

Abrechnung im Stundenlohn

–

Ein Vorteil für den Unternehmer?

Viele Unternehmer erklären, wenn sie im Stundenlohn arbeiten können, habe das nur Vorteile, weil sie das Risiko bei der Dauer der Arbeiten deutlich minimieren können. Denn der Kunde zahlt ja die Dauer der Arbeiten zu dem festgelegten Stundensatz. Andere Unternehmer erklären, sie vermeiden die Arbeit im Stundenlohn nach Möglichkeit komplett, weil sie sich nicht in die Karten schauen lassen wollen und meinen, so ihren Gewinn in Zeiten äußerst knapper Margen mehr zu können. Wiederum andere Unternehmer sagen, die Arbeit im Stundenlohn sei reell, ehrlich und sauber. Sie haben noch nie Probleme damit gehabt. Diese Kollegen sind jedoch in der Minderheit. Nachunternehmer rechnen ihre Arbeit mit ihrem Auftraggeber sehr häufig im Stundenlohn ab, wobei die Dauer der Arbeiten durch Arbeitszeitvorgaben jedoch begrenzt ist.

Häufig ist der Unternehmer gefordert, für Leistungen, die nicht einfach kalkulierbar sind, einen Einheitspreis zu finden. Für diesen Preis liegt dann das Risiko bei ihm. Deutlich einfacher erscheint es zunächst, diese Leistungen im Stundenlohn abzurechnen. Immer wieder kommt es vor, dass der Auftraggeber nachträglich Arbeiten einfordert, die nicht ausgeschrieben und damit auch nicht angeboten waren. Macht es Sinn, diese Leistungen im Stundenlohn abzurechnen? Welche Gefahren kommen in diesen Fällen für den Unternehmer auf?

Gewöhnlich streiten die Parteien nach Abschluss der Arbeiten im Stundenlohn über die Höhe der Forderungen des Unternehmers. Genauso oft ist der Unternehmer gefordert, seinen Lohn einzuklagen.

Regelmäßig lassen die Unternehmer Stundenzettel durch den Auftraggeber unterzeichnen und sind sich nicht im Klaren über die rechtliche Bedeutung einer solchen Unterschrift.

Der Umgang mit den Stundenlohnarbeiten ist bei vielen Unternehmern immer wieder problematisch. Genauso problematisch ist der Umgang mit der Dokumentation der Arbeiten auf den Rapportzetteln.

Die VOB/B gibt in § 15 den Hinweis, dass nach den vertraglichen Vereinbarungen abgerechnet werden soll. Wenn aber keine Vereinbarungen über die Vergütung getroffen worden sind, gilt die ortsübliche Vergütung, deren Höhe meistens ein Sachverständiger bestimmen wird und das auch oft erst im gerichtlichen Verfahren.

Vollkommen klar ist, dass der Auftragnehmer dem Auftraggeber die Ausführung von Stundenlohnarbeiten vor deren Beginn anzeigen soll. Hier ist in Nr. 3 auch schon ein Hinweis über die Inhalte der Rapportzettel gegeben. Schade ist nur, dass sich viele Auftragnehmer nicht an diese Angaben halten können oder wollen.

Problematisch ist der Hinweis in § 15 VOB/B, dass auch wöchentliche Listen (Stundenlohnzettel) eingereicht werden können. Der Auftraggeber wird sich am Samstag nur schwer erinnern können, was der Auftragnehmer am vergangenen Montag zwischen 9:20 Uhr und 10:00 Uhr ausgeführt hat. Insofern sind hier Streitigkeiten vorprogrammiert, wenn Mehraufwand geltend gemacht wird, der nicht im normalen Angebotspreis enthalten ist.

Gut allerdings ist, dass der Auftraggeber die von ihm gegengezeichneten Stundenlohnzettel spätestens innerhalb von sechs Werktagen nach Zugang zurückgeben muss. Tut er das nicht, sind diese Stundenlohnzettel anerkannt. Ob dies allerdings rechtlich gewürdigt wird, steht auf einem anderen Blatt.

In der Ausschreibungspraxis vieler Architekten, Ingenieure und Bauträgersgesellschaften ist häufig zu beobachten, dass an die Leistungsverzeichnisse Abfragen von Stundenlohnsätzen größeren Umfangs angehängt werden. Hierbei handelt es sich sowohl um Stundenlohnsätze für den Einsatz von Arbeitskräften als auch für den Maschinen- und Geräteeinsatz. Diese einzelnen Titel haben oftmals erheblichen Anteil an der gesamten Angebotssumme und insofern auch großen Einfluss auf die Wertung der Angebote; sie kommen aber oftmals gar nicht zur Ausführung, obwohl der Auftragnehmer damit rechnet.

Diese Schwierigkeiten können jedoch dann vermieden werden, wenn die Verdingungsunterlagen (also die Ausschreibung) den Anforderungen der VOB/A gemäß aufgestellt werden.

Aus diesem Grunde noch der ausdrückliche Hinweis auf Folgendes:

- Stundenlohnarbeiten sind ausschließlich für unvorhersehbare, jedoch im Rahmen der Ausführung zwingend erforderlich werdende Leistungen geringeren Umfangs vorzusehen, die überwiegend Lohnkosten verursachen (VOB/A § 5 Nr. 2), zum Beispiel Reinigungsarbeiten, Stemmarbeiten, etc., und die nicht nach VOB/B § 2 Nr. 6 kalkulierbar sind.
- Liegen diese Voraussetzungen vor, sind sowohl der Umfang der im Stundenlohn auszuführenden Arbeiten als auch die dafür vorgesehenen Leistungen (Arbeitskräfte, Geräte, Material) sowohl inhaltlich als auch vom Umfang her mit weitgehend genau zu beschreiben.
- Kommt eine einvernehmliche Regelung zwischen den Parteien nicht zu Stande, so sind die in Frage stehenden Leistungen nach den Bestimmungen der VOB/B § 2 Nr. 6 als zusätzliche Leistung zu vergüten.

Somit hier der Hinweis auf § 2, Nr. 6 VOB/B:

(1) Wird eine im Vertrag nicht vorgesehene Leistung gefordert, so hat der Auftragnehmer Anspruch auf besondere Vergütung. Er muss jedoch den Anspruch dem Auftraggeber ankündigen, bevor er mit der Ausführung der Leistung beginnt.

(2) Die Vergütung bestimmt sich nach den Grundlagen der Preisermittlung für die vertragliche Leistung und den besonderen Kosten der geforderten Leistung. Sie ist möglichst vor Beginn der Ausführung zu vereinbaren.

In dem Zusammenhang ist noch auf § 2 Nr. 10 VOB/B hinzuweisen, in dem es heißt, dass Stundenlohnarbeiten nur vergütet werden, wenn sie als solche vor ihrem Beginn ausdrücklich vereinbart worden sind. Und hier wird der Hinweis gegeben auf § 15 VOB/B. Damit schließt sich der Paragraphenkreis der VOB/B weitgehend.

Der Auftraggeber kann ein einseitiges Bestimmungsrecht, Stundenlohnarbeiten anzuordnen, auch nicht in den Vertragsbedingungen des Auftrags festschreiben. Dies würde gegen die VOB/B § 2 Nr. 10 sowie gegen das Leitbild des BGB verstoßen und wäre unwirksam.

Diese Betrachtungen führen zu den folgend bezeichneten Anforderungen, die bei der Erstellung von Ausschreibungsunterlagen unbedingt beachtet werden sollten:

- Stundenlohnarbeiten dürfen keinesfalls missbraucht werden, um eine mangelhafte Leistungsbeschreibung zu heilen.
- Ebenfalls unzulässig ist die Schaffung finanzieller Polster durch Abfragen erhöhter Stundenlohnarbeiten („Angststunden“), mit denen die Angebotssumme gegenüber der Leistung aufgebläht wird.
- Deshalb sollte die Auftraggeberseite beachten, dass die zu erbringenden Leistungen von Art und Umfang her genau zu ermitteln sind und in einem Leistungsverzeichnis gemäß § 9 Nr. 6 ff. VOB/A aufgelistet werden sollen.

Die Auftraggeberseite sollte weitestgehend auf dem Leistungsverzeichnis an gehängte Stundenlohnarbeiten verzichten. Erkennt der Auftragnehmer ein „aufgeblähtes“ Leistungsverzeichnis, so sollte er in eigenem Interesse diese Problematik vor seiner Beauftragung ansprechen.

Falls es im Einzelfall unvermeidbar ist, sollte Art und Umfang dieser Leistungen möglich möglichst wirklichkeitsnah ermittelt und in dem Leistungsverzeichnis festgeschrieben werden, um eine eindeutige Kalkulationsgrundlage zu schaffen.

Im Rahmen der Wertung sollen Stundenlohnpositionen wie normale Leistungspositionen behandelt werden. Die Nachweise erbrachter Lohnstunden sollen in Form von Stundenlohnzetteln zeitnah (bitte möglichst werktätlich) dem Auftraggeber zur Anerkennung vorgelegt werden.

Die Praxis jedoch lehrt leider oftmals etwas anderes. Infolge massiven Termindrucks wird weiter gearbeitet, ohne einen vernünftigen Preis zu kalkulieren mit dem Hinweis: „Das machen wir dann später!“

Meistens sind es die kleinen Dinge, die der Ausschreibende vergessen hat. Oftmals sind diese kleinen Dinge allerdings auch bewusst vergessen worden, um so den Angebotspreis für den Auftraggeber zu verbessern. Hier wird dann auch wieder bewusst auf die erwartete Gutmütigkeit des ausführenden Unternehmens spekuliert, um die Leistung zu verzerren. Denn meistens werden die Unternehmen die kleinen Dinge kostenlos ausführen, in der Hoffnung, von der Auftraggeberseite auch weiterhin Aufträge zu erhalten.

Voraussetzungen für den Anspruch auf Vergütung im Stundenlohn

Es gibt allerdings selbstverständlich auch Leistungen, für die kein Einheitspreis kalkuliert werden kann. Das gilt zum einen für die Möglichkeit, wenn die Materialwahl für den Auftraggeber nicht klar ist und er sich nicht schlüssig ist, welches Material verbaut oder eingebaut werden soll.

Zum anderen gilt es für die Möglichkeit, wenn der Zeitaufwand für die geforderte Lohnleistung nicht klar und eindeutig kalkuliert werden kann, oftmals besonders für das Bauen im Bestand und für Instandsetzungs- oder Reparaturarbeiten, gleich welche Gewerke davon betroffen sind. In diesen Fällen können Stundenlohnarbeiten einen ganz erheblichen Umfang annehmen, so dass Streitigkeiten über die Berechtigung der daraus resultierenden Forderungen geradezu vorprogrammiert sind.

Wenn also Stundenlohnarbeiten vereinbart sind, verabreden die Parteien die Vergütung der erbrachten Leistung nach einem vereinbarten Stundenverrechnungssatz. Maßgebende Berechnungsgrundlage für die dann geschuldete Vergütung ist dabei die Anzahl der Stunden, die der Auftragnehmer für die geschuldete Leistung aufgewendet hat.

Eine grundlegende Voraussetzung für die Abrechnung in Stundenlohn ist also, dass die VOB als solche wirksam, dass heißt in ihrer Gesamtheit, zwischen den Parteien vereinbart worden ist.

Es soll auch zwischen den Parteien vereinbart werden, dass Stundenlohnarbeiten als solche auch ausdrücklich zulässig sind.

Im Hinblick auf die Anzahl der geleisteten Stunden ist es wichtig darauf hinzuweisen, dass die Beweislast sowohl hinsichtlich der Vereinbarung der bestimmten Vergütung als auch für die aufgewendeten Stunden und deren Angemessenheit grundsätzlich beim Auftragnehmer liegt.

Der Auftraggeber dagegen muss darlegen und beweisen, dass der Auftragnehmer unwirtschaftlich gearbeitet und daher zu viele Stunden aufgewendet hat.

Die Unterzeichnung des Stundenzettels durch die Parteien

Gewöhnlich gelten die Stundenlohnzettel als anerkannt, wenn der Auftraggeber selbige fristgemäß, also innerhalb von sechs Werktagen nach Zugang zurückgibt, egal ob mit oder ohne Einwendungen oder fristgemäß auch ohne Streichungen.

Es wird aber unterstellt, dass die Rapportzettel einen aussagekräftigen Inhalt haben und entsprechend zeitnah vorgelegt wurden, weil ansonsten dem Auftraggeber keine Möglichkeit der sachgerechten Überprüfung gegeben war.

Wenn allerdings eine wirksame Stundenlohnvereinbarung fehlt, hat die nicht fristgerechte Rückgabe der Stundenlohnzettel keine Bedeutung.

Mit der Unterschrift auf den Stundenlohnzetteln bestätigt der Auftraggeber lediglich, dass der Auftragnehmer die angegebenen Stunden gearbeitet hat und das abgerechnete Material angefallen ist. Allerdings bestätigt der Auftraggeber nicht endgültig und für ihn nicht bindend, dass die angefallenen Stunden auch objektiv erforderlich waren.

Die Bestätigung der Richtigkeit durch den Auftraggeber muss schriftlich erfolgen, denn die VOB/B spricht von „bescheinigten Stundenlohnzetteln“. Mündliche Erklärungen sind somit nicht wirksam.

Ist der Auftraggeber mit dem in Ansatz gebrachten Stundenaufwand nicht einverstanden, braucht er ihn nicht zu unterschreiben oder kann auf den Rapportzetteln und auch gesondert Einwendungen gegen den Stundenaufwand erheben. Allerdings bedarf es in diesen Fällen zwingend der Schriftform.

Häufig entstehen in der Baupraxis Probleme dadurch, dass nicht der Auftraggeber, sondern der Architekt oder ein Bauleiter des Architekten die Stundenlohnzettel unterschreibt. Im Hinblick auf die Rechtswirksamkeit dieser Unterschrift geht die Rechtsprechung (allerdings nicht einheitlich) davon aus, dass hierzu der Architekt oder der Bauleiter **grundsätzlich** nicht befugt ist, es sei denn, er ist ausdrücklich vom Auftraggeber dazu bevollmächtigt.

Klar wird also somit, dass die Unterschrift des Auftraggebers auf dem Stundenzettel auf jeden Fall eine Anerkennung darstellt, welche auch immer.

Wenn die Vertragsparteien zwar vor Beginn der Arbeiten eine grundsätzliche Vereinbarung über die Ausführung von Stundenlohnarbeiten getroffen, jedoch keine konkreten Stundensätze vereinbart haben, so gilt bei einem wirksam vereinbarten VOB-Vertrag nach §15 Nr. 2 VOB/B die „ortsübliche

Vergütung“ und bei einem BGB-Vertrag nach § 632 Absatz 2 BGB die „übliche Vergütung“ als vereinbart. Hier aber ist der Streit bereits vorprogrammiert. Wenn allerdings der Auftraggeber die Abschlagsrechnungen des Auftragnehmers, in denen genau die Stundenanzahl und der Stundensatz angegeben wird, in voller Höhe bezahlt, kann auch darin ein Anerkenntnis der entsprechenden vertraglichen Vereinbarung angesehen werden. Das würde also bedeuten, dass die Zahlung der Stundenlohnabrechnung die rechtswirksame Unterschrift durch den Auftraggeber ersetzt.

Der „sichere“ Stundenzettel

Ein ganz wichtiger Grundsatz ist, dass auf den Stundenlohnzetteln, Tagelohnzetteln, Rapportzetteln, Regieberichten, wie Stundenzettel auch genannt werden, die durchgeführten Arbeiten nachvollziehbar beschrieben werden müssen. Ein Vermerk „Arbeiten nach Angabe des Bauherrn“ ist nicht nachvollziehbar und reicht nicht aus.

Wenn während der Arbeiten erkennbar wird, dass Stundenlohnarbeiten notwendig werden, soll der Auftragnehmer, um Ärger möglichst von vornherein zu vermeiden, ganz streng nach dem Vertrag vorgehen (egal ob die VOB oder das BGB vereinbart ist), und das immer und ausnahmslos schriftlich. Es bringt überhaupt nichts, sich auf irgendeine gesprochene Vereinbarung zu verlassen; im Zweifelsfall wird sich der Auftraggeber nachher beim Treffen vor Gericht an sein gesprochenes Wort nicht mehr erinnern können.

Die sichere Dokumentation der geleisteten Stunden muss nach §15 Nr. 3 VOB/B beim VOB-Vertrag dabei mindestens folgende Angaben enthalten:

- Bezeichnung der Baustelle (Angaben zu Ort und Lage)
- Bezeichnung des Bauherrn (Name und Anschrift)
- Datum und Dauer der ausgeführten Stundenlohnarbeiten, Bezeichnung der Arbeiten und Anzahl der geleisteten Stunden
- Angabe der vereinbarten Stundensätze, gegliedert nach den unterschiedlichen Lohngruppen bzw. nach der Qualifikation der Mitarbeiter
- Genaue Beschreibung der Art der auszuführenden Arbeiten
- Angaben zu besonders zu vergütendem Aufwand für Geräte, Maschinen und sonstigen Anlagen, Bau- oder Werkstoffe, Materialien, Einbauteile gegliedert nach unterschiedlichen Werkstoffen
- Hinweise zu Liefer-/Wiegescheinen oder Entsorgungsscheinen
- Frachten, Transportkosten, Auf- und/oder Abladevorgänge
- Hilfsmittel, Gerüste, Hebezeuge
- und gegebenenfalls Sonderkosten

Ganz wichtig ist noch der Hinweis, dass das verbaute Material den geleisteten Arbeiten exakt zugeordnet werden muss.

Wenn man in seiner Dokumentation zu den genannten Punkten Detailangaben machen kann, läuft man nicht Gefahr, dass der vorgelegte Stundenzettel als nicht überprüfbar abgewiesen wird. Man muss jedoch bedenken, dass der Aufwand für das Notieren dieser Details durchaus schon erheblich sein kann. Leider lehrt die Praxis, dass auf Grund dieses hohen Aufwands die meisten Auftragnehmer darauf verzichten, detaillierte Angaben zu machen.

Stundenlohnzettel müssen **Tatsachen** enthalten, aus denen sich die jeweils geleisteten Arbeitsstunden der eingesetzten Personen, auch in Bezug auf ihre fachliche Qualifikation, die Art des Einsatzes und welche konkreten Arbeiten in der angegebenen Tageszeit ausgeführt worden sind, ergeben.

Einfache Rapportzettel, aus denen sich nur entnehmen lässt, welcher Mitarbeiter an welchem Tag wie viele Stunden auf welcher Baustelle gearbeitet haben soll, genügen diesen Anforderungen also in keiner Weise.

Es kommt vielleicht die Frage auf, warum ein solch großer Aufwand überhaupt betrieben werden muss? Allerdings lehrt die Erfahrung, dass es deutlich einfacher ist, die Ansprüche dem Auftraggeber gegenüber später zu realisieren, wenn von vornherein - also auf dem Stundenzettel - klar ist, was alles vereinbart wurde.

Fazit

Es erscheint zweifelhaft, dass die Abrechnung von Leistungen, gleich welcher Art, im Stundenlohn für den Unternehmer vorteilhaft ist. Es ergeben sich also sehr viele Probleme bei der Abhandlung dieser Regieleistungen und dem damit verbundenen Aufwand. Weil vielen Unternehmen dieser Aufwand zu hoch erscheint, wird die Dokumentation des Stundenaufwandes vernachlässigt. Von den Mitarbeitern der Unternehmen wird oft nur mit so groben Stichpunkten gearbeitet, dass die ausgeführten Leistungen im Nachhinein kaum noch nachvollziehbar sind. Der Mitarbeiter auf der Baustelle ist schließlich angehalten, produktiv zu arbeiten. Das Ausfüllen der Stundenzettel wird allerdings im Allgemeinen als äußerst unproduktive Tätigkeit angesehen. Dies ist jedoch ein großer Irrtum! Selbst die Landes-Gewerbeförderungsstelle des nordrhein-westfälischen Handwerks e.V. erklärt in einer ihrer Schriften, dass „eine Stunde am Schreibtisch Gewinn bringender sein kann als zehn Stunden auf der Baustelle!“