

GEO

AUSGABE 2/2018

news

INFOLETTER DER GEO SERVICE GLAUCHAU GMBH



GEO
SERVICE
GLAUCHAU GMBH

QUALITÄT
UND EFFIZIENZ
DURCH MODERNSTE
SONDIERTECHNIK –
**EIN ZWEITES MRZB FÜR DIE
GEO SERVICE GLAUCHAU GMBH**

Seite 2

**MENSCH, CHEF!
THEMA: FACHKRÄFTEMANGEL**

Seite 3

**ES GIBT IHN ALSO DOCH:
DEN SCHADENSERSATZANSPRUCH
WEGEN GESTÖRTEM BAUABLAUF!**

Seite 6



QUALITÄT UND EFFIZIENZ DURCH MODERNSTE SONDIERTECHNIK – EIN ZWEITES MRZB FÜR DIE GEO SERVICE GLAUCHAU GMBH



Unseren Mitarbeitern im Außendienst werden stets modernste Technik und Maschinen zur Verfügung gestellt um die reibungslose, schnelle und vor allem sichere Durchführung der Feldarbeiten jederzeit gewährleisten zu können.

Um noch effizienter arbeiten zu können, wurde der Maschinenfuhrpark der Geo Service Glauchau GmbH im Mai 2018 durch die Anschaffung eines weiteren Mini-Ramm-Zieh-Bohrgerätes (MRZB) erweitert. Das Kleinbohrgerät MRZB ist durch sein Industrie-Fahrwerk besonders für den Einsatz in schwierigem Gelände geeignet. Durch die einzeln und/oder gegenläufig ansteuerbaren Ketten ist das MRZB extrem wendig. Sämtliche Fahr- und Arbeitsfunktionen werden durch einen Honda GX 390-13 HP Motor angetrieben. Das MRZB ist ein universelles Probenahme-, Ramm- bzw. Bohrgerät, kann dank seines modularen Aufbaus individuell auf die jeweiligen Randbedingungen angepasst werden und erlaubt so eine wirtschaftliche und schnelle Untersuchung des Baugrundes.

Das Bohrgerät zeichnet sich durch ein hohes Maß an Sicherheit, Zuverlässigkeit und lange Lebensdauer aus und bietet zudem jede Menge Erleichterungen bei unserer Arbeit.

UMGANG MIT SEDIMENTEN UND BAGGERGUT BEI GEWÄSSERUNTERHALTUNG UND -AUSBAU



Bundesweit besteht an vielen Gewässern ein hoher und weiter zunehmender Unterhaltungsbedarf in Form des Managements von Sediment und Baggergut. Dabei ist die Wiederherstellung und Beibehaltung der Funktionsfähigkeit der Gewässer in hydromorphologischer, ökologischer und sozio-ökonomischer Hinsicht wünschenswert, dies gerade vor dem Hintergrund der EU-Wasserrahmenrichtlinie. Aufgrund empfundener rechtlicher Unsicherheiten, aber auch angenommener hoher Kosten, sind viele notwendige Unterhaltungsmaßnahmen jedoch bislang nicht angegangen worden. Das vorliegende Merkblatt soll Maßnahmenträgern, Genehmigungsbehörden, beteiligten Ingenieur- und Planungsbüros, Ausführenden sowie weiteren am Planungsprozess beteiligten Akteuren als Arbeitshilfe zur Verfügung stehen.

Das Merkblatt orientiert sich dabei an der artverwandten „Handlungsanweisung für den Umgang mit Baggergut im Binnenland“ der Bundesbehörden und stellt in dieser Form außerhalb der Bundeswasserstraßen die bislang einzige übergreifende Orientierung bei der Maßnahmenauswahl, -vorbereitung und -durchführung dar. Wegen der bislang von vielen so empfundenen Unsicherheiten trifft das Merkblatt klare Aussagen zu rechtlichen Grundlagen, ökologischen Randbedingungen, wirtschaftlichen Kriterien, technischen Verfahrenswegen und empfohlenen Verfahrensabläufen. Es beschreibt Prioritäten und nennt Grenzen für die Zulässigkeit bzw. Nichtzulässigkeit bestimmter Methoden und Verbringungswege. Das Merkblatt schafft damit als Leitfaden eine deutliche Klarheit beim Umgang mit Sediment und Baggergut aus Gewässerunterhaltung und -ausbau auch außerhalb der Bundeswasserstraßen.

Quelle: DWA – Ausgabe Juni 2018



MENSCH, CHEF!

Unternehmen sind mehr denn je auf die Ideen und das Engagement ihrer Mitarbeiter angewiesen. Doch wie können Vorgesetzte gute Mitarbeiter binden und motivieren? Ein Plädoyer für eine menschliche Führungskultur.

Viele Menschen verbringen einen Großteil ihrer Zeit an ihrer Arbeitsstätte. Dort müssen sie nicht nur mit ihren Kollegen, sondern auch mit ihren Vorgesetzten gut auskommen. Und damit das gut klappt, sind vor allem die Chefs gefragt. Denn sie bestimmen nicht nur die Richtung, in die sich ein Unternehmen bewegen soll - sie sind auch dafür verantwortlich, wie das Miteinander am Arbeitsplatz ablaufen soll. Und die Zeiten von Chefs, die knappe Befehle ertönen, sind heutzutage vorbei. Zum Glück.

In die Chefetagen zieht Menschlichkeit ein. Das sieht auch Stefan Müller so: „Jeder, egal ob Mitarbeiter oder Dienstleister, hat Freundlichkeit und Höflichkeit verdient“, sagt der Geschäftsführer des mittelständischen Chemie-Unternehmens Miltitz Aromatics in Bitterfeld-Wolfen. Das sei Ausdruck von Wertschätzung und helfe zudem, „Probleme auf Sachebene zu lösen“. Mit seiner Führungsphilosophie gehört der 40-Jährige zu einer neuen Generation von Chefs, die der autokratischen Kommandokultur vergangener Zeiten abgeschworen haben.

In Deutschlands Chefetagen, wo Mitarbeiter bisweilen wie Befehlsempfänger behandelt oder auf „Human Resources“ reduziert werden, ist immer öfter von Respekt und Teamgeist die Rede. Müller ist überzeugt, dass diese Art der Führung nicht nur unter menschlichen, sondern auch betriebswirtschaftlichen Gesichtspunkten geboten ist. Neben dem Gefühl, an einer positiven Entwicklung teilzuhaben, sei Wertschätzung „die wichtigste Motivationsquelle“ für Mitarbeiter, sagt Müller. „Sie wirkt nachhaltiger als finanzielle Anreize.“ Und das gilt im Zeitalter des Fachkräftemangels ganz besonders. Schließlich sind gute Leute begehrt wie nie zuvor. Wer sich vom Chef anblaffen lassen muss, nimmt schneller seinen Hut - und wird anderswo mit offenen Armen empfangen.

„Wir erleben eine Verschiebung vom Arbeitgeber- zum Arbeitnehmermarkt“, so Ruth Lassalle, Beraterin bei HRpepper Management Consultants in Berlin. „Unternehmen müssen sich inzwischen bei den Mitarbeitern bewerben - und nicht mehr umgekehrt.“ Ein weiterer wichtiger Faktor: Angesichts der Digitalisierung von Arbeits- und Produktionsprozessen

ist die Wirtschaft mehr denn je auf Ideen und Engagement ihrer Mitarbeiter angewiesen. Denn wegen des Wandels müssen Unternehmen mit höherer Schlagzahl innovative Produkte, Dienstleistungen oder Geschäftsmodelle entwickeln. Und da brauchen selbst die kompetentesten Chefs Impulse aus der Belegschaft. Deshalb reift derzeit flächendeckend eine Erkenntnis, die der 2005 verstorbene Managementvordenker Peter Drucker bereits im vergangenen Jahrhundert formuliert hat: Qualität und Motivation der Mitarbeiter sind in einer Wissensgesellschaft der Schlüssel zum Erfolg eines Unternehmens.

„Statt eines autoritären Führungsstils sind Wertschätzung und Vertrauen gefragt“, sagt die Psychologin Anne Haker, Organisationsberaterin bei HRpepper. Im Zeitalter der digitalen Revolution sollten Chefs empathisch, kommunikativ und teamfähig sein. Die Konsequenz: Unternehmen brauchen heutzutage keine klassischen Vorgesetzten, sondern eher Coaches, die Teams zusammenstellen und auch durch menschliche Qualitäten überzeugen können.

In den Köpfen ist die Botschaft angekommen, aber im Alltag sieht es vielerorts noch anders aus“, sagt Haker. Tatsächlich klafft zwischen Anspruch und Wirklichkeit eine beachtliche Lücke. So zeigt der aktuelle „Engagement Index“ des internationalen Marktforschungsinstituts Gallup: Gerade mal 21 Prozent der Mitarbeiter in Deutschland haben den Eindruck, dass ihr Chef sie motiviert, hervorragende Arbeit zu leisten. Dagegen haben 15 Prozent innerlich gekündigt und machen Dienst nach Vorschrift, was die deutsche Wirtschaft nach Schätzung von Gallup bis zu 105 Milliarden Euro kostet - jedes Jahr.



Foto: pixabay.com

Foto: pixabay.com



Leider seien sich Deutschlands Chefs „ihrer Defizite nicht bewusst“, kritisieren die Autoren der Studie: „97 Prozent halten sich selbst für eine gute Führungskraft.“ „Die meisten Führungskräfte überschätzen sich“, bestätigt Markus F. Weidner, 56, Gründer der Managementberatung Qnigge im hessischen Karben und CoAutor des Buches „Anerkennung und Wertschätzung - Futter für die Seele und Treibstoff für Erfolg“. Er verweist auf sogenannte 360GradFeedbacks, bei denen sich Führungskräfte selbst einschätzen, aber auch von Mitarbeitern, gleichrangigen Kollegen und den eigenen Chefs bewertet werden. „Dabei offenbaren sich immer wieder erhebliche Diskrepanzen zwischen Selbst- und Fremdwahrnehmung“, sagt Weidner.

Die gute Nachricht: Die meisten können lernen, wie es besser geht. Eine zentrale Voraussetzung für einen wertschätzenden Führungsstil ist, da sind sich Experten einig, Mitarbeiter stärker als Menschen wahrzunehmen. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und die WorkLifeBalance sind ganz entscheidende Faktoren, um qualifizierte Mitarbeiter zu gewinnen und zu binden“, meint Markus Solf, Geschäftsführer der Firma famPLUS in München, die Unternehmen und Mitarbeiter berät. „Viele TopAbsolventen lassen sich nicht mehr allein mit guten Gehältern oder einem Firmenwagen locken“, so Solf.

Insbesondere Berufsanfänger und junge Mitarbeiter - die „Millennials“ - fordern stattdessen flexible Arbeitszeiten, HomeOfficeOptionen und Unterstützung bei privaten Herausforderungen ein. Maßgeschneiderte Angebote für Mitarbeiter mit Kindern oder pflegebedürftigen Familienmitgliedern sind deshalb nach seiner Überzeugung ein knallharter Business Case. Zentral für den Erfolg sei allerdings, „dass die Führungskräfte mit gutem Beispiel vorangehen“.

Allerdings tun sich viele Chefs schwer, Rücksicht auf gesundheitliche und private Aspekte zu nehmen. Berater Markus F. Weidner von Qnigge berichtet von einem Vorgesetzten, der ihm jüngst entgegenhielt, ob er denn „jetzt auch noch den Seelsorger“ spielen solle. Darum gehe es aber nicht, sagt Weidner - sondern „um die Leistungsbereitschaft und -fähigkeit des Mitarbeiters“. Führungskräfte sollten deshalb zuhören und ernsthaft prüfen, was in Sachen Work Life Balance und Vereinbarkeit von Familie und Beruf möglich ist, rät er.

Ausdruck eines wertschätzenden Führungsstils ist auch eine ausgeprägte Feedbackkultur. „Vorgesetzte sollten zeigen, dass sie sich für die Arbeit ihrer

Beschäftigten interessieren“, rät Ruth Lassallo von HRpepper. Deshalb sei es wichtig, regelmäßig nachzufragen, zuzuhören und zeitnahes, anlassbezogenes Feedback zu geben. Ihre Kollegin Anne Haker ergänzt: „Vorgesetzte müssen Leitplanken definieren und Kritik deutlich artikulieren.“ Das beliebte „Sandwich Feedback“, bei dem Führungskräfte ihre Kritik mit je einem Lob am Gesprächsanfang und -ende garnieren, lehnt sie deshalb ab. Stattdessen empfiehlt sie Managern, den Mitarbeitern zunächst sachlich zu erläutern, was sie beobachtet haben - und dann zu erklären, warum ihnen das nicht gefallen hat und was sie sich für die Zukunft wünschen. Miltitz Aromatics Geschäftsführer Stefan Müller sieht das genauso: „Freundlich im Ton, aber bestimmt in der Sache - und mit professioneller Distanz.“ Auf diese Weise lasse sich verhindern, dass „Freundlichkeit als Freundschaft“ missverstanden werde.



Foto: pixabay.com

Und wenn die Kritisierten anderer Meinung sind? „Führungskräfte müssen zuhören und Widerspruch nicht nur dulden, sondern auch ernst nehmen“, sagt Siegfried Koepp, heute Rentner und bis vor kurzem Geschäftsführer von EMG Automation im sauerländischen Wenden, eines Unternehmens, das wie Miltitz Aromatics als „Future Champion“ des deutschen Mittelstands gilt. „Ich habe die Erfahrung gemacht, dass Menschen über sich hinauswachsen, wenn sie wirklich etwas bewegen und verändern können“, sagt der 63-Jährige. Eine andere Möglichkeit, den Mitarbeitern mehr Einfluss zu verschaffen, ist übrigens die Wahl des Chefs aus den Reihen der eigenen Mitarbeiter - ein Führungsansatz, der mehr als nur den Teamgeist stärkt.

Quelle: news+, KKH Nachrichten für Arbeitgeber, Ausgabe 3/2018

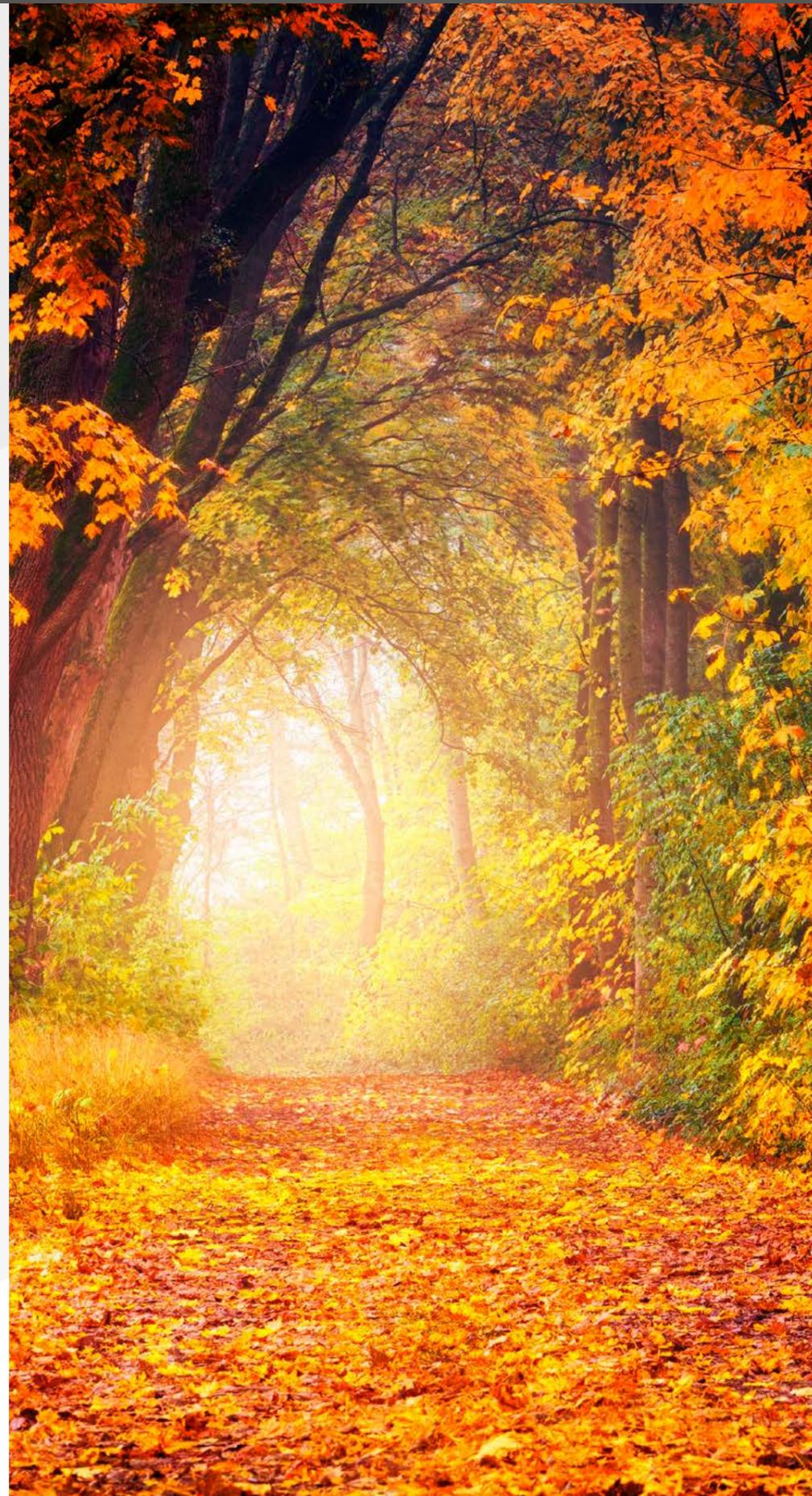


Foto: pixabay.com

PLANUNG EINER UNTERFANGUNG: INGENIEUR MUSS FUNDAMENTE GENAU UNTERSUCHEN!

1. Der mit der Planung und Bauüberwachung einer Unterfangung der Giebelwand eines Nachbargebäudes beauftragte Ingenieur muss den tatsächlichen Zustand der Nachbarfundamente genau untersuchen.

2. Ist die Untersuchung nicht möglich, darf die Unterfangung nicht geplant und durchgeführt werden.

3. Die Unmöglichkeit der Untersuchung entlastet den Ingenieur nicht, er haftet für eingetretene Schäden.

OLG Frankfurt, Urteil vom 08.07.2016 – 10 U 17/14, Volltext: IBRRS 2018, 0887;
BGH, Beschluss vom 02.08.2017 – VII ZR 208/16 (Nichtzulassungsbeschwerde zurückgewiesen)
BGB §§ 280, 633, 634 Nr. 4

Problem/ Sachverhalt

Der Ingenieur (I) ist für ein Neubauvorhaben mit der Tragwerksplanung und der Bauüberwachung beauftragt. Dies umfasst auch die Planung und Herstellung einer Unterfangung der Nachbargiebelwand. Bei der Planung geht I von einer Stärke des Fundaments von 70 cm aus. Die Unterfangung wird planmäßig ausgeführt. Danach setzt sich die Wand, es entstehen Risse. Der Schaden beläuft sich auf ca. 570.000 Euro. Es stellt sich heraus, dass das Fundament eine Stärke von 80 cm hat und bereichsweise sogar 115 cm, ein sog. „Fundament-sporn“. Die Unterfangung mit einer Breite von nur 70 cm war nicht fachgerecht. Gemäß DIN 4123 muss eine Unterfangung mindestens in der Dicke des zu unterfangenden Fundaments ausgeführt werden. I verteidigt sich damit, dass er als Erfahrungswert davon ausgegangen sei, dass das Fundament ebenso breit sei wie die darüber befindliche Wand. Es habe keine Anhaltspunkte dafür gegeben, dass die Angabe des BU, dass diese 70 cm breit sei, falsch sei. Das Vorhandensein eines Fundament-sporns sei derart ungewöhnlich, dass dies im Rahmen der Planung nicht vorhersehbar gewesen sei.

Entscheidung

I wird in vollem Umfang zum Schadensersatz verurteilt. Die Planung war mangelhaft, weil die Unterfangung nicht breit genug war. Das OLG sieht hier mehrere Pflichtverletzungen des I. Zum einen durfte er ohne eigene genaue Untersuchungen des Fundaments des Nachbargebäudes keine Unterfangung planen. Die Annahme, dass die Angabe des BU zur Mauerstärke zutreffend sei und das Fundament die gleiche Stärke aufweise, ist nicht ausreichend. I hätte eigene Feststellungen treffen müssen. Sofern im Planungsstadium keine Feststellungen möglich waren, hätten im Rahmen der Bauausführung, z. B. durch einen Schurf oder eine Kernbohrung, die tatsächlichen Abmessungen des Fundaments festgestellt werden müssen. Insofern liegt zum anderen auch ein Bauüberwachungsfehler vor. Auch wenn I mit dem Fundament-sporn zunächst nicht rechnen musste, bejaht das Gericht aufgrund der genannten Untersuchungsanforderungen die Vorhersehbarkeit der ungewöhnlichen Fundamentausbildung und somit auch Fahrlässigkeit.

Praxishinweis

Die DIN 4123 regelt detailliert die Anforderungen an die bei der Planung und Ausführung einer Unterfangung durchzuführenden Untersuchungen. Selbst wenn es Unterlagen gibt, in denen Angaben zu den Fundamenten vorhanden sind, verlangt die DIN, dass die Richtigkeit dieser Angaben zumindest durch Stichproben überprüft wird. Diese Anforderungen werden in der Praxis häufig missachtet in der Hoffnung, dass „alles gut geht“. Zuweilen kommt es aber doch zu Schäden wie hier. Die Missachtung der DIN-Anforderungen führt dann zum Vertretenmüssen des Planers oder Objektüberwachers.

RA und FA für Bau- und Architektenrecht Thomas J. Michalczyk, Berlin // Quelle: IBR Juni 2018, www.ibr-online.de



Foto: pixabay.com



ES GIBT IHN ALSO DOCH: DEN SCHADENS- ERSATZANSPRUCH WEGEN GESTÖRTEN BAUABLAUFS!

1. Hat der Auftraggeber einen Baustopp verfügt, ist der Schaden des Auftragnehmers konkret zu berechnen. Der Auftragnehmer muss hierzu detailliert darlegen, welche Geräte und welche Mitarbeiter für welchen Zeitraum nicht eingesetzt werden konnten. Hierzu kann er sich auf Bautagebucheintragen, Lichtbilder oder Zeugenaussagen stützen.

2. Die Höhe der Ausfallkosten für Geräte kann nach den kalkulierten Angebotspreisen und den kalkulierten Maschinenkosten berechnet werden. In Ansatz gebracht werden die kalkulierten Kosten für Betrieb, Reparaturen und Anschaffungs- sowie Deckungsbeiträge, in Abzug zu bringen sind die ersparten Aufwendungen für Treibstoffe und Verschleiß.

3. Die Höhe des Schadens für stillstehendes Personal berechnet sich nach den kalkulierten Facharbeiterlöhnen, wobei ersparte Aufwendungen aufgrund von Urlaub, Überstundenabbau o. Ä. abzuziehen sind; hingegen werden die kalkulierten Deckungsbeiträge für Allgemeine Geschäftskosten berücksichtigt.

4. Der kalkulierte Anteil für Gewinn kann nur verlangt werden, wenn der Auftraggeber vorsätzlich oder grob fahrlässig gehandelt hat.

OLG Schleswig, Urteil vom 11.02.2015 – 4 U 16/05, Volltext: IBRRS 2018, 0209;
BGH, Beschluss vom 25.10.2017 – VII ZR 48/15 (Nichtzulassungsbeschwerde zurückgewiesen)
VOB/B § 6 Abs. 6; ZPO § 287

Problem/ Sachverhalt

Aufgrund einer Verfügung der unteren Naturschutzbehörde mussten Arbeiten zur Entschlammung eines Teichs unerwartet ausgesetzt werden und konnten erst nach einigen Tagen aufgrund einer Verständigung mit der Behörde fortgesetzt werden. Von dem Baustopp waren ein Bagger und fünf LKW, jeweils mit Fahrer, betroffen, die im Depot des Auftragnehmers (AN) blieben. Die Fahrer wurden zum Abbau von Überstunden

nach Hause geschickt bzw. mussten Urlaub nehmen. Der AN berechnet die Höhe seines Schadensersatzanspruchs für die Zeit des Baustopps auf Basis der kalkulierten Ansätze für Gerätekosten und Arbeitslohn.

Entscheidung

Das OLG Schleswig entscheidet, dass der AN seinen Schaden konkret darlegen muss. Der AN muss im Detail vortragen, welches Personal und welche Geräte für welchen Zeitraum nicht eingesetzt werden konnten. Hierzu kann sich der AN auf Bautagebucheintragen, Zeugenaussagen seiner Angestellten oder Dritter sowie Lichtbilder stützen. Steht hiernach fest, welche Geräte und welches Personal für welchen Zeitraum nicht eingesetzt werden konnten, kann die Höhe des zugesprochenen Schadens vom Gericht nach § 287 ZPO ermittelt werden. Hierzu geht das OLG Schleswig von den kalkulierten Ansätzen aus, die nach Begutachtung durch einen Sachverständigen als üblich und angemessen angesehen werden konnten. Anschließend zog das Gericht ersparte Aufwendungen, wie Ansätze für Verschleiß, Treibstoffe o. Ä. bei den Gerätekosten ab. Da der AN seinen Mitarbeitern während des Urlaubs zur Lohnfortzahlung ohnehin verpflichtet war und die Mitarbeiter einen Anspruch auf Ausgleich der Überstunden hatten, war dem AN hinsichtlich Lohnzahlung kein Schaden entstanden. Seine Vermögenslage war mit und ohne Schaden insoweit gleich.

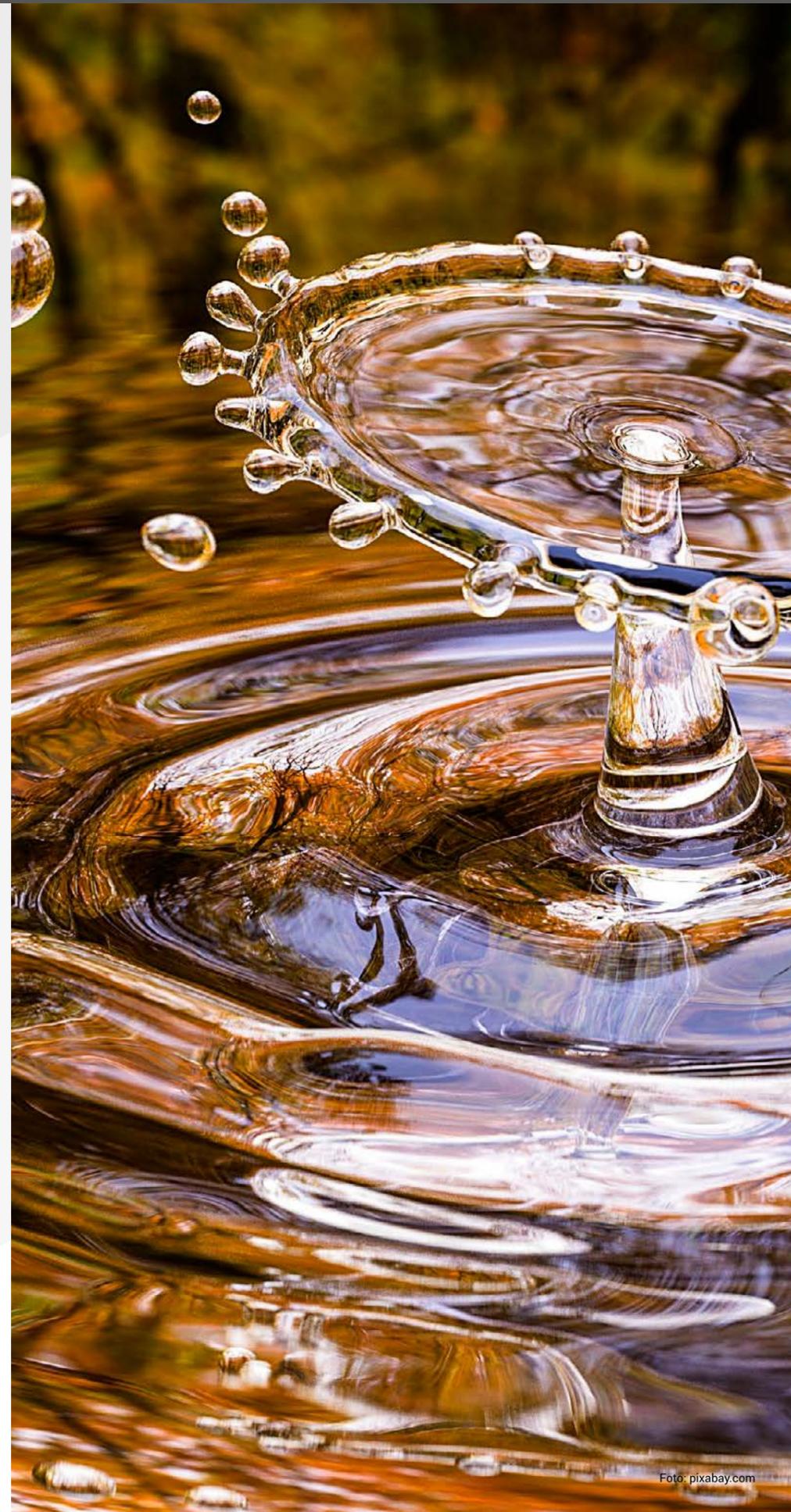
Praxishinweis

Das OLG Schleswig stellt in diesem Urteil ausführlich dar, wie die Höhe des Schadensersatzanspruchs bei einer Behinderung auch auf Basis der Ansätze einer nachvollziehbaren Kalkulation ermittelt werden kann.

RA und FA für Bau- und Architektenrecht
Dr. Gerolf Sonntag, Mönchengladbach //
Quelle: IBR April 2018, www.ibr-online.de



Foto: pixabay.com



KOSTENSCHÄTZUNG FEHLERHAFT: MÄNGELANSPRÜCHE VERJÄHREN IN ZWEI JAHREN!

1. Ein Schadstoffgutachten, das der Vorbereitung einer Grundstückssanierung dient, stellt eine Planungsleistung dar. Der Begriff der Planung ist weit zu verstehen und umfasst alle Arbeiten, die der Herstellung, Wartung oder Veränderung einer Sache dienen.

2. Zur Planung gehört auch eine auf der Grundlage eines Schadstoffgutachtens abgegebene Kostenermittlung/Kostenschätzung.

3. Ansprüche wegen Mängel einer Kostenermittlung/Kostenschätzung für die Vollsanierung eines Grundstücks verjähren in zwei Jahren. Das gilt auch dann, wenn das Grundstück bebaut ist und die Sanierung den Abriss von Gebäuden beinhaltet.

OLG Frankfurt, Urteil vom 08.05.2018 – 5 U 49/17, Volltext: IBRRS 2018, 2208,
BGB §634a Abs. 1 Nr. 1

Problem/ Sachverhalt

Der Eigentümer (E) eines Grundstücks beauftragt einen Gutachter mit der Erstellung eines Schadstoffgutachtens zur Vorbereitung einer Grundstückssanierung und anschließendem Verkauf. Das Grundstück wurde in der Vergangenheit durch E, mit ihm verbundene Unternehmen sowie Dritte verschieden genutzt, u. a. als Lagerhalle, Werkstatt oder Produktionsstätte für Bleiakumulatoren. Auf der Grundlage des erstellten Berichts ermittelt der Gutachter Sanierungskosten zwischen 7 und 10 Mio. Euro. Diese Kosten umfassen den Abriss von Gebäuden sowie den Aushub und die Entsorgung von belastetem Boden. Nach Übergabe des Berichts einschließlich Kostenschätzung zahlt E die gestellte Rechnung in 2006. Das Grundstück wird verkauft, die Sanierung erfolgt unter Begleitung des Gutachters. Die Durchführung der Sanierung wird in 2009 abgeschlossen. In 2012 leitet E ein selbständiges Beweisverfahren ein. Im anschließenden Klageverfahren wirft er dem Gutachter vor, die Kosten fahrlässig zu gering eingeschätzt zu haben. Er verlangt Schadensersatz i. H. von rund 7 Mio. Euro. Der Gutachter wendet Verjährung ein.

Entscheidung

Mit Erfolg! Die Ansprüche sind verjährt. Ansprüche wegen Pflichtverletzung bei Kostenermittlung verjähren nach § 634 Abs. 1 Nr. 1 BGB in zwei Jahren nach Abnahme (§634 Abs. 2 BGB). Es handelt sich um eine Planungsleistung, denn die geschuldete Leistung beschränkt sich nicht auf die Feststellung einer Belastung des Grundstücks, sondern umfasst auch die Konzeption der Sanierung einschließlich Kostenermittlung. Der vorgelegte Bericht enthält konkrete Handlungsempfehlungen für den Verkauf unter Berücksichtigung der Folgenutzung. Die Empfehlung zum Aushub und zur Entsorgung sind klassische planerische Aussagen. Der Begriff der Planung i. S. v. § 634 Abs. 1 Nr. 1 BGB ist weit zu verstehen und umfasst alle Arbeiten, die der Herstellung, Wartung oder Veränderung einer Sache dienen. Das Gutachten diente der Vorbereitung der Sanierung und ist damit Planung. Gleiches gilt für die Kostenschätzung. § 634 Abs. 1 Nr. 2 BGB ist nicht anwendbar. Arbeiten am Bauwerk sind auf die Errichtung von Gebäuden bezogen, nicht auf deren Beseitigung. Auch die Beseitigung von Altlasten und das Ausheben einer Baugrube kann nicht konkreten Gebäuden zugeordnet werden. Da mit Zahlung der Rechnung in 2006 von einer stillschweigenden Abnahme ausgegangen werden kann, ist 2008 die Verjährung der Mängelansprüche eingetreten. Die Rechtsverfolgungsmaßnahmen wurden erst danach eingeleitet und hatten keine verjährungshemmende Wirkung.

Praxishinweis

Das Problem ist nicht die kurze Verjährung, sondern die „gestückelte“ Beauftragung: Wäre der Gutachter einheitlich mit der Planung und der Überwachung beauftragt worden, gegebenenfalls in Form eines Abrufauftrags, wäre ein anderes Ergebnis möglich. Vorliegend waren die Ansprüche aus dem ursprünglichen Auftrag bereits in der Gewährleistungsphase, als sich der Folgeauftrag noch in der Vertragserfüllungsphase befand.

RA und FA für Bau- und Architektenrecht Dr. Walter Klein, Köln // Quelle: IBR September 2018, www.ibr-online.de



Foto: pixello.de / iStockphoto

VERANSTALTUNGEN

SACHKUNDE VERKEHRSSICHERUNG VON ARBEITSSTELLEN AN STRASSEN NACH MVAS 1999 (RSA 1995, ZTV SA 1997) INKL. BUNDESAUTOBAHN

Zeitraum: 21.01.2019 - 22.01.2019
Ort: Glauchau
Veranstalter: Bauakademie Sachsen
Telefon: 0351 7957 497 13
E-Mail: info@bauakademie-sachsen.de

1. KOLLOQUIUM STRASSENBAU IN DER PRAXIS

Zeitraum: 29.01.2019 - 30.01.2019
Ort: Ostfildern
Veranstalter: Technische Akademie
Esslingen e. V.
Telefon: 0711 340 08 23
E-Mail: anmeldung@tae.de

DER BAUGRUND VON DER ERKUNDUNG BIS ZUM SPEZIALTIEFBAU

Zeitraum: 05.02.2019
Ort: Halle / Holleben
Veranstalter: Bauakademie Sachsen
Telefon: 0351 7957 497 13
E-Mail: info@bauakademie-sachsen.de

RHETORISCH & PSYCHOLOGISCH KLU- GES VERHALTEN IN VERHANDLUNGS- SITUATIONEN - VON AKQUISE BIS NACHTRAG

Datum / Ort: 22.02.2019 in Hamburg
Datum / Ort: 04.06.2019 in Berlin
Datum / Ort: 05.12.2019 in Mülheim
Veranstalter: UNIT Versicherungs-
makler GmbH
Telefon: 0208 700 637 50
Fax: 0208 700 637 90
E-Mail: unit@unita.de

5. DEUTSCHER GEOTECHNIK-KONVENT ALTLASTEN UND SCHADSTOFFE IM BODEN

Zeitraum: 28.03.2019 - 29.03.2019
Ort: Leipzig
Veranstalter: URETEK Deutschland
GmbH
Telefon: 0208 377 32 5124
Fax: 0208 377 32 510
E-Mail: info@geotechnik-konvent.de
Online: www.geotechnik-konvent.de

KONTAKT



GESELLSCHAFT
FÜR ANGEWANDTE
GEOWISSENSCHAFTEN
MBH

**GEO
SERVICE**
GLAUCHAU GMBH

OBERE MULDENSTRASSE 33
08371 GLAUCHAU

Tel.: 0 37 63 / 77 97 6-0
Fax: 0 37 63 / 77 97 6-10
Web: www.gs-glauchau.de
E-Mail: info@gs-glauchau.de

Geschäftsführerin: Petra Schilling