

Nachtragsvergütung trotz pauschaler Zurückweisung

Urteilbesprechung

OLG Saarbrücken, Urteil vom 29.3.2011 – 4 U 242/10

1. Der vereinfachte Sachverhalt

Der Parteien waren als Haupt- und Subunternehmer an der Errichtung Lüftungsanlage beteiligt. Während der Bauausführung zog der Hauptunternehmer den Subunternehmer zu eine Besprechung mit der Auftraggeber hinzu, deren Gegenstand im Auftrag nicht vorgesehene Leistungen waren, die der Subunternehmer ausführen sollte. Im Anschluss erstellte der Subunternehmer ein detailliertes Nachtragsangebot zu welchem der Hauptunternehmer nur äußerte, er können keine Mehrkosten erkennen und diese auch nicht durchsetzen. Ihm lägen Angebote anderer Unternehmen vor. Hiernach kamen die Mehrleistungen zur Ausführung. Der Hauptunternehmer verweigerte die Bezahlung des Nachtrages einschließlich durch Stundenlohnzettel nachgewiesenen Zeitaufwandes Er wurde in erster und zweiter Instanz zur Zahlung verurteilt.

2. Entscheidung des Gerichts

Das Oberlandesgericht weist darauf hin, dass das den Hauptunternehmer nach Vorlage des detaillierten Nachtragsangebotes die Pflicht traf, sich hiermit im einzelnen auseinanderzusetzen. Erfolgt dies nicht und werden die Arbeiten ausgeführt, ist eine stillschweigende Vergütungsvereinbarung zustande gekommen. Weder die pauschale Zurückweisung des Angebotes noch Schwierigkeiten der Weitergabe der Mehrkosten gegenüber dem Auftraggeber genügten, um den Mehrvergütungsanspruch zu Fall zu bringen.

3. Hinweis für die Praxis

Die Entscheidung lehrt zweierlei:

1. Die pauschale Zurückweisung von Nachtragsangeboten reicht nicht mehr aus, um sich Nachtragsforderungen zu entziehen. Vielmehr muss sich der Hauptunternehmer mit diesen Forderungen genau auseinandersetzen, will er vermeiden, dass er später zahlen muss. Es hilft ihm auch nicht, dass er Nachträge möglicherweise bei seinem Auftraggeber nicht durchsetzen kann. Insoweit steht jeder Vertrag für sich.
2. Bei der Übergabe von Stundenlohnzetteln ist unbedingt § 15 Nr. 3 Satz 5 VOB/B zu beachten, wonach Stundenlohnzettel als anerkannt gelten, wenn sie nicht innerhalb von 6 Werktagen mit schriftlicher Beanstandung zurückgegeben werden. Eine Frist für die Herreichung der Zettel durch den Auftragnehmer sieht das Gesetz nicht vor. Daher können diese auch verspätete übergeben werden, solange die Prüfung hierdurch nicht erheblich erschwert ist.

Rechtsanwalt und Notar
Joachim Garbe-Emden
SNP Schlawien Naab Partnerschaft