

# Legal Tech im Arbeitsrecht

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

**Prof. Dr. Martin Hensler**

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:** flihtright, 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 Annex Tätigkeiten 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](http://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 gestalten, (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 Gegenstandwertes (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)**
  - Beispiel 2:** Sie oben, aber 14 Jahre Betriebszugehörigkeit (Anwaltskosten: 2797,00 Euro; Abfindung 28.000,00 Euro, verbleiben 25.203,00, bei 30 % Quota litis nur 19.600,00 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

