

## Der Mandant von heute ...



... ist der Gegner von morgen. Es ist schon erstaunlich, wie sorgfältig und akribisch Anwälte in ihren Mandaten arbeiten und sich Zeit für die Mandanten nehmen, in eigener Sache aber eine nicht nachvollziehbare Sorglosigkeit an den Tag legen. Dabei will ich von falschen Wertfestsetzungen und Vergütungsabrechnungen, bei denen Geld verschenkt wird, erst gar nicht reden. Es geht um den Abschluss von Vergütungsvereinbarungen. Viele familienrechtliche Mandate sind ohne eine Vergütungsvereinbarung nicht kostendeckend – geschweige denn ge-

winbringend – zu bearbeiten. Nun nutzt aber eine Vergütungsvereinbarung nichts, wenn später daraus nichts hergeleitet werden kann. Manchmal wirkt es so, als ob Kollegen beim Abfassen ihrer Vergütungsvereinbarung nicht einmal ins Gesetz schauen, um nachzulesen, welche Voraussetzungen eine verbindliche Vergütungsvereinbarung enthalten muss. Ich fürchte sogar, dass manche Kollegen nicht einmal wissen, dass es hierzu Vorschriften im Gesetz gibt, die regeln, welche Mindestanforderungen eine Vergütungsvereinbarung zu enthalten hat. Anders lassen sich manche Vergütungsvereinbarungen gar nicht erklären. Dabei scheitern Vergütungsvereinbarungen häufig schon an den einfachsten Dingen, etwa daran, dass die Textform nicht beachtet wird, die Vergütungsvereinbarung nicht als solche oder in vergleichbarer Weise bezeichnet oder dass sie nicht deutlich genug von anderen Vereinbarungen

abgesetzt ist. Häufig wird das betreffende Mandat bzw. werden die betreffenden Mandate in der Vereinbarung nicht oder nicht ausreichend bezeichnet. Auch beliebt es vielen Anwälten Klauseln in ihr Vertragswerk einzubauen, die unklar, widersprüchlich oder sogar offensichtlich AGB-widrig sind und in ihrer Mehrzahl sogar zur Nichtigkeit der gesamten Vergütung führen können (§ 306 III BGB). Selbst dann, wenn die Vereinbarung als solche nicht zu beanstanden ist, treten häufig Probleme auf, nämlich weil die Anforderungen an eine ordnungsgemäße Abrechnung nicht beachtet werden oder die Abrechnung nicht mit der eigens erstellten Vereinbarung übereinstimmt.

Während sich Mandanten früher gescheut haben, mit dem Anwalt über dessen Vergütung zu streiten, verhält es sich heute leider genau umgekehrt. Dazu muss man sich nur die Fülle der in jüngster Zeit veröffentlichten Entscheidungen zu Vergütungsvereinbarungen anschauen. Ist das Mandat erst einmal beendet und braucht der Mandant seinen Anwalt nicht mehr, wird in Ruhe geschaut, ob an der Vergütungsvereinbarung nicht etwas auszusetzen ist, so dass man nichts mehr zahlen muss oder sogar bestenfalls noch Geld zurückerhält. Die KI trägt ihr Übriges dazu bei. Leider ist der Mandant dann häufig auch noch im Recht. Auch dazu muss man sich nur die Rechtsprechung der vergangenen Jahre anschauen. Hinzu kommt, dass der Streit mit dem Anwalt – im Gegensatz zu dem zugrunde liegenden familienrechtlichen Mandat – als schuldrechtliche Auseinandersetzung häufig auch noch rechtsschutzversichert ist und dieser Streit den Mandanten nichts kostet. Er kann also nur gewinnen. Für den Anwalt verhält es sich umgekehrt. Er kann nur verlieren. Selbst ein gewonnener Prozess kostet Zeit und verursacht Arbeit und Ärger.

Es gibt für einen Anwalt an sich nichts unsinnigeres, als eigene Honorarprozesse führen zu müssen – und am Ende dann auch noch zu verlieren. Daher ist es gut investierte Zeit, sich nicht nur mit den Problemen des Mandanten zu befassen, sondern auch mit dem eigenen Problem, nämlich damit, wie schließe ich eine sicher Vergütungsvereinbarung ab.

*Ihr  
Norbert Schneider*