

# 2000 Euro Bußgeld für nicht angepasste Arbeitsverträge

Ab dem 1. August 2022 soll ein neues Gesetz in Kraft treten, welches sich sehr nahe an die vorgeschriebenen EU-Richtlinien bewegt. Es dreht sich um die inhaltliche Anpassung von Arbeitsverträgen. Das veränderte Beschäftigungsverhältnis inkludiert jegliche Verträge: von Werkstudenten-Jobs, geringfüge Beschäftigte, befristete Mitarbeiter bis Voll- und Teilzeitarbeitsverhältnisse. Der Haken: Die wenigsten Unternehmen wissen von dem nahenden Gesetz, sagt der Fachanwalt Kilian Friemel in einem [Spiegel-Interview](#).

Bereits am 20. Juni 2019 wurde die „Richtlinie über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen“ erlassen, die dafür sorgen soll, dass Beschäftigte ihre Arbeitsverträge besser verstehen. Nun werden spezifische Pflichtinhalte des Nachweisgesetzes ausgeweitet. In Bezug auf die Kündigungen muss in Zukunft angegeben werden, dass Kündigungen schriftlich erfolgen, dass der Beschäftigte sich gegen eine Kündigung wehren und innerhalb von drei Wochen eine Kündigungsschutzklage einreichen kann.

Außerdem müssen ab August 2022 nach den Angaben von Friemel „die individuelle Höchstdauer der Probezeit oder der Hinweis auf kostenfreie Fortbildung im Arbeitsvertrag vermerkt sein“. Für die einen sorgt die Ausführung für mehr Transparenz, andere sind der Meinung, dass die Anpassung keinen Mehrwert bietet und nur für zusätzliche Überlastung in den Personalabteilungen sorgt. Genau dieser Punkt nennt Fachanwalt Friemel auf Nachfrage des Spiegels: Er geht noch einen Schritt weiter und befürchtet, dass das Arbeitsgericht sowie Anwaltskanzleien noch mehr Aufträge bekommen würden und der Arbeit nicht nachkommen können. Der große Arbeitsaufwand könnte auch daran liegen, dass ein Bußgeld von 2000 Euro pro Arbeitsvertrag und Mitarbeitende drohen könnte, wenn

Arbeitsverträge nicht entsprechend angepasst werden.