Handwerkskammer Niederbayern-Oberpfalz

Wann gilt eine Kündigung als zugegangen?

1. Allgemeines:

- Die Kündigungserklärung wird erst wirksam, wenn sie dem Kündigungsempfänger zugeht. Der Zeitpunkt des Kündigungszugangs ist damit entscheidend.
  Beim **Zugang** unterscheidet das Gesetz, ob die Kündigung einem Anwesenden oder einem Abwesenden erklärt werden soll. Einem **Anwesenden** geht die Kündigung mit der Übergabe des Kündigungsschreibens zu. Einem **Abwesenden** ist die Kündigungserklärung zugegangen, wenn sie so in seinen Machtbereich gelangt, dass dieser unter normalen Verhältnissen davon Kenntnis nehmen konnte.

  Ein in den **Briefkasten** geworfenes Kündigungsschreiben geht danach in dem Zeitpunkt zu, in dem nach der **Verkehrsanschauung** mit der nächsten Entnahme des Schreibens zu rechnen ist. Es ist daher nicht auf die individuellen Verhältnisse des Empfängers abzustellen. Die Verkehrsanschauung kann sich wandeln und regional unterschiedlich sein (z. B. die üblichen Postzustellzeiten in der Gegend). Erfolgt etwa ein Einwurf erst am späten Abend, so ist mit der Leerung des Briefkastens erst am folgenden Tag zu rechnen, soweit dieser kein Sonn- oder Feiertag ist, und damit auch ein Zugang erst am folgenden Tag anzunehmen.

- Bei **Urlaubsabwesenheit** des Arbeitnehmers kann ein an die Heimatanschrift gerichtetes Kündigungsschreiben grundsätzlich auch dann zugehen, wenn der Arbeitgeber Kenntnis von einer Ortsabwesenheit des Arbeitnehmers hat. Dies ist in aller Regel selbst dann der Fall, wenn der Arbeitnehmer seine Urlaubsanschrift dem Arbeitgeber mitgeteilt hat. Für einen Kur- oder Krankenhausaufenthalt oder Haftabwesenheit gilt dasselbe.
  Lediglich bei besonderen Umständen des Einzelfalls kann sich aus dem Grundsatz von Treu und Glauben etwas anderes ergeben.

  Sollte der Arbeitgeber aber infolge von Urlaubsabwesenheit an einer rechtzeitigen Klageerhebung (innerhalb von drei Wochen nach Zugang) gehindert gewesen sein, besteht die Möglichkeit, die **nachträgliche Zulassung der Kündigungsschutzklage** zu beantragen. Dabei sind die in **§ 5 KSchG** hierfür normierten Voraussetzungen zu beachten.

- Besondere Probleme des Zugangs können sich ergeben, wenn der Kündigungsempfänger **der deutschen Sprache nicht mächtig** ist. In

diesen Fällen könnte dem Empfänger unter Umständen Zeit eingeräumt werden, um die Kündigung übersetzen zu lassen. Ist dem Arbeitgeber bekannt, dass der Arbeitnehmer kein Deutsch versteht, könnte auch empfehlenswert sein, die Kündigung in übersetzter Form zu übergeben, insbesondere wenn ansonsten die Wahrung von Kündigungsfristen problematisch ist. Allerdings ist der Arbeitgeber hierzu wohl nicht verpflichtet. Fehlende Deutschkenntnisse hindern den Zugang somit grundsätzlich nicht. Wie so oft bestätigen aber auch hier die Ausnahmen die Regel.

- **Verweigert** der Kündigungsempfänger die **Annahme**, sei es bei persönlicher Übergabe oder Einschreiben grundlos, so gilt die Kündigung trotzdem als zugegangen. Ausnahme: Es lag ein triftiger Grund hierfür vor (z. B. fehlende Frankierung).

  Lehnt ein als Empfangsbote anzusehendes Familienmitglied die Annahme eines Kündigungsschreibens ab, so ist die Kündigung nicht zugegangen, es sei denn, die Annahmeverweigerung wurde vom zu Kündigenden veranlasst.

2. Zustellungsarten von Kündigungen:

- **Persönliche Übergabe**
  Die persönliche Übergabe ist die einfachste Form der Zustellung. Der Zugang erfolgt mit der Übergabe. Aus Beweisgründen sollte ein Zeuge anwesend sein *(Dies kann nicht der Arbeitgeber sein, da er als Partei eines eventuellen Kündigungsschutzprozesses kein Zeuge sein kann.)*, der auch Kenntnis vom Inhalt des Kündigungsschreibens hat. Am besten lässt man sich den Empfang der Kündigung vom Kündigungsempfänger auch schriftlich auf einer Kopie des unterschriebenen Originals bestätigen. Sollte dieser aber seine Unterschrift verweigern, könnte ein anwesender Dritter später als Zeuge den Zugang beweisen.

- **Zustellung mit einfacher Briefpost**
  Diese Art der Zustellung ist sehr unsicher, da der Kündigende den Zugang der Kündigung im Bestreitensfalle nicht beweisen kann. Der Nachweis, dass die Kündigung auf den Weg gebracht wurde, reicht nicht aus.

- **Zustellung durch Übergabe-Einschreiben mit Rückschein**
  Ein Übergabe-Einschreibebrief mit Rückschein geht zu, wenn er vom Postbediensteten gegen Empfangsbestätigung durch (digitale) Unterschrift ausgehändigt wird. Der Rückschein enthält nur noch die digitalisierte Unterschrift und ein Sendungsbild.

Empfehlung: Die Absenderanschrift muss gut lesbar an korrekter Stelle (z. B. auf der Vorderseite des Briefumschlags links oben oder bei Fensterbriefumschlägen in einer kleinen Schriftzeile oberhalb der Empfängeradresse) auf dem Briefumschlag angegeben sein. Ratsam ist zudem, eine Kopie der Kündigung anzufertigen und in der Personalakte aufzubewahren.

Der Absender bekommt die Empfängerunterschrift nicht mehr im Original auf dem Papier, sondern nur noch in digitaler Form zugeschickt. Ob dies im Hinblick auf den Beweis des Zugangs in rechtlicher Hinsicht Probleme macht, ist noch nicht abschätzbar.

Trifft der Postbeamte niemanden an, hinterlässt er den Benachrichtigungsschein im Briefkasten. Die Zustellung erfolgt dann erst, wenn das Einschreiben bei der Post abgeholt wird.

Eine sichere Variante für die Zustellung der Kündigung ist das Übergabe-Einschreiben daher nicht in jedem Fall. Denn zum einen kann sich der Zugang des Kündigungsschreibens und damit auch das Wirksamwerden der Kündigung erheblich verzögern (Stichwort: Kündigungsfrist) und zum anderen geht die Kündigung erst gar nicht zu, wenn der Empfänger das Schreiben bei der Post nicht abholt.

Zustellung durch Einwurf-Einschreiben

Beim Einwurf-Einschreiben wird das Schreiben vom Postbediensteten in den Briefkasten des Empfängers eingeworfen und geht damit zu.

Die Beweislast für den tatsächlichen Zugang trägt der Arbeitgeber.

Konnte der Zugang des Kündigungsschreibens früher noch dadurch belegt werden, indem der Absender den **Einlieferungsbeleg sowie** den reproduzierten **Auslieferungsbeleg** vorlegt **und** die **Sendungsverfolgung samt Zustellung** abspeichert bzw. ausdruckt, so hat das Bundearbeitsgericht (BAG) mit dem Urteil (BAG) vom 7. Mai 2026 (AZ: 2 AZR 184/25) dies nun bei einem über das moderne elektronische „**Scan-Verfahren**“ generierten Auslieferungsbeleg anders entschieden:

Auch wenn sich der Arbeitgeber zusätzlich den von der Deutschen Post AG eingescannten Auslieferungsbeleg (mit Sendungsnummer, Datum des Einwurfs und der Unterschrift des Zustellers) baldmöglichst übermitteln lässt (kostenpflichtig), reicht dies für den Beweis des Zugangs der Kündigung nicht mehr aus. Das BAG hat in obigem Urteil entschieden, dass damit kein Anscheinsbeweis für den Zugang eines

Einwurf-Einschreibens beim Empfänger besteht. D. h. bestreitet der Empfänger, dass ihm die Kündigung (per Einwurf-Einschreiben) zugegangen ist, so wird dem Arbeitgeber der Gegenbeweis allein mit der Sendungsverfolgung, dem Einlieferungs- und reproduzierten über das „Scanverfahren“ erstellten Auslieferungsbeleg wohl nicht mehr gelingen.

Kurzer Exkurs zum Grund der Entscheidung
*Beim sog. „Scanverfahren“ bestätigt der Zusteller den Zustellvorgang auf dem Scanner noch **bevor** er die Sendung in den Briefkasten wirft. Der Auslieferungsbeleg wird damit zu einem Zeitpunkt generiert, zu welchem der Einwurf noch nicht stattgefunden hat. Da der Zusteller/Postangestellte nach der Bestätigung auf dem Scanner evtl. abgelenkt worden sein könnte und es damit vielleicht zu gar keinem Einwurf gekommen ist oder z. B. in Mehrfamilienhäusern auch Fehleinwürfe nicht ausgeschlossen werden können, ergibt sich keine deutlich höhere Wahrscheinlichkeit des Zugangs an den richtigen Adressaten. Ein dem Arbeitgeber für die Beweisführung helfender Anscheinsbeweis kann damit nicht bejaht werden.*

Die Post hat hierauf mit der Einführung eines neuen mehrstufigen Zustellverfahrens bei Einwurfeinschreiben reagiert. Nun wird der Einwurf des Schreibens nach dem Scan durch den Zusteller zusätzlich digital bestätigt und mit Unterschrift sowie einer Bestätigung der Einlage im Scanner dokumentiert. Ob dieses neue Verfahren für einen Anscheinsbeweis zugunsten des Absenders (hier des Arbeitgebers) und damit für den Beweis des Zugangs einer gerichtlichen Überprüfung standhält, bleibt abzuwarten.

Hinweis:
Es wird daher **empfohlen**, von der Zustellung eines wichtigen Schreibens - wie einer Kündigung - per Einwurf-Einschreiben aus Beweisgründen abzusehen und andere Varianten insbesondere Botenzustellung oder persönliche Übergabe– siehe hierzu auch die Ausführungen in diesem Infoblatt– zu wählen.

- **Zustellung durch den Gerichtsvollzieher**
  Mit der Zustellung der Kündigung kann auch der Gerichtsvollzieher beauftragt werden (§ 132 BGB). Dieses Verfahren ist umständlich und kostspieliger als die anderen Varianten. Dafür aber auch rechtssicher.

- **Zustellung per Boten**
  Möglich ist aber auch, das Kündigungsschreiben per Boten zustellen zu lassen. Das geschieht in der Praxis häufig und ist eine durchaus interessante und rechtssichere Alternative zu den Einschreiben.

  Tipp: Um spätere Beweisprobleme zu beseitigen, sollte dem Boten ein auszufüllendes Formblatt (siehe untenstehenden Formulierungsvorschlag) mitgegeben werden, worin dieser **Datum, Uhrzeit, Ort und Art der Zustellung** (z. B. Einwurf in Briefkasten)

vermerkt und durch seine Unterschrift bestätigt. Zusätzlich kann es auch sinnvoll sein, den Einwurf zu fotografieren oder zu filmen.

Der Bote muss auch **Kenntnis vom Inhalt** des zu überbringenden Schreibens haben. Sinnvoll ist es daher, dem Boten das Kündigungsschreiben in einem unverschlossenen Kuvert mitzugeben bzw. diesem das Schreiben selbst einkuvertieren zu lassen, damit dieser sich davon überzeugen kann, dass er tatsächlich das Kündigungsschreiben zustellt und dieses im Original unterschrieben ist.

Der Bote sollte im Formblatt auch unbedingt seine Kenntnis vom Inhalt des Kündigungsschreibens vermerken.

Zudem sollte eine Kopie des vom Arbeitgeber unterschriebenen Kündigungsschreibens gemacht und zusammen mit dem Zustellungsprotokoll aufbewahrt werden.

Außerdem ist es empfehlenswert, dass der Kündigungsberechtigte bzw. der Arbeitgeber den Boten/die Botin bei der Übergabe bzw. dem Einwurf begleitet oder eine schriftliche Botenvollmacht erteilt (ein Muster hierfür finden Sie nachstehend).

Muster für

Vollmacht für Boten zur Zustellung einer Kündigung

_____
Name und Anschrift des Arbeitgebers
– nachfolgend „Vollmachtgeber“ –

erteilt

_____
Name und Anschrift des Boten/der Botin
– nachfolgend „Bevollmächtigte/r“ –

folgende Vollmacht:

1. Umfang der Vollmacht
Der Vollmachtgeber bevollmächtigt hiermit den Bevollmächtigten/die Bevollmächtigte, das Kündigungsschreiben des Vollmachtgebers gegenüber

_____
Name und Anschrift des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin
- nachfolgend „Kündigungsempfänger/in“

als Bote/Botin zu überbringen und dafür Sorge zu tragen, dass dieses Schreiben dem Kündigungsempfänger/der Kündigungsempfängerin zugeht.

Die Vollmacht umfasst insbesondere:

- die persönliche Übergabe des Kündigungsschreibens an den Kündigungsempfänger/die Kündigungsempfängerin

und/oder

- das Einlegen des Kündigungsschreibens in den Hausbriefkasten unter der oben genannten Anschrift des Kündigungsempfängers/der Kündigungsempfängerin

2. Kündigungsschreiben/Einkuvertieren/Pflicht zur Zustellung

Der Bevollmächtigte/Die Bevollmächtigte erhält das vom Vollmachtgeber eigenhändig unterzeichnete Original-Kündigungsschreiben zur Zustellung. Er/Sie hat das Schreiben gelesen, selbst einkuvertiert und eben dieses Schreiben mit Kuvert an sich genommen. Er/Sie ist verpflichtet, dieses Schreiben unverändert weiterzugeben.

3. Dokumentation des Zugangs/der Zustellung/des Einwurfs

Der Bevollmächtigte/Die Bevollmächtigte verpflichtet sich, den Zeitpunkt und die Art der Zustellung des Kündigungsschreibens (persönliche Übergabe / Einwurf in den Briefkasten) schriftlich nach nachfolgendem Formulierungsbeispiel festzuhalten:

„Ich, _____(Name des Boten/der Botin), habe das Kündigungsschreiben des Vollmachtgebers an Herrn/Frau _____(Name des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin) am _____(Datum) um _____(Uhrzeit) durch _____ (persönliche Übergabe / Einwurf in den Hausbriefkasten unter der Anschrift _____) zugestellt.“

_____

Ort, Datum *Unterschrift des Boten/der Botin*

4. Geltung der Vollmacht

Diese Vollmacht gilt ausschließlich für die Zustellung des oben genannten Kündigungsschreibens und erlischt mit Durchführung und Dokumentation der Zustellung.

_____

Ort, Datum Unterschrift des Arbeitgebers

_____

Ort, Datum Unterschrift des Boten/der Botin

Zustellungsprotokoll

Hiermit bestätige ich,

_____
(Name/Anschrift des Boten/der Botin)

dass ich das Original des in Kopie diesem Protokoll beigefügten Kündigungsschreibens des Betriebs

_____
(Name des/der Kündigenden bzw. des Arbeitgebers)

vom _____
(Datum des Kündigungsschreibens)

an

_____
(Name des/der Kündigungsempfängers/in bzw. des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin)

wohnhaft

_____
(Adresse des/der Kündigungsempfängers/in)

in einen Umschlag gesteckt habe. Mit dem verschlossenen Umschlag habe ich mich sodann zu der vorgenannten Adresse begeben und den Umschlag

am _____
(Datum)
um _____
(Uhrzeit)

(Nachfolgend bitte Zutreffendes ankreuzen:)

☐ dem Empfänger/der Empfängerin persönlich überreicht.

☐ in den Briefkasten an der Wohnungstür des Empfängers/der Empfängerin mit dem Namensschild
_____ eingeworfen.

☐ in den Hausbriefkasten des Empfängers mit der Anschrift
_____
eingeworfen.

Besonderheiten:
_____

_____

(Ort, Datum)

_____
(Unterschrift des Boten/der Botin)

Bitte beachten Sie: Der Bote sollte – für den Fall eines späteren Prozesses – unbedingt vor Gericht als Zeuge aussagen können. Eine mögliche Zeugeneinvernahme sollte dem Boten daher auch bewusst sein. Wer Partei eines Prozesses ist, kann nicht Zeuge in eigener Sache sein. Damit scheidet der Arbeitgeber selbst als Zeuge aus.

- **Öffentliche Zustellung**
  Ist der Arbeitnehmer **unbekannt verzogen** und ist sein Aufenthalt trotz Nachforschungen beim Einwohnermeldeamt und der zuletzt zuständigen Postdienststelle unbekannt, besteht die Möglichkeit der öffentlichen Zustellung gem. §§ 132 Abs. BGB i. V. m. §§ 185 ff ZPO.