

## ARBEITSRECHT

NOVEMBER 2024

### Aktuelle Rechtsprechung zum Kündigungsrecht

Mit diesem Newsletter möchten wir auf zwei aktuelle Entscheidungen der Arbeitsgerichtsbarkeit im Bereich des Kündigungsrechts hinweisen.

#### 1. Führt die Verwendung eines falschen Firmenstempels zur unzulässigen Kündigung?

Das Arbeitsgericht (ArbG) Suhl hat mit Urteil vom 14.08.2024, Az. 6 Ca 96/24, entschieden, dass allein die Verwendung eines falschen Firmenstempels die Kündigung nicht unwirksam macht. Das gelte jedenfalls dann, wenn der Aussteller der Kündigung mittels einer Kopfzeile und zudem durch das Unterschriftenfeld erkennbar sei.

##### a) Sachverhalt

Der Kläger wandte sich gegen eine Probezeitkündigung durch die Beklagte. Er war seit August 2023 bei der Beklagten beschäftigt. Am 12.01.2024 überreichte der Betriebsleiter dem Kläger die streitgegenständliche Kündigung vom selben Tag. Das Kündigungsschreiben enthielt in der Kopfzeile Namen und Anschrift der Beklagten, darüber hinaus in der Unterschriftenleiste den Namen der Beklagten ergänzt um die Bezeichnung „ppa T.B.“. Unterzeichnet wurde die Kündigung von B. unter Verwendung eines Firmenstempels der „P.H.E. GmbH“. Die Kündigung wurde zum 26.01.2024 und vorsorglich zum nächstzulässigen Termin ausgesprochen.

Der Kläger trug vor, zum Zeitpunkt der Kündigung hätte er nach eigener Arbeitszeiterfassung bereits mehr als 1.300 Stunden geleistet, was bei einer monatlichen Arbeitszeit von 180 Stunden weit mehr als die 6 Monate Probezeit darstellen würde. Eine Kündigung während der Probezeit sei durch die Anzahl der geleisteten Stunden hinfällig. Der Kläger beantragte, die Kündigung für unzulässig zu erklären, da sie mit dem Stempel der „P.H.E. GmbH“ versehen gewesen sei, mit der der Kläger keinen Vertrag hätte.

Die Beklagte trat dem entgegen und beantragte Klageabweisung. Sie führte u. a. aus, die Kündigung sei durch die Beklagte ausgesprochen worden, wie sich aus dem Briefkopf ergebe. Der Kläger habe dies richtigerweise als Kündigung durch die Beklagte aufgefasst. Die Kündigung in der Probezeit sei auch fristgemäß erfolgt. An dem aus dem Briefbogen ersichtlichen

Absender ändere auch der fälschlicherweise angebrachte Stempel nichts. Dem Kläger sei klar gewesen, dass die Kündigung durch die Beklagte erklärt worden sei, mit der auch sein Arbeitsvertrag bestanden habe. Die Kündigung sei vom Prokuristen B. unterzeichnet worden und sei damit formal und inhaltlich wirksam. Die Stellung des B. sei dem Kläger auch bekannt.

##### b) Entscheidungsgründe

Die Kündigung wurde innerhalb der Wartezeit des § 1 Absatz 1 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) ausgesprochen. Sie bedurfte daher keiner weiteren Begründung. Das Arbeitsverhältnis begann unstrittig am 01.08.2023 und die Kündigung wurde dem Kläger am 12.01.2024 persönlich überreicht. Die Berechnung der Wartezeit des § 1 Satz 1 KSchG bemisst sich ausschließlich nach dem Kalender und damit unabhängig von der Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden. Die Kündigungsfrist wurde eingehalten. Unstreitig wurde im Arbeitsvertrag eine sechsmonatige Probezeit vereinbart. Dies führt zu einer Kündigungsfrist von zwei Wochen innerhalb dieser ersten sechs Monate. Die am 12.01.2024 zugegangene Kündigung beendete daher das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des 26.01.2024.

Der die Kündigung unterzeichnende Prokurist T. B. war auch als im Handelsregister eingetragener Prokurist zum Ausspruch der Kündigung berechtigt. Die Verwendung des Firmenstempels der „P.H.E. GmbH“ macht die Kündigung nicht unwirksam. Als Aussteller der Kündigung ist über die Kopfzeile und auch das Unterschriftenfeld die Beklagte erkennbar. Diese Erkenntnis hatte auch der Kläger, da er seine Klage ausdrücklich „gegen die Kündigung durch die P.KG“ gerichtet hat. Zwar ist offensichtlich, dass der vom Prokuristen bei der Unterschriftenleistung verwendete Stempel der „P.H.E. GmbH“ im Zusammenhang mit der Kündigung der Beklagten falsch verwendet wurde. Eine Änderung in der Person des Ausstellers der Kündigung erfolgt hierdurch aber nicht.

Gegen die Entscheidung des ArbG wurde die Berufung zum Landesarbeitsgericht (LAG) zugelassen.

#### 2. Anscheinsbeweis für Zugang bei Einwurf-Einschreiben

Ausweislich einer Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 20.06.2024, Az. 2 AZR 213/23, besteht ein Beweis des ersten Anscheins, dass Bedienstete der Deutschen Post AG Briefe zu den postüblichen Zeiten zustellen.

## a) Sachverhalt

Die Parteien stritten über den Zeitpunkt, zu dem das zwischen ihnen bestehende Arbeitsverhältnis durch eine Kündigung des Beklagten aufgelöst worden ist.

Die Parteien vereinbarten in ihrem Arbeitsvertrag eine Kündigungsfrist von einem Vierteljahr zum Quartalsende. Der Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis ordentlich zum 31.12.2021. Das Kündigungsschreiben vom 28.09.2021 wurde am 30.09.2021 von einem Bediensteten der Deutschen Post AG in den Hausbriefkasten der Klägerin eingeworfen.

Die Klägerin hat gemeint, das Arbeitsverhältnis habe erst mit Ablauf des 31.03.2022 geendet. Sie bestritt den Einwurf des Schreibens in ihren Hausbriefkasten zu den üblichen Postzustellungszeiten. Mit einer Entnahme am selben Tag sei deshalb nicht zu rechnen gewesen, sodass der Zugang erst am 01.10.2021 erfolgt sei.

Der Beklagte hat Klageabweisung beantragt und gemeint, die ortsüblichen Postzustellungszeiten würden gerade durch das Zustellverhalten der Bediensteten der Deutschen Post AG geprägt. Für einen Zugang außerhalb der üblichen Zeiten gebe es keinen Anhaltspunkt.

Das ArbG hat die Klage abgewiesen. Das LAG hat die Berufung der Klägerin zurückgewiesen. Mit ihrer Revision verfolgt die Klägerin ihren Klageantrag weiter.

## b) Entscheidungsgründe

Die Revision der Klägerin war unbegründet. Das LAG hat zutreffend angenommen, dass die Kündigung mit Schreiben vom 28.09.2021 das Arbeitsverhältnis der Klägerin zum 31.12.2021 beendet hat. Der Beklagte hat die arbeitsvertragliche Kündigungsfrist eingehalten, da der Klägerin das Kündigungsschreiben am 30.09.2021 zugegangen ist.

Nach der ständigen Rechtsprechung geht eine verkörperte Willenserklärung unter Abwesenden i.S.v. § 130 Abs. 1 Satz 1 BGB zu, sobald sie in verkehrsüblicher Weise in die tatsächliche Verfügungsgewalt des Empfängers gelangt ist und für diesen unter gewöhnlichen Verhältnissen die Möglichkeit besteht, von ihr Kenntnis zu nehmen. Zum Bereich des Empfängers gehören von ihm vorgehaltene Empfangseinrichtungen wie ein Briefkasten. Ob die Möglichkeit der Kenntnisnahme bestand, ist nach den „gewöhnlichen Verhältnissen“ und den „Gepflogenheiten des Verkehrs“ zu beurteilen. So bewirkt der Einwurf in einen Briefkasten den Zugang, sobald nach der Verkehrsanschauung mit der nächsten Entnahme zu rechnen ist. Dabei ist nicht auf die individuellen Verhältnisse des Empfängers abzustellen. Im Interesse der Rechtssicherheit ist vielmehr eine generalisierende Betrachtung geboten. Wenn für den Empfänger unter gewöhnlichen Verhältnissen die Möglichkeit der Kenntnisnahme bestand, ist es unerheblich, ob er daran durch Krankheit, zeitweilige Abwesenheit oder andere besondere Umstände einige Zeit gehindert war. Ihn trifft die Obliegenheit, die nötigen Vorkehrungen für eine tatsächliche Kenntnisnahme zu treffen.

Unterlässt er dies, wird der Zugang durch solche – allein in seiner Person liegenden – Gründe nicht ausgeschlossen.

Die Rechtsprechung hat bislang die Annahme einer Verkehrsanschauung, wonach bei Hausbriefkästen im Allgemeinen mit einer Leerung unmittelbar nach Abschluss der üblichen Postzustellzeiten zu rechnen sei, die allerdings stark variieren können, nicht beanstandet. Die örtlichen Zeiten der Postzustellung stellen nicht unbeachtliche individuelle Verhältnisse des Empfängers dar. Zu diesen könnte z. B. eine Vereinbarung mit dem Postboten über persönliche Zustellzeiten zählen, konkret eigene Leerungsgewohnheiten oder auch die krankheits- oder urlaubsbedingte Abwesenheit. Die allgemeinen örtlichen Postzustellungszeiten gehören dagegen nicht zu den individuellen Verhältnissen, sondern sind vielmehr dazu geeignet, die Verkehrsauffassung über die übliche Leerung des Hausbriefkastens zu beeinflussen.

Das LAG hat zu Recht angenommen, es bestehe ein Beweis des ersten Anscheins, dass das Kündigungsschreiben am Zustelltag zu den üblichen Postzustellzeiten in den Hausbriefkasten der Klägerin gelegt wurde. Der Beweis des ersten Anscheins greift bei typischen Geschehensabläufen ein, also 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. Dabei bedeutet Typizität nicht, dass die Ursächlichkeit einer Tatsache für den Erfolg bei allen Sachverhalten der Fallgruppe immer vorhanden sein muss; sie muss aber so häufig gegeben sein, dass die Wahrscheinlichkeit, einen solchen Fall vor sich zu haben, sehr groß ist.

Das Kündigungsschreiben wurde am 30.09.2021 von einem Bediensteten der Deutschen Post AG in den Hausbriefkasten der Klägerin gelegt. Dies begründet den Beweis des ersten Anscheins dafür, dass der Einwurf innerhalb der postüblichen Zustellzeiten erfolgt ist. Maßgeblich ist allein der Umstand, dass sich die übliche Postzustellungszeit aus der Arbeitszeit der Postbediensteten ergibt und die Zustellung vorliegend durch einen solchen Bediensteten erfolgt ist. Die postüblichen Zustellzeiten werden – sofern nicht andere Zustelldienste einen maßgeblichen Anteil an der Postzustellung haben und diese außerhalb der Arbeitszeit der Briefzusteller der Deutschen Post AG vornehmen – durch das Zustellverhalten von Briefzustellern der Deutschen Post AG geprägt. Dabei kommt es entgegen der Ansicht der Klägerin nicht darauf an, im konkreten Fall eine genaue Uhrzeit zu bestimmen, zu der in dem örtlichen Postbezirk die Zustellung erfolgt. Diese kann – je nach der Arbeitszeit und der -organisation des jeweiligen Zustellers – variieren. Die Zustellzeit ist insbesondere abhängig von der jeweiligen Postmenge und der Reihenfolge, den der Zusteller für die Verteilung des Postgutes wählt.

Die Klägerin hat den Beweis des ersten Anscheins nicht erschüttert. Sie hat keine atypischen Umstände des Einzelfalls dargelegt, die die ernsthafte Möglichkeit eines abweichenden Geschehensablaufs nahelegen.