



Allgemeine Fortbildungspflicht und ihr Inhalt: Alles was dem Mandanten dient

Plädoyer für eine Fortbildung jenseits von reinem Fachwissen*

Rechtsanwältin Dr. Sylvia Ruge, Berlin

Die etablierte Pflichtfortbildung für Fachanwälte hat einen Standard für die anwaltliche Fortbildung gesetzt. Sollte der Gesetzgeber eine sanktionierbare Pflichtfortbildung für alle Anwältinnen und Anwälte in der BRAO einführen, stellt sich die Frage nach der Ausgestaltung. Die Autorin plädiert dafür, den Fortbildungsbegriff dann weit zu fassen. Das Verbessern von Soft-Skills sollte auch als Fortbildung anererkennungsfähig werden – weil alle Mandanten des Anwalts davon unmittelbar profitieren.

Vielleicht stellen sich einige die Frage, was die Schlichtungsstelle der Rechtsanwaltschaft mit der Fortbildungspflicht beziehungsweise der Frage der Umsetzung einer sanktionierten Fortbildungspflicht der Rechtsanwälte zu tun hat. Die Schlichtungsstelle der Rechtsanwaltschaft vermittelt bei vermögensrechtlichen Streitigkeiten aus einem Mandatsverhältnis zwischen Mandant und Rechtsanwalt. Dabei handelt es sich um Streitigkeiten über die Gebührenrechnungen des Anwalts und/oder über Schadensersatzansprüche wegen vermeintlicher Schlechtleistung des Anwalts. Auf Grund des Vortrages der Mandanten im Rahmen des Schlichtungsverfahrens hat die Schlichtungsstelle einen guten Eindruck gewonnen, welche Verhaltensweisen der Rechtsanwälte beziehungsweise welche Mandatsverläufe häufig Anlass für Streitigkeiten zwischen Rechtsanwalt und Mandant geben. Es stellt sich die Frage, ob durch gezielte Fortbildung derartige Streitigkeiten vermieden oder zumindest reduziert werden können.

Zunächst werde ich die typischen Streitfälle schildern, mit denen die Schlichtungsstelle der Rechtsanwaltschaft beschäftigt ist, sowie die von den Mandanten im Rahmen des Schlichtungsverfahrens vorgetragenen beziehungsweise behaupteten Defizite im Verhalten oder der Vorgehensweise der Rechtsanwälte sowie des Mandatsverlaufs. Dann werde ich die möglichen Ursachen und Risiken für derartige Streitigkeiten beleuchten. Letztendlich werde ich dazu Stellung nehmen, ob und inwieweit diese Erfahrungen Einfluss auf den Inhalt und die Form der Fortbildungspflicht der Rechtsanwälte haben können oder sogar sollten.

I. Typische Streitfälle

Typische Streitfälle bei der Schlichtungsstelle der Rechtsanwaltschaft und Vorwürfe der Mandanten im Rahmen der Schlichtungsverfahren sind:

- das Versäumen von Fristen
- der Vorwurf materieller, inhaltlicher Fehler

- der Vorwurf der Untätigkeit oder schleppenden Mandatsbearbeitung
- die so genannte Vergleichsreue: Der Mandant wirft dem Rechtsanwalt nach Abschluss eines Vergleiches vor, ihn vor Abschluss des Vergleichs nicht beziehungsweise nicht ausreichend über die Folgen dieses Vergleichs aufgeklärt zu haben, insbesondere über den Umfang und die Reichweite des Vergleichs sowie die Kostenfolgen des Vergleichsschlusses. Bei Kenntnis all dieser Punkte hätten sie den Vergleich nicht geschlossen, behaupten viele Mandanten.
- Streit über den Umfang des Mandats, also die Frage, womit wurde der Rechtsanwalt konkret beauftragt.
- Vorwurf des Führens eines von Anfang an aussichtslosen Prozesses: Häufig behaupten Mandanten nach einem verlorengegangenen Rechtsstreit, dass sie bei einer ordnungsgemäßen Aufklärung über die Erfolgsaussichten von der Durchführung des Rechtsstreits Abstand genommen und somit die Kosten erspart hätten.
- Streit über die Wirksamkeit von Vergütungsvereinbarungen: Mandanten tragen oft vor, dass sie den Inhalt der Vergütungsvereinbarung gar nicht richtig verstanden und die Rechtsanwälte sie auch nicht darüber ordnungsgemäß aufgeklärt hätten.
- Aufklärung über die Kosten: Auch bei der Abrechnung nach dem RVG gibt es immer wieder Vorwürfe, dass die Rechtsanwälte über die entstehenden Kosten nicht bzw. nicht ordnungsgemäß aufgeklärt hätten.
- Streit über die Gebührenhöhe, zum Beispiel über den angesetzten Gegenstandswert, den Gebührenfaktor oder den Anfall einer Einigungsgebühr.

II. Ursachen und Risiken

Ursachen für die genannten Streitfälle sind nach unserer Einschätzung häufig:

- Defizite in der Kanzleiorganisation
- Defizite bei der Aufklärung über die entstehenden Kosten
- sowie vor allem Kommunikationsdefizite.

1. Kanzleiorganisation

Defizite in der Kanzleiorganisation können zum Versäumen von Fristen führen, zum Beispiel wenn das Fristen- und Wiedervorlagensystem nicht einwandfrei funktioniert. Mangelnde Kanzleiorganisation kann dem Mandanten auch den Eindruck vermitteln, dass der Rechtsanwalt das Mandat nur schleppend bearbeitet oder sogar untätig ist.

2. Aufklärung

Defizite bei der Aufklärung über die entstehenden Rechtsanwaltskosten können zu weitreichenden Streitigkeiten über die Anwaltsrechnungen führen. Bei einer Abrechnung nach dem RVG genügt zwar nach § 49b BRAO eine Aufklärung darüber, dass sich die Gebühren nach dem Gegenstandswert richten. Allein damit kann der Durchschnittsmandant in der Regel aber nichts anfangen. Viele Rechtsanwälte lassen sich mittlerweile von dem Mandanten gegenzeichnen, dass sie

* Bei dem Beitrag handelt es sich um die schriftliche Fassung des am 4. Dezember 2015 auf der Jahrestagung des Instituts für Anwaltsrecht an der Universität zu Köln zum Thema „Anwaltliche Fortbildung: Zwischen Freiheit und Zwang“ gehaltenen Vortrags (siehe auch den Bericht in diesem Heft, AnwBl 2016, 333).



nach § 49 b BRAO belehrt worden sind. Dies ist auch gut und richtig, um später nachweisen zu können, dass diese gesetzlich vorgeschriebene Belehrungspflicht erfolgt ist. Allerdings meinen wir, dass Rechtsanwälte an dieser Stelle mit der Aufklärung über die entstehenden Rechtsanwaltskosten nicht Schluss machen, sondern dem Mandanten zumindest erläutern sollten, wie sich der Gegenstandswert bemisst beziehungsweise wie hoch der Gegenstandswert in dem konkreten Fall ist, sobald dies eingeschätzt werden kann. Ferner sollte dem Mandanten, zumindest auf konkrete Nachfrage, auch mitgeteilt werden, welche Kosten ungefähr auf ihn zukommen.

Bei dem Abschluss einer Vergütungsvereinbarung sollte der gesetzlich vorgeschriebene Hinweis, dass die vereinbarte Vergütung gegebenenfalls die gesetzliche Vergütung überschreitet und ein Dritter, die Staatskasse und der Gegner im Fall der Kostenerstattung nur die gesetzlichen Gebühren erstatten muss, nicht nur schriftlich im Rahmen der Vergütungsvereinbarung erfolgen, sondern vor allem dem Mandanten mündlich erläutert werden. Es scheint häufiger so zu sein, dass Rechtsanwälte mit dem Mandanten nur die Höhe des Stundensatzes mündlich besprechen und dem Mandanten dann die schriftliche Vergütungsvereinbarung zur Unterzeichnung vorlegen. Weitere Besprechungen des Inhalts und der Folgen der Vergütungsvereinbarung finden oft nicht statt.

Bei Abschluss eines Vergleichs sollte der Mandant ausführlich über die Auswirkungen/Folgen des Vergleichs, auch der Kostenfolgen, aufgeklärt werden. Wenn es sich um den Abschluss eines schriftlichen Vergleichs handelt, sollte diese Aufklärung nach Möglichkeit schriftlich erfolgen. Dies ist bei Abschluss eines Vergleichs vor Gericht in der Regel nicht möglich. In diesem Fall ist die Unterbrechung der mündlichen Verhandlung angeraten, um dem Mandanten die Vor- und Nachteile beziehungsweise die Folgen des Vergleichs zu erläutern.

3. Kommunikation

Die meisten Streitfälle sind jedoch aus unserer Sicht auf Kommunikationsdefizite zurückzuführen. Viele Konflikte entstehen schon im Erstgespräch. In dem Erstgespräch sollten die Ziele des Mandanten genau geklärt werden. Dazu reicht einfaches Nachfragen häufig nicht, sondern es ist ein gezieltes Fragen zur Ermittlung des dahinterliegenden Interesses des Mandanten erforderlich. Nur so kann eine Lösung, die tatsächlich im Sinne des Mandanten ist, erarbeitet beziehungsweise verhandelt werden. Ferner werden Vorwürfe vermieden, die wir häufig im Schlichtungsverfahren hören, wie „der Rechtsanwalt hat gar nicht meine Interessen vertreten“, „er hat nicht das vom Gegner verlangt, was ich wollte“ oder „darauf kam es mir nicht an“.

Zur Ermittlung des Interesses des Mandanten können unter anderem verschiedene Fragetechniken helfen, die erlernt werden können. Dem Mandanten sollte auch für den Laien verständlich erläutert werden, welche seiner Forderungen beziehungsweise Interessen durchsetzbar sind und welche eher nicht. In diesem Zusammenhang sollten auch schon Einigungsmöglichkeiten besprochen werden. Dann fühlt sich ein Mandant bei einem späteren Vergleichsabschluss nicht überrumpelt. Viele Mandanten empfinden eine Gerichtsverhandlung als Stress und tragen vor, dass sie gar nicht in der Lage gewesen seien, über den Abschluss des Vergleichs so schnell zu entscheiden. Ferner sollte im Erst-

gespräch bereits der Beauftragungsgegenstand beziehungsweise der Umfang des Mandats genau geklärt werden. Was, welche Ansprüche soll der Anwalt für den Mandanten wie geltend machen. Dafür ist unter anderem eine für den Laien verständliche Kommunikation sowie aktives Zuhören hilfreich. Viele Mandanten fühlen sich auch einfach „schlecht behandelt“. Mandanten erwarten von ihrem Rechtsanwalt neben Fachkompetenz auch Empathie.

III. Schlussfolgerung

Die genannten Ursachen und Risiken – Defizite in der Kanzleiorganisation, Defizite bei der Aufklärung, Kommunikationsdefizite – können meines Erachtens durch gezielte Fortbildung in diesen Bereichen minimiert werden. Dazu gehört die Stärkung und Weiterentwicklung der Schlüsselqualifikationen beziehungsweise Soft-Skills der Rechtsanwälte. Dies kann durch Fortbildungen in Rhetorik, Kommunikationsfähigkeit, Verhandeln, Gesprächsführung, Streitschlichtung, Mediation erreicht werden. Diese Soft-Skills helfen, die Fachkompetenz und das Fachwissen dem Mandanten richtig zu vermitteln, und tragen zu einem zufriedenen Mandatsverhältnis bei. Neben der Fachkompetenz sind also gleichermaßen die Soft-Skills für ein gelungenes Mandatsverhältnis erforderlich. Trainiert werden diese Soft-Skills durch Vermittlung des theoretischen Hintergrunds (zum Beispiel Fragetechniken) und vor allem durch praktisches Üben (zum Beispiel durch Rollenspiele oder Vorsprechen). Wir würden es begrüßen, wenn die Schulung beziehungsweise Weiterentwicklung dieser Soft-Skills im Rahmen von derartigen Seminaren als Fortbildung ebenso anerkannt werden wie Seminare, die reines Fachwissen vermitteln.



Dr. Sylvia Ruge, Berlin

Die Autorin ist Rechtsanwältin, Wirtschaftsmediatorin und Geschäftsführerin der Schlichtungsstelle der Rechtsanwaltschaft, Berlin.

Leserreaktionen an anwaltsblatt@anwaltverein.de.