

# PÜHN

Rechtsanwälte

## Mandantenrundschriften

November 2019

### **Arbeitsrecht**

#### **Zugang einer Kündigung muss der Arbeitgeber beweisen**

In Kündigungsschutzprozessen spielen oft formelle Zustellungsfragen hinsichtlich des Kündigungsschreibens eine entscheidende Rolle wie zwei Entscheidungen aus diesem Jahr zeigen.

Das Landesarbeitsgericht Mainz hat am 05.02.2019 über die korrekte Zustellung einer Kündigung entschieden. Der Geschäftsführer des Betriebes wollte dem Arbeitnehmer ein Schreiben übergeben. Nach eigenen Angaben wusste der Arbeitnehmer, dass es sich um ein Kündigungsschreiben handelt. Er verweigerte die Annahme und verwies auf den an seiner Wohnanschrift vorhandenen Briefkasten.

Das Gericht kam zu dem Ergebnis, dass der Arbeitnehmer das Kündigungsschreiben nicht erhalten hatte. Entscheidend war die Frage, ob das Schreiben durch Übergabe in den „Herrschaftsbereich des Empfängers“ gelangt ist. Nach ständiger Rechtsprechung der Arbeitsgerichte müsse der Arbeitnehmer das Schriftstück nicht dauerhaft zu seiner Verfügung haben. Es genüge die Aushändigung und Übergabe, sodass der Arbeitnehmer in der Lage ist, den Inhalt des Schreibens zur Kenntnis zu nehmen.

Was aber – wenn, wie im vorliegenden Fall, der Arbeitnehmer die Annahme verweigert? Dabei ist zu beachten, dass das Schreiben so in der unmittelbaren Nähe des Arbeitnehmers abgelegt wird, dass der Arbeitnehmer es ohne weiteres an sich nehmen und lesen könne. Im vorliegenden Fall hatte der Arbeitgeber immer wieder betont, dass der Mitarbeiter die Möglichkeit hatte, den Inhalt des „vor die Nase gehalten“ Schreibens zur Kenntnis zu nehmen. Das reiche nach Ansicht des Gerichts nicht.

Dass der Arbeitgeber von der Möglichkeit Gebrauch gemacht hat, das Schreiben an den Arbeitnehmer anschließend nochmals zuzustellen, hatte der Arbeitgeber im Prozess zwar behauptet, hierzu aber weder substantiiert vorgetragen noch dies bewiesen. Das Gericht kam somit zu dem Ergebnis, dass der Arbeitnehmer das Kündigungsschreiben nicht erhalten hat.

Wie wichtig es ist, dass der Arbeitgeber den Zugang einer Kündigung nachweisen kann, zeigt der zweite Fall des Arbeitsgerichts Reutlingen aus diesem Jahr. In diesem Fall sollte ein Rettungsassistent in der Probezeit gekündigt werden. Der Arbeitgeber sandte die Kündigung durch Einwurf-Einschreiben innerhalb der Probezeit an die Adresse des Mitarbeiters. Der Mitarbeiter bestritt, die Kündigung erhalten zu haben. Im Prozess hat der Arbeitgeber Einlieferungsschein und Auslieferungsbeleg der Post für das Einwurf-Einschreiben vorgelegt, wonach die Kündigung in den Briefkasten des Mitarbeiters geworfen wurde. Das reichte dem Gericht nicht.

Aus seiner eigenen Erfahrung und aus dem Gerichtsalltag schloss das Gericht, dass es bei Postzustellungen oft zu Fehlleistungen, auch bei dokumentierten Abläufen käme.

Der Arbeitgeber müsse beweisen, dass die Kündigung auch tatsächlich zugestellt wurde. Schließlich könne nicht der Empfänger einer Sendung den Nachweis erbringen, dass er das Schreiben nicht erhalten hat.

Da der Arbeitgeber im konkreten Fall nicht nachweisen konnte, dass die Kündigung zugegangen war, gab es sie de facto nicht. Der Arbeitgeber hatte somit nicht innerhalb der Probezeit gekündigt, sodass nun – nachteilig für den Arbeitgeber - ganz andere Kündigungsfristen und Voraussetzungen für eine Kündigung gelten.

**Fazit:**

Die Kündigung eines Mitarbeiters muss schriftlich erfolgen. Der Arbeitgeber muss nachweisen, dass der Mitarbeiter die Kündigung auch tatsächlich erhalten hat. Welche Art der Zustellung der Arbeitgeber wählt, ist ihm überlassen. Er trägt jedoch das damit verbundene Risiko. Der Arbeitgeber kann eine Kündigung z.B. auch im Beisein eines Zeugen übergeben. Es reicht nicht aus, dem Mitarbeiter das Kündigungsschreiben „vor die Nase zuhalten“.

Die Beispiele machen deutlich, dass es sich lohnt, bereits vor Ausspruch von Kündigungen anwaltliche Hilfe in Anspruch zu nehmen. Gern beraten wir Sie.

**Pühn**  
**Rechtsanwältin**  
**Fachanwältin für Arbeitsrecht**  
**Fachanwältin für Bank- und Kapitalmarktrecht**