

ChatGPT & Co. im Jura-Test

2400 juristische Fragen an die KI-Sprachmodelle der Marktführer. Welche LLMs beantworten die meisten Fragen richtig?

A: 499 echte BAG-Leitsätze von verfälschten Leitsätzen unterscheiden

Multiple Choice, 499 Fragen mit je 4 Antwortmöglichkeiten.

Auszug aus den Fragen: (Klick für Ausklappen)

Frage: Welche Aussage ist richtig?

A: Nimmt ein vorläufiger Insolvenzverwalter ohne Verwaltungs- und Verfügungsbefugnis über das Vermögen des Arbeitgebers die Arbeitsleistung eines Arbeitnehmers zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch in Anspruch, hat er einen Anspruch des Arbeitnehmers auf Urlaubsabgeltung nur in Teilen als einfache Insolvenzforderung zu berichtigen.

B: Wird die Arbeitsleistung eines Arbeitnehmers bereits durch den Arbeitgeber selbst und noch vor der Eröffnung des Insolvenzverfahrens in Anspruch genommen und endet dann das Arbeitsverhältnis, so besteht ein Anspruch des Arbeitnehmers auf Urlaubsabgeltung lediglich als gewöhnliche Insolvenzforderung und ist keinesfalls als Masseverbindlichkeit zu berichtigen.

C: Nimmt ein vorläufiger Insolvenzverwalter mit Verwaltungs- und Verfügungsbefugnis über das Vermögen des Arbeitgebers die Arbeitsleistung eines Arbeitnehmers zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch in Anspruch, hat er einen Anspruch des Arbeitnehmers auf Urlaubsabgeltung in voller Höhe als Masseverbindlichkeit zu berichtigen.

D: Nimmt ein vorläufiger Insolvenzverwalter mit Verwaltungs- und Verfügungsbefugnis über das Vermögen des Arbeitgebers die Arbeitsleistung eines Arbeitnehmers zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr in Anspruch, so hat er einen Anspruch des Arbeitnehmers auf Urlaubsabgeltung als nachrangige Insolvenzforderung erst nach Befriedigung aller anderen Gläubiger zu berichtigen.

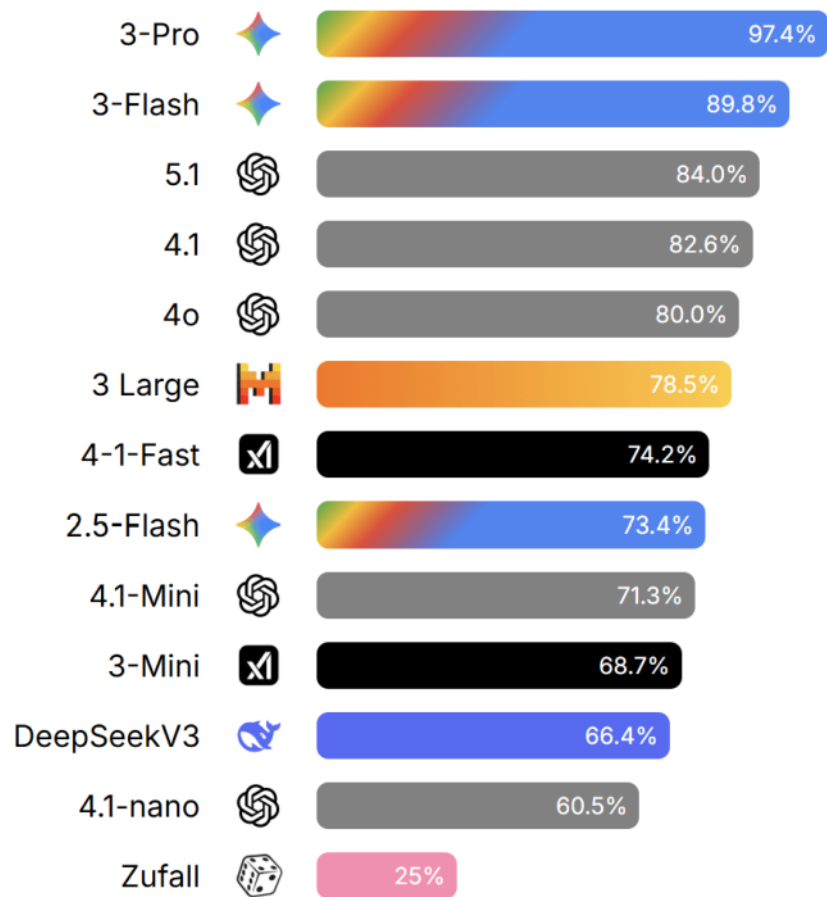
Frage: Welche Aussage ist richtig?

A: Der Anspruch auf bezahlte arbeitsfreie Tage, der an die Stelle des Anspruchs auf ein tarifliches Zusatzgeld nach dem Tarifvertrag Tarifliches Zusatzgeld (TV T-ZUG) tritt, wird grundsätzlich erfüllt, auch wenn der Arbeitnehmer am Freistellungstag arbeitsunfähig erkrankt ist.

B: Der Anspruch auf bezahlte arbeitsfreie Tage, der an die Stelle des Anspruchs auf ein tarifliches Zusatzgeld nach dem Tarifvertrag Tarifliches Zusatzgeld (TV T-ZUG) tritt, wird in jedem Fall erfüllt, es sei denn, der Arbeitnehmer hat den Freistellungstag selbst verschoben oder verweigert.

C: Der Anspruch auf bezahlte arbeitsfreie Tage, der an die Stelle des Anspruchs auf ein tarifliches Zusatzgeld nach dem Tarifvertrag Tarifliches Zusatzgeld (TV T-ZUG) tritt, wird nicht erfüllt, wenn der Arbeitnehmer am Freistellungstag arbeitsunfähig erkrankt ist.

D: Der Anspruch auf bezahlte arbeitsfreie Tage, der an die Stelle des Anspruchs auf ein tarifliches Zusatzgeld nach dem Tarifvertrag Tarifliches Zusatzgeld (TV T-ZUG) tritt, wird erst dann erfüllt, wenn der Arbeitnehmer seine Krankmeldung rechtzeitig vor dem Freistellungstag eingereicht hat.



 Gemini
  ChatGPT
  Grok
  deepseek
  MISTRAL AI

Details zur Methodik siehe unten

B: 813 Fragen aus Literatur und Rechtsprechung

Multiple Choice mit je 3 Antwortmöglichkeiten. Leichte bis mittelschwere Fragen.

Auszug aus den Fragen: (Klick für Ausklappen)

Frage 12: Umfasst das Pfandrecht bei einer Lohnpfändung auch Schadensersatzansprüche, die dem Arbeitnehmer zustehen, weil der Arbeitgeber Nachweispflichten verletzt hat und dadurch Vergütungsansprüche verfallen sind?

A: Nein, das Pfandrecht erlischt mit dem Verfall des ursprünglichen Vergütungsanspruchs und lebt auch bei Schadensersatz nicht wieder auf.

B: Ja, das Pfändungspfandrecht erstreckt sich auch auf solche Schadensersatzansprüche, die an die Stelle des verfallenen Vergütungsanspruchs treten.

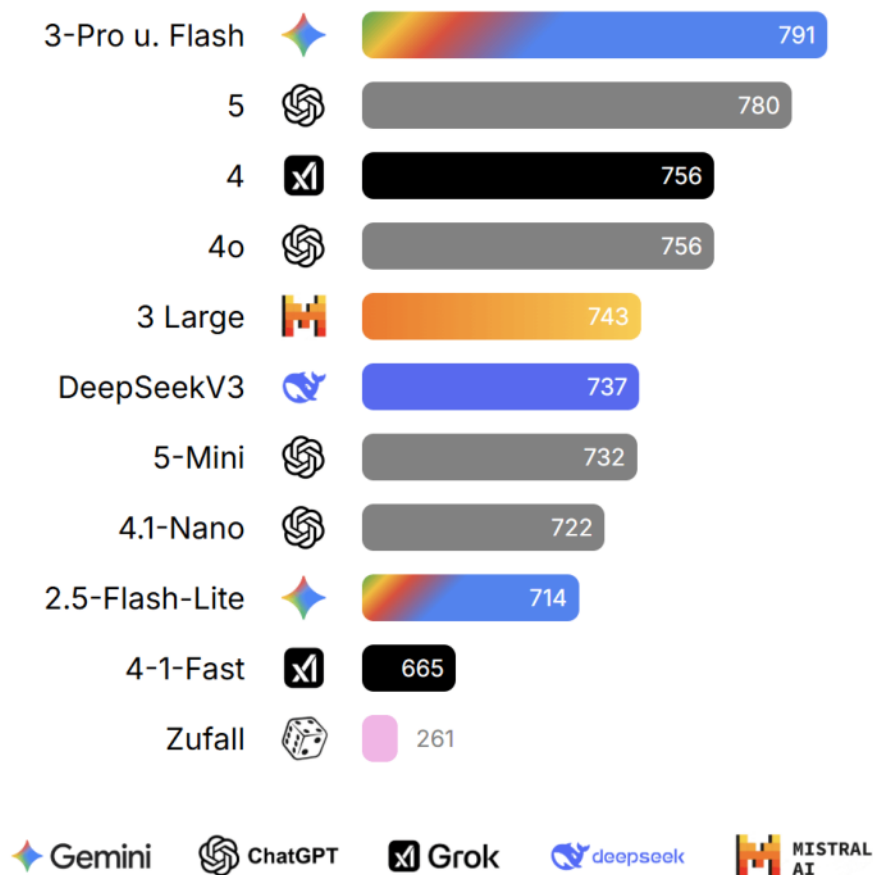
C: Nein, Schadensersatzansprüche sind deliktischer Natur und werden vom vertraglichen Pfändungspfandrecht für Arbeitseinkommen nicht erfasst.

Frage 235: Ist es einem Arbeitnehmer gestattet, Kollegen für eine eigene zukünftige Selbstständigkeit abzuwerben?

- A:** Nein, das Abwerben von Kollegen stellt während des bestehenden Arbeitsverhältnisses immer einen schweren Verstoß gegen die Treuepflicht dar und ist unzulässig.
- B:** Grundsätzlich ja, als Teil der Vorbereitungshandlungen, solange keine unlauteren Begleitumstände hinzutreten, wie etwa die gezielte Hinwirkung auf einen Vertragsbruch oder der Einsatz verwerflicher Mittel.
- C:** Ja, dies ist uneingeschränkt erlaubt, da die Berufsfreiheit des Arbeitnehmers und der abgeworbenen Kollegen Vorrang vor den Interessen des Arbeitgebers hat.

Frage 784: Was geschieht mit dem Amt des Datenschutzbeauftragten einer Stelle (bzw. eines Unternehmens), die im Rahmen einer Fusion oder Umstrukturierung in einer anderen Stelle aufgeht und damit rechtlich wegfällt?

- A:** Das Amt bleibt bestehen, und der Datenschutzbeauftragte muss im neuen Unternehmen als stellvertretender Datenschutzbeauftragter weiterbeschäftigt werden.
- B:** Mit dem Wegfall der Stelle endet zwingend die gesetzliche Pflicht zur Bestellung eines Datenschutzbeauftragten, und damit endet automatisch auch das Amt des dort bestellten Datenschutzbeauftragten.
- C:** Der Datenschutzbeauftragte geht mit seinem Amt auf das aufnehmende Unternehmen über und genießt dort für mindestens ein Jahr nachwirkenden Kündigungsschutz.



C: Kenntnis eher unbekannter Gesetze (1000 Fragen)

Amtliche Gesetzesnamen an der Abkürzung erkennen. Hier war das Ausschreiben gefordert (kein Multiple Choice). Das LLM konnte deshalb nicht raten oder sinngemäß antworten. Weil es nur eine richtige amtliche Bezeichnung gibt, wurden nur 1:1 Wiedergaben als richtig gewertet. So sollte bestmöglich getestet werden, ob das LLM das Gesetz wirklich "kennt" und nicht nur herleitet. Zählt man auch sinngemäß richtige Angaben, war das Ergebnis jeweils besser.

Auszug aus den Fragen: (Klick für Ausklappen)

Für welche amtliche Bezeichnung der Gesetzes/der Verordnung steht diese Abkürzung?

...

BKnEG (richtig: Gesetz zur Errichtung der Bundesknappschaft)

FischwAusbV (richtig: Verordnung über die Berufsausbildung zum Fischwirt und zur Fischwirtin)

BMVg-ArbSchGAnwV (richtig: Verordnung über die modifizierte Anwendung von Vorschriften des Arbeitsschutzgesetzes für bestimmte Tätigkeiten im öffentlichen Dienst des Bundes im Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung)

BetrInASG (richtig: Gesetz zur Regelung einer Inflationsausgleichs-Sonderzahlung für berufliche Betreuer, Betreuungsvereine und ehrenamtliche Betreuer)

WVwAÜG (richtig: Gesetz zur Übertragung von Aufgaben der Bundeswehrverwaltung auf neue Behörden der Personalmanagementorganisation der Bundeswehr)

StromNEV (richtig: Verordnung über die Entgelte für den Zugang zu Elektrizitätsversorgungsnetzen)

GBankDVDV (richtig: Verordnung über den Vorbereitungsdienst für den gehobenen Bankdienst der Deutschen Bundesbank)

WindSeeV 4 (richtig: Vierte Verordnung zur Durchführung des Windenergie-auf-See-Gesetzes)

EU-FahrgRSchG (richtig: EU-Fahrgastrechte-Schiffahrt-Gesetz)

BBFestV 2017 (richtig: Verordnung zur Festlegung und Anpassung der Bundesbeteiligung an den Leistungen für Unterkunft und Heizung für das Jahr 2017)

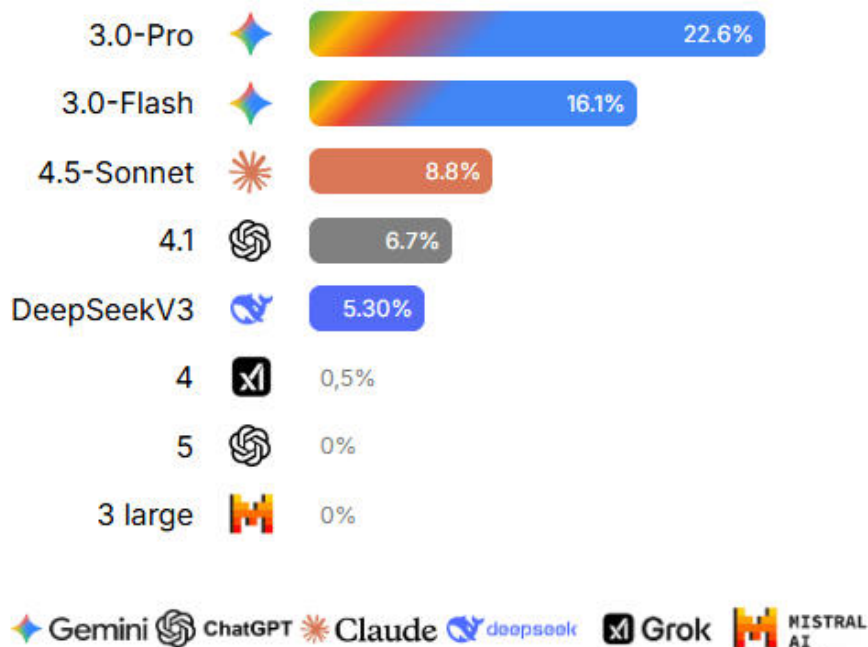
StimmRMV (richtig: Verordnung zur Mitteilung der Stimmrechte aus Aktien und anderen Instrumenten nach dem Wertpapierhandelsgesetz)

ESGV (richtig: Verordnung zur Bemessung von Einstiegsgeld)

RWBestV 2012 (richtig: Verordnung zur Bestimmung der Rentenwerte in der gesetzlichen Rentenversicherung und in der Alterssicherung der Landwirte zum 1. Juli 2012)

WoFIV (richtig: Verordnung zur Berechnung der Wohnfläche)

...



GPT 5 bis 5.2 und Mistral haben die Auswertung in der vorgegebenen Art und Weise verweigert.

Die 1000 abgefragten Abkürzungen wurden aus ca. 4500 Bundesgesetzen und Verordnungen zufällig ausgewählt.

D: Verfahren entscheiden, die das LLM nicht kennen kann (101 Verfahren)

Hier wurden dem LLM zu einem Sachverhalt und einer Rechtsfrage 5 plausible Entscheidungsmöglichkeiten präsentiert. **Wie das Gericht wirklich entschieden hatte, konnte das LLM nicht wissen**, da nur Entscheidungen, die im Zeitraum 9/2025–12/2025 ergangen sind, getestet wurden. Das sog. Knowledge-Cutoff-Date (Ende des Trainings) lag immer vor den Entscheidungen. Getestet wurde hier also, ob die LLMs ein ähnliches „Rechtsgefühl“ wie die Gerichte hatten. Eine Antwort wurde nur dann als richtig gewertet, wenn sie 3 mal in Folge gegeben wurde. Dabei wurde jedesmal die Reihenfolge der Antworten geändert. Eine Beeinflussung durch vorherige Antworten oder die Reihenfolge ist ausgeschlossen. Zufällig richtige Antworten konnten mit dieser Methode nicht erzeugt werden.

Auszug einem der 101 Verfahren (Klick für Ausklappen):

VGH Mannheim 12 S 1888/25

Rechtsgebiet: Öffentliches Recht

Sachverhalt: Die Antragstellerin ist eine ausländerrechtlich geduldete Person, deren Abschiebung nach § 60a Abs. 2 AufenthG ausgesetzt ist. Sie beabsichtigt, eine Ausbildung zur Altenpflegehelferin bei einem privaten Träger zu beginnen. Für diese Ausbildung wurde ein Ausbildungsvertrag geschlossen, der einen Anspruch auf Ausbildungsvergütung vorsieht. Der Vertrag enthält zudem die Klausel, dass der Vertragsschluss vorbehaltlich der Vorlage einer gültigen Duldung mit "geeigneter Arbeitserlaubnis" erfolgt. Die Antragstellerin beantragte bei der zuständigen Ausländerbehörde eine Beschäftigungserlaubnis für diese Ausbildung. Nachdem dies abgelehnt bzw. nicht beschieden wurde, suchte sie um einstweiligen Rechtsschutz nach, um die Behörde zur Erteilung einer Duldung mit Beschäftigungserlaubnis zu verpflichten.

Rechtsfrage: Bedarf eine geduldete Ausländerin für die Absolvierung einer Ausbildung zur Altenpflegehelferin nach baden-württembergischem Landesrecht einer Beschäftigungserlaubnis nach § 4a Abs. 4 AufenthG, insbesondere wenn ein Ausbildungsvertrag mit Vergütungsanspruch vorliegt und praktische Ausbildungsanteile in einer Einrichtung stattfinden?

A: Der Antrag ist zulässig, da ein Rechtsschutzbedürfnis besteht. Zwar ist die Ausbildung schulisch organisiert, doch verlangt der Arbeitgeber vertraglich explizit eine Arbeitserlaubnis. Um den Ausbildungsplatz nicht zu verlieren, ist die Antragstellerin auf die formelle Erteilung der Erlaubnis angewiesen. Das Gericht lehnt den Antrag jedoch ab, da die Ausländerbehörde aufgrund der unsicheren Bleibeperspektive die Zustimmung zur Ausbildung zu Recht verweigert hat.

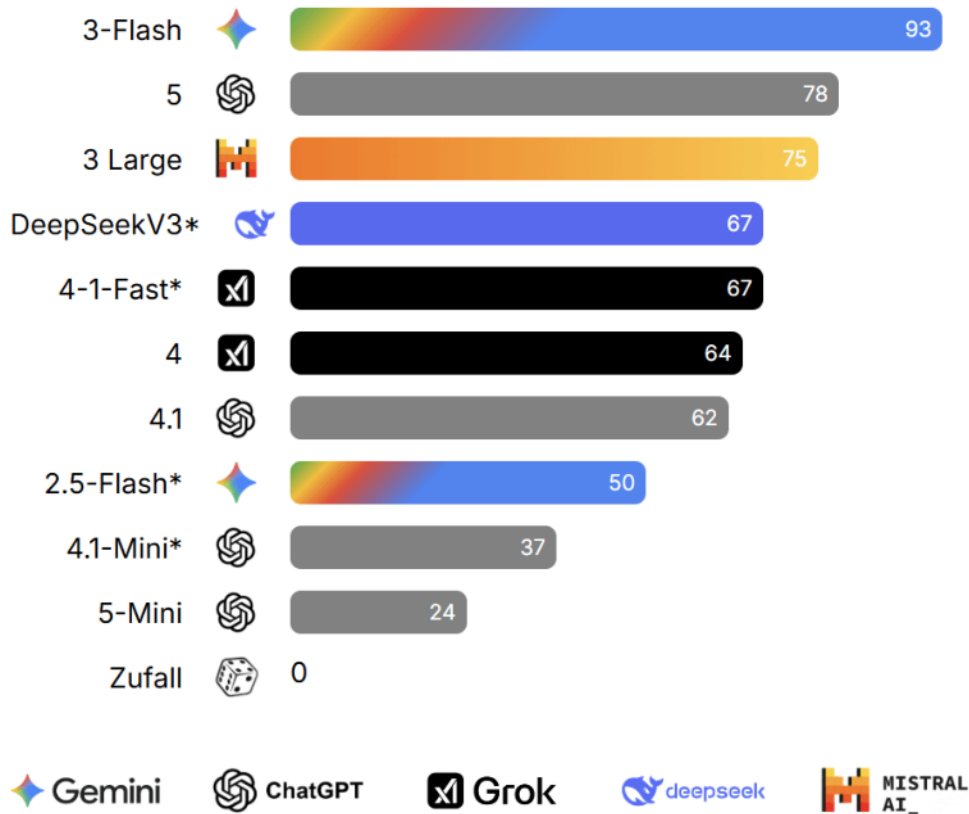
B: Der Antrag ist zulässig und begründet. Da die praktische Ausbildung in einem Betrieb stattfindet und vergütet wird, liegt eine betriebliche Berufsbildung im Sinne des § 7 Abs. 2 SGB IV vor. Diese gilt als Beschäftigung gemäß § 2 Abs. 2 AufenthG. Da die Antragstellerin geduldet ist und die Ausbildung ihre Integration fördert, hat sie gemäß § 4a Abs. 4 AufenthG i.V.m. § 32 BeschV einen Anspruch auf die Erteilung der Beschäftigungserlaubnis, um Rechtsunsicherheiten mit dem Arbeitgeber zu vermeiden.

C: Der Antrag ist unzulässig, da der Verwaltungsrechtsweg nicht eröffnet ist. Da ein Ausbildungsvertrag mit Vergütungsanspruch geschlossen wurde, handelt es sich primär um eine arbeitsrechtliche Streitigkeit über das Zustandekommen des Ausbildungsverhältnisses. Die Frage der Beschäftigungserlaubnis ist lediglich eine Vorfrage für die Wirksamkeit des zivilrechtlichen Vertrages, weshalb die Arbeitsgerichte zuständig sind.

D: Der Antrag auf einstweilige Anordnung ist mangels Rechtsschutzbedürfnis unzulässig. Die Ausbildung zur Altenpflegehelferin in Baden-Württemberg ist als schulische Ausbildung konzipiert (§ 21 Abs. 1 LPfIG, AprOAltPflHi). Schulische Berufsausbildungen fallen nicht unter den Begriff der Erwerbstätigkeit im Sinne des § 2 Abs. 2 AufenthG und bedürfen daher keiner Beschäftigungserlaubnis. Dies gilt auch für die integrierten praktischen Anteile, da diese von der Berufsfachschule verantwortet und gelenkt werden. Daran ändert auch die Zahlung einer

Ausbildungsvergütung oder eine vertragliche Vereinbarung nichts, da ein Anspruch auf eine gesetzlich nicht vorgesehene Erlaubnis nicht vertraglich begründet werden kann.

E: Der Antrag ist zulässig, aber unbegründet. Zwar handelt es sich bei der Ausbildung zur Altenpflegehelferin formell um eine schulische Ausbildung, jedoch überwiegt aufgrund des Ausbildungsvertrages und der Vergütung der Charakter einer Beschäftigung. Die Behörde hat jedoch ihr Ermessen fehlerfrei ausgeübt, da bei geduldeten Personen der Arbeitsmarktzugang beschränkt werden kann, solange aufenthaltsbeendende Maßnahmen nicht vollzogen werden können.



*sog. non-reasoning (nicht nachdenkende) Modelle

① Methodik

- Die Tests sind selbst erstellt, waren also (in dieser Gestalt) nicht Teil des Trainingsmaterials der LLMs. Die Inhalte selbst hingegen vermutlich überwiegend schon. Es handelt sich insofern gewissermaßen um einen Test des "Erinnerungsvermögens" der LLMs in dieser Materie. Anders bei Test D, vgl. oben.
- Jedes Modell bekommt diesselben Fragen in derselben Art und Weise. Jeder farbige Balken oben ist ein eigenständiger Test mit einem Sprachmodell.
- Die Reihenfolge der Antwortmöglichkeiten war willkürlich, die Tests wurden je LLM mehrmals wiederholt. Die Abweichungen lagen bei etwa einem Prozentpunkt (Test A-C). Bei Test D wurde immer das schlechteste Ergebnis gezählt.
- Einige Sprachmodelle (Claude Opus 4.5, xAI Grok-4) wurden aus kostengründen nicht, bzw. nicht zu jeder Aufgabe getestet.
- Die Internetsuche, RAG und jede andere Form von Werkzeug war bei allen Tests deaktiviert.
- Test A-C: "Nachdenken" ("Reasoning"), soweit vorhanden, war möglichst deaktiviert oder auf minimal/low eingestellt. Es sollte getestet werden, ob die Modelle die Antworten *kennen*, nicht ob sie sie herleiten können.

