

# Der Zugang von Kündigungen

16.09.2026



blobbotronic/stock.adobe.com

**Referent:**  
Matthias Mohn  
Richter am Arbeitsgericht Freiburg

**16.09.2026**

## **Der Zugang von Kündigungen**

**Problemfelder in der Praxis**

**- typische Fehler vermeiden !**

**Referent:**

Matthias Mohn

Richter am Arbeitsgericht Freiburg



## **Seminarübersicht**

- ✓ Der Zugang und seine Voraussetzungen
- ✓ Fragen rund um den Zugangszeitpunkt
- ✓ Zugangsvereitelung
- ✓ Beweisfragen, Anscheinsbeweis
- ✓ aktuelle Rechtsprechung, insbesondere zum Einwurfeinschreiben

## „Disclaimer“

- Es handelt sich um eine **Auswahl** von typischen Problemfeldern im arbeitsgerichtlichen Urteilsverfahren.
- Die konkrete technische Ausgestaltung von Dienstleistungen wie „Einwurfeinschreiben“ und die Dokumentation hierzu **unterliegen laufenden Veränderungen** durch die Zustellerdienste (insb. Deutsche Post).

# Grundlagen

## **Warum ist der Zugang einer Kündigung in der Praxis so wichtig ?**

- Der Zugang setzt Fristenläufe in Gang, insbesondere
  - Kündigungsfrist (§ 622 BGB)
  - Klagefrist (§ 4 S. 1 KSchG, drei Wochen ab Zugang).
- Kann der Zugang nicht nachgewiesen werden, entfaltet die Kündigung keine Rechtswirkung !
- Das Arbeitsverhältnis besteht dann unverändert fort — mit allen Vergütungsansprüchen.
- In der Praxis häufige Fehlerquelle (mit teuren Folgen !)

## Gesetzliche Grundlagen

- § 130 BGB regelt den Zugang unter Abwesenden:
- *„Eine einem anderen gegenüber abzugebende Willenserklärung wird, wenn sie in dessen Abwesenheit abgegeben wird, in dem Zeitpunkt wirksam, in welchem sie ihm zugeht.“*

- Auch wenn § 130 BGB nur den Zugang unter Abwesenden, gelten für den Zugang von schriftlichen Willenserklärungen unter Anwesenden letztlich die gleichen Vorgaben.
- Der Zugang selbst ist gesetzlich nicht definiert.
- Die Rechtsprechung des BAG und BGH nimmt einen Zugang iSv § 130 BGB an, wenn die Erklärung so in den **Machtbereich des Empfängers gelangt** ist, dass dieser unter normalen Umständen die **Möglichkeit** hat, von ihrem **Inhalt Kenntnis zu nehmen**.

## Grundlagen

- Für den Zugang von schriftlichen Willenserklärungen (insb. Kündigungen) lauten die Kernaussagen des BAG (vgl. etwa BAG 22.03.2012 – 2 AZR 224/11):
  - Der Zugang erfordert das Gelangen in den **Machtbereich des Empfängers**.
  - Eine **objektivierte Kenntnismöglichkeit ist ausreichend**, eine tatsächliche Kenntnisnahme ist entbehrlich.
  - Für die Bestimmung des konkreten Zeitpunkts des Zugangs sind (übliche) Postzustellzeiten und örtliche Besonderheiten maßgeblich. Auch hier sind nicht die individuellen Verhältnisse des Empfängers (Urlaub, Krankheit, tatsächliche Leerungsgewohnheiten) maßgeblich.
  - Einheitlicher Stichtag: Der objektiv bestimmte Zugangszeitpunkt ist maßgebliche Referenz.

## Grundlagen

wichtig für die HR-Praxis:

- Eine Wohnung ist der Ort, an dem der Zustellungsadressat tatsächlich lebt und schläft und der damit den räumlichen Lebensmittelpunkt bildet; eine polizeiliche Meldung ist nicht entscheidend. (VG Düsseldorf, Beschluss vom 28. Januar 2019 – 6 L 2892/18 –, juris)
- Immer prüfen, ob es sich bei der Adresse des Arbeitnehmers tatsächlich noch um die aktuelle Wohnanschrift handelt !
  - Urlaub, auch mehrwöchig, ändert nichts an der Wohnanschrift
  - gleiches gilt für Aufenthalte in Krankenhaus, Kur, Reha, .....

## **Wohnungs-Begriff**

- Die Wohnungseigenschaft geht erst verloren, wenn während der Abwesenheit auch der räumliche Mittelpunkt des Lebens an einen neuen Aufenthaltsort verlagert wird.
- Erforderlich ist ein Aufgabewille, der sich in einem objektiv erkennbaren Aufgabeakt manifestiert; (BVerwG, Beschluss vom 3. März 2023 – 2 WDB 12/22 –,)
- Wohnungsaufgabe angenommen zB bei
  - Beendigung des Mietverhältnisses
  - Schlüsselrückgabe / Räumung der Wohnung,
  - Einrichtung einer neuen dauerhaften Unterkunft.
- Bei Abwesenheit von drei Wochen idR keine ernsthaften Zweifel an der Wohnungseigenschaft, während bei drei Monaten zumindest Zweifel bestehen können;
- feste Fristen werden aber abgelehnt, es bleibt eine Gesamtabwägung.....

## **Problemfall: Wegzug ohne neue Adresse**

- Öffentliche Zustellung nach § 185 Nr. 1 ZPO – grundsätzlich möglich, aber nur als „ultima ratio“.
- Eine öffentliche Zustellung () kommt nur in Betracht, wenn
  - der Aufenthaltsort allgemein unbekannt ist und
  - eine Zustellung an Vertreter oder Zustellungsbevollmächtigten nicht möglich ist und
  - zuvor alle der Sache nach geeigneten und zumutbaren Nachforschungen unternommen wurden.

## Öffentliche Zustellung nach § 132 Abs. 2 BGB:

1. Unbekannter Aufenthalt des Arbeitnehmers. „Unbekannt“ ist im Sinne von § 185 Nr. 1 ZPO zu verstehen; eine öffentliche Zustellung soll nur erfolgen, wenn ein „echter“ Zugang praktisch unmöglich ist.
2. Keine Zustellmöglichkeit an Vertreter oder Zustellungsbevollmächtigten (BAG, 01.10.2020 – 2 AZR 247/20 –)
3. Unverschuldete Unkenntnis / umfassende Nachforschungspflicht: Die öffentliche Zustellung ist „ultima ratio“; sie darf nur angeordnet werden, wenn **zuvor alle der Sache nach geeigneten und zumutbaren Nachforschungen unternommen wurden**, um den Aufenthalt zu ermitteln;
4. eine einfache Melderegisterauskunft reicht nicht in jedem Fall aus.
5. Unterbleiben solche Ermittlungen, ist die öffentliche Zustellung unwirksam.

## Öffentliche Zustellung nach § 132 Abs. 2 BGB:

- Gerichte betonen, dass öffentliche Zustellung wegen der faktisch oft ausbleibenden Kenntnisnahme des Adressaten nur als „ultima ratio“ zulässig ist;
  - vgl. etwa OLG Koblenz, 09.02.2026 – 3 U 1286/25 –, juris:
    - In diesem Fall hat die Klägerin zwar Melderegister-, Polizei- und Bankauskünfte eingeholt, aber die Beklagte nicht über die bekannte Mobilfunknummer, das Facebook-Konto oder die weiterhin genutzte E-Mail-Adresse um Mitteilung einer zustellungsfähigen Anschrift gebeten.
- weitreichende Nachforschungspflichten !
- Tipp: Alles dokumentieren ! (Schreiben, Rückläufer, Meldeamtsauskünfte, interne Notizen zu Telefon-/Mailversuchen), um gegenüber Gericht die ergebnislosen Nachforschungen darlegen zu können.

## Öffentliche Zustellung nach § 132 Abs. 2 BGB:

### Zuständigkeit des Amtsgerichts

- Zuständig für die Bewilligung ist das Amtsgericht, in dessen Bezirk der Arbeitnehmer den letzten Wohnsitz oder – bei fehlendem inländischem Wohnsitz – den letzten Aufenthalt hatte.
- Es handelt sich um ein Verfahren der freiwilligen Gerichtsbarkeit.

### Rechtsfolgen:

- Wird die Kündigung wirksam öffentlich zugestellt, gilt sie **mit Ablauf der in § 188 ZPO bestimmten Frist** – regelmäßig einen Monat nach Aushang der Benachrichtigung – als zugegangen. Die Zustellungsfiktion tritt unabhängig davon ein, ob der Arbeitnehmer tatsächlich Kenntnis erlangt; deswegen ist die strikte Beachtung der Voraussetzungen verfassungsrechtlich (Art. 103 Abs. 1 GG) geboten.

## Übergabe unter Anwesenden

### BAG, Urteil vom 04.11.2004 — 2 AZR 17/04

Sachverhalt:

Der Kläger war als Holzmechaniker bei der insolventen Firma W GmbH beschäftigt. Der beklagte Insolvenzverwalter hatte nach einem Interessenausgleich mit dem Betriebsrat die Schließung des Werkes beschlossen und Kündigungen ausgesprochen.

Am 29. August 2002 wurden die Kündigungsschreiben den Arbeitnehmern übergeben. Bei 28 Arbeitnehmern, auch beim Kläger, **wurden in der Hektik Original und Kopie der Kündigungsschreiben versehentlich vertauscht**, sodass der Kläger nur eine Kopie erhielt, während er das Original unterschrieb und zurückgab.

Das Original verblieb in der Personalakte des Arbeitgebers !

- BAG bejahte Zugang !
- Maßgeblich ist nicht der Erhalt des Originals, sondern die objektive Möglichkeit der Kenntnisnahme.
- Wichtig: der Kläger hatte im Fall das Original selbst zurückgegeben (und somit war es vorher in seinem Machtbereich!)

## Übergabe unter Anwesenden

### **BAG, Urteil vom 26.03.2015, 2 AZR 483/14**

Sachverhalt:

Am 22.10.2012 wurde einer Altenpflegerin ein Kündigungsschreiben in einem Personalgespräch „hingehalten“; die Mitarbeiterin verließ wütend den Raum ohne das Schreiben mitzunehmen.

Die Arbeitgeberin behauptete außerdem, Boten hätten der Klägerin noch am 22.10.2012, hilfsweise am 23.10.2012, an ihrer Wohnung ein Kündigungsschreiben übergeben wollen, woraufhin dieses in den Briefkasten eingeworfen worden sei. Die Klägerin bestritt dies teilweise und fand das Schreiben nach eigener Darstellung erst am 24.10.2012 im Briefkasten. Ihre Kündigungsschutzklage ging am 14.11.2012 ein.

- BAG bejahte Zugang am 22.10.2012. Die Frist gem. § 4 KSchG war damit abgelaufen!
- „Der Zugang ist auch dann bewirkt, wenn das Schriftstück dem Empfänger mit erkennbarer Übergabeabsicht angereicht und — falls er die Entgegennahme ablehnt — so in seiner unmittelbaren Nähe abgelegt wird, dass er es ohne Weiteres an sich nehmen kann. Er geht nicht zu, wenn es der Überbringer bei Ablehnung wieder an sich nimmt.“

**.... der kleine Unterschied entscheidet über Wochen oder Monate an  
Vergütungsrisiko!**



Eine Kündigung wird in Übergabeabsicht angereicht und — im Falle einer Ablehnung — unmittelbar neben dem Empfänger abgelegt (z. B. auf den Tisch), sodass er jederzeit darauf zugreifen könnte.

Der Überbringer steckt das Schreiben bei Ablehnung wieder ein bzw. nimmt es mit.

Es ist zu keinem Zeitpunkt in den Herrschaftsbereich des Empfängers gelangt.

### **Zeitpunkt , Knackpunkt „ortsübliche Zustellzeiten“.**

- In der Entscheidung BAG 20.06.2024 – 2 AZR 213/23 hat der Zweite Senat hervorgehoben:
  - Der Einwurf eines Kündigungsschreibens in den Hausbriefkasten bewirkt den Zugang, sobald nach der Verkehrsanschauung mit der nächsten Entnahme zu rechnen ist.
  - BAG gehen von einer Verkehrsanschauung aus, wonach bei Hausbriefkästen im Allgemeinen mit einer Leerung unmittelbar nach Abschluss der üblichen Postzustellzeiten zu rechnen ist.
  - Die „üblichen Postzustellzeiten“ können örtlich stark variieren und sind über die allgemeinen örtlichen Zustellzeiten (insb. der Deutschen Post AG) zu bestimmen.
  - Es gibt keinen festen „Uhrzeitkorridor“ ! (*Tipp: Testfrage für sich selbst stellen .....*)

## Zeitpunkt , Knackpunkt „ortsübliche Zustellzeiten“.

- BAG, Urteil vom 22.08.2019 — 2 AZR 111/19:
  - Der in Frankreich wohnende Kläger war langjährig bei der Beklagten in BW beschäftigt.
  - Die Beklagte warf ihm am Freitag, 27.01.2017, gegen 13:25 Uhr eine außerordentliche Kündigung in den Hausbriefkasten; am Zustellort war die Postzustellung bereits gegen 11:00 Uhr beendet.
  - BAG: *„Eine Festlegung der Briefkastenleerung auf 17:00 Uhr ohne nähere tatsächliche Begründung ist ein willkürlich gesetzter Zeitpunkt. Rechtssicherheit und Belastungsbegrenzung des Empfängers sind für sich genommen nicht geeignet, eine Verkehrsanschauung zu begründen.“*
  - *Maßgeblich sind die konkreten örtlichen Postzustellzeiten am jeweiligen Wohnort — diese können „örtlich stark variieren“ und müssen im Einzelfall festgestellt werden.*
- Nachgang LAG BW, 31.07.2020, 9 Sa 60/19:
  - *„.... ist mit einer Leerung der Hausbriefkästen in B. nicht vor 16:00 Uhr zu rechnen, weil erst zu diesem Zeitpunkt die allgemeine Postzustellung abgeschlossen ist. 9 Sa 60/19 —, Rn. 56,).“*

## **Einwurfeinschreiben -Anscheinsbeweis zu Zustellzeiten**

- Mit Urteil vom 20.06.2024 (2 AZR 213/23) hat das BAG entschieden, dass ein Beweis des ersten Anscheins dafür besteht, dass Bedienstete der Deutschen Post Briefe zu den postüblichen Zeiten zustellen.
- Die Entscheidung betrifft primär den Zeitpunkt der Zustellung (postübliche Zeiten), nicht den Zugang als solchen!
- In dem maßgeblichen Streit war nicht der Zugang an sich, sondern vielmehr der Zugangszeitpunkt zwischen den Parteien streitig.

## Einwurfeinschreiben - Anscheinsbeweis

### **BAG 30.01.2025 – 2 AZR 68/24:**

- Der Einlieferungsbeleg allein begründet keine signifikant erhöhte Wahrscheinlichkeit des Zugangs gegenüber einem einfachen Brief; aus der Absendung folgt kein Nachweis des Zugangs.
  - Auch der online abgerufene Sendungsstatus („Zustellung am ...“) bietet nach Auffassung des BAG keine ausreichende Gewähr für den Zugang, weil sich daraus weder die Person des Zustellers, die konkrete Zustellmethode (Einwurf oder Übergabe) noch die genaue Zustelladresse oder der exakte Zustellzeitpunkt ergeben.
  - Auch der Sendungsstatus sei kein Ersatz für den Auslieferungsbeleg und weise keine hinreichende Individualisierung des Zustellvorgangs auf.
  - In dem Rechtsstreit wurde darauf verwiesen, dass die Beklagte innerhalb der von der Deutschen Post vorgesehenen Frist (15 Monate Aufbewahrung) eine Kopie des Auslieferungsbelegs hätte anfordern müssen; Weil kein Auslieferungsbeleg vorgelegt wurde, verneinte das BAG einen Anscheinsbeweis für den Zugang.
- Damit stellt das BAG klar: Einwurf-Einschreiben ohne Auslieferungsbeleg (nur Einlieferungsbeleg + Tracking) tragen den Zugangsnachweis nicht mehr!
- Die Anforderungen an den Zugangsnachweis beim Einwurf-Einschreiben wurden deutlich nachgeschärft !

## Einwurfeinschreiben - Anscheinsbeweis

### LAG Hamburg 14.07.2025 – 4 SLa 26/24: der nächste Schritt: Wegfall des Anscheinsbeweises beim digitalisierten Einwurf-Einschreiben

- Durch die Digitalisierung des Einwurf-Einschreibens (automatisiertes Scannen, elektronische Datensätze, Wegfall physischer Einlieferungs- und Zustellaufkleber) entfällt der bislang anerkannte Anscheinsbeweis für den Zugang.
- Der Versender erhält zwar einen digitalen Zustellvermerk, dieser bietet aber keine hinreichende Gewähr dafür, dass die konkrete Sendung tatsächlich in den richtigen Hausbriefkasten eingelegt wurde.
- Das LAG Hamburg **lehnt deshalb einen Anscheinsbeweis** für den Zugang beim heutigen digitalen System der Deutschen Post **ausdrücklich ab**.
- Auch die Vernehmung des Zustellers konnte im konkreten Fall keinen sicheren Nachweis des tatsächlichen Einwurfs erbringen, weil dieser sich an die konkrete Sendung nicht erinnerte.

→ Deutliche Entwicklung: Von der früheren Anerkennung eines Anscheinsbeweises (bei Einlieferungs- und Auslieferungsbeleg) hin zu einer **grundsätzlichen Skepsis** gegenüber dem Beweiswert des digitalisierten Einwurfeinschreibens.

## Einwurfeinschreiben - aktuelle Entwicklungen

### Neue Entwicklungen durch Änderungen bei der Post ?

- Laut Angaben der Deutschen Post gegenüber der NJW (Post bessert Verfahren nach Einwurf-Einschreiben nach dem BAG-Urteil [becklink 3500976](#), [beck-online](#)) bemüht sich die Post um eine Rettung des Einwurf-Einschreibens:
  - In einem überarbeiteten und mittlerweile praktizierten mehrstufigen Scan-Verfahren wird der Einwurf nach dem Scan vom Zusteller zusätzlich digital bestätigt und per Unterschrift dokumentiert.
  - Dadurch soll die kritische Phase zwischen Dokumentation und tatsächlichem Einwurf vermieden werden.
  - Weiterhin bleibt allerdings die faktische Möglichkeit, dass Zusteller Einwurf-Einschreiben bereits im Zustellfahrzeug „vorbereiten“. Es ist Aufgabe der Post, ihre Zusteller entsprechend zu schulen und ggf. einzuschreiten.
- Die weitere Entwicklung der Zustellformen und deren Bewertung im Beweisrecht ist zu beobachten !

## Der „wandelnde Briefkasten“...

BAG, Urteil vom 9. Juni 2011 – 6 AZR 687/09 –,

- Die Klägerin war seit dem 03.02.2003 als Assistentin der Geschäftsleitung beschäftigt. Nach einem Streit verließ sie am 31.01.2008 ihren Arbeitsplatz; die Beklagte kündigte noch an diesem Tag ordentlich zum 29.02.2008 und ließ das Kündigungsschreiben dem Ehemann der Klägerin an dessen Arbeitsplatz in einem Baumarkt übergeben.
- Der Ehemann leitete das Schreiben erst am 01.02.2008 an die Klägerin weiter. Deshalb verlangte sie die Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis erst zum 31.03.2008 beendet worden sei.
- Das BAG bestätigte den Zugang bereits am 31.01.2003 und damit die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 29.02.2008:
  - **Zusammenlebende Ehegatten** gelten nach der Verkehrsanschauung grundsätzlich als **Empfangsboten** füreinander, sofern sie nach Reife und Fähigkeiten zur Weiterleitung geeignet sind; dafür ist keine ausdrückliche Empfangsvollmacht erforderlich.
  - Die Übergabe an den Empfangsboten muss nicht in der gemeinsamen Wohnung erfolgen, auch eine Übergabe am Arbeitsplatz des Gatten ist ausreichend.
  - Der Zugang tritt jedoch nicht schon zwingend im Zeitpunkt der Übergabe an den Empfangsboten ein, sondern erst, sobald unter gewöhnlichen Umständen mit der Weiterleitung an den Adressaten zu rechnen ist.
  - Maßgeblich ist der erwartbare Zeitpunkt der Weiterleitung, nicht die spätere tatsächliche Aushändigung.

## Zugangsvereitelung

... wird angenommen, wenn der Empfänger den Zugang durch eigenes Verhalten verhindert und sich dadurch nach Treu und Glauben (§ 242 BGB) so behandeln lassen muss, als sei ihm die Erklärung bereits zugegangen.

→ Die Verweigerung der Annahme einer Kündigung wäre ein klassisches Beispiel !

Aber Vorsicht:

- bei exakter Betrachtung wird häufig schon ein Zugang vorliegen (Gelangen in den Machtbereich...).
- Die Möglichkeit, die Kündigung einem dem Arbeitgeber bekannten Empfangsbevollmächtigten des Arbeitnehmers zugehen zu lassen, schließt regelmäßig die Annahme einer treuwidrigen Zugangsvereitelung (§ 242 BGB) durch den Arbeitnehmer sowie die Bewilligung einer öffentlichen Zustellung (§ 132 Abs. 2 BGB) aus (BAG, 01.10.2020, 2 AZR 247/20, Rn. 47, 51).
  - z.B. wenn der Anwalt des Arbeitnehmers in einem laufenden Kündigungsschutzstreit auch eine allg. Feststellungsklage erhoben hat (BAG, aaO, Rn. 47 und 48).

## Bizarrer Fall: Die Kündigungsschutzklage „aus dem Verborgenen“

Sachverhalt von BAG, 01.10.2020, 2 AZR 247/20:

- *Der Kläger, ein schwerbehinderter Arbeitnehmer und Diplom-Informatiker, war seit Dezember 2000 beschäftigt und wurde 2011 zu einer Freiheitsstrafe verurteilt; gegen ihn bestand ein Haftbefehl.*
- *Das Integrationsamt hatte am 05.01.2012 der Kündigung zugestimmt.*
- *Die Beklagte versuchte am 10.01.2012 erfolglos, dem Kläger an einer von ihm angegebenen, tatsächlich nicht bewohnten Postfachadresse eine außerordentliche, hilfsweise ordentliche Kündigung zuzustellen: Ein Mitarbeiter des Postfachbetreibers teilte mit, der Kläger habe den Vertrag gekündigt und untersagt, seine Post noch anzunehmen.*
- *Der Kläger erhob am 27.01.2012 Kündigungsschutzklage, obwohl ihm die Kündigung noch nicht tatsächlich zugegangen war, und gab dabei erneut lediglich die Postfachadresse an.*
- *Die Kündigung ging ihm erst am 20.02.2012 an einer **anderen Postfachadresse** zu; eine Wohnanschrift teilte er erst im weiteren Prozessverlauf mit.*

## **Bizarrer Fall: Die Kündigungsschutzklage „aus dem Verborgenen“**

BAG, 01.10.2020, 2 AZR 247/20:

- Das ArbG wies die Klage als unzulässig ab (weil ohne Wohnadresse die Kündigungsschutzklage erhoben wurde).
- Das LAG Hessen (18 Sa 1443/15) gab der Kündigungsschutzklage statt.
- Das BAG wies die Revision der Beklagten zurück:
  - Beide Kündigungsschutzanträge waren zulässig und begründet: die Klagfrist nach §§ 4, 7 KSchG wurde gewahrt.
  - Insbesondere könne der Zugangszeitpunkt nicht auf den 10.01.2012 zurück fingiert werden, weil die Beklagte nach dem gescheiterten Zustellversuch an diesem Tag nicht unverzüglich alles ihr Zumutbare unternommen habe, um dem Kläger die Kündigung doch zugehen zu lassen.
  - So hätte die Beklagte die ordentliche Kündigung dem Prozessbevollmächtigten des Klägers übermitteln können (Rn. 47) wegen Prozessvollmacht aus vorangegangenen Prozess.
  - die bevorstehende Strafhaft habe keinen wichtigen Grund für eine fristlose Kündigung dargestellt.
  - Die ordentliche Kündigung war unwirksam, weil sie dem Kläger nicht innerhalb der Monatsfrist des damals geltenden § 88 Abs. 3 SGB IX zuzuging. Maßgeblich ist grundsätzlich der tatsächliche Zugang beim Arbeitnehmer.

## Beweislast

- Wer sich auf den Zugang einer Willenserklärung beruft, muss diesen im Bestreitensfall beweisen.
  - Bestreitet der Arbeitnehmer den Erhalt, trägt der Arbeitgeber die volle Darlegungs- und Beweislast.
  - Gelingt der Beweis nicht (non liquet), geht dies zu Lasten des Arbeitgebers: Die Kündigung gilt als nicht zugegangen, das Arbeitsverhältnis besteht mit sämtlichen Vergütungsansprüchen fort.
- 
- Praxisfall, siehe nächste Folie

### 3 Zeugen und dennoch den Prozess verloren....

Praxisfall LAG Niedersachsen, Urteil vom 26. Mai 2025 – 4 SLa 442/24 –

- Die Klägerin war seit dem 29.08.2023 als Bürokraft bei der Beklagten beschäftigt. Streitpunkt war, ob der Klägerin am 24.10.2023 eine schriftliche Kündigung mit Datum vom 24.10.2023 zum 08.11.2023 tatsächlich zugegangen ist.
- Die Beklagte trug vor, der Geschäftsführer habe der Klägerin in Anwesenheit von drei Mitarbeitern das Kündigungsschreiben übergeben wollen; nachdem sie die Annahme verweigert habe, sei das Schreiben auf ihren Schreibtisch gelegt worden.
- Die Klägerin bestritt den Zugang der Kündigung an diesem Tag.
- Das ArbG Hannover hat trotz Vernehmung von drei Zeugen nicht die erforderliche Gewissheit über den Zugang der Kündigung gewinnen können.
  - Den Sachvortrag der Beklagten hätten zwar alle Zeugen bestätigt. Die Aussagen der Zeugen wiesen allerdings allesamt keine ausreichenden Realitätskennzeichen auf und seien im Kerngeschehen durch einen sehr hohen Grad an Übereinstimmung, nicht aber durch individuell unterschiedliche Wahrnehmungen der einzelnen Zeugen geprägt.
  - Dem Arbeitsgericht fehlten hinreichende Realkennzeichen.
- Die hiergegen gerichtete Berufung der Beklagten hat das LAG zurückgewiesen.

**Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit !**

**Fragen / Diskussion**

**[matthias.mohn@arbgfreiburg.justiz.bwl.de](mailto:matthias.mohn@arbgfreiburg.justiz.bwl.de)**

Wir bedanken uns recht herzlich, dass Sie an unserem Webinar teilgenommen haben und würden uns sehr freuen, Sie erneut begrüßen zu dürfen.

**Redaktion**  
**Arbeit und Arbeitsrecht**  
Am Friedrichshain 22  
10407 Berlin  
Tel. 030 42151-238  
[aue.reaktion@hussberlin.de](mailto:aue.reaktion@hussberlin.de)

**Matthias Mohn**  
Richter am Arbeitsgericht Freiburg



[arbeit-und-arbeitsrecht.de/app](http://arbeit-und-arbeitsrecht.de/app)