



Dezember 2024

Flexible Novelle zum Arbeitsgesetzbuch

Die Regierung hat den Entwurf der sogenannten flexiblen Änderung des Arbeitsgesetzbuches gebilligt, mit der wesentliche Änderungen zur Flexibilisierung der Arbeitsbeziehungen eingeführt werden sollen. Der Änderungsentwurf hat die erste Lesung in der Abgeordnetenversammlung bestanden. Er soll bereits am 1. Januar 2025 in Kraft treten, es ist jedoch fraglich, ob dies angesichts des derzeitigen Stands des Gesetzgebungsverfahrens realistisch ist.

Wir dürfen die wichtigsten geplanten Änderungen wie folgt zusammenfassen:

- Die entworfene Änderung des § 34b des Arbeitsgesetzbuches wird einem Arbeitnehmer im Elternurlaub, der bei seinem Arbeitgeber etwas hinzuverdienen will, ermöglichen, mit diesem eine Vereinbarung über die Arbeitsdurchführung bzw. über die Arbeitstätigkeit für eine **Arbeit der gleichen Art** wie in seinem ursprünglichen Arbeitsverhältnis zu schließen.
- Die **Höchstdauer der Probezeit** soll auf vier Monate (für reguläre Arbeitnehmer) bzw. acht Monate (für leitende Angestellte) verlängert werden. Zudem soll es möglich sein, die Probezeit innerhalb dieser Grenzen durch eine schriftliche Vereinbarung beider Parteien zu verlängern (z. B. eine Probezeit von sechs Monaten für einen leitenden Angestellten auszuhandeln und anschließend um zwei Monate zu verlängern).
- Es wird vorgeschlagen, eine **Ausnahme von der Begrenzung der Anzahl der Wiederholungen befristeter Arbeitsverhältnisse** einzuführen. Im Falle der Vertretung eines Arbeitnehmers, der vorübergehend wegen Mutterschafts-, Vaterschafts- oder Elternurlaubs abwesend ist, kann mit dem „Ersatz“-Arbeitnehmer wiederholt ein befristetes Arbeitsverhältnis ohne Begrenzung der Anzahl der Wiederholungen vereinbart werden, wobei die Begrenzung der Gesamtdauer aller derartigen Arbeitsverhältnisse bestehen bleibt (maximal 9 Jahre).
- Das „**Recht auf denselben Arbeitsplatz**“ soll erweitert werden. Der Arbeitgeber wird verpflichtet sein, den Arbeitnehmer nicht nur nach Mutterschafts- oder Vaterschaftsurlaub an seinen ursprünglichen Arbeitsplatz zurückzubringen, sondern auch dann, wenn **der Elternurlaub vor dem Tag endet**, an dem das Kind **das zweite Lebensjahr** vollendet.
- Eine wesentliche Änderung betrifft den Beginn und die Dauer **der Kündigungsfrist**. Diese soll neu **ab dem Tag der Zustellung der Kündigung** laufen. Wenn eine Kündigung wegen einer **Unfähigkeit des Arbeitnehmers, seinen Pflichten nachzukommen**, einschließlich unbefriedigender Arbeitsergebnisse (§ 52 Buchstabe f) derzeitiger Fassung des Arbeitsgesetzbuches) oder wegen einer **Pflichtverletzung des Arbeitnehmers** (§ 52 Buchstabe g) und h) derzeitiger Fassung des Arbeitsgesetzbuches) erfolgt, soll die **Kündigungsfrist einen Monat** betragen, anstatt derzeit vorgeschriebener zwei Monate.

- Es wird vorgeschlagen, die **Frist zu verlängern**, innerhalb welcher der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis eines Arbeitnehmers durch Kündigung oder durch fristlose Beendigung wegen Verletzung einer Pflicht, die sich aus den gesetzlichen Vorschriften über die vom Arbeitnehmer geleistete Arbeit ergibt, beenden kann. Der Arbeitgeber kann nun spätestens innerhalb von drei Monaten nach dem Tag, an dem er von dem Grund für die Kündigung oder die fristlose Kündigung Kenntnis erlangt hat, spätestens jedoch innerhalb von 15 Monaten nach dem Tag, an dem der Grund eingetreten ist, kündigen.
- Dem Vorschlag zufolge soll entsprechend der gängigen Praxis auch die **bargeldlose Lohnzahlung vorrangig gesetzlich verankert** werden.
- Es wird vorgeschlagen, **den Kreis der Arbeitnehmer, die in Fremdwährung bezahlt** werden können, zu erweitern.
- Mit der vorgeschlagenen Änderung des § 356 Arbeitsgesetzbuch und der Einführung eines neuen § 360 Arbeitsgesetzbuch werden eine genaue Berechnungsmethode für den durchschnittlichen Bruttomonatsverdienst bei Änderung der wöchentlichen Arbeitszeit des Arbeitnehmers (§ 356) und eine ausdrückliche Regelung der Anwendung des Durchschnittsverdienstes nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses eingeführt.

Vor diesem Hintergrund empfehlen wir, die bestehende arbeitsrechtliche Dokumentation zu überprüfen und spätestens nach Verabschiedung der entsprechenden Änderungen gegebenenfalls zu überarbeiten. Wenn Sie Interesse an weiteren Informationen, Hilfe bei der Überprüfung bestehender Dokumentation oder einer Schulung zu dieser Novelle haben, können Sie sich vertrauensvoll an uns wenden.

Das Team von *CZERWENKA & PARTNER v.o.s.*