

Infoblatt **Arbeitsrecht für Arbeitgeber**

Zustellung einer Kündigung – Der Tod des Einwurf-Einschreibens und rechtssichere Zustellung

Die Digitalisierung hat Abläufe in vielen Bereichen schneller und komfortabler gemacht. Gleichzeitig hat sie dort, wo Rechtssicherheit besonders wichtig ist, für neue Unsicherheiten gesorgt. Dies gilt insbesondere bei der Zustellung von Kündigungen.

Die jüngste Entscheidung des LAG Hamburg vom 14. Juli 2025 (4 SLa 26/24) zeigt deutlich, dass das modernisierte Einwurf-Einschreiben nicht mehr die Beweis-kraft besitzt, die es über Jahrzehnte auszeichnete. Dieses Infoblatt erläutert die rechtlichen Hintergründe, die nunmehr bestehende Problemlage und zeigt Arbeitgebern praxisnahe, rechtssichere Alternativen auf.

Digitale Wege führen bei der Kündigung immer zu Problemen

Zunächst lohnt ein Blick auf jene Fälle, die in der Praxis immer wieder auftreten und mit einem gewissen Schmunzeln aufgenommen werden können: Kündigungen per WhatsApp, SMS, E-Mail oder sogar über soziale Netzwerke. Die modernen Kommunikationswege sind zeitgemäß, jedoch rechtlich wertlos.

§ 623 BGB schreibt zwingend die Schriftform mit Original-Unterschrift vor. Alles, was nur elektronisch übermittelt wird, ist nicht lediglich fehlerhaft, sondern schlicht und ergreifend nichtig. Der Zugang mag erfolgen oder nicht: Solange die Schriftform nicht eingehalten ist, existiert rechtlich keine wirksame Kündigung.

Die drei Kernprobleme der Zustellung der Kündigung

Wer eine Kündigung ausspricht, muss drei rechtliche Hürden sicher beherrschen:

- **Schriftform nach § 623 BGB:** Das Kündigungsschreiben braucht eine eigenhändige Unterschrift.
- **Zugang:** Die Kündigung muss dem Arbeitnehmer zugehen, das heißt, sie muss so in seinen Machtbereich gelangen, dass er unter normalen Umständen Kenntnis nehmen kann.
- **Vollmacht:** Kündigungen durch einen Vertreter sind nach § 174 BGB nur wirksam, wenn eine Original-Vollmacht beiliegt. Fehlt die Vollmacht, kann der Arbeitnehmer die Kündigung unverzüglich zurückweisen.

Gerade beim Zugang trägt der Arbeitgeber die vollständige Beweislast. Und genau an diesem Punkt entscheidet sich in der Praxis häufig, ob eine Kündigung einer gerichtlichen Überprüfung standhält.

Die Zeiten des sicheren Einwurf-Einschreibens sind vorbei

Über viele Jahre galt das Einwurf-Einschreiben als zuverlässiges Mittel zur Kündigungszustellung. Der frühere Ablauf war klar strukturiert: Der Zusteller zog ein sogenanntes Peel-off-Label vom Brief ab, klebte es auf den vorbereiteten Auslieferungsbeleg und bestätigte den Einwurf durch handschriftliche Signatur, Datum und Zuordnung zur konkreten Sendung. Gerichte nahmen deshalb regelmäßig einen typischen Geschehensablauf an, der den Zugang indiziell belegte. Dieses Vorgehen bot Arbeitgebern ein hohes Maß an Rechtssicherheit.

Mit der Digitalisierung hat sich dieser technische und rechtliche Rahmen jedoch verändert. Heute scannt der Zusteller die Sendung lediglich mit einem Hand-scanner ein und bestätigt den Vorgang elektronisch. Dies geschieht häufig noch vor dem eigentlichen Einwurf in den Briefkasten. Der digitale Auslieferungsbeleg enthält weder Angaben über die genaue Adresse des Einwurfs noch über die Uhrzeit oder die Briefkastensituation. Auch ist nicht nachvollziehbar, ob die Sendung tatsächlich eingeworfen oder möglicherweise einer zufällig anwesenden Person übergeben wurde.

Die Entscheidung des LAG Hamburg vom 14. Juli 2025 – 4 SLa 26/24

Das LAG Hamburg hat diese neue Praxis nun klar bewertet: Das modernisierte Einwurf-Einschreiben bietet **keinen Anscheinsbeweis** mehr für den Zugang einer Kündigung. Die bislang angenommene typische Zustellungs-routine existiert nicht mehr, weil der Beleg keine verlässlichen Informationen über den konkreten Einwurf enthält. Die Digitalisierung hat damit ein bewährtes Zustellmittel seiner Beweisfunktion beraubt.

Das Gericht begründet dies damit, dass der digitale Beleg weder den Ort noch den Zeitpunkt des Einwurfs dokumentiert und auch nicht erkennen lässt, ob die Sendung tatsächlich in den Machtbereich des Empfängers gelangt ist. Damit fehlt es an der früher

grundlegenden Verknüpfung zwischen Sendung und dokumentiertem Zustellvorgang. Arbeitgeber können sich somit nicht mehr auf den bisherigen Vertrauensschutz berufen.

Weil diese Frage grundsätzliche Bedeutung hat, wurde die Revision zum Bundesarbeitsgericht zugelassen. Das BAG hat die Revision des Arbeitgebers mit Urteil vom 07.05.2026 (2 AZR 184/25) zurückgewiesen. Die Entscheidungsgründe liegen noch nicht vor (Stand: 28.05.2026). Arbeitgebern ist dringend zu empfehlen, die eigenen HR-Prozesse schon jetzt anzupassen und auf sicherere Zustellmethoden zurückzugreifen.

Welche Wege jetzt noch sicher sind

Angesichts des Risikos eines vollständigen Beweisverlusts sind Arbeitgeber gut beraten, auf andere Zustellmethoden auszuweichen.

1. Übergabe unter Zeugen

Die sichersten Varianten bleiben die persönliche Übergabe oder die Zustellung durch einen verlässlichen Boten. Bei der persönlichen Übergabe genügt es, wenn ein Zeuge sowohl den Inhalt als auch die Übergabe bestätigt. Selbst eine Annahmeverweigerung führt dann nicht ins Leere, denn mit der Übergabe in den Machtbereich – notfalls durch Niederlegung vor dem Arbeitnehmer – ist der Zugang erfolgt.

2. Zugangsnachweis mit Boten

Auch die Botenlösung ist rechtssicher: Der Bote muss den Inhalt der Kündigung kennen und entweder die persönliche Übergabe oder den Einwurf in den Briefkasten dokumentieren. Ein sorgfältiges Protokoll mit Angaben zu Briefkastentyp, Namensschild, Datum und Uhrzeit ist dabei unerlässlich und bietet im Prozess eine verlässliche Grundlage. Oft genügt der Zeugenbeweis des Boten bereits, um den Zugang sicher nachzuweisen.

3. Zustellung mit Gerichtsvollzieher

Die Zustellung durch Gerichtsvollzieher stellt schließlich die rechtlich sicherste, aber zugleich langsamste und kostenintensivste Möglichkeit dar. Für besonders kritische oder streitträchtige Fälle ist sie jedoch weiterhin eine Option.

Diese Zustellung dauert jedoch in der Praxis häufig länger und ist bei fristgebundenen Sachen oder wenn es schnell gehen soll, nicht geeignet.

Nicht 100%ig sicher – Übergabe-Einschreiben

Das Übergabe-Einschreiben bietet hingegen nur bedingte Sicherheit. Zwar liefert es bei Annahme die Unterschrift des Empfängers, jedoch kann dieser die Annahme verweigern. Zudem führt die Neuerung, dass nicht abgeholte Einschreiben nach Ablauf der Frist nicht als zugestellt gelten, dazu, dass dieses Verfahren für fristgebundene Kündigungen wenig geeignet ist.

Fazit

Die Digitalisierung hat das Einwurf-Einschreiben in seiner modernen Form seines wichtigsten Vorteils beraubt: der Beweisbarkeit des Zugangs. Arbeitgeber können sich darauf nicht mehr verlassen. Wer Kündigungen, Abmahnungen oder andere rechtserhebliche Schreiben zustellen muss, sollte auf Boten, persönliche Übergabe oder – in Ausnahmefällen – auf eine amtliche Zustellung zurückgreifen. Bis zur Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts ist Vorsicht geboten. Sicher ist nur, was sich später im Prozess beweisen lässt.

Haben Sie weitere Fragen zum Arbeitsrecht?

Mit mehr als 30jähriger Erfahrung zählt sich die Kanzlei KLEFFNER Rechtsanwälte im allgemeinen Arbeitsrecht, vor allem aber bei der Beratung und Begleitung von betrieblichen Versorgungswerken zu den bundesweit führenden Anwaltskanzleien.

Ihr Ansprechpartner:

KLEFFNER Rechtsanwälte
Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
Sophia Junker

Kirschallee 1, 04416 Markkleeberg
Telefon: 0341 580 622 36
Fax: 0341 580 622 37
Mail: info@kleffner-rechtsanwaelte.de
Internet: www.kleffner-rechtsanwaelte.de