

Legal Tech im Arbeitsrecht

13. HANS-BÖCKLER-FORUM
ZUM ARBEITS- UND SOZIALRECHT
18. Februar 2022

Prof. Dr. Martin Hessler

Geschäftsführender Direktor
des Instituts für Arbeits- und Wirtschaftsrecht und
des Instituts für Anwaltsrecht
Universität zu Köln



Übersicht:

- I. Legal-Tech-Geschäftsmodelle – Überblick
- II. Der Regelungsrahmen des RDG
- III. Der Streitfall „Legal-Tech-Inkasso“
- IV. Stand der Rechtsprechung und Reformüberlegungen
- V. Besondere Rahmenbedingungen im Arbeitsrecht
- VI. Legal-Tech-Angebote für Arbeitnehmer
- VII. Legal-Tech-Angebote für Arbeitgeber
- VIII. Anwendungsbereiche auch im kollektiven Arbeitsrecht?
- IX. Schlussthesen



Legal Tech – Überblick

- Von der verstaubten „Rechtsinformatik“ zum modernen „Legal Tech“
 - Legal Tech: menschliche Rechtsprüfung wird ganz oder teilweise **ersetzt**
- **Nicht:** Digitalisierung juristischer Tätigkeit (digitale Akte, elektron. Rechtsverkehr, Sachverhaltsermittlung, knowledge management)
- Vielzahl anwaltlicher und nicht-anwaltlicher Legal-Tech-Modelle
 - Keine einheitliche berufsrechtliche, rechtspolitische und ökonomische Bewertung
- Vermehrtes Auftreten **nicht-anwaltlicher** Angebote (Plattformen)
 - Liberalisierung des Rechtsdienstleistungsmarkts
 - Rechtsschutzversicherer (Kostenreduzierung), Prozesskostenfinanzierer
- **Anwaltliche** Angebote setzen erhebliche finanzielle Ressourcen voraus
 - Vorteile von größeren, auf Legal Tech spezialisierten Kanzleien



Legal Tech – Bewertung

- Grundsatz: berechtigtes Interesse der Rechtsuchenden an einfacher und kostengünstiger Rechtsverfolgung
 - Rationales Desinteresse bei Streu- und Bagatellschäden
 - Verbesserung von „access to justice“ für finanzschwächere Bürger
- Plattformen eröffnen sachgerechte Möglichkeiten, risikofrei dem Grunde und der Höhe nach unproblematische Rechte außergerichtlich geltend zu machen.
 - Individuelle, weitgehend standardisierte Ansprüche
 - Einfache Rechtsprobleme mit überschaubaren Streitwerten
Beispiele: flightright, Mietminderung (24,76 € im Fall „wenigermiete.de“)
 - Vertragsgeneratoren, z.B. Smartlaw (BGH v. 9.9.21 – I ZR 113/20: zulässig)
- **Durchbruch durch kommerzielle Umsetzbarkeit mithilfe von Erfolgshonoraren!**



Der Rechtsrahmen (RDG 2008)

- Verbot mit Erlaubnisvorbehalt beschränkt auf außergerichtliche entgeltliche Rechtsdienstleistungen (§§ 3, 6 RDG)
- Erlaubnisse ergeben sich aus Berufsgesetzen, insbes. BRAO
- Erlaubnis für Gewerkschaften und AGV für Rechtsdienstleistungen im Zusammenhang mit Berufsausübung (§ 7 RDG) + § 11 Abs. 2 Nr. 4 ArbGG
- RDG: Registrierung bei Inkasso, Rentenberatung, ausländ. Recht (§ 10 RDG)
- Nicht-anwaltliche, kommerzielle Legal-Tech-Dienstleister:
 - Inkassoerlaubnis nach § 10 RDG, sofern Rechtsdienstleistung
 - Keine Rechtsdienstleistung = keine Tätigkeit in konkreten fremden Angelegenheiten, die rechtliche Prüfung im Einzelfall erfordert, § 2 RDG (z. B. Vertragsgeneratoren)
 - Untergeordnete Annextätigkeiten bzw. Nebenleistungen (§ 5 RDG)



Das Geschäftsmodell des Legal-Tech-Inkassos

- Versuch, über registrierte Inkassounternehmen ein Geschäftsmodell zu etablieren, das Rechtsanwälten in doppelter Weise verboten ist
 - § 49b Abs. 2 S. 1 BRAO n.F.: Weitgehendes Verbot von Erfolgshonoraren (Streitwerte über 2000 €); s. aber § 4a Abs. 1 Nr. 2 RVG
 - § 49b Abs. 2 S. 2 BRAO: Verbot der Übernahme des Prozesskostenrisikos des Mandanten im Unterliegensfall.
- Ziel der Einschaltung eines registrierten Inkassounternehmens:
 - Umgehung des strengen anwaltsrechtlichen Berufsrechts
 - Außergerichtliche Einziehung erfolgt allenfalls als rein formaler Zwischenschritt.
- Kein Bezug zum tradierten, vom Gesetzgeber privilegierten Inkasso



Stand der Rechtsprechung – Aufgabe des Anwaltsmonopols

- **BGH (VIII. Senat, NJW 2020, 208, wenigermiete.de/lexfox):**
 - **Kernthese**, der Gesetzgeber des RDG habe umfassend die gerichtliche Durchsetzung **aller Geldforderungen durch Nichtanwälte** erlauben wollen
 - Dass Lexfox erst die Anspruchsvoraussetzungen (Rüge nach § 556g Abs. 2 BGB) schaffen musste, sei unschädlich (bloßes Inkasso einer Geldforderung?)
 - **Offen:** Darf eine Inkassoerlaubnis eingesetzt werden, um die gerichtliche Durchsetzung streitiger Geldforderungen anzubieten?
- **BGH (II. Senat, NJW 2021, 3046, „Air deal“)**
 - Der Inkassobegriff von § 10 Abs. 1 S. 1 Nr. 1, § 2 Abs. 2 S. 1 RDG umfasse Geschäftsmodelle, die ausschließlich oder vorrangig auf eine gerichtliche Durchsetzung von höchststreitigen Forderungen abzielen (sog „Sammelklage-Inkasso“).
- **Rspr. der Instanzgerichte uneinheitlich: jüngst OLG Schleswig v. 22.1.2022**
 - 7 U 130/21: klare Gegenposition zu BGH Air deal.



Erfolgte Reformen

Neufassung des § 2 Abs. 2 RDG (seit 2021):

(2) Rechtsdienstleistung ist, die Einziehung fremder oder zum Zweck der Einziehung auf fremde Rechnung abgetretener Forderungen, wenn die Forderungseinziehung als eigenständiges Geschäft betrieben wird, einschließlich der auf die Einziehung bezogenen rechtlichen Prüfung und Beratung (Inkassodienstleistung).

BT-Drucks 19/30495 S. 14: „... in Fällen, in denen Inkassodienstleister ... eine Forderung für ihre Kunden überhaupt erst schaffen, indem sie für diese ein Rechtsverhältnis gestalteten, (liegt) typischerweise keine Inkassodienstleistung vor.“

Klargestellt: **Kein Inkasso von (originären) Abfindungsansprüchen von AN**



Anstehende Reformen

Koalitionsvertrag 2021, S. 112:

„Wir erweitern den Rechtsrahmen für Legal Tech-Unternehmen, legen für sie klare Qualitäts- und Transparenzanforderungen fest und stärken die Rechtsanwaltschaft, indem wir das Verbot von Erfolgshonoraren modifizieren und das Fremdbesitzverbot prüfen.“

Was damit beabsichtigt ist, bleibt unklar.

Eine weitere Lockerung des Verbots von Erfolgshonoraren gäbe Raum für neue Angebote ohne Einschaltung eines Prozessfinanzierers



Besondere Rahmenbedingungen im Arbeitsrecht

- Hohe außergerichtliche Streitbeilegungsquote (+)
- Hohe Arbeitnehmererfolgsquote in 1. Instanz (+)
- Fast 75 % der Kündigungsschutzverfahren enden durch Vergleich (+)
- Begrenzte Streitwerte, geringer Arbeitsaufwand für Kündigungsschutzklagen (+)
- Hohe Quote von Fachanwältinnen und Fachanwälten (-)
- Keine Kostenerstattung im Urteilsverfahren 1. Instanz (§ 12a Abs. 1 ArbGG) (-)
- Kein Anwaltszwang in erster Instanz § 11 Abs. 1 ArbGG, gilt nicht beim Einzug von zum Inkasso abgetretenen Forderungen (-)
- Wenig standardisierbare Streitigkeiten bei **Geldforderungen** – geringe Ansatzpunkte für „quota litis“-Vereinbarungen (-)
- I.d.R. kein originärer Anspruch auf Abfindungszahlung (Bestandsschutz statt Abfindungsschutz) (-)

Folge: Stark eingeschränkter Anwendungsbereich für Legal-Tech-Inkasso

(-) = Nachteil für nicht-anwaltliche LT-Anbieter = Vorteil für anwaltliche Anbieter



Folgen für Legal-Tech-Angebote

Nicht-anwaltliche Angebote (Kündigung, Aufhebungsvertrag):

- Angebote von Plattformen wie myright.de; Abfindungsheld; kuendigungsheld.de; klugo.de (DEVK); gefeuert.de; conny.de (conny-legal); cleverklagen.de; etc.
- Angebote von Rechtsschutzversicherungen mit dem Ziel der Kostendämpfung durch eigene Streitbeilegung (Jurpartner (Roland); JuraTel (ARAG))

Anwaltliche Angebote:

- Angebote von größeren, auch auf arbeitsrechtliche Beratung ausgerichteten Kanzleien mit entsprechender Finanzkraft (arbeitgebernahe Beratung)
- Wenig Angebote von auf Legal Tech setzenden „Arbeitnehmerkanzleien“ (v.a. Chevalier; rightmart)
 - Geringe Erträge pro Einzelfall, erst die Masse bringt den Erfolg bei geringen Kosten
 - Häufig Zusammenarbeit mit Rechtsschutzversicherungen und Prozesskostenfinanzierern

Soweit ersichtlich bislang keine gezielte, verbreitete Nutzung von Legal Tech durch Gewerkschaften, Rechtsschutz GmbH und AGV



Kommerzielle Legal-Tech-Angebote für Arbeitnehmer

- Kaum Gestaltungsmöglichkeiten beim **Abschluss des Arbeitsvertrags (Check auf atypische Klauseln)**
- Dienstleistungen im Bereich AGB-Klauselkontrolle spielen beim Abschluss des Arbeitsvertrags für ArbN geringe Rolle
- Geringer Anteil standardisierter Rechtsprobleme im lfd. Arbeitsverhältnis
 - Zeugnis prüfen und entschlüsseln lassen
 - Abmahnung auf Mängel prüfen
 - Urlaubsansprüche, etwa bei Krankheit und sonstigen Arbeitsausfällen (Kurzarbeit Null etc)
 - Lohnabrechnung prüfen
- Hauptanwendungsfälle liegen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses
 - Kündigung auf Mängel prüfen
 - Abfindungsrechner
 - Aufhebungsvertrag prüfen
- **Alles dreht sich um die Abfindung:** Anknüpfung für quota litis-Vereinbarungen



Legal-Tech-Angebote: Risiken für Arbeitnehmer

- Quota litis-Angebote von Prozessfinanzierern problematisch:
 - Vorteil der Freistellung von Prozess- und Anwaltskosten sinkt bei längerer Betriebszugehörigkeit aufgrund des gleichbleibenden Gegenstandswertes (3 Monatsgehälter)
Beispiel 1: Monatsgehalt 4.000,00 Euro; 3 Jahre Betriebszugehörigkeit (Anwaltskosten: 2797,00 Euro; Abfindung 6.000,00 Euro, verbleiben 3.203,00, bei 30 % quota litis 4.200,00 Euro
= Vorteil gegenüber RVG-Anwaltsmandat: 997,00 Euro
 - Nachteil gegenüber RVG-Anwaltsmandat: 5.603,00 Euro
 - Seriös nur bei Deckelung des Streitanteils des Anbieters
- Nur begrenzte Automatisierbarkeit der Entscheidungsfindung
 - Sozialversicherungsrechtliche und steuerrechtliche Fragen erfordern individuelle Prüfung
 - Aufklärungsbedarf über eventuelle Sperrzeiten



Legal-Tech-Angebote für Arbeitgeber

- Wenig Raum für Erfolgshonorare/Prozessfinanzierung
- Meist wenig anspruchsvolle Angebote, die eher den Charakter von Check-Listen haben

Beispiele:

- BAG-konforme Klauselgestaltung für Arbeitsverträge (Vertragsgenerator)
- Gestaltung von „on-site“ Werk- und Dienstverträgen (Vermeidung von Zeitarbeit)
- Vermeidung von Scheinselbstständigkeit bei Soloselbstständigen
- **Soziale Auswahl bei betriebsbedingten Massenkündigungen**
- Vertragsgeneratoren für Aufhebungsverträge



Legal-Tech-Angebote im kollektiven Arbeitsrecht?

- Kaum standardisierte Rechtsprobleme im kollektiven Arbeitsrecht
- Geringe finanzielle Anreize für Legal-Tech-Anbieter
- Kein Anwendungsbereich bei **Unternehmensmitbestimmung**
- Kaum Anwendungsbereiche im **Tarifrecht** – individuelle Ansprüche
 - Vertragsgenerator für Firmentarifverträge?
- Sinnvolle Erleichterung der Betriebsrats-/Personalratsarbeit in Großbetrieben
 - Tools zur Vereinfachung der Betriebsratsarbeit bei Massenfällen
 - Vorteile von Softwareprogrammen bei Einstellungen, betriebsbedingten Kündigungen
- **Gründung von Betriebsräten**
 - Einfache Anleitungen zur Absenkung der Hemmschwelle
 - „Sie wollen einen Betriebsrat gründen? Wir beraten Sie!“
 - Denkbare Angebote, aber finanziell für Anbieter wenig attraktiv
- Gewerkschaftliche Mitgliederwerbung über Legal-Tech-Angebote?



Schlussthesen

- Angebote im Arbeitsrecht sind überwiegend kommerzgetrieben.
- Für das finanziell attraktive Legal-Tech-Inkasso bestehen mangels standardisierbarer Geldforderungen begrenzte Einsatzmöglichkeiten
- Überschaubarer Wettbewerb durch nicht-anwaltliche Anbieter
- Raum besteht für Vertragsgeneratoren und nicht kommerzielle Angebote für Arbeitnehmer und Betriebsräte
 - Erleichterung der Betriebsratsarbeit in größeren Betrieben
- **Anwaltliche Angebote für Arbeitnehmer** werden durch das Verbot von Erfolgshonoraren stark eingeschränkt und erfordern die Einschaltung von Prozessfinanzierern.
- Für die **anwaltliche Arbeitgeberberatung** lassen sich – für bestimmte Rechtsgebiete – interessante LT-tools entwickeln

