



Mittwoch, 23. September 2026, 16:00 Uhr
~6 Minuten Lesezeit

Vier Jahre Probezeit

Die geplante Verlängerung sachgrundloser Befristungen beschafft Unternehmen mehr Flexibilität und Beschäftigten weitere unsichere Jahre.

von Günther Burbach
Bild: Collage mit Foto von Shutterstock.com (ra2 studio)

Es gibt wohl keinen Tag in den letzten Jahren, an dem nicht mindestens einmal das Thema Fachkräftemangel durch die Medien ging. Wir suchen in Deutschland dringend Fachkräfte, und der klare Menschenverstand

sagt einem, dass dafür Anreize gesetzt werden müssen, wollen wir nicht wirtschaftlich noch mehr absteigen. Was dann allerdings aus Berlin kommt, ist mit „voll daneben“ noch harmlos beschrieben: ein Vorschlag, der den Arbeitgebern zukünftig noch weitreichendere Macht über die noch nicht vorhandenen Fachkräfte geben könnte.

Was da als Verlängerung der sachgrundlosen Befristung

daher kommt, ist nichts weiter als ein zusätzliches Druckmittel des Arbeitgebers gegen seine Mitarbeiter. Die Arbeitgeber dürften mit dem Vorhaben zufrieden sein. Künftig sollen sie neue Beschäftigte bis zu vier Jahre ohne Angabe eines Grundes befristet einstellen und die Verträge innerhalb dieser Zeit sechsmal verlängern können. Über den Tellerrand hinaus gesehen, könnte man es als vierjährige Probezeit betrachten. Für Arbeitnehmer bedeutet das: Sie wissen womöglich jahrelang nicht, ob sie in einigen Monaten noch im Betrieb gebraucht werden. Der Arbeitgeber gewinnt Bewegungsfreiheit, der Beschäftigte übernimmt das Risiko. Verkauft wird das Ganze als Hilfe für Aufschwung und Beschäftigung.

Man sucht also auf Unternehmer-Seite seit Jahren Fachkräfte und freut sich trotzdem über solch einen Vorschlag? Sichtbar wird der Widerspruch in technischen und handwerklichen Berufen. Wer als Schweißer, Schlosser, Elektriker oder Industriemechaniker eine Stelle sucht, findet häufig zahlreiche Anzeigen. Ein erheblicher Teil stammt jedoch von Personaldienstleistern.

Der Einsatzort bleibt mitunter ungenannt. Gesucht wird „für einen namhaften Kunden“, versprochen werden „übertarifliche

Bezahlung“ und eine spätere „Übernahmechance“. Eine Chance ist noch keine Übernahme. Der Betrieb braucht die Arbeitskraft sofort; mit der festen Einstellung möchte er aber lieber warten. Zu dieser seit Jahren verbreiteten Praxis soll nun ein weiteres Instrument kommen, das auch anderen Unternehmen eine sehr lange Phase ohne dauerhafte Bindung ermöglicht.

Festgehalten ist das Vorhaben im „Programm für Aufschwung und Beschäftigung“, auf das sich die Koalition Anfang Juli verständigt hat. Neben der Vierjahresfrist und den sechs möglichen Verlängerungen ist dort von einer „erneuten Ersteinstellung bei demselben Arbeitgeber“ die Rede.

Beschlossenes Recht ist das noch nicht. Ein Gesetzentwurf liegt bisher ebenfalls nicht vor. Gegenwärtig darf ein Arbeitsvertrag ohne Sachgrund im Regelfall höchstens zwei Jahre befristet und innerhalb dieses Zeitraums dreimal verlängert werden. Wer bereits bei demselben Arbeitgeber beschäftigt war, kann grundsätzlich nicht noch einmal sachgrundlos befristet eingestellt werden. Beide Grenzen will die Koalition verschieben.

Für einen befristeten Vertrag kann es gute Gründe geben. Beispielsweise könnte ein zeitlich begrenzter Auftrag vorübergehend mehr Personal erfordern. Ob der angegebene Grund die Realität abbildet, kann strittig sein. Immerhin muss der Arbeitgeber einen nennen.

Bei der sachgrundlosen Befristung entfällt selbst das. Die Arbeit kann dauerhaft anfallen und der Arbeitsplatz nach dem Vertragsende unverändert fortbestehen. Mit einer auf vier Jahre verlängerten Probezeit ist das rechtlich nicht gleichzusetzen. Die Probezeit dauert gewöhnlich höchstens sechs Monate. Der Unterschied ist für den Beschäftigten dennoch wenig beruhigend: Während der Probezeit kann ihm mit kurzer Frist gekündigt werden. Einen befristeten Vertrag muss der Arbeitgeber häufig

nicht kündigen. Er lässt ihn auslaufen.

Bis zu sechs Verlängerungen innerhalb von vier Jahren schaffen viele Gelegenheiten, einen Beschäftigten über seine weitere Zukunft im Unklaren zu lassen. Es muss ihm niemand ausdrücklich drohen. Das wirkt sich auf den betrieblichen Alltag aus. Wer auf eine Verlängerung angewiesen ist, lehnt unbezahlte Überstunden womöglich weniger entschieden ab. Er überlegt auch länger, ob er einen Sicherheitsmangel anspricht oder sich im Betriebsrat engagiert. Selbst eine Krankheit kann zum Problem werden, wenn die nächste Entscheidung über den Vertrag bevorsteht. Dazu passt, dass die Regierung gleichzeitig die telefonische Krankschreibung abschaffen und eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vom ersten Krankheitstag an verlangen will. Offiziell soll damit Missbrauch verhindert werden. Wer nur einen Vertrag auf Zeit besitzt, dürfte jedoch noch einen anderen Gedanken haben: Wie viele Fehltage sieht derjenige, der über die nächste Verlängerung entscheidet?

Leiharbeit und Befristung sind nicht dasselbe

Leiharbeit und sachgrundlose Befristung werden leicht vermischt, sind aber rechtlich zwei verschiedene Dinge. Ein Leiharbeitnehmer ist bei einem Personaldienstleister angestellt und wird an einen anderen Betrieb überlassen. Dort arbeitet er mitunter monatelang neben der Stammbesellschaft, ohne ihr anzugehören. Für einen Einsatz beim selben Entleihbetrieb gilt grundsätzlich eine Höchstüberlassungsdauer von 18 Monaten. Tarifverträge und Unterbrechungen können die tatsächliche Dauer beeinflussen.

Bei einer sachgrundlosen Befristung stellt der Betrieb den Beschäftigten selbst ein. Das Arbeitsverhältnis endet trotzdem zu einem festgelegten Zeitpunkt,

obwohl kein vorübergehender betrieblicher Anlass angegeben werden muss.

Die angekündigten 48 Monate betreffen diese Verträge und nicht die Höchstüberlassungsdauer der Leiharbeit. Im Arbeitsleben fühlen sich beide Formen trotzdem wohl ähnlich an.

Das Statistische Bundesamt zählte 2025 rund 2,2 Millionen befristet Beschäftigte ab 25 Jahren. Das waren sechs Prozent der Erwerbstätigen dieser Altersgruppe. Mehr als die Hälfte hatte einen Vertrag mit einer Laufzeit von weniger als einem Jahr. Unter den 25- bis 34-Jährigen lag der Anteil bei 11,4 Prozent. In diesem Alter stehen oft Entscheidungen an, für die ein regelmäßiges Gehalt allein nicht genügt. Vermieter und Banken wollen wissen, wie lange der Arbeitsvertrag läuft. Auch die Gründung einer Familie lässt sich schwer planen, wenn das Einkommen im kommenden Jahr erneut zur Disposition steht.

Vier Jahre für den Aufschwung

Die Koalition begründet ihren Vorstoß mit der schwierigen wirtschaftlichen Lage. Unternehmen sollen eher Personal einstellen, wenn sie nicht wissen, wie sich Aufträge und Investitionen entwickeln. Diese Begründung wurde allerdings bereits für die bisher zulässigen zwei Jahre verwendet. Weshalb ausgerechnet vier Jahre die richtige Grenze sein sollen, erklärt das Beschlusspapier nicht. Wer kann schon in eine Glaskugel schauen und wissen, was die Zukunft bringt? Die Unternehmen, die angeblich so händeringend nach Fachkräften suchen, sollten sich vielmehr überlegen, ob sie nicht mit genau mit solchen Ideen gute Fachkräfte abschrecken.

Noch merkwürdiger ist die angekündigte „erneute Ersteinstellung“.

Eine Ersteinstellung kann dem Wortsinn nach nur einmal stattfinden. Was die Koalition genau darunter versteht, wird sich erst beurteilen lassen, wenn ein Gesetzentwurf vorliegt. Denkbar wäre eine bestimmte Unterbrechungsfrist; möglich sind auch Ausnahmen für einzelne Fallgruppen.

Die Absicht ist trotzdem erkennbar. Das bisherige Vorbeschäftigungsverbot verhindert, dass ein Arbeitgeber denselben Menschen nach einer früheren Beschäftigung erneut ohne Begründung befristet einstellt. Diese Schutzvorschrift soll nun offenbar gelockert werden. Was in der Sprache der Regierung „Flexibilität“ heißt, kann für Beschäftigte eine neue Kette befristeter Verträge bedeuten.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund verlangt seit Jahren das Gegenteil und fordert die Abschaffung sachgrundloser Befristungen. Seine Begründung ist schlicht: Benötigt ein Unternehmen jemanden tatsächlich nur vorübergehend, kann es dafür einen Sachgrund angeben. Besteht der Arbeitsplatz dauerhaft, sollte auch der Vertrag unbefristet sein.

Von Beschäftigten wird derweil langfristige Planung verlangt. Sie sollen privat fürs Alter vorsorgen, Kredite bedienen und Familien gründen. Ein Arbeitsvertrag, dessen Fortsetzung alle paar Monate neu entschieden werden kann, passt dazu schlecht.

Natürlich gibt es Betriebe, die tatsächlich keine geeigneten Bewerber finden. Doch manche suchen nicht einfach einen Schweißer. Gesucht wird der erfahrene Facharbeiter, der sofort verfügbar ist, weite Wege akzeptiert, in wechselnden Schichten arbeitet und möglichst weniger kostet als die Stammbesetzung. Bleibt eine solche Stelle unbesetzt, landet auch sie in der Statistik und in der Erzählung vom Fachkräftemangel.

Wo Arbeitskräfte wirklich knapp sind, müssten Beschäftigte

eigentlich eine bessere Verhandlungsposition bekommen. Dazu würden höhere Löhne und verlässliche Verträge gehören. Die Politik beschäftigt sich stattdessen damit, wie lange ein Betrieb einen Arbeitnehmer beschäftigen darf, ohne sich dauerhaft an ihn zu binden.

Vier Jahre sind keine kurze Übergangszeit. Gerade in jüngeren Jahren, kann sich in vier Jahren viel verändern. Zukunftspläne werden erstellt, die nun für vier anstatt wie bisher für zwei Jahre auf Eis gelegt werden müssen. An Arbeit mangelt es in vielen dieser Fälle nicht. Anzeigen gibt es reichlich, Aufträge offenbar ebenfalls. Knapp scheint vor allem die Bereitschaft zu sein, den angeblich so dringend benötigten Menschen einen unbefristeten Vertrag anzubieten. Die Bundesregierung will den Betrieben für diese Entscheidung künftig noch zwei Jahre mehr Zeit geben. Für Unternehmen sind das 24 zusätzliche Monate Flexibilität. Für Beschäftigte sind es 24 weitere Monate auf Bewährung.



Günther Burbach, Jahrgang 1963, ist Informatikkaufmann, Publizist und Buchautor. Nach einer eigenen Kolumne in einer Wochenzeitung arbeitete er in der Redaktion der Funke Mediengruppe. Er veröffentlichte vier Bücher mit Schwerpunkt auf Künstlicher Intelligenz sowie deutscher Innen- und Außenpolitik. In seinen Texten verbindet er technisches Verständnis mit gesellschaftspolitischem Blick — immer mit dem Ziel, Debatten anzustoßen und den Blick für das Wesentliche zu schärfen.