

<h1>Frank Hartmann</h1> <p>Rechtsanwalt</p> <p>Fachanwalt für Arbeitsrecht Fachanwalt für Miet- u. Wohnungseigentumsrecht</p> <p>E-Mail: kanzlei@rae-hartmann.de</p> <p>www.fulda-fachanwalt.de</p> 		<h1>Julia Heieis</h1> <p>Rechtsanwältin</p> <p>Fachanwältin für Strafrecht Fachanwältin für Verkehrsrecht Mediatorin</p> <p>E-Mail: heieis@rae-hartmann.de</p> <p>Unsere App auf Ihrem Smartphone</p> 
	<p>Am Sand 6 36100 Petersberg Tel.: 0661 6 98 19 Fax: 0661 6 10 89</p>	

Kündigung nicht per Einwurf-Einschreiben übermitteln

Bei der Kündigung eines Mitarbeiters muss der Zugang der Kündigung durch den Arbeitgeber nachgewiesen werden.

Entweder durch Übergabe des Kündigungsschreibens im Betrieb (bei Anwesenheit eines Zeugen) oder aber per Zugang gegenüber einem abwesenden Mitarbeiter durch andere Übergabe.

Vielfach wird das Kündigungsschreiben dann als Einwurf-Einschreiben übermittelt. Hier bekommt der Absender einen Nachweis der Deutschen Post AG, dass eine ordnungsgemäße Zustellung erfolgt ist.

Aber Achtung>: Ein rechtssicherer Nachweis liegt dadurch nicht vor. Vielmehr müsste der Postbote Monate später als Zeuge bestätigen, dass er genau dieses Schreiben in den Briefkasten geworfen hat. Dieser Nachweis wird daher kaum gelingen.

Der Arbeitgeber sollte auf der sicheren Seite sein und das Kündigungsschreiben durch einen Boten übermitteln.