

Neues aus der Rechtsprechung

BAG zur Kündigung per Einwurf-Einschreiben: kein Anscheinsbeweis des Zugangs ohne Auslieferungsbeleg

Der Arbeitgeber trägt die Beweislast für den (rechtzeitigen) Zugang der Kündigung. Ein Einlieferungsbeleg eines Einwurf-Einschreibens und ein Ausdruck des Sendungsstatus genügen nicht, um dabei einen Anscheinsbeweis für den Zugang zu begründen. Ein solcher greift vielmehr nur, wenn neben dem Einlieferungsbeleg auch eine Reproduktion des Auslieferungsbelegs der Sendung vorgelegt wird. Dies hat das BAG in einem Urteil vom 30. Januar 2025 (Az. 2 AZR 68/24) entschieden.

Der Sachverhalt

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit – insbesondere über den Zugang – einer Kündigung. Die Klägerin arbeitet seit Mai 2021 bei der Beklagten.

Die Beklagte behauptet, sie habe das Arbeitsverhältnis der Klägerin mit Schreiben vom 26. Juli 2022 außerordentlich, hilfsweise ordentlich zum 30. September 2022 gekündigt. Sie ist der Meinung, das Arbeitsverhältnis der Parteien sei mit Zugang des Schreibens vom 26. Juli 2022 beendet worden, da die Klägerin diese Kündigung nicht innerhalb der Frist des § 4 Satz 1 KSchG angegriffen hat.

Laut der Beklagten habe eine Mitarbeiterin das Kündigungsschreiben zur Post gebracht und dort am 26. Juli 2022 um 15:35 Uhr als Einwurf-Einschreiben persönlich aufgegeben. Ausweislich des im Internet abrufbaren sog. Sendungsstatus sei das Schreiben mit der entsprechenden Sendungsnummer der Klägerin am 28. Juli 2022 zugestellt worden. Insoweit bestehe ein Anscheinsbeweis, der durch das pauschale Bestreiten der Klägerin nicht erschüttert werde. Einen Auslieferungsbeleg kann die Beklagte nicht vorweisen, sie beruft sich auf den Einlieferungsbeleg und den Sendestatus, der die Zustellung an die Klägerin belegen soll. Die Klägerin bestreitet den Zugang dieses Kündigungsschreibens.

Das Arbeitsgericht hatte die Kündigungsschutzklage abgewiesen, das Landesarbeitsgericht hat ihr stattgegeben. Mit ihrer Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter.

Die Entscheidung des BAG

Die Revision der Beklagten blieb erfolglos. Das Arbeitsverhältnis sei nicht durch die Kündigung vom 26. Juli 2022 aufgelöst worden. Entgegen der Auffassung der Beklagten sei sie für den Zugang der Kündigung beweisfällig geblieben.

Die Kündigung gelte nicht als von Anfang an rechtswirksam, da die Frist des § 4 Satz 1 KSchG erst ab Zugang der schriftlichen Kündigung zu laufen beginnen würde.

Eine verkörperte Willenserklärung unter Abwesenden geht nach ständiger Rspr. des BAG und des BGH iSv § 130 Abs. 1 Satz 1 BGB 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 ein Briefkasten.

Die Beklagte trage die Darlegungs- und Beweislast für den Zugang des Kündigungsschreibens. Sie habe aber keinen ausreichenden Beweis für den Einwurf des Kündigungsschreibens vom 26. Juli 2022 in den Hausbriefkasten der Klägerin am 28. Juli 2022 angeboten.

Es bestehe auch kein Anscheinsbeweis zugunsten der Beklagten, dass ein Zugang des Kündigungsschreibens bei der Klägerin erfolgt ist. Der Beweis des ersten Anscheins greift bei typischen Geschehensabläufen ein, also in Fällen, in denen ein bestimmter Sachverhalt feststeht, der nach der allgemeinen Lebenserfahrung auf eine bestimmte Ursache oder auf einen bestimmten Ablauf als maßgeblich für den Eintritt eines bestimmten Erfolgs hinweist.

Die Vorlage des Einlieferungsbelegs eines Einwurf-Einschreibens und die Darstellung seines Sendungsverlaufs begründe ohne die Vorlage einer Reproduktion des Auslieferungsbelegs keinen Anscheinsbeweis für den Zugang beim Empfänger. Es fehle an Angaben über die Person des den Einwurf bewirkenden Postbediensteten sowie über weitere Einzelheiten der Zustellung.

Die Beklagte hat den Auslieferungsbeleg für die von ihr am 26. Juli 2022 eingelieferte Postsendung nicht vorgelegt und war hierzu wegen des zwischenzeitlich eingetretenen Fristablaufs nicht mehr in der Lage.

Die Vorlage des Einlieferungsbelegs begründe keine gegenüber einfachen Briefen – bei denen kein Anscheinsbeweis für den Zugang der Sendung besteht – signifikant erhöhte Wahrscheinlichkeit für den Zugang der Sendung beim gewollten Empfänger des Einwurf-Einschreibens. Da durch die Absendung eines Schreibens nicht der Nachweis seines Zugangs erbracht werden könne, sei der Einlieferungsbeleg für die Frage des Zugangs ohne Bedeutung.

Der Ausdruck des Sendungsstatus, auf dem dieselbe Sendungsnummer wie auf dem Einlieferungsbeleg sowie das Zustelldatum vermerkt sind, biete ebenfalls keine ausreichende Gewähr für einen Zugang. Der Sendungsstatus sei kein Ersatz für den Auslieferungsbeleg. Er ließe weder erkennen, an wen die Zustellung erfolgt sein soll (persönlich an den Empfänger, an eine andere Person in dessen Haushalt oder Einwurf in den Hausbriefkasten), noch zu welcher Uhrzeit, unter welcher Adresse oder zumindest in welchem Zustellbezirk.

Die Beklagte als Absenderin habe die Möglichkeit gehabt, die Reproduktion eines Auslieferungsbelegs anzufordern. Hierzu habe innerhalb der von ihr angegebenen Frist von 15 Monaten, in denen die Deutsche Post AG die Kopien speichert, auch genügend Anlass bestanden, nachdem die Klägerin bereits erstinstanzlich den Zugang des Kündigungsschreibens bestritten hatte.

Praxishinweis

Mit seiner Entscheidung liegt das BAG auf einer Linie mit dem BGH (Beschluss vom 11.05.2023, Az. V ZR 203/22). Ein Anscheinsbeweis für den Zugang greift danach nur in Fällen, in denen neben dem Einlieferungsbeleg auch eine Reproduktion des Auslieferungsbelegs der Sendung vorgelegt wird. Ein Ausdruck des Sendungsstatus ist nicht ausreichend.

Daher ist 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 si-

cher dokumentiert, was wie im vorliegenden Fall zu Beweisschwierigkeiten führen kann. Darüber hinaus besteht stets die Gefahr von Zustellverzögerungen, etwa bei Krankheit eines Postzustellers.

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.



Unser Team Arbeitsrecht



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



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



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



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



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



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



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



Dr. Baris Güzcel
+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