OLG München, Endurteil v. 02.02.2022 – 15 U 2738/21 Rae

Titel:

Sittenwidrigkeit einer vereinbarten Anwaltsvergütung

Normenketten:

BGB § 138 Abs. 1

RVG § 3a

Leitsätze:

1. Eine höhere als die gesetzliche Vergütung einschließlich Auslagen ist sittenwidrig, wenn eine zwischen den Parteien eines Anwaltsvertrags vereinbarte Vergütung unter Berücksichtigung aller Umstände nach Treu und Glauben unangemessen hoch ist. (Rn. 14) (redaktioneller Leitsatz)

2. Für die Frage, ob ein für eine Sittenwidrigkeit sprechendes Missverhältnis vorliegt, ist auch der nach dem Anwaltsvertrag geschuldete tatsächliche Aufwand, besondere und Umfang und Schwierigkeit der anwaltlichen Tätigkeit zu berücksichtigen. Gerade bei Sachen mit niedrigem oder mittlerem Streitwert kann auch ein Honorar, das die gesetzlichen Gebühren um ein mehrfaches übersteigt, angemessen sein. (Rn. 15) (redaktioneller Leitsatz)

Schlagworte:

Anwaltsvergütung, Sittenwidrigkeit, Vergütungsvereinbarung

Vorinstanz:

LG München I, Endurteil vom 22.04.2021 – 4 O 10692/20

Rechtsmittelinstanz:

LG München I, Kostenfestsetzungsbeschluss vom 11.08.2022 – 4 O 10692/20

Fundstellen:

JurBüro 2022, 301

NJOZ 2022, 603

LSK 2022, 2411

Tenor

1. Auf die Berufung des Beklagten wird das Urteil des Landgerichts München I vom 22.04.2021, Az. 4 O 10692/20, abgeändert. Die Klage wird abgewiesen.

2. Der Kläger hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

3. Das Urteil ist vorläufig vollstreckbar.

Beschluss

Der Streitwert wird für das Berufungsverfahren auf 8.694,18 € festgesetzt.

Entscheidungsgründe

I.

1

Hinsichtlich des Sachverhalts wird gemäß § 540 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 ZPO auf den Tatbestand des angefochtenen landgerichtlichen Urteils Bezug genommen. Ergänzend bzw. zusammenfassend hat der Senat folgende Feststellungen getroffen:

2

Die Parteien streiten um Rückzahlung von Anwaltshonorar aus einer Vergütungsvereinbarung. Der Kläger beauftragte den Beklagten, Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht, Ende 2019 mit der gerichtlichen Vertretung in einem arbeitsrechtlichen Kündigungsschutzprozess nach einer betriebsbedingten Kündigung.

3
Nach Mandatierung schlossen die Parteien am 04.12.2019 rückwirkend zum Vertragsbeginn am 25.11.2019 eine Vergütungsvereinbarung, aufgrund derer der Beklagte ein Stundenhonorar in Höhe von 340,00 € netto, mindestens aber das gesetzliche Honorar beanspruchen konnte. § 1 dieser Vergütungsvereinbarung sah u.a. vor, dass die Parteien sich zu einem späteren Zeitpunkt zur Vereinbarung eines Pauschalhonorars zusammensetzen wollten, das sich am Dreifachen der gesetzlichen Vergütung orientieren und dem Verlauf und den Besonderheiten des Mandats Rechnung tragen sollte, wobei eine Abfindung dem Gegenstandswert hinzuzurechnen sei (Anlage K 4). Nach Erhebung einer Kündigungsschutzklage durch den Beklagten kam es bereits vor Durchführung des auf den 21.01.2020 angesetzten Gütetermins vor dem Arbeitsgericht München zu einer Einigung zwischen den Parteien des Kündigungsschutzprozesses durch einen Vergleich. Nach diesem sollte die Kündigung das Arbeitsverhältnis zum 31.05.2020 beenden und der Kläger für den Verlust des Arbeitsplatzes eine Abfindungszahlung von 60.000,00 € brutto erhalten, zahlbar auf das Rechtsanwaltsanderkonto des Beklagten. Ferner wurde dem Kläger die Möglichkeit einer vorzeitigen Beendigung des Arbeitsvertrages mit Erhöhung der Abfindungszahlung um die noch ausstehende Bruttovergütung eingeräumt (Anlage K 1).

4
Am 28.01.2020 unterzeichneten die Parteien in den Kanzleiräumen des Beklagten unter im Einzelnen streitigen Umständen eine weitere Vergütungsvereinbarung, welche die erste Vereinbarung ersetzte und als Vergütung ein Pauschalhonorar in Höhe von 12.000,00 € brutto vorsah (Anlage B 1). Der Beklagte rechnete infolge mit der Rechtsschutzversicherung des Klägers die gesetzlich nach dem RVG angefallene Vergütung in Höhe von 3.305,82 € ab und verrechnete die vom Arbeitgeber auf sein Anderkonto bezahlte Abfindungsleistung mit seinen restlichen Vergütungsansprüchen aus dem Pauschalhonorar in Höhe von 12.000,00 € brutto. Diese restliche offene Abfindlungsbezahlung in Höhe von 8.694,18 € ist Gegenstand der vom Kläger erhobenen Klage.

5
Mit Endurteil vom 22.04.2021 gab das Landgericht der Klage auf Zahlung von 8.694,18 € zuzüglich Zinsen weit überwiegend statt und begründete dies im Wesentlichen damit, dass der Beklagte vorliegend unter dem Gesichtspunkt von Treu und Glauben verpflichtet gewesen sei, dem Kläger vor Abschluss der (zweiten) Vergütungsvereinbarung über die sich aus der ersten Vergütungsvereinbarung ergebenden finanziellen Folgen und insbesondere darüber aufzuklären, ob nach bestehendem Vergütungsrecht auf ihn überhaupt noch weitere Forderungen zukommen würden. Diese Verpflichtung hätte, so das Landgericht, aufgrund des groben Ungleichgewichts in der Verhandlungsposition zwischen Kläger und Beklagten ungefragt und ohne dass es hierfür einer ausdrücklichen Rückfrage des Klägers bedurft hätte, bestanden. Rechtsfolge dieser Pflichtverletzung des Beklagten sei ein Schadensersatzanspruch aus § 280 Abs. 1 BGB. Der Kläger sei folglich so zu stellen, als sei die Vergütungsvereinbarung nicht abgeschlossen worden. Der Beklagte sei daher verpflichtet, gemäß § 667 BGB die zu Unrecht verrechnete restliche Abfindung an den Kläger zu bezahlen.

6
Hiergegen richtet sich die vom Beklagten mit Schriftsatz vom 10.05.2021 und mit Schriftsatz vom 18.07.2021 auch begründete Berufung, mit der er seinen erstinstanzlichen Klageabweisungsantrag vollumfänglich weiter verfolgt. Der Kläger führt im Wesentlichen aus, die in der ersten Vergütungsvereinbarung enthaltene „Nachverhandlungsklausel“ sei allgemein üblich und würde empfohlen. Seitens des Klägers habe zu keinem Zeitpunkt eine Drucksituation bestanden, die zweite Vergütungsvereinbarung zu unterzeichnen, zudem sei aufgrund der ersten Vergütungsvereinbarung für den Kläger bereits zu erkennen gewesen, dass der Beklagte ein deutlich höheres Honorar anstrebe als gesetzlich geregelt sei. Die vom Landgericht angenommene Aufklärungspflicht über die bis zum Abschluss der zweiten Vergütungsvereinbarung entstandenen Gebühren sehe das Gesetz nicht vor, auch nach Treu und Glauben sei im vorliegenden Fall eine Aufklärungspflicht nicht gegeben.

7
Der Beklagte beantragt:

Abänderung des landgerichtlichen Urteils und Klageabweisung.

8
Der Kläger beantragt:

Zurückweisung der Berufung.

9
Er verteidigt das landgerichtliche Urteil und führt aus, die Klausel in der ersten Vergütungsvereinbarung über die beabsichtigte Nachverhandlung sei bereits irreführend. Darüber hinaus habe dem Kläger zum Zeitpunkt des Abschlusses der zweiten Vergütungsvereinbarung jegliche Information über die angefallene Stundenzahl gefehlt und der Abschluss eines Vergleichs mit einer Abfindungszahlung von 60.000,00 € habe im vorliegenden Fall auch keine besondere anwaltliche Leistung dargestellt. Die Vereinbarung einer Vergütung in Höhe des 3,5-fachen der gesetzlichen Vergütung sei zudem sittenwidrig hoch.

10
Hinsichtlich der Einzelheiten des Sach- und Streitstandes im Berufungsverfahren wird auf die gewechselten Schriftsätze der Parteien sowie das Protokoll der mündlichen Verhandlung vom 02.02.2022 Bezug genommen.

II.

11
Die Berufung des Beklagten erweist sich im Ergebnis als begründet. Mit der vom Landgericht gegebenen Begründung lässt sich ein Schadensersatzanspruch des Klägers infolge der Verletzung einer vertraglichen Aufklärungspflicht jedenfalls im hier vorliegenden Einzelfall nicht begründen. Dies bedeutet indes nicht, dass die Vorgehensweise des Beklagten nicht in anderen Fallkonstellationen einer Sanktionierung unterliegen kann.

12
1. Die zweite Vergütungsvereinbarung zwischen den Parteien vom 28.01.2020 ersetzt die erste Stundenhonorar-Vereinbarung zwischen den Parteien und entspricht der Vorschrift des § 3 a Abs. 1 Satz 1 und 2 RVG in der zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses geltenden Fassung. Die Vergütungsvereinbarung war entsprechend der Vorschrift des RVG in Textform gehalten und als solche bezeichnet. Sie enthielt keine sonstigen Abreden und war auch von der Vollmacht getrennt.

13
2. Inhaltlich ist diese Vergütung nicht zu beanstanden. Eine Herabsetzung der Vergütung nach § 3 a Abs. 2 Satz 1 RVG kommt - ungeachtet der Verpflichtung zur Erholung eines Gutachtens der zuständigen Rechtsanwaltskammer - nicht in Betracht. Auch eine Sittenwidrigkeit nach § 138 Abs. 1 BGB ist nicht gegeben.

14
a) Die Regelung des § 3a Abs. 1 RVG soll den Auftraggeber vor einer unüberlegten, leichtfertigen oder unbewussten Eingehung von solchen Zahlungspflichten schützen, die ihm und darüber hinaus dem Ansehen der Rechtspflege schaden könnten (Toussaint/Toussaint, 51. Auflage 2021, § 3 a RVG, Rn. 17). Eine höhere als die gesetzliche Vergütung einschließlich Auslagen ist hierbei allerdings keineswegs sittenwidrig. Eine zwischen den Parteien eines Anwaltsvertrags vereinbarte Vergütung muss vielmehr unter Berücksichtigung aller Umstände nach Treu und Glauben unangemessen hoch sein (BGH NJW 2010, 1364). Maßgeblich ist weder die Sicht des Auftraggebers noch diejenige des Anwalts, es gilt ein möglichst objektiver Maßstab. Die gesetzliche Vergütung ist hierbei zwar ein Indiz für die Unangemessenheit, trägt den vorgenannten Umständen aber als eine Pauschgebühr oft nicht in ausreichendem Maße Rechnung (Toussaint/Toussaint, § 3 a RVG, Rn. 42). Ausgangspunkt für die gesetzlichen Gebühren im vorliegenden Fall ist die soziale Schutzvorschrift des § 42 Abs. 2 Satz 1 GKG. Danach bemisst sich der Streitwert in arbeitsrechtlichen Kündigungsschutzprozessen nach maximal dem Dreifachen eines Bruttomonatsgehalts, hier unstreitig 3.305,00 €. Das hier in der zweiten Vergütungsvereinbarung zwischen den Parteien vereinbarte Honorar brutto 12.000,00 € stellt mithin das 3,6-fache der gesetzlichen Gebühren des Beklagten dar. Ein auffälliges Missverhältnis besteht allerdings nicht bereits aufgrund dieser 3,6-fachen Überschreitung, da dies - gerade bei Vergütungsvereinbarungen im unteren und mittleren Streitwertbereich - erst angenommen wird, wenn das vertraglich vereinbarte Honorar mehr als das 5-fache der gesetzlichen Vergütung beträgt (BGH AnwBl. 2017, 208; BGH NJW 2005, 2142; OLG München NJW-RR 2012, 1469; Toussaint/Toussaint, § 3 a RVG, Rn. 41 - Stichwort „gesetzliche Vergütung“).

15

b) Nach ständiger Rechtsprechung ist für die Frage, ob ein für eine Sittenwidrigkeit sprechendes Missverhältnis vorliegt, auch der nach dem Anwaltsvertrag geschuldete tatsächliche Aufwand, besondere und Umfang und Schwierigkeit der anwaltlichen Tätigkeit zu berücksichtigen (BGH, NJW 2000, 669). Gerade bei Sachen mit niedrigem oder mittlerem Streitwert kann auch ein Honorar, das die gesetzlichen Gebühren um ein mehrfaches übersteigt, angemessen sein (BGH, NJW-RR 2017, 377, 379). Der Mandant, der geltend macht, die mit dem Anwalt getroffene Vergütungsvereinbarung sei sittenwidrig oder unangemessen hoch und daher nichtig oder herabzusetzen und sich hierbei auf ein auffälliges Missverhältnis zwischen der Leistung des Anwalts und dem vereinbarten Honorar beruft, muss nicht nur dartun, dass die Vergütung die vereinbarten gesetzlichen Gebühren überschreitet (was hier unstreitig ist), sondern zudem darlegen und beweisen, dass nach Umfang und Schwierigkeit der im Rahmen des konkreten Mandates geschuldeten anwaltlichen Tätigkeit objektiv nur eine geringere als die vereinbarte Vergütung marktangemessen ist. Erst wenn auf dieser Grundlage feststeht, dass die versprochene Vergütung das angemessene Honorar deutlich überschreitet, kann ein besonders grobes Missverhältnis vorliegen (BGH NJW-RR 2017, 377, 379). Für die Frage, welche Vergütung im konkreten Fall marktangemessen ist, hat das Gericht alle für und gegen ein auffälliges Missverhältnis zwischen der Leistung des Anwalts und dem vereinbarten Honorar sprechenden Indizien im jeweiligen Einzelfall zu würdigen (BGH, a.a.O.).

16
c) Unter Würdigung aller Umstände des Einzelfalles vermag der Senat eine Unangemessenheit des vereinbarten Honorars in Höhe von brutto 12.000,00 € nicht zu erkennen. Es kann bereits nicht außer Betracht bleiben, dass der Kläger sich bewusst für eine Mandatierung gerade des Beklagten, einen Fachanwalt für Arbeitsrecht, entschieden hat, weil er diesen als „harten Hund“ in einem anderen arbeitsrechtlichen Prozess erlebt hatte. Auch muss berücksichtigt werden, dass das Bruttomonatsgehalt des Klägers von 7.906,00 € ein hohes Gehalt darstellt und die vom Beklagten ausgehandelte Abfindung in Höhe von 60.000,00 € angesichts einer Beschäftigungsdauer des Klägers bei der Firma Geometrics von lediglich drei bis vier Jahren (nach den eigenen Angaben des Klägers im Rahmen seiner Anhörung vor dem Senat am 02.02.2022) eher mehr als das doppelte der üblicherweise zu zahlenden Abfindung bei betriebsbedingten Kündigungen darstellt (üblich ist ein Bruttomonatsgehalt pro Jahr der Beschäftigung). Unberücksichtigt darf im Rahmen der Abwägung auch nicht bleiben, dass der Gebührenanspruch des Rechtsanwalts in Kündigungsschutzprozessen bei der Vertretung von Arbeitnehmern aus § 42 Abs. 2 GKG aus sozialen Gründen gedeckelt ist, um das Verfahren vor den Arbeitsgerichten möglichst günstig zu gestalten (vgl. Toussaint/Elzer, § 42 GKG, Rn. 34).

17
Nach alledem vermag der Senat im Rahmen der Abwägung des hier vorzunehmenden Einzelfalles trotz Vereinbarung des 3,6-fachen der gesetzlichen Gebühren ein auffälliges Verhältnis zwischen Leistung und Gegenleistung nicht festzustellen.

18
3. Auch ein Schadensersatzanspruch aus § 280 Abs. 1 BGB wegen der Verletzung einer (ungefragten) Aufklärungspflicht besteht entgegen der Annahme des Landgerichtes nicht:

19
a) Eine gesetzliche Regelung zur Hinweispflicht des Rechtsanwalts findet sich lediglich in § 49 b Abs. 5 BRAO. Danach hat der Rechtsanwalt vor Übernahme eines Auftrags ungefragt hinzuweisen, wenn sich die zu erhebende Gebühr nach dem Gegenstandswert richtet. Hierum geht es vorliegend aber nicht, da die in der zweiten Vergütungsvereinbarung vereinbarte Pauschalvergütung von brutto 12.000,00 € sich weder nach dem Gegenstand der anwaltlichen Vertretung im Kündigungsschutzprozess richtet noch überhaupt vor Übernahme des Auftrages erfolgte.

20
b) Ungefragt schuldet der Rechtsanwalt in allen anderen Fällen seinem Auftraggeber grundsätzlich keinen solchen Hinweis auf die bisher entstandenen oder noch zu entstehenden Gebühren. Nur auf Verlangen des Auftraggebers hat der Rechtsanwalt die voraussichtliche Höhe seines Entgeltes mitzuteilen (BGH, NJW 1998, 3486, 3487). Allerdings kann sich aus besonderen Umständen des Einzelfalles nach Treu und Glauben (§ 242 BGB) eine Pflicht des Rechtsanwalts ergeben, auch ohne Frage des Auftraggebers diesen über die voraussichtliche Höhe seiner Vergütung zu belehren. Insoweit hat die erforderliche

Gesamtwürdigung zu berücksichtigen einerseits den Schwierigkeitsgrad und Umfang der anwaltlichen Aufgabe, einen etwaig ungewöhnlich hohen Gegenstandswert und sich daraus ergebende hohe Gebühren, die das vom Auftraggeber erstrebte Ziel wirtschaftlich sinnlos machen können, andererseits die Bedeutung der Angelegenheit für den Mandanten sowie dessen Vermögensverhältnisse und Erfahrungen im Umgang mit Rechtsanwälten. Letztlich hängt die anwaltliche Pflicht, den Auftraggeber vor Vertragsschluss über die voraussichtliche Höhe der Vergütung aufzuklären, entscheidend davon ab, ob der Rechtsanwalt nach den Umständen des Einzelfalles ein entsprechendes Aufklärungsbedürfnis erkennen konnte und musste (BGH NJW 1998, 3486, 3487; BGH NJW 1985, 2642, 2643).

21
c) Unter Würdigung dieser Umstände des Einzelfalles vermag der Senat eine letztlich auf Treu und Glauben fußende Aufklärungspflicht über die bisher - aus der ersten Vergütungsvereinbarung - entstandene Vergütung nicht zu erkennen. Die vom Beklagten geleistete Stundenanzahl ist hier schon deshalb irrelevant, weil es sich zum einen nicht um ein Dauermandat handelte, in dem eine monatliche Abrechnung der geleisteten Stunden überhaupt auch nur vereinbart war. Zudem war aus der ersten Vergütungsvereinbarung klar ersichtlich, dass der Mandant und Kläger in jedem Falle eine Vergütung in Höhe der gesetzlichen Vergütung (hier 3.305,82 €) schuldete. Auch der von ihm geschuldete Betrag (€ 12.000,-) war vor Unterschriftsleistung unter die zweite Vergütungsvereinbarung für den Kläger eindeutig und unzweifelhaft ersichtlich. Zwar trägt der Kläger im Ansatz zutreffend vor, dass möglicherweise die Absichtserklärung in der ersten Vergütungsvereinbarung, später eine zweite Vergütungsvereinbarung zu schließen, irreführend war und bei einem rechtlichen Laien subjektiv der Eindruck entstehen konnte, zum Abschluss einer derartigen zweiten Vergütungsvereinbarung verpflichtet zu sein. Das vom Kläger behauptete grobe Ungleichgewicht in der Verhandlungsposition vermag der Senat allerdings in der hier vorliegenden Konstellation nicht zu erkennen. Der Kläger begab sich aus freiwilligen Stücken und nach einer bereits abgeschlossenen Vergütungsvereinbarung in die Kanzleiräume des Beklagten. Zu diesem Zeitpunkt war der Vergleich vor dem Arbeitsgericht mit einer Abfindungszahlung von 60.000,00 € bereits abgeschlossen und der arbeitsgerichtliche Termin aufgehoben. Es bestand daher keinerlei Abhängigkeit des Klägers vom Beklagten insoweit, als dessen Wohlwollen im Hinblick auf die Verhandlungstätigkeit des Beklagten für den Kläger am Verhandlungsergebnis noch etwas geändert hätte. Hinzu kommt - worauf die Berufung zu Recht hinweist - dass es dem Kläger unbenommen und ein Leichtes gewesen wäre, den Beklagten vor Abschluss der zweiten Vereinbarung nach der Höhe der bisher entstandenen Vergütung zu fragen. Auf entsprechendes Verlangen des Klägers wäre der Beklagte verpflichtet gewesen, die bis zu diesem Zeitpunkt entstandene Höhe seines Entgeltes mitzuteilen (siehe BGH a.a.O.). Soweit die Klagepartei meint, der Beklagte habe auf diesem Wege 22 % der Nettoabfindung des Klägers erhalten, sind zum einen hierbei etwaige Steuerrückerstattungen zum Ende des Kalenderjahres 2020 aufgrund der anschließenden Arbeitslosigkeit des Klägers nicht berücksichtigt und zum anderen kann diese Frage nur insoweit eine Rolle spielen, als sie das - oben bereits verneinte - Verhältnis zwischen Leistung und Gegenleistung, nicht aber eine ungeklärte Aufklärungspflicht betrifft.

22
Maßgeblich für die Frage einer Offenbarungspflicht über die bis zur entstandenen Gebühr ist vorliegend, ob der Mandant objektiv die voraussichtlich von ihm zu bezahlende Höhe der Vergütung erkennen konnte. Hierbei kann nicht außer Betracht bleiben, dass dem Kläger bereits aus der ersten Vergütungsvereinbarung (Anlage K 4) aus § 1 deutlich ersichtlich war, dass der Beklagte zu einem späteren Zeitpunkt die Vereinbarung eines Pauschalhonorars anstrebte, das sich am Dreifachen der gesetzlichen Vergütung orientieren sollte und dem Verlauf und den Besonderheiten des Mandats Rechnung tragen wird. Auch wenn letztlich die vereinbarte Pauschalvergütung etwas höher war als das ursprünglich angedachte (hier das 3,6-fache), so hält sich die Vergütungsvereinbarung noch im Wesentlichen im Rahmen des ursprünglich beabsichtigten. Somit konnte und durfte für den Kläger nicht überraschend sein, dass vom Beklagten eine Honorarvereinbarung angestrebt wurde, die deutlich höher war als die gesetzliche Vergütung und möglicherweise auch als die tatsächlich geleistete Stundenzahl. Berücksichtigt man die vom Beklagten ausgehandelte Abfindung, die angesichts der Beschäftigungszeit des Klägers das Doppelte des Üblichen ausmachte sowie die noch drei weiteren Monatsgehälter, die nach dem abgeschlossenen Vergleich vom Arbeitgeber bis Ende Mai 2020 an den Kläger zu bezahlen waren, so ist unter Berücksichtigung dieses „Gesamtpaketes“ die vereinbarte Vergütung auch nicht als wirtschaftlich sinnlos anzusehen. Soweit der Kläger moniert, im Kalendermonat der Zahlung der Abfindung sei ein erheblicher Betrag aus dieser Abfindung zu versteuern gewesen (Nettobetrag unter 40.000,00 €), so wird der Kläger einen nicht

unerheblichen Teil hiervon im Rahmen der Einkommenssteuer 2020 auch unter Berücksichtigung der sich anschließenden Arbeitslosigkeit wieder zurückerhalten haben.

23
Unter Berücksichtigung all dieser Umstände sowie der oben zur Höhe der Vergütung bereits abgehandelten Argumente vermag der Senat eine ungefragte Aufklärungspflicht über die Höhe der bis zum Abschluss der zweiten Vergütungsvereinbarung entstandenen Gebühren nicht zu erkennen. Es wäre dem Kläger - wie ausgeführt - unbenommen gewesen, den Beklagten vor Abschluss der zweiten Vergütungsvereinbarung über die bis zu diesem Zeitpunkt angefallenen Gebühren zu fragen oder die ihm vorgelegte zweite Vergütungsvereinbarung schlicht nicht zu unterzeichnen. Einer Drucksituation unterlag der Kläger aufgrund des zu diesem Zeitpunkt bereits abgeschlossenen arbeitsgerichtlichen Verfahrens und des abgeschlossenen Vergleichs ersichtlich nicht mehr.

24
4. Ob das ursprüngliche Zeithonorar wirksam vereinbart worden ist, mag nach alledem dahinstehen, da die erste Vergütungsvereinbarung durch die zweite ersetzt wurde und daher nicht mehr maßgeblich für die Bemessung des Gebührenanspruchs des Beklagten ist.

III.

25
Die Kostenentscheidung beruht auf § 91 ZPO, die Entscheidung zur vorläufigen Vollstreckbarkeit auf § 708 Nr. 10 ZPO. Der Streitwert des Berufungsverfahrens wurde in Anwendung des § 47 Abs. 1 GKG festgesetzt.