

Arbeitnehmer-Tricks:

**So verhindern Sie, dass Abmahnung, Kündigung oder
BEM-Einladung plötzlich „verschwinden“**

Live-Sendung

mit Arbeitsrechts-Insider Günter Stein



„Die beste Art, Tricks zu erklären,
ist, sie nicht zu verraten.“

Herzlich willkommen!

Beweislast-Falle: Wenn wichtige Post im „Nichts“ verschwindet

Stellen Sie sich vor...

- ... Sie sitzen als Arbeitgeber vor dem Arbeitsgericht.
- ... Formell haben Sie alles richtig gemacht:
Kündigungsgründe ... Abmahnungen ... Fristen
- ... Dann lässt die Gegenseite die **Bombe platzen**. Mit einem einzigen Satz:

Beweislast-Falle: Wenn wichtige Post im „Nichts“ verschwindet

„Dieses Schreiben hat mein Mandant nie erhalten!“

Und dann?

Beweislast-Falle: Wenn wichtige Post im „Nichts“ verschwindet

Ab jetzt gilt im Arbeitsrecht eine gnadenlose Regel:

-> Wer sich auf eine Erklärung beruft, muss beweisen, dass sie angekommen ist.

Klartext: Nicht mehr der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin muss beweisen, dass sie angekommen ist. SIE müssen den tatsächlichen Zugang lückenlos belegen. Heißt:

Beweislast-Falle: Wenn wichtige Post im „Nichts“ verschwindet

Egal ob **Kündigung, Abmahnung oder die Einladung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement** – kurz BEM:

- Fehlt Ihnen dieser Nachweis, **haben Sie den Prozess meist schon verloren**, noch bevor überhaupt über die eigentlichen Gründe gesprochen wurde.

Ein aktueller Fall:

Die Illusion des Einwurf-Einschreibens

Mancher Arbeitgeber denkt: „*Mit einem Einwurf-Einschreiben habe ich alles richtig gemacht.*“

Fataler Irrtum!

Klare Entscheidung des BAG (Urteil vom 7.5.2026, Az. 2 AZR 184/25):

Die Illusion des Einwurf-Einschreibens

Der Fall:

Arbeitnehmer war **über drei Jahre hinweg** jeweils länger als sechs Wochen im Jahr krank.

Arbeitgeber bot (mal wieder) ein BEM-Verfahren an.

Einladung dazu ging am 11.10.2023 per Einwurf-Einschreiben raus. Die Sendungsverfolgung der Post meldete ...

Die Illusion des Einwurf-Einschreibens

„Zugestellt“

Arbeitgeber legte vor Gericht sogar den reproduzierten Auslieferungsbeleg der Post vor.

Trotzdem bestritt der Arbeitnehmer den Erhalt. Deshalb habe er nie auf das BEM-Angebot reagiert. ABER:

Die Illusion des Einwurf-Einschreibens

- Genau deshalb, weil der Arbeitnehmer nicht auf das BEM-Angebot reagiert hatte, dachte der Arbeitgeber: „Jetzt ist der Weg zur krankheitsbedingten Kündigung frei!“
- **Die Falle hatte zugeschlagen!**
- Das BAG entschied:

Die Illusion des Einwurf-Einschreibens

- Sendung muss VOR dem Einwurf in den Briefkasten vom Postboten gescannt und im Gerät abgezeichnet werden.
- Erst danach wird der Brief eingeworfen. Was bedeutet:
- Der Beleg bestätigt eine Zustellung, die zu diesem Zeitpunkt physisch noch gar nicht abgeschlossen war.
Folge:

BAG, Urteil vom 7.5.2026, Az. 2 AZR 184/25:

- Damit entfällt die Grundlage für den Anscheinsbeweis.
- Kündigung unwirksam, weil gesetzlich vorgeschriebenes BEM nicht eingeleitet worden war.

Doch warum entscheiden die Gerichte so streng?

Zum Beispiel auch ...

Die Linie des BAG

(BAG, 30.01.2025, Az. 2 AZR 68/24):

- Der Einlieferungsbeleg sagt nichts darüber aus, wann und in welcher **Art und Weise** der Brief tatsächlich **zugestellt** worden ist.
- Aus der Sendungsverfolgung ergibt sich auch nicht, ob die Zustellung durch Einwurf in den Briefkasten oder persönliche Übergabe bewirkt worden ist.

Dreh- und Angelpunkt: § 130 Abs. 1 BGB:

Dreh- und Angelpunkt: § 130 Abs. 1 BGB:

Eine Willenserklärung unter Abwesenden wird erst in dem Moment wirksam, in dem sie in den **Machtbereich des Empfängers** gelangt – und zwar so, dass dieser unter gewöhnlichen Umständen die Möglichkeit hat, vom Inhalt Kenntnis zu nehmen.

Konkret:

Dreh- und Angelpunkt: § 130 Abs. 1 BGB:

Machtbereich: Das ist im Regelfall der Hausbriefkasten oder die persönliche Übergabe.

Die Möglichkeit der Kenntnisaufnahme: Wann leert man üblicherweise seinen Briefkasten? (Beispiel): Wirft ein Bote einen Brief nachts um 23:00 Uhr ein, geht er dem Empfänger rechtlich **erst am nächsten Werktag** zu – denn nachts rechnet niemand mehr mit Post.

Tatsächliches Lesen?

Dreh- und Angelpunkt: § 130 Abs. 1 BGB:

Tatsächliches Lesen?

Ob der Arbeitnehmer den Brief am Ende wirklich öffnet oder ungeöffnet ins Altpapier wirft, ist völlig egal. Entscheidend ist allein die objektive Möglichkeit dazu.

ABER:

Dreh- und Angelpunkt: § 130 Abs. 1 BGB:

Wenn es hart auf hart kommt, müssen Sie als Arbeitgeber vor Gericht **vier Fragen** lückenlos und zweifelsfrei beantworten können:

Dreh- und Angelpunkt: § 130 Abs. 1 BGB:

Welcher konkrete Inhalt wurde verschickt?

Dreh- und Angelpunkt: § 130 Abs. 1 BGB:

Welcher konkrete Inhalt wurde verschickt?

Wer hat das Schreiben auf den Weg gebracht?

Dreh- und Angelpunkt: § 130 Abs. 1 BGB:

Welcher konkrete Inhalt wurde verschickt?

Wer hat das Schreiben auf den Weg gebracht?

Wo genau wurde es übergeben oder eingeworfen?

Dreh- und Angelpunkt: § 130 Abs. 1 BGB:

Welcher konkrete Inhalt wurde verschickt?

Wer hat das Schreiben auf den Weg gebracht?

Wo genau wurde es übergeben oder eingeworfen?

Wann genau (Datum und Uhrzeit) ist das geschehen?

Dreh- und Angelpunkt: § 130 Abs. 1 BGB:

Welcher konkrete Inhalt wurde verschickt?

Wer hat das Schreiben auf den Weg gebracht?

Wo genau wurde es übergeben oder eingeworfen?

Wann genau (Datum und Uhrzeit) ist das geschehen?

Kann nur eine dieser Fragen von der Gegenseite erschüttert werden, sieht es zappenduster aus!

Die 3 klassischen Angriffsflächen im Detail:

Die 3 klassischen Angriffsflächen im Detail:

1. Die Kündigung: Der Streit um die Drei-Wochen-Frist

Bei einer Kündigung hängt alles an der Drei-Wochen-Frist für die Erhebung der Kündigungsschutzklage nach **§ 4 Satz 1 KSchG**. Diese Frist beginnt erst zu laufen, wenn die Kündigung zugegangen ist.

Hier versuchen Beschäftigte oft anzusetzen:

Die 3 klassischen Angriffsflächen im Detail:

BAG, 30. Januar 2025 (Az. 2 AZR 68/24):

Wer nur den **reinen Einlieferungsbeleg** und einen Ausdruck des Internet-Sendungsstatus vorlegt, aber keinen echten, **reproduzierten Auslieferungsbeleg** mit der Unterschrift des Zustellers vorweisen kann, hat **keinen Anscheinsbeweis**. Der Zugang ist damit prozessual nicht bewiesen.

Nr. 2:

Die 3 klassischen Angriffsflächen im Detail:

2. Die BEM-Einladung: Die unsichtbare Vorstufe zur Kündigung

- Ein BEM ist zwar keine formelle Voraussetzung für die Wirksamkeit einer Kündigung.
- Aber: Ohne BEM müssen Sie dem Gericht haarklein beweisen, dass kein einziger leidensgerechter Arbeitsplatz im gesamten Unternehmen frei ist oder durch Umorganisation hätte geschaffen werden können.
- Eine nahezu unlösbare Aufgabe (**BAG, Urteil vom 20.11.2014, Az. 2 AZR 755/13**). Achtung:

Die 3 klassischen Angriffsflächen im Detail:

- Zudem gilt die strenge **Ein-Jahres-Frist**:
- Ist ein Mitarbeiter nach einem BEM innerhalb eines Jahres erneut länger als sechs Wochen krank, müssen Sie das BEM-Verfahren komplett neu initiieren (**BAG, Urteil vom 18.11.2021, Az. 2 AZR 138/21**).
- Wer hier die Einladung nicht rechtssicher zustellt, riskiert die Unwirksamkeit der späteren Kündigung.

Nr. 3:

Die 3 klassischen Angriffsflächen im Detail:

3. Die Abmahnung: Die stumpfe Waffe ohne Warnwirkung

Eine Abmahnung soll warnen und rügen. Sie entfaltet diese Wirkung logischerweise erst, wenn der Mitarbeiter sie auch erhält.

Auch hier gilt:

Die 3 klassischen Angriffsflächen im Detail:

Geht eine Abmahnung auf dem Postweg verloren oder kann der Zugang nicht bewiesen werden, fehlt der verhaltensbedingten Kündigung im Wiederholungsfall die notwendige Basis.

Das Verfahren bricht zusammen (**BAG; Urteil vom 03.11.2011, Az. 2 AZR 748/10**).

Deshalb schnell zur Risiko-Analyse:

Risiko-Analyse:

Der Standard-Brief:

Völlig unbrauchbar. Er beweist absolut gar nichts – weder den Absendernachweis noch den Zugang.

Risiko-Analyse:

Einschreiben mit Rückschein:

Eine scheinbare Sicherheit, die nach hinten losgehen kann:

- Trifft der Postbote den Mitarbeiter nicht an, hinterlässt er nur eine Benachrichtigungskarte. Der Brief wandert in die Filiale. Holt der Arbeitnehmer den Brief dort einfach nicht ab, ist er ihm rechtlich **nicht zugegangen**. Er kann den Zugang so tagelang verzögern.

Risiko-Analyse:

Einwurf-Einschreiben

... haben wir hinlänglich gesehen ☹️

Risiko-Analyse:

E-Mail, WhatsApp, SMS, Fax:

- Bei Kündigungen gilt nach **§ 623 BGB** das **strikte Schriftformerfordernis**.
- Bei **Abmahnungen und BEM-Einladungen** ist der digitale Weg zwar rechtlich möglich – aber der Nachweis, wann die Nachricht auf dem Gerät des Empfängers tatsächlich empfangen und lesbar gemacht wurde, bleibt ein technisches und rechtliches Wagnis.



Der Königsweg:

Risiko-Analyse:

Methode A: Die persönliche Übergabe im Betrieb

Das ist die einfachste und sicherste Variante.

Sie übergeben das Schreiben persönlich (z. B. am Ende eines Personalgesprächs).

Sie bitten den Mitarbeiter um eine kurze **Empfangsbestätigung** auf einer Kopie des Schreibens: „*Original erhalten am... um... Uhr*“ samt Unterschrift.

Wichtig: Der Mitarbeiter bestätigt damit nur den Erhalt, nicht den Inhalt oder die Rechtmäßigkeit!

Was passiert bei Annahmeverweigerung?:

Risiko-Analyse:

Methode A: Die persönliche Übergabe im Betrieb

Verschränkt der Mitarbeiter die Arme und weigert sich, das Schreiben anzunehmen oder zu unterschreiben, ist das eine **treuwidrige Zugangsvereitelung (BAG, Versäumnisurteil vom 26.03.2015, Az. 2 AZR 483/14)**. ABER:



Was passiert bei Annahmeverweigerung?:

Risiko-Analyse:

Methode A: Die persönliche Übergabe im Betrieb

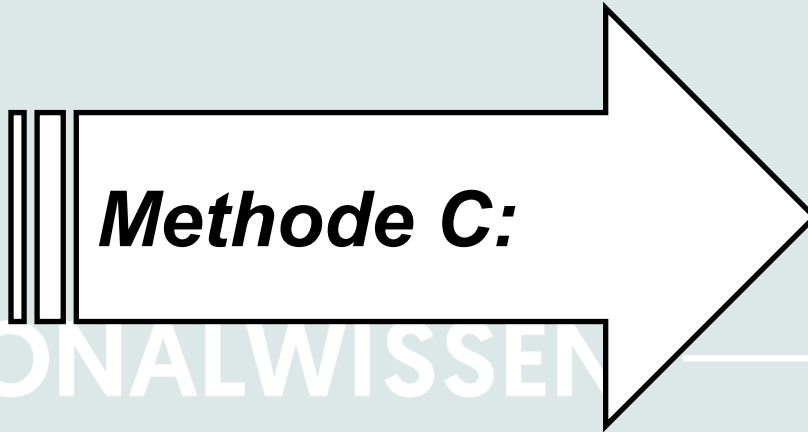
- Nehmen Sie den Brief jetzt aber nicht wieder mit!
- Legen Sie ihn dem Mitarbeiter auf den Tisch oder stecken Sie ihn ihm in die Tasche.
- Sorgen Sie dafür, dass ein Zeuge dabei ist!

Risiko-Analyse:

Methode B: Die Botenzustellung – Schutz gegen den „leeren Umschlag“

Wenn Sie ein Schreiben an die Wohnadresse schicken müssen, nutzen Sie niemals die Post, sondern einen **eigenen Boten**. Damit hebeln Sie auch den beliebten Einwand aus: *„Ja, der Umschlag kam an, aber da war nur ein leeres Blatt Papier drin.“*

Details gleich EXTRA:



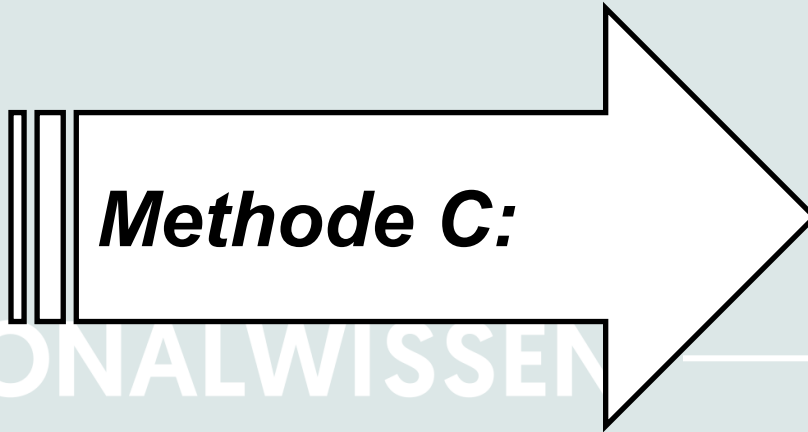
Methode C:

Risiko-Analyse:

Methode C: Die Zustellung per Gerichtsvollzieher

Für die absoluten Härtefälle oder wenn es um extrem knappe Fristen geht, gibt es das schärfste Schwert des deutschen Zustellungsrechts: **Die Zustellung durch den Gerichtsvollzieher nach § 132 BGB.**

Wie es geht:



Methode C:

IHR EXTRA– mit ALLEN Details:

Endlich Sicherheit

So scheitern BEM-Angebote, Abmahnungen und Kündigungen NIE MEHR an der Behauptung: Habe ich gar nicht bekommen!“

- ✓ Wie der Zeitpunkt des Zugangs über Kündigungs- und Klagefrist entscheidet
- ✓ So gestaltet sich der Zugang rechtssicher
- ✓ So gehen Sie bei abwesenden Mitarbeitern vor
- ✓ Wenn Ihre Kündigung verspätet zugeht – und wie sie retten, was zu retten ist
- ✓ Die Profi-Checkliste: Die Zugangsarten im Überblick

Der Arbeitgeber-Spezialreport „So stellen Sie wichtige Schreiben gerichtsfest zu“ kommt GRATIS zu Ihnen



Krankenstand runter – Sofort:

Machen Sie Schluss mit Blaumacherei & Co.!

 **Arbeitsrecht** kompakt

Zu hoher Krankenstand? So wehren Sie sich gegen Blaumacher und Hypochonder!



Einige Angestellte werden mit schöner Regelmäßigkeit krank – kennen Sie das? Auffällig: Die Krankmeldungen erfolgen fast immer nach langen Wochenenden und nach Feiertagen.

Der [Spezial-Report „Krankheit, Kündigung & Co.“](#) klärt Sie über Ihre Rechte als Arbeitgeber bei Krankmeldungen von Mitarbeitern auf.

Erfahren Sie, ...

- was genau Sie von Ihren Mitarbeitern in Sachen Krankmeldung verlangen dürfen,
- unter welchen Umständen Sie Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen anzweifeln können und
- die 3 entscheidenden Schritte für die rechtssichere Kündigung wegen häufiger Kurzerkrankungen

Extra-Tipp:

EXTRA-Tipp:

Stolpern Sie nicht über die Uhrzeit-Falle:

- Neue Falle durch veränderte Postlaufzeiten.
- Deshalb vorab klären: Wann wird üblicherweise zugestellt.
- DAS ist der maßgebliche Zeitpunkt!

Sicherheit für Sie:

IHR EXTRA– mit ALLEN Details:

Endlich Sicherheit

So scheitern BEM-Angebote, Abmahnungen und Kündigungen NIE MEHR an der Behauptung: Habe ich gar nicht bekommen!“



- ✓ Wie der Zeitpunkt des Zugangs über Kündigungs- und Klagefrist entscheidet
- ✓ So gestaltet sich der Zugang rechtssicher
- ✓ So gehen Sie bei abwesenden Mitarbeitern vor
- ✓ Wenn Ihre Kündigung verspätet zugeht – und wie sie retten, was zu retten ist
- ✓ Die Profi-Checkliste: Die Zugangsarten im Überblick

Der Arbeitgeber-Spezialreport „So stellen Sie wichtige Schreiben gerichtsfest zu“ kommt GRATIS zu Ihnen



Also unbedingt anfordern (kostenlos). UND:

Herzlichen Dank fürs Zuschauen.