



Ausgabe 26/2020 vom 14. September 2020

Virtuelle ordentliche Mitgliederversammlung am 29. September 2020 um 10 Uhr

bpa Arbeitgeberverband online-Seminarreihe startet - seien Sie dabei!

Geschäftsbericht online

Rechtliche Fragen zur Corona-App

Bundesarbeitsgericht (BAG) zur gesetzlichen Kündigungsfrist für Geschäftsführerdienstverträge

Anwendungshilfe zu den Arbeitsvertragsrichtlinien aktualisiert



Virtuelle ordentliche Mitgliederversammlung am 29. September 2020 um 10 Uhr

Aufgrund der Covid-19-Pandemie sehen wir uns in diesem Jahr gezwungen, unsere Mitgliederversammlung am 29.9.2020 nicht wie gewohnt als Präsenzveranstaltung, sondern virtuell durchzuführen. Der Gesetzgeber hat uns dafür mit einer Anpassung des Vereinsrechts die Möglichkeit gegeben.

Das Einladungsschreiben sowie die Stimmunterlagen haben Sie bereits am 17. August 2020 erhalten und wir haben bei den Abstimmungen das nötige Quorum erreicht. Für Ihre rege Beteiligung an der Abstimmung möchten wir uns schon jetzt bedanken.

In den nächsten Tagen erhalten Sie den Einladungslink, um an der virtuellen ordentlichen Mitgliederversammlung teilnehmen können.

Wir freuen uns, Sie am 29. September 2020 am Ort Ihrer Wahl begrüßen zu dürfen. Bitte nehmen Sie zahlreich teil. Wir beginnen um 10 Uhr und setzen auf Sie.

Anzeige
Die Menü-Manufaktur Hofmann - immer für Sie da!



bpa Arbeitgeberverband online-Seminarreihe startet - seien Sie dabei!

Am 7.10.2020 von 10.30 h - 12 h heißt es:

Urlaub extended - Rechte, Pflichten und Berechnung

Wir bringen Licht ins Dunkel und behandeln alle hochaktuellen Fragen rund um den Urlaub - von der Berechnung unter Berücksichtigung der 4. Pflegearbeitsbedingungenverordnung über mögliche vertragliche Gestaltungen bei der Unterscheidung zwischen gesetzlichem und vertraglichem Urlaub bis zu den Hinweispflichten des Arbeitgebers und dem möglichen Verfall des Urlaubs - alles, was Sie als Arbeitgeber zum Urlaub wissen müssen für unschlagbar günstige 29 Euro pro Teilnehmer.

Bitte schreiben Sie uns einfach eine kurze E-Mail an info@bpa-arbeitgeberverband.de, Betreff: online-Seminar 7.10.2020, um sich Ihren Platz zu sichern. Die Anmeldungen werden in der Reihenfolge des Eingangs bearbeitet, verlieren Sie also keine Zeit! Die Teilnehmerzahl ist auf 25 begrenzt.

Im Rahmen unserer kostenfreien Online-Seminare rund um die Corona-Pandemie haben wir dieses neue Service-Angebot schon angekündigt - unsere fundierten und brandaktuellen ca. 90-minütigen Online-Seminare exklusiv für unsere Mitglieder, in denen wir Ihnen in Ergänzung zu unseren arbeitsrechtlichen Grundlagenseminaren vertiefende Kenntnisse unter Berücksichtigung der aktuellen höchstrichterlichen Rechtsprechung in ausgewählten arbeitsrechtlichen Themengebieten vermitteln.

Freuen Sie sich auf eine Veranstaltung, an der Sie unkompliziert digital teilnehmen können, ohne auf die Vorteile einer Präsenzveranstaltung im kleinen Rahmen verzichten zu müssen.

Ein Teammitglied unseres Justiziariats wird Sie in diesen auf 25 Teilnehmer begrenzten online - Seminaren durch die praxisrelevanten Fragen des jeweiligen Themas führen, Tipps und Hinweise für die tägliche Unternehmenspraxis geben und Ihnen natürlich Frage und Antwort stehen.

Wir freuen uns auf Sie!

Foto: Corinna Dumat / pixelio.de

➤ Sie suchen
Fachkräfte?

Klicken Sie hier
für mehr Infos!



Geschäftsbericht online

Den Geschäftsbericht 2019/2020 des bpa Arbeitgeberverbands ist nun online. bpa Arbeitgeberverbandspräsident Rainer Brüderle und sein Stellvertreter bpa-Präsident Bernd Meurer beschäftigen sich in ihrem Vorwort mit dem abgelaufenen Jahr und geben einen Ausblick auf zukünftige Herausforderungen.

Weitere Themen sind u.a. die Tarifpolitik, Löhne in der Altenpflege und die Ergebnisse der Vierten Pflegekommission.

Den Geschäftsbericht finden Sie [hier](#).

Anzeige
mein-dienstrad.de ist Ihr Premium-Anbieter im Bereich Dienstfahrrad-Leasing



**Mein Dienstrad – Ein bewährtes
Dienstradmodell für Pflegeeinrichtungen**

www.mein-dienstrad.de

Bildquelle: www.tyler-bikes.com



DIE CORONA-WARN-APP:
**UNTERSTÜTZT UNS IM
KAMPF GEGEN CORONA.**
Jetzt die Corona-Warn-App herunterladen
und Corona gemeinsam bekämpfen.

Die neue Corona-App begegnet vielen Bedenken verschiedener Art. Welchen Nutzen hat sie, wie muss ich mit meinem Arbeitgeber zusammenarbeiten und wie sieht es mit dem Datenschutz aus?

Der bpa Arbeitgeberverband e.V. hat zu diesem Thema eine kurze Handreichung erstellt, die sich mit diesen Themen beschäftigt. Sie finden diese [hier](#).

Anzeige

Quiply - Die sichere Kommunikations-App um all Ihre Mitarbeiter zu erreichen und zu verbinden

Alle Mitarbeiter erreichen und verbinden.

**Auf einer Plattform.
Sicher. Schnell. Überall.**

MEHR INFOS



Bundesarbeitsgericht (BAG) zur gesetzlichen Kündigungsfrist für Geschäftsführerdienstverträge

(BAG, Urteil vom 11.06.2020 - 2 AZR 374/19)

Das BAG entschied erstmals ausdrücklich über die Frage, woraus sich die „gesetzliche“ Kündigungsfrist für die Dienstverträge von GmbH-Geschäftsführern ergibt. Eine Anwendung der für Arbeitsverhältnisse entscheidenden Kündigungsfristen aus § 622 Abs. 1 und 2 BGB lehnt das BAG ausdrücklich ab. Für die Kündigungsfrist von GmbH-Geschäftsführern sei vielmehr § 622 BGB einschlägig und damit maßgebend, nach welchem Zeitabschnitt die Vergütung bemessen ist.

Dem Urteil lag folgender Sachverhalt zugrunde:

Die Beklagte betreibt eine Reha-Klinik. Die Gesellschafterversammlung bestellte die Klägerin im Juli 2009 zur Geschäftsführerin und schloss mit ihr am 01.12.2009 einen schriftlichen Anstellungsvertrag mit einem Jahresentgelt von 100.000 EUR. Ab Juli 2017 gab es Spannungen zwischen der Klägerin sowie weiteren Geschäftsführern auf der einen Seite und dem Verein, dessen Tochtergesellschaft die Beklagte ist, auf der anderen Seite. Nachdem die Klägerin ein Schreiben unterzeichnete, wonach die Vorstandsmitglieder des Vereins „weder menschlich noch fachlich in der Lage [seien], den Verein in die Zukunft zu führen“, wurde sie zunächst abgemahnt. Anschließend wurde ihr die Alleinvertretungsbefugnis für die Beklagte entzogen. Die Gesellschafterversammlung beschloss am 28.02.2018, das Anstellungsverhältnis ordentlich zu kündigen und die Klägerin mit Wirkung zum 01.03.2018 abzurufen. Das auf den 27.02.2018 datierte und der Klägerin am Folgetag übergebene Kündigungsschreiben enthielt eine ordentliche Kündigung zum 31.05.2018.

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit der ordentlichen Kündigung und die anzuwendende Kündigungsfrist. Nachdem das ArbG der Klage gegen die Kündigung stattgab, wies das LAG sie im Wesentlichen ab und stellte fest, dass das Anstellungsverhältnis mit Ablauf des 30.06.2018 geendet habe.

Das BAG bestätigte die Entscheidung des LAG und stellte fest, dass der Kündigung vom 27.02.2018 keine Unwirksamkeitsgründe entgegenstehen. Die Vorschriften des ersten Abschnittes des KSchG seien auf Geschäftsführer nicht anwendbar, so dass eine soziale Rechtfertigung der Kündigung nicht gegeben sein müsse.

Das Anstellungsverhältnis der Klägerin sei nicht als Arbeitsvertrag, sondern als freier Dienstvertrag anzusehen. Eine Weisungsbefugnis des GmbH-Geschäftsführers, die so stark sei, dass sie auf einen Status als Arbeitnehmer schließen lasse, komme allenfalls in extremen Ausnahmefällen in Betracht. Diese lägen hier nicht vor. Die nach dem Anstellungsvertrag einschlägige „gesetzliche Kündigungsfrist“ ergebe sich aus § 621 Nr. 4 BGB und nicht aus § 622 Abs. 2 BGB.

In § 621 BGB heißt es:

§ 621 Kündigungsfristen bei Dienstverhältnissen

Bei einem Dienstverhältnis, das kein Arbeitsverhältnis im Sinne des § 622 ist, ist die Kündigung zulässig,

1. wenn die Vergütung nach Tagen bemessen ist, an jedem Tag für den Ablauf des folgenden Tages;
2. wenn die Vergütung nach Wochen bemessen ist, spätestens am ersten Werktag einer Woche für den Ablauf des folgenden Sonnabends;
3. wenn die Vergütung nach Monaten bemessen ist, spätestens am 15. eines Monats für den Schluss des Kalendermonats;
- 4. wenn die Vergütung nach Vierteljahren oder längeren Zeitabschnitten bemessen ist, unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von sechs Wochen für den Schluss eines Kalendervierteljahrs;**
5. wenn die Vergütung nicht nach Zeitabschnitten bemessen ist, jederzeit; bei einem die Erwerbstätigkeit des Verpflichteten vollständig oder hauptsächlich in Anspruch nehmenden Dienstverhältnis ist jedoch eine Kündigungsfrist von zwei Wochen einzuhalten.

Wenn der BGH auch in älteren Entscheidungen § 622 Abs. 1 BGB a.F. für anwendbar gehalten habe, finde jedoch seit der Gesetzesreform 1993 nicht § 622 Abs. 2 BGB, sondern § 621 BGB auf Anstellungsverhältnisse von GmbH-Geschäftsführern Anwendung, die keine Arbeitsverhältnisse seien.

Mit Blick auf das vereinbarte Jahresgehalt findet daher § 621 Nr. 4 BGB mit einer Frist von sechs Wochen zum Schluss eines Kalendervierteljahres Anwendung.

Praxishinweis

Da es einen großen Unterschied macht, ob ein Monats- oder ein Jahresgehalt vereinbart ist, achten Sie bei der Vertragsgestaltung von Geschäftsführerdienstverträgen einer GmbH darauf, dass die vertragliche Regelung zu einer Kündigungsfrist nach § 621 BGB führt, die Ihren Interessen entspricht.

Foto: HHS / pixelio.de

Anwendungshilfe zu den Arbeitsvertragsrichtlinien aktualisiert

Im Zuge der seit 1. Mai 2020 geltenden 4.

Pflegearbeitsbedingungenverordnung und damit einhergehenden Neuerungen in der Pflegebranche wurde die Anwendungshilfe zu den Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) des bpa Arbeitgeberverbandes e.V. aktualisiert.

Die Aktualisierung dient der Klarstellung der Neuerungen durch die Verordnung und Darstellung des Zusammenhanges mit den Regelungen der AVR. Unter anderem werden die Auswirkungen des neuen Mindesturlaubs für die Pflege sowie die ab 1. Mai 2021 gültige neue Fälligkeitsregelung der Pflegemindestlöhne auf die AVR beleuchtet. Die Anwendungshilfe finden Sie ab sofort im Mitgliederbereich unter www.bpa-arbeitgeberverband.de.

Für weitergehende Informationen zur 4. Pflegearbeitsbedingungenverordnung nutzen Sie unsere Arbeitshilfe, die Sie auch dort finden.

bpa Arbeitgeberverband e.V.
Friedrichstr. 147
10117 Berlin
presse@bpa-arbeitgeberverband.de

