

Neues aus der Rechtsprechung

BAG zum Zugang einer Kündigung per Einwurf-Einschreiben

Der Zugangszeitpunkt einer Kündigung hat sowohl für die Rechtzeitigkeit der Klageerhebung als auch für die Einhaltung der Kündigungsfrist eine entscheidende Bedeutung. Deshalb ist die Frage, wann das Kündigungsschreiben zugegangen ist, häufig Streitpunkt vor den Arbeitsgerichten. Das Bundesarbeitsgericht hat sich in einem Urteil vom 20. Juni 2024 (Az. 2 AZR 213/23) mit dem Zugangszeitpunkt einer Kündigung per Einwurf-Einschreiben befasst.

Der Sachverhalt

Die Parteien streiten über den Zeitpunkt, zu dem das zwischen ihnen bestehende Arbeitsverhältnis durch eine Kündigung des Beklagten aufgelöst worden ist. Die Klägerin war beim Arbeitgeber seit April 2021 als Zahnärztin angestellt. Im Arbeitsvertrag war eine Kündigungsfrist von einem Vierteljahr zum Quartalsende festgelegt. Der Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis ordentlich zum 31.12.2021. Das auf den 28.09.2021 datierte Kündigungsschreiben wurde am 30.09.2021 von einem Bediensteten der Deutschen Post AG in den Hausbriefkasten der Klägerin eingeworfen.

Die Klägerin ist der Meinung, die Kündigung sei erst zum 31.03.2022 wirksam. Das Schreiben sei nicht zu den üblichen Postzustellungszeiten eingeworfen worden, daher sei der Zugang erst am 01.10.2021 erfolgt.

Die Entscheidung

Das Arbeitsgericht wies die Klage ab. Auch die Berufung der Klägerin vor dem Landesarbeitsgericht blieb erfolglos. Das BAG bestätigte die vorherigen Urteile und wies die Revision zurück.

Das Kündigungsschreiben sei am 30.09.2021 zugegangen. Damit habe der Beklagte mit seiner Kündigung zum 31.12.2021 die arbeitsvertragliche Kündigungsfrist von drei Monaten eingehalten.

Nach ständiger Rechtsprechung von BAG und BGH gilt eine verkörperte Willenserklärung als zugegangen, 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. So bewirkt ein Einwurf in einen Briefkasten den Zugang, sobald verkehrsüblich mit der nächsten Einsichtnahme zu rechnen ist. Wann dies der Fall ist, bestimmt sich nicht nach den individuellen Verhältnissen des Empfängers, sondern nach den gewöhnlichen Verhältnissen und den Gepflogenheiten des Verkehrs. Wenn für den Empfänger unter gewöhnlichen Umständen die Möglichkeit der Kenntnisnahme bestand, spielt es keine Rolle, ob er daran durch Krankheit, zeitweilige Abwesenheit oder andere besondere Umstände vorübergehend gehindert war. Es obliegt dem Empfänger, die nötigen Vorkehrungen für eine tatsächliche Kenntnisnahme zu treffen. Unterlässt er dies, gilt die Erklärung dennoch als zugegangen.

Laut BAG können die üblichen Postzustellungszeiten für die Bestimmung der verkehrsüblichen Leerung des Hausbriefkastens herangezogen werden. Es sei mit einer regelmäßigen Leerung des Briefkastens unmittelbar nach Abschluss der üblichen Postzustellzeiten zu rechnen.

Unstreitig wurde das Kündigungsschreiben am 30.09.2021 von einem Bediensteten der Deutschen Post AG in den Hausbriefkasten der Klägerin gelegt. Dies begründe den Beweis des ersten Anscheins dafür, dass die Zustellung des Kündigungsschreibens innerhalb der üblichen Postzustellzeiten erfolgte. Die üblichen Zustellzeiten ergäben sich aus der Arbeitszeit der Postbediensteten. Diese haben die Zustellungen im Rahmen der ihnen zugewiesenen Arbeitszeiten zu bewirken. Entgegen der Ansicht der Klägerin komme es nicht darauf an, im konkreten Fall die genaue Uhrzeit der Zustellung zu bestimmen. Es werde angenommen, dass die Post innerhalb der üblichen Zustellzeiten zugestellt werde. Gegenteiliges müsse die Klägerin substantiiert vortragen.

Dies gelang ihr jedoch nicht. Die Klägerin habe keine atypischen Umstände des Einzelfalls dargelegt, die die ernsthafte Möglichkeit eines abweichenden Geschehensablaufs nahelegen würden. Somit habe sie den Beweis des ersten Anscheins nicht erschüttert.

Es sei davon auszugehen, dass das Kündigungsschreiben am 30.09.2021 zu den üblichen Postzustellzeiten in den Briefkasten der

Klägerin gelegt wurde. Damit sei noch am selben Tag mit einer Einsichtnahme in den Briefkasten zu rechnen gewesen und das Kündigungsschreiben am 30.09.2021 zugegangen.

Praxishinweis

Die Entscheidung zeigt zwar, dass der Absender eines Einwurf-Einschreibens bei unstreitiger Zustellung der Kündigungserklärung an einem bestimmten Tag in den Genuss einer Beweiserleichterung hinsichtlich des Zustellzeitpunkts kommt.

Es ist gleichwohl nicht zu empfehlen, bei der Zustellung von Kündigungserklärungen auf die Dienste der Deutschen Post zu vertrauen. Bei einer Versendung per Einschreiben ist der Inhalt der Postsendung nicht sicher dokumentiert; darüber hinaus besteht stets die Gefahr von Zustellverzögerungen, etwa bei Krankheit eines Postzustellers.

Eine außerordentliche Kündigung kann gem. § 626 Abs. 2 BGB nur innerhalb von zwei Wochen ab Kenntnis der für die Kündigung maßgebenden Tatsachen erfolgen. Wird diese Frist nicht eingehalten, ist die außerordentliche Kündigung nicht wirksam. Soweit sie nicht (tarif-) vertraglich oder durch Betriebsvereinbarung ausgeschlossen ist, bleibt dann nur noch die Möglichkeit der ordentlichen Kündigung.

Wird die Kündigungsfrist im Falle einer ordentlichen Kündigung nicht eingehalten, hat dies zur Folge, dass die Kündigung erst zum nächst möglichen Zeitpunkt wirksam wird. Je nach vertraglicher Regelung oder Dauer der Betriebszugehörigkeit kann sich der Zeitpunkt zu dem das Arbeitsverhältnis endet um mehrere Monate nach hinten verschieben.

Insbesondere in zeitkritischen Fällen, also dann, wenn bei einer Verzögerung von nur einem oder wenigen Tagen die entsprechende Kündigungsfrist nicht mehr eingehalten wird, stellen Zustellverzögerungen daher ein erhebliches Risiko dar.

Für die Praxis empfehlenswert ist daher vielmehr entweder die persönliche Übergabe der Kündigungserklärung – idealerweise im Beisein von Zeugen – oder die Zustellung durch einen Kurierdienst.

Ein Kurier kann den Inhalt der Erklärung vor dem Versiegeln des Umschlags zur Kenntnis nehmen und die Zustellung durch Fotos

und Zeitstempel dokumentieren. Für alle Tatsachen rund um die Zustellung steht er in einem etwaigen Gerichtsverfahren als Zeuge zur Verfügung. Die Kosten für den Kurier werden im Streitfall durch die Vermeidung von Beweisrisiken mehr als aufgewogen.



Unser Team Arbeitsrecht



Dr. Detlef Grimm
+49 (0) 221 650 65-129
detlef.grimm@loschelder.de



Dr. Martin Brock
+49 (0) 221 650 65-233
martin.brock@loschelder.de



Dr. Sebastian Pelzer
+49 (0) 221 650 65-263
sebastian.pelzer@loschelder.de



Arne Gehrke, LL.M.
+49 (0) 221 650 65-263
arne.gehrke@loschelder.de



Dr. Stefan Freh
+49 (0) 221 650 65-129
stefan.freh@loschelder.de



Farzan Daneshian, LL.M.
+49 (0) 221 65065-263
farzan.daneshian@loschelder.de



Dr. Sebastian Krülls, LL.M.
Telefon: +49 221 65065-129
sebastian.kruells@loschelder.de



Dr. Baris Güzél
Telefon: +49 221 65065-129
baris.guezel@loschelder.de

Impressum

LOSCHELDER RECHTSANWÄLTE

Partnerschaftsgesellschaft mbB

Konrad-Adenauer-Ufer 11

50668 Köln

Tel. +49 (0)221 65065-0, Fax +49 (0)221 65065-110

info@loschelder.de

www.loschelder.de