

# Beglaubigte Abzeichnung ANWALTSGERICHT BERLIN

GESCHÄFTSNUMMER:

**3 AnwG 18/14**

(Akt.Z. der RAK Berlin: V BS 2577.11, VI BS 436.14) Berlin, den 15. Juli 2014

## **BESCHLUSS**

In dem anwaltsgerichtlichen Antragsverfahren gem. § 74a BRAO des

Herrn Rechtsanwalt  
kanzleiansässig

hat die 3. Kammer des Anwaltsgerichts Berlin mit den Rechtsanwälten  
Trautmann als Vorsitzendem und Daniels und Dr. Sterner als Beisitzer  
am beschlossenen:

1. Der Antrag auf anwaltsgerichtliche Entscheidung wird als unbegründet verworfen. Eine mündliche Verhandlung findet nicht statt.
2. Rechtsanwalt : hat die Kosten bzw. Auslagen des Verfahrens und seine notwendigen Auslagen zu tragen.

Angewendete Vorschriften §§ 74a, 197, 197a BRAO, § 26 Abs. 2 BORA.

### **Gründe:**

1. Der Antrag auf anwaltsgerichtliche Entscheidung (§74a BRAO) ist zulässig, insbesondere form- und fristgemäß gestellt worden. Er ist jedoch unbegründet.

Die RAK Berlin - Abt. V - erteilte Rechtsanwalt : unter dem 11.07./18.07.2012, ihm zugestellt am 19.07.2012 eine Rüge (Bl. 20f. d. A.) wegen eines Verstoßes gegen die Pflicht, Mitarbeiter zu angemessenen Bedingungen zu beschäftigen, (§ 26Abs. 2 BO).

Den dagegen rechtzeitig erhobenen Einspruch des Rechtsanwalts vom 17.08.2012, eingegangen bei der RAK Berlin am (Mo., den) 20.08.2012 (Bl. 29 d. A.), hat letztere - Abt. VI - mit Entscheidung vom 12.03.2014, zugestellt am 20.03.2014 (Bl. 80f. d. A.), zurückgewiesen.

Mit Fax vom 22.04.2014, eingegangen bei der RAK Berlin am gleichen Tag (Osterdienstag) (Bl. 1 d.A. d. AnwG) beantragte Rechtsanwalt die Entscheidung des Anwaltsgerichts Berlin „über den Rügebescheid“.

### **2. Sachverhalt**

a) Mit Schreiben vom 21.10.2011 (Bl. 1 d. A.) übersandte Herr RA (von der RAK als „Beschwerdeführer - BF-“ benannt) in Kopie einen Arbeitsvertrag

zwischen der „Kanzlei \_\_\_\_\_, vertreten durch Herrn Rechtsanwalt \_\_\_\_\_“ und dem Rechtsanwaltsfachangestellten Herrn \_\_\_\_\_, wonach letzterer ab 15.12.2010 als Rechtsanwaltsfachangestellter in der genannten Kanzlei „auf unbestimmte Zeit eingestellt“ wurde. Als „regelmäßige Arbeitszeit“ wurden 14,5 Stunden wöchentlich vereinbart, deren Einteilung sich „nach den betrieblichen Regelungen unter besonderer Berücksichtigung der Erfordernisse der Kanzlei“ richten sollte. Als Arbeitszeit war aktuell vereinbart worden Montag, Dienstag und Donnerstag jeweils von 09:00 bis 11:30 Uhr, Dienstag von 09:00 bis 15:00 Uhr und Freitag von 09:00 bis 11:00 Uhr. Vereinbart war weiter, dass die Arbeitszeiten „nach Bedarf individuell“ innerhalb der wöchentlichen Arbeitszeit verändert werden können sollten. Zusätzlich wurde vereinbart, dass der Arbeitnehmer „verpflichtet“ wird, „seine ganze Arbeitskraft im Interesse des Arbeitgebers einzusetzen und auch im Falle der Erforderlichkeit über die betriebliche Arbeitszeit unter Beachtung der gesetzlichen Schutzpflichten hinaus zu arbeiten“ habe.

Vereinbart wurde eine jeweils am Ende des Monats fällige „Bruttovergütung von EURO 145,00 €“. Weiter wurde vereinbart, dass der Arbeitnehmer eine „weitere Bruttovergütung in Höhe von 15,00 € ... weisungsabhängig von der qualitativen Erfüllung ihm gestellter Arbeitsaufgaben“ erhält.

„Änderungen und/oder Ergänzungen zu diesem Vertrag bedürfen der Schriftform.“

Unterzeichnet wurde der Vertrag am 15.12.2010 von beiden Parteien (Bl. 2-5 d. A.).

In seiner 1. Einlassung unter dem 13.12.2011 (Bl. 11 d. A.) beruft sich Rechtsanwalt \_\_\_\_\_ „vorsorglich“ auf seine „Verschwiegenheit“, weshalb er weitergehende Ausführungen derzeit zu dem Arbeitsverhältnis nicht mache. Er bat um Überlassung des Schriftverkehrs, der dem o. g. Schreiben des Rechtsanwalts \_\_\_\_\_ vom 21.10.2011 vorausgegangen sei, insbesondere, weil es darauf ankomme, „welcher der Verträge“ der RAK übersandt worden seien. Er bat um Akteneinsicht. Die daraufhin von der RAK angebotene Akteneinsicht wurde von ihm zunächst nicht wahrgenommen.

Mit Schreiben vom 30.04.2012 (Bl. 13 d. A.) wurde Rechtsanwalt \_\_\_\_\_ (erneut) aufgefordert, zu dem Vorwurf der „unangemessenen Arbeitsbedingungen“ innerhalb von zwei Wochen Stellung zu nehmen. Weiterhin möge er mitteilen, wie viele Verträge er mit dem Rechtsanwaltsfachangestellten abgeschlossen habe, sowie entsprechende Kopien auch dieser Verträge einzureichen.

Mit Schreiben vom 04.05.2012 (Bl. 15 d. A.) erwiderte Rechtsanwalt \_\_\_\_\_ die Akteneinsicht habe aus gesundheitlichen Gründen nicht erfolgen können. Er wolle weiterhin den dem Schreiben vom 21.10.2011 des Rechtsanwalt \_\_\_\_\_ vorausgegangen Schriftwechsel in Kopie übersandt haben. Im Übrigen sei das verfahrensgegenständliche Arbeitsverhältnis bereits am 07.06.2011 beendet worden. Diesem sei „auch unter Einbeziehung Dritter“ ein mehrjähriges Arbeitsvertragsverhältnis vorausgegangen. Er werde den „diesbezüglichen Arbeitsvertrag“ vorlegen, sobald ihm „eine Erklärung zur Entpflichtung von hier gegebenenfalls bestehenden Verschwiegenheitsverpflichtungen“ vorliege, um die er sich kurzfristig bemühen werde.

Mit Schreiben vom 14.05.2012 (Bl. 18 d. A.) wiederholte er seine entsprechenden Aufforderungen.

b) Die Rüge der RAK Berlin wird im Wesentlichen wie folgt begründet:  
Es liege ein Verstoß vor gegen § 26 Abs. 2 BO (Bl. 20f. d. A.).

Nachdem RA [Name] mit Fax vom 19.07.2012 (Bl. 25 d. A.) an die Beantwortung seines Schreibens vom 14.05.2012 noch einmal erinnert hatte, und nach Zustellung der Rüge am 19.07. sowie dem Einspruch vom 17.08.2012, ließ sich Rechtsanwalt [Name] mit Schreiben vom 16.11.2012 (Bl. 36 d. A.) dahingehend ein, der vorliegende Arbeitsvertrag sei „in Abstimmung und dem zuständigen Jobcenter geschlossen“ worden, „welches auch absicherte“, dass der Rechtsanwaltsfachangestellte „kein unbilliges Einkommen“ erziele. „Vergleichbares“ sei bereits zu Beginn des Arbeitsverhältnisses erfolgt (Bl. 35 d. A.).

Nach der durch Rechtsanwalt [Name] erfolgten Akteneinsicht am 11.01.2013 ließ er sich mit Fax vom 14.01.2013 dahingehend ein, dass die „Wiedereinstellung“ des Angestellten „auf dessen Wunsch und in Abstimmung mit dem zuständigen Jobcenter“ erfolgt sei, „durch welches eine entsprechende Ausgleichszahlung vorgenommen“ worden sein soll, so dass der Angestellte insgesamt „auch ein angemessenes Einkommen“ erzielt habe. Es sei „sogar üblich, für gewisse Einarbeitungszeiten („Trainingsmaßnahmen“) über einen befristeten Zeitraum Seitens des Arbeitgebers gar kein Einkommen zu zahlen“. Eine „entsprechende angemessene Vergütung bzw. ein angemessenes Einkommen wird dann vom Jobcenter abgesichert“ (Bl. 38f. d. A.).

Mit weiterem Fax vom 05.02.2013 ergänzt Rechtsanwalt [Name] seine Einlassung dahingehend, er habe zum Einen den Angestellten gebeten, ihm eine konkrete Aufstellung über die vom Jobcenter geleisteten Zahlungen zukommen zu lassen. Zum Zweiten seien „diesbezügliche Abstimmungen mit dem Jobcenter“ seinerzeit in persönlichen und fernmündlichen Besprechungen mit der zuständigen Betreuerin des Angestellten getroffen worden. Schriftliche Vereinbarungen seien auf Grund des „vorliegenden Vertrauensverhältnisses“ nicht geschlossen worden (Bl. 45f. d. A.).

Mit weiterem Schreiben vom 26.06.2013 (Bl. 66f. d. A.) wiederholte RA [Name], dass es keine schriftliche Vereinbarung zwischen ihm, dem Angestellten und dem Jobcenter gebe. „Sämtliche Bescheide“ lägen angeblich Rechtsanwalt [Name] vor. Er fügte diesem Schreiben einen Bescheid der Agentur für Arbeit Lichtenberg vom 01.12.2010 in Kopie bei, wonach dem Angestellten für die Zeit vom 16.11.2010 bis 15.09.2011 Arbeitslosengeld gemäß § 117 SGB III in Höhe von täglich € 18,85 bewilligt wurde, ausgehend von einem täglichen Bemessungsentgelt in Höhe von täglich € 42,06 (Bl. 69R d. A.).

c) Der Zurückweisungsbescheid der Abt. VI der RAK Berlin vom 12./19.03.2014 stützt sich im Wesentlichen auf Folgendes:

Die von Rechtsanwalt [Name] jetzt behauptete Individualvereinbarung zwischen ihm, dem Jobcenter und dem Fachangestellten, die angeblich mündlich abgeschlossen worden sein solle, sei in keiner Weise belegt worden. Insbesondere habe er nicht dargelegt, dass ihm das Jobcenter für den Zeitraum des Beschäftigungsverhältnisses vom 15.12.2010 bis 07.06.2011 Aufstockungsleistungen für eine angemessene Gehaltszahlung bewilligt und an ihn als Arbeitgeber des Fachangestellten ausgekehrt habe. Der als Kopie eingereichte Bescheid der Agentur für Arbeit Lichtenberg über die Bewilligung von Arbeitslosengeld gemäß § 317 SGB III dokumentiere genau das

Gegenteil: Das von RA [Name] bezahlte Gehalt in Höhe von weniger als € 2,45/h sei derart gering, dass der Angestellte von der Bundesagentur für Arbeit für den Bewilligungszeitraum als arbeitslos geführt worden sei. Ausgleichszahlungen, wie von Rechtsanwalt [Name] behauptet, ließen sich dem Bewilligungsbescheid nicht entnehmen.

Der rechtzeitig gestellte Antrag des Rechtsanwalts [Name] : gem. § 74a BRAO auf Entscheidung des Anwaltsgerichts ist bisher nicht begründet worden.

### 3. Entscheidungsgründe

Die Rüge war aufrechtzuerhalten, weil ihr Ausspruch gerechtfertigt ist. Rechtsanwalt [Name] hat schuldhaft gegen die berufsrechtliche Pflicht verstoßen, Mitglieder seiner Kanzlei angemessen zu vergüten (§ 26 II BO) (a) ). Die Erteilung einer Rüge war angemessen (b) ); weitere Akten waren nicht beizuziehen (c) ).

a) § 26 Abs. 2 BO bestimmt, dass der Rechtsanwalt „andere Mitarbeiter“ nicht zu „unangemessenen Bedingungen beschäftigen“ darf. Die Vorschrift steht im Zusammenhang mit § 26 Abs. 1 BO: Ziel dieser Regelung ist es, die Unabhängigkeit auch von angestellten RechtsanwältInnen durch angemessene Vertragsbedingungen zu wahren. Der andere MitarbeiterInnen beschäftigende Anwalt ist daneben auch verpflichtet, den anderen MitarbeiterInnen solche Vertragsbedingungen zu gewähren, die wiederum deren berufliche Unabhängigkeit wahren.

Auch wenn die Bestimmung des § 26 Abs. 2 BO keine unmittelbaren zivilrechtlichen Auswirkungen hat, kann zur Beurteilung der „Angemessenheit“ auf die in der Zivil- und Arbeitsrecht entwickelten Grundsätze zurückgegriffen werden. Arbeitsrechtlich ist seit langem entschieden, dass eine Vereinbarung bezüglich der Vergütung in einem Arbeitsvertrag dann gegen § 138 Abs. 2 BGB verstößt, wenn zwischen Leistung und Gegenleistung ein auffälliges Missverhältnis besteht. Ausschlaggebend ist in Bereichen, in denen der Tarifvertrag die Grundlage der üblichen Vergütung ist, dieser: wird für eine Arbeitsleistung weniger als 2/3 des Tarifgehalts vereinbart, handelt es sich bereits um eine unzulässige und nichtige „wucherische“ Vereinbarung (s. z. B. BAG NZA 2013, 266 – Ziff. 19 - ).

Unabhängig von den tariflichen Regelungen im Land Berlin zwischen dem entsprechenden Arbeitgeberverband der RechtsanwältInnen im Land Berlin (Tarifgemeinschaft der Rechtsanwälte e. V.) und der mittlerweile zuständigen Gewerkschaft ver.di ist jedenfalls ein Stundenlohn von weniger als € 2,45 ganz sicherlich, davon geht wahrscheinlich sogar Rechtsanwalt [Name] aus, deutlich unter sämtlichen im Land Berlin „üblichen“ (§ 612 Abs. 2 BGB), d. h. üblicherweise gezahlten Tarifen für Rechtsanwaltsfachangestellte.

Dass Rechtsanwalt [Name] ebenfalls von einer „Unüblichkeit“ ausgeht, ergibt sich aus seinen eigenen Einlassungen: Diese besagen im Wesentlichen und zusammengefasst, es sei ihm lediglich darauf angekommen, dass der Rechtsanwaltsfachangestellte, der von ihm beschäftigt worden ist, insgesamt ein, wie er findet, „ausreichendes Gesamteinkommen“ gehabt habe. Da der größte Teil davon über Zahlungen des Jobcenters erfüllt worden sei, habe es genügt, wenn er den dann von ihm vereinbarten minimalen „Aufstockungsbetrag“ in Höhe der genannten € 145,00 geleistet habe.

Diese Ansicht ist rechtsirrig: § 26 Abs. 2 BO verpflichtet den Arbeitgeber-Rechtsanwalt, und zwar nur ihn, (auch) seinen „anderen“ MitarbeiterInnen ein angemessenes Entgelt für die Arbeitsleistung, die vereinbart wird, zu zahlen (und auch die übrigen Vertragsbedingungen angemessen zu gestalten). Ob der Mitarbeiter von anderer Stelle, hier wird behauptet: vom Jobcenter, aber auch von sonstigen anderen Stellen zusätzlich Geld erhält oder nicht, spielt für die Pflicht des Rechtsanwalts nach § 26 II BO keine Rolle. Rechtsanwaltsfachangestellte werden nicht beamtenmäßig „alimentiert“, wonach es nur auf Gesamthöhe (irgend-)eines Einkommens ankäme. Vielmehr verpflichtet das Berufsrecht den Arbeitgeber-Anwalt – zu Recht und aus den o. g. Gründen -, insgesamt angemessene Arbeitsbedingungen zu vereinbaren. Hierzu gehört auch eine angemessene Vergütung für die Tätigkeit des Rechtsanwaltsfachangestellten.

Damit steht zur Überzeugung des Gerichts fest, dass Rechtsanwalt gegen die Pflicht des § 26 Abs. 2 BO verstoßen hat. Auf mögliche „Absprachen“, welcher Art auch immer, mit einem Jobcenter kommt es im vorliegenden Fall nicht an, so dass die dahingehende Einlassung auch für die Entscheidung über seinen Verstoß nicht von Bedeutung ist, weshalb der Sachverhalt hier nicht weiter aufgeklärt zu werden brauchte.

Rechtsanwalt hat auch schuldhaft gehandelt: Die Auffassung, es komme nur auf ein angemessenes monatliches „Gesamteinkommen“ an, entbehrt jeder rechtlichen Grundlage. Dies hätte Rechtsanwalt !, wenn er „andere“ MitarbeiterInnen als ArbeitnehmerInnen beschäftigt, wissen können und müssen.

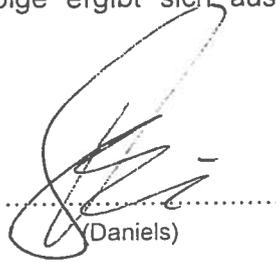
b) Die Einleitung eines anwaltsgerichtlichen Verfahrens war nicht erforderlich. Die Entscheidung der RAK Berlin war zutreffend. Das Verschulden des Rechtsanwalts war, im Vergleich zu möglichen Verletzungen anderer anwaltlichen Pflichten, eher als gering einzustufen. Dem Kammervorstand steht hier ein Ermessensspielraum zu (Opportunitätsgrundsatz).

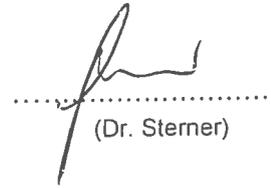
c) Weitere Akten, wie von Rechtsanwalt mehrfach gefordert, waren nicht beizuziehen: Der Kammervorstand ist nach allgemeiner Auffassung berechtigt, von „Amts“ wegen, d. h. von sich aus, ein Rügeverfahren einzuleiten. Einer ausdrücklichen „Beschwerde“ von Dritten bedarf es hierzu nicht. Wenn dem Kammervorstand im Rahmen anderer Verfahren/Vorgänge Mitteilungen darüber zugehen, dass ein Kammermitglied gegen berufsrechtliche Pflichten verstoßen haben könnte, ist der Kammervorstand berechtigt, dieses Verfahren einzuleiten. Wie der Kammervorstand in den Besitz der entsprechenden Informationen, hier: des Arbeitsvertrages gekommen ist, spielt hierbei keine Rolle: Der Kammervorstand hat bezüglich der Einleitung eines solchen Verfahrens ebenfalls einen Ermessensspielraum. Auf Grund des ihm zugegangenen Arbeitsvertrages hat er dieses Ermessen aus Sicht des Anwaltsgerichts angemessen ausgeübt und das Verfahren eingeleitet und durchgeführt.

Eine mündliche Verhandlung war von Rechtsanwalt nicht beantragt. Sie ist auch nicht erforderlich.

Die ausgesprochene Kostenfolge ergibt sich aus den genannten §§ 197, 197a BRAO.

  
.....  
(Trautmann)

  
.....  
(Daniels)

  
.....  
(Dr. Sterner)



Beglaubigt  
Berlin, den 21.7.14  
Die Der Vorsitzende

