

Beratungsgebühren ab dem 1. Juli 2006

Für den Bereich der außergerichtlichen Beratung sind seit dem 1. Juli 2006 keine gesetzlichen Gebühren mehr geregelt. Stattdessen legt der Gesetzgeber in § 34 RVG fest, dass für die außergerichtliche Beratung, für die Ausarbeitung eines schriftlichen Gutachtens und für die Tätigkeit als Mediator der Rechtsanwalt auf eine Gebührenvereinbarung hinwirken soll. Wird keine Vereinbarung getroffen, erhält der Rechtsanwalt Gebühren nach den Vorschriften des bürgerlichen Rechts bzw., wenn der Mandant Verbraucher ist, für die Beratung oder für die Ausarbeitung eines schriftlichen Gutachtens eine Gebühr in Höhe von jeweils höchstens 250,00 Euro, für das Erstberatungsgespräch in Höhe von höchstens 190,00 Euro.

Diese Gebührenänderung gilt nur für den Bereich der außergerichtlichen Beratung. Bei der außergerichtlichen und der gerichtlichen Vertretung bleibt alles beim Alten. Durch den Wegfall des Abschnittes 1 des Teils 2 des Vergütungsverzeichnisses rücken allerdings die bisherigen Abschnitte 2 bis 6 des Teils 2 des Vergütungsverzeichnisses jeweils um eine Position nach oben.

Vergütungsvereinbarungen sind unter Beachtung bestimmter gesetzlicher Vorschriften grundsätzlich immer zulässig. Denkbar sind alle Spielarten und deren Kombination. Es sollte darauf geachtet werden, dass nicht immer für jeden Fall das gleiche Pauschalhonorar oder immer die gleiche Zeitvergütung gewählt wird, sondern dass in jedem Einzelfall überlegt wird, welche Art von Vergütungsvereinbarung für den konkreten Fall am besten geeignet ist und welche Gebühr im konkreten Fall angemessen ist.

Arten von Vergütungsvereinbarungen:

Als mögliche Formen von Vergütungsvereinbarungen kommen in Betracht die Vereinbarung des Gebührenrechts, z. B. für den Bereich der außergerichtlichen Beratung nach dem 30.06.2006 die bis dahin geltende Regelung der Nrn. 2100 ff. VV RVG, die Modifizierung des geltenden Gebührenrechts, z. B. durch die Vereinbarung eines Vielfachen der gesetzlichen Gebühren oder des mehrfachen Anfalls einer Gebühr, die Vereinbarung des Gegenstandswertes, nach dem abgerechnet werden soll, selbstverständlich das Zeit- und das Pauschalhonorar. Dies sind alles nur Beispiele für Vereinbarungen, die häufig vorkommen und je nach Einzelfall getroffen werden könnten.

Wirksamkeitsvoraussetzungen

Grundsätzlich sind also alle denkbaren Formen von Vergütungsvereinbarungen zulässig. Damit die Vereinbarung aber auch wirksam ist, sind einige gesetzliche oder durch die Rechtsprechung entwickelte Regeln zu beachten:

- Wird eine Vergütung vereinbart, die über den gesetzlichen Gebühren liegt, muss das **Formerfordernis des § 4 Abs. 1 Satz 1 RVG** beachtet werden: Die Vergütungsvereinbarung ist **schriftlich** abzuschließen. Obwohl dieses Formerfordernis nur für Vergütungen, die höher sind als die gesetzlichen Gebühren sind, gilt, sollte dennoch jede Vereinbarung schriftlich getroffen werden, da nicht immer zu Beginn klar ist, ob die später zu zahlende Vergütung auch wirklich höher ist als die gesetzliche Vergütung.
- Die Vereinbarung muss **mit dem Wort „Vergütungsvereinbarung“ überschrieben** sein. Eine Ausnahme gilt nur dann, wenn das Schriftstück nicht vom Auftraggeber verfasst ist – solche Fälle dürften allerdings eher selten vorkommen.
- Die Vergütungsvereinbarung darf **nicht in der Vollmacht enthalten** sein und ist **von anderen Vereinbarungen deutlich abzusetzen**. Umgekehrt heißt dies, dass die Vergütungsvereinbarung mit allen anderen Vereinbarungen verknüpft werden darf mit Ausnahme der Vollmacht.
- Werden diese Formvorschriften nicht eingehalten, ist die Vergütungsvereinbarung unwirksam. Die **Verletzung der Formvorschriften** wird allerdings **„geheilt“**, wenn der **Auftraggeber freiwillig und ohne Vorbehalt leistet**.
- Beim Inhalt ist zu beachten, dass eine **höhere als die gesetzliche Vergütung** grundsätzlich immer vereinbart werden kann. Grenzen sind hier **Sittenwidrigkeit** oder **Unangemessenheit der Vergütungsvereinbarungen**. Die gesetzliche Vergütung darf jedoch **in gerichtlichen Verfahren nicht unterschritten werden**. Die Vereinbarung einer **niedrigeren als der gesetzlichen Vergütung** ist gem. § 49b Abs. 1 Satz 1 BRAO in Verbindung mit § 4 Abs. 2 RVG nur für **außergerichtliche Angelegenheiten** und für das **gerichtliche Mahnverfahren** sowie für einen **Teil des Zwangsvollstreckungsverfahrens** zulässig.
- Wird z. B. eine Zeitvergütung oder eine Pauschalvergütung vereinbart, ohne dass vorher klar ist, ob die gesetzlichen Gebühren möglicherweise höher ausfallen

könnten, sollte unbedingt darauf geachtet werden, dass in die Vereinbarung ein Hinweis aufgenommen wird, dass mindestens die gesetzlichen Gebühren geschuldet werden.

- In der Regel wird man sich nicht in jedem konkreten Einzelfall die Vereinbarung, die man dem Mandanten vorschlägt, neu überlegen. Es wird auf eigene bewährte Muster oder gar auf vorformulierte Vergütungsvereinbarungen, die als Formulare vertrieben werden, zurückgegriffen. Dabei sollte man unbedingt darauf achten, dass sich aus dem **Recht der Allgemeinen Geschäftsbedingungen** auch für Vergütungsvereinbarungen Besonderheiten ergeben. Bei Verbraucherverträgen gilt nach § 310 Abs. 3 BGB die Vermutung dafür, dass die Vertragsbedingungen vom Rechtsanwalt gestellt worden sind. Vertragsbedingungen sind auch dann im Sinne des Gesetzes vorformuliert, wenn sie nur zur einmaligen Verwendung bestimmt sind, es sei denn, der Verbraucher konnte auf den Inhalt Einfluss nehmen.

Ist der Mandant Unternehmer, liegt also ein Unternehmervertrag vor, finden zwar die einzelnen Klauselverbote keine Anwendung, häufig wird sich dieselbe Rechtsfolge aber aus dem Verbot der unangemessenen Benachteiligung nach § 307 BGB ergeben, der auch für die Unternehmerverträge gilt.

Es liegt zwar bislang noch keine Rechtsprechung zu anwaltlichen Vergütungsvereinbarungen vor, doch hat sich die Rechtsprechung mit den entsprechenden Vergütungsregelungen der Ärzte, Zahnärzte und Architekten bereits befasst, sodass nicht auszuschließen ist, dass auch eine Überprüfung anwaltlicher Vergütungsvereinbarungen aus AGB-Gesichtspunkten anstehen könnte.

Angemessenheit der Vergütung

Zur Frage der **Angemessenheit von Vergütungsvereinbarungen**, die nach den vorstehenden Überlegungen formwirksam und in inhaltlich möglicher Art und Weise abgeschlossen worden sind, liegt in großem Umfang Rechtsprechung vor.

Grundsätzlich wird eine **unangemessene Höhe** der vereinbarten Vergütung in der Rechtsprechung dann angenommen, wenn **zwischen der vereinbarten Vergütung und der Tätigkeit des Anwalts ein nicht zu überbrückender Zwiespalt** besteht, sodass es schlechthin unerträglich ist, den Auftraggeber an seinem Honorarversprechen festzuhalten. Problematisch ist, dass generell nicht festzulegen ist, wann diese Voraussetzungen vorliegen. Es kommt immer auf die Umstände des

Einzelfalls an. Als Anhaltspunkt könnte folgender Beschluss der 51. Tagung der Gebührenreferenten der Rechtsanwaltskammern vom 24.09.2005 dienen:

- „1. Eine Vereinbarung, die beinhaltet, dass das Fünf- bis Sechsfache der gesetzlichen Höchstgebühr nicht überschritten wird, ist nicht unangemessen.*
- 2. Bei Vergütungsvereinbarungen, die das Fünf- bis Sechsfache der gesetzlichen Höchstgebühren überschreiten, muss der Maßstab der Aufwandsbezogenheit, z. B. der Zeitaufwand, herangezogen werden.*
- 3. Die vereinbarte Zeitvergütung ist dann angemessen, wenn der Stundensatz angemessen ist und der Zeitaufwand nachvollziehbar dargelegt wird.“*

Das A und O einer jeglichen Rechtfertigung der Gebührenhöhe ist somit die nachvollziehbare Darlegung des Zeitaufwandes, sofern ein Stundenhonorar vereinbart worden ist. Es ist unbedingt erforderlich, den **Zeitaufwand** der Bearbeitung des Mandates zu **dokumentieren**. Es empfiehlt sich, jede Bearbeitung des Mandates unter **genauer Bezeichnung der entfalteteten Tätigkeit**, der aufgewandten Zeit und Nennung des sachbearbeitenden Anwalts festzuhalten. Ebenso sollten etwaige Auslagen für Telefon, Fotokopien, Porto, Speicherung und Übertragung von Daten oder Reisen dokumentiert werden. Es sollte **zeitnah** gegenüber dem Mandanten **abgerechnet** werden. Bei länger dauernden Mandaten sollten auch **regelmäßige Zwischenabrechnungen** vorgenommen werden. Dies erlaubt neben dem Vorteil, dass Auseinandersetzungen über die Höhe und ggf. Angemessenheit der Vergütung vermieden werden können, dass die Vergütungsvereinbarung ggf. den Entwicklungen des Mandates angepasst werden kann. Auf jeden Fall zu beachten ist, dass die **Dokumentation für den Mandanten nachvollziehbar** sein muss.

Sollte ein Gericht dennoch zu dem Ergebnis kommen, dass die vereinbarte Vergütung unangemessen hoch ist, bedeutet dies keineswegs, dass der Anwalt überhaupt keine Vergütung erhält. § 4 Abs. 4 RVG sieht vor, dass eine unangemessen hohe Vergütung im Rechtsstreit bis zur Höhe der gesetzlichen Vergütung gekürzt werden kann.

Besondere Fälle

Einige Besonderheiten bei Vergütungsvereinbarungen sind zu beachten für die **vorzeitige Beendigung** des Mandates sowie bei **staatlicher Beihilfe** wie

Beratungshilfe, Prozesskostenhilfe und Pflichtverteidigung. Hier sind die genauen gesetzlichen Voraussetzungen zu berücksichtigen, unter denen in den Sonderfällen Vergütungsvereinbarungen überhaupt abgeschlossen werden können.

[Abschnitt 5 - Außergerichtliche Beratung und Vertretung](#)

[§ 34 - Beratung, Gutachten und Mediation](#)

und

[Teil 2](#)

[Außergerichtliche Tätigkeit](#)