Sachgrundlose Befristung beeinflusst die Zukunftsplanung für ganze Familien und deren Lebensplanung. Arbeitszeit regelt die Verfügung über Lebenszeit und Tarifautonomie stärkt kollektive Verhandlungsmacht und Mitbestimmung und somit die demokratische Gestaltung des Arbeitsplatzes – von den geplanten „Reformen“ des Arbeitsrechts werden auch universelle Menschenrechte berührt. Von **Detlef Koch**.

Dieser Beitrag ist auch als Audio-Podcast verfügbar.

https://www.nachdenkseiten.de/upload/podcast/260911_Serie_zu_den_Sozial_Reformen_Folge_IV_NDS.mp3

Podcast: Play in new window | Download

„Reform“ – aber für wen?

Was bedeutet es, wenn wir über „Modernisierung des Arbeitsrechts“ sprechen, besonders, wenn wirtschaftliche Unsicherheit nun stärker von Beschäftigten getragen werden soll? Die arbeitsrechtlichen Vorhaben der Bundesregierung sehen die wirtschaftliche Rentabilität, aber sieht sie die Menschen?

Nun will die Koalition sachgrundlose Befristungen noch weiter ausweiten und tägliche Arbeitszeitgrenzen ausdehnen. Soll die arbeitende Bevölkerung als „Humankapital“ marktgerecht verwertbar sein oder soll die Wirtschaft den Menschen dienen?

Sachgrundlose Befristung: Vier Jahre mit offenem Ausgang

Das Anfang Juli veröffentlichte Koalitionsprogramm [1] sieht für bis Ende 2030 eingestellte Beschäftigte sachgrundlose Befristungen von bis zu 48 Monaten und bis zu sechs Verlängerungen innerhalb dieser Gesamtdauer vor. Zudem soll eine erneute „Ersteinstellung“ beim selben Arbeitgeber möglich werden. [2] Wie diese Möglichkeit begrenzt werden soll, bleibt bislang offen: Die Bundesregierung erklärt zugleich, weder eine Streichung noch eine wesentliche Lockerung des Anschlussverbots zu beabsichtigen. Die allgemeine Vierjahresregel ist damit politisch beschlossen, aber noch nicht als Gesetz verkündet.

Befristete Arbeit kann den Einstieg aus Arbeitslosigkeit erleichtern und, wenn redlich administriert, in Dauerbeschäftigung münden. Zusätzliche Stellen kann die Regierung durch die Ausweitung der sachgrundlosen Befristung aber nicht verlässlich garantieren. [3]

Familien leben durch solche Regelung in der Schwebe. Wie Wohnungssuche, Kreditaufnahme, Familiengründung und Weiterbildung unter solchen Bedingungen funktionieren soll, scheint die Merz-Regierung nicht zu interessieren, den Bürger schon, denn Leben will geplant sein.

Wer unter dem Damoklesschwert, seinen Arbeitsplatz zu verlieren, sein Geld verdient, wird alles tun, um sich dem Chef gefällig zu machen. Das Spektrum der Gefälligkeit reicht von der unbezahlten Überstunde über Verzicht auf gewerkschaftliches Engagement bis hin zu Gefälligkeiten nach Büroschluss. Unternehmerische Flexibilität wird hier zum Erpressungsinstrument gegen die „Verfügungsmasse Humankapital“, dabei handelt es sich doch eigentlich um Menschen mit der Möglichkeit zur paritätischen Vertragsgestaltung.

Arbeitszeit: Flexibilität braucht ein verfügbares Leben

Zur langfristigen Unsicherheit eines befristeten Arbeitsvertrags kommt die Frage, wie verlässlich Beschäftigte ihre einzelnen Arbeitstage planen können. Nach geltendem Recht darf die werktägliche Arbeitszeit grundsätzlich acht Stunden nicht überschreiten. Eine Verlängerung auf bis zu zehn Stunden ist zulässig, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder 24 Wochen im Durchschnitt höchstens acht Stunden pro Werktag gearbeitet werden. [4]

Jetzt will die Bundesregierung die tägliche Höchstarbeitszeit durch eine wöchentliche Begrenzung ersetzen und damit den hart erkämpften Acht-Stunden-Tag abzuschaffen. Eine im Juni [5] bekannt gewordene interne Arbeitsfassung des Bundesarbeitsministeriums sah entsprechende Abweichungen aufgrund von Tarifverträgen oder darauf beruhenden Betriebs- und Dienstvereinbarungen vor. [6]

Flexibilität kann Beschäftigten durchaus nützen und ein selbst gewählter längerer Tag kann einen freien Tag ermöglichen. Veränderte Anfangszeiten können Betreuung erleichtern, wenn die Entscheidung zu verlängerten Arbeitsstunden bei den Beschäftigten liegt. Aber die Realität sieht anders aus. Oft bestimmt allein die Auftragslage den Rhythmus und das Privatleben wird einer betrieblichen Nutzenlogik unterstellt. Wo anschließend Sorgearbeit geleistet, übertragen oder bezahlt werden muss, haben Menschen mit wenig Geld und festen Betreuungspflichten geringere Ausweichmöglichkeiten.

Die europäische Arbeitszeitrichtlinie verlangt grundsätzlich elf zusammenhängende Ruhestunden täglich und durchschnittlich höchstens 48 Wochenstunden einschließlich Mehrarbeit. Spätere Freizeit ersetzt keine ausgefallene Betreuung für Kinder und Greise.

Am Sonntag dürfen Bäckereien und Konditoreien bereits bis zu drei Stunden bestimmte Herstellungs- und Auslieferungsarbeiten verrichten lassen. Auch wissenschaftliche Präsenzbibliotheken stehen schon im Ausnahmekatalog. Die interne Arbeitsfassung nennt jetzt fünf Stunden Herstellung und drei Stunden Auslieferung sowie bis zu sechs Stunden für öffentliche Bibliotheken, die zusätzlich Begegnungs-, Kultur- und Bildungsorte sind. Das soll ab 1. Januar 2027 in Kraft treten.

Sonntags geöffnete Bibliotheken können zwar Teilhabe erweitern, aber Versorgung und Kultur benötigen auch Beschäftigte, die sonntags aus ihren Familien gerissen werden. Der gemeinsame freie Sonntag besitzt einen eigenen Wert für Zeit mit den Kindern, Vereinsarbeit, Zweisamkeit und politische Beteiligung. Ein freier beliebiger Wochentag kann das niemals ersetzen.

Tarifautonomie: Freiheit braucht Gegenmacht

Gemeinsam können Beschäftigte wirksamer verhandeln und Artikel 9 Absatz 3 des Grundgesetzes schützt die Koalitionsfreiheit zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen. Darauf beruht die Tarifautonomie und sie begrenzt damit das Machtgefälle zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern.

Das seit 1. Mai 2026 geltende Bundestariftreuegesetz ist ein wichtiger Schritt gegen Lohndumping. Bei erfassten Bundesaufträgen kann es Vorgaben zu Entlohnung, Urlaub und Arbeitszeit sichern. Die Bedingungen werden branchenweise per Rechtsverordnung festgelegt.

Dieses Bundestariftreuegesetz verdiente Anerkennung, hat aber erhebliche Lücken. [7] Es greift grundsätzlich erst bei Bau- und Dienstleistungsaufträgen sowie Konzessionen des Bundes ab 50.000 Euro. [8] Kleinere Aufträge bleiben damit vielfach außerhalb der Tariftreue. Besonders schwer wiegt die Ausnahme für die Bundeswehr: Vergabeverfahren zur Deckung ihres Bedarfs, die bis Ende 2032 eingeleitet werden, sind vom Gesetz ausgenommen – ausgerechnet in einer Zeit massiv steigender Verteidigungsausgaben.

Hinzu kommt eine weitere Schutzlücke bei kurzen Aufträgen: Dauert ein Auftrag höchstens zwei Monate, dürfen tarifliche Vorgaben zu Urlaub, Höchstarbeitszeiten, Mindestruhezeiten und Ruhepausen nicht verbindlich festgesetzt werden. Damit bleiben ausgerechnet dort Wettbewerbsvorteile durch schlechtere Arbeitsbedingungen möglich, die das Gesetz eigentlich beseitigen soll.

Auch die Kontrolle ist zu schwach. Die Prüfstelle braucht Fachpersonal, anlasslose

risikobasierte Stichproben, eine Mindestkontrollquote und unangekündigte Vor-Ort-Kontrollen. Aktenprüfungen allein reichen da kaum aus. Ohne eigene Nachweis- und Dokumentationspflichten für Subunternehmen und Verleiher von Arbeitskräften werden Arbeiter mit hoher Wahrscheinlichkeit um ihre Rechte gebracht und ausgebeutet. Die Prüfstelle kann Verstöße feststellen, hat aber nicht einmal die Befugnis, Sanktionen selbst zu verhängen. Sie kann aber Maßnahmen empfehlen.

Mitbestimmung: Demokratie endet nicht am Werkstor

Betriebsräte können Willkür begrenzen und Arbeitnehmerrechte erkämpfen und durchsetzen, ohne dass jede Person allein vor die Geschäftsführung treten muss. § 87 Betriebsverfassungsgesetz sieht, soweit keine gesetzliche oder tarifliche Regelung besteht, Mitbestimmung unter anderem bei der Verteilung der Arbeitszeit, vorübergehender Mehrarbeit und technischen Einrichtungen zur Leistungs- oder Verhaltensüberwachung vor. [9]

Digitalisierung macht diese Rechte besonders wichtig, da Software jede noch so kleine Unterbrechung der Arbeit messen kann. Algorithmen können undurchsichtige Leistungswerte, wie das Einscannen von Produkten pro Zeit an der Supermarktkasse, vorgeben. Beschäftigte brauchen darüber Informationen, unabhängigen Sachverstand und Einfluss auf Datennutzung und Anforderungen.

Das Koalitionsprogramm will die Einführung von KI-Mitbestimmung, Software, Updates und technischen Aktualisierungen beschleunigen – ausdrücklich unter Wahrung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats. Die Sozialpartner sollen dafür konkrete Vorschläge erarbeiten. Daraus folgt noch kein beschlossener Rechteabbau, aber eingeführte KI-Systeme sind keine harmlose Arbeitserleichterung.

KI-Systeme können heute:

- Beschäftigte überwachen oder ihre Leistung bewerten,
- Bewerbungen oder Personaleinsätze vorsortieren,
- Arbeitsabläufe und Schichtpläne bestimmen,
- personenbezogene Daten verarbeiten,
- Tätigkeiten, Qualifikationsanforderungen oder Arbeitsplätze verändern. [10]

Je mehr Macht Arbeitgeber über Arbeitszeit, Personaleinsatz und KI-gestützte Kontrolle gewinnen, desto mehr gewinnt Mitbestimmung an Bedeutung. Verkürzte Prüfzeiten und geschwächter Einfluss erhöhen das Risiko, dass Beschäftigte die Kontrolle über zentrale Bedingungen ihrer Arbeit verlieren. Wer zugleich um die Verlängerung eines befristeten Vertrags bangen muss, kann seine Rechte kaum frei durchsetzen. Nur eine kollektive Gegenmacht bietet Schutz vor Abhängigkeit.

Menschenrechte als Maßstab wirtschaftlicher Freiheit

Ja, es gibt einen menschenrechtlichen Zusammenhang, denn wer arbeitet, bleibt ein Mensch mit einem weit gefächerten Lebenszweck. Der auch für Deutschland verbindliche UN-Sozialpakt schützt unter anderem gerechte und günstige Arbeitsbedingungen einschließlich sicherer Arbeit, Erholung und angemessener Arbeitszeitbegrenzung, gewerkschaftliche Rechte sowie soziale Sicherheit. Diese völkerrechtlichen Verpflichtungen stehen in den Artikeln 7 bis 9. Ihre innerstaatliche Durchsetzung hängt von der jeweiligen Bestimmung und ihrer Konkretisierung ab. [11]

Eine Reform muss also erklären, wie sie Gesundheit, Erholung, Sicherheit und Interessenvertretung schützt. Das Wachstumsargument steht nicht darüber, denn die Wirtschaft ist für die Menschen da und nicht die Menschen für die Wirtschaft. Wer also über Investitionen und Arbeitsplätze entscheidet, besitzt Macht über und Einfluss auf die Lebensbedingungen von Menschen und ihren Familien. Diese Macht darf nicht allein deshalb Vorrang erhalten, weil sie als wirtschaftliche Notwendigkeit auftritt oder anders gesagt – Beschäftigte brauchen materielle Möglichkeiten, Zumutungen abzulehnen. Flexibilität der Arbeit erweitert Selbstbestimmung nur, wenn Menschen über sie verfügen können. Sie wird zur Knechtschaft, wenn andere darüber entscheiden und Beschäftigte die Folgen privat auffangen müssen.

Eine Reform auf Augenhöhe

Sichere Beschäftigung für dauerhafte Aufgaben wäre ein starkes Signal für ein planbares Leben. Befristungen sollten die Ausnahme bleiben, nachvollziehbar begründet und wirksam begrenzt werden. Sozial abgesicherte Wechsel zwischen Tätigkeiten, Weiterbildung und Sorgephasen könnten Anpassung ermöglichen, ohne den Lebensunterhalt zum Druckmittel zu machen.

Einhaltung der Tariftreue braucht wirksame Kontrollen, gekoppelt mit Hilfen für jene Arbeitnehmer, die ihre Rechte nicht kennen und durchsetzen können, weil etwa Sprache und Bildungsgrad das verhindern. Gewerkschaften müssen für Beschäftigte attraktiver

werden. Betriebsräte sollten sich ohne Einschüchterung bilden dürfen und frei handeln können. Wirtschaftliche Entscheidungen mit erheblichen Folgen für Belegschaften sollten nicht in der Hand der Konzernspitze alleine liegen, denn wer Lasten trägt, muss auch Einfluss haben.

Die durch KI gewonnenen Produktivitätsgewinne können die Wochenarbeitszeit auf eine Vier-Tage-Woche senken. Die KI-Revolution stellt uns als Gesellschaft erneut vor die Frage: Wer soll sich wem anpassen – der Mensch der Wirtschaft oder die Wirtschaft den Bedürfnissen des Menschen?

Eine wahrhaft emanzipatorische Reform misst Fortschritt daran, ob Beschäftigte sicherer leben, über mehr eigene Zeit verfügen und wirksamer mitentscheiden können. Freiheit beginnt dort, wo ein geringer Lohn und durch KI induzierte Überwachung Menschen nicht dazu zwingt, sich einer kapitalistischen Verwertungslogik zu Gunsten einer reichen Unternehmerklasse unterwerfen zu müssen.

Titelbild: Andrii Yalanskyi / shutterstock.com

[«1] CDU, CSU und SPD (2026): *Ein Programm für Aufschwung und Beschäftigung*. Beschluss des Koalitionsausschusses vom 1. Juli 2026, veröffentlicht am 2. Juli 2026, Nr. 5, S. 4. Berlin: Bundesregierung.

[«2] Deutscher Bundestag (2026): *Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN – Mögliche Ausweitung der sachgrundlosen Befristung*. Bundestagsdrucksache 21/7697 vom 24. August 2026, insbesondere Fragen 14–17, S. 5–6. Berlin: Deutscher Bundestag.

[«3] Deutscher Bundestag (2026): *Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN – Mögliche Ausweitung der sachgrundlosen Befristung*. Bundestagsdrucksache 21/7697 vom 24. August 2026, insbesondere Fragen 7, 18 und 19, S. 3, 6–7. Berlin: Deutscher Bundestag.

[«4] Bundesrepublik Deutschland (2026): *Arbeitszeitgesetz (ArbZG), § 3 Arbeitszeit der Arbeitnehmer*. In der geltenden Fassung. Verfügbar über: Gesetze im Internet (Zugriff: 9. September 2026).

[«5] Bundesregierung (2026): *Regierungspressekonferenz vom 19. Juni 2026*. Berlin: Presse-

und Informationsamt der Bundesregierung.

[«6] Gesamtverband Verkehrsgewerbe Niedersachsen (GVN) / DSLV Bundesverband Spedition und Logistik (2026): *Position des DSLV zum BMAS-Entwurf für eine wöchentliche Höchstarbeitszeit*. 19. Juni 2026.

[«7] Stand heute gibt es laut BMAS überhaupt noch keine Rechtsverordnung nach § 5 BTTG. Die gesetzliche Hülle ist also seit Mai in Kraft, aber die konkreten tariflichen Entgelt-, Urlaubs- und Arbeitszeitbedingungen müssen erst branchenspezifisch festgesetzt werden.

[«8] Bundesrepublik Deutschland (2026): *Gesetz zur Sicherung der Tariftreue bei der Vergabe und Ausführung öffentlicher Aufträge und Konzessionen des Bundes (Bundestariftreuegesetz – BTTG) vom 27. April 2026*, BGBl. 2026 I Nr. 119, insbesondere §§ 1 und 5.

[«9] Bundesrepublik Deutschland (2026): *Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG), § 87 – Mitbestimmungsrechte*. In der geltenden Fassung, insbesondere § 87 Abs. 1 Nr. 2, 3 und 6 sowie Abs. 2. Berlin: Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz/Bundesamt für Justiz.

[«10] Europäisches Parlament (2025): *Digitalisation, artificial intelligence and algorithmic management in the workplace – shaping the future of work*.

[«11] United Nations (1966): *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights*. Adopted by UN General Assembly Resolution 2200A (XXI), 16 December 1966, insbesondere Art. 7–9. New York: United Nations.