Revolution bei sachgrundlosen Befristungen:

Neue Möglichkeiten, neue Flexibilität –

und auch neue Risiken

Live-Schaltung

mit Günter Stein, Arbeitsrechts-Insider

PERSONALWISSEN



„In der Politik geht es nicht darum, recht zu haben, sondern recht zu behalten.“

Konrad Adenauer

PERSONALWISSEN

Herzlich willkommen!

PERSONALWISSEN

Gestern, 18.11.2026 …

- Gestern hat das Bundeskabinett die geplanten Regeln zur „sachgrundlosen Befristung“ gebilligt.

- Für Ihre Personalplanung eröffnen sich damit interessante neue Spielräume:

Gestern, 18.11.2026 …

- **Höchstdauer neu: 48 Monate.** Bislang: 24 Monate.
- **Verlängerungsmöglichkeit neu: 6mal,** alt: 3mal
- **Vorbeschäftigung neu: 1mal erlaubt,** alt: nur unter strengsten Voraussetzungen möglich

PLUS:

1 weitere wichtige Änderung, zu der ich etwas später komme. Doch der Reihe nach:

Vier statt 2 Jahre – was bedeutet das für Ihre Personalplanung?

- Bisher ist die sachgrundlose Befristung nach § 14 Abs.2 Teilzeit- und Befristungsgesetz, kurz TzBfG, grundsätzlich auf zwei Jahre begrenzt.

- Danach befristeter Vertrag nur noch mit Sachgrund möglich.

- Das ändert sich. Aber - **Frist für Neuerung** beachten:

Vier statt 2 Jahre – was bedeutet das für Ihre Personalplanung?

- Neuregelung gilt **nur neue Verträge** die **„ab Inkrafttreten“** geschlossen werden.
- Bislang hieß es 1.1.2027. Das wird voraussichtlich nicht gehalten.
- Für Ihre Personalplanung ist aber der **Tag des Inkrafttretens** entscheidend: Erst ab diesem Zeitpunkt neu begründete Arbeitsverhältnisse dürfen von den erweiterten Befristungsmöglichkeiten profitieren. Ich …

Vier statt 2 Jahre – was bedeutet das für Ihre Personalplanung?

- … informiere Sie sofort.

Auch **Fristend**e beachten:

- Neuregelung läuft zum 31.12.2030 automatisch aus. Gilt aber nur für neue Verträge:

Beispiel:

Vier statt 2 Jahre – was bedeutet das für Ihre Personalplanung?

Beispiel:

- Sie stellen jemanden im **Frühjahr 2027** ein.
- Sie können den Vertrag ohne Sachgrund direkt bis ins **Frühjahr 2031** befristen.
- Mit Ablauf des vereinbarten Datums endet das Arbeitsverhältnis grundsätzlich automatisch.

Tipp:

Vier statt 2 Jahre – was bedeutet das für Ihre Personalplanung?

- Längere Befristungsmöglichkeiten vor allem dort nutzen, wo Sie einen **längerfristigen Personalbedarf** haben, die **wirtschaftliche Entwicklung** aber schwer abschätzen können.
- Denken Sie beispielsweise an **neue Geschäftsbereiche, veränderte Marktbedingungen** oder den **Aufbau neuer Teams.**

Weiterhin gilt:

Vier statt 2 Jahre – was bedeutet das für Ihre Personalplanung?

- **Probezeit möglich** – muss bei befristeten Arbeitsverhältnissen aber im Arbeitsvertrag geregelt sein (§ 15 Abs. 3 TzBfG).

- **Dauer muss angemessen sein:** Entscheidend sind Befristungsdauer und Art der Tätigkeit. Eine starre 25-Prozent-Grenze gibt es nicht (BAG, Urteil vom 30.10.2025, Az. 2 AZR 160/24).

Heißt konkret:

Vier statt 2 Jahre – was bedeutet das für Ihre Personalplanung?

- Bei **einjähriger Befristung sind sogar vier Monate Probezeit zulässig**, wenn die Einarbeitung dies rechtfertigt, sonst eher 25 % -Regel.

- Bei **vierjähriger Befristung** sind **sechs Monate Probezeit** kein Problem.

Und jetzt zu den Verlängerungen …

6 statt 3 Verlängerungen - ganz konkret

- Bislang dreimal möglich (2-Jahres-Zeitraum darf nicht überschritten werden).

- Ab Neuregelung 6mal (4-Jahres-Zeitraum darf nicht überschritten werden).

- Sie haben also sieben aufeinanderfolgende Vertragsabschnitte: den ursprünglichen Vertrag und sechs Verlängerungen. Das …

6 statt 3 Verlängerungen - ganz konkret

- … ermöglicht es Ihnen, regelmäßig über die weitere Beschäftigung zu entscheiden.

Doch, Achtung:

Eine entscheidende Regel bleibt bestehen!!!

6 statt 3 Verlängerungen - ganz konkret

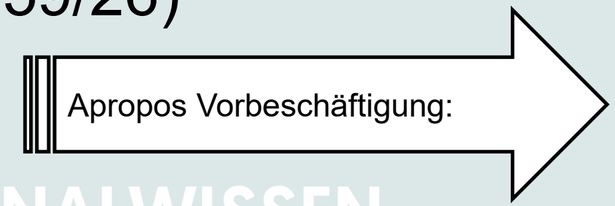
Die Verlängerung muss vereinbart sein, bevor die bisherige Befristung abläuft.

- Endet der Vertrag beispielsweise am 30. Juni, müssen Arbeitgeber und Arbeitnehmer spätestens bis zu diesem Zeitpunkt eine wirksame Verlängerung vereinbaren.
- Eine erst am 1. Juli geschlossene Vereinbarung ist keine rechtzeitige Verlängerung des alten Vertrags.

UND:

6 statt 3 Verlängerungen - ganz konkret

- Bei einer sachgrundlosen Verlängerung dürfen Sie **grundsätzlich nur das Vertragsende** verändern.
- Wenn Sie gleichzeitig neue Arbeitsbedingungen vereinbaren, wird daraus ein neuer befristeter Arbeitsvertrag – bei Vorbeschäftigungsverbot **dann unbefristet** (BAG, Urteil vom 18.1.2006, Az. 7 AZR 178/05).
- **Ausnahme**: administrative Zuweisung anderer Arbeitsort per Zusatzvereinbarung, ohne sonstige Veränderungen (LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 02.09.2026, Az. 6 SLa 59/26)



Ehemalige Mitarbeiter erneut einstellen – besonders interessant

Bislang: Keine Vorbeschäftigung oder sehr lange zurückliegend **und** dann auch völlig anders geartet.

- 15 Jahre reichen nicht (BAG, Urteil vom 17.04.2019, Az. 7 AZR 323/17).
- 22 Jahre schon (BAG, Urteil vom 21.8.2019, Az. 7 AZR 452/17)

Die Reform schafft jetzt eine ausdrückliche gesetzliche Öffnung:

Ehemalige Mitarbeiter erneut einstellen – besonders interessant

Früherer Mitarbeiter/frühere Mitarbeiterin früheren Mitarbeiter dürfen Sie

- erneut sachgrundlos befristet einstellen,
- wenn er /sie bereits zuvor bei Ihnen beschäftigt war.
- Das gilt sowohl bei einer früheren befristeten als auch bei einer früheren unbefristeten Beschäftigung.
- Aber: ggfs. Tarifvertrag beachten!

Tipp:

Ehemalige Mitarbeiter erneut einstellen – besonders interessant

- Prüfen Sie frühere Bewerber und ehemalige Beschäftigte gezielt darauf, ob eine Rückkehr für Ihren Betrieb interessant ist.
- Gerade bei früheren Mitarbeitern, deren Fähigkeiten und Arbeitsweise Sie bereits kennen, bietet die neue Regelung interessante Möglichkeiten.

Und noch eine Erleichterung:

Die nächste Erleichterung – Befristungen per E-Mail

Bisher schreibt § 14 Absatz 4 TzBfG für die Befristungsabrede Schriftform vor =

- Befristung vor Beginn der Beschäftigung muss von beiden Vertragsparteien eigenhändig unterschrieben sein. Ebenso bei Verlängerungen.
- Gewöhnliche E-Mail genügt bisher nicht.

NEU:

Die nächste Erleichterung – Befristungen per E-Mail

- Schriftform wird durch Textform nach § 126b BGB ersetzt.
- Vereinbarung per E-Mail kein Problem.

Achtung:

Auch die neue Textform nach § 126b BGB verlangt eine wirksame Befristungsvereinbarung (bei der die erforderlichen Erklärungen auf einem dauerhaften Datenträger festgehalten sind).

Heißt:

Die nächste Erleichterung – Befristungen per E-Mail

- Eindeutiges Vertragsangebot (z.B.) per E-Mail und dessen rechtzeitige Annahme – ebenfalls per E-Mail oder in anderer Textform.

- *Eine bloße Information an den Arbeitnehmer über das gewünschte Vertragsende ersetzt seine Zustimmung nicht*.

Und besonders wichtig:

Die nächste Erleichterung – Befristungen per E-Mail

Bloße Arbeitsaufnahme ersetzt die erforderliche Annahmeerklärung in Textform nicht.

Deshalb:

Die nächste Erleichterung – Befristungen per E-Mail

- Richten Sie einen **festen digitalen Vertragsprozess** ein.
- Versenden Sie das **vollständige Vertragsangebot** mit dem **eindeutig bezeichneten Vertragsende**.
- Verlangen Sie …

Die nächste Erleichterung – Befristungen per E-Mail

- … grundsätzlich eine **ausdrückliche Annahme zumindest per E-Mail vor Arbeitsbeginn.**

- **Archivieren Sie beide Erklärungen** einschließlich der jeweiligen Zeitpunkte nachvollziehbar in Ihrer (digitalen) Personalakte.

UND:

Nachweisgesetz im Blick:

- Neue Textform bei Befristungen entbindet Sie nicht von den Pflichten nach dem **Nachweisgesetz (§ 2 NachwG)!**

Sie dürfen die wesentlichen Arbeitsbedingungen grundsätzlich ebenfalls per E-Mail oder als PDF übermitteln. Aber nur, wenn:

- das Dokument für den Arbeitnehmer zugänglich, speicherbar und ausdruckbar ist,
- Sie ihn bei der Übermittlung auffordern, den Empfang zu bestätigen. UND:

Nachweisgesetz im Blick:

- Enthält der elektronisch übermittelte Arbeitsvertrag sämtliche Pflichtangaben, brauchen Sie grundsätzlich keinen zusätzlichen Nachweis (§ 2 Abs. 5 NachwG).

Aber Fristen im Blick:

Nachweisgesetz im Blick:

- Enthält der elektronisch übermittelte Arbeitsvertrag sämtliche Pflichtangaben, brauchen Sie grundsätzlich keinen zusätzlichen Nachweis (§ 2 Abs. 5 NachwG).

Aber Fristen im Blick:

Nachweisgesetz im Blick:

- **Spätestens am ersten Arbeitstag:** Namen und Anschriften der Vertragsparteien, Arbeitsentgelt und Arbeitszeit.
- **Spätestens am 7. Kalendertag nach vereinbartem Beginn:** Unter anderem Vertragsbeginn, Befristungsende, Arbeitsort, Tätigkeit und vereinbarte Probezeit.
- **Spätestens nach einem Monat:** Die übrigen Angaben, beispielsweise Urlaub, Kündigungsverfahren und Hinweise auf geltende Tarifverträge.



Ganz neu:

MUSTERARBEITSVERTRAG

Sachgrundlose Befristung nach § 14 Abs. 2 in Verbindung mit § 24 TzBfG nach neuem Recht

Zwischen **[Name/Firma des Arbeitgebers]** [Anschrift] vertreten durch [Name und Funktion] – nachfolgend Arbeitgeber – und **[Vorname und Nachname des Arbeitnehmers]** [Anschrift] – nachfolgend Arbeitnehmer – wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

§ 1 Beginn und Befristung des Arbeitsverhältnisses
(1) Der Arbeitnehmer wird mit Wirkung vom **[Datum]** eingestellt.

(2) Das Arbeitsverhältnis wird ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes gemäß § 14 Abs. 2 in Verbindung mit § 24 TzBfG in der bei Vertragsschluss geltenden Fassung kalendermäßig befristet.

(3) Das Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf des **[Datum]**, ohne dass es einer Kündigung bedarf.

(4) Die vereinbarte Gesamtdauer der sachgrundlosen Befristung beträgt **[Anzahl] Monate**. Sie überschreitet die gesetzlich zulässige Höchstdauer von 48 Monaten nicht.

(5) Eine Verlängerung der Befristung bedarf einer rechtzeitig vor Ablauf des bestehenden

PLUS:



PERSONALWISSEN

UNBEDINGT:

NOCH eine Änderung:

Sonderregel in **§ 16 Satz 2 TzBfG** entfällt.

Regel erlaubt eine **ordentliche Kündigung bereits vor dem vereinbarten Vertragsende**, wenn Befristung ausschließlich wegen eines Schriftformfehlers unwirksam ist.

Dieses Sicherheitsnetz ist weg! Aber:

NOCH eine Änderung:

Haben Sie die ordentliche Kündbarkeit im Arbeitsvertrag ausdrücklich vereinbart, bleibt diese Regelung bestehen.

Und – last not least:

NOCH eine Änderung:

Neuer § 24 TzBfG kommt.

Damit sind zwei Fragen zu unterscheiden.

- Erstens: Wann beginnt das neue Arbeitsverhältnis?
- Zweitens: Wann endet die vereinbarte Befristung?

Denn:

NOCH eine Änderung:

- Das Jahr 2030 bezeichnet den **letzten Zeitpunkt** für eine Einstellung nach der Sonderregelung.
- Es ist **nicht automatisch das späteste mögliche Ende** jedes befristeten Arbeitsverhältnisses.

Beispiel:

NOCH eine Änderung:

- Sie stellen am 1. Dezember 2030 einen Mitarbeiter ein.
- Dann kann der Vertrag nach der geplanten Regelung grundsätzlich **bis zum 30. November 2034** laufen.

ABER:

NOCH eine Änderung:

Neuer § 24 TzBfG endet zum 1.1.2031

Damit stellt sich eine wichtige Frage:

- Dürfen Sie einen 2029 oder 2030 geschlossenen befristeten Arbeitsvertrag auch nach dem 31. Dezember 2030 noch unter Nutzung der erweiterten Regeln **verlängern?**

NOCH eine Änderung:

Gesetz schweigt!

- Für die Zulässigkeit spricht, dass die Sonderregelung an den Beginn des Arbeitsverhältnisses anknüpft.

- Dagegen spricht, dass die gesetzliche Grundlage für die zusätzlichen Verlängerungen ab dem 1. Januar 2031 aufgehoben werden soll.

Deshalb:

NOCH eine Änderung:

- Wenn Sie Ende 2030 einen längerfristigen Personalbedarf haben, **vereinbaren Sie die gewünschte Laufzeit nach Möglichkeit bereits im Ausgangsvertrag.**
- Damit vermeiden Sie den Streit darüber, ob spätere Verlängerungen nach dem Wegfall der Sonderregelung noch zulässig sind.
- Verlassen …

NOCH eine Änderung:

- … Sie sich bei Ihrer Planung also nicht darauf, dass Sie nach dem Jahr 2030 noch sämtliche zusätzlichen Verlängerungsmöglichkeiten ausschöpfen dürfen.



Unbedingt nutzen:

MUSTERARBEITSVERTRAG

Sachgrundlose Befristung nach § 14 Abs. 2 in Verbindung mit § 24 TzBfG nach neuem Recht

Zwischen **[Name/Firma des Arbeitgebers]** [Anschrift] vertreten durch [Name und Funktion] – nachfolgend Arbeitgeber – und **[Vorname und Nachname des Arbeitnehmers]** [Anschrift] – nachfolgend Arbeitnehmer – wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:

§ 1 Beginn und Befristung des Arbeitsverhältnisses
(1) Der Arbeitnehmer wird mit Wirkung vom **[Datum]** eingestellt.

(2) Das Arbeitsverhältnis wird ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes gemäß § 14 Abs. 2 in Verbindung mit § 24 TzBfG in der bei Vertragsschluss geltenden Fassung kalendermäßig befristet.

(3) Das Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf des **[Datum]**, ohne dass es einer Kündigung bedarf.

(4) Die vereinbarte Gesamtdauer der sachgrundlosen Befristung beträgt **[Anzahl] Monate**. Sie überschreitet die gesetzlich zulässige Höchstdauer von 48 Monaten nicht.

(5) Eine Verlängerung der Befristung bedarf einer rechtzeitig vor Ablauf des bestehenden

PLUS:



PERSONALWISSEN

UNBEDINGT:

Herzlichen Dank und bis zum nächsten Mal!

PERSONALWISSEN