expertenReport

Quelle: experten.de, KI-generiert

Kündigung per Einwurf-Einschreiben: Warum Arbeitgeber ein Risiko eingehen

Nathalie Pappelbaum

Einwurf-Einschreiben kann bei Kündigungen zum Risiko werden. Was das Bundesarbeitsgericht entschieden hat und wie Arbeitgeber den Zugang nachweisen.

Einwurf-Einschreiben bietet keine automatische Rechtssicherheit

Wer als Arbeitgeber ein Arbeitsverhältnis kündigt, muss nicht nur die gesetzlichen und vertraglichen Vorgaben beachten. Entscheidend ist auch, dass das Kündigungsschreiben den Arbeitnehmer tatsächlich erreicht – und der Arbeitgeber dies im Streitfall beweisen kann.

Wie die Stiftung Warentest in ihrer Zeitschrift Finanzen (Ausgabe 11/2026) berichtet, ist die Zustellung per Einwurf-Einschreiben mit erheblichen Beweisrisiken verbunden. Hintergrund ist eine Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (Az. 2 AZR 184/25).

Demnach lässt sich aus den üblichen Zustellnachweisen nicht ohne Weiteres ableiten, dass das Schreiben tatsächlich im richtigen Briefkasten gelandet ist.

Geänderte Zustellpraxis erschwert den Nachweis

Ein wesentlicher Grund liegt in der Zustellpraxis der Deutschen Post. Nach Darstellung der Stiftung Warentest bestätigen Zusteller die Zustellung inzwischen, bevor sie den Brief tatsächlich einwerfen.

Damit entsteht eine Unsicherheit: Die elektronische Bestätigung dokumentiert nicht zwingend, dass der Brief anschließend ordnungsgemäß in den Briefkasten des Empfängers gelangt ist.

Bestreitet ein Arbeitnehmer, das Kündigungsschreiben erhalten zu haben, kann der Arbeitgeber deshalb in Beweisschwierigkeiten geraten. Besonders problematisch ist dies, wenn Kündigungsfristen eingehalten werden müssen.

Denn eine Kündigung wird grundsätzlich erst mit ihrem Zugang beim Empfänger wirksam. Der bloße Versand genügt nicht.

Welche Zustellwege sind für Arbeitgeber sicherer?

Die Stiftung Warentest nennt mehrere Alternativen, mit denen sich die Zustellung besser dokumentieren lässt.

Zustellung durch einen Boten: Eine praktikable Möglichkeit besteht darin, das Kündigungsschreiben durch einen zuverlässigen Boten überbringen zu lassen. Dieser sollte den Inhalt des Schreibens kennen, den Einwurf persönlich vornehmen und Datum sowie Uhrzeit dokumentieren. Im Streitfall kann er als Zeuge aussagen.

Einschreiben mit Rückschein: Diese Versandart kann sinnvoll sein, wenn zuverlässig jemand zur Entgegennahme der Post erreichbar ist. Bei Privatpersonen besteht allerdings das Risiko, dass der Empfänger nicht angetroffen wird. Eine bloße Benachrichtigung über die Abholmöglichkeit bedeutet noch nicht, dass die Kündigung zugegangen ist.

Zustellung durch einen Gerichtsvollzieher: Wer einen besonders belastbaren Zustellnachweis benötigt, kann einen Gerichtsvollzieher beauftragen. Dieser dokumentiert die Zustellung durch eine entsprechende Urkunde. Laut Stiftung Warentest liegen die Kosten dafür bei rund 15 Euro, abhängig vom konkreten Verfahren.

Was Unternehmen bei Kündigungen beachten sollten

Für Arbeitgeber ergibt sich daraus eine wichtige Konsequenz: Die Wahl des Zustellwegs sollte nicht erst dann zum Thema werden, wenn ein Rechtsstreit droht.

Gerade bei fristgebundenen Kündigungen empfiehlt es sich, den Zugang frühzeitig zu organisieren und nachvollziehbar zu dokumentieren. Dabei muss auch sichergestellt sein, dass das Kündigungsschreiben den gesetzlichen Formvorgaben entspricht. Bei Arbeitsverhältnissen ist nach § 623 BGB die Schriftform erforderlich; eine Kündigung per E-Mail oder Messenger reicht nicht aus.

Ein rechtssicher formulierter Kündigungsgrund allein schützt Unternehmen nicht vor Auseinandersetzungen. Ebenso wichtig ist der Nachweis, dass die Kündigung ordnungsgemäß und rechtzeitig zugegangen ist.

Versicherungs- und Finanznachrichten

expertenReport

https://www.experten.de/id/4952752/Kuendigung-per-Einwurf-Einschreiben-Warum-Arbeitgeber-ein-Risiko-eingehen/