

Rundschreiben 04/2013

Thema: Abrechnung nach Regiestunden, der richtige Umgang mit Regiezetteln / Baurecht

1. Einleitung

Es ist Alltag an der Baustelle, dass Auftragnehmer gegenüber dem Auftraggeber versuchen, auf Regiebasis abzurechnen. Dabei werden beidseitig, sowohl durch den Auftraggeber als auch Auftragnehmer, grundlegende Voraussetzungen missachtet. Stattdessen wird ein „Regiestundenfetischismus“ betrieben, der häufig unangebracht ist.

2. Was ist der Stundenlohnvertrag?

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.

Gem. § 2 Abs. 2 VOB/B wird die Vergütung nach den vertraglichen Einheitspreisen und den tatsächlich ausgeführten Leistungen berechnet, es sei denn, dass eine andere Berechnungsart, wie nach Pauschalsumme oder Stundenlohnsätzen, vereinbart ist.

Fakt ist, dass der Einheitspreisvertrag der Normaltyp eines Bauvertrags nach VOB/B ist, die Abrechnung nach Stundenlohn die Ausnahme.

3. Wann kann auf Basis von Stundenlohn abgerechnet werden?

Dies regelt § 2 Abs. 10 VOB/B. Danach werden Stundenlohnarbeiten nur vergütet, wenn sie als solche vor ihrem Beginn ausdrücklich vereinbart worden sind.

Daher kann auf Regiebasis nur abgerechnet werden, wenn dies ausdrücklich vereinbart worden ist. Die VOB/B schließt damit die Möglichkeit aus, im Falle der Nichtvereinbarung einer Vergütung, diese gem. § 632 Abs. 2 BGB als üblich auf Stundenlohnbasis festzulegen. Grund dafür ist, dass sich der Umfang von Stundenlohnarbeiten nur schwer nachprüfen lässt.

Fakt ist damit, dass die Voraussetzung für Abrechnung auf Stundenlohnbasis eine Vereinbarung zwischen Auftraggeber und Auftragnehmer ist. Dies steht im Gegensatz zur häufig geübten Praxis, dass Auftragnehmer für „unvorhergesehenes“ einfach über Stundenlohn abrechnen oder gar im Rahmen ihrer Abschlagsrechnung oder Schlussrechnung erhebliche Leistungen auf Regiebasis abrechnen wollen.

Der Planer kann daher eine Abrechnung auf Stundenlohnbasis zurückweisen, d. h. Regiezettel zurückschicken, wenn die entsprechende Vereinbarung fehlt.

4. Welcher Form bedarf eine derartige Vereinbarung?

Die Vereinbarung ist an keine bestimmte Form gebunden. Grundsätzlich kann die Vereinbarung auch mündlich erfolgen, was aber in beiderseitigem Interesse nicht ratsam ist. Es gilt der Grundsatz: „Wer schreibt der bleibt, wer telefoniert verliert“. Insbesondere der Auftragnehmer ist gehalten, eine entsprechende Grundlage zur Abrechnung auf Stundenlohn

zu schaffen. Er ist in der Beweislast, wenn er auf Basis Stundenlohnarbeiten abrechnen möchte. Der Grundvertragstyp ist der Einheitspreisvertrag.

Ein in der Praxis weit verbreiteter Irrtum besteht darin, dass so genannte „angehängte Stundenlohnarbeiten“ die Vereinbarung ersetzen. Die Bezahlung als Stundenlohnvergütung muss ausdrücklich vereinbart sein. Es ist häufig im Rahmen der Ausschreibung so, dass bei einem Einheitspreis oder Pauschalvertrag häufig am Ende Positionen vorgesehen sind, in denen die Höhe einzelner Stundensätze für Meister, Facharbeiter, usw. vereinbart sind. Dies ersetzt aber nicht die Vereinbarung, nach Stundenlohn abzurechnen. Damit ist lediglich bezweckt, bei einer Abrechnung auf Stundenlohnbasis, die Höhe der Vergütung außer Streit zu stellen. Auftragnehmer missverstehen dies häufig und glauben, darin bereits eine Vereinbarung zu sehen.

Es ist für eine Vereinbarung notwendig, dass die Leistungsteile genau und eindeutig bezeichnet sind. Eine Vereinbarung der Vergütung nach Stundenlöhnen fehlt deshalb, wenn in einer besonderen Position der Leistungsbeschreibung nur aufgeführt ist, so genannte Regiestunden würden zu einem bestimmten Betrag verrechnet, ohne dass dadurch eine bestimmte Leistung bezeichnet ist.

Ein selbst bei Planungsbüros häufig vorkommender Irrtum besteht darin, dass mit der Unterzeichnung eines Stundenlohnzettels quasi eine Vereinbarung getroffen worden sei. Dem steht schon der Zeitpunkt entgegen, da üblicherweise die Regiestundenzettel nach Ausführung der Leistung vorgelegt werden. Mit der Unterschrift erklärt der Auftraggeber regelmäßig nur die Tatsache der Ausführung, dadurch wird aber eine Vereinbarung zur Vergütung nach Stundenlöhnen nicht bestätigt¹.

5. Wie ist abzurechnen bei Fehlen einer Stundenlohnvereinbarung?

Fehlt die erforderliche Stundenlohnvereinbarung, dann kann nicht auf dieser Basis abgerechnet werden. Dies bedeutet aber nicht unbedingt, dass der Auftragnehmer überhaupt keine Vergütung beanspruchen kann. Sofern die Voraussetzungen vorliegen, ist dann nach Einheitspreisen oder nach einem Pauschalpreis abzurechnen. Im Ausnahmefall kann vielleicht noch eine Abrechnung über § 2 Abs. 8 Nr. 2 bzw. Nr. 3 VOB/B möglich sein.

6. Wie ist mit Stundenlohnzetteln umzugehen?

Während § 2 Abs. 10 VOB/B die Grundlage für die Abrechnung nach Stundenlohn schafft, beinhaltet § 15 VOB/B Sonderbestimmungen über die Abrechnung von Stundenlohnarbeiten.

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.

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.

Stundenlohnzetteln sind ein wichtiges Dokument und müssen daher sehr exakt ausgefüllt

¹ OLG München, IBR 2002, 240

werden, damit der Auftraggeber die Art und den Umfang der Leistung nachvollziehen kann. Folgende Angaben sollten auf einem Stundenlohnzettel enthalten sein:

- 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

Bei der Durchführung der Arbeiten hat die ausführende Firma die Pflicht, auf eine wirtschaftliche Durchführung zu achten.

Die Stundenlohnzettel sind je nach Verkehrssitte werktäglich oder wöchentlich einzureichen.

Für das Planungsbüro ist es wichtig, dass er die vorgelegten Stundenzettel sofort prüft und innerhalb von 6 Werktagen zurückgibt. Dabei kann es 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 Stundenzettel 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.

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.

Für die Zahlung gilt § 16 VOB/B was bedeutet:

Abschlagsrechnung : 21 Tage

Schlussrechnung : maximal 30 Tage (bzw. 60 Tage)

7. Zusammenfassung

Im Ergebnis ist festzuhalten, dass die VOB/B eine Reihe von besonderen Anzeige-, Einreichungs- und Prüffristen vorsieht. Die Regelungen der VOB/B zielen klar darauf ab, die Abrechnung von Stundenlohnarbeiten nach Möglichkeit zu vermeiden, § 4 Abs. 2 VOB/A bzw. § 2 Abs. 2 VOB/B.

Entgegen der häufig geübten Praxis sind Stundenlohnarbeiten somit die Ausnahme und nicht die Regel. Planungsbüros müssen daher besonders darauf achten, ob die Voraussetzungen, d. h. die Vereinbarungen, vorliegen.