

Schlussabrechnung  
gekündigter  
Bauunternehmen ist  
keine Grundleistung

► Honorarrecht

### Aufstellung von Schlussrechnungen muss vereinbart werden

| Im Tagesgeschäft kommt es aktuell öfter vor, dass ein ausführendes Unternehmen den Auftrag kündigungsbedingt nicht zu Ende führt. Daraufhin werden Sie vom Bauherrn gebeten, anstelle des ehemaligen Auftragnehmers die Schlussrechnung über die ausgeführten Arbeiten aufzustellen. Müssen Sie das machen? Und wie ist es mit der Honorierung? PBP gibt auf Basis einer Entscheidung des OLG Oldenburg die Antwort. |

**Hintergrund** | Die VOB/B regelt in § 14 Abs. 4, dass der Auftraggeber nach fruchtlosem Fristablauf die Rechnung selbst aufstellen darf oder dies durch seinen Planer/Bauüberwacher erledigen lassen kann. Diese Regelung bedeutet aber nicht, dass damit die Honorarfrage zwischen Bauherr und Planer geklärt ist. Denn die VOB/B regelt nur das Verhältnis zwischen Baufirma und dem Auftraggeber.

**Wichtig** | Werden Sie aufgefordert, die Schlussabrechnung der Leistungen aufzustellen, die das Unternehmen bis zur Kündigung erbracht hat, handelt es sich um eine Leistung, die nicht in den Grundleistungen enthalten ist. Deshalb ist dafür zwischen Bauherr und Ihnen eine Leistungs- und Vergütungsvereinbarung zu treffen. Eine mündliche Vereinbarung reicht zwar. Das kann aber schwierig werden, wenn es später um die Beweisführung geht. PBP empfiehlt Ihnen, zumindest die Textform einzuhalten. Es gilt laut OLG Oldenburg nämlich der Grundsatz: Eine durchsetzbare Honorarforderung setzt einen entsprechenden Auftrag voraus (OLG Oldenburg, Beschluss vom 26.10.2021, Az. 12 U 120/18, Abruf-Nr. 231269).

Spannende Entscheidung  
der Vergabekammer  
Südbayern

► Honorarrecht

### Wettbewerb: 100 Euro pro Stunde sind für Inhaber angemessen

| Für die Ausarbeitung von Lösungsvorschlägen in Form von Entwürfen, Plänen, Zeichnungen, Berechnungen oder anderen Unterlagen ist eine angemessene Vergütung festzusetzen. Das regelt § 77 Abs. 2 VGV. Angemessen sind dabei Vergütungen in Höhe von 100 Euro für die Büroinhaber- bzw. Projektarchitekt-Stunde. Beträgt die Vergütung trotz eines korrekt ermittelten Aufwands von 36.000 Euro aber nur 20.000 Euro, ist sie unangemessen niedrig. Das Verfahren ist aufzuheben, entschied die VK Südbayern mit Beschluss vom 21.03.2022, Az. 3194.Z3-3\_01-21-51, Abruf-Nr. 231379. |

► Honorarrecht

### HOAI 2013: Mindestsatz bei Verträgen mit Öffentlichen einklagbar?

| Die Mindestsätze der HOAI 2013 können in einem laufenden Gerichtsverfahren zwischen Privatpersonen weiter als verbindliches Preisrecht Anwendung finden – und Aufstockungsklagen Erfolg haben. Diese BGH-Entscheidung aus dem Juni 2022 ist mittlerweile „state of the art“. Wie sieht es aber bei laufenden Verträgen mit öffentlichen Auftraggebern aus? |

HOAI-Expertin  
bezieht in  
ibr-online Stellung

Rechtsprechung dazu existiert bisher nicht. Es gibt seit kurzem aber einen Langbeitrag „Zulässigkeit von Mindestsatzklagen – auch gegen öffentliche Auftraggeber?“ von Rechtsanwältin Nicole Glaser in ibr-online. Sie bejaht die Erfolgsaussicht von Aufstockungsklagen (Quelle: ibr 2022, 1019).

#### WEITERFÜHRENDER HINWEIS

- Beitrag „BGH zur HOAI 2013: Mindestsätze bei Verträgen zwischen Privaten weiterhin anwendbar“, PBP 7/2022, Seite 9 → Abruf-Nr. 48418218

#### ► Öffentliche Aufträge

### VK Westfalen redet Stoffpreisgleitklauseln das Wort

| Auftraggeber sind in der aktuellen Situation gehalten, bei öffentlichen Ausschreibungen Stoffpreisgleitklauseln vorzusehen. Das gilt insbesondere durch Nutzung des Formular 225, auch wenn dieses „sperrig“ sei. Diese Auffassung vertritt die Vergabekammer (VK) Westfalen. |

Die Verwendung dieses Formulars hat zur Folge, dass sich Auftragnehmer weder auf § 7 EU Abs. 3 VOB/A 2019 (Stichwort „ungewöhnliches Wagnis“) berufen noch Preisanpassungen nach § 313 BGB (Stichwort „Wegfall der Geschäftsgrundlage“) verlangen können (VK Westfalen, Beschluss vom 12.07.2022, Az. VK 3-24/22, Abruf-Nr. 231363).

#### ► Arbeitsrecht

### BAG: Betriebliche Arbeitszeiterfassung wird Pflicht

| Als Arbeitgeber sind Sie verpflichtet, ein System einzuführen, mit dem Arbeitszeit erfasst werden kann, die Ihre Mitarbeiter leisten. Das ist der Kernpunkt einer aktuellen Entscheidung des Bundearbeitsgerichts (BAG). |

Da das BAG keine Gesetzgebungskompetenz hat, ergibt sich daraus zunächst kein sofortiger Handlungsbedarf für Sie. Hier muss auf eine gesetzliche Vorgabe gewartet werden. Wie die aussieht, steht in den Sternen. So sollen auch künftig flexible Arbeitszeitmodelle (z. B. Vertrauensarbeitszeit) möglich sein. Der bürokratische Aufwand darf nicht so hoch werden, dass er die Produktivität Ihrer Belegschaft unangemessen einschränkt. Auch Fragen von Home-Office oder Überstunden sind zu beantworten. PBP hält Sie auf dem Laufenden (BAG, Beschluss vom 13.09.2022, Az. 1 ABR 22/21, Abruf-Nr. 231296).

#### ► Arbeitsrecht

### Mindestlohn und Minijobs: Ab 01.10. gelten neue Regeln

| Am 01.10.2022 steigt der gesetzliche Mindestlohn auf zwölf Euro brutto pro Zeitstunde. Parallel dazu wird die Minijobgrenze auf 520 Euro angehoben und dynamisch ausgestaltet. LGP, der Schwesterinformationsdienst von PBP, macht Sie in einer Sonderausgabe mit den Neuerungen vertraut. Sie finden die Sonderausgabe auf [pbb.iww.de](http://pbb.iww.de) → Abruf-Nr. 48557878.



Beitrag  
hier mobil  
weiterlesen

ARCHIV



Formular 225 ist  
aktuell das  
Mittel der Wahl

Folgen der BAG-  
Entscheidung  
sind noch unklar

Neue Regeln für  
Mini- und Midijobs