

Kopfzerbrechen mit KI-Forderungsschreiben?

Der richtige Umgang mit KI-generierten Forderungsschreiben

KI-generierte Forderungsschreiben von Arbeitnehmenden nehmen zu. Die korrekte Einordnung und adäquate Reaktion darauf ist entscheidend.

In Kürze

Forderungsschreiben von Arbeitnehmenden, die erkennbar mithilfe von KI erstellt wurden, nehmen zu. Immer häufiger erhalten Arbeitgeber sprachlich überzeugende, scheinbar juristisch fundierte und mit zahlreichen Ansprüchen versehene Forderungsschreiben. Für Arbeitgeber besteht die Herausforderung darin, diese Schreiben richtig einzuordnen und adequat darauf zu reagieren.

Key takeaways

- Dass KI generierte Schreiben umfangreiche, unstrukturiert, rechtlich fehlerhaft oder unklar sind, schließt nicht aus, dass damit Ansprüche wirksam gegenüber Arbeitgebern geltend machen werden.
- Eine pauschale Ablehnung der Behandlung von KI-Forderungsschreiben ist nicht zu empfehlen. Nur in bestimmten Fällen kann die Behandlung von KI-Forderungsschreiben von vornherein abgelehnt werden.
- Arbeitsrechtliche Konsequenzen bis hin zur Kündigung aufgrund von KI-Forderungsschreiben sind, insbesondere bei offenkundig unberechtigten KI-Forderungsschreiben, möglich.

Im Detail

Woran sind KI-generierte Forderungsschreiben erkennbar?

Mithilfe von KI verfasste Forderungsschreiben sind häufig gut strukturiert und klingen sprachlich beeindruckend. Sie vermitteln mitunter den Eindruck, von einer rechtlichen Vertretung zu stammen, können von Arbeitnehmenden jedoch innerhalb weniger Minuten „auf Knopfdruck“ erstellt werden. Dadurch können sie auf den ersten Blick einschüchternd und vermeintlich juristisch fundiert wirken.

Bei genauerer Prüfung enthalten solche Schreiben jedoch häufig völlig unzutreffende rechtliche Ausführungen, vermischen Rechtsordnungen (z.B. deutsche, österreichische und schweizer Normen), nennen nicht existierende Anspruchsgrundlagen oder weisen Rechenfehler auf. Zudem lassen die Formulierungen mitunter weder die konkrete Forderung noch den Rechtsstandpunkt der Arbeitnehmenden erkennen. KI-generierte Forderungsschreiben erhöhen daher den Prüfungsaufwand erheblich, und zwar auch für rechtlich geschulte Kolleg/innen. Ob die behaupteten Ansprüche tatsächlich bestehen, lässt sich nur durch eine sorgfältige rechtliche Prüfung verlässlich beurteilen.

Können Arbeitgeber die Behandlung KI-generierter Forderungsschreiben pauschal ablehnen?

Nein, Arbeitgeber sollten die Behandlung von Forderungsschreiben nicht pauschal ablehnen, bloß weil diese offensichtlich mit Hilfe von KI generiert wurden.

Forderungsschreiben, die Arbeitgeber erhalten, sollten rechtlich geprüft werden, unabhängig davon, ob diese Forderungsschreiben offenbar mithilfe von KI generiert oder durch den/die Arbeitnehmende/n selbst verfasst wurden. Denn auch wenn KI-

Contents

Key takeaways

Im Detail

Woran sind KI-generierte Forderungsschreiben erkennbar?
Können Arbeitgeber die Behandlung KI-generierter Forderungsschreiben pauschal ablehnen?
Dürfen Arbeitnehmende, die KI-generierte Forderungsschreiben verfassen, gekündigt werden?
Müssen Arbeitnehmende, über die Kündigung hinaus mit weiteren arbeitsrechtlichen oder zivilrechtlichen Konsequenzen rechnen?
Werden Verjährungs- oder Verfallsfristen durch die Übermittlung von KI-generierten Forderungsschreiben unterbrochen?
Welche Reaktion auf KI-generierte Forderungsschreiben sollte vermieden werden?

Forderungsschreiben rechtlich nicht korrekt formuliert oder teilweise unklar sind, können mittels KI-generierter Forderungsschreiben Ansprüche gegen den Arbeitgeber wirksam geltend machen, wenn zumindest die Art der Forderung für den Arbeitgeber erkennbar ist. Eine pauschale Ablehnung der Behandlung von KI-generierten Forderungsschreiben solcher Schreiben ist daher nicht zu empfehlen.

Eine Ausnahme besteht dann, wenn die Forderung in dem KI-generierten Schreiben weder der geltend gemachte Anspruch noch die Rechtsposition des/der Arbeitnehmenden erkennbar ist. Im diesem Fall kann die Behandlung von Forderungsschreiben nach einer oberflächlichen Prüfung abgelehnt werden.

Dürfen Arbeitnehmende, die KI-generierte Forderungsschreiben verfassen, gekündigt werden?

Ja, eine Kündigung von Arbeitnehmenden, die KI-generierte Forderungsschreiben verfassen, ist unter bestimmten Umständen weitgehend risikolos möglich, und zwar dann, wenn bereits aus dem Schreiben ohne Zweifel erkennbar ist, dass kein echter Anspruch bestehen kann (Schikaneverbot). Die Geltendmachung solcher offenbar unberechtigten Forderungen löst auch den gesetzlichen Motivkündigungsschutz nicht aus. Senden Arbeitnehmende wiederholt ausschließlich KI-generierte, offenkundig haltlose und substanzlose Forderungsschreiben und schädigen dadurch den Arbeitgeber (beispielsweise weil durch den Prüfungsaufwand erhebliche Kosten, etwa für eine anwaltliche Unterstützung, entstehen), kann dies eine Treuepflichtverletzung darstellen und einen Grund für die Kündigung bilden.

Fordert der/die Arbeitnehmende hingegen einen potenziell zu Recht bestehenden Anspruch mittels KI-Forderungsschreiben ein (z. B. die Auszahlung eines Bonus oder die Auszahlung von Überstundenvergütung), wäre eine Kündigung als Reaktion auf ein solches KI-Forderungsschreiben motivwidrig und daher anfechtbar. Dies ist auch dann der Fall, wenn das KI-Forderungsschreiben inhaltlich unpräzise, rechtlich nicht korrekt oder deutlich umfangreicher als selbst verfasste Schreiben ist.

Außerdem ist eine Kündigung des Arbeitnehmenden dann möglich, wenn Arbeitnehmende solche Schreiben (trotz Untersagung) während der Arbeitszeit oder unter Verwendung von Betriebsmitteln, für die ein Privatnutzungsverbot besteht, verfassen. In diesem Fall verstoßen die Arbeitnehmenden sowohl gegen ihre Treuepflicht als auch gegen konkrete Weisungen des Arbeitgebers.

Müssen Arbeitnehmende, über die Kündigung hinaus mit weiteren arbeitsrechtlichen oder zivilrechtlichen Konsequenzen rechnen?

Ja, durch die Übermittlung von KI-generierten Forderungsschreiben und offensichtlich unberechtigten Forderungsschreiben kann der/die Arbeitnehmende seine/ihre arbeitsrechtlichen Pflichten, insbesondere seine/ihre Treuepflicht gegenüber dem Arbeitgeber verletzen und vertrauensunwürdig werden, weshalb der/die Arbeitnehmende mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen wie einer Verwarnung oder in gravierenden Fällen sogar einer Entlassung rechnen muss.

„Überflutet“ der/die Arbeitnehmende den Arbeitgeber mit offenkundig unberechtigten KI-Forderungsschreiben, mit dem Ziel dem Arbeitgeber einen Schaden zuzufügen (z.B. aus Rache oder Unzufriedenheit), ist darüber hinaus ein Anspruch auf Unterlassung oder Schadenersatz denkbar. Der Schaden des Arbeitgebers kann in solchen Fällen insbesondere in den Kosten für den Mehraufwand der Prüfung solcher Forderungsschreiben oder anwaltlicher Unterstützung liegen.

Werden Verjährungs- oder Verfallsfristen durch die Übermittlung von KI-generierten Forderungsschreiben unterbrochen?

Ja, auch KI-generierte Forderungsschreiben können die Verjährungs- oder Verfallsfristen (also Fristen, binnen deren Ansprüche durchgesetzt werden können bzw. aufrecht bestehen) unterbrechen, solange der Anspruch der Arbeitnehmenden seiner Art nach für den Arbeitgeber zumindest erkennbar ist. KI-generierte Forderungsschreiben, die nicht hinreichend konkret sind, also solche, aus denen weder die Ansprüche ihrer Art nach noch die Rechtsposition, auf die sich die Arbeitnehmenden stützen, zu erkennen sind, können die Verjährungs- oder Verfallsfristen hingegen nicht unterbrechen.

Welche Reaktion auf KI-generierte Forderungsschreiben sollte vermieden werden?

Arbeitgeber sollten insbesondere vermeiden (i) Ansprüche ungeprüft anzuerkennen, (ii) vorschnell Vergleichsangebote zu unterbreiten, (iii) die Behandlung KI-generierter Forderungsschreiben gänzlich abzulehnen, (iv) Arbeitnehmende ausschließlich aufgrund der Verfassung einzelner KI-generierter Forderungsschreiben zu kündigen oder (v) Führungskräfte ohne Abstimmung mit HR oder Legal antworten zu lassen. Dies gilt besonders bei sensiblen Vorwürfen im Zusammenhang mit Diskriminierung oder Mobbing.

Contact Us



Philipp Maier

Partner

philipp.maier@bakermckenzie.com



Silvia Samek

Associate

silvia.samek@bakermckenzie.com



Simone Liebmann-Slatin

Senior Counsel

simone.liebmann-slatin@bakermckenzie.com

© 2026 Baker & McKenzie. **Ownership:** This site (Site) is a proprietary resource owned exclusively by Baker McKenzie (meaning Baker & McKenzie International and its member firms, including Baker & McKenzie LLP). Use of this site does not of itself create a contractual relationship, nor any attorney/client relationship, between Baker McKenzie and any person. **Non-reliance and exclusion:** All information on this Site is of general comment and for informational purposes only and may not reflect the most current legal and regulatory developments. All summaries of the laws, regulation and practice are subject to change. The information on this Site is not offered as legal or any other advice on any particular matter, whether it be legal, procedural or otherwise. It is not intended to be a substitute for reference to (and compliance with) the detailed provisions of applicable laws, rules, regulations or forms. Legal advice should always be sought before taking any action or refraining from taking any action based on any information provided in this Site. Baker McKenzie, the editors and the contributing authors do not guarantee the accuracy of the contents and expressly disclaim any and all liability to any person in respect of the consequences of anything done or permitted to be done or omitted to be done wholly or partly in reliance upon the whole or any part of the contents of this Site. **Attorney Advertising:** This Site may qualify as "Attorney Advertising" requiring notice in some jurisdictions. To the extent that this Site may qualify as Attorney Advertising, PRIOR RESULTS DO NOT GUARANTEE A SIMILAR OUTCOME. All rights reserved. The content of the Site is protected under international copyright conventions. Reproduction of the content of this Site without express written authorization is strictly prohibited.

