

Laut einer aktuellen Pressemitteilung der KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft nutzen bereits 66 % der Deutschen Künstliche Intelligenz (KI) privat, beruflich oder im Studium – gleichzeitig seien aber nur 32 % bereit, KI-generierten Informationen zu vertrauen. Mangelndes Wissen und fehlende Regeln verstärken die Skepsis, so die Mitteilung. Deutschland liege damit deutlich unter dem internationalen Mittelwert. Das zeige der deutsche Länderbericht einer globalen Studie, die von der australischen „University of Melbourne“ in Kooperation mit KPMG International durchgeführt wurde. Befragt wurden weltweit über 48 000 Personen in 47 Ländern, darunter mehr als 1 000 in Deutschland. Auch in der Arbeitswelt sei KI bereits weit verbreitet: 62 % der Befragten gaben an, dass ihr Unternehmen KI nutzt. 55 % setzen danach entsprechende Tools selbst ein – allerdings häufig mit unsicherer Rechtslage oder ohne unternehmensinterne Regeln. Weniger als die Hälfte der Unternehmen (46 %) hat nach der Studie bislang Richtlinien zum Einsatz generativer KI erstellt. Gleichzeitig gibt fast die Hälfte der Befragten an, Inhalte aus KI-Systemen als eigene Arbeit auszugeben oder wissentlich gegen interne Vorgaben zu verstoßen. Die entstehenden Risiken reichen dabei von Datenlecks bis zu fehlerhaften Entscheidungen. Diese Entwicklung stelle Unternehmen vor neue Herausforderungen. Eine gesteuerte Integration von KI fehle aber vielerorts, nur 46 % verfügten über eine KI-Strategie. Ein Großteil der Befragten erwartet mehr politische und unternehmerische Antworten beim Einsatz von KI: Drei Viertel der Befragten fordern klare internationale Standards, 71 % wünschen sich eine gemeinsame Regulierung durch staatliche Stellen und Industrie. Nur rund ein Drittel hält gemäß der Untersuchung die bisherigen Regeln für ausreichend, um KI sicher und verantwortungsvoll einzusetzen. Fast niemand (91 %) kenne konkrete gesetzliche Vorgaben in Deutschland – ein deutlicher Hinweis auf fehlende öffentliche Information.



Prof. Dr. Christian Pelke,
Ressortleiter Arbeits-
recht

Entscheidungen

BAG: Annahmeverzug – böswilliges Unterlassen anderweitigen Verdienstes – Eigenbemühungen des Arbeitnehmers – Übersendung von Stellenangeboten durch den Arbeitgeber

1. Die Darlegungs- und Beweislast für die Einwendung des böswillig unterlassenen anderweitigen Verdienstes iSv. § 11 Nr. 2 KSchG trägt grundsätzlich der Arbeitgeber. Weist er den gekündigten Arbeitnehmer zeitnah im Kontext des Kündigungsschutzprozesses auf anderweitige Beschäftigungsmöglichkeiten hin, müssen diese alle erforderlichen Angaben zur Prüfung der Zumutbarkeit der anderen Arbeit (insbesondere Art und Inhalt der Tätigkeit, Arbeitsort, Verdienstmöglichkeiten) enthalten. Aufgrund seiner sekundären Darlegungslast muss sich der Arbeitnehmer dazu erklären und vortragen, wie er sich mit den vom Arbeitgeber überlassenen Stellenangeboten auseinandergesetzt und was er unternommen hat. Die Feststellungslast dafür, ob Stellenangebote Dritter „zumutbare“ und im Fall einer Bewerbung verwirklichte Erwerbschancen dargestellt haben, bleibt jedoch beim Arbeitgeber (Rn. 26 f.).

2. Ob eine anderweitige Beschäftigungsmöglichkeit eine dem gekündigten Arbeitnehmer zumutbare Arbeit ist, beurteilt sich insbesondere nach der Person des Arbeitgebers, der Art der Arbeit und den sonstigen Arbeitsbedingungen. Inwieweit der Arbeitnehmer eine Verschlechterung hinsichtlich der Art, der Zeit und des Ortes einer anderweitigen Beschäftigung sowie des Verdienstes hinnehmen muss, richtet sich nach den konkreten Umständen des Einzelfalls. Jedenfalls eine erhebliche Verschlechterung der Arbeitsbedin-

gungen und des Verdienstes muss der Arbeitnehmer nicht akzeptieren (Rn. 24).

3. Haben die vom Arbeitgeber dem gekündigten Arbeitnehmer zeitnah übermittelten Stellenangebote Dritter geeignete und zumutbare Arbeit beinhaltet, ist der Arbeitnehmer aber untätig geblieben und hat sich nicht in zumutbarem Rahmen auf derartige Stellen beworben, trägt er unter dem Gesichtspunkt der Bedingungsvereitelung (§ 162 Abs. 1 BGB) die Darlegungs- und Beweislast dafür, dass eine Bewerbung auf eine solche Stelle erfolglos geblieben wäre. Denn durch die unterlassene Bewerbung auf zumutbare Stellenangebote vereitelt der Arbeitnehmer den objektiven Nachweis darüber, ob und ab wann er von einem Dritten beschäftigt worden wäre. Dabei muss sich der Arbeitnehmer allerdings nicht unermüdlich auf ihm vom Arbeitgeber überlassene Stellenanzeigen Dritter bewerben (Rn. 28 f.).

BAG, Urteil vom 15.1.2025 – 5 AZR 273/24 (Orientierungssätze)

Volltext: [BB-ONLINE BBL2025-1267-1](#)
unter [www.betriebs-berater.de](#)

BAG: Erteilung digitaler Entgeltabrechnungen

1. Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer gemäß § 108 Abs. 1 Satz 1 GewO bei Zahlung des Arbeitsentgelts eine Abrechnung in Textform zu erteilen. Bei dieser Verpflichtung handelt es sich um eine Holschuld, die der Arbeitgeber auch dadurch erfüllen kann, dass er die Entgeltabrechnung für den Arbeitnehmer abrufbar in ein passwortgeschütztes digitales Mitarbeiterpostfach einstellt. Die Erfüllung des Anspruchs hängt weder davon ab, dass die Abrechnung dem Arbeitnehmer entsprechend § 130 Abs. 1 BGB in Textform zugeht,

noch davon, dass er der Nutzung des digitalen Mitarbeiterpostfachs zustimmt (Rn. 12 ff.).

2. Erfüllt das digitale Mitarbeiterpostfach die Anforderungen an eine sog. fortgeschrittene Website, ist sie ein sicherer Datenträger iSv. § 126b Satz 1 BGB. Dazu muss sie einen sicheren Speicherbereich für den einzelnen Arbeitnehmer aufweisen, auf den allein dieser mittels Eingabe des Benutzernamens und seines persönlichen Passworts zugreifen kann, sodass der Arbeitgeber keine Möglichkeit hat, die dort einmal eingestellten Informationen zu ändern (Rn. 15).

3. Bei Entgeltabrechnungen handelt es sich um Wissenserkklärungen. Sie stellen weder Willenserklärungen noch rechtsgeschäftsähnliche Handlungen dar (Rn. 24).

4. Wird das bereits bestehende Personalabrechnungs- und Informationssystem („PAISY“) um ein digitales Mitarbeiterpostfach erweitert, stellt dessen Einführung und Betrieb eine Angelegenheit der zwingenden Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG dar. Soll eine Konzernbetriebsvereinbarung Rechtsgrundlage für Einführung und Betrieb des digitalen Mitarbeiterpostfachs sein, muss die Regelungsmaterie in die Zuständigkeit des Konzernbetriebsrats fallen (Rn. 28 ff.).

5. Eine (Konzern-)Betriebsvereinbarung über die Einführung und Nutzung eines digitalen Mitarbeiterpostfachs zum Zweck der Erteilung digitaler Abrechnungen trägt den berechtigten Belangen der Beschäftigten hinreichend Rechnung, wenn der Arbeitgeber es Arbeitnehmern, die keine Möglichkeit haben, über ein privates Endgerät Zugriff auf die im digitalen Mitarbeiterpostfach hinterlegten Dokumente zu nehmen, zu