

Beweis des ersten Anscheins beim Zugang eines Einwurfeinschreibens

✍ Julian Senkpeil

📖 Arbeitsrecht im Betrieb 11/2024

BAG – Urteil – 20.06.2024 – 2 AZR 213/23

Wenn ein Kündigungsschreiben per Einwurf-Einschreiben der Deutschen Post AG versendet wird, besteht ein Beweis des ersten Anscheins dafür, dass das Schreiben während der üblichen Postzustellzeiten zugegangen ist.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) behandelt eine wichtige Frage des Kündigungsrechts: den Beweis des Zugangs einer Kündigungserklärung, wenn diese per Einwurfeinschreiben versandt wird. Der Zugang einer Kündigung ist nicht nur für die Wirksamkeit der Kündigung, sondern auch für den Beginn der dreiwöchigen Klagefrist gemäß § 4 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) von entscheidender Bedeutung.

Das war der Fall

Der Arbeitgeber hat der Arbeitnehmerin die Kündigung am 30.9.2021 per Einwurfeinschreiben zugestellt. Der Zusteller der Post hatte den Einwurf des Schreibens in den Briefkasten der Arbeitnehmerin dokumentiert, was durch einen Zustellbeleg belegt wurde. Die Arbeitnehmerin bestritt im nachfolgenden Kündigungsschutzverfahren den rechtzeitigen Zugang der Kündigungserklärung am 30.9.2021 und beehrte die Feststellung der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 31.3.2022. Der Arbeitgeber stützte sich auf den Einlieferungs- und Zustellnachweis der Post und argumentierte, dass der Zugang durch den dokumentierten Einwurf als bewiesen anzusehen sei.

So entschied das Gericht

Das BAG stellte in seinem Urteil klar, dass der Einwurf einer Kündigung per Einwurfeinschreiben grundsätzlich den Beweis des ersten Anscheins für den Zugang der Kündigung begründet. Der Einlieferungs- und Zustellbeleg der Post genügt, um den Anscheinsbeweis zu begründen, dass das Schreiben in den Machtbereich des Empfängers – also in seinen Briefkasten – gelangt und damit zugegangen ist. Der »Beweis des ersten Anscheins« beruht auf der Annahme eines typischen Geschehensablaufs: Wenn der Zusteller bestätigt, dass das Schreiben in den Briefkasten eingeworfen wurde, besteht eine Vermutung, dass der Empfänger es auch tatsächlich erhalten hat. Diese Vermutung können Beschäftigte jedoch durch einen begründeten Gegenvortrag widerlegen. Ein bloßes Bestreiten des Zugangs, wie im vorliegenden Fall erfolgt, genügt nach Auffassung des BAG nicht, um den Anscheinsbeweis zu erschüttern. Das BAG führte weiter aus, dass die Klägerin konkrete Umstände hätte

darlegen müssen, die den typischen Geschehensablauf in Frage stellen. Solche Umstände könnten beispielsweise ein defekter Briefkasten oder andere besondere Situationen sein, die den Zugang der Kündigung verhindern. Da im vorliegenden Fall keine solchen Umstände vorgetragen wurden, sah das BAG den Zugang der Kündigung als bewiesen an und entschied zugunsten des Arbeitgebers.

Auswirkungen auf die Praxis

Das Urteil des BAG bringt zweifellos zunächst mehr Rechtssicherheit bei der Zustellung von Kündigungen. Durch die Klarstellung, dass der Einwurfbeleg der Post den Zugang grundsätzlich belegt, wird ein Streitpunkt im Kündigungsrecht entschärft. Die Entscheidung stärkt die Position der Arbeitgeber, indem der Beweiswert eines Einwurfeinschreibens klargestellt wird. Der Zustellbeleg der Post reicht in der Regel aus, um den Zugang einer Kündigung zu beweisen. Dies schafft Rechtssicherheit für Arbeitgeber, die häufig auf das Einwurfeinschreiben zurückgreifen, um den Zugang von Kündigungen sicherzustellen. In der Praxis bedeutet dies, dass Arbeitgeber den Zugang einer Kündigung leichter nachweisen können, ohne auf weitere Beweise (wie etwa Zeugenaussagen) angewiesen zu sein. Für Beschäftigte bedeutet das Urteil, dass ein einfaches Bestreiten nicht ausreicht, um den Zugang in Frage zu stellen. Sie müssen konkrete Tatsachen vortragen, die den Zugang der Kündigung verhindern könnten. Die Anforderungen an den Vortrag von Tatsachen, die den Zugang in Frage stellen, sind hoch. Beschäftigte, die das Kündigungsschreiben tatsächlich nicht erhalten haben, geraten in Beweisnot, wenn sie keine konkreten Umstände darlegen können, die den Zugang verhindern. Hier wäre es wünschenswert, dass Gerichte den Einzelfall genau prüfen und den Beschäftigten die Möglichkeit geben, den Anscheinsbeweis auch durch glaubhafte Darstellungen zu erschüttern. Ein weiterer Kritikpunkt betrifft die Frage, ob der »Beweis des ersten Anscheins« in Fällen technischer Probleme bei der Zustellung flexibel genug gehandhabt wird. In der Praxis können immer wieder Zustellfehler auftreten, die dem Empfänger nicht bekannt sind und die er nicht ohne Weiteres nachweisen kann. Hier könnten Beschäftigte benachteiligt werden, wenn der Zugang trotz tatsächlicher Nichtzustellung als bewiesen gilt.

Julian Senkpeil, Fachanwalt für Arbeitsrecht in Dortmund.

www.kanzlei-senkpeil.de

Haben Sie Fragen oder Anmerkungen?

Wir helfen gerne. Schreiben Sie uns:

✉ fragen@bund-verlag.de
