



PAUSCHALPREIS ODER RABATT?

Worum geht es?

Der AN unterbreitete dem AG auf der Grundlage von Architektenplänen ein Angebot nach Einheitspreisen für Rohbauarbeiten in Höhe von 145.307,33 Euro. Die Parteien sahen im Bauvertrag eine „Pauschalvergütung“ von 136.850 Euro vor. Bei der Abwicklung der Leistungen mussten erheblich höhere Mengen, als ursprünglich von den Parteien angenommen, umgesetzt werden. Leistungsänderungen gab es keine. Für die tatsächlich auszuführenden Mehrmengen machte der AN einen zusätzlichen Vergütungsanspruch mit der Begründung geltend, er habe dem AG lediglich einen Nachlass von 6,18 % gewähren wollen.



Wer übernimmt welches Risiko?

Die Entscheidung:

Das OLG Bamberg weist am 09.10.2019 - AZ. 4 U 185/18 die Werklohnklage des AN ab. Die Parteien hätten einen Pauschalpreisvertrag geschlossen, dessen Kennzeichen es sei, dass Mengen- und Massenschwankungen die Höhe des Werklohns grundsätzlich unberührt ließen. Dafür spräche die Bezeichnung des Werklohns als Pauschalvergütung. Dass der AN lediglich einen Rabatt einräumen wollte, hielt der Senat für nicht nachvollziehbar, weil damit ein „krummer Betrag“ rabattiert worden wäre, was ungewöhnlich wäre.

Der Praxistipp!

Wenn es keine anderen Anhaltspunkte für den beidseitigen Vertragswillen gibt und lediglich der Angebotspreis abgerundet worden ist, stellt sich die Frage nach dem damit bezweckten Ziel. Die Abrundung kann als reiner Rabatt verstanden werden. In diesem Fall kann noch die Anschlussfrage zu beantworten sein, ob auch Nachtragspreise zu rabattieren wären. Alternativ kommt eine Mengen- und Massenschalierung in Betracht. Weil die vertraglichen Erklärungen in Zweifelsfällen auszulegen sind, müssen die Parteien bei Unklarheiten darauf hoffen, dass die Umstände des Vertragsanschlusses verlässliche Hinweise auf den übereinstimmenden Regelungswillen bieten und ein Gericht diese auch erkennt. Sorgfalt bei der schriftlichen Niederlegung des tatsächlich Gewollten zahlt sich demnach aus.

RECHTSANWÄLTE

MUFFLER KITTLER KRIEGER
HAHNE PartmbB

Goethestr. 25a
80336 München
Tel.: +49 89 5 50 89 45-0
muenchen@mkkh-partner.de



ZÄHLT AUCH BANKGUTHABEN ZUM BARGELD?

Worum geht es?

Der Erblasser hatte einen Nachlass von mehreren Millionen Euro hinterlassen. Sein Testament enthielt eine Verfügung, nach der vorhandenes Bargeld in 19 Teile aufgeteilt werden sollte. Der Vermächtnisnehmer vertrat die Auffassung, dass unter dem Begriff des „Bargelds“ nicht lediglich das physisch vorhandene Geld (Banknoten und Münzen), sondern auch das auf Bankkonten befindliche Guthaben (Buchgeld) zu verstehen sei. Der Vermächtnisnehmer klagte dies so von ihm verstandene Vermächtnis gegen die Erbengemeinschaft ein.



Die größtmögliche sprachliche Präzision zahlt sich aus.

Die Entscheidung:

Das OLG München wie die Klage ab. Das OLG München wies im Beschluss vom 05.04.2022 (Az. 33 U 1473/21) darauf hin, dass der Wille des Erblassers auch zum Begriffsverständnis des „Bargelds“ ausgelegt werden müsse. Der Erblasser hatte in dem umfangreichen Testament neben dem Begriff „Bargeld“ unterschiedliche Begriffe zur Beschreibung von Vermögensteilen verwendet. So sprach der Erblasser von Barschaft, Bar-, Geld- und Aktienvermögen, etc. Im Rahmen einer Gesamtschau gelangte das OLG zu der Feststellung, dass unter dem Begriff „Bargeld“ nicht auch das leicht in Bargeld umzuwandeln Bankguthaben zu verstehen sei. Der Erblasser habe über einen hohen Anteil an Bankvermögen verfügt und es hätte sich daher geradezu aufgedrängt, zwischen den Begriffen Bargeld und Buchgeld zu unterscheiden. Außerdem war das Vermächtnis des Bargelds ganz am Ende des Testaments benannt. In der Regel seien die am wenigsten werthaltigen Gegenstände am Ende angeführt. Das spreche dafür, dass das Vermächtnis ausschließlich auf das Bargeld bezogen sein sollte.

Der Praxis-Tipp!

Der Beschluss des OLG München zeigt, dass die Auslegung von unklaren Willenserklärungen bis zu einem gewissen Grad willkürlich erscheinen kann. So hatte der Bundesgerichtshof beispielsweise in einem anderen Fall entschieden, dass unter dem Begriff „Barvermögen“ auch Buchgeld nebst Wertpapierdepot zu verstehen sein sollte. Umfragen zufolge haben nur rund 25% - 40% der potentiellen Erblasser ein Testament errichtet. Die Entscheidung des OLG München zeigt, dass die aktiven 75% - 60% den untätigen Erblassern zwar ein Stück voraus sind. Verbleibende Unwägbarkeiten bleiben. Jeder Erblasser sollte sich nüchtern die Frage vorlegen, ob seine schriftlichen Verfügungen von einem unbeteiligten Dritten als vollständig, verständlich und nicht widersprüchlich verstanden werden würden.



ANPASSUNGEN VON ARBEITSVERTRÄGEN



Der Dokumentationsaufwand steigt.

Worum geht es?

Zum 01.08.2022 ist das Gesetz zur Umsetzung der EU-Richtlinie über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union in Kraft getreten. Es bringt zahlreiche arbeitsrechtliche Änderungen im Nachweisgesetz (NachweisG) und anderen Gesetzen mit sich. Für neu gegründete Arbeitsverhältnisse sieht das Gesetz Fristen für die Aushändigung der wesentlichen Arbeitsbedingungen vor (vom 1. Tag der Arbeitsleistung bis spätestens einen Monat nach vereinbartem Beginn des Arbeitsverhältnisses). Auch für Altarbeitsverhältnisse gelten die Neuregelungen.

Was gilt ab dem 01.08.2022?

Folgende Pflichtangaben müssen **u.a.** zusätzlich schriftlich geregelt werden:

- das Enddatum bei befristeten Arbeitsverhältnissen
- die Dauer der Probezeit, sofern vereinbart
- die Vergütung von Überstunden
- die Fälligkeit des Arbeitsentgelts und die Form der Auszahlung
- die vereinbarten Ruhepausen und Ruhezeiten sowie bei vereinbarter Schichtarbeit das Schichtsystem, der Schichtrhythmus und Voraussetzungen für Schichtänderungen
- Einzelheiten zur Arbeit auf Abruf, falls diese vereinbart ist
- die Möglichkeit der Anordnung von Überstunden und deren Voraussetzungen
- Name und Anschrift des Versorgungsträgers der betrieblichen Altersversorgung, falls eine solche gewährt wird
- das bei der Kündigung des Arbeitsverhältnisses von Arbeitgeber und Arbeitnehmer einzuhaltende Verfahren, mindestens das Schriftformerfordernis und die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses sowie die Frist für die Erhebung einer Kündigungsschutzklage
- ein Hinweis auf die anwendbaren Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, sowie Regelungen paritätisch besetzter Kommissionen, die auf der Grundlage kirchlichen Rechts Arbeitsbedingungen für kirchlicher Arbeitgeber festlegen

Der Praxistipp!

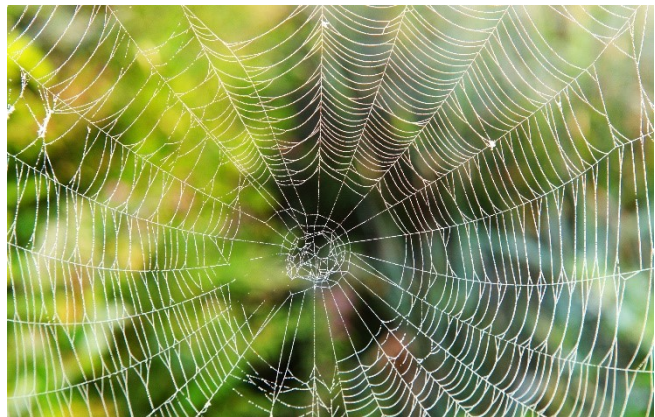
Arbeitnehmer können von ihrem Arbeitgeber verlangen, dass die im Nachweisgesetz genannten wesentlichen Arbeitsbedingungen innerhalb einer Woche ausgehändigt werden. Darauf sollten jeder Arbeitgeber vorbereitet sein. Die Nichterfüllung der Dokumentationspflichten ist bußgeldbewehrt.



KÜNDIGUNG NACH LEISTUNGSUNTERBRECHUNG?

Worum geht es?

Der Auftragnehmer klagt auf Zahlung von Werklohn gegen den Auftraggeber. Zuvor war der Bauablauf ins Stocken geraten und das Projekt verzögerte sich um mehrere Monate. Der Auftraggeber hatte den Auftragnehmer nach Wegfall der Hemmnisse mehrmals zur Wiederaufnahme der Arbeiten aufgefordert und dazu eine angemessene Frist gesetzt. Nach Ablauf der Frist setzte er eine Nachfrist und kündigte den Vertrag nach deren Ablauf. Mit den Mehrkosten der Fertigstellung erklärte der Auftraggeber die Aufrechnung.



Keine Narrenfreiheit nach längeren Projektstörungen

Die Entscheidung:

Das OLG Naumburg wies die Werklohnklage im Urteil vom 09.12.2021 - AZ. 2 U 16/21 ab, weil der AG mit den kündigungsbedingten Mehrkosten der Fertigstellung aufrechnen durfte. Der AG sei zur außerordentlichen Kündigung berechtigt gewesen. Der AG könne sich zwar nicht mehr auf die vereinbarten Fristen berufen, denn wegen der erheblichen Bauzeitverzögerungen seien die vereinbarten Vertragsfristen obsolet geworden. Gleichwohl werde der AN in einem solchen Fall nicht von seiner Leistungspflicht frei. Der AN gerate auch dann in Verzug, wenn der AG ihm nach vorangegangenen Leistungsabrufen fruchtlos eine angemessene Frist zur Weiterarbeit oder zur Wiederaufnahme von Arbeiten gesetzt habe; in der Aufforderung liege die verzugsbegründende Mahnung (vgl. OLG Dresden, Urteil v. 27.09.2016, 6 U 564/16). Verletze ein AN die Pflicht zur Weiterarbeit trotz eines berechtigten Abhilfeverlangens, so stünde dem AG die Kündigungsmöglichkeit nach §§ 5 Abs. 4 und 8 Abs. 3 VOB/B 2012 zur Verfügung.

Der Praxistipp!

Wenn die vereinbarten Vertragsfristen wegen eines durcheinander geratenen Bauablaufs nicht mehr maßgeblich sind, entsteht kein rechtsfreier Raum. Zunächst sind die Parteien gehalten, neue Fristen zu vereinbaren, wobei sie sich auch an der ursprünglichen Ausführungsdauer orientieren müssen. Gelingt diese Festlegung nicht, gelten objektiv erforderlich Fristen zur Bewältigung der Vertragsleistung. Deren Einhaltung kann der AG erzwingen, indem er (1) den AN unter Darlegung einer angemessenen Bauzeit zur Wiederaufnahme der Arbeiten auffordert, (2) nach Ablauf eine angemessene Nachfrist setzt und (3) die Kündigung für den Fall des Ablaufs der Nachfrist androht. Ohne eine rechtliche Prüfung des vermeintlichen Kündigungsrechtes bleibt die Kündigung ein Hasadeurstück.



KURZFRISTIGER LEISTUNGSVERZUG IST UNSCHÄDLICH

Worum geht es?

Der AG macht gegenüber dem AN, den er mit dem Bau eines Einfamilienhauses beauftragt hatte, eine Vertragsstrafe geltend. Für die Fertigstellung des Hauses haben die Parteien eine Ausführungsfrist von sieben Monaten ab Baubeginn vereinbart. Der AG kündigt den Bauvertrag nach Ablauf von mehr als zehn Monaten ab Baubeginn. Gegen die vom AG geltend gemachte Vertragsstrafe wendet der AN ein, der Fertigstellungstermin sei dadurch hinfällig geworden sei, dass sich der AG während sechs Tagen in Verzug mit der Zahlung befunden habe.



Die Vertragsstrafe entfällt nur ausnahmsweise.

Die Entscheidung:

Das OLG Frankfurt spricht dem AG im Urteil vom 18.02.2021 - 22 U 103/19 die Vertragsstrafe zu. Der Fertigstellungstermin sei schuldhaft vom AN überschritten worden. Ein kurzfristiger Zahlungsverzug des AG von sechs Tagen lasse die Verpflichtung zur Einhaltung des Fertigstellungstermins nicht entfallen. Auch bleibe die Vertragsstrafenregelung unter solchen Umständen wirksam.

Der Praxistipp!

Terminliche Verwerfungen des Bauablaufs können die Vertragsstrafenregelung entfallen lassen. Dabei kommt es nicht darauf an, ob der AG diese Verwerfungen zu vertreten hat. Entscheidend ist vielmehr, ob die gesamte Bauablaufplanung umgeworfen wird und einer tief greifenden Neuordnung bedarf. Wenn dies nicht der Fall ist, sind lediglich die Ausführungsfristen zu verlängern und neu zu berechnen. Verzug entsteht bei einer Neuberechnung des Fertigstellungstermins erst nach Terminablauf und einer Mahnung. Die Vertragsstrafenregelung knüpft dann an den neu zu errechnenden Termin an.