RÖDL

We pave the way.
Worldwide.

roedl.com

# Einblicke einer Rechtsexpertin

## Nur noch weniger als ein Monat bis zu den Änderungen des Arbeitsgesetzbuchs: Was sollten Arbeitgeber bis dahin noch erledigen?

Ab dem 1. November 2026 treten wichtige Änderungen des Arbeitsgesetzbuchs in Kraft, die sich auf den Abschluss von Arbeitsverträgen mit hochqualifizierten Arbeitnehmern, die Kündigung von Arbeitsverträgen, die Telearbeit, die Abrechnung mit Arbeitnehmern sowie die Prüfung von Verstößen gegen die Arbeitspflichten auswirken. Ein Teil der Änderungen bietet Arbeitnehmern und Arbeitgebern mehr Flexibilität bei individuellen Vereinbarungen, gleichzeitig steigt jedoch auch die Verantwortung der Arbeitgeber.

Im Folgenden werden die wichtigsten Neuerungen des Arbeitsgesetzbuchs und ihre praktischen Auswirkungen für Arbeitgeber erläutert.

**Kündigung des Arbeitsvertrags durch den Arbeitgeber: mehr Klarheit, jedoch nicht weniger Verantwortung**

Die Kündigung des Arbeitsvertrags durch den Arbeitgeber war lange Zeit eine der häufigsten Ursachen für Streitigkeiten im Arbeitsrecht. Ab dem 1. November wird das Arbeitsgesetzbuch ausdrücklich vorsehen, dass ein Arbeitsvertrag aus diesem Grund nur bei Vorliegen eines triftigen Grundes gekündigt werden kann. Andererseits werden einige der bisher geltenden Einschränkungen aufgehoben, die in der Praxis die Anwendung dieses Rechtsinstituts behinderten.

Dennoch sollten Arbeitgeber nicht davon ausgehen, dass eine Kündigung einfacher oder kostengünstiger wird. Der Arbeitnehmer muss weiterhin drei Arbeitstage im Voraus darüber informiert werden, und ihm muss eine Abfindung in Höhe von mindestens sechs Durchschnittsgehältern gezahlt werden. Dieser Kündigungsgrund bleibt ein Ausnahmefall, doch die Voraussetzungen für seine Anwendung werden klarer.

### Mehr Spielraum bei der Vereinbarung von Arbeitsbedingungen mit hochqualifizierten Arbeitnehmern

Der Arbeitgeber erhält mehr Möglichkeiten, individuelle Vereinbarungen mit Arbeitnehmern zu treffen, deren Gehalt mindestens zwei Durchschnittsgehälter beträgt.

Für solche Arbeitnehmer kann eine längere Probezeit von bis zu sechs Monaten festgelegt werden, und bestimmte Bedingungen des Arbeitsverhältnisses können umfassender geregelt werden. In der Praxis betrifft dies vor allem Führungskräfte, IT-Spezialisten, Finanzexperten und andere hochqualifizierte Mitarbeiter, deren Verhandlungsmacht in der Regel größer ist.

Allerdings darf auch in diesen Fällen nicht von den grundlegenden Schutzgarantien für Arbeitnehmer abgewichen werden, die sich auf Arbeits- und Ruhezeiten, die Sicherheit der Arbeitnehmer oder das Diskriminierungsverbot beziehen.

### Mehr Zeit für die Untersuchung von Verstößen durch Mitarbeiter

In der Praxis sahen sich Arbeitgeber häufig mit Situationen konfrontiert, in denen ein Mitarbeiter, sobald eine Untersuchung wegen eines möglichen Verstoßes eingeleitet wurde, in den Urlaub ging oder vorübergehend arbeitsunfähig wurde. Dadurch liefen die gesetzlich festgelegten Fristen oft ab.

Ab dem 1. November werden die Urlaubs- und vorübergehenden Arbeitsunfähigkeitszeiten eines Arbeitnehmers nicht mehr in die Frist eingerechnet, innerhalb derer eine Entscheidung über einen Verstoß gegen die Arbeitspflichten getroffen werden muss. Diese Änderung bietet mehr Zeit, um die Umstände objektiv zu bewerten und eine fundierte Entscheidung zu treffen.

### Eine verspätete Lohnzahlung an einen Arbeitnehmer wird deutlich teurer

Eine weitere Änderung, auf die Arbeitgeber achten sollten, betrifft die Abrechnung mit den Arbeitnehmern.
Ab dem 1. November 2026 wird für die Berechnung von Verzugszinsen ein fünfmal höherer Koeffizient angewendet, und bei verspäteter endgültiger Abrechnung entfällt die bisher geltende Begrenzung der Vertragsstrafe auf sechs Monate. Das bedeutet, dass selbst kurze Verzögerungen erhebliche finanzielle Folgen nach sich ziehen können.

### Mehr Flexibilität bei der endgültigen Abrechnung

Andererseits räumt der Gesetzgeber mehr Flexibilität in den Fällen ein, in denen dem Arbeitnehmer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses hohe Beträge zustehen.

Übersteigen die Zahlungen das durchschnittliche Arbeitsentgelt eines Arbeitnehmers, können die Parteien vereinbaren, einen Teil des Betrags über einen längeren Zeitraum auszuzahlen, jedoch spätestens innerhalb von drei Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Eine solche Regelung kann insbesondere für kleinere Unternehmen oder in Fällen relevant sein, in denen dem Arbeitnehmer hohe Prämien, Entschädigungen oder Abfindungen gezahlt werden.

**Ein neuer Grund für die Kündigung des Arbeitsvertrags**

Die Änderungen des Arbeitsgesetzbuchs sind auch für die regulierten Branchen von Bedeutung. Unternehmen aus den Bereichen Finanzen, Versicherungen und Zahlungsdienstleistungen erhalten eine klare Rechtsgrundlage für die Kündigung eines Arbeitsvertrags in Fällen, in denen ein Arbeitnehmer die gesetzlich festgelegten Anforderungen an einen einwandfreien Leumund nicht mehr erfüllt.

Bislang waren Arbeitgeber in solchen Situationen oft gezwungen, nach indirekten Gründen für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu suchen, was das Risiko von Rechtsstreitigkeiten erhöhte.

**Telearbeit: Die Argumente der Arbeitgeber müssen begründet sein**

Obwohl die Telearbeit bereits zu einer gängigen Form der Arbeitsorganisation geworden ist, wird das Recht bestimmter Arbeitnehmer auf Telearbeit weiter gestärkt.

Ab dem 1. November kann ein Arbeitgeber einen solchen Antrag nur dann ablehnen, wenn er objektiv nachweisen kann, dass die Telearbeit mit den Besonderheiten der Arbeitsorganisation oder des Produktionsprozesses nicht vereinbar ist. Allgemeine Argumente allein reichen nicht mehr aus. Arbeitgeber müssen im Voraus klare Kriterien festlegen und die Gründe für ihre Entscheidungen dokumentieren.

**Was sollte man schon jetzt tun?**

Die in Kraft tretenden Änderungen senden eine klare Botschaft: Die Möglichkeiten für individuelle Vereinbarungen nehmen zu, gleichzeitig wird jedoch auch die Pflicht des Arbeitgebers verstärkt, getroffene Entscheidungen ordnungsgemäß zu dokumentieren. Daher wird Unternehmen empfohlen, noch vor November 2026 ihre Musterarbeitsverträge, Verfahren für Disziplinaruntersuchungen, Regelungen zur Telearbeit sowie die Abrechnungsprozesse mit den Mitarbeitern zu überprüfen. Auf diese Weise werden die neuen Anforderungen kein zusätzliches Risiko darstellen, sondern eine Chance bieten, die Arbeitsverhältnisse effizienter zu gestalten.

## Ansprechpartner für Rückfragen:



Ignė Rėklaitė
Rechtsanwaltsfachangestellte, Expertin für Arbeitsrecht | RÖDL Litauen
Tel.+370 5 212 3590
igne.reklaite@roedl.com