

6/2006

Inhalt

BRAK Mitteilungen

Akzente

Über Geld spricht man!
(*B. Dombek*) 241

Aufsätze

Sparte adé! – Anmerkungen zum DAV-Entwurf
eines Bundesrechtsanwaltsausbildungsgesetzes
(*D. Finzel*) 242

Anwaltsorientierung an den juristischen Fakultäten –
Ergebnisse der BRAK-Umfrage
(*A. von Preuschen*) 244

Rechtsprechende, verwaltende und rechtsberatende
Praxis (§§ 5a Abs. 3 Satz 1, 5d Abs. 1 Satz 1 DRiG) –
der Praxisbezug im juristischen Studium
(*D. Ahlers*) 246

Anwaltsorientierte Juristenausbildung in Bayern
(*H. Schöbel/H. Staehle*) 248

Die Vereinbarung der anwaltlichen Vergütung –
Ergebnisse einer empirischen Untersuchung der
Vergütungspraxis der deutschen Anwaltschaft
(*Chr. Hommerich/M. Kilian/H. Jackmuth/T. Wolf*) 253

Die Rechtsprechung des Senats für Anwaltssachen
des Bundesgerichtshofs im Jahre 2005
(*K. Deppert*) 259

Das Recht der Fachanwaltschaften: aktueller Stand
und Perspektiven – Teil 1
(*M. Quaas*) 265

Merksätze zur Umsatzsteuererhöhung (*K. Otto*) 269

Pflichten und Haftung des Anwalts

Das aktuelle Urteil (*A. Jungk*)

Scheinsozien haften nicht analog § 130 HGB
(OLG Saarbrücken, Urt. v. 22.12.2005 –
8 U 91/05) 270
(OLG Saarbrücken, Urt. v. 22.12.2005 –
8 U 92/05-88) 270

Rechtsprechungsleitsätze (*B. Chab/H. Grams/A. Jungk*)

Haftung

Keine Nachfragepflicht beim Mandanten
(BGH, Beschl. v. 29.6.2006 – IX ZR 176/04) 271

Belehrungspflichten bei Klageeinreichung
(OLG Koblenz, Urt. v. 12.6.2006 – 12 U 315/05) 272

Prozess- und Verkehrsanwalt; eingeschränktes Mandat
(BGH, Urt. v. 20.7.2006 – IX ZR 47/04) 272

Sicherster Weg bei Mahnschreiben
(BGH, Urt. v. 29.6.2006 – IX ZR 76/04) 273

Fristen

Sorgfaltspflichten bei Fristverlängerungsanträgen
(BGH, Beschl. v. 20.6.2006 – VI ZB 14/06) 273

E-Mails verschwinden nicht einfach
(OLG Nürnberg, Beschl. v. 20.4.2006 – 5 U 456/06) 273

Unterzeichnung ohne eigene Prüfung
(BGH, Beschl. v. 22.11.2005 – VIII ZB 40/05) 274

Aus der Arbeit der Brak

Erfahrungsaustausch zur Fachanwaltsordnung –
Berliner Empfehlungen 2006 274

Personalien

Personalien 275

Veranstaltet wurden u.a.:

- Workshops zum Verhandlungsmanagement nach einer Konzeption von Prof. Dr. *Eidenmüller* (Ludwig-Maximilians-Universität München) mit 312 Teilnehmern und darauf aufbauend
- Ausbildung zum Mediator (CVM) – Schwerpunkt Wirtschaftsmediation (seit 2004 Ausbildung von knapp 70 Referendaren zu Mediatoren, Ausbau auf 200 Referendare pro Jahr geplant);
- Seminare über Handelsbilanzen und Seminar „Moderne Betriebswirtschaft“ in Zusammenarbeit mit bayerischen Industrie- und Handelskammern, 389 Teilnehmer;
- Rhetorik-Seminare in Zusammenarbeit mit privaten Rhetorik-Instituten, 530 Teilnehmer;
- EDV-Seminare, 270 Teilnehmer;
- Fachspezifische Fremdsprachenausbildung, 144 Teilnehmer.

Fazit: Es gibt viele gemeinsame Anstrengungen des Staates und der Anwaltschaft, die Ausbildung für den Anwaltsberuf deutlich zu verbessern. Sie werden die immerwährende Diskussion um eine Reform der Juristenausbildung nicht zum Erliegen bringen und die Frage nach Beibehaltung der Einheitsausbildung oder Einführung einer Spartenausbildung nicht endgültig beantworten. In dieser zentralen Frage mag es unterschiedliche Auffassungen auch zwischen Bayerischem Staatsministerium der Justiz und Anwaltskammern geben; sie beeinträchtigen allerdings die beiderseitigen Bemühungen, die Anwaltsausbildung im geltenden System nach besten Kräften zu fördern, in keiner Weise. Nicht zuletzt gehört zu einer sachorientierten Auseinandersetzung um den besten Weg in der Juristenausbildung auch nicht nur die Berücksichtigung der Unterschiede, sondern auch die Einbeziehung der Gemeinsamkeiten in der Ausbildung der Rechtspflegeorgane im Interesse einer gleichrangigen Mitwirkung an der Rechtspflege.

Die Vereinbarung der anwaltlichen Vergütung

Ergebnisse einer empirischen Untersuchung der Vergütungspraxis der deutschen Anwaltschaft

Prof. Dr. *Christoph Hommerich*, Rechtsanwalt Dr. *Matthias Kilian*, Dipl.-Soz. *Heike Jackmuth*, *Thomas Wolf* M.A.

1. Einleitung

Im Zuge der vom Gesetzgeber forcierten Deregulierung des anwaltlichen Vergütungsrechts sind ab dem 1.7.2006 die gesetzlichen Gebührevorschriften für die anwaltlichen Tätigkeitsfelder der außergerichtlichen Beratung und der Begutachtung aufgehoben worden. Dem Rechtsanwalt wird in § 34 RVG n.F. empfohlen, auf eine Vergütungsvereinbarung mit seinen Mandanten hinzuwirken. Wird eine solche Vereinbarung nicht getroffen, ist nach den Vorschriften des Vertragsrechts gemäß §§ 612 Abs. 2, 632 Abs. 2 BGB eine branchen- und ortsübliche Vergütung geschuldet. Die deutsche Anwaltschaft muss sich daher stärker als in der Vergangenheit nicht nur mit der rechtlichen Seite ihrer Entlohnung, sondern auch mit den betriebswirtschaftlichen und empirischen Grundlagen des Vergütungsthemas beschäftigen. Bislang waren rechtstatsächliche Informationen über die Vergütungspraxis der deutschen Anwaltschaft allerdings nur schwer erhältlich. Vor diesem Hintergrund hat das Soldan Institut für Anwaltmanagement e.V. im Frühjahr 2005 mit Hilfe einer nach Kammergröße gewichteten Zufallsstichprobe 1.021 Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte umfassend zu den verschiedensten Aspekten ihrer Vergütungspraxis befragt. Größe und Struktur der Stichprobe erlauben damit differenzierte repräsentative Angaben zum Thema anwaltliche Vergütungsvereinbarung. Die in diesem Beitrag referierten zentralen Ergebnisse der Studie liegen in ausführlicher Form seit Ende Mai 2006 als Buch vor.¹

2. Gegenwartsprobleme der anwaltlichen Vergütung

Ein Bedeutungszuwachs anwaltlicher Vergütungsvereinbarungen wird aktuell vor allem aufgrund der gesetzgeberischen Deregulierungsbemühungen erwartet. Die Vergütungspraxis ist allerdings weiteren Einflüssen ausgesetzt. In der empirischen Untersuchung des Soldan Instituts wurde versucht, Klarheit über die Bedeutung von zwei besonders wichtigen weiteren Einflussfaktoren zu gewinnen: Bestimmend kann zum einen die Funktionsfähigkeit der Wirkungsprinzipien des Tarifgesetzes sein. Zum anderen kann die Einstellung der Mandantschaft in Vergütungsfragen die Vergütungspraxis der Anwaltschaft beeinflussen – kritisches Nachfrageverhalten der Klienten zwingt zumeist zu einem kritischeren Nachdenken über das eigene Verhalten in Vergütungsfragen.

2.1 Die Funktionsfähigkeit der Wirkungsprinzipien des RVG

Charakteristisch für die subsidiäre Tarifierung der anwaltlichen Vergütung ist im deutschen Recht das Prinzip der Quersubventionierung.² Das anwaltliche Tarifgesetz – zunächst die RA-GebO später die BRAGO und seit 2004 das RVG – ist im Bereich der wertabhängigen Gebühren von diesem Prinzip bestimmt.

Die Funktionsfähigkeit dieses Prinzips wird von 38 % aller Befragten verneint, 31 % bejahen sie. Die restlichen Befragten geben an, keine Bewertung vornehmen zu können.

Von den Anwälten, die eine Bewertung dieses Prinzips vornehmen, geben 49 % an, dass in ihrer Kanzlei Quersubventionierung nicht zustande komme, weil ertragsschwache Mandate überwiegen, 45 % berichten, dass in ihrer Kanzlei die Mischung von ertragsschwachen und ertragstarken Mandaten

¹ *Hommerich, C., Kilian, M., Vergütungsvereinbarungen deutscher Rechtsanwälte. Eine empirische Untersuchung der Vergütungspraxis der deutschen Anwaltschaft, Bonn 2006.*

² Hierzu auch *Kilian*, in: *Krämer, Mauer, Kilian, Vergütungsvereinbarung und -management, 2005, Rdnr. 194 ff.*

stimme. Sechs Prozent geben an, in ihrer Kanzlei überwogen ertragsstarke Mandate.

Eine differenzierte Betrachtung nach Kanzleigröße³ und Mandatsstruktur⁴ zeigt, dass das Prinzip der Quersubventionierung in dem inzwischen stark segmentierten Anwaltsmarkt kleinere Kanzleien sowie Kanzleien mit schwach ausgeprägter gewerblicher Mandantschaft benachteiligt. Bei „Spezialisten“ – gemessen über den Indikator Fachanwalt – funktioniert die Quersubventionierung häufiger als bei Generalisten.

2.2 Preissensitivität der Mandanten

Vergütungsvereinbarungen müssen am Markt für Rechtsdienstleistungen durchgesetzt werden. Damit wird entscheidend, welche Preise Mandanten bewilligen.

49 % der befragten Anwälte gehen in diesem Zusammenhang davon aus, dass ihre Mandanten in den letzten drei Jahren preiskritischer geworden sind. In diesem Zusammenhang registrieren die Anwälte eine gestiegene Kostensensibilität ihrer Mandanten. Ihnen sei anzumerken, dass auch sie unter stärkerem Kostendruck stünden. Darüber hinaus weisen die Anwälte darauf hin, dass unter den Mandanten tendenziell die Bereitschaft steigt, Stundensätze zu kritisieren, über Preise und Rabatte zu verhandeln oder auch Preisvergleiche durchzuführen. Schließlich wird von einzelnen Anwälten angegeben, dass Zahlungsmoral und Zahlungsfähigkeit der Mandanten gesunken seien.

Aufgrund dieser Ergebnisse muss die Anwaltschaft zum einen damit rechnen, dass Preise schwerer durchsetzbar sein werden. Zum anderen zwingt die erhöhte Sensitivität zu individuellen Antworten auf die Bedürfnisse der Mandanten, die bei einer Anwendung des Tarifgesetzes nur schwer zu befriedigen sind.

3. Gegenstandsbereiche der Vergütungsvereinbarungen

Um zu erfahren, inwieweit die deutsche Anwaltschaft auf die weitere Deregulierung des anwaltlichen Vergütungsrechts vorbereitet ist, wurde untersucht, wie Vergütungsvereinbarungen in der anwaltlichen Praxis bisher gehandhabt werden. Differenziert nach verschiedenen Kanzleigrößen, nach Anteil der gewerblichen Mandate sowie nach Rechtsgebieten wird im Folgenden dargestellt, inwieweit Mandate auf der Grundlage von Vergütungsvereinbarungen abgerechnet werden, in welchen Tätigkeitsbereichen verstärkt auf solche Vereinbarungen zurückgegriffen wird und wie hoch der aus Vergütungsvereinbarungen erzielte Umsatzanteil der Kanzleien ist.

3.1 Anteil der Mandate mit Vergütungsvereinbarung

Insgesamt rechnen 74 % der befragten Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte Mandate auch auf der Grundlage einer Vergütungsvereinbarung ab. Rechtsanwälte, die die Häufigkeit der von ihnen vereinbarten Vergütungsvereinbarungen schätzen, beziffern ihren Anteil auf 25 %, während diejenigen, die zur Angabe der Größenordnung auf die Zahlen ihres Rechnungswesens zurückgreifen, einen Anteil von 53 % angeben.

Als Determinanten des Abschlusses einer Vergütungsvereinbarung erweisen sich vor allem Größe und Mandatsstruktur der Kanzleien.

3.2 Kanzleigröße

Je größer die Kanzlei, desto häufiger werden Mandate auf der Grundlage einer Vergütungsvereinbarung abgerechnet. Dabei zeigt sich eine ganz erhebliche Spannweite. Bei Einzelkanzleien und kleinen Sozietäten liegt der Anteil solcher Mandate bei 22 %. Er steigt mit zunehmender Größe der Sozietäten kontinuierlich an und beträgt bei Sozietäten mit mehr als 20 Anwälten nicht weniger als 67 %.

3.3 Mandatsstruktur

In Kanzleien, in denen der Anteil gewerblicher Mandate unter 50 % verbleibt, werden weniger als 20 % der Mandate auf der Grundlage von Vergütungsvereinbarungen abgerechnet. In Kanzleien, in denen der Anteil gewerblicher Mandate hoch ist (über 50 %), hat der Abschluss von Vergütungsvereinbarungen eine erheblich größere Bedeutung. Hier wird die Hälfte aller Mandate über Vergütungsvereinbarungen abgerechnet.

3.4 Rechtsgebiete

Die Ergebnisse zeigen, dass Vergütungsvereinbarungen bislang besonders intensiv im wirtschaftsrechtlichen Bereich Verwendung finden. 77 % der Rechtsanwälte, die auf diesem Gebiet tätig sind, geben an, immer oder häufig Vergütungsvereinbarungen abzuschließen. Die entsprechenden Vergleichswerte liegen in allen anderen Rechtsbereichen deutlich niedriger. Die niedrigsten Quoten ergeben sich für den Bereich des Ausländer- und Asylrechts.

Bezieht man in die Betrachtung nach Rechtsgebieten die Größe der Kanzleien und deren Mandatsstruktur ein, so zeigt sich, dass unabhängig vom jeweiligen Rechtsgebiet beide Faktoren einen eigenständigen, positiven Einfluss auf den Abschluss von Vergütungsvereinbarungen haben.

3.5 Tätigkeitsfelder

Bislang entspricht die freie Vereinbarung der Vergütung bei Beratung und Begutachtung nicht den Gepflogenheiten der deutschen Anwaltschaft. In den fraglichen Bereichen wurden bisher nur gelegentlich solche Vereinbarungen abgeschlossen. Noch deutlich geringer ist der Anteil von Vergütungsvereinbarungen im Bereich der außergerichtlichen Vertretung und erwartungsgemäß im Bereich der gerichtlichen Vertretung.

Mit zunehmender Sozietätsgröße und zunehmendem Anteil gewerblicher Mandate steigt unabhängig vom jeweiligen Tätigkeitsfeld die Häufigkeit des Abschlusses von Vergütungsvereinbarungen.

3.6 Umsatzanteil

Der durch Vergütungsvereinbarungen erzielte Anteil am Umsatz der Kanzleien beläuft sich durchschnittlich auf 31 %. In großen Kanzleien bzw. in Kanzleien mit vergleichsweise vielen gewerblichen Mandaten ist dieser Umsatzanteil erwartungsgemäß höher als in kleinen und den weniger gewerblich orientierten Kanzleien.

95 % der Befragten schätzen den Umsatzanteil aus Vergütungsvereinbarungen durchschnittlich auf 30 %, während die restlichen Rechtsanwälte einen Wert von 58 % aus ihrem Rechnungswesen ermitteln.

3 Die Kanzleigröße wurde anhand der Anzahl der anwaltlichen Berufsträger in Relation zu ihrer Organisationsform bestimmt. Auf der Basis der Angaben ergibt sich folgende Einteilung, die den Berechnungen zu Grunde gelegt wurde: Einzelkanzlei, Sozietäten bis zu 5 Rechtsanwälten, Sozietäten mit 6 bis 10 Rechtsanwälten, Sozietäten mit 11 bis 20 Rechtsanwälten und Sozietäten mit mehr als 20 Rechtsanwälten.

4 Die Mandatsstruktur der Kanzleien wurde anhand des Anteils gewerblicher Mandate am gesamten Mandatsaufkommen festgelegt. Dabei ergab sich folgende Einteilung: bis zu 20 % aller Mandate sind gewerblich, 21 % bis 50 % aller Mandate sind gewerblich und mehr als 50 % aller Mandate sind gewerblich.

3.7 Gründe für den Abschluss

Im Verlauf der Analyse wurde erkennbar, dass der Abschluss von Vergütungsvereinbarungen stark von der Mandatsstruktur und der Größe einer Kanzlei abhängig ist. Diese Aussagen können weiter differenziert werden, wenn im Einzelnen die Gründe analysiert werden, die zum Abschluss von Vergütungsvereinbarungen führen.

Der wichtigste Grund für den Abschluss einer Vergütungsvereinbarung wird darin gesehen, dass die RVG-Gebühren bei bestimmten Mandaten zu gering sind. Andere Gründe treten dahinter weit zurück, insbesondere der Grund einer Orientierung der Vergütungspraxis an der von Wettbewerbern. Auch die weiteren genannten Gründe (Abrechnen ausschließlich auf der Grundlage von Vergütungsvereinbarungen, zu hohe RVG-Gebühren bei bestimmten Mandaten und Vergütungsvereinbarungen auf Wunsch des Mandanten) spielen eine untergeordnete Rolle.

In größeren und stark auf gewerbliche Mandanten ausgerichteten Kanzleien werden alle Gründe für den Abschluss von Vergütungsvereinbarungen stärker betont als in kleinen Kanzleien und solchen, die vor allem auf Privatkunden ausgerichtet sind.

4. Preisfindung

An den Befund, in welchen Tätigkeitsfeldern und Rechtsgebieten Vergütungsvereinbarungen Verwendung finden, schließt sich sachlogisch die betriebswirtschaftliche Frage an, welche Orientierungspunkte zur Bestimmung des Preises gewählt werden.⁵ Für den Rechtsanwalt ist die Antwort auf diese Problematik allerdings von rechtlichen Vorgaben überlagert: Das anwaltliche Vergütungsrecht gestattet keine ausschließlich marktorientierte Preisfindung. Der Rechtsanwalt muss vielmehr die rechtlichen Vorgaben der §§ 4, 14 RVG im Auge behalten, die stets dann praktisch werden, wenn es zu einer gerichtlichen Auseinandersetzung über die Angemessenheit der Vergütung mit dem Mandanten kommt.

4.1 Preisfindungsmethoden

Am häufigsten orientieren sich die Rechtsanwälte bei der Preisfindung an der fachlichen Schwierigkeit zu bearbeitender Mandate. 61 % der Befragten geben an, den Preis immer oder häufig nach dieser Methode festzulegen. Damit orientiert sich die Mehrheit der Befragten an einem „Verfahren“, welches einerseits den rechtlichen Vorgaben des § 4 RVG entspricht, andererseits aber betriebswirtschaftlich in hohem Maße unsicher sein dürfte.

An den Praxiskosten orientiert sich etwa die Hälfte der befragten Anwälte gelegentlich, selten oder aber überhaupt nicht. Dies zeigt, dass eine systematische Preiskalkulation keineswegs durchgängig stattfindet.

Unter Berücksichtigung der Bezugsgröße der gesetzlichen Gebühren werden die Preise lediglich von einem Drittel der Anwälte festgesetzt. Die seltenste Variante zur Ermittlung der Höhe der zu vereinbarenden Vergütung ist die Orientierung an den Vergütungen vergleichbarer Kanzleien, also eine wettbewerbsorientierte Preisbildung.⁶

Hinsichtlich der Kanzleigrößen ergeben sich einige sehr interessante Unterschiede: Mit steigender Kanzleigröße wird zu-

gleich die Orientierung an einschlägigen Wettbewerbern immer wichtiger. Ganz offensichtlich verfügen größere Kanzleien über erheblich bessere Informationen als kleine.

Die Betrachtung der Zusammenhänge zwischen Mandatsstruktur und Preisfindungsmodell zeigt, dass sich Kanzleien mit hohem gewerblichen Mandatsanteil (mehr als 50 %) deutlich häufiger an den Preisen ihrer Wettbewerber orientieren als Kanzleien mit einem geringeren Anteil solcher Mandate. Wahrscheinlich ist, dass im Teilssegment der „Wirtschaftskanzleien“ mehr Preistransparenz herrscht als in dem eher diffusen Gesamtmarkt für Rechtsdienstleistungen. Feststellbar ist auch, dass diese Kanzleien sich deutlich seltener an den gesetzlichen Gebühren orientieren, als Kanzleien mit einem geringeren Anteil gewerblicher Mandate.

Interessant ist, dass unabhängig von der Mandatsstruktur die Orientierung an der Schwere des Falles etwa gleich häufig erfolgt. Dies ist ein allgemeiner Hinweis darauf, dass es auch in wirtschaftsorientierten Kanzleien an betriebswirtschaftlich besser fundierten „Kalkulationsmodellen“ mangelt. Für diese These spricht auch, dass eine kostenorientierte Preiskalkulation in den wirtschaftsorientierten Kanzleien durchaus nicht häufiger erfolgt als in den Kanzleien, in denen gewerbliche Mandate einen geringeren Stellenwert haben. In welchem Maße in diesem Zusammenhang das Bemühen um Konformität mit den rechtlichen Vorgaben des § 4 RVG mitbestimmend ist, lässt sich nicht ohne weiteres einschätzen.

4.2 Differenzierungskriterien

Die bisherigen Ausführungen haben bereits deutlich werden lassen, dass in der Anwaltschaft eine relativ hohe Unsicherheit in Sachen Preiskalkulation vorherrscht. Vor diesem Hintergrund ist es sinnvoll, vertiefend der Frage nachzugehen, nach welchen Kriterien die Anwälte beim Abschluss von Vergütungsvereinbarungen differenzieren.

Bei der Höhe der zu verabredenden Vergütungsvereinbarungen differenzieren die befragten Rechtsanwälte am häufigsten nach Art des Mandanten (73 %) und beinahe ebenso häufig nach der Schwierigkeit des Mandats (70 %).⁷ 63 % berücksichtigen die Vermögenssituation des Mandanten. Mehr als ein Drittel der Befragten berücksichtigt bei der Differenzierung der Vergütungshöhe die Kriterien Gegenstandswert (37 %) und Rechtsgebiet (35 %). Ein Fünftel der Befragten achtet auf die Reputation bzw. Erfahrung des ein Mandat bearbeitenden Berufsträgers. Immerhin jeder Zehnte fixiert seinen Preis nach den Erfolgchancen des Mandats.

4.3 Entscheidungsprozesse

Die anwaltliche Preispolitik führt im Management von Anwaltskanzleien bislang eher ein Schattendasein. Dies wird daran erkennbar, dass sie in Sozietäten von den einzelnen Berufsträgern weit überwiegend individuell gehandhabt wird.

In Sozietäten trifft in aller Regel der Mandatsbearbeiter die Entscheidung über den Abschluss von Vergütungsvereinbarungen. Dass diesen Entscheidungen Rahmenkriterien auf der Grundlage von Gesellschafterbeschlüssen zu Grunde gelegt werden, ist nach wie vor die Ausnahme.

5. Vergütungsformen

Im Rahmen der Untersuchung des Soldan Instituts wurde auch analysiert, welche Vergütungsmodelle den Vergütungsvereinbarungen bevorzugt zu Grunde gelegt werden.

⁵ Hierzu auch *Krämer*, Die Kunst der richtigen Preisbildung, in: AnWB. 2006, 154, 157 ff.

⁶ Vgl. zum Thema Preisbildung im Rahmen des Dreiecks subjektiver Kundennutzen, Konkurrenz und Kosten *Reinicke, S., Hahn, S.*, Preisplanung, in: *Diller, H., Hermann, A.*, Handbuch Preispolitik. Strategien – Planung – Organisation – Umsetzung, 2003, S. 333–357.

⁷ Mehrfachnennungen waren möglich.

5.1 Verwendungshäufigkeit unterschiedlicher Modelle

Die gängigste Form der Vergütungsvereinbarung ist die zeitabhängige Vergütung, vor allem in Form des Stundenhonorars. Über die Hälfte (59 %) der Anwälte, die Vergütungsvereinbarungen treffen, wählt immer oder häufig dieses Honorarmodell. Die zweithäufigste Honorarvariante ist die Pauschalvergütung. Selten bis nie werden hingegen fiktive Streitwerte vereinbart, die RVG-Gebühren variiert, über Zusatzvergütungen zu den RVG-Gebühren oder Erfolgshonorare verhandelt. Sachleistungen des Mandanten als Honorar werden von der überwiegenden Mehrheit der Befragten (94 %) abgelehnt.

Rechtsanwältinnen schließen häufiger Pauschalvergütungen ab als ihre männlichen Kollegen, während diese wiederum häufiger Erfolgshonorare aushandeln. Weniger berufserfahrene Anwälte schließen wohl aus Gründen der Praktikabilität häufiger Pauschalvergütungen ab als ihre älteren Kollegen. Die Verwendungshäufigkeit von Stundenhonoraren steigt mit der Zahl der in einer Kanzlei tätigen Rechtsanwälte. Das Stundenhonorar findet in Sozietäten mit mehr als zehn anwaltlichen Berufsträgern die größte Resonanz. Außerdem zeigt sich, dass mit steigendem Anteil gewerblicher Mandate die Häufigkeit der Verabredung von zeitabhängigen Vergütungen zunimmt. Sie ist besonders hoch in Kanzleien mit einem Anteil gewerblicher Mandate von über 50 %.

5.2 Zeithonorare („Input-basierte Vergütung“)

81 % der befragten Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte, die Vergütungsvereinbarungen abschließen, vereinbaren Stundenhonorare. 22 % der Anwälte vereinbaren mit ihren Mandanten **feste Stundensätze**, deren Höhe bundesweit durchschnittlich 182 Euro beträgt. Lässt man jeweils fünf Prozent der niedrigsten und höchsten Angaben unberücksichtigt, so erhält man einen durchschnittlichen festen Stundensatz von 180 Euro. Der von den Befragten am häufigsten genannte (bereinigte) Preis für die anwaltliche Arbeitsstunde ist 150 Euro.

Mehr als die Hälfte der Rechtsanwälte trifft Vereinbarungen mit **flexiblen Stundensätzen**, deren Mindestsatz im Schnitt 146 Euro und deren Höchstsatz 231 Euro beträgt.

Auf die Höhe der jeweiligen festen bzw. flexiblen Stundensätze üben **individuelle Faktoren** einen erheblichen Einfluss aus. Je nach Kanzleigröße, Mandatsstruktur, Größe des Ortes, in dem die Anwaltstätigkeit ausgeübt wird sowie je nach Standort in Ost- oder Westdeutschland bzw. Alter und Berufserfahrung des anwaltlichen Berufsträgers fällt die Vergütung des Rechtsanwalts unterschiedlich hoch aus. Eine weitere Determinante der Höhe des Stundensatzes ist die Spezialisierung von Anwälten – hier gemessen über den Vergleich von Fachanwälten mit Nicht-Fachanwälten.

Mehr als die Hälfte der Befragten (57 %) orientiert sich bei der **Festlegung des Stundensatzes** an der fachlichen Schwierigkeit der Bearbeitung. 52 % nennen die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des Mandanten als Entscheidungskriterium. Die Hälfte bezieht auch die Praxiskosten der eigenen Kanzlei in die Bildung des Stundensatzes mit ein. Lediglich knapp ein Drittel (37 %) beobachtet die Vergütung vergleichbarer Kanzleien als Maßstab für die Höhe ihres Stundenhonorars. Eine hierzu notwendige **Wettbewerbsanalyse** wird meist auf der Grundlage subjektiver Wahrnehmungen wie eigenen Schätzungen (53 %) und Befragung von Kollegen (63 %) durchgeführt. Lediglich ein Drittel (32 %) greift auf Publikationen zum Thema Vergütung zurück.

Im Schnitt wird der **Kostenanteil des Stundensatzes** auf 49 % geschätzt, was in etwa die von einer kleinen Teilgruppe der Befragten aus dem Rechnungswesen objektiv ermittelten Zahlen

(53 %) bestätigt. 28 % der Befragten ist der Kostenanteil am Stundensatz nicht bekannt.

36 % der Befragten rechnen gegenüber den Mandanten die effektiv aufgewendete Zeit ab. Ein ebenso hoher Prozentsatz berechnet angefangene Zeitintervalle, während 28 % die tatsächlich aufgewendete Zeit in Ansatz bringen, aber mit einer in jedem Fall abgerechneten zeitlichen Untergrenze arbeiten.

Die **Dokumentation** des zeitlichen Aufwands erfolgt bei der Mehrheit der befragten Rechtsanwälte (57 %) durch kontinuierliche schriftliche Aufzeichnungen. 28 % greifen auf Computerprogramme zurück, während 11 % auf gelegentliche schriftliche Aufzeichnungen rekurrieren. Vier Prozent schätzen die von ihnen aufgewendete Arbeitszeit.

Vor dem Hintergrund der dem Zeithonorar immanenten Vor- und Nachteile ist im Rahmen dieser Studie der Frage nachgegangen worden, wie Anwälte in Deutschland die Wirkungsweise des Zeithonorars für sich und ihre Mandanten einschätzen. Stundenhonorare werden von den befragten Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälten größtenteils **positiv bewertet**. 41 % der Befragten stimmen der Aussage voll zu, dass sie für den Mandanten transparent und wenig risikoreich seien. Sie sind nicht der Ansicht, dass Stundenhonorare zu ineffektiver Arbeit verleiten oder Risiken der Benachteiligung von Mandanten bzw. der unterwertigen Vergütung von Anwälten beinhalten. Die kritischere Haltung von Rechtsanwälten aus anderen Rechtsordnungen zu Zeithonoraren wird von der deutschen Anwaltschaft damit nicht geteilt.

5.3 Erfolgshonorare („Output-basierte Vergütung“)

De lege lata sind Erfolgshonorare aufgrund ihres in § 49b Abs. 2 BRAO statuierten Verbots nicht zulässig. 83% der befragten Rechtsanwälte geben vor diesem Hintergrund an, dass sie keine entsprechenden Vereinbarungen treffen. Acht Prozent räumen allerdings ein, Erfolgshonorare fallweise zu vereinbaren, wobei dies in gleichem Maße schriftlich (4 %) wie auch mündlich (4 %) erfolgt.

Eine nachträgliche Anpassung der Vergütung nach Beendigung des Mandats ist berufsrechtlich unbedenklich. 59 % aller Rechtsanwälte geben an, entsprechende erfolgsbedingte „Korrekturen“ am eigentlich geschuldeten Honorar schon einmal vorgenommen zu haben.

In eine ähnliche Richtung zielt die ebenfalls gestellte Frage, ob in geeigneten Mandaten *nach* Abschluss des Mandats regelrechte Vergütungsvereinbarungen getroffen werden, die sich am Erfolg des Anwalts orientieren. Dies kommt bei 77 % der Rechtsanwälte nie und bei 23% selten bzw. gelegentlich vor. Bei Anwälten, die einen geringen Anteil gewerblicher Mandate abrechnen (bis zu 20 %), kommt es deutlich seltener zu solchen Vereinbarungen („nie“ = 82%) als bei Kanzleien mit gewerblich geprägter Mandantschaft („nie“ = 78 % bei einem Anteil von 21 % bis 50 % bzw. 66 % bei einem Anteil von mehr als 50 % gewerblicher Mandate).

Der Wunsch des Mandanten nach Aufnahme einer erfolgsabhängigen Komponente in die Vergütungsvereinbarung ist bislang relativ selten. Die Hälfte der Befragten würde bei Zulässigkeit von Erfolgshonoraren in geeigneten Mandaten positiv auf einen solchen Wunsch ihres Mandanten reagieren; 37 % würden ihn verneinen.

5.4 Pauschalvergütung („Aufgaben-basierte Vergütung“)

16 % der befragten Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte vereinbaren grundsätzlich keine Pauschalhonorare. Mehr als die Hälfte vereinbart dann Pauschalvergütungen, wenn sie ihren Aufwand absehen können (56 %) oder Mandanten Kostensi-

Hommerich/Kilian/Jackmuth/Wolf, Die Vereinbarung der anwaltlichen Vergütung

cherheit haben wollen (53 %). 38 % der Befragten wählen dieses Honorarmodell, wenn die gesetzlichen Gebühren nicht angemessen ausfallen.

5.5 Modifizierung des RVG-Tarifs („Tarif-basierte Vergütung“)

Auf die Frage, ob sie tarif-basierte Vergütungsvereinbarungen treffen, antworten 67 % der befragten Anwälte, dass sie solche Verabredungen nicht treffen. 33 % geben an, den gesetzlichen Tarif durch Vereinbarung zu modifizieren. Die zwei nahe liegendsten Gestaltungen, die Variierung des Gegenstandswerts und die Veränderung des Gebührensatzes, sind bei den diesem Vergütungsmodell aufgeschlossenen Anwälten in etwa gleich beliebt.

Kanzleien mit einem hohen Anteil gewerblicher Mandanten lösen sich zur Erzielung sachgerechter Ergebnisse in Vergütungsfragen deutlich häufiger vollständig vom RVG und vertrauen auf andere Vergütungsmodelle.

5.6 Abrechnung von Auslagen

62 % der Befragten geben an, dass sie die Auslagen zusätzlich zu der vereinbarten Vergütung abrechnen, so wie es im RVG Teil 7 VV vorgesehen ist. 26 % hingegen sehen eine Abrechnung von Festbeträgen bzw. tatsächlichen Kosten vor. Bei 20 % der Anwälte sind alle Auslagen (ohne Umsatzsteuer) in der vereinbarten Vergütung enthalten.

6. Kommunikation in Vergütungsfragen

Neben der Ermittlung der Vergütungshöhe sehen sich Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte seit Juli 2006 mit der Herausforderung konfrontiert, ihre Individualpreise häufiger gegenüber Mandanten durchsetzen zu müssen als in der Vergangenheit. Vergütungsvereinbarungen zwischen Anwalt und Mandant können also als Produkt erfolgreicher Kommunikation gesehen werden. In diesem Kontext sind die Modalitäten der Kommunikation von Vergütungsvereinbarungen im Einzelnen zu untersuchen.

6.1 Zeitpunkt der Kommunikation

28 % der Befragten geben an, vor der Übernahme eines Mandats ihre Mandanten nicht über die Höhe der Vergütung zu unterrichten. Rechtsanwälte, die im Vorfeld die Vergütung grundsätzlich ansprechen (47 %) oder dies von Fall zu Fall unterschiedlich handhaben (25 %), verwenden dabei folgende Kommunikationsformen:

Die Anwälte, die immer oder fallweise die erwartete Vergütung kommunizieren, nutzen hierzu vor allem den Erstkontakt oder das erste Beratungsgespräch. Andere Kommunikationsformen bzw. -medien spielen demgegenüber praktisch keine Rolle. Eine gewisse Relevanz ist in diesem Zusammenhang dem Internet zuzuschreiben, da acht Prozent der Anwälte, die ihre Vergütung kommunizieren, dieses Medium zu diesem Zweck nutzen. Insgesamt wird deutlich, dass – soweit überhaupt – die Vergütung individuell im Mandatsgespräch kommuniziert wird.

Der häufigste Zeitpunkt, zu dem die Vergütung besprochen wird, ist das Ende des ersten Mandantengesprächs. Deutlich seltener wird bereits zu Beginn des ersten Gesprächs mit dem Mandanten das Thema Vergütung besprochen. Wiederum seltener wird schon bei Vereinbarung des ersten Termins das Preisthema angesprochen.

In Kanzleien mit einem Anteil von mehr als 50 % gewerblicher Mandate und in Sozietäten mit mehr als 20 Anwälten wird erheblich öfter als in Kanzleien mit geringerem gewerblichen Mandatsanteil oder kleineren Kanzleien bereits bei der Verein-

barung des ersten Termins über die Vergütungsfrage gesprochen.

Stark in den Hintergrund treten die Besprechung der Vergütungsfrage erst nach einer gewissen Einarbeitungszeit oder gegen Ende des Mandats. Darüber hinaus kommt selten vor, dass die Vergütungsfrage während des laufenden Mandats dann angesprochen wird, wenn der anwaltliche Sachbearbeiter feststellt, dass die gesetzlichen Gebühren nicht mehr in einem angemessenen Verhältnis zur aufgewendeten Arbeit stehen.

6.2 Der Mandant als Initiator

Die Hälfte der Befragten berichtet, dass in bis zu 25 % der Mandate die Vergütung durch die Mandanten selbst angesprochen wird (häufigste Schätzung: 10 % der Fälle). Es zeigt sich darüber hinaus, dass nach den Einschätzungen von 12 % der Befragten Mandanten das Preisthema mit großer Regelmäßigkeit, d.h. in 75 % bis 100 % der Fälle, ansprechen.

Bezogen auf unterschiedliche Mandantengruppen ergeben sich deutliche Unterschiede: Nach Einschätzung der befragten Anwälte spricht rund ein Viertel der größeren Unternehmen das Vergütungsthema immer an. Bei mittelständischen Unternehmen liegt dieser Anteil mit 12 % bereits deutlich niedriger. Bei Privatkunden ist eine regelmäßige Ansprache des Themas nochmals deutlich seltener (4 %).

6.3 Kommunikationswege

Eine zwischen Rechtsanwalt und Mandant frei verhandelte Vergütung stellt den Anwalt nicht nur vor die Herausforderung, die Vergütungsfrage überhaupt anzusprechen, sondern auch vor das Problem, auf welchen Wegen er dem Mandanten seine Honorarvorstellungen vermittelt. Nahezu alle befragten Anwälte, die eine Vergütungsvereinbarung abschließen, sprechen die Vergütungsfrage im persönlichen Gespräch mit dem Mandanten an.

21 % Prozent der Befragten wählen (außerdem) die Möglichkeit, die Vergütung im Rahmen eines gesonderten Schreibens festzuhalten. 19 % bitten um die schriftliche Bestätigung der getroffenen Vergütungsvereinbarung. Fax und E-Mail stehen dahinter weit zurück (5 % bzw. 3 %).

6.4 Bewertung der Gesprächssituation

Insgesamt 55 % der Befragten empfinden es eher nicht als unangenehm, die Vergütungsfrage von sich aus anzusprechen. 31 % bewerten diese Situation ambivalent und immerhin 13 % der befragten Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte charakterisieren solche Gespräche als unangenehme oder sehr unangenehme Situationen. Auffällig ist, dass es Rechtsanwältinnen deutlich unangenehmer als ihren männlichen Kollegen ist, die Vergütungsfrage aktiv anzusprechen.

Insgesamt ist es von Bedeutung, mit welchen Mandanten die Vergütungsfrage erörtert wird. Die zeigt sich bei der Analyse der Ergebnisse nach der Mandatsstruktur: Mit zunehmendem Anteil gewerblicher Mandate wird die Gesprächssituation in Honorargesprächen als weniger unangenehm wahrgenommen.

6.5 Förderung der Akzeptanz von Vergütungsvereinbarungen

Um ihre Mandanten von einer Vergütungsvereinbarung zu überzeugen, erläutern 82 % der befragten Anwälte Umfang und Schwierigkeit des anstehenden Mandats, häufig in Verbindung mit einer Beschreibung der in der Vergütung enthaltenen Leistung (67 %). Bereits deutlich weniger häufig erläutern Anwälte den geldwerten Nutzen ihrer Abrechnungsmethode gegenüber der Anwendung des RVG (41 %). Etwa gleich viele Be-

fragte (39 %) geben an, vor Abschluss einer Vergütungsvereinbarung die „besondere Qualität ihrer Arbeit“ zu erläutern. Demgegenüber erfolgt ein Hinweis auf „marktübliche Preise“ bereits erheblich seltener.

6.6 Vergütungsverhandlungen

Die Ergebnisse zeigen, dass – nach Einschätzung der befragten Anwälte – über die Hälfte aller Mandanten bestenfalls gelegentlich bis nie darauf eingestellt ist, mit ihrem Anwalt über die Vergütung in Verhandlungen zu treten. Dabei kommt es auf den Typus des Mandanten an: Lediglich 11 % der Privatkunden, aber immerhin 19 % der mittelständischen Unternehmer und 24 % der Großunternehmen wollen immer oder häufig über die Vergütung verhandeln.

7. Liquiditätssteuerung und Forderungsmanagement

7.1 Ausfälle von Vergütungsforderungen

Die jährlichen Forderungsausfälle der deutschen Anwaltschaft sind – verglichen mit der gewerblichen Wirtschaft – überdurchschnittlich hoch. Die befragten Anwälte gehen davon aus, dass sie durchschnittlich Forderungsausfälle in Höhe von acht Prozent ihrer gesamten Vergütungsansprüche erleiden. Allerdings ist die subjektive Wahrnehmung in der Anwaltschaft negativer als der objektive Befund: Wenn man die Angaben der Rechtsanwälte, die ihre Angaben auf ihr Rechnungswesen zurückführen, mit denen jener Kollegen vergleicht, die ihre Forderungsausfälle lediglich schätzen, ergeben sich Abweichungen. Der geschätzte Anteil von Forderungsausfällen liegt bei acht Prozent. Der aus dem Rechnungswesen objektiv belegbare Anteil liegt demgegenüber bei fünf Prozent.

7.2 Fälligkeit und Vorschuss

Nur 15 % der Rechtsanwälte beanspruchen grundsätzlich einen Vorschuss. 54 % machen dies von der Person des Mandanten abhängig, 24 % entscheiden in Abhängigkeit von der Art des Mandats. 24 % aller Rechtsanwälte beanspruchen nach Abschluss einer Vergütungsvereinbarung grundsätzlich keinen Vorschuss. Bei der Handhabung des Vorschusses erweisen sich große Kanzleien sowie Kanzleien mit vergleichsweise vielen gewerblichen Mandanten weitaus flexibler als kleine Kanzleien und Kanzleien mit schwach gewerblich ausgeprägter Mandantschaft.

Falls ein angeforderter Vorschuss ausbleibt, mahnen 71 % der Befragten den Mandanten schriftlich und 28 % telefonisch. 22 % der Anwälte werden in der Sache nicht weiter aktiv, wohingegen 19 % in der Sache unabhängig vom Eingang des Vorschusses trotzdem tätig werden.

7.3 Factoring von Vergütungsforderungen

Ein Hilfsmittel beim anwaltlichen Forderungsmanagement können sog. Verrechnungsstellen sein. Sie bieten seit 2004 ein (echtes) Factoring von Rechtsanwälten zustehenden Forderungen an, die diesen gegen Mandanten zustehen, und übernehmen damit auf eigene Rechnung und auf eigenes Risiko die Beitreibung solcher Forderungen. 65 % der Befragten haben kein Interesse an einer Abtretung ihrer Vergütungsforderungen an eine anwaltliche Verrechnungsstelle, 23 % haben sich diesbezüglich noch keine Meinung gebildet. Lediglich 12 % der Befragten haben ihr Interesse an einem Factoring bekundet. Für diese Teilgruppe wurde ermittelt, dass sie im Schnitt einen maximalen Abschlag von acht Prozent ihrer Vergütungsforderung als „Ankaufgebühr“ des Factors akzeptieren würden. Auffällig ist, dass Kanzleien mit einem starken Anteil gewerblicher Man-

date (>50 %) ein geringeres Interesse an einer solchen Zusammenarbeit bekunden als Kanzleien mit einer stärker nicht-gewerblich geprägten Mandatsstruktur.

8. Rechtsschutzversicherte Mandate

Zur Bedeutung der Rechtsschutzversicherungen für die Anwaltschaft sind nur relativ wenige Eckdaten bekannt. Dies nahm das Soldan Institut zum Anlass, die Anwaltschaft nach dem Anteil ihrer Mandate, die über Rechtsschutzversicherungen ihrer Mandanten finanziert werden, und in dem Zusammenhang nach der Vereinbarung von Vergütungsvereinbarungen zu befragen.

8.1 Häufigkeit

Im Schnitt werden 31 % der Mandate über Rechtsschutzversicherungen finanziert. Lediglich drei Prozent der befragten Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte geben an, keine Rechtsschutzmandate zu betreuen. Anwälte, die sich auf ihr Rechnungswesen stützen können, gelangen zu teilweise deutlich abweichenden Werten. Bei ihnen beträgt der Gesamtanteil der rechtsschutzversicherten Mandate lediglich 23 %. Insgesamt zeigen die Ergebnisse, dass mit zunehmender Kanzleigröße der Anteil der rechtsschutzversicherten Mandate sinkt.

8.2 Vergütungsvereinbarungen in rechtsschutzversicherten Mandaten

Auf die Frage, ob sie Vergütungsvereinbarungen i.S.d. § 4 RVG häufiger in privat finanzierten oder in rechtsschutzversicherten Mandaten schließen, nennen die Rechtsanwälte mit deutlicher Mehrheit privat finanzierte Mandate. Sie dominieren mit 73 % die Vergütungsvereinbarungen, während nur ein Prozent der Anwälte angibt, häufiger in rechtsschutzversicherten Mandaten eine über den Sätzen des RVG liegende Vergütung zu vereinbaren. 13 % differenzieren nicht und schließen Vergütungsvereinbarungen in beiden Fällen gleich häufig. 13 % geben an, überhaupt keine Vergütungsvereinbarungen zu treffen. Für den Rechtsanwalt stellen sich rechtsschutzversicherte Mandate zwar unter dem Gesichtspunkt, dass ein solventer Finanzier hinter dem Mandanten steht, als attraktiv dar; sie bieten aber rein faktisch auch deutlich reduzierte Erlöspotentiale, da Vergütungsvereinbarungen wesentlich seltener geschlossen werden.

8.3 Versicherungsrechtliche Abwicklung

93 % der rechtsschutzversicherte Mandate bearbeitenden Rechtsanwälte geben an, dass sie für den Mandanten die versicherungsrechtliche Abwicklung mit dem Rechtsschutzversicherer unter Verzicht auf die ihnen hierfür grundsätzlich zustehende Vergütung kostenlos vornehmen. Lediglich vier Prozent der Rechtsanwälte beanspruchen die ihnen zustehende Vergütung für die übernommene weitere Angelegenheit. Weitere drei Prozent überlassen die Klärung der versicherungsrechtlichen Fragen grundsätzlich dem Mandanten und setzen sich nicht mit Rechtsschutzversicherungen auseinander.

8.4 Rationalisierungsabkommen mit Rechtsschutzversicherern

Drei Viertel der Befragten lehnen so genannte Rationalisierungsabkommen mit der Versicherungswirtschaft ab. Die verbleibenden 26 % aller Rechtsanwälte können sich durchaus vorstellen, auf ein Angebot zu einem solchen Rahmenabkommen einzugehen. Besonders interessant ist, dass rund 40 % dieser interessierten Rechtsanwälte genaue Vorstellungen haben, in welcher Größenordnung eine Reduzierung der gesetzlichen Gebühren akzeptabel wäre: Durchschnittlich können sie sich eine maximale Reduzierung von bis zu 15 % vorstellen.

78 % der Rechtsanwälte aus Kanzleien, in denen gewerbliche Mandate einen Anteil von mehr als 50 % haben, sind grundsätzlich nicht bereit, die Angebote der Rechtsschutzversicherungen zu akzeptieren. Der Vergleichswert für Kanzleien mit einem geringeren Anteil gewerblicher Kundschaft (< 21 %) liegt bei 68 %.

Projektteam: Prof. Dr. Christoph Hommerich, RA Dr. Matthias Kilian, Dipl.-Soz. Heike Jackmuth Mag. rer. publ., Thomas Wolf, M.A. (Hommerich und Kilian sind Vorstände, Jackmuth und Wolf sind wiss. Mitarbeiter des Soldan Instituts.)

Die Rechtsprechung des Senats für Anwaltssachen des Bundesgerichtshofs im Jahre 2005*

Dr. Katharina Deppert, Karlsruhe
Vorsitzende Richterin am Bundesgerichtshof a.D.

Die Zahl der zum Anwaltssenat des BGH gelangten Verfahren ist weiter angestiegen. Im Jahre 2005 waren 131 Eingänge zu verzeichnen (120 Verwaltungstreitverfahren und zehn Disziplinarsachen). Dabei bildeten die Fälle des Widerrufs wegen Vermögensverfalls weiterhin den Hauptanteil der Verfahren. 73 der im Jahre 2005 eingegangenen Verfahren betrafen den Widerruf, ein Fall die Versagung der Zulassung wegen Vermögensverfalls. Gegenüber dem Vorjahr bedeutet dies eine Zunahme der den Vermögensverfall betreffenden Verfahren um nahezu 50 %.¹

I. Entscheidungen in Zulassungssachen

1. Widerruf der Zulassung wegen Vermögensverfalls, § 14 Abs. 2 Nr. 7 BRAO

a) Vermögensverfall bei ungewisser Verwertung des Immobilienvermögens

Es kommt immer wieder vor, dass der Rechtsanwalt gegen das Vorliegen eines Vermögensverfalls im Sinne des § 14 Abs. 2 Nr. 7 BRAO einwendet, er verfüge über ausreichend Grundbesitz, bei dessen Verwertung er die bestehenden Verbindlichkeiten tilgen könne. In zwei Fällen ging der Senat dennoch von einem Vermögensverfall aus. In einem Fall begründete er dies damit, dass ungewiss war, ob die Zwangsversteigerung des Grundbesitzes des Antragstellers zur Tilgung sämtlicher gegen den Antragsteller bestehenden Forderungen führen würde (Beschl. v. 25.7.2005 – AnwZ [B] 43/04). In dem anderen Fall war die Antragstellerin zur Verwertung des Immobilienvermögens ersichtlich entweder nicht in der Lage oder jedenfalls nicht bereit (Beschl. v. 5.12.2005 – AnwZ [B] 54/04).

b) Die Gefährdung der Interessen der Rechtsuchenden bei einem in einer Einzelkanzlei angestellten Rechtsanwalt

Mit der Frage, ob die Interessen der Rechtsuchenden trotz des Vermögensverfalls des Rechtsanwalts nach § 14 Abs. 2 Nr. 7 BRAO ausnahmsweise nicht gefährdet sind, hatte sich der Senat auch im Jahre 2005 zu befassen. Unter anderem machten die Antragsteller geltend, eine Gefährdung der Rechtsuchenden sei ausgeschlossen weil sie sich in ihrem Anstellungsvertrag zum Schutz der Rechtsuchenden Beschränkungen unterworfen hätten. Sie beriefen sich dabei auf den Beschluss des Senats vom 18.10.2004 (AnwZ [B] 43/03, NJW 2005, 511, AnwBl. 2005, 216, BRAK-Mitt. 2005, 86). Dort hatte der Senat ange-

nommen, dass durch den Vermögensverfall die Interessen der Rechtsuchenden ausnahmsweise nicht gefährdet seien. Folgende Umstände waren dafür maßgebend: Der Antragsteller hatte seinen anwaltlichen Beruf bisher ohne Beanstandung ausgeübt. Den Insolvenzantrag hatte er selbst gestellt. Er war als angestellter Anwalt in einer größeren Kanzlei tätig. In dem Anstellungsvertrag war vereinbart, dass sein Name weder auf dem Briefkopf noch auf dem Praxisschild erschien, ferner dass Mandate im Auftrag und für Rechnung der Sozietät abgeschlossen werden mussten und dass der Antragsteller eigene Mandate und Zahlungen an die Sozietät nicht annehmen durfte. Wenn es in Ausnahmefällen zu Barzahlungen kommen sollte, hatte der Antragsteller entsprechend der Übung der Sozietät einen Sozius und die Bürovorsteherin bzw. deren Vertreterin hinzuzuziehen. Die Rechtsanwälte, die den Anstellungsvertrag mit dem Antragsteller geschlossen haben, verpflichteten sich zudem vertraglich, den pfändbaren Teil des Arbeitseinkommens des Antragstellers an den Insolvenzverwalter bzw. an einen vom Insolvenzgericht zu bestellenden Treuhänder abzuführen. Der Antragsteller und seine Arbeitgeber hatten sich ferner der Rechtsanwaltskammer gegenüber schriftlich verpflichtet, jede Änderung des geschlossenen Anstellungsvertrages und ein etwaiges Ende des Anstellungsverhältnisses unverzüglich mitzuteilen. Bei der Sozietät, von der der Antragsteller angestellt wurde, handelte es sich um eine angesehene Kanzlei, die bisher in keiner Weise zu Beanstandungen Anlass gegeben hatte.

Mitentscheidend für die Annahme einer fehlenden Gefährdung der Rechtsuchenden war, dass eine Sozietät – anders als etwa eine Einzelkanzlei – die Gewähr dafür bietet, dass auch während der Urlaubszeit oder einer etwaigen Erkrankung eines Sozius die Einhaltung der vertraglichen Verpflichtungen des Antragstellers überwacht werden kann. Deshalb waren die sofortigen Beschwerden der Antragsteller, die in einer Einzelkanzlei angestellt waren und sich im Anstellungsvertrag teilweise ähnlichen Beschränkungen unterworfen hatten, ohne Erfolg (Beschl. v. 5.12.2005 – AnwZ [B] 13/05, AnwBl. 2006, 280; BRAK-Mitt. 2006, 81, vgl. dazu Römermann, AnwBl. 2006, 237; Beschl. v. 5.12.2005 – AnwZ [B] 96/04 und AnwZ [B] 14/05, AnwBl. 2006, 281; vgl. auch Beschl. v. 27.9.2005 – AnwZ [B] 18/04).

c) Die Gefährdung der Rechtsuchenden bei Selbstbeschränkungen

Der Senat hielt an seiner ständigen Rechtsprechung (vgl. Beschl. v. 14.2.2000 – AnwZ [B] 13/99; Beschl. v. 12.1.2004 – AnwZ [B] 17/03; Beschl. v. 18.10.2004 – AnwZ [B] 70/03, BRAK-Mitt. 2005, 27) fest, wonach nicht kontrollierbare, jederzeit aufhebbarer Selbstbeschränkungen des Rechtsanwalts bei

* Für die wertvolle Unterstützung danke ich Frau Richterin am Landgericht Dr. Rombach.