Stundenlohnzettel sind je nach Verkehrssitte werktätlich oder wöchentlich einzureichen.</p>
<p>4. Schritt Auftraggeber hat 6 Werktage Zeit, die vorgelegten Stundenlohnzettel zu prüfen, § 15 Abs. 3 VOB/B</p>	<p>Für den Auftraggeber ist es wichtig, dass er die vorgelegten Stundenlohnzettel sofort prüft und innerhalb von 6 Werktagen zurückgibt. Dabei kann er etwaige Beanstandungen erheben, § 15 Abs. 5 VOB/B. Nicht fristgemäß zurückgegebene Stundenlohnzettel gelten als anerkannt. Wird der Stundenlohnzettel ohne Beanstandung zurückgegeben, so gelten die Angaben auf dem Stundenlohnzettel ebenfalls als anerkannt. Von diesem Anerkenntnis kommt der Auftraggeber nur „herunter“, wenn er nachweist, dass die Angaben auf den Stundenlohnzetteln falsch sind und dass er die Unrichtigkeit nicht gekannt hat, als er die Zettel zurückgab bzw. die Frist verstreichen ließ. Einwendungen gegen die Angemessenheit der Stunden dürften weiterhin möglich sein, jedoch trägt dann der Auftraggeber die Darlegungs- und Beweislast dafür, dass die Anzahl der vom Auftragnehmer berechneten Stunden unangemessen ist. Bei einer unangemessen langer Arbeitsdauer liegt beim Stundenlohnvertrag eine Vertragsverletzung vor, die derjenige zu beweisen hat, der daraus Rechte herleiten möchte. Allerdings muss der Auftragnehmer die Erforderlichkeit der in Anspruch genommenen Stunden darlegen.</p>
<p>5. Schritt Stundenlohnrechnungen sind möglichst schnell, spätestens nach 4 Wochen einzureichen, § 15 Abs. 4 VOB/B</p>	<p>Die VOB verlangt eine möglichst rasche Abwicklung von Stundenlohnarbeiten. Sinn und Zweck ist es, dass der Auftraggeber hier die Möglichkeit haben soll, die Stundenlohnrechnung zeitnah prüfen zu können. Stundenlohnrechnungen können somit auch außerhalb eines Zahlungsplans gestellt werden.</p> <p>Für die Zahlung gilt § 16 VOB/B was bedeutet: Abschlagsrechnung : 21 Tage Schlussrechnung : maximal 30 Tage (bzw. 60 Tage)</p>

Die Bestimmungen der VOB/B zeichnen sich dadurch aus, dass sie besondere Anzeige-, Einreichungs- und Prüfungsfristen vorsehen. Die Regelungen der VOB zielen klar darauf ab, die Abrechnung von Stundenlohnarbeiten nach Möglichkeit zu vermeiden, vgl. § 4 Abs. 2 VOB/A und § 2 Abs. 2 VOB/B. Sofern diese tatsächlich beauftragt werden, sollen, um Streitigkeiten zu vermeiden, die vorstehend aufgeführten Schritte eingehalten werden, was in der Praxis leider nicht geschieht.

Sinn und Zweck dieser Regelungen ist es, dem Auftraggeber eine Überwachungs- und Kontrollmöglichkeit einzuräumen. Werden bei vereinbarten Stundenlohnarbeiten die entsprechenden Anzeigen bzw. Fristen nicht eingehalten, führt dies zwar nicht zum Abschneiden des vergütungsrechtlichen Anspruchs. Folge davon ist aber eine Verlagerung der Darlegungs- und Beweislast auf den Auftragnehmer. Dem Auftragnehmer gelingt dann häufig nicht der Nachweis der vergütungspflichtigen Leistungen.

BGB Werkvertrag

Beim **BGB-Vertrag** gelten die vorstehend genannten Regelungen der VOB/B nicht unmittelbar. Aufgrund ihrer Praxistauglichkeit werden diese aber auch im Werkvertragsrecht des BGB seitens der Gerichte zumindest als Entscheidungshilfe herangezogen.

Vorschriften des BGB	Anmerkungen
Keine Aussagen	Im Werkvertragsrecht des BGB gibt es keine Aussagen über Stundenlohnarbeiten. BGB Die Nichterwähnung im Werkvertragsrecht des BGB bedeutet aber nicht, dass Stundenlohnarbeiten ausgeschlossen sind. Stundenlohnarbeiten werden auch beim BGB-Vertrag aber nur vergütet, wenn sie als solche vor ihrem Beginn ausdrücklich vereinbart worden sind.

Fehlende Vereinbarung zur Höhe des Stundensatzes

Sofern der Auftragnehmer eine Stundenlohnvereinbarung nachweisen kann, aber eine Regelung zur Stundensatzhöhe fehlt, hat der Auftraggeber die ortsübliche Vergütung zu entrichten, § 15 Abs. 1 Nr. 2 VOB/B i.V.m. § 632 Abs. 2 BGB. Wenn der Auftragnehmer nach ortsüblichen Vergleichspreisen abrechnet, trifft ihn aber im Prozess die Darlegungs- und Beweislast dafür, dass er sich innerhalb einer angemessenen Bandbreite bewegt hat. Insofern hat der Auftragnehmer ein großes Interesse daran, die Höhe des Stundenlohns dem Streit zu entziehen.

Hinweis:

Viele Auftragnehmer glauben, wenn sie einen unterschriebenen Stundenlohnzettel vorlegen, dass der Auftraggeber verpflichtet ist, zu zahlen. Ebenfalls häufiger Irrtum ist es, dass wenn Stundenlohnzettel eingereicht werden und innerhalb der Frist kein Rücklauf erfolgt, die Abrechnung auf Stundenlohnbasis anerkannt sei.

Dies kann im Einzelfall der Fall sein, in den meisten Fällen hat der Auftragnehmer aber den wichtigsten Schritt, nämlich den Schritt 1, nicht beachtet. Eine mögliche Anerkenntniswirkung tritt nur ein, wenn der Stundenlohnzettel prüfbar Angaben enthält und zuvor eine wirksame Stundenlohnvereinbarung getroffen wurde. Gerade bei der Stundenlohnvereinbarung fehlen dann häufig Nachweise.

Mit der Unterzeichnung eines Stundenlohnzettels ist deshalb kein Anerkenntnis der objektiven Erforderlichkeit des dokumentierten Zeitaufwandes verbunden, sondern nur, dass die dort aufgeführten Stunden tatsächlich geleistet worden sind. Aus der Bescheinigung bzw. der nicht fristgemäßen Rückgabe kann aber eine Umkehr der Beweislast resultieren, so dass der Auftraggeber die Unrichtigkeit der dort dokumentierten Angaben bzw. die Unangemessenheit der aufgewandten Stunden voll beweisen muss, was in der Praxis schwierig ist.

Grundlage ist aber stets, dass eine Stundenlohnvereinbarung vorliegt. Es ist ein weit verbreiteter Irrtum, die nicht fristgemäße Bescheinigung von Stundenlohnzetteln oder auch ihre ausdrückliche Bestätigung durch den Auftraggeber, würde eine Stundenlohnvereinbarung nach § 2 Abs. 10 VOB/B ersetzen¹.

¹ BGH, Urteil vom 24.07.2003, Az.: VII ZR 79/02; BGH, Urteil vom 14.07.1994, Az.: VII ZR 186/23

Der Auftraggeber erkennt durch die Bestätigung der Stundenlohnzettel regelmäßig nicht an, dass er die auf den Stundenlohnzetteln ausgewiesenen Arbeiten auch nach Zeitaufwand vergüten werde. Er bestätigt lediglich, dass die dort aufgelisteten Arbeiten nach Art und Umfang tatsächlich ausgeführt worden sind².

3. Tipps für den Auftragnehmer

Nachfolgend nochmals zusammengefasst die wichtigsten Tipps für den Auftragnehmer, wenn er auf Basis von Stundenlohn abrechnen möchte:

TIPP:

1. Auftragnehmer sollten die Beauftragung von Stundenlohnarbeiten beweisbar dokumentieren. Ist keine Stundenlohnarbeit vereinbart oder diese nicht beweisbar, muss grundsätzlich nach Einheitspreisen abgerechnet werden.
1. Stundenzettel sind ordnungsgemäß zu führen und müssen alle notwendigen Angaben enthalten, die den Vergütungsanspruch rechtfertigen. Gerade hierbei wird auftragnehmerseitig geschluppt mit der Konsequenz, dass später nicht überprüft werden kann, welche Leistungen im Stundenlohn erbracht worden sind. Es ist dann für den Auftragnehmer sehr schwierig den Nachweis zu führen, dass mit Stundenlohn nicht solche Arbeiten abgerechnet wurden, die bereits über die Positionen des Leistungsverzeichnisses mit Einheitspreisen abgegolten worden sind.
2. Auftragnehmer sollten sich bei nicht sorgfältig ausgefüllten Stundenzetteln nicht auf die Mitarbeiter als Zeugen verlassen. Zeugen sind sehr unzuverlässige Beweismittel, zumal das Erinnerungsvermögen mit der Zeit deutlich schwindet. In der Baupraxis fallen viele Abrechnungen nach Stundenlohn nach Rückfragen seitens des Gerichtes oder gegnerischer Rechtsanwälte in sich zusammen, da dann deutlich wird, dass eine entsprechende Vereinbarung gefehlt hat oder aber die Zeugen nicht in der Lage sind zwischen den Leistungen nach Einheitspreis oder Pauschalvertrag und den Leistungen nach Stundenlohn zu unterscheiden. Zudem finden viele Prozesse erst Monate, gar Jahre nach Leistungsdurchführung statt. Mangels der fehlenden eigenen Dokumentation ist es für den Auftragnehmer selbst nicht mehr nachvollziehbar, welche Personen er am streitgegenständlichen Bauvorhaben im Wege des Stundenlohnes eingesetzt hat. Teilweise sind die Mitarbeiter nicht mehr in der Firma tätig, sei es, dass sie die Firma gewechselt, gekündigt oder in Ruhestand getreten sind.
3. Auftragnehmer haben darauf zu achten, dass die Unterschrift bei Stundenzetteln vom Auftraggeber oder aber von ausdrücklich bevollmächtigten Personen stammt. Strittig ist, ob der bauleitende Architekt Stundenzettel wirksam für den Auftraggeber anerkennen kann. Der Bundesgerichtshof (BGH) hat das bisher nur für einen besonderen Ausnahmefall bejaht, bei dem sich aus den Umständen eine besondere Bevollmächtigung ergab. Nach dem OLG Düsseldorf soll der bauleitende Architekt befugt sein, mit Bindungswirkung für den Auftraggeber Stundenzettel abzuzeichnen. Der Auftragnehmer hat somit darauf zu achten, dass die Stundenzettel von Personen unterschrieben werden, die eine entsprechende Vertretungsmacht haben. Viele Probleme sind vermeidbar, wenn bereits bei der Vertragsgestaltung berücksichtigt wurde, wer mit welchem Umfang auf Auftraggeber- oder Auftragnehmerseite bevollmächtigt ist.

² OLG Frankfurt, Urteil vom 11.07.2016, Az.: 21 U 2/16; OLG Dresden, Urteil vom 06.12.2005, Az.: 14 U 1523/05

4. Zusammenfassung

Die Darstellung zeigt, dass die Abrechnung nach Stundenlohn am Bau ein Ausnahmefall ist. Die Durchsetzung von Stundenlohnarbeiten erfordert es, eine beweisbare Vereinbarung zu treffen und diese auch entsprechend zu dokumentieren. Fehlt dies, ist eine Durchsetzung häufig ausgeschlossen. Zudem werden bei berechtigten Stundenlohnarbeiten unnötig Streitigkeiten provoziert, die vermeidbar sind.

Ihr
Dr. Stangl

