

Die rechtssichere Zustellung von Kündigungen

Wenn Kündigungen ausgesprochen werden, ist oft Eile geboten – zum Beispiel, wenn das Monatsende naht und Fristen gewahrt werden müssen. Doch wie wird eine Kündigung rechtlich wirksam zugestellt? Reicht es aus, das Schreiben abends in den Briefkasten des Arbeitnehmers zu werfen? Oder ist eine persönliche Übergabe in den Geschäftsräumen notwendig?

Wichtig: Der Arbeitgeber muss im Streitfall beweisen können, dass das Kündigungsschreiben dem Arbeitnehmer tatsächlich zugegangen ist. Um Rechtsstreitigkeiten zu vermeiden, sollten Arbeitgeber einige grundlegende Punkte beachten.

Was bedeutet „Zugang“ einer Kündigung?

Eine Kündigung wird wirksam, wenn sie dem Arbeitnehmer zugegangen ist. Zugang bedeutet, dass das Schreiben in den Machtbereich des Arbeitnehmers gelangt ist, sodass unter normalen Umständen mit einer Kenntnisnahme gerechnet werden kann.

Bei Übergabe unter Anwesenden:

Die persönliche Übergabe des Kündigungsschreibens ist der sicherste Weg. Verweigert der Arbeitnehmer die Annahme, liegt eine sogenannte Zugangsvereitelung vor, die Kündigung gilt dann trotzdem als zugestellt.

Tipp:

Lassen Sie sich den Erhalt des Schreibens auf einer Kopie bestätigen (z. B. durch Unterschrift und Datum).

Alternativ können Sie das Schreiben in Anwesenheit eines Zeugen (nicht dem Geschäftsführer selbst) übergeben. Der Zeuge kann im Streitfall den Zugang bestätigen.

Zustellung unter Abwesenden

Die Zustellung an abwesende Arbeitnehmer ist komplexer. Hier gibt es verschiedene Optionen, die jedoch alle Vor- und Nachteile haben:

a) Zustellung per einfacher Post

Eine Zustellung über den gewöhnlichen Postweg ist zwar möglich, aber unsicher. Wenn der Arbeitnehmer den Zugang bestreitet, steht der Arbeitgeber vor dem Problem, beweisen zu müssen, dass und wann ein Kündigungsschreiben in den Briefkasten eingeworfen wurde. Dies wird in der Praxis regelmäßig nicht gelingen. Von der Zustellung per einfacher Post ist daher dringend abzuraten.

b) Zustellung per Einwurfeinschreiben

Bei einem Einwurfeinschreiben dokumentiert der Zusteller den Einwurf in den Briefkasten, und der Absender erhält einen Auslieferungsbeleg. Wird das Schreiben durch einen Mitarbeiter der Deutschen Post AG eingeworfen, so darf davon ausgegangen werden, dass der Einwurf innerhalb der postüblichen Zustellzeiten erfolgt ist und mit einer Kenntnisnahme des Schreibens am selben Tag gerechnet werden.

Aber Vorsicht: Der Auslieferungsbeleg bestätigt nur, dass ein Schreiben zugestellt wurde – nicht den Inhalt des Schreibens. Im Streitfall kann der Arbeitnehmer behaupten, dass sich im Umschlag kein Kündigungsschreiben befand.

c) Zustellung per Übergabeeinschreiben

Bei einem Übergabeeinschreiben bestätigt der Empfänger den Erhalt des Schreibens mit seiner Unterschrift. Nachteil: Ist der Arbeitnehmer nicht zu Hause oder verweigert die Annahme, gilt das Schreiben als nicht zugestellt.

d) Zustellung durch einen Boten

Eine sichere und anerkannte Methode ist die Zustellung durch einen Boten, der das Kündigungsschreiben persönlich übergibt oder in den Briefkasten einwirft und dies entsprechend dokumentiert. Um einen Streit darüber zu vermeiden, welchen Inhalt das Schreiben hatte, sollte ein – zur Kenntnis des Kündigungsschreibens berechtigter – Mitarbeiter das Schreiben eintüten und den verschlossenen Briefumschlag mit einem Kürzel versehen.

Der Bote kann im Streitfall vor Gericht aussagen, wann und wo er den Briefumschlag mit dem versehenen Kürzel zugestellt hat. Den Inhalt des Schreibens kann der Mitarbeiter bestätigen.

e) Zustellung durch Gerichtsvollzieher

Eine besonders sichere Methode ist die Zustellung durch einen Gerichtsvollzieher. Dieser dokumentiert die Zustellung und kann vor Gericht als Zeuge auftreten. Allerdings ist diese Methode zeit- und kostenintensiv und wird deshalb meist nur in Ausnahmefällen genutzt.

Fazit: Die richtige Zustellmethode spart Zeit und Nerven

Für die wirksame Zustellung von Kündigungen gilt: Sicherheit geht vor. Die persönliche Übergabe oder die Zustellung durch einen Boten sind oft die besten Methoden, da sie im Streitfall am leichtesten nachgewiesen werden können. Ein Einwurfeinschreiben ist ebenfalls eine gute Alternative, birgt aber das Risiko eines Inhaltsstreits. Bei eiligen Zustellungen zwecks Einhaltung der nächstmöglichen Kündigungsfrist, sollte das Schreiben tagsüber so früh wie möglich zugestellt werden, damit noch mit einer Kenntnisnahme gerechnet werden kann.

Falls Sie unsicher sind, welche Methode für Ihren Fall geeignet ist, sollten Sie rechtlichen Rat einholen. Eine fehlerhafte Zustellung kann dazu führen, dass die Kündigung erst zu einem späteren Zeitpunkt wirksam wird – mit teuren Folgen für den Arbeitgeber.

Ihr Ansprechpartner ist:

Lorenz Mayr
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Tel. +49 30 69 80 90 70
mayr@mayr-arbeitsrecht.de