

Antrag 23/I/2026

AfA Landesvorstand

Der Landesparteitag möge beschließen:

Der Bundesparteitag möge beschließen:

Empfehlung der Antragskommission

Annahme (Konsens)

Verkürzte Probezeit bei befristeten Arbeitsverhältnissen

1 Wir Sozialdemokrat*innen beabsichtigten diese Stärkung
2 der Seite der Arbeit mittels Gesetzesänderung:

3

4 Bei befristeten Arbeitsverträgen, ob mit oder ohne Sach-
5 grund, deren Dauer zwölf Monate oder kürzer beträgt,
6 wird die Probezeit auf höchstens ein Viertel der Befris-
7 tungsdauer begrenzt.

8

9 Zurzeit ist in §15 Absatz 3 des Teilzeit- und Befristungsge-
10 setzes (TzBfG) lediglich bestimmt, die Probezeit bei Befris-
11 tung müsse im Verhältnis zu Vertragsdauer und Tätigkeit
12 stehen. Wir werden die Regelung des §15 Abs. 3 TzBfG um
13 eine unmissverständliche Klarstellung ergänzen, dass die-
14 ses Verhältnis seine regelmäßige Grenze in einem Viertel
15 der Befristungsdauer findet, sofern diese 1 Jahr oder gerin-
16 ger ist. In Artikel 8 der europäischen Arbeitsbedingungen-
17 Richtlinie 2019/1152 streben wir eine gleichlautende Klar-
18 stellung an, auch wenn die angestrebte Änderung des
19 TzBfG davon unabhängig erfolgen wird.

20

21 Das bedeutet konkret: Dauert ein Vertrag bspw. 12 Mona-
22 te, kann die Probezeit höchstens 3 Monate betragen. Be-
23 trägt die Vertragsdauer 6 Monate, kann die Probezeit ma-
24 ximal 1½ Monate dauern. Wird ein Vertrag auf 12 Wochen
25 geschlossen, endet die Probezeit spätestens nach 3 Wo-
26 chen.

27

28 Wir setzen dabei das Urteil des Landesarbeitsgerichts
29 Berlin-Brandenburg vom 02.07.2024 (Aktenzeichen 19 Sa
30 1150/23) in ein Gesetz um, dass 25 Prozent der Vertrags-
31 laufzeit für eine angemessene Höchstdauer hält.

32

33 Das Risiko der Arbeitgeberseite steigt dabei nur mäßig,
34 denn das Arbeitsverhältnis ist in diesen Fällen ja insge-
35 samt nur von kurzer Dauer. Eine Klarstellung kommt auch
36 ihr entgegen, da eine konkrete Bestimmung ihnen Sicher-
37 heit gibt.

38

39 Begründung

40 Arbeitsverträge enthalten regelmäßig Probezeiten, in de-
41 nen eine verkürzte Kündigungsfrist besteht. Viele mit
42 Sachgrund befristete Verträge laufen kürzer als 12 Mo-
43 nate. Denn oft endet dann das laufende Projekt oder ei-
44 ne Elternzeitvertretung ist nur so lang oder es handelt
45 sich sowieso um saisonale Branchen. Die Probezeit die-
46 ser Verträge beträgt oft dennoch 6 Monate, weil dies die
47 in § 622 Absatz 3 BGB erlaubte Höchstdauer der Probe-

48 zeit ist. Saisonale Branchen kennen sogar kürzere Arbeits-
49 verträge. Bei einer Vertragsdauer unter 6 Monaten wer-
50 den mitunter die gesamte Vertragsdauer oder weite Tei-
51 le zur Probezeit. Für Arbeitnehmende heißt das: Fast die
52 gesamte Vertragsdauer ist man kurzfristig kündbar. Der
53 unbestimmte Rechtsbegriff, dass die Probezeit im Ver-
54 hältnis stehen möge, schwächt Arbeitnehmende unnö-
55 tig, da diese weder dazu passende Gerichtsurteile ken-
56 nen oder, falls sie selbst vor Gericht ziehen, der Vertrag
57 beendet ist, wenn ein endgültiger Gerichtsentscheid fällt.
58 Auch Arbeitgeber handeln hierbei teils in Unsicherheit
59 darüber, was noch verhältnismäßig ist und was nicht.
60 Auch für sie schafft eine eindeutige Regel Klarheit und
61 beseitigt unnötige Unwägbarkeiten. Ihr Risiko, den Ver-
62 trag mit auf dieser Stelle ungeeigneten Angestellten nicht
63 vorzeitig beenden zu können, steigt nur gering, da in die-
64 sem Fall das Arbeitsverhältnis nicht über das Vertragsen-
65 de hinaus verlängert würde, wenn es eine Anschlussfi-
66 nanzierung gibt oder der Sachgrund entfällt. Angesichts
67 des Urteils des LAG Berlin-Brandenburg v. 02.07.2024 (Az.
68 19 Sa 1150/23) besteht keine Risikozunahme, da in dem
69 zu entscheidenden Fall die Höchstdauer auf ein Vier-
70 tel der Vertragsdauer für angemessen befunden wurde
71 und, weil der beanstandete Arbeitsvertrag eine Probezeit
72 von 4 Monaten bei 12 Monaten Vertragsdauer enthielt,
73 die Probezeit für völlig nichtig erklärt wurde. Dabei be-
74 zog es sich auf den Erwägungsgrund 28 der europäischen
75 Arbeitsbedingungen-Richtlinie 2019/1152, der den Deckel
76 von 25 Prozent der Befristungsdauer nahelege.