

„Abfindungsinkasso“ durch Legal Tech

(K)ein RDG-konformes Geschäftsmodell?

Dr. Jens Jensen | Fachanwalt für Arbeitsrecht | backup.legal

27. Februar 2020

LR 2020, Seiten 17 bis 24 (insgesamt 8 Seiten)

Legal Tech ist dieser Tage in aller Munde. Wenige Wochen, nachdem der BGH das Geschäftsmodell www.wenigermiete.de der LexFox GmbH für „noch“ von einer Inkassolizenz gedeckt und damit für RDG-konform gehalten hat, blies der Financialright Claims GmbH der Sturm ins Gesicht, als das LG München I deren Aktivlegitimation mit der Begründung verneinte, dass die Abtretung von Ansprüchen von im LKW-Kartell geschädigten Spediteuren nach § 134 BGB wegen RDG-Widrigkeit des Geschäftsmodells nichtig ist.¹ 1

Vor dem Hintergrund dieser großen Entwicklungen, welche die Experten und Gerichte voraussichtlich noch für geraume Zeit beschäftigen werden, erscheint der Gegenstand dieses Beitrags vergleichsweise harmlos, obwohl er es nicht weniger in sich hat. Konkret geht es darum, dass die Legal-Tech-Welt einen weiteren, lukrativen Geschäftsbereich identifiziert und auch schon teilweise besetzt hat, nämlich das Geschäft mit Abfindungen gekündigter Arbeitnehmer. Diese Tätigkeit wird im Folgenden als „Abfindungsinkasso“ bezeichnet, wohlwissend allerdings, dass nicht alle Anbieter überhaupt über eine Inkassolizenz nach § 10 RDG verfügen und dass es sich in Wahrheit um gar kein Inkasso handelt, wie im Weiteren zu zeigen sein wird. 2

I. Einleitung

Soweit ersichtlich, bieten bislang die LexFox GmbH mit www.mehrabfindung.de, die Legal Hero GmbH mit www.abfindungsheld.de und die financialright GmbH mit www.myright.de von Kündigungen betroffenen Arbeitnehmern ihre Dienste an. Konkret geht es darum, dass diese Legal-Tech-Unternehmen, von denen aktuell die Legal Hero GmbH als einzige über keine Inkassolizenz nach § 10 RDG verfügt, anbieten, außergerichtlich oder gerichtlich gegen arbeitgeberseitige Kündigungen mit dem Ziel vorzugehen, für ihre Mandanten eine Abfindung herauszuschlagen, von der der 3

¹ Urteil vom 07.02.2020 – 37 O 18934/17, bislang noch nicht veröffentlicht.

betreffende Anbieter regelmäßig ca. 30 Prozent als Erfolgshonorar einstreicht. Für den gekündigten Arbeitnehmer ist dies alles mit keinerlei finanziellen Risiken verbunden, er muss weder für die Kosten der einzuschaltenden Rechtsanwälte noch für Gerichtskosten aufkommen und zwar auch nicht im Falle eines Unterliegens in dem wohl regelmäßig zu führenden Kündigungsschutzprozess.

Gemeinsam ist dem sich in Nuancen sehr wohl unterscheidenden Angebot der vorgenannten Dienstleister, dass diese zwar Vertragspartner des gekündigten Arbeitnehmers werden, diesem aber abverlangen, vom Dienstleister eingeschaltete Vertragsanwälte formal selbst zu mandatieren und zu bevollmächtigen. Ihr Honorar erhalten diese Anwälte gleichwohl von den Dienstleistern. 4

Die Notwendigkeit für diesen Schritt liegt auf der Hand, kann sich ein von Kündigung betroffener Arbeitnehmer im erstinstanzlichen arbeitsgerichtlichen Prozess – abgesehen von der Selbstvertretung – doch nur durch einen Rechtsanwalt oder einen der in § 11 Abs. 2 Satz 2 ArbGG abschließend genannten Bevollmächtigten vertreten lassen. Würde ein nichtanwaltlicher Legal-Tech-Anbieter als Bevollmächtigter im Prozess in Erscheinung treten, würde er umgehend nach § 11 Abs. 3 ArbGG als nicht vertretungsbefugt zurückgewiesen werden. Insoweit bestehen unmittelbare Parallelen zum Zivilprozess, für den § 79 Abs. 2 und 3 ZPO im Ergebnis dasselbe vorsieht.

Obwohl das Geschäftsmodell des Abfindungssinkassos bislang, soweit ersichtlich, nur von Unternehmen der Legal-Tech-Branche angeboten wird, darf dies nicht darüber hinwegtäuschen, dass das Abfindungssinkasso an sich ein analoger Vorgang ist. Zwar können einer Beauftragung regelmäßig Chatbots bzw. Algorithmen vorgeschaltet sein, die herausfinden sollen, ob in einem Kündigungsfall wirtschaftlich „Musik“ spielen könnte. Der eigentliche Weg zur angestrebten Abfindung wird dagegen aber weder automatisiert noch digital sein: Es steht zu vermuten, dass mit dem Arbeitgeber zunächst schriftlich oder telefonisch Kontakt zwecks Abschlusses eines außergerichtlichen Vergleichs aufgenommen wird, der mit Blick auf die dreiwöchige Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage² dann oftmals in einem arbeitsgerichtlichen Verfahren münden wird, in welchem stattdessen dann ein Abfindungsvergleich angestrebt wird. 5

II. Schweigen der Anwaltskammern

Bislang ist nach Kenntnis des Verfassers keine Rechtsanwaltskammer gegen eines der vorgenannten Angebote vorgegangen. Das Geschäftsmodell wird, wie ein Telefonat ergab, jedenfalls von der RAK Berlin bislang als eine RDG-konforme bzw. RDG-irrelevante Prozessfinanzierung angesehen, zumal, soweit prozessiert werden muss, dies durch Rechtsanwälte geschieht, aber eben nicht durch die Legal-Tech-Dienstleister selbst. Alles prima also – oder doch nicht? 6

² Vgl. § 4 Satz 1 KSchG.

III. Bielefelder Anwaltsverein vs. Legal Hero GmbH

Erste Zweifel, ob das hier in Rede stehende Geschäftsmodell rechtlich belastbar ist, ergeben sich aus einer einstweiligen Verfügung, die der Anwaltsverein Bielefeld gegen die Legal Hero GmbH erwirkt hatte.³ Gegenstand des Verfahrens war ein inzwischen größtenteils wieder von der Legal Hero GmbH eingestelltes Geschäftsmodell, welches die Zahlung einer Sofortabfindung an einen von Kündigung betroffenen Arbeitnehmer in Höhe von bis zu EUR 25.000 vorsah, sofern der Arbeitnehmer seine Abfindungsansprüche an die Legal Hero GmbH abtrat. Der Bielefelder Anwaltsverein warf der Legal Hero GmbH verschiedentliche Verstöße gegen das Wettbewerbsrecht vor und war damit auch zum allergrößten Teil erfolgreich. Ein Widerspruch der Legal Hero GmbH gegen den Beschluss vor dem LG Bielefeld blieb erfolglos.⁴ Ein gegen das Urteil eingelegtes Berufungsverfahren ist in den einschlägigen Datenbanken nicht dokumentiert.

7

Um die höchst interessante Frage nach der Zulässigkeit des Geschäftsmodells im Licht des RDG ging es in dem Verfahren nicht bzw. wurde diese nicht problematisiert.

IV. Besonderheiten des Arbeitsrechts

Was das Geschäftsmodell des Abfindungssinkassos besonders macht, ist, dass ein Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung höchstpersönlich zu erbringen hat⁵ und im Kündigungsfalle demgemäß eine Geltendmachung der Unwirksamkeit einer Kündigung genauso wie ein eventuelles Recht auf Weiterbeschäftigung stets beim Arbeitnehmer verbleiben. Dieser kann sich zwar in Verhandlungen mit seinem Arbeitgeber bzw. im Rahmen eines Kündigungsschutzprozesses anwaltlich vertreten lassen, in Bezug auf die Aktivlegitimation kommt es aber stets auf die Person des Arbeitnehmers an. Aus diesem Grunde ist es für das Geschäftsmodell des Abfindungssinkassos alternativlos, dass im Außenverhältnis eine Beauftragung und Bevollmächtigung der Vertragsanwälte durch den gekündigten Arbeitnehmer zu erfolgen hat, auch wenn die Vertragsanwälte im Innenverhältnis von dem Dienstleister bezahlt werden mögen. Anderenfalls liefe der gekündigte Arbeitnehmer wie bereits dargestellt nämlich Gefahr, im Kündigungsschutzprozess nicht ordnungsgemäß vertreten zu sein.

8

Während der vorgenannte Aspekt bei isolierter Betrachtung vielleicht nur Aussagen darüber zulässt, welchen prozessrechtlichen Zwängen das Abfindungssinkasso unterliegt, gewinnt er in Zusammenschau mit der nachfolgenden, weiteren Besonderheit des Arbeitsrechts nach diesseitiger Auffassung auch RDG-Relevanz, nämlich dass die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses nur in wenigen Sonderkonstellationen von Gesetzes wegen in einer Abfindung mündet.

9

³LG Bielefeld, Beschluss vom 01.08.2017 – 15 O 67/17, BeckRS 2017, 135092.

⁴ LG Bielefeld, Urteil vom 12.12.2017 – 15 O 67/17, MMR 2018, S. 549.

⁵ Vgl. nur Müller-Glöge in: MüKo BGB, 8. Aufl. 2020, § 613 Rdnr. 6 m.w.N.

Zu nennen wäre hier zunächst ein Kündigungsausspruch unter gleichzeitigem Angebot einer Abfindung, die von der Nichterhebung einer Kündigungsschutzklage abhängt (§ 1a KSchG). Daneben gibt es auch den Fall, dass eine materiell unwirksame Kündigung infolge eines Auflösungsantrags in einer Beendigung des Anstellungsverhältnisses unter einer Abfindungszahlung gemäß § 10 KSchG mündet. Die Voraussetzungen eines solchen Auflösungsantrags sind in Bezug auf normale Arbeitnehmer in § 9 KSchG geregelt, dessen Voraussetzungen so gut wie nie vorliegen⁶, in Bezug auf leitende Angestellte in § 14 Abs. 2 Satz 2 KSchG sowie in Bezug auf Hochverdiener in der Bankenbranche in § 25a Abs. 5a KWG.⁷ Gemeinsam ist allen vier Fallgruppen vor allem ihr Seltenheitswert.

In allen anderen Fällen, die auch die Masse der bei den Legal-Tech-Anbietern anlandenden Fälle ausmachen wird, sieht § 4 Satz 1 KSchG vor, dass im Falle einer unwirksamen Kündigung das Anstellungsverhältnis fortzuführen ist und im Falle einer wirksamen Kündigung das Anstellungsverhältnis ohne Abfindung endet.⁸

Nur vor diesem Hintergrund ist es zu verstehen, warum Arbeitgeber im Kündigungsfalle regelmäßig doch das Portemonnaie öffnen und eine Abfindungszahlung anbieten, mit der sich der Arbeitgeber im Wege eines gerichtlichen oder außergerichtlichen Vergleichs Rechtssicherheit in Bezug auf die durch Kündigung intendierte Beendigung des Anstellungsverhältnisses erkauft.

Mit dem bloßen Anruf beim Arbeitgeber, ob dieser nicht zwecks Vermeidung einer Kündigungsschutzklage außergerichtlich vor Ablauf der dreiwöchigen Klagefrist noch schnell eine Abfindung zahlt, wird ein Legal-Tech-Unternehmen nach praktischen Erfahrungen aber genauso wenig weiterkommen wie ein zu diesem Zeitpunkt eventuell schon eingeschalteter Vertragsanwalt. Zwar weist § 1 Abs. 2 Satz 4 KSchG in Bezug auf Kündigungen außerhalb von Kleinbetrieben eine umfassende Darlegungs- und Beweislast für die Wirksamkeit einer Kündigung dem Arbeitgeber zu; dieser wird aber nur wegen des Bestehens einer für ihn ungünstigen Beweislast gleichsam auf Zuruf kaum eine Abfindung anbieten. Eine außergerichtliche Ansprache des Arbeitgebers macht vielmehr nur Sinn, nachdem der Sachverhalt erfasst und mögliche Kündigungsgründe konkret identifiziert und herausgearbeitet worden sind, was unproblematisch bereits eine Rechtsdienstleistung darstellt, die in § 2 Abs. 1 RDG als jede Tätigkeit in konkreten fremden Angelegenheiten definiert ist, sobald sie eine rechtliche Prüfung des Einzelfalls erfordert. Ob es sich mit Blick auf die in § 1 Abs. 2 Satz 4 KSchG angeordnete

⁶ Vgl. Kiel in: Erfurter Kommentar, 20. Aufl. 2020, § 9 KSchG Rdnr. 9 m.w.N.

⁷ Zu Letzteren siehe Jensen, BB 2019, Heft 12, Umschlagteil, Seite I.

⁸ Als einzig relevante Ausnahme sei hier der guten Ordnung die ebenfalls eher seltene Konstellation genannt, dass eine Kündigung unter den Geltungsbereich eines Sozialplans fällt, der im Falle der betriebsbedingten Kündigung eine Abfindungszahlung vorsieht. Das Geschäftspotential dieser Fallgruppe ist aber überschaubar, weil hier nicht um eine Abfindung gekämpft werden muss – es sei denn, dass das Ziel eine Abfindung oberhalb des Sozialplanniveaus ist (siehe dazu Biebl in: Ascheid/Preis/Schmidt, Kündigungsrecht, § 9 KSchG Rdnr. 115ff.).

Beweislastverteilung um eine einfache oder schwierige Rechtsfrage handelt, ist dabei unerheblich.⁹

All dies ist für Zwecke des RDG zunächst insofern relevant, als sich das Geschäftsmodell des Abfindungsinkassos nicht auf eine eventuell vorhandene Inkassolizenz stützen lässt, weil Inkasso gemäß § 2 Abs. 2 RDG das Bestehen eines Anspruchs in Gestalt einer Forderung voraussetzt.¹⁰ Abgesehen von den oben dargestellten Ausnahmekonstellationen existiert nach geltender Gesetzeslage im Kündigungsfall aber überhaupt kein Anspruch des Arbeitnehmers auf eine Abfindung, der von Legal-Tech-Unternehmen eingetrieben oder an diese abgetreten werden könnte. Richtig ist vielmehr, dass das Geschäftsmodell des Abfindungsinkassos auf die Begründung eines Abfindungsanspruchs gerichtet ist, die über den Abschluss eines gerichtlichen oder außergerichtlichen Vergleichs mit dem Arbeitgeber erfolgt. Inkasso im Sinne von § 2 Abs. 2 RDG ist dies natürlich nicht.

14

Wenn ein Abfindungsinkasso schon kein Inkasso im Sinne des RDG ist, dann ist das Bestehen einer Inkassolizenz gemäß § 10 Abs. 1 Nr. 1 RDG zwangsläufig unerheblich. Das Geschäftsmodell des Abfindungsinkassos kann damit nur mit Blick auf das RDG zulässig sein, wenn es lediglich eine Prozessfinanzierung darstellt. Die entscheidende Frage ist damit, wie sich eine zulässige Prozessfinanzierung und die Erbringung von (erlaubnispflichtigen) Rechtsdienstleistungen voneinander abgrenzen lässt.

15

V. Abgrenzung zwischen Prozessfinanzierung und Rechtsdienstleistung

Insoweit hilft der Begriff des Inkassos weiter. Für Inkasso ist nämlich typisch, dass ein Inkassounternehmen zunächst versucht, die Ansprüche außergerichtlich geltend zu machen. Bleibt dies erfolglos, beauftragt das Inkassounternehmen Rechtsanwälte für die Durchführung des Klageverfahrens.¹¹ In aller Regel bedient sich ein Inkassounternehmen dabei der Hilfe von selbst ausgesuchten Anwälten, schließlich werden diese vom Inkassounternehmen auch vergütet.

16

In Abgrenzung dazu hat ein Prozessfinanzierer mit der Auswahl von Anwälten, die mit der Durchsetzung der finanzierten Ansprüche betraut werden, typischerweise nichts zu tun. Dies soll freilich nicht darüber hinwegtäuschen, dass ein Prozessfinanzierer sehr wohl ein erhebliches Interesse daran hat, dass die von ihm finanzierte Durchsetzung von Ansprüchen am Ende auch von Erfolg gekrönt ist. In diesem Zusammenhang sei der Vollständigkeit halber angemerkt, dass das Geschäftsmodell des Abfindungsinkassos notwendigerweise auf einen Vergleichsabschluss abzielt, infolgedessen im arbeitsgerichtlichen Verfahren in der betreffenden Instanz noch nicht einmal

17

⁹ Vgl. nur BGH, Urteil vom 14.01.2016 – I ZR 107/14, NJW-RR 2016, S. 1056.

¹⁰ Kilian, NJW 2019, S. 1401 (1404).

¹¹ Vgl. nur Hartung, AnwBl. 2019, S. 353 (354).

Gerichtskosten ausgelöst werden.¹² Im erstinstanzlichen Arbeitsgerichtsverfahren trägt jede Partei ohnehin stets ihre eigenen Anwaltskosten unabhängig von einem Obsiegen bzw. Unterliegen.¹³

Wenn Abfindungssinkasso lediglich eine Prozessfinanzierung sein soll, drängt sich die Frage auf, wieso es dann trotzdem regelmäßig zu einer inkassotypischen Einschaltung von Vertragsanwälten der Legal-Tech-Anbieter kommt. Der Begriff „Vertragsanwalt“ legt dabei nahe, dass zwischen dem Legal-Tech-Unternehmen und den jeweiligen Anwälten vertragliche Beziehungen bestehen, von denen es interessant wäre, ihren Inhalt zu erfahren. Weil die Anbieter des Abfindungssinkassos nur Geld verdienen, wenn auch eine Abfindung fließt, wird man vermuten dürfen, dass sich das Ziel der Erreichung eines Abfindungsvergleichs auch in den Vereinbarungen zwischen den Legal-Tech-Unternehmen mit ihren Vertragsanwälten niederschlägt. 18

Unabhängig von dem Inhalt solcher Vereinbarungen spricht bereits der bloße Umstand, dass das Beratungsziel der Vertragsanwälte mit dem Geschäftsziel der Legal-Tech-Anbieter synchronisiert ist, klar dafür, dass ein von einem Legal-Tech-Unternehmen vorausgewählter und auch vergüteter Rechtsanwalt trotz formaler Beauftragung und Bevollmächtigung durch den gekündigten Arbeitnehmer als Erfüllungsgehilfe des Legal-Tech-Unternehmens anzusehen ist. Eine solche materielle Betrachtungsweise, die auch in Bezug auf das Geschäftsmodell des Abfindungssinkassos geboten ist, hat der BGH in Bezug auf vergleichbare Konstellationen ausdrücklich anerkannt.¹⁴ 19

Ist ein Vertragsanwalt aber lediglich als Erfüllungsgehilfe des Legal-Tech-Unternehmens anzusehen, dann sind die vom Vertragsanwalt vordergründig gegenüber einem gekündigten Arbeitnehmer erbrachten Rechtsdienstleistungen dem Legal-Tech-Unternehmen als eigene Leistungen an den gekündigten Arbeitnehmer zuzurechnen.¹⁵ 20

VI. Konsequenzen

Erbringt ein Legal-Tech-Unternehmen Rechtsdienstleistungen selbst oder sind von Vertragsanwälten erbrachte Rechtsdienstleistungen dem Legal-Tech-Unternehmen zuzurechnen, dann führt dies aus den nachfolgenden Gründen zwangsläufig zu einer RDG-Widrigkeit des Geschäftsmodells des Abfindungssinkassos, nachdem es auf eine 21

¹² Vgl. Vorbemerkung 8 der Anlage 1 zum GKG.

¹³ Vgl. § 12a Abs. 1 Satz 1 ArbGG.

¹⁴ Vgl. BGH, Urteil vom 29.07.2009 - I ZR 166/06, NJW 2009, S. 3242 (Rdnr. 26).

¹⁵ Feinsinnige Überlegungen zur Abgrenzung zwischen Inkasso und Prozessfinanzierung sowie zur Zurechnung von Rechtsdienstleistungen dürften sich ohnehin erübrigen, wenn ein Legal-Tech-Dienstleister wie tatsächlich geschehen mit einem Slogan etwa wie folgt wirbt: „Lassen Sie uns Ihre Ansprüche durchsetzen.“ Dass hier Rechtsdienstleistungen jemand anderes als das Legal-Tech-Unternehmen selbst erbringt, lässt sich kaum vertreten.

eventuell vorhandene Inkassoerlaubnis nach § 10 RDG wie oben bereits dargelegt nicht ankommt.

VII. § 5 Abs. 1 RDG als letzter Ausweg?

Es verbleibt damit einzig und allein § 5 Abs. 1 RDG als Rechtfertigungsgrundlage, der voraussetzt, dass es eine wirtschaftliche Hauptleistung gibt, zu der die zu erbringenden Rechtsdienstleistungen nur Nebenleistungen sind. 22

Aus Sicht des gekündigten Arbeitnehmers ist die Verschaffung einer Abfindung – also die Erbringung von Rechtsdienstleistungen – zunächst wohl klar die Hauptleistung, bestenfalls stehen Rechtsdienstleistungen und Prozessfinanzierung gleichrangig nebeneinander. Selbst wenn die Prozessfinanzierung als Hauptleistung eingeordnet werden würde, fehlt es an dem für Zwecke des § 5 Abs. 1 RDG ebenfalls erforderlichen sachlichen Zusammenhang, weil die Rechtsdienstleistung auch isoliert erbracht werden kann.¹⁶ Für Letzteres ist die vorgesehene Einschaltung von Vertragsanwälten wohl der beste Beleg. Eine Rechtfertigung scheitert ohnehin auch deshalb, weil Rechtsdienstleistungen nicht als zulässige Nebenleistungen angesehen werden können, wenn komplexe rechtliche Überlegungen notwendig sind¹⁷, was bei Kündigungen regelmäßig der Fall ist. 23

Noch viel bessere Gründe sprechen allerdings dafür, dass § 5 Abs. 1 RDG als Rechtfertigungstatbestand beim Abfindungsininkasso überhaupt nicht einschlägig ist, weil Rechtsdienstleistungen Teil des Gesamtpakets der entgeltlichen Hauptleistung sind.¹⁸ Dies wird vorliegend wohl ohne Weiteres bejaht werden können. 24

VIII. Fazit

Es spricht viel dafür, dass das Geschäftsmodell des Abfindungsininkassos durch nichtanwaltliche Marktteilnehmer bzw. durch Legal-Tech-Dienstleister jedenfalls in seiner jetzigen Form wegen Verstoßes gegen § 3 RDG rechtswidrig ist. Ist dies zutreffend, können seine Anbieter erfolgreich über §§ 3 Abs. 1, 3a UWG auf Unterlassung des Angebots und der Erbringung von Abfindungsininkasso verklagt werden.¹⁹ 25

Es bleibt mit Spannung abzuwarten, in welche Richtung sich die mit diesem Beitrag angestoßene Diskussion entwickelt. Nicht auszuschließen ist auch, dass eine Neubewertung des Geschäftsmodells des Abfindungsininkassos notwendig ist, nämlich 26

¹⁶ BGH, Urteil vom 04.11.2010 – I ZR 118/09, GRUR 2011, S. 539.

¹⁷ Kleine-Cosack, AnwBl 2017, S. 702 (710).

¹⁸ Remmert, BRAK-Mitt. 2019, S. 219 (226).

¹⁹ Vgl. BGH, Urteil vom 14.01.2016 – I ZR 107/14, NJW-RR 2016, S. 1056.

wenn es zu einer Novellierung des anwaltlichen Berufsrechts bzw. zu einer Novelle des RDG kommt.

Welche Implikationen ein Abfindungssinkasso durch Legal-Tech-Anbieter auf die rechtliche und taktische Position eines gekündigten Arbeitnehmers hat, wurde in diesem Beitrag genauso wenig behandelt wie die Frage, ob dem Geschäftsmodell strukturell nicht sogar die Gefahr eines Parteiverrats der Vertragsanwälte an den gekündigten Arbeitnehmern immanent ist. Letzteres drängt sich nahezu auf, verdienen die Legal-Tech-Unternehmen doch nur Geld, wenn auch eine Abfindung fließt, was notwendigerweise einen Vergleichsabschluss mit dem Arbeitgeber und damit ein entsprechend tendenziöses Agieren der Vertragsanwälte voraussetzt. Weiß ein Arbeitgeber, dass hinter der Kündigungsschutzklage eines gekündigten Arbeitnehmers ein Legal-Tech-Anbieter steht, kann er sich darauf einstellen, dass es im Endeffekt nur ums Geld geht, nicht aber um eine potentielle Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers bzw. um eine Fortführung des Anstellungsverhältnisses. Wer die Vertragsanwälte der Legal-Tech-Anbieter sind, wird deshalb wohl ein Geschäftsgeheimnis sein, das so wohlbehütet ist wie die Dotierung der Streikkasse einer Gewerkschaft. Vertrauenserweckend ist diese Facette des Geschäftsmodells des Abfindungssinkassos eher nicht.

27