

Band 3

Forschungsberichte
des Soldan Instituts
für Anwaltmanagement

Christoph Hommerich
Matthias Kilian

Vergütungsverein- barungen deutscher Rechtsanwälte



DeutscherAnwaltVerlag

Soldan
Institut für Anwaltmanagement

Forschungsberichte des Soldan Instituts für Anwaltmanagement, Bd. 3

Herausgegeben von Dipl.-Kfm. René Dreske,
Prof. Dr. Christoph Hommerich und Dr. Matthias Kilian

Hommerich / Kilian

Vergütungsvereinbarungen deutscher Rechtsanwälte

Vergütungsvereinbarungen deutscher Rechtsanwälte

- Eine empirische Untersuchung der Vergütungspraxis der deutschen Anwaltschaft -

von

Prof. Dr. Christoph Hommerich

Fachhochschule für Öffentliche Verwaltung NRW, Abt. Köln
Professor für Soziologie, Marketing und Management
Soldan Institut für Anwaltmanagement, Essen

Rechtsanwalt Dr. Matthias Kilian

Universität zu Köln
Rechtswissenschaftliche Fakultät
Soldan Institut für Anwaltmanagement, Essen

unter Mitwirkung von

Thomas Ebers M.A., Carola Hommerich M.A.,
Dipl.-Soz. Heike Jackmuth Mag. rer.publ. und Thomas Wolf M.A.

Deutscher**Anwalt**Verlag

Soldan
Institut für Anwaltmanagement

1. Zentrale Ergebnisse der Befragung

1.1 Die empirische Studie

Aus der Grundgesamtheit der in der Bundesrepublik Deutschland zugelassenen Rechtsanwälte wurde eine nach Kammergröße gewichtete Zufallsstichprobe von 5.000 Rechtsanwälten gezogen. Diese wurden von März bis Mai 2005 schriftlich befragt. An der Umfrage beteiligten sich 1.021 Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte. Dies entspricht einer Rücklaufquote von 20,5%. Systematische Verzerrungen im Datenmaterial sind nicht erkennbar. Die Ergebnisse der Befragung haben repräsentativen Charakter.

1.2 Gegenwartsprobleme der anwaltlichen Vergütung

■ Funktionsfähigkeit und Wirkungsprinzipien des RVG

Dem RVG liegt das Prinzip der Quersubventionierung ertragsschwacher durch ertragsstarke Mandate zugrunde. 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 überwögen, 45% berichten, dass in ihrer Kanzlei die Mischung von ertragsschwachen und ertragsstarken Mandaten stimme. Sechs Prozent geben an, in ihrer Kanzlei überwögen ertragsstarke Mandate.

Eine differenzierte Betrachtung nach Kanzleigröße, Mandatsstruktur und Spezialisierung zeigt, dass das Prinzip der Quersubventionierung in dem inzwischen stark segmentierten Anwaltsmarkt kleinere Kanzleien sowie Kanzleien mit schwach ausgeprägter gewerblicher Mandantschaft benachteiligt.

■ 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 darauf hingewiesen, dass Zahlungsmoral und Zahlungsfähigkeit der Mandanten gesunken seien.

Die Anwaltschaft muss 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.

1.3 Gegenstandsbereiche der Vergütungsvereinbarungen

■ 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:

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%.

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 Man-

date hoch ist (über 50%), hat der Abschluss von Vergütungsvereinbarungen eine erheblich größere Bedeutung. Hier wird die Hälfte aller Mandate über Vergütungsvereinbarungen abgerechnet.

■ 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.

■ 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.

■ 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.

■ Gründe für den Abschluss

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.

1.4 Preisfindung

■ 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 statt findet.

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 Orien-

tionierung an den Vergütungen vergleichbarer Kanzleien, also eine wettbewerbsorientierte Preisbildung.

Hinsichtlich der Kanzleigrößen ergeben sich einige sehr interessante Unterschiede: Mit steigender Kanzleigröße wird zugleich die Orientierung an einschlägigen Wettbewerbern immer wichtiger. Ganz offensichtlich verfügen größere Kanzleien über erheblich bessere Informationen als kleine.

■ **Differenzierungskriterien**

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%). 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.

■ **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 zugrunde gelegt werden, ist nach wie vor eher die Ausnahme.

1.5 Vergütungsformen

■ **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;

durchschnittlich bzw. 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 Häufigkeit von Stundenhonoraren steigt mit der Zahl der Rechtsanwälte. Das Stundenhonorar findet in Sozietäten mit mehr als zehn anwaltlichen Berufsträgern die größte Resonanz.

■ **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 € beträgt. Lässt man jeweils fünf Prozent der niedrigsten und höchsten Angaben unberücksichtigt, so erhält man einen durchschnittlichen festen Stundensatz von 180 €. Der von den Befragten am häufigsten genannte (bereinigte) Preis für die anwaltliche Arbeitsstunde ist 150 €.

Mehr als die Hälfte der Rechtsanwälte trifft Vereinbarungen mit **flexiblen Stundensätzen**, deren Mindestsatz im Schnitt 146 € und deren Höchstsatz 231 € 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 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 ungefähr die von einer Teilgruppe der Befragten aus dem Rechnungswesen 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 rekurren. Vier Prozent schätzen die von ihnen aufgewendete Arbeitszeit.

Nur drei Prozent aller Rechtsanwälte rechnen bei Bestehen einer **Kostenerstattungspflicht** des Gegners mit diesem tatsächlich das mit dem Mandanten vereinbarte Zeithonorar ab. 63% der Rechtsanwälte geben hingegen an, dass sie in einem solchen Fall im Außenverhältnis gegenüber der erstattungspflichtigen Gegenseite die Gebühren nach dem RVG abrechnen. Sie nehmen also eine abstrakte Schadensberechnung vor.

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 Rechtsanwäl-

ten aus anderen Rechtsordnungen zu Zeithonoraren wird von der deutschen Anwaltschaft damit nicht geteilt.

■ **Erfolgshonorare („Output-basierte Vergütung“)**

De lege lata sind Erfolgshonorare 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 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% bzw. 66%).

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 positiv auf einen solchen Wunsch ihres Mandanten reagieren; 37% würden ihn verneinen.

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

■ **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 naheliegendsten 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.

■ **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.

1.6 Kommunikation in Vergütungsfragen

■ **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 das Erstgespräch oder den ersten Termin. 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 mehr als 50% Anteil 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 Vereinbarung 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.

■ **Der Mandant als Initiator**

Die Hälfte der Befragten berichtet, dass in bis zu 25% der Mandate die Vergütungsfrage durch die Mandanten selbst angeschnitten 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, anschneiden.

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%).

■ **Kommunikationswege**

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 zu festzuhalten. 19% bitten um die

schriftliche Bestätigung der getroffenen Vergütungsvereinbarung. Fax und E-Mail stehen dahinter weit zurück (5% bzw. 3%).

■ **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.

Rechtsanwältinnen ist es deutlich unangenehmer als ihren männlichen Kollegen, 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.

■ **Förderung der Akzeptanz von Vergütungsvereinbarungen**

82% der befragten Anwälte erläutern Umfang und Schwierigkeit des anstehenden Mandats oft 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 Befragte (39%) geben an, vor Abschluss einer Vergütungsvereinbarung die „besondere Qualität ihrer Arbeit“ zu erläutern. Demgegenüber erfolgt ein Hinweis auf „marktübliche Preise“ bereits erheblich seltener.

■ **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.

1.7 Liquiditätssteuerung und Forderungsmanagement

■ Ausfälle von Vergütungsforderungen

Die 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.

■ 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 Mandaten 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.

■ Factoring von Vergütungsforderungen

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 Mandate (> 50%) ein

geringeres Interesse an einer solchen Zusammenarbeit bekunden als Kanzleien mit einer stärker nicht-gewerblich geprägten Mandatsstruktur.

1.8 Rechtsschutzversicherte Mandate

■ 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.

■ 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. 14% 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.

■ 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.

■ 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.