



Digitalisierung des Zustellverfahrens: Kein Zugangsnachweis durch Einwurf-Einschreiben – Handlungsmöglichkeiten für Arbeitgeber

Seit geraumer Zeit wurde - gerade im Arbeitsrecht - die Zustellung insbesondere fristgebundener Erklärungen und sonstiger wichtiger Schreiben an den Arbeitnehmer (Abmahnung, Kündigung, Einladung zum BEM, etc.) per Einwurf-Einschreiben als sicherer Weg angesehen, auch den Zugang nachweisen zu können. Dies ist Vergangenheit. Aufgrund einer Digitalisierung des Zustellverfahrens hat das Einwurf-Einschreiben seine Beweiskraft als Zugangsnachweis verloren. Mit Urteil vom 7. Mai 2026 hat das Bundesarbeitsgericht (2 AZR 184/25) ein entsprechendes Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 14. Juli 2025 (4 SLa 26/24) bestätigt und die Revision des Arbeitgebers zurückgewiesen. Diese Entscheidung zwingt Arbeitgeber dazu, ihre Zustellpraxis zu prüfen und auf rechtssichere Zustellprozesse umzustellen.

I. „Peel-off-Verfahren“ und Anscheinsbeweis für den Zugang

Nach dem inzwischen abgeschafften Peel-off-Verfahren erfolgte die Ablieferung eines Einwurf-Einschreibens der Deutschen Post durch Einwurf der Sendung in den Briefkasten oder das Postfach des Empfängers, wobei der Postangestellte unmittelbar vor dem Einwurf das sogenannte Peel-off-Label (Abziehetikett) von der Sendung abzog und auf den vorbereiteten, auf die eingeworfene Sendung bezogenen Auslieferungsbeleg klebte. Auf diesem Beleg bestätigte der Postangestellte nach dem Einwurf mit seiner Unterschrift und der Datumsangabe die Zustellung.

Bei Einhaltung dieses Verfahrens nahmen die Landesarbeitsgerichte im Anschluss an eine grundlegende Entscheidung des Bundesgerichtshofs vom 27. September 2016 (II ZR 299/15) überwiegend bei Vorlage des Einlieferungsbelegs zusammen mit der Reproduktion des Auslieferungsbelegs einen Anscheinsbeweis dafür an, dass die Sendung in den Briefkasten eingelegt worden ist (z. B. LAG Schleswig-Holstein vom 18. Januar 2022 – 1 Sa 159/21; LAG Baden-Württemberg vom 28. Juli 2021 – 4 Sa 68/20); es gab aber auch einen Anscheinsbeweis ablehnende Entscheidungen (z. B. LAG Rheinland-Pfalz vom 23. September 2019 – 5 Sa 18/13. Das Bundesarbeitsgericht hatte in seinem Urteil vom 30. Januar 2025 (2 AZR 68/24) das Vorliegen eines Anscheinsbeweises offengelassen und ausgeführt, dass jedenfalls die Vorlage des Einlieferungsbelegs eines Einwurf-Einschreibens ohne die Vorlage einer Reproduktion des Auslieferungsbelegs keinen Anscheinsbeweis für den Zugang beim Empfänger begründe; die bloße Vorlage des online abrufbaren Sendungsstatus sei kein Ersatz für den Auslieferungsbeleg und reiche nicht aus.

Wirtschaftsprüfer
Steuerberater
Rechtsanwälte
Unternehmensberater

info@renneberg-gruppe.de
renneberg-gruppe.de

■ Göttingen – Gleichen
Kleines Feld 7
37130 Gleichen – Klein Lengden
Telefon: 05508 9766-0
Telefax: 05508 9766-90

■ Göttingen – Zentrum
Bürgerstraße 42 a
37073 Göttingen
Telefon: 0551 770 771-0
Telefax: 0551 770 771-360

■ Hamburg
Am Sandtorkai 50 (SKAI)
20457 Hamburg
Telefon: 040 300 6188-400
Telefax: 040 300 6188-64



Ein Beweis des ersten Anscheins (Anscheinsbeweis) besteht bei „typischen Geschehensabläufen“, d.h. in Fällen, in denen ein bestimmter Sachverhalt feststeht, der nach der allgemeinen Lebenserfahrung auf eine bestimmte Ursache oder auf einen bestimmten Ablauf als maßgeblich für den Eintritt eines bestimmten Erfolgs hinweist (BAG vom 20. Juni 2024 – 2 AZR 213/23). Liegt ein solcher Anscheinsbeweis vor, zum Beispiel für den Zugang eines bestimmten Schriftstücks zu einem bestimmten Zeitpunkt, muss der Gegner diesen erschüttern.

II. „Scan-Verfahren“ und fehlender Anscheinsbeweis für den Zugang

Mittlerweile scannt der Postangestellte die Einlieferungsnummer des Einschreibens (Strichcode auf dem Aufkleber auf der Sendung, den der Absender aufgeklebt hatte) mit seinem Scanner. Die Einlieferungsnummer wird durch das Scannen im Scannersystem hinterlegt. Sodann unterschreibt der Postangestellte auf dem Eingabefeld des Scanners mit seiner Unterschrift und dokumentiert so diesen Vorgang. Das Datum wird automatisch im System hinterlegt. Der Zustellende beendet den Systemvorgang im Scanner und wirft den Brief anschließend in den Hausbriefkasten. Nach den Vorgaben der Deutschen Post hat er sich zuvor zu vergewissern, dass der Name des Empfängers an dessen Hausbriefkasten steht. Auf der Reproduktion des Zustellbelegs sind die Art der Sendung (Einschreiben Einwurf), die Sendungsnummer, die Postleitzahl und der Zustellbezirk erfasst. Ferner stehen unter der Kategorie Empfangsberechtigter zum Ankreuzen die Möglichkeiten „Empf“, „EmpfBev“ und „And.EmpfBer“ zur Verfügung. Hinter dem Titel Empfangsbestätigung steht der Text „Ich habe die o.g. Sendung dem Empfangsberechtigten übergeben, bzw. das Einschreiben Einwurf in die Empfangsvorrichtung des Empfängers eingelegt.“

Bei einem solchen Sachverhalt reiche, so das Landesarbeitsgericht Hamburg, die Vorlage des Einlieferungsbeleges und der Reproduktion des Auslieferungsbeleges nicht für einen Beweis des ersten Anscheins für den Zugang des Schriftstücks bei dem Empfänger aus. Der Zustellvorgang sei nicht typisch genug für einen Anscheinsbeweis, denn die Wahrscheinlichkeit einer korrekten Zustellung hänge von der Gewissenhaftigkeit des jeweiligen Zustellers und den Umständen vor Ort ab (z. B. Anzahl und Anordnung der Briefkästen). Anders als beim früheren Abziehen des Peel-off-Labels lasse sich der Strichcode auch scannen, wenn der Postangestellte noch weitere Sendungen in der Hand halte, was die Gefahr eines Fehleinwurfs erhöhe. Hinzu komme, dass die Bestätigung der Zustellung am Scanner erfolge, bevor der Postangestellte die Sendung tatsächlich in den Briefkasten lege. Es sei daher unklar, welcher konkrete Geschehensablauf mit dem Zustellbeleg dokumentiert sein soll, denn es werde weder die Empfängeradresse noch die Uhrzeit der Zustellung dokumentiert. Den genauen Zeitpunkt des Einwurfs in den Briefkasten könne der Postkunde selbst unter Angabe der Sendungsnummer nicht erfragen.



Schließlich seien dem Zustellbeleg ohne Differenzierung zwei Zustellungsvarianten zu entnehmen, nämlich Übergabe an den Empfangsberechtigten und Einwurf in den Briefkasten.

Wirtschaftsprüfer
Steuerberater
Rechtsanwälte
Unternehmensberater

Das Bundesarbeitsgericht hat die Revision des Arbeitgebers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg zurückgewiesen und die Auffassung des Landesarbeitsgerichts bestätigt. Jedenfalls beim „Scan-Verfahren“ könne nicht von einem Anscheinsbeweis für den Zugang ausgegangen werden. Denn der Postangestellte unterschreibe auf dem Eingabefeld des Scanners den dort vorgegebenen Text „Ich habe die o.g. Sendung dem Empfangsberechtigten übergeben, bzw. das Einschreiben Einwurf in die Empfangsvorrichtung des Empfängers eingelegt“ zu einem Zeitpunkt und beende den Vorgang am Scanner, bevor er die Sendung in den Briefkasten einlege. Damit werde der Auslieferungsbeleg im elektronischen System auch bei regelkonformem Vorgehen des Postangestellten zu einem Zeitpunkt generiert, zu welchem noch kein Zugang stattgefunden habe. Ein solcher Auslieferungsbeleg könne nicht den Anschein begründen, dass ein „Einschreiben Einwurf in die Empfangsvorrichtung des Empfängers eingelegt“ worden sei, sondern allenfalls, dass ein solcher Vorgang unmittelbar bevorstehe. Das vorgegebene Verfahren und die Angaben auf dem Auslieferungsbeleg entsprächen einander nicht. Der Auslieferungsbeleg sei - zumindest für einige Augenblicke - objektiv unwahr. Der vom Postangestellten mittels Unterschrift bekundete Geschehensablauf habe - unabhängig von der Ungenauigkeit der Angabe bezüglich des Übergebens „bzw.“ Einlegens der Sendung im Auslieferungsbeleg - bei Einhaltung des Verfahrens zu diesem Zeitpunkt (noch) nicht stattgefunden. Damit entfalle der für die Annahme eines Anscheinsbeweises maßgebliche Anknüpfungspunkt der wahrheitsgemäßen Bestätigung einer bereits erfolgten Zustellung.

Somit steht nunmehr höchststrichterlich fest, dass unter den Bedingungen des jetzigen digitalen Zustellverfahrens der Zustellbeleg keine ausreichende Grundlage für einen Anscheinsbeweis ist. Mit dem „modernisierten“ Einwurf-Einschreiben kann die Zustellung nicht mehr bewiesen werden.

III. Der Fall: Einladung zum betrieblichen Eingliederungsmanagement streitig

Interessant ist, dass im zugrunde liegenden Fall nicht der Zugang der Kündigung streitig war, sondern der Zugang einer Einladung zum betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM, § 167 Abs. 2 SGB IX). Gestritten wurde um die Wirksamkeit einer Mitte Dezember 2023 ausgesprochenen personenbedingten Kündigung aufgrund von häufigen Erkrankungen des Arbeitnehmers im Zeitraum von Ende November 2020 bis Ende November 2023.



Die Durchführung eines BEM bzw. jedenfalls die Einleitung eines BEM durch ordnungsgemäße Einladung des Arbeitnehmers zur Teilnahme an einem BEM vor Ausspruch einer krankheitsbedingten Kündigung ist zwar keine förmliche Wirksamkeitsvoraussetzung, spielt aber im Rahmen der Verhältnismäßigkeitsprüfung eine ganz erhebliche Rolle. Ein unterbliebenes BEM führt regelmäßig zur Unwirksamkeit der krankheitsbedingten Kündigung wegen Unverhältnismäßigkeit. Der Arbeitgeber hatte den Arbeitnehmer zuletzt Mitte April 2023 zur Teilnahme an einem BEM eingeladen. Danach war der Arbeitnehmer erneut insgesamt über sechs Wochen arbeitsunfähig gewesen, sodass nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts die Durchführung eines weiteren BEM erforderlich war. Der Arbeitnehmer bestritt den Zugang der vom Arbeitgeber Mitte Oktober 2023 per Einwurf-Einschreiben ausgesprochenen Einladung zur Teilnahme an einem erneuten BEM. Der Arbeitgeber, der in der ersten Instanz zum Nachweis des Zugangs nur die Sendungsverfolgung vorgelegt hatte, legte im Berufungsverfahren den Einlieferungsbeleg und die Reproduktion des Auslieferungsbelegs der Deutschen Post vor. Zusätzlich benannte er den Postangestellten als Zeugen. Das Landesarbeitsgericht Hamburg entschied, dass die vorgelegten Belege aufgrund der Umstellung auf das digitale Zustellverfahren nicht für einen Anscheinsbeweis für den Zugang der BEM-Einladung ausreichen. Der als Zeuge vernommene Postangestellte konnte sich an die konkrete Zustellung nicht erinnern, sodass auch der Zugangsnachweis durch Zeugenbeweis misslang. Der Arbeitnehmer obsiegte mit seiner Kündigungsschutzklage in allen drei Instanzen.

IV. Praktische Bedeutung des Zugangsnachweises

Der Arbeitgeber trägt nicht nur bei einer Kündigung die Beweislast für den Zugang, sondern auch bei anderen rechtserheblichen Erklärungen, unabhängig davon, ob diese fristgebunden sind oder nicht. Der Zugangsnachweis spielt daher insbesondere eine entscheidende Rolle bei

- ordentlichen und außerordentlichen (fristlosen) Beendigungskündigungen,
- Änderungskündigungen,
- Anhörungen im Vorfeld einer außerordentlichen Kündigung, insbesondere zur Verdachtsaufklärung vor Ausspruch einer Verdachtskündigung,
- Abmahnungen,
- Einladungen zum BEM,
- Handlungs- und Zahlungsaufforderungen mit Fristsetzung,
- Geltendmachung von Ansprüchen zur Wahrung arbeits- oder tarifvertraglicher Ausschlussfristen.



Bei Kündigungen beginnt die dreiwöchige Klagefrist (§ 4 KSchG) erst mit Zugang der Kündigung zu laufen. Ist der Kündigungszugang nicht nachweisbar, führt somit der Ablauf der dreiwöchigen Klagefrist nicht zur Rechtssicherheit für den Arbeitgeber, weil sich der Arbeitnehmer auch zu einem späteren Zeitpunkt noch darauf berufen kann, überhaupt keine Kündigung erhalten zu haben. Auch die Einhaltung der Kündigungsfrist bzw. eines bestimmten Kündigungsdatums hängen von der Nachweisbarkeit des Kündigungszugangs ab. Bei außerordentlichen (fristlosen) Kündigungen muss die Kündigung innerhalb von zwei Wochen nach Kenntnis vom Kündigungssachverhalt dem Arbeitnehmer zugehen. Ist die Einhaltung der zweiwöchigen Kündigungserklärungsfrist (§ 626 Abs. 2 BGB) mangels Zugangsnachweis nicht beweisbar, führt dies zur Unwirksamkeit der außerordentlichen Kündigung.

V. Rechtssichere Zustellungsvarianten

a) Persönliche Übergabe gegen Empfangsquittung:

Wenn möglich, sollten Kündigungen und andere wichtige Schreiben dem Arbeitnehmer persönlich im Betrieb übergeben werden. Der Arbeitnehmer sollte den Empfang auf einer Kopie des Schreibens quittieren. Zusätzlich sollte die Übergabe unter Hinzuziehung eines Zeugen erfolgen, insbesondere, falls der Arbeitnehmer die Empfangsquittung verweigert. Organvertreter (Geschäftsführer, Vorstand) sind als Zeugen ungeeignet, da sie im Prozess Partei sind.

b) Zustellung per Boten:

In der Praxis hat sich bei Abwesenheit des Arbeitnehmers die Zustellung per Boten bewährt. Als Bote kommen insbesondere auch eigene Mitarbeiter in Betracht. Auch in diesem Zusammenhang gilt, dass Organvertreter als Boten ungeeignet sind. Wichtig ist, dass sowohl die Kuvertierung des Schriftstücks als auch die Zustellung des Schriftstücks detailliert dokumentiert wird und beides durch Zeugen bewiesen werden kann. Im Hinblick auf die Kuvertierung gilt, dass der Bote auch den Inhalt des Schreibens kennen sollte, also das Schreiben, bevor es in den Briefumschlag gesteckt wurde, inhaltlich zur Kenntnis genommen hat. Über die Kuvertierung sollte ein Protokoll erstellt werden mit Angaben zu Datum und Uhrzeit der Kuvertierung, Inhalt des Schriftstücks sowie den beteiligten/ handelnden Personen. In Bezug auf die Zustellung ist es Aufgabe des Boten, entweder vor Ort die persönliche Übergabe des Schriftstücks gegen Empfangsquittung durchzuführen oder aber das Schreiben in den Briefkasten des Empfängers einzuwerfen.



Im Fall des Einwurfs in den Briefkasten muss der Bote sicherstellen, das Schriftstück in den richtigen Briefkasten einzuwerfen. Dieser Vorgang sollte schriftlich protokolliert (Datum und Uhrzeit des Einwurfs, Inhalt des eingeworfenen Schriftstücks, Name des Mitarbeiters) und fotografisch dokumentiert (Lichtbild des Briefkastens) werden. Bei Einsatz eines gewerblichen Kurierdienstes erfolgt nur die gleichfalls zu protokollierende Kuvertierung einschließlich der Übergabe des verschlossenen Briefumschlages an den Kurierdienst durch eigene Mitarbeiter, die Zustellung ist – einschließlich der Protokollierung/Dokumentation – Sache des Kurierdienstes. Der Einsatz eines eigenen Mitarbeiters als Bote hat den Vorteil, dass dieser den gesamten Geschehensablauf persönlich bezeugen kann. Auch ist die Chance größer, dass sich ein eigener Mitarbeiter als Zeuge auch noch an einem konkreten Zustellvorgang erinnern kann, weil dies ja nicht zu seinen täglichen Aufgaben gehört.

c) Zustellung per Gerichtsvollzieher:

Die Zustellung durch einen Gerichtsvollzieher (§ 132 BGB, § 192 BGB) ist eine „hochoffizielle“ und rechtssichere Methode, um wichtige Schriftstücke, z.B. Kündigungen, zuzustellen. Wird der Empfänger nicht angetroffen, kann der Gerichtsvollzieher das Schriftstück im Wege der Ersatzzustellung durch Niederlegung zustellen. Der Empfänger kann daher die Annahme des Schriftstücks nicht verweigern. Der Gerichtsvollzieher beurkundet das Datum und die Art der Zustellung amtlich, er erstellt eine öffentliche Urkunde über die Zustellung, die eine besonders hohe Beweiskraft hat. Allerdings muss insbesondere bei fristgebundenen Erklärungen ein gegebenenfalls nicht unerheblicher zeitlicher Vorlauf eingeplant werden. Erfolgt die Beauftragung durch die zuständige Gerichtsvollzieherverteilungsstelle des Amtsgerichts, in dessen Bezirk der Empfänger wohnt, kann die Bearbeitungszeit durchaus bis zu zwei Wochen betragen. Der Gerichtsvollzieher kann auch direkt mit einer Zustellung beauftragt werden. Der zuständige Beamte muss hierzu vom Arbeitgeber ermittelt werden. Seine Zuständigkeit richtet sich nach dem Wohnort des Empfängers. Aber auch bei einer direkten Beauftragung kann die Arbeitsbelastung des Gerichtsvollziehers dazu führen, dass der Zustellungsauftrag nicht sofort ausgeführt werden kann. Es sollte daher bei direkter Beauftragung mit dem Gerichtsvollzieher geklärt werden, bis wann die Zustellung spätestens erfolgen muss.



VI. Ungeeignete Zustellungsvarianten

a) Einwurf-Einschreiben:

Da aufgrund der Umstellung auf den digitalen Zustellprozess beim Einwurf-Einschreiben kein Zugangsnachweis mittels Anscheinsbeweis mehr möglich ist, ist die Übermittlung von Erklärungen per Einwurf-Einschreiben nicht zu empfehlen bzw. kommt allenfalls ergänzend zu einer Zustellvariante mit sicherem Zugangsnachweis in Betracht.

b) Übergabe-Einschreiben:

Das Landesarbeitsgericht Hamburg nennt in seiner Entscheidung das Übergabe-Einschreiben als Alternative zum Einwurf-Einschreiben. Beim Übergabe-Einschreiben wird die Sendung nur gegen Unterschrift ausgehändigt. Der Postzusteller versucht, den Brief persönlich zu übergeben. Trifft der Postzusteller den Empfänger nicht an, wird die Sendung in einer Filiale hinterlegt und der Empfänger erhält eine Benachrichtigungskarte. Der Empfänger muss die Sendung innerhalb von sieben Werktagen bei der Post abholen. Bei Nichtabholung geht die Sendung zurück an den Absender. Bei dieser Zustellvariante geht die Sendung nur zu, wenn der Postzusteller den Empfänger antrifft und die Sendung persönlich übergibt oder der Empfänger die in der Postfiliale hinterlegte Sendung abholt. Der Zugang kann also scheitern oder sich verzögern. Eine Zustellung durch Übergabe-Einschreiben ist daher nicht ratsam.

c) E-Mail:

Für Kündigungen ist aufgrund des Schriftformerfordernisses (§§ 623, 126 BGB) eine Übermittlung per E-Mail schon aus Formgründen ausgeschlossen. Mit einer E-Mail kann nur die (schwächere) Textform (§ 126b BGB) gewahrt werden. Sofern kein Schriftformerfordernis besteht, kommt zwar unter Formaspekten auch eine Erklärung per E-Mail in Betracht. Zu beachten ist aber, dass nach der nahezu einhelligen obergerichtlichen Rechtsprechung allein durch den Nachweis des Absendens einer E-Mail der Nachweis des Zugangs nicht erbracht werden kann und insbesondere in einem solchen Fall auch kein Anscheinsbeweis für den Zugang besteht (z. B. OLG Rostock vom 3.4.2024 – 7 U 2/24; LSG Sachsen vom 12.10.2023 – L 3 AS 1050/19; LAG Köln vom 11.1.2022 – 4 Sa 315/21). Demgegenüber ist bei Vorlage einer Eingangs- oder Lesebestätigung des Empfängers, die der Absender über sein E-Mail-Programm anfordern kann, der Zugangsnachweis möglich (z.B. OLG Hamm vom 10.08.2023 – 26 W 13/23).



Die Übermittlung von Erklärungen per E-Mail ist daher nicht zu empfehlen bzw. kommt allenfalls ergänzend zu einer Zustellvariante mit sicherem Zugangsnachweis in Betracht.

Wirtschaftsprüfer
Steuerberater
Rechtsanwälte
Unternehmensberater

VII. Fazit

Entgegen einer verbreiteten Auffassung war das Einwurf-Einschreiben schon bisher nicht ohne jedes Risiko. Denn ein mit der Vorlage des Einlieferungsbelegs sowie einer Reproduktion des Auslieferungsbelegs verbundener Anscheinsbeweis wurde in der Rechtsprechung zwar überwiegend, aber nicht einhellig anerkannt. Zudem kann ein Anscheinsbeweis erschüttert werden. Die vom Bundesarbeitsgericht bestätigte Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Hamburg ist eine Reaktion auf die veränderte Zustellpraxis der Deutschen Post. Beim händischen Peel-off-Verfahren waren der Zustellvorgang und dessen Dokumentation aneinandergekoppelt, beim jetzigen digitalen Scan-Verfahren fehlt diese untrennbare Verknüpfung. Arbeitgeber sollten bei zugangsbedürftigen Erklärungen einen beweissicheren Zustellungsweg wählen und sich in Zukunft für die schon jetzt in der Praxis verbreitete Zustellung per Boten als Standard entscheiden.

Rechtsanwalt in Anstellung
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Ralph Siebert
siebert@renneberg-gruppe.de
040 3006188-440