



Michael Wilmsen

Rechtsanwalt

UNTERNEHMERKANZLEI

RECHT & STEUERN

Erich-Zeigner-Allee 69-73 . 04229 Leipzig

Tel. 0341 / 4774728 . Fax 0341 / 4772547 . E-Mail: kanzlei@ra-wilmsen.net

www.unternehmerkanzlei.net

März 2020 1/2

Arbeitsrecht

Zustellung einer Kündigung des Arbeitgebers

Die Kündigung ist eine einseitige, empfangsbedürftige Willenserklärung. Sie wird also erst rechtswirksam, nachdem sie dem Empfänger zugegangen ist. Daher ist es für den Arbeitgeber sehr wichtig, eine verlässliche Zustellungsart zu wählen:

Die wirksamste Form der Kündigungszustellung ist die persönliche Übergabe mit Quittierung des Erhalts durch den betroffenen Arbeitnehmer auf einer Kopie der Kündigung.

Die Kündigungszustellung durch einen Boten (z.B. zuverlässigen Angestellten oder Ehefrau) ist ebenfalls zu empfehlen. Das setzt voraus, dass dieser das Kündigungsschreiben zuvor selbst liest, einkuvertiert und dann in den (richtigen) Briefkasten des Empfängers wirft, anschließend Datum, Ort und Art der Zustellung schriftlich festhält.

Der BAG hat jüngst zum Zugang einer Kündigung bei Einwurf in den Hausbriefkasten durch einen Boten entschieden:

Der genaue Zeitpunkt des Zugangs hängt davon ab, wann nach der Verkehrsanschauung mit der Kenntnisnahme seitens des Arbeitnehmers gerechnet werden konnte. Dies wiederum hängt von den üblichen Postzustellzeiten ab, welche regional unterschiedlich ausfallen können. Nur soweit das Kündigungsschreiben noch vor den im Wohnbezirk des Arbeitnehmer üblichen Postzustellzeiten eingeworfen wird, gilt das eingeworfene Schreiben nach Auffassung des BAG (Urteil v. 22.08.2019 – 2 AZR 111/19) als noch an diesem Tag beim Arbeitnehmer zugegangen.

Tipp: Es ist daher äußerst riskant, Kündigungsschreiben per Boten erst am letztmöglichen Tag zuzustellen, wenn es um die Einhaltung von Fristen geht. Jedenfalls sollten Boten dann angewiesen werden entsprechende Schreiben nachweislich noch vor der normalen Postzustellung in den Briefkasten des Arbeitnehmers zu werfen.

Von der Zustellung per einfacher Post ist dringend abzuraten.

Behauptet der Arbeitnehmer von der Post keinen Brief bekommen zu haben, so bleibt der Arbeitgeber den Nachweis einer ordnungsgemäßen Zustellung schuldig. Lediglich die Aufgabe zur Post beweist noch nicht den Zugang beim Empfänger.

Die Zustellung per Einschreiben mit Rückschein ist ebenfalls nicht zu empfehlen, da sie die Gefahr mit sich bringt, dass der Postbote den Empfänger nicht selbst zuhause antrifft und somit nur den Benachrichtigungszettel hinterlässt.

Nach allgemeiner Auffassung geht eine Kündigung, die durch Einschreibebrief versandt ist, erst mit Aushändigung des Briefes zu. Das bloße Hinterlassen eines Benachrichtigungszettels der Post reicht nicht aus.

Zustellung per Einwurf-Einschreiben:

Bei Einwurf-Einschreiben geht die Kündigung im Zeitpunkt der nächstüblichen Leerung des Briefkastens zu, da in diesem Falle nicht ein Benachrichtigungszettel, sondern das Kündigungsschreiben selbst in den Briefkasten eingeworfen wird.

Im Streitfall wird jedoch nur der Einwurf des Briefes von der Post testiert, es liegen keine Aussagen zum Inhalt vor.

Kommen persönliche Übergabe oder Zustellung per Bote nicht in Betracht, sollte die Zustellung per Einwurf-Einschreiben präferiert werden, aber die Nachweiskette derart geschlossen werden, dass ein Zeuge das Kündigungsschreiben selbst liest, einkuvertiert und zur Post bringt, sodass durchgängig bewiesen werden kann, dass es sich bei dem von der Post registrierten Einwurf-Einschreiben um das Kündigungsschreiben handelt.