

Frankfurter Allgemeine Zeitung- Rechtskolumne: Mein Urteil

7. April 2025

Ist eine Kündigung per Einwurf-Einschreiben rechtssicher?

Eine Arztpraxis kündigt einer medizinischen Fachangestellten mittels Einwurf-Einschreiben. Doch die Angestellte bestreitet, die Kündigung erhalten zu haben. Wie das Bundesarbeitsgericht entschieden hat – und warum.

In der anwaltlichen Praxis ist festzustellen, dass erstaunlich viele Arbeitgeber eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch Einwurf-Einschreiben für rechtssicher halten. Trifft diese Annahme zu? Dazu gibt es ein neues Urteil des Bundesarbeitsgerichts (Az.: 2 AZR 68/24).

Es geht um eine medizinische Fachangestellte, die bei einer überörtlichen Berufsausübungsgemeinschaft von Augenärzten beschäftigt ist. Während der Corona-Pandemie wird der Arbeitnehmerin vorgeworfen, den Impfpass ihres Ehemanns manipuliert zu haben. Und zwar habe sie tatsächlich nicht erfolgte Impfungen durch die Praxis ihres Arbeitgebers attestiert. Dieser kündigt daraufhin das Arbeitsverhältnis fristlos, die Kündigung lässt er mittels Einwurf-Einschreiben zustellen. Die Arbeitnehmerin bestreitet, dass sie die Kündigung erhalten habe, der Arbeitgeber legt zum Nachweis den Einlieferungsbeleg und den Sendungsstatus vor.

Das Gericht gibt der Arbeitnehmerin recht: Der Arbeitgeber habe den Zugang der Kündigung nicht beweisen können. Dafür genüge der vorgelegte Einlieferungsbeleg und der im Internet abgefragte Sendungsstatus nicht. Der Einlieferungsbeleg sei für die Frage des Zugangs ohne Bedeutung, da er sich lediglich auf die Absendung des Schreibens beziehe. Der ausgedruckte Sendungsstatus, auf dem dieselbe Sendungsnummer wie auf dem Einlieferungsbeleg sowie das Zustelldatum vermerkt seien, biete ebenfalls keine ausreichende Gewähr für einen Zugang.

Arbeitgeber hätte den Auslieferungsbeleg bei der Deutschen Post anfordern können

Es lasse sich nämlich weder feststellen, wer die Sendung zugestellt habe, noch gebe es ausreichende Anhaltspunkte dafür, dass das jeweils gültige Verfahren der Deutschen Post AG für die Zustellung der eingelieferten Postsendung eingehalten worden sei. Der Sendungsstatus sei daher kein Ersatz für den Auslieferungsbeleg. Er sage nichts darüber aus, ob der Zusteller tatsächlich eine besondere Aufmerksamkeit auf die konkrete Zustellung gerichtet habe, die den Schluss rechtfertigen würde, dass die eingelieferte Sendung in den Briefkasten des Empfängers gelangt sei.

Stattdessen hätte der Arbeitgeber als Beweis den Auslieferungsbeleg bei der Deutschen Post AG anfordern können, der dort 15 Monate gespeichert werde. Hierzu habe auch genügend Anlass bestanden, nachdem bereits erstinstanzlich der Zugang des Kündigungsschreibens streitig gewesen sei.

Das Urteil veranschaulicht: Das Versenden einer Kündigung mittels Einwurf-Einschreiben ist kritisch. Auch auf den Auslieferungsbeleg sollte man sich nicht ohne Weiteres verlassen. Denn in der Praxis zeigen sich bisweilen Schwierigkeiten, diesen von der Deutschen Post AG tatsächlich zu erhalten, auch innerhalb der fünfzehnmonatigen Aufbewahrungsfrist. Wie lässt sich stattdessen eine Kündigung rechtssicher zustellen? Entweder sollte sie unter Hinzuziehung eines Zeugen (am Arbeitsplatz) persönlich übergeben oder durch einen beauftragten Boten in den Briefkasten des Arbeitnehmers eingeworfen werden.

Joachim Wichert ist Fachanwalt für Arbeitsrecht bei aclanz Rechtsanwälte, Frankfurt und Berlin.

Quelle: F.A.Z