

ZUSTELLUNG VON KÜNDIGUNGEN

AKTUELLE RECHTLAGE KOMPAKT

AUSGANGSLAGE

Eine Kündigung kann nur Wirkung entfalten, wenn sie dem Empfänger zugeht. Die Beweislast dafür, dass eine Kündigungserklärung tatsächlich zugegangen ist, trägt im Streitfall der Arbeitgeber. Kann er den Zugang nicht beweisen, ist die Kündigung im Zweifel nicht erfolgt.

Wenn eine Kündigungserklärung nicht persönlich übergeben werden kann, greifen Arbeitgeber oftmals auf eine Zustellung per Post zurück. Wer hier aber davon ausgeht, dass die Zustellung als **Einwurf-Einschreiben** – im Gegensatz zum einfachen Brief – einen sicheren Zugang protokolliert und schließlich auch beweist, **liegt falsch**.

ZUGANG VON WILLENSERKLÄRUNG UNTER ABWESENDEN

Bei der Beurteilung des wirksamen Zugangs von Willenserklärungen – und damit auch von Kündigungserklärungen – ist zwischen dem Zugang unter Anwesenden und Abwesenden zu unterscheiden. Kann die Kündigung also nicht persönlich überreicht werden, stellt sich die Frage nach dem Zugang unter Abwesenden.

Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. BAG v. 20.06.2024 – 2 AZR 213/23) und des Bundesgerichtshofs (vgl. BGH 6.10.2022 – VII ZR 895/21) geht eine verkörperte Willenserklärung unter Abwesenden zu, sobald sie **in verkehrsüblicher Weise in die tatsächliche Verfügungsgewalt des Empfängers gelangt ist** und für diesen **unter gewöhnlichen Verhältnissen die Möglichkeit besteht, von ihr Kenntnis zu nehmen**. Zum Bereich des Empfängers gehören von ihm vorgehaltene Empfangseinrichtungen wie insbesondere sein Briefkasten.

AKTUELLE ENTSCHEIDUNG DES BAG ZUM ANSCHEINSBEWEIS BEIM EINWURF-EINSCHREIBEN (30.01.2025 – 2 AZR 68/24)

Das Bundesarbeitsgericht hat in einer aktuellen Entscheidung nunmehr die Anforderungen an den Nachweis der Zustellung von Kündigungsschreiben per Einwurf-Einschreiben klargestellt.

1. Kein Nachweis durch Einlieferungsbeleg

Der vorgelegte Einlieferungsbeleg eines Einwurf-Einschreibens, aus dem neben dem Datum und der Uhrzeit auch die Sendungsnummer und die jeweilige Postfiliale, in welcher das Schreiben aufgegeben wurde, ersichtlich sind, reichen zusammen mit einem vom Arbeitgeber im Internet abgefragten Sendungsstatus („Die Sendung wurde am 28.07.2024 zugestellt.“) nach Ansicht des Gerichts demnach nicht aus für einen Beweis des ersten Anscheins, dass das Schreiben dem Arbeitnehmer tatsächlich zugegangen ist.

Es fehlt demnach an Angaben **über die Person des den Einwurf bewirkenden Postbediensteten** sowie über weitere **Einzelheiten der Zustellung**.

2. Kein Nachweis durch Sendungsstatus

Der **Ausdruck des Sendungsstatus**, auf dem dieselbe Sendungsnummer wie auf dem Einlieferungsbeleg sowie das Zustelldatum vermerkt sind, **bietet keine ausreichende Gewähr für einen Zugang**.

Denn hierüber lässt sich weder feststellen, **wer die Sendung zugestellt hat**, noch gibt der Ausdruck ausreichende Anhaltspunkte dafür, dass das jeweils gültige **Verfahren der Deutschen Post AG für die Zustellung der eingelieferten Postsendung tatsächlich eingehalten wurde**.

Der **Sendungsstatus ist kein Ersatz für den Auslieferungsbeleg**. Er sagt nichts darüber aus, ob der Zusteller tatsächlich eine besondere Aufmerksamkeit auf die konkrete Zustellung gerichtet hat, die den Schluss rechtfertigen würde, dass die eingelieferte Sendung in den Briefkasten des Empfängers gelangt ist. Zudem lässt der Sendungsstatus auch nicht erkennen, **an wen die Zustellung erfolgt sein soll** (persönlich an den Empfänger, an eine andere Person in dessen Haushalt oder Einwurf in den Hausbriefkasten), **zu welcher Uhrzeit, unter welcher Adresse oder zumindest in welchem Zustellbezirk** zugestellt worden ist.

PRAXISTIPP

Diese Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts muss Auswirkungen auf die bisherige Praxis der Zustellung von Kündigungen per Einwurf-Einschreiben haben.

Die Übermittlung eines Auslieferungsbelegs nach einer Zustellung per Einwurf-Einschreiben ist, soweit ersichtlich, kein Standard bei der Deutschen Post AG. Sofern ein solcher Auslieferungsbeleg überhaupt erstellt wurde, muss er jedenfalls manuell heruntergeladen werden. Nur dann ist überhaupt denkbar, dass sich aus Ein- und Auslieferungsbeleg der Anscheinsbeweis einer Zustellung erbringen lässt.

Ohne einen entsprechenden Anscheinsbeweis wird der Nachweis des Zugangs schwer. Im Nachhinein den jeweiligen Postzusteller als Zeugen benennen zu können stellt sich oftmals als unmöglich, jedenfalls aber als nicht hilfreich heraus, denn eine Aussage über eine einzelne Sendung, die in diesem Moment bereits mehrere Tage, Wochen oder Monate zurückliegt, ist nahezu ausgeschlossen.

Um letztlich Streit über den Zugang des Kündigungsschreibens zu vermeiden, empfiehlt es sich daher nach wie vor, **Kündigungsschreiben persönlich zu übergeben**. Sollte dies nicht möglich sein, sollte das Kündigungsschreiben durch einen **Kurier oder Boten** zugestellt werden, der sich persönlich benennen lässt. Idealerweise kann der Bote auch bezeugen, welches Schreiben sich in dem von ihm zugestellten Umschlag befand. Die Anfertigung eines **Zustellprotokolls** sollte selbstverständlich sein.

Wenn doch aus Mangel an Alternativen per Einwurf-Einschreiben zugestellt wird, ist neben der Sendungsnummer und dem Einlieferungsbeleg schließlich auch ein entsprechender Auslieferungsbeleg notwendig.

Bei Rückfragen hierzu unterstützen wir Sie gerne.



Dr. Christoph T. Thies
Rechtsanwalt | Partner |
Fachanwalt für
Arbeitsrecht

Schalast Law | Tax
20354 Hamburg
Neuer Wall 77
T +49 (0) 40 33 46 04 10
Christoph.Thies@schalast.com
www.schalast.com



Clemens Schalast
Rechtsanwalt | Notar |
Partner | Fachanwalt für
Arbeitsrecht

Schalast Law | Tax
60325 Frankfurt am Main
Mendelssohnstraße 75-77
T +49 (0) 69 97 58 31 0
Clemens.Schalast@schalast.com
www.schalast.com