Newsletter

BPL RECHTSANWÄLTE



Sehr geehrte Damen und Herren,
hiermit übersenden wir Ihnen unseren aktuellen Newsletter Oktober - November 2026.
Wie gewohnt erhalten Sie wichtige Entscheidungen aus der Rechtsprechung und praxisnahe Fälle.

Mit freundlichen Grüßen
Ihre bpl Rechtsanwälte

BAG: Fehlerhafte KI-generierte Schriftsätze können zur Unzulässigkeit von Rechtsmitteln führen

Das BAG verdeutlicht, dass ungeprüfte KI-generierte Schriftsätze erhebliche prozessuale Folgen haben können. Auch Arbeitgeber sollten beim KI-Einsatz in arbeitsrechtlichen Angelegenheiten auf eine sorgfältige Ergebniskontrolle achten.

BAG begrenzt Auskunftsanspruch von Arbeitgebern über Bewerbungsbemühungen nach unwirksamer Kündigung

Die BAG Entscheidung konkretisiert, welche Informationen Arbeitgeber verlangen können und welche Darlegungspflichten im Annahmeverzugsprozess gelten.

BAG: Zeugnisvereinbarungen in gerichtlichen Vergleichen sind grundsätzlich vollstreckbar

Das BAG stellt klar, dass Zeugnisvereinbarungen in gerichtlichen Vergleichen grundsätzlich vollstreckbar sind. Arbeitgeber dürfen jedoch von einem Zeugnisentwurf abweichen, wenn dieser gegen die Grundsätze der Zeugniswahrheit oder Zeugnisklarheit verstößt.

Bundesarbeitsgericht: Fehlerhafte KI-generierte Schriftsätze können zur Unzulässigkeit von Rechtsmitteln führen

BAG, Beschluss vom 30.09.2026 (Az. 2 AZN 339/26)

Der Einsatz künstlicher Intelligenz (KI) in der juristischen Praxis bietet erhebliche Effizienzpotenziale, birgt jedoch auch rechtliche Risiken.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat mit Beschluss vom 30. September 2026 eine Nichtzulassungsbeschwerde unter anderem deshalb als unzulässig verworfen, weil die Beschwerdebegründung mehrere nicht existierende oder inhaltlich falsch wiedergegebene Gerichtsentscheidungen enthielt.

Nach Auffassung des Gerichts deuteten diese Fehler darauf hin, dass der Prozessbevollmächtigte den Schriftsatz nicht eigenständig geprüft habe. Die Entscheidung verdeutlicht die Bedeutung einer sorgfältigen Ergebniskontrolle beim Einsatz von KI – auch für Arbeitgeber.

Fehlerhafte Fundstellen und ungewöhnliche Formatierung

Dem Beschluss lag ein arbeitsgerichtliches Verfahren zugrunde, in dem die Klägerin gegen die Nichtzulassung der Revision durch das Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg vorgehen wollte. Ihr Prozessbevollmächtigter reichte hierzu eine signierte Beschwerdebegründung über das besondere elektronische Anwaltspostfach ein.

Der Schriftsatz wies jedoch zahlreiche Auffälligkeiten auf. Neben einer ungewöhnlichen Formatierung und unüblichen juristischen Formulierungen enthielt er mehrere fehlerhafte Rechtsprechungsnachweise. Vier der zitierten Entscheidungen existierten nicht, drei weiteren wurde ein unzutreffender Inhalt zugeschrieben.

Das BAG wertete diese Umstände als deutliche Anhaltspunkte dafür, dass der Prozessbevollmächtigte die Beschwerdebegründung weder selbst verfasst noch in der gebotenen Weise überprüft habe.

BAG: Eigenverantwortliche Prüfung unverzichtbar

Nach § 11 Abs. 4 Satz 1 Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG) besteht vor dem BAG grundsätzlich Anwaltszwang. Ein eingereichter Schriftsatz muss daher auf der eigenverantwortlichen geistigen Arbeit eines postulationsfähigen Prozessbevollmächtigten beruhen. Wird ein Schriftsatz durch Dritte erstellt, muss der Prozessbevollmächtigte diesen zumindest selbstständig prüfen und die volle Verantwortung für seinen Inhalt übernehmen.

Hierfür genügt grundsätzlich die anwaltliche Unterschrift. Etwas anderes gilt jedoch, wenn die äußeren Umstände eindeutig darauf schließen lassen, dass eine eigenständige Prüfung unterblieben ist.

Davon ging das BAG im vorliegenden Fall aus. Die zahlreichen fehlerhaften Fundstellen hätten bei einer gewissenhaften Prüfung auffallen müssen. Das Gericht verwies dabei ausdrücklich auf die Hinweise der Bundesrechtsanwaltskammer zum Einsatz künstlicher Intelligenz, die eine eigenverantwortliche Kontrolle von KI-generierten Arbeitsergebnissen verlangen.

Die nachträgliche Erklärung des Prozessbevollmächtigten, die Verantwortung für den Schriftsatz vollständig zu übernehmen, konnte den Mangel nicht mehr beheben, da die Begründungsfrist bereits abgelaufen war.

Das BAG verwarf die Nichtzulassungsbeschwerde deshalb als unzulässig. Darüber hinaus genügte die Beschwerdebegründung auch unabhängig davon nicht den gesetzlichen Darlegungsanforderungen des § 72a Abs. 3 ArbGG.

Bedeutung für Arbeitgeber und arbeitsrechtliche Verfahren

Die Entscheidung macht deutlich, dass die Verwendung KI-generierter Inhalte in gerichtlichen Verfahren nicht grundsätzlich unzulässig ist. Entscheidend ist vielmehr, dass die Ergebnisse vor ihrer Verwendung sorgfältig überprüft werden. Insbesondere können KI-Systeme vermeintlich überzeugende Gerichtsentscheidungen oder Rechtsgrundlagen erzeugen, die tatsächlich nicht existieren oder deren Inhalt unzutreffend wiedergegeben wird.

Für Arbeitgeber ist dies insbesondere bei der Vorbereitung und Durchführung arbeitsgerichtlicher Auseinandersetzungen relevant. Fehlerhafte rechtliche Ausführungen können die eigene Prozessposition schwächen und im Einzelfall erhebliche prozessuale Konsequenzen haben.

Darüber hinaus betrifft die Problematik auch den zunehmenden KI-Einsatz in Personal- und Rechtsabteilungen. Werden KI-Anwendungen etwa zur Vorbereitung von Kündigungen, Abmahnungen, arbeitsrechtlichen Stellungnahmen oder internen rechtlichen Bewertungen verwendet, muss sichergestellt werden, dass die generierten Inhalte fachlich geprüft werden.

Die Verantwortung für die Rechtmäßigkeit arbeitsrechtlicher Maßnahmen verbleibt beim Arbeitgeber beziehungsweise den hierfür verantwortlichen Personen.

Praxishinweise

- **KI-Ergebnisse konsequent überprüfen:** KI-generierte rechtliche Ausführungen sollten nicht ungeprüft übernommen werden. Insbesondere sind zitierte Gerichtsentscheidungen, gesetzliche Vorschriften und rechtliche Schlussfolgerungen anhand verlässlicher Quellen auf ihre Richtigkeit zu kontrollieren;

- **Verbindliche Regeln für den KI-Einsatz etablieren:** Arbeitgeber sollten klare interne Vorgaben für den Einsatz von KI in Personal- und Rechtsabteilungen definieren. Dabei sollte insbesondere festgelegt werden, für welche Tätigkeiten KI eingesetzt werden darf und wann eine zusätzliche fachliche Prüfung erforderlich ist;

- **Verantwortlichkeiten eindeutig festlegen:** Die Verantwortung für arbeitsrechtliche Entscheidungen darf nicht auf KI-Systeme verlagert werden. Insbesondere bei Kündigungen, Abmahnungen und anderen rechtlich sensiblen Maßnahmen sollte eine qualifizierte menschliche Prüfung sichergestellt sein;

- **Datenschutz und Vertraulichkeit beachten:** Bei der Nutzung externer KI-Anwendungen ist sicherzustellen, dass personenbezogene Beschäftigtendaten sowie vertrauliche Unternehmensinformationen nicht unzulässig verarbeitet oder offengelegt werden. Die verwendeten Anwendungen sollten daher vorab datenschutzrechtlich und hinsichtlich ihrer Vertraulichkeit geprüft werden;

- **Qualitätssicherung bei arbeitsgerichtlichen Verfahren sicherstellen:** Arbeitgeber sollten sowohl bei interner als auch bei externer rechtlicher Beratung auf verlässliche Prüf- und Freigabeprozesse achten. Insbesondere bei fristgebundenen Schriftsätzen können inhaltliche Fehler erhebliche prozessuale Nachteile verursachen.

BAG begrenzt Auskunftsanspruch von Arbeitgebern über Bewerbungsbemühungen nach unwirksamer Kündigung

BAG, Urteil vom 26. August 2026 (Az. 5 AZR 37/25)

Arbeitgeber können nach einer unwirksamen Kündigung Auskunft darüber verlangen, welche Stellenangebote einem Arbeitnehmer von der Agentur für Arbeit oder dem Jobcenter unterbreitet wurden. Ein darüber hinausgehender Anspruch auf Informationen über konkrete Bewerbungen und deren Ergebnisse besteht jedoch nicht. Dies hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) mit Urteil vom 26. August 2026 klargestellt.

Hintergrund der Entscheidung

Nach einer unwirksamen Kündigung können Arbeitnehmer grundsätzlich Annahmeverzugsvergütung für den Zeitraum verlangen, in dem der Arbeitgeber ihre Arbeitsleistung nicht angenommen hat. Nach § 11 Nr. 2 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) müssen sie sich jedoch anrechnen lassen, was sie durch zumutbare anderweitige Beschäftigung hätten verdienen können, wenn sie deren Aufnahme nicht böswillig unterlassen hätten.

Im zugrunde liegenden Fall verlangte ein Arbeitnehmer nach einer unwirksamen Kündigung entsprechende Vergütungszahlungen. Die Arbeitgeberin wandte ein, dass er es böswillig unterlassen habe, anderweitigen Verdienst zu erzielen. Sie verlangte deshalb Auskunft über die von der Arbeitsvermittlung unterbreiteten Stellenangebote sowie darüber, ob, wie und mit welchem Ergebnis sich der Arbeitnehmer darauf beworben hatte. Zudem forderte sie die Vorlage von Bewerbungsunterlagen.

BAG: Auskunftsanspruch ist begrenzt

Das BAG stellte klar, dass Arbeitgeber nach § 242 BGB (Treu und Glauben) grundsätzlich Auskunft über behördliche Vermittlungsvorschläge verlangen könnten. Dieser Anspruch umfasse insbesondere Angaben zur angebotenen Tätigkeit, Arbeitszeit, zum Arbeitsort und zur Vergütung. Die Informationen seien erforderlich, damit Arbeitgeber konkrete und zumutbare Beschäftigungsmöglichkeiten darlegen könnten.

Ein weitergehender Auskunftsanspruch über das tatsächliche Bewerbungsverhalten, Bewerbungsergebnisse oder entsprechende Unterlagen bestehe hingegen nicht.

Allerdings treffe den Arbeitnehmer im arbeitsgerichtlichen Verfahren eine sekundäre Darlegungslast. Hat der Arbeitgeber konkrete und zumutbare Beschäftigungsmöglichkeiten vorgetragen, muss der Arbeitnehmer erklären, wie er auf die Vermittlungsvorschläge reagiert und welche Bewerbungsbemühungen er mit welchem Ergebnis unternommen hat. Die grundsätzliche Darlegungs- und Beweislast verbleibt beim Arbeitgeber.

Das BAG hob das Teilurteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts aus prozessualen Gründen auf und verwies die Sache zur erneuten Entscheidung zurück.

Praxishinweise:

- **Auskunft gezielt verlangen:** Arbeitgeber können Informationen über behördliche Vermittlungsvorschläge einfordern, nicht jedoch im Wege eines eigenständigen Auskunftsanspruchs über konkrete Bewerbungen und deren Ergebnisse;

- **Beschäftigungsmöglichkeiten dokumentieren:** Geeignete und zumutbare Stellenangebote sollten insbesondere hinsichtlich Tätigkeit, Arbeitsort, Arbeitszeit und Vergütung nachvollziehbar dokumentiert werden;

- **Darlegungslast beachten:** Arbeitgeber müssen zunächst konkrete Beschäftigungsmöglichkeiten vortragen, bevor der Arbeitnehmer im Prozess sein Bewerbungsverhalten näher erläutern muss;

- **Finanzielle Risiken berücksichtigen:** Mögliche Annahmeverzugsansprüche sollten bereits bei Kündigungsentscheidungen und Vergleichsverhandlungen berücksichtigt werden.

Bundesarbeitsgericht: Zeugnisvereinbarungen in gerichtlichen Vergleichen sind grundsätzlich vollstreckbar

BAG, Urteil vom 7. Mai 2026 (Az. 8 AZB 25/25)

Vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer in einem gerichtlichen Vergleich, dass ein Arbeitszeugnis nach einem Entwurf des Arbeitnehmers auszustellen ist, kann diese Verpflichtung grundsätzlich im Wege der Zwangsvollstreckung durchgesetzt werden. Das hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) mit Beschluss vom 7. Mai 2026 klargestellt. Allerdings dürfen Arbeitgeber aus wichtigem Grund vom Zeugnisentwurf abweichen, insbesondere wenn dieser gegen die Grundsätze der Zeugniswahrheit oder Zeugnisklarheit verstößt.

Hintergrund der Entscheidung

Im zugrunde liegenden Fall hatten sich ein ehemaliger Geschäftsführer eines Krankenhauses und sein Arbeitgeber im Rahmen eines Kündigungsschutzverfahrens auf einen gerichtlichen Vergleich geeinigt. Dieser sah vor, dass der Arbeitgeber ein wohlwollendes, qualifiziertes Arbeitszeugnis mit guter Leistungs- und Verhaltensbeurteilung ausstellt. Der Arbeitnehmer durfte hierfür einen eigenen Entwurf vorlegen, von dem der Arbeitgeber nur aus wichtigem Grund abweichen durfte.

In der Folge entstand Streit über den Inhalt des Zeugnisses, insbesondere über die tatsächlich ausgeübten Tätigkeiten und Verantwortlichkeiten des Arbeitnehmers. Der Arbeitgeber wich deshalb vom vorgelegten Entwurf ab. Daraufhin beantragte der Arbeitnehmer die Festsetzung eines Zwangsgeldes nach § 888 Zivilprozessordnung (ZPO), um die Erteilung des gewünschten Zeugnisses durchzusetzen.

BAG: Vollstreckbarkeit trotz späterem Zeugnisentwurf

Das BAG stellte klar, dass eine solche Zeugnisvereinbarung einen hinreichend bestimmten und damit grundsätzlich vollstreckbaren Titel gemäß § 794 Abs. 1 Nr. 1 ZPO darstellt. Dies gelte auch dann, wenn der konkrete Zeugnisentwurf bei Abschluss des Vergleichs noch nicht vorliege, sondern erst später vom Arbeitnehmer erstellt werde.

Allerdings bleibe der Arbeitgeber auch bei einer entsprechenden Vereinbarung an die Grundsätze der Zeugniswahrheit und Zeugnisklarheit nach § 109 Gewerbeordnung (GewO) gebunden. Ein wichtiger Grund für eine Abweichung liege insbesondere dann vor, wenn der Entwurf unzutreffende Angaben über die Tätigkeiten oder Leistungen des Arbeitnehmers enthalte.

Trägt der Arbeitgeber nachvollziehbar Umstände vor, die auf einen möglichen Verstoß gegen diese Grundsätze hindeuten, scheide die Festsetzung eines Zwangsgeldes aus. Die inhaltlichen Streitfragen müssten dann gegebenenfalls in einem gesonderten Erkenntnisverfahren geklärt werden.

Im konkreten Fall hatte der Arbeitgeber solche Einwände substantiiert vorgetragen. Das BAG wies die Rechtsbeschwerde des Arbeitnehmers daher zurück

Praxishinweise:

- **Vergleichsformulierungen sorgfältig gestalten:** Arbeitgeber sollten bereits bei Abschluss eines gerichtlichen Vergleichs darauf achten, dass Zeugnisvereinbarungen eindeutig formuliert sind und Abweichungsmöglichkeiten aus wichtigem Grund ausdrücklich vorgesehen werden;

- **Zeugnisentwürfe prüfen:** Auch bei einer vereinbarten Formulierungshoheit des Arbeitnehmers müssen die Grundsätze der Zeugniswahrheit und Zeugnisklarheit eingehalten werden.

- **Abweichungen nachvollziehbar begründen:** Werden Angaben im Zeugnisentwurf als unzutreffend angesehen, sollten Arbeitgeber ihre Einwände konkret begründen und dokumentieren, um diese im Streitfall darlegen zu können;

- **Streitigkeiten möglichst frühzeitig vermeiden:** Soweit möglich, empfiehlt es sich, den konkreten Zeugnisinhalt bereits im Rahmen der Vergleichsverhandlungen abzustimmen, um spätere Auseinandersetzungen zu vermeiden.

FALLS SIE UNSEREN NEWSLETTER IN ZUKUNFT NICHT MEHR ERHALTEN MÖCHTEN, SCHICKEN SIE BITTE EINE KURZE E-MAIL AN INFO@BPL-RECHT.DE

BPL RECHTSANWÄLTE
STROOT & KOLLEGEN
RECHTSANWALT FRANK W. STROOT
SUTTHAUSER STRAßE 285
49080 OSNABRÜCK
TELEFON 0541 76007570
TELEFAX 0541 76007599
INFO@BPL-RECHT.DE
WWW.BPL-RECHT.DE

UNSERE JEWEILS AKTUELLEN DATENSCHUTZINFORMATIONEN FINDEN SIE UNTER
https://www.bpl-recht.de/datenschutz-hinweise