

Befristete Verträge: Flexibilität für Unternehmen, Unsicherheit für Beschäftigte

B2.2 - ARBEITSMARKT, LEISTUNG UND INSTITUTIONELLE REGELN

Wortschatz zum Text

Deutsch	Englisch / Erklärung
der befristete Vertrag	fixed-term contract
die Befristung	fixed-term limitation
die Vertragsverlängerung	contract extension
die Planungsunsicherheit	planning uncertainty
die Arbeitsplatzsicherheit	job security
die Probezeit	probation period
die Personalplanung	workforce planning
die Projektstelle	project-based position
die Anschlussfinanzierung	follow-up funding
die Lebensplanung	life planning
die Abhängigkeit	dependence
die Verhandlungsmacht	bargaining power
die Kündigungsfrist	notice period
die Perspektive	perspective / prospect
die Belastung	strain / burden
die Leistungsbereitschaft	willingness to perform
die Fachkraft	skilled worker
die Fluktuation	staff turnover
der Arbeitgeber	employer
die Arbeitnehmerin	employee

Deutsch	Englisch / Erklärung
verlängern	to extend
auslaufen	to expire
sich bewähren	to prove oneself
einplanen	to plan in
abhängen von	to depend on
verlässlich	reliable
unsicher	uncertain
institutionell	institutional

Meine zusätzlichen Wörter / Notizen:

Befristete Verträge: Flexibilität für Unternehmen, Unsicherheit für Beschäftigte

B2.2 - ARBEITSMARKT, LEISTUNG UND INSTITUTIONELLE REGELN

Als Lara ihren ersten Arbeitsvertrag an einer Forschungsstelle unterschrieb, war sie zunächst erleichtert. Nach dem Master hatte sie mehrere Monate Bewerbungen geschrieben, Vorstellungsgespräche geführt und Absagen erhalten. Die Stelle passte fachlich genau zu ihr: Sie sollte Daten auswerten, Berichte vorbereiten und an einem Projekt zu Bildungschancen mitarbeiten. Der Vertrag war allerdings auf zwei Jahre befristet. Im Gespräch hieß es, eine Verlängerung sei „durchaus denkbar“, wenn das Projekt weiter finanziert werde. Für Lara klang das vorsichtig, aber nicht hoffnungslos.

In den ersten Monaten arbeitete sie hoch motiviert. Sie wollte zeigen, dass sie zuverlässig, belastbar und fachlich stark war. Gleichzeitig merkte sie, dass die Befristung ihren Blick auf jede Entscheidung veränderte. Sollte sie in die Nähe der Arbeitsstelle ziehen oder lieber in ihrem alten, günstigeren Zimmer bleiben? Sollte sie eine Weiterbildung beginnen, obwohl unklar war, ob sie in zwei Jahren noch dort arbeiten würde? Selbst private Entscheidungen wurden vom Ablaufdatum des Vertrags begleitet.

Aus Sicht der Einrichtung war die Befristung nachvollziehbar. Viele Projekte wurden nur für einen begrenzten Zeitraum finanziert. Wenn Geldgeber nach zwei Jahren neu entschieden, konnte die Leitung keine unbefristeten Stellen garantieren. Befristete Verträge machten Personalplanung flexibler und verhinderten, dass langfristige Kosten entstehen, obwohl ein Projekt vielleicht endet. Die Personalabteilung argumentierte, ohne Befristungen könnten manche Stellen gar nicht angeboten werden.

Für Lara war diese Logik verständlich, aber nur teilweise beruhigend. Denn die Flexibilität des Arbeitgebers wurde zu ihrer eigenen Unsicherheit. Sie arbeitete an langfristigen Inhalten, sollte Verantwortung übernehmen und Beziehungen zu Kooperationspartnern aufbauen, wusste aber nicht, ob sie selbst langfristig bleiben durfte. Besonders widersprüchlich fand sie, dass von ihr volle Identifikation mit der Institution erwartet wurde, während die Institution ihr keine vergleichbare Sicherheit geben konnte.

Nach einem Jahr begann die Unsicherheit stärker zu wirken. In Besprechungen wurde über neue Projektideen gesprochen, aber niemand konnte sagen, ob Laras Stelle weiterbestehen würde. Gleichzeitig sollte sie zusätzliche Aufgaben übernehmen, weil eine Kollegin gekündigt hatte. Lara fragte sich, ob sie ablehnen dürfe. Wer befristet beschäftigt ist, möchte oft nicht schwierig wirken. Man hofft auf eine Verlängerung und übernimmt deshalb mehr, als langfristig gesund ist. Genau dadurch verschiebt sich die Verhandlungsmacht.

Auch im Team hatte die Befristung Folgen. Einige Kolleginnen waren schon seit Jahren von Vertrag zu Vertrag gewechselt. Sie kannten die Abläufe gut, konnten aber nie sicher planen. Andere verließen die Einrichtung frühzeitig, obwohl sie gern geblieben wären, weil sie rechtzeitig nach stabileren Stellen suchten. Für die Organisation bedeutete das Wissensverlust und ständige Einarbeitung neuer Personen. Flexibilität kann also auch teuer werden, wenn erfahrene Beschäftigte gehen.

Lara sprach schließlich mit ihrer Vorgesetzten über ihre Perspektive. Diese reagierte verständnisvoll, konnte aber keine verbindliche Zusage machen. Sie erklärte, dass die Leitung selbst von Förderentscheidungen abhängig sei. Lara schätzte die Ehrlichkeit, war aber enttäuscht. Ein offenes Gespräch änderte nichts daran, dass ihr beruflicher Alltag von Bedingungen bestimmt wurde, die sie kaum beeinflussen konnte.

Am Ende bewarb sich Lara parallel auf andere Stellen. Sie fühlte sich dabei illoyal, obwohl es rational war. Wenn ein Arbeitgeber keine Sicherheit geben kann, müssen Beschäftigte eigene Sicherheit organisieren. Drei Monate vor Vertragsende erhielt sie ein Angebot in einer anderen Einrichtung, diesmal unbefristet. Ihre bisherige Stelle hätte möglicherweise doch verlängert werden können, aber zu spät, um ihr noch Planungssicherheit zu geben.

Der Text zeigt, dass befristete Verträge nicht nur individuelle Arbeitsverhältnisse betreffen, sondern institutionelle Regeln des Arbeitsmarktes sichtbar machen. Sie ermöglichen Organisationen Anpassung an Projekte, Budgets und unsichere Finanzierung. Gleichzeitig verlagern sie Risiken auf Beschäftigte, schwächen deren Verhandlungsmacht und erschweren Lebensplanung. Eine faire Arbeitswelt muss deshalb fragen, wo Befristungen sachlich begründet sind und wo sie zur dauerhaften Unsicherheit werden.



Fragen zum Text

1. Warum war Lara zunächst erleichtert, als sie den Vertrag unterschrieb?

2. Warum war die Stelle trotz ihrer Attraktivität unsicher?

3. Wie beeinflusste die Befristung Laras private Entscheidungen?

4. Warum waren befristete Verträge aus Sicht der Einrichtung nachvollziehbar?

5. Warum beruhigte diese Erklärung Lara nur teilweise?

6. Welchen Widerspruch empfand Lara besonders stark?

7. Warum übernahm Lara zusätzliche Aufgaben trotz Unsicherheit?

8. Welche Folgen hatten viele Befristungen für das Team?

9. Warum konnte Laras Vorgesetzte keine verbindliche Zusage machen?

10. Warum bewarb Lara sich parallel auf andere Stellen?

11. Warum kam eine mögliche Verlängerung zu spät?

12. Welche zentrale Aussage macht der Text?

Multiple Choice

1. Warum war Laras Vertrag befristet?

- ☐ A) Weil sie keine Qualifikation hatte.
- ☐ B) Weil die Stelle projektfinanziert war.
- ☐ C) Weil sie nur ein Praktikum machen wollte.
- ☐ D) Weil die Einrichtung keine Forschungsarbeit machte.

2. Was veränderte die Befristung für Lara?

- ☐ A) Sie machte jede Lebensplanung unsicherer.
- ☐ B) Sie garantierte ihr sofort eine Beförderung.
- ☐ C) Sie machte private Entscheidungen leichter.
- ☐ D) Sie beendete alle beruflichen Erwartungen.

3. Wie begründete die Personalabteilung Befristungen?

- ☐ A) Mit flexibler Planung bei unsicherer Finanzierung.
- ☐ B) Mit fehlender Motivation der Beschäftigten.
- ☐ C) Mit dem Wunsch nach weniger Fachkräften.
- ☐ D) Mit einem Verbot unbefristeter Verträge.

4. Warum übernahm Lara zusätzliche Aufgaben?

- ☐ A) Weil sie auf eine Verlängerung hoffte und nicht schwierig wirken wollte.
- ☐ B) Weil sie keine anderen Aufgaben hatte.
- ☐ C) Weil sie die Kollegin entlassen wollte.
- ☐ D) Weil die Aufgaben privat waren.

5. Welche Folge hatten viele befristete Verträge für die Organisation?

- ☐ A) Wissensverlust durch häufige Wechsel.
- ☐ B) Vollständige Stabilität im Team.
- ☐ C) Keine Einarbeitung neuer Personen.
- ☐ D) Weniger Abhängigkeit von Finanzierung.

6. Was machte Lara kurz vor Vertragsende?

- ☐ A) Sie bewarb sich parallel auf andere Stellen.
- ☐ B) Sie kündigte ohne Alternative.
- ☐ C) Sie lehnte jedes Gespräch ab.
- ☐ D) Sie wechselte in ein Studium.

7. Welche Aussage passt am besten zum Text?

- ☐ A) Befristungen sind immer unbegründet.
- ☐ B) Befristungen schaffen nur Vorteile für Beschäftigte.
- ☐ C) Befristungen können sachlich begründet sein, erzeugen aber Unsicherheit.
- ☐ D) Befristungen haben keine Wirkung auf Lebensplanung.

8. Was kritisiert der Text besonders?

- ☐ A) Dass Risiken oft auf Beschäftigte verschoben werden.
- ☐ B) Dass alle Beschäftigten unmotiviert sind.
- ☐ C) Dass Projekte zu lange dauern.
- ☐ D) Dass unbefristete Verträge grundsätzlich unfair sind.

Ordne zu

A	B
Lara freute sich über die Stelle	aber der befristete Vertrag begrenzte ihre Planungssicherheit.
Die Einrichtung nutzte Befristungen	weil viele Projekte nur zeitlich begrenzt finanziert wurden.
Die Personalabteilung argumentierte	dass ohne Befristungen manche Stellen gar nicht entstehen könnten.
Laras private Entscheidungen wurden unsicherer	weil sie nicht wusste, ob sie in zwei Jahren bleiben kann.
Von Lara wurde Identifikation erwartet	obwohl die Institution ihr keine langfristige Sicherheit gab.
Zusätzliche Aufgaben setzte Lara unter Druck	weil Ablehnung ihre Verlängerungschancen gefährden könnte.
Befristete Beschäftigte übernehmen oft mehr	um nicht als unkooperativ wahrgenommen zu werden.
Häufige Vertragswechsel schwächten das Team	weil Wissen verloren ging und Einarbeitung nötig wurde.
Die Vorgesetzte konnte ehrlich sein	aber keine verbindliche Perspektive garantieren.
Lara bewarb sich parallel	weil sie ihre eigene Sicherheit organisieren musste.
Die mögliche Verlängerung kam zu spät	weil Planungssicherheit früher gebraucht worden wäre.
Der Text verbindet Befristungen	mit institutionellen Regeln und verschobenen Risiken.
Flexibilität für Arbeitgeber bedeutet nicht automatisch	faire Bedingungen für Beschäftigte.
Eine faire Arbeitswelt müsste prüfen	wann Befristungen sachlich notwendig sind.

Bringe in die richtige Reihenfolge

Nr.	Satz / Ereignis	Reihenfolge
1.	Lara übernimmt zusätzliche Aufgaben, obwohl ihre Zukunft unklar bleibt.	
2.	Lara unterschreibt nach vielen Bewerbungen einen befristeten Vertrag.	
3.	Die mögliche Verlängerung kommt für Lara zu spät.	
4.	Der Text zeigt Befristungen als institutionelles Problem verschobener Risiken.	
5.	Die Einrichtung begründet Befristungen mit unsicherer Projektfinanzierung.	
6.	Lara merkt, dass der Vertrag auch private Entscheidungen beeinflusst.	
7.	Im Team führen viele Befristungen zu Fluktuation und Wissensverlust.	
8.	Lara spricht mit ihrer Vorgesetzten über ihre Perspektive.	
9.	Lara bewirbt sich parallel auf andere Stellen.	
10.	Sie erhält ein unbefristetes Angebot in einer anderen Einrichtung.	
11.	Lara arbeitet zunächst hoch motiviert an der Forschungsstelle.	
12.	Die fehlende Planungssicherheit verändert ihre Verhandlungsmacht.	



Finde den Fehler im Inhalt

1. Lara erhielt sofort einen unbefristeten Vertrag an der Forschungsstelle.

2. Die Befristung hatte keinen Einfluss auf Laras private Entscheidungen.

3. Die Einrichtung konnte unabhängig von Projektfinanzierung beliebig unbefristete Stellen schaffen.

4. Lara empfand die Flexibilität des Arbeitgebers als vollständige Sicherheit für sich selbst.

5. Lara lehnte zusätzliche Aufgaben problemlos ab.

6. Häufige Befristungen stärkten das Team langfristig.

7. Die Vorgesetzte konnte Lara sofort verbindlich eine Verlängerung zusagen.

8. Der Text stellt Befristungen als rein individuelles Problem dar.



180-220 Wörter

[illegible]

Lösungen

Fragen zum Text

1. Sie war erleichtert, weil sie nach vielen Bewerbungen endlich eine fachlich passende Stelle gefunden hatte.
2. Sie war unsicher, weil der Vertrag auf zwei Jahre befristet war und eine Verlängerung von der Finanzierung abhing.
3. Sie wusste nicht, ob sie umziehen, Weiterbildungen planen oder langfristige Entscheidungen treffen sollte.
4. Die Einrichtung arbeitete mit zeitlich begrenzten Projekten und konnte ohne sichere Finanzierung keine unbefristeten Stellen garantieren.
5. Weil die Flexibilität des Arbeitgebers für sie persönliche Unsicherheit bedeutete.
6. Von ihr wurde volle Identifikation erwartet, während die Institution ihr keine vergleichbare Sicherheit geben konnte.
7. Sie wollte nicht schwierig wirken und hoffte auf eine mögliche Vertragsverlängerung.
8. Sie führten zu Fluktuation, Wissensverlust und ständiger Einarbeitung neuer Personen.
9. Die Vorgesetzte war selbst von Förderentscheidungen und Anschlussfinanzierung abhängig.
10. Sie musste eigene Planungssicherheit schaffen, weil ihr Arbeitgeber keine garantieren konnte.
11. Lara hatte bereits ein unbefristetes Angebot angenommen, bevor ihre bisherige Stelle sicher verlängert werden konnte.
12. Der Text zeigt, dass befristete Verträge Organisationen Flexibilität geben, aber Risiken und Unsicherheit auf Beschäftigte verlagern.

Multiple Choice

1. B) Weil die Stelle projektfinanziert war.
2. A) Sie machte jede Lebensplanung unsicherer.
3. A) Mit flexibler Planung bei unsicherer Finanzierung.
4. A) Weil sie auf eine Verlängerung hoffte und nicht schwierig wirken wollte.
5. A) Wissensverlust durch häufige Wechsel.
6. A) Sie bewarb sich parallel auf andere Stellen.
7. C) Befristungen können sachlich begründet sein, erzeugen aber Unsicherheit.
8. A) Dass Risiken oft auf Beschäftigte verschoben werden.

Zuordnung

1. 1. Lara freute sich über die Stelle — aber der befristete Vertrag begrenzte ihre Planungssicherheit.
2. 2. Die Einrichtung nutzte Befristungen — weil viele Projekte nur zeitlich begrenzt finanziert wurden.

Lösungen

Zuordnung (Fortsetzung)

3. 3. Die Personalabteilung argumentierte — dass ohne Befristungen manche Stellen gar nicht entstehen könnten.
4. 4. Laras private Entscheidungen wurden unsicherer — weil sie nicht wusste, ob sie in zwei Jahren bleiben kann.
5. 5. Von Lara wurde Identifikation erwartet — obwohl die Institution ihr keine langfristige Sicherheit gab.
6. 6. Zusätzliche Aufgaben setzte Lara unter Druck — weil Ablehnung ihre Verlängerungschancen gefährden könnte.
7. 7. Befristete Beschäftigte übernehmen oft mehr — um nicht als unkooperativ wahrgenommen zu werden.
8. 8. Häufige Vertragswechsel schwächten das Team — weil Wissen verloren ging und Einarbeitung nötig wurde.
9. 9. Die Vorgesetzte konnte ehrlich sein — aber keine verbindliche Perspektive garantieren.
10. 10. Lara bewarb sich parallel — weil sie ihre eigene Sicherheit organisieren musste.
11. 11. Die mögliche Verlängerung kam zu spät — weil Planungssicherheit früher gebraucht worden wäre.
12. 12. Der Text verbindet Befristungen — mit institutionellen Regeln und verschobenen Risiken.
13. 13. Eine faire Arbeitswelt müsste prüfen — wann Befristungen sachlich notwendig sind.
14. 14. Flexibilität für Arbeitgeber bedeutet nicht automatisch — faire Bedingungen für Beschäftigte.

Reihenfolge

1. 1. Lara unterschreibt nach vielen Bewerbungen einen befristeten Vertrag.
2. 2. Lara arbeitet zunächst hoch motiviert an der Forschungsstelle.
3. 3. Lara merkt, dass der Vertrag auch private Entscheidungen beeinflusst.
4. 4. Die Einrichtung begründet Befristungen mit unsicherer Projektfinanzierung.
5. 5. Die fehlende Planungssicherheit verändert ihre Verhandlungsmacht.
6. 6. Lara übernimmt zusätzliche Aufgaben, obwohl ihre Zukunft unklar bleibt.
7. 7. Im Team führen viele Befristungen zu Fluktuation und Wissensverlust.
8. 8. Lara spricht mit ihrer Vorgesetzten über ihre Perspektive.
9. 9. Lara bewirbt sich parallel auf andere Stellen.
10. 10. Sie erhält ein unbefristetes Angebot in einer anderen Einrichtung.
11. 11. Die mögliche Verlängerung kommt für Lara zu spät.
12. 12. Der Text zeigt Befristungen als institutionelles Problem verschobener Risiken.

Lösungen

Fehler finden

1. Lara erhielt zunächst einen auf zwei Jahre befristeten Vertrag.
2. Die Befristung beeinflusste Fragen wie Umzug, Weiterbildung und langfristige Planung.
3. Die Einrichtung war von zeitlich begrenzten Projektmitteln abhängig.
4. Sie empfand sie als persönliche Unsicherheit.
5. Sie übernahm zusätzliche Aufgaben, weil sie nicht schwierig wirken wollte.
6. Häufige Wechsel führten zu Wissensverlust und neuer Einarbeitung.
7. Die Vorgesetzte konnte wegen unsicherer Finanzierung keine feste Zusage machen.
8. Der Text zeigt Befristungen als institutionelles Problem des Arbeitsmarktes.