Newsletter

BPL RECHTSANWÄLTE



Sehr geehrte Damen und Herren,
hiermit übersenden wir Ihnen unseren aktuellen Newsletter Juli - September 2026.
Wie gewohnt erhalten Sie wichtige Entscheidungen aus der Rechtsprechung und praxisnahe Fälle.

Mit freundlichen Grüßen
Ihre bpl Rechtsanwälte

BAG: Einwurf-Einschreiben beweist Zustellung nicht mehr - Konsequenzen für Arbeitgeber

Wegen eines veränderten Scan-Verfahrens beweist das Einwurf-Einschreiben der Deutsche Post AG den Zugang wichtiger Schreiben nicht mehr. Arbeitgeber sollten ihre Zustellpraxis bei Kündigungen, Abmahnungen und bEM-Einladungen dringend überdenken.

LAG Köln: Preisindexklauseln in Arbeitsverträgen unzulässig - aber nur für die Zukunft

Das LAG Köln erklärt automatische Lohnanpassungen an den Verbraucherpreisindex für unzulässig, die Unwirksamkeit wirke aber erst für die Zukunft.

BGH: Rücktrittsvorbehalt im Erbvertrag lässt Erberwartung nicht entfallen

Ein Rücktrittsrecht im Erbvertrag schützt nicht vor Rückforderungsansprüchen. Der BGH stärkt die Erwartung des Vertragserben, solange der Erblasser tatsächlich nicht zurückgetreten ist, mit Folgen für lebzeitige Schenkungen.

Bundesarbeitsgericht: Einwurf-Einschreiben beweist Zustellung nicht mehr - Konsequenzen für Arbeitgeber

BAG, Urteil vom 07.05.2026 - 2 AZR 184/25

Das Bundesarbeitsgericht hat mit Urteil vom 07.05.2026 entschieden, dass das modernisierte Einwurf-Einschreiben der Deutsche Post AG keinen Anscheinsbeweis für den Zugang eines Schreibens mehr liefere. Grund sei ein verändertes technisches Verfahren bei der Zustellung, das die frühere Beweiskraft dieses Versandwegs untergrabe (BAG, Urteil vom 07.05.2026 – 2 AZR 184/25). Für Arbeitgeber hat dies erhebliche praktische Bedeutung, bspw. bei Kündigungen, Abmahnungen oder bEM-Einladungen.

Der Fall:
Ein Arbeitnehmer war innerhalb von drei Jahren an 152 Tagen krankgeschrieben. Sein Arbeitgeber lud ihn daraufhin mehrfach (sieben Mal) zu einem betrieblichen Eingliederungsmanagement (bEM) ein. Nachdem es einmal zu einem Gespräch gekommen war, der Arbeitnehmer aber erneut erkrankte, verschickte der Arbeitgeber im Halbjahresabstand zwei weitere Einladungen. Wegen der aus seiner Sicht fortbestehenden hohen Krankheitsanfälligkeit sprach der Arbeitgeber schließlich eine Kündigung aus.

Im Kündigungsschutzprozess kam es nun darauf an, ob der Arbeitgeber mildere Mittel, insbesondere ein ordnungsgemäß durchgeführtes bEM, ausreichend verfolgt hatte. Sowohl das Arbeitsgericht als auch das LAG Hamburg sahen den Zugang der letzten bEM-Einladung als nicht nachgewiesen an, da der Arbeitgeber hierfür lediglich ein Einwurf-Einschreiben genutzt hatte. Das BAG bestätigte diese Einschätzung nun in letzter Instanz.

Ein Anscheinsbeweis setze nach ständiger Rechtsprechung einen typischen Geschehensablauf voraus, bei dem ein bestimmter äußerer Sachverhalt nach der Lebenserfahrung zuverlässig auf ein bestimmtes Ergebnis schließen lasse. Genau das sah der 2. Senat beim vorliegenden Verfahren der Deutsche Post AG nicht mehr gegeben.

Der Ablauf bei der modernen Zustellung sehe vor, dass der Postbote sich zunächst vergewissere, am richtigen Briefkasten zu stehen, dann den Barcode der Sendung scanne und digital unterschreibt und erst danach den Brief tatsächlich einwirft. Entscheidend sei aus Sicht des Gerichts, dass die digitale Unterschrift bereits erfolge, bevor die Sendung überhaupt im Briefkasten liege. Zwischen digitalem Abschluss des Vorgangs und dem tatsächlichen Einwurf könne der Zusteller also noch abgelenkt oder unterbrochen werden, ohne dass dies im System sichtbar würde.

Im Ergebnis belege das Scan-Protokoll nach Auffassung des BAG wenn überhaupt, dass sich der Zusteller am richtigen Briefkasten befand und die Sendung bis dahin nicht verloren gegangen sei, nicht jedoch, dass sie tatsächlich zugestellt wurde. Damit stehe der Brief in diesem Fall in seiner Beweiskraft einem gewöhnlichen, unversicherten Brief gleich.

Im konkreten Fall kam hinzu, dass sich der als Zeuge vernommene Zusteller weder an die konkrete Zustellung erinnern noch bestätigen konnte, sich stets an den vorgeschriebenen Ablauf zu halten. Der Arbeitgeber blieb damit seiner Darlegungslast zur Verhältnismäßigkeit der Kündigung schuldig.

Praxishinweise

1. Einwurf-Einschreiben nicht mehr als alleinigen Zugangsnachweis verwenden
Für zugangsbedürftige Erklärungen mit rechtlicher Tragweite (Kündigungen, Abmahnungen, bEM-Einladungen, Änderungsangebote etc.) reicht ein einfaches Einwurf-Einschreiben künftig nicht mehr aus, um den Zugang im Streitfall zu beweisen.

2. Persönliche Übergabe mit Zeugen bevorzugen
Die sicherste Methode bleibt die Übergabe durch einen eigenen Boten (z. B. einen Mitarbeiter), der den Einwurf in den Briefkasten beobachtet und dies datiert dokumentiert bzw. als Zeuge zur Verfügung steht.

3. Zustellung durch Gerichtsvollzieher erwägen
Bei besonders wichtigen oder streitanfälligen Erklärungen bietet die förmliche Zustellung durch einen Gerichtsvollzieher (§§ 132 BGB, 192 ff. ZPO) den höchsten Beweiswert.

4. Zusätzliche Übermittlungswege kombinieren
Der parallele Versand per E-Mail, Fax oder persönlicher Übergabe kann als ergänzendes Indiz dienen, ersetzt aber für sich genommen ebenfalls keinen vollen Zugangsnachweis.

5. Interne Dokumentation verbessern
Wer dennoch auf Einschreiben zurückgreifen will, sollte den Versand sorgfältig dokumentieren (Einlieferungsbeleg, Sendungsnummer, Tracking-Ausdruck), dies ersetzt zwar keinen Anscheinsbeweis, kann aber im Rahmen der freien Beweiswürdigung unterstützend wirken.

Landesarbeitsgericht Köln: Preisindexklauseln in Arbeitsverträgen unzulässig - aber nur für die Zukunft

LAG Köln, Urteil vom 29.05.2026 - 7 SLa 567/25

Sagt ein Arbeitgeber zu, die Löhne jährlich an die Entwicklung des Verbraucherpreisindexes anzupassen, so ist diese Zusage nichtig, so das LAG Köln in seinem aktuellen Urteil. Die Nichtigkeit wirke jedoch nur für die Zukunft, für die Vergangenheit könnten Beschäftigte weiterhin das bereits erhöhte Entgelt beanspruchen.

Der Fall:
Ein tarifvertraglich nicht gebundener Betrieb hatte seiner Belegschaft im Juli 2021 im Rahmen einer Gesamtzusage mitgeteilt, dass die Gehälter künftig entsprechend dem Verbraucherpreisindex an die Inflation angepasst würden. Ziel der Arbeitgeberin war es, die Attraktivität als Arbeitgeberin zu steigern und Mitarbeiter stärker an das Unternehmen zu binden. Zum 1. Oktober 2023 widerrief die Geschäftsführung diese Zusage und berief sich dabei auf einen in der ursprünglichen Erklärung enthaltenen Widerrufsvorbehalt.

Ein seit August 2022 beim Betrieb beschäftigter Arbeitnehmer klagte gegen den Widerruf. Durch die zwischenzeitliche Anpassung an die Inflation habe er rund 2.600 Euro mehr verdient, als ihm ohne die Zusage zustehen würde. Das LAG Köln gab ihm im Ergebnis recht. Die Klausel sei zwar von Anfang an unwirksam gewesen, dies gelte aber erst ab Feststellung des Verstoßes für die Zukunft. Für die Vergangenheit bleibe der Anspruch auf das erhöhte Entgelt bestehen.

Nach Auffassung des LAG folge die Nichtigkeit der Preisindexklausel aus § 1 PreisklG in Verbindung mit § 134 BGB. Der Gesetzgeber hat mit dem Preisklauselgesetz Regelungen geschaffen, die verhindern sollen, dass automatische Preis- oder Lohnanpassungen an einen Index die Inflation zusätzlich anheizen und damit die Preisstabilität gefährden. Aus dem Gesetz selbst ergebe sich zugleich, dass eine solche Unwirksamkeit nur mit Wirkung für die Zukunft eintreten könne und der Betrieb sich also nicht rückwirkend auf die Nichtigkeit berufen könne.

Auch der erklärte Widerruf half der Arbeitgeberin nicht weiter, entschied das Gericht. Es bewertete den in der Zusage enthaltenen Widerrufsvorbehalt als zu unbestimmt formuliert und sah darin einen Verstoß gegen § 308 Nr. 4 BGB, der im Rahmen der AGB-Kontrolle auch auf Formulararbeitsverträge und vergleichbare Erklärungen Anwendung finde.

Schließlich verwarf das LAG auch den Einwand, es fehle an einer wirksamen Annahme der Zusage durch die Belegschaft. Eine ausdrückliche Annahmeerklärung der einzelnen Arbeitnehmer sei nicht erforderlich gewesen. Eine Gesamtzusage werde bereits gemäß § 151 S. 1 BGB

Bestandteil der Arbeitsverträge, sobald die Beschäftigten die Möglichkeit zur Kenntnisnahme hätten, etwa durch die Verkündung im Betrieb. Auf die tatsächliche individuelle Kenntnisnahme jedes einzelnen Mitarbeiters komme es nicht an.

Praxishinweise:

1. Keine automatischen Preisindexklauseln in Vergütungszusagen
Zusagen, Löhne oder Gehälter automatisch an den Verbraucherpreisindex zu koppeln, verstoßen gegen § 1 PreisklG und sind nichtig, unabhängig davon, ob sie in Einzelverträgen, Gesamtzusagen oder betrieblichen Regelungen enthalten sind.

2. Nichtigkeit wirkt nur für die Zukunft – Altansprüche bleiben bestehen
Wer eine solche Klausel bereits verwendet hat, sollte einkalkulieren, dass Beschäftigte für zurückliegende Zeiträume weiterhin die höheren, indexbasierten Beträge verlangen können, bis der Verstoß rechtskräftig festgestellt ist.

3. Widerrufsvorbehalte präzise und transparent formulieren
Ein pauschaler oder unbestimmt gehaltener Widerrufsvorbehalt hält der AGB-Kontrolle nach § 308 Nr. 4 BGB regelmäßig nicht stand. Widerrufsgründe und -voraussetzungen sollten klar benannt werden, wenn eine spätere Änderung der Zusage möglich bleiben soll.

4. Gesamtzusagen mit Bedacht formulieren und kommunizieren
Eine Gesamtzusage wird bereits mit ihrer Verkündung und der bloßen Möglichkeit zur Kenntnisnahme Vertragsbestandteil – eine ausdrückliche Zustimmung der Belegschaft ist nicht erforderlich. Entsprechend sorgfältig sollte der Inhalt geprüft werden, bevor eine solche Zusage im Betrieb bekanntgegeben wird.

5. Alternative Instrumente zur Gehaltsanpassung nutzen
Statt einer automatischen Indexbindung empfehlen sich freiwillige, jährlich neu zu entscheidende Anpassungen, klar befristete Zulagen oder Regelungen, die ausdrücklich unter einem wirksam formulierten Freiwilligkeits- oder Widerrufsvorbehalt stehen.

6. **Bestehende Vergütungszusagen und Arbeitsverträge überprüfen**
Unternehmen, die in der Vergangenheit ähnliche Zusagen gemacht haben, sollten diese rechtlich prüfen lassen und gegebenenfalls durch rechtssichere Regelungen ersetzen, um zukünftige Streitigkeiten zu vermeiden.

Bundesgerichtshof: Rücktrittsvorbehalt im Erbvertrag lässt Erberwartung nicht entfallen

BGH, Urteil vom 08.07.2026 - IV ZR 256/25

Ein vertragsmäßig eingesetzter Erbe kann Schenkungen, die der Erblasser noch zu Lebzeiten an Dritte gemacht hat, nach dessen Tod herausverlangen, auch dann, wenn sich der Erblasser im Erbvertrag ausdrücklich ein Rücktrittsrecht vorbehalten hatte, dieses aber nie ausgeübt wurde.

Der Fall:
Ein Ehepaar hatte 1969 einen Erbvertrag geschlossen, in dem sich beide Partner gegenseitig als Vorerben und ihre Kinder als Nacherben einsetzten. Zugleich sollten die Kinder auch Erben des länger lebenden Elternteils werden. In einem späteren Nachtrag räumten sich beide Ehegatten das Recht ein, nach dem Tod des Partners einseitig von den vertraglichen Regelungen abzuweichen und behielten sich zusätzlich ein Rücktrittsrecht vor.

Noch zu Lebzeiten übertrug der Ehemann seiner Tochter das Eigentum an zwei Grundstücken und wandte ihr außerdem größere Geldbeträge zu. Nach seinem Tod schlug die Ehefrau das Erbe aus, sodass die gemeinsamen Kinder Erben wurden. Der Sohn sah sich durch die Zuwendungen an seine Schwester benachteiligt und verlangte wahlweise Miteigentum an den Grundstücken, hilfsweise die hälftige Auszahlung ihres Werts sowie die Erstattung der Hälfte der Geldschenkungen.

Im Ausgangspunkt bestätigte der BGH zunächst die Bindungswirkung eines Erbvertrags. Die Vertragsparteien könnten ihre darin getroffenen letztwilligen Verfügungen nicht nachträglich einseitig ändern. Das hindere den Erblasser aber grundsätzlich nicht daran, zu Lebzeiten frei über sein eigenes Vermögen zu verfügen und Gegenstände zu verschenken.

Allerdings eröffne § 2287 Abs. 1 BGB dem vertragsmäßig eingesetzten Erben unter bestimmten Voraussetzungen einen Herausgabeanspruch gegen den Beschenkten. Dies sei dann der Fall, wenn die Schenkung in der Absicht erfolgte, den vertragsmäßigen Erben zu beeinträchtigen und der Erwerb des Erbes eine berechtigte Erwartung des Erben darstellte.

Bislang ungeklärt war die Frage, ob diese Erberwartung auch dann noch als "berechtigt" gilt, wenn sich der Erblasser im Vertrag ein Rücktrittsrecht vorbehalten hatte, dieses jedoch, anders als bei der Schenkung, nicht ausgeübt wurde. Der BGH hat dies nun bejaht. Zwar müsse ein vertragsmäßiger Erbe stets damit rechnen, dass der Erblasser noch zurücktritt. Solange dieser Rücktritt aber nicht erklärt sei, dürfe der Erbe weiterhin darauf vertrauen, den Erblasser tatsächlich zu beerben.

Praxishinweise

1. Rücktrittsvorbehalt schützt nicht vor Herausgabeansprüchen

Ein im Erbvertrag vereinbartes Rücktrittsrecht verändert für sich genommen nichts an der Bindungswirkung, solange der Rücktritt nicht tatsächlich erklärt wird.

2. Beeinträchtigungsabsicht bei Schenkungen sorgfältig prüfen

Wer als Erblasser noch zu Lebzeiten Vermögen verschenken möchte, sollte beachten, dass insbesondere unentgeltliche Zuwendungen ohne anerkennenswertes lebzeitiges Eigeninteresse als beeinträchtigend gelten können und dem vertragsmäßigen Erben einen Herausgabeanspruch gegen den Beschenkten eröffnen.

3. Erbverträge mit klaren Regelungen zu Schenkungen ergänzen

Möchten die Vertragsparteien dem Erblasser bewusst die Möglichkeit lebzeitiger Zuwendungen ohne spätere Rückforderung sichern, empfiehlt sich eine ausdrückliche vertragliche Regelung hierzu, statt sich auf einen bloßen Rücktrittsvorbehalt zu verlassen.

4. Rücktrittsrecht bei Bedarf tatsächlich ausüben

Erblasser, die größere Schenkungen zulasten des vertragsmäßigen Erben planen, sollten in Erwägung ziehen, zuvor formwirksam vom Erbvertrag zurückzutreten, um den Vertragserben nicht in seiner geschützten Erwartungsposition zu beeinträchtigen.

FALLS SIE UNSEREN NEWSLETTER IN ZUKUNFT NICHT MEHR ERHALTEN MÖCHTEN, SCHICKEN SIE BITTE EINE KURZE E-MAIL AN INFO@BPL-RECHT.DE

BPL RECHTSANWÄLTE
STROOT & KOLLEGEN
RECHTSANWALT FRANK W. STROOT
SUTTHAUSER STRAßE 285
49080 OSNABRÜCK
TELEFON 0541 76007570
TELEFAX 0541 76007599
INFO@BPL-RECHT.DE
WWW.BPL-RECHT.DE

UNSERE JEWEILS AKTUELLEN DATENSCHUTZINFORMATIONEN FINDEN SIE UNTER
https://www.bpl-recht.de/datenschutz-hinweise