

Kompetenznetz Personal
Newsletter 01/2025

I. Aktuelles aus der Branche

**1. DIHK-Ausbildungsstatistik 2024 für ausgewählte Berufe der Spediti-
ons- und Logistikbranche**

Die Lage auf dem Ausbildungsmarkt setzt den Trend des letzten Jahres fort. Demnach sind die Zahlen der bestehenden Ausbildungsverträge erneut leicht zurückgegangen. Eine der wichtigen Stellschrauben pro Ausbildung ist die Berufsorientierung in den Schulen und die damit einhergehende Aufklärung über die Perspektiven und Vorteile einer dualen Berufsausbildung.

Für die Spediti- und Logistikbranche ergibt sich laut Ausbildungsstatistik für 2024 folgendes Bild:

Die Gesamtzahl der Ausbildungsverträge aller drei Ausbildungsjahrgänge der **Kaufleute für Spedition- und Logistikdienstleistung** ist um 4,8% von 12.082 auf 11.502 gesunken (Vergleich 2022 zu 2023: -1,2%). Auch die neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge sind um 10,0% gesunken (Vergleich 2022 zu 2023: - 6,8%).

Bei den **Fachkräften für Lagerlogistik** sank die Gesamtzahl der Ausbildungsverträge um 5,1% von 22.527 auf 21.370. Die Zahl der neuen Verträge ist im Vergleich zum Vorjahr ebenfalls um 5,6% gesunken (Vergleich 2022 zu 2023: - 2,5%).

Die Gesamtzahl der Ausbildungsverträge für die Ausbildung der **Fachlageristen/-innen** sank leicht um 3,1%. Auch die Zahl der neuen Ausbildungsverträge nahmen im vergangenen Jahr gegenüber dem Jahr 2023 um 4,2% ab (Vergleich gesamt und neu 2022 zu 2023: -2,2 und -1,5%).

Bei den Berufskraftfahrern/-innen meldete die DIHK eine Abnahme der gesamten Ausbildungsverträge von 4,9% von 6.618 auf 6.292 (Vergleich 2022 zu 2023: - 2%). Die Zahl der vertraglichen Neuabschlüsse ist um 8,2% gesunken.

Bei den **Fachkräften für Möbel-, Küchen- und Umzugsservice** sank die Gesamtzahl von 1.016 auf 948 und nahm damit um 6,7% ab. Die Zahl der Neuabschlüsse stieg hingegen um 7,5%.

2. Konstante Nachfrage nach Minijobbern

Laut einer aktuellen Stellenmarkt-Auswertung der Berliner Personalmarktforschung Index-Research waren zwischen Januar und Mai 2025 insgesamt 165.000 Minijob-Stellen ausgeschrieben. Dieser Wert entspricht einem Anteil von 2,9% aller ausgeschriebenen Stellen. Bereits seit einigen Jahren liegt diese Quote konstant bei 3 % bis 3,5%.

Die bestehende Nachfrage nach Minijobs ist u.a. auch darauf zurückzuführen, dass diese Beschäftigungsform für Personen in verschiedensten Lebenslagen – seien es Studenten, Rentner oder Schüler – unkomplizierte Zuverdienstmöglichkeiten bietet.

Der größte Teil entfiel dabei auf das Hotel- und Gastgewerbe (5,5% der Stellen waren hier Minijobs) gefolgt vom Bereich **Transport, Lager und Logistik** mit 5,4% und der Wissenschaft mit 4,6%. Die wenigsten Inserate für geringfügige Beschäftigung gab es für technische Fachkräfte wie Ingenieure oder Architekten. In diesen Bereichen lag der Anteil bei lediglich rund 0,2%.

Die Attraktivität geringfügiger Beschäftigung liegt in den Verdienstmöglichkeiten. Denn bis zu einer Höhe von 556,00 € pro Monat ist das Einkommen nicht lohnsteuerpflichtig. Gerade in Übergangsphasen sind Minijobs für viele Menschen wichtig, um finanziell unabhängig zu sein.

3. IAB-Studie: Ohne ausländische Beschäftigte wird es in vielen Berufen eng.

Eine aktuelle Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) beleuchtet die Situation auf dem deutschen Arbeitsmarkt vor dem Hintergrund des demografischen Wandels sowie des daraus resultierenden Arbeits- und Fachkräftemangels. Dabei kristallisieren sich einige Berufssegmente heraus, die in besonderem Maß auf ausländische Beschäftigte angewiesen sind.

Zwischen 2015 und 2024 stieg die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland insgesamt um etwa 4 Millionen. Bei 2,7 Millionen davon handelt es sich um ausländische Beschäftigte.

Der Vergleich der Altersklassen der 28- bis 32-jährigen und der 58- bis 62-jährigen zeigt in den westdeutschen Bundesländern zudem insbesondere in

Reinigungs- und Sicherheitsberufen sowie bei den Fertigungsberufen und den **Verkehr- und Logistikberufen** eine Alterslücke, das heißt die Anzahl der älteren Beschäftigten ist größer als die der jüngeren. Besser sind die Ausrichtungen in IT- und naturwissenschaftlichen Dienstleistungsberufen, medizinischen und nichtmedizinischen Gesundheitsberufen, Lebensmittel und Gastgewerbeberufen, sozialen und kulturellen Dienstleistungsberufen sowie im Bereich der Land-, Forst- und Gartenbauberufe. Hier kann das Ausscheiden älterer Generation aus dem Arbeitsmarkt am wahrscheinlichsten durch jüngere Altersgruppen aufgefangen werden.

In den ostdeutschen Ländern zeigt sich bis auf die IT- und naturwissenschaftlichen Dienstleistungsberufe für alle Berufssegmente ein negativer Altersstrukturquotient.

Während der Anteil ausländischer Beschäftigter in einer Vielzahl der Berufssegmente von 2015 bis 2024 zugenommen hat, weisen **Verkehrs- und Logistikberufe (+562.000; +236%)**, medizinische und nicht medizinische Gesundheitsberufe (+328.000; +266%), Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe (+265.000; +171%), fertigungstechnische Berufe (+241.000; +183%) sowie Bau- und Ausbau (+235.000; +210%) **besonders hohe Anteile** auf.

Zwar können Beschäftigte aus dem Ausland den demografisch bedingten Arbeitskräfteverlust teilweise ausgleichen. Jedoch nur teilweise. Es bedarf zukünftig vor allem entsprechender Rahmenbedingungen für unkomplizierte und bedarfsgerechte Zuwanderung ausländischer Arbeitskräfte.

II. Personalpolitische Themen

1. Hushed-Hybrid: Mehr Home-Office als erlaubt

Eine aktuelle Umfrage des Jobportals Indeed unter 1.000 Arbeitnehmern hat ergeben, dass in zahlreichen Fällen die offiziellen Home-Office-Regelungen des Arbeitgebers umgangen und stattdessen inoffizielle Absprachen mit den jeweils direkten Vorgesetzten getroffen werden.

Die Ursache liege dafür u.a. in Spannungen am Arbeitsplatz, die entstehen, wenn sich auf der einen Seite Beschäftigte mehr Flexibilität hinsichtlich ihrer Arbeitsbedingungen wünschen und auf der anderen Seite Arbeitgeber vor allem in der näheren Vergangenheit mit sog. „Return to Office“-Bemühungen für Aufsehen sorgen. Diesen Spannungen versuchen insbesondere die Führungskräfte durch inoffizielle Absprachen zum Home-Office (sog. Hushed-Hybrid) zu begegnen.

Der Umfrage zufolge werden 27% der Arbeitnehmer von ihrer Führungskraft mehr Home-Office-Tage zugestanden, als offiziell vom Unternehmen erlaubt. Der Großteil der Arbeitgeber hat zwar eindeutige Home-Office-Regelungen. Aber jeder Zweite erlebt bei seinem Arbeitgeber lediglich lockere Kontrollen. Anders sieht das in Unternehmen mit festen Präsenztagen aus. Hier berichten fast 3/4 (71,2%) von entsprechenden Überprüfungen. Gleichzeitig gaben 13,8% an, häufiger die Weisung zu erhalten, im Büro anwesend zu sein, als die offizielle Vereinbarung vorsieht – und obwohl diese Präsenz für ihre Tätigkeit nicht notwendig wäre.

Unabhängig davon, ob Arbeitgeber offizielle Home-Office-Regelungen aufgestellt haben oder nicht, sind 57,3% der Befragten mit dem Status Quo unzufrieden; davon ist ¼ sogar sehr unzufrieden. Die größte Zufriedenheit besteht bei Arbeitnehmern, die ihre Home-Office- und Präsenztage selbst frei bestimmen können.

Dabei geht es dem Beschäftigten i.d.R. nicht um möglichst große Distanz zu ihrem Arbeitgeber. 62,5% gaben an, zeitweise bewusst häufiger im Büro zu arbeiten als für die Tätigkeit erforderlich. Die Gründe dafür sind insbesondere Beziehungspflege (28,4%), Zugang zu informellen Informationen (23,3%) oder Wechsel der Arbeitsumgebung (20%). Seltener nannten die Befragten hier Sichtbarkeit der eigenen Leistung (17%) und die Chance auf Beförderung (10,6%).

Zusammenfassung: Selbst Beschäftigte, die offiziell im Home-Office arbeiten dürfen, empfinden die bestehenden Regelungen oft als zu starr oder unflexibel. Die Folge ist eine stille Erosion der formellen Regeln durch informelle Absprachen mit Vorgesetzten oder die Terminierung von Privatverpflichtungen auf Präsenztage.

2. Pro und Contra Gesundheitsprämie

Nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz (§ 4a EntgFG) dürfen Arbeitgeber, zusätzlich zum laufenden Arbeitsentgelt, Sondervergütungen gewähren und im Krankheitsfall sogar kürzen. Diese Prämie kann einen Anreiz zur Reduzierung des Krankenstandes sein. Die Prämie darf jedoch höchstens um ¼ des Arbeitsentgelts pro Tag der Arbeitsunfähigkeit gekürzt werden.

Anwendungsbeispiel: Das Arbeitsentgelt beträgt monatlich 3.500,00 € brutto (Jahreseinkommen 42.000,00 € brutto) sowie eine Gesundheitsprämie von 1.000,00 € brutto. Bei 42.000,00 € Jahresgehalt entfallen im Durchschnitt auf einen Arbeitstag (42.000,00 € dividiert durch 250 Arbeitstage) 168,00 € brutto. Ist der Arbeitnehmer im Jahr 20 Arbeitstage krank, kann der Arbeitgeber bei

entsprechender Kürzungsklausel $\frac{1}{4}$ des täglichen Arbeitsentgelts (25% von 168 €), also 42 € brutto pro Krankheitstag kürzen. Bei 20 Arbeitstagen ergibt dies einen Prämienfehlbetrag von 840 € brutto. Der Arbeitnehmer erhält also statt 1.000 € brutto eine Prämie von 160 € brutto am Jahresende.

Pro und Contra Gesundheitsprämie:

Pro:

Die Gesundheitsprämie ist eine Maßnahme, die zum Ziel hat, Krankheitstage zu reduzieren und die Anwesenheit von Mitarbeitern zu fördern. Sie bietet u.a. finanzielle Anreize, motiviert Mitarbeiter, sich noch besser um ihre Gesundheit zu kümmern oder belohnt die Kollegen, die im Krankheitsfall als Vertretung für andere einspringt.

Contra:

Die Prämie könnte Misstrauen säen und den Eindruck erwecken, dass der Arbeitgeber Krankheitstage generell in Frage stellt. Kranke Mitarbeiter könnten sich benachteiligt fühlen, ggf. krank zur Arbeit kommen, andere anstecken und damit die Motivation senken.

III. Aktuelle Rechtsprechung

1. **Beschluss des OLG Köln zu unzulässiger Kabotage**

(OLG Köln, Beschluss vom 24.04.2025 – 1 Orbs 30/25)

Die Anzahl der Kabotagebeförderungen bestimmt sich nach der Anzahl der Empfänger. Eine Beförderung für einen Absender an zwei unterschiedliche Empfänger stellt somit auch im bußgeldrechtlichen Sinn zwei Kabotagebeförderungen dar. Spediteuren, die eine in Deutschland unzulässige Kabotage beauftragen, obwohl sie von der Unzulässigkeit wussten oder fahrlässig nicht wussten, droht ein Bußgeld von bis zu 20.000 Euro.

Gründe:

Nach Ansicht des Gerichts ergibt sich die Anzahl der Kabotagebeförderungen aus der Anzahl der durch den Frachtführer belieferten Empfänger; die Ablieferung von Gütern an jeden rechtlich selbständigen Empfänger stellt jeweils eine Kabotagebeförderung dar. Ausdrücklich widerspricht das Gericht der häufig in der juristischen Fachliteratur geäußerten Ansicht, Verkehrsunternehmen könnten die Anzahl der Empfänger reduzieren, indem sie Frachtpapiere ausstellen, die

sie selbst als Empfänger der transportierten Güter ausweisen. Eine derartige Gestaltungsmöglichkeit sieht weder das deutsche Schuldrecht noch die EU-Verordnung vor. Wer als Empfänger im kabotagerechtlichen Sinne anzusehen sei, ergibt sich daher stets aus der rechtsgeschäftlichen Beziehung zwischen dem ursprünglichen Absender und dem Empfänger.

Das VG Köln hatte bereits in den Jahren 2019 und 2021 die Verwaltungsauffassung des Bundesamt für Güterverkehr (BAG) (heute: BALM) bestätigt, dass drei Kabotagebeförderungen im Sinne des Art. 8 Abs. 2 VO (EG) 1027/2009 dann vorliegen, wenn Güterbeförderungen an drei unterschiedliche Empfänger durchgeführt werden. Eine Beförderung für einen Absender an zwei unterschiedliche Empfänger stelle daher zwei Kabotagebeförderungen im Sinne der Verordnung dar, auch wenn diese auf der Grundlage eines einzigen Frachtvertrags zwischen Absender und Frachtführer erfolge.

Spediteuren, die fahrlässig oder vorsätzlich nicht wussten, dass ein von ihnen beauftragtes Transportunternehmen unzulässige Kabotagebeförderungen durchführt oder seinerseits in Auftrag gibt, droht ein Bußgeld in Höhe von bis zu 20.000 €. Es wird empfohlen, bei der Beauftragung entsprechende Sicherheitsmaßnahmen zur Verhinderung unzulässiger Kabotage zu ergreifen und zu dokumentieren, um im Falle einer unerwartet unzulässigen Kabotage die Erfüllung der Sorgfaltspflichten nachweisen zu können.

2. Erschütterung des Beweiswerts einer im Nicht-EU-Ausland erstellten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung

(BAG, Urteil vom 15.01.2025 – 5 AZR 284/24)

Der Beweiswert einer im Nicht-EU-Ausland ausgestellten Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (AU) kann erschüttert sein, wenn nach der vorzunehmenden Gesamtbetrachtung des zu würdigenden Einzelfalls Umstände vorliegen, die zwar für sich betrachtet unverfänglich sein mögen, in der Gesamtschau aber ernsthafte Zweifel am Beweiswert der Bescheinigung begründen. Insoweit gelten die gleichen Grundsätze wie bei einer in Deutschland ausgestellten AU.

Sachverhalt:

Der Kläger ist seit 2002 als Lagerarbeiter bei der Beklagten beschäftigt. In den Jahren 2017, 2019 und 2020 legte er der Beklagten im direkten zeitlichen Zusammenhang mit seinem Urlaub Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen vor. Vom 22.08. bis 09.09.2022 hatte der Kläger Urlaub, den er in Tunesien verbrachte. Mit E-Mail vom 07.09.2022 teilte er der Beklagten mit, er sei bis zum 30.09.2022

krankgeschrieben. Beigefügt war ein Attest vom 07.09.2022 eines tunesischen Arztes, der in französischer Sprache bescheinigte, dass er den Kläger untersucht habe, dieser an „schweren Ischiasbeschwerden“ im engen Lendenwirbelsäulenkanal leide, der Kläger 24 Tage strenge häusliche Ruhe bis zum 30.09.2022 benötige und er sich während dieser Zeit nicht bewegen oder reisen dürfe. Ein Tag nach dem Arztbesuch buchte der Kläger am 08.09.2022 ein Fährticket für den 29.09.2022 und reiste an diesem Tag mit seinem Pkw zunächst mit der Fähre von Tunis nach Genua und dann weiter nach Deutschland zurück. Danach legte er der Beklagten eine Erstbescheinigung eines deutschen Arztes vom 04.10.2022 vor, in der Arbeitsunfähigkeit bis zum 08.10.2022 bescheinigt wurde. Die Beklagte lehnte die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall ab und kürzte die Vergütung für September 2022. Mit seiner Klage hat der Kläger zuletzt Entgeltfortzahlung für September 2022 verlangt. Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, das Landesarbeitsgericht hat das Urteil abgeändert und die Beklagte zur Zahlung verurteilt.

Gründe:

Die Revision der Beklagten hatte vor dem BAG Erfolg. Das LAG hat zwar im Ausgangspunkt zutreffend erkannt, dass eine AU, die in einem Land außerhalb der EU ausgestellt wurde, grundsätzlich der gleiche Beweiswert wie einer in Deutschland ausgestellten Bescheinigung zukommt. Das Berufungsgericht hat aber bei der Würdigung der von der Beklagten zur Begründung ihrer Zweifel an der bescheinigten Arbeitsunfähigkeit vorgetragenen tatsächlichen Umständen nur jeden einzelnen Aspekt isoliert betrachtet und die **rechtlich gebotene Gesamtwürdigung unterlassen**. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass der tunesische Arzt dem Kläger für 24 Tage Arbeitsunfähigkeit bescheinigte, ohne eine Wiedervorstellung anzuordnen. Weiter buchte der Kläger bereits einen Tag nach der attestierten Notwendigkeit häuslicher Ruhe und des Verbots, sich bis zum 30.09.2022 zu bewegen und zu reisen, ein Fährticket für den 29.09.2022 und trat an diesem Tag die lange Rückreise nach Deutschland an. Zudem hatte er bereits in den Jahren 2017 bis 2020 dreimal unmittelbar nach seinem Urlaub Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen vorgelegt. Diese Gegebenheiten mögen - wie das LAG angenommen hat - für sich betrachtet unverfänglich sein. In einer Gesamtschau begründen sie indes ernsthafte Zweifel am Beweiswert der AU. Dies hat zur Folge, dass nunmehr der Kläger die volle Darlegungs- und Beweislast für das Bestehen krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit als Voraussetzung für den Entgeltfortzahlungsanspruch nach § 3 Abs. 1 EFZG trägt. Da das LAG – aus seiner Sicht konsequent – hierzu keine Feststellung getroffen hat, wird die Sache insoweit zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das LAG zurückverwiesen.

3. Fälligkeit von Urlaubsabgeltungsansprüchen

(LAG Köln, Urteil vom 12.12.2024 – 3 SLa 356/24)

Der Anspruch auf Urlaubsabgeltung unterliegt sowohl der Verjährung als auch wirksam vereinbarten Ausschlussfristen, die nicht gegen den unabdingbaren Schutz des gesetzlichen Mindesturlaubs verstoßen

Sachverhalt:

Die Parteien streiten über Urlaubsabgeltungsansprüche der Klägerin. Das Gericht hat entschieden, dass die Fälligkeit von Urlaubsabgeltungsansprüchen und der Beginn des Fristenlaufs nicht davon abhängt, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zuvor über den noch bestehenden Urlaubsanspruch und die Verfallfristen belehrt hat. Die Klägerin hat demnach keinen Anspruch auf Zahlung einer Urlaubsabgeltung in Höhe von 8.476,92 € brutto gegen die Beklagte, da der Anspruch teilweise wegen nicht rechtzeitiger Geltendmachung innerhalb der ersten Stufe der Ausschlussfrist und teilweise gemäß der im Arbeitsvertrag vereinbarten Ausschlussfrist verfallen ist.

Gründe:

Die zweistufige Ausschlussfrist im Arbeitsvertrag ist wirksam und benachteiligt die Klägerin nicht unangemessen. Die erste Stufe sei nicht intransparent, da der Arbeitsvertrag Urlaubsansprüche im Arbeitsverhältnis speziell regelt. Die Klägerin habe die erste Frist für 30 Urlaubstage (01.11.2020 bis 30.06.2021) eingehalten, nicht jedoch für 65 weitere Tage (01.07.2021 bis 31.07.2023) da sie diese erst am 07.02.2024 geltend machte. Auch die zweite Frist habe sie verpasst, da die Klageerhebung erst am 08.03.2024 erfolgte.

4. Gehaltsanpassung und allgemeiner arbeitsrechtlicher Gleichbehandlungsgrundsatz

(LAG Düsseldorf, Urteil vom 10.12.2024 – 3 SLa 318/24)

Stellt die Arbeitgeberin für Gehaltserhöhungen eines definierten Mitarbeiterkreises ein Gesamtbudget zur Verfügung und überlässt es dann ohne weitere Vorgaben den jeweiligen Vorgesetzten frei zu entscheiden, welchem der Mitarbeiter im Rahmen des Gesamtbudgets eine Erhöhung in welcher Höhe gezahlt wird, ohne dass dies auf bestimmte Einzelfälle beschränkt wäre, liegt eine willkürliche Leistungsgewährung nach Gutdünken vor. Dies begründet einen Gehaltserhöhungsanspruch des nicht oder nur geringfügig berücksichtigten Mitarbeiters nach dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz.

Gründe:

In den Fällen einer vollkommen kriterienlosen Leistungsgewährung ist der Gleichbehandlungsanspruch gerichtet auf den höchsten Prozentsatz einer von der Arbeitgeberin vorgenommenen Gehaltserhöhung, mit hin nach „ganz oben“ und nicht etwa nur auf den Medianwert, gegeben. Zumindest ist ein solcher Gleichbehandlungsanspruch aber wahrscheinlich, so dass eine Auskunftsklage, gerichtet auf die Mitteilung des jeweils höchsten Prozentsatzes einer vorgenommenen Gehaltserhöhung in der Vergleichsgruppe begründet ist.

Das Gericht hat entschieden, dass der Kläger, seit 1999 bei der Beklagten beschäftigt und seit 2004 leitender Angestellter, einen Auskunftsanspruch nach § 242 BGB über die höchsten Prozentsätze der Gehaltsanpassung für leitende Angestellte in den Jahren 2019 bis 2023 hat. Die Stufenklage des Klägers ist zulässig und begründet, da die Beklagte Gehaltsanpassungen nach Gutdünken und ohne sachgerechte Kriterien vorgenommen hat, was gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz gemäß Artikel 3 Abs. 1 GG verstößt. Dieser Grundsatz verlangt, dass Arbeitnehmer in vergleichbarer Lage gleich behandelt werden.

Da die Beklagte keine sachgerechten Kriterien für die Gehaltsanpassungen vorgegeben und die Entscheidung den Vorgesetzten überlassen hat, führte dies zu willkürlichen und zufälligen Anpassungen. Die Rechtsfolge der Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ist die Anpassung der Gehälter nach oben, um die Diskriminierung zu beseitigen. Der Kläger kann daher eine Erhöhung seines Gehalts um den höchsten Prozentsatz verlangen, den die Beklagte einem leitenden Angestellten gewährt hat. Die Beklagte muss dem Kläger die erforderlichen Informationen zur Berechnung seines Anspruchs zur Verfügung stellen.

5. Einlieferungsbeleg und Sendungsstatus als Beweis

(BAG, Urteil vom 30.01.2025 – 2 AZR 68/24)

Das aktuelle Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 30. Januar 2025 (Az. 2 AZR 68/24) stellt klar, dass ein Einlieferungsbeleg und der Sendungsstatus eines Einwurf-Einschreibens alleine nicht ausreichen, um rechtssicher den Zugang einer Kündigung beim Empfänger zu beweisen.

Kernaussage des Urteils

Das BAG entschied, dass der Arbeitgeber den Zugang einer Kündigung nicht ausreichend nachweist, wenn er lediglich einen Einlieferungsbeleg und den

Onlinestatus der Sendung vorlegen kann. Ein Nachweis über die tatsächliche Zustellung – etwa durch einen Auslieferungsbeleg, der den tatsächlichen Einwurf dokumentiert – ist erforderlich, um den Beweis zu führen.

Beweislast und Anforderungen

- Die Beweislast für den Zugang der Kündigung liegt beim Absender, typischerweise dem Arbeitgeber.
- Eine Kombination aus Einlieferungsbeleg (Bestätigung der Posteinlieferung) und Sendungsstatus reicht laut BAG nicht für einen sogenannten Anscheinsbeweis aus.
- Der Auslieferungsbeleg, der den tatsächlichen Einwurf bestätigt, kann entscheidend sein, allerdings hat das BAG offengelassen, ob dieser alleine immer genügt.

Folgen für die Praxis

Arbeitgeber sollten ihre Zustellmethoden überdenken und nach Möglichkeit sichere Methoden wie persönliche Übergabe oder Zustellung durch einen zuverlässigen Boten nutzen. Bei weiterem Einsatz von Einwurf-Einschreiben ist eine lückenlose Dokumentation, idealerweise inklusive Auslieferungsbeleg, ratsam, um rechtliche Risiken zu vermeiden.

Fazit

Der bloße Nachweis einer Einlieferung und ein online einsehbarer Sendungsstatus sichern den Zugangsbeweis einer Kündigung nicht mehr zuverlässig ab. Das Urteil betont die Notwendigkeit einer vollständigen und dokumentierten Zustellung, um Wirksamkeitsrisiken zu vermeiden.

Kompetenznetz Personal

04. September 2025