

BAG zum Einwurf-Einschreiben: Kein Zugangsnachweis durch Vorlage des Sendungsstatus

Mit Urteil vom 30.01.2025 - 2 AZR 68/24 hat das Bundesarbeitsgerichts entschieden, dass die Vorlage eines **Einlieferungsbeleges** und der **Sendungsstatus** einer per Einwurf-Einschreiben verschickten Kündigung **nicht ausreichen**, um den **Zugang einer Kündigung** im Bestreitensfall zu **beweisen**.

Den Zugang einer Kündigung hat der Arbeitgeber zu beweisen. Der Arbeitgeber hatte die Kündigung in dem dem Urteil zugrunde liegenden Fall per Einwurf-Einschreiben übermittelt und als Beweis vor Gericht den Einlieferungsbeleg samt Sendungsnummer und den im Internet abgefragten Sendungsstatus vorgelegt.

Das BAG stellte fest, dass die in Frage stehende Kündigung das Arbeitsverhältnis nicht auflöste, da der Arbeitgeber für den Zugang der Kündigung **beweisfällig** geblieben sei. Ein Einwurf-Einschreiben und der dazugehörige Sendungsstatus reichen **nicht** für einen Beweis des ersten Anscheins, dass das Schreiben der klagenden Arbeitnehmerin **tatsächlich zugegangen** ist.

Einen sog. „Anscheinsbeweis“ bejahte der BGH zwar mit Urteil vom 11. Mai 2023 - V ZR 203/22 in dem Fall, wo neben dem **Einlieferungsbelegs** auch eine Reproduktion des **Auslieferungsbelegs** vorgelegt wurde.

In dem vor dem BAG verhandelten Fall – wie auch **üblicherweise** in der **Praxis** – lag der **Auslieferungsbeleg nicht vor** und konnte auf Grund Zeitablaufs auch nicht mehr beschafft werden. Der Auslieferungsbeleg wird bei der Deutschen Post AG offenbar für einen Zeitraum von 15 Monaten gespeichert. Auch ein Zeuge (Postbote), der den Einwurf bestätigen kann, konnte nicht benannt werden.

Empfehlung: Insb. dann, wenn Fristen zu wahren sind, empfehlen wir eine **persönliche Aushändigung** (bspw. am Arbeitsplatz) der Kündigung gegen **Unterschrift** oder im Beisein von **Zeugen**. Ist eine persönliche Übergabe nicht möglich, sollte die Kündigung per **Bote**, der auch den Inhalt des Kündigungsschreibens gesehen hat, übergeben werden.

Unabhängig von der Zugangsart empfehlen wir, anschließend einen **Vermerk** hierüber zu fertigen.

Offen ist derzeit, ob die Rechtsprechung des BAG sich auch auf andere Rechtsgebiete erstreckt, wo Willenserklärungen unter Abwesenden zugehen, wie etwa bei der Kündigung eines Mietverhältnisses. Wer auf Nummer sicher gehen möchte, sollte hier ebenfalls nach den obigen Empfehlungen vorgehen.

Bei auftretenden Fragen hierzu oder zu sonstigen Themen rund um das Arbeitsverhältnis nehmen Sie gerne Kontakt mit Herrn Rechtsanwalt und Steuerberater Prof. Dr. Hofbauer oder Frau Rechtsanwältin Schädle auf.