Hans Böckler Stiftung
Mitbestimmung · Forschung · Stipendien

HBS KOMMENTAR

Nr. 006 · November 2026 · Hans-Böckler-Stiftung

AUSWEITUNG DER SACHGRUNDLOSEN BEFRISTUNG: GRAVIERENDE FOLGEN FÜR BESCHÄFTIGTE

Amélie Sutterer-Kipping, Laurens Brandt und Sebastian Majidi

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat einen Referentenentwurf mit tiefgreifenden Auswirkungen auf dem Gebiet des Arbeitsrechts vorgelegt (sog. Arbeitsrechtspaket). Darin wird die Möglichkeit der sachgrundlosen Befristung für bis zum 31. Dezember 2030 abgeschlossene Arbeitsverträge massiv ausgeweitet. Befristungen sollen ohne jeden Grund für die Dauer von bis zu vier Jahren möglich werden (derzeit zwei Jahre). Innerhalb dieser Gesamtdauer soll eine sechsmalige Verlängerung zulässig sein – ebenfalls eine Verdoppelung gegenüber dem aktuellen Stand. Das so genannte Anschlussverbot für die sachgrundlose Befristung aus § 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG soll einmalig keine Anwendung finden. Das heißt: Wer einmal befristet war, soll später beim selben Arbeitgeber erneut ohne jeden Sachgrund befristet eingestellt werden können. Dadurch wären sachgrundlose Befristungen von bis zu acht Jahren rechtlich zulässig. In Kombination mit anderen Flexibilisierungsinstrumenten, wie Leiharbeit und Sachgrundbefristung, drohen endlose Kettenbefristungen, die in eine dauerhaft prekäre Beschäftigung münden. Begründet wird dies mit „der derzeit schwierigen Lage“ (S. 11 des Ref-E). Die Ausweitungen sollen es den Unternehmen leichter machen, Arbeitnehmende einzustellen.

Der Blick auf die innerbetrieblichen Übernahmen aus befristeter Beschäftigung zeigt jedoch, dass die Befristung weniger eine Brücken- als vielmehr eine Drehtürfunktion einnimmt. De facto werden mehr als die Hälfte der befristeten Arbeitsverhältnisse entweder befristet fortgesetzt oder gar nicht. Seit 2023 hat die Zahl befristeter Arbeitsverträge zugenommen, von 2,4 Millionen auf 2,6 Millionen 2024. Gleichzeitig ist aber der Anteil der Entfristungen von 50 % auf 43 % zurückgegangen und hat sich der Anteil der Verlängerungen von 29 % auf 34 %

und der Anteil der Personalabgänge von 21 auf 23 % erhöht (Hohendanner/Latner 2025: 2).

Darüber hinaus soll das Schriftformerfordernis bei Befristungen abgeschafft und durch die bloße Textform ersetzt werden. Dies würde es ermöglichen, einen Arbeitsvertrag per E-Mail, WhatsApp oder ein betriebliches Kommunikationssystem zu befristen.

Die geplanten Änderungen dürften zu einer erheblichen Ausweitung von Befristungen führen. Dies hätte für Arbeitnehmende gravierende Folgen: Befristungen machen die Lebensplanung prekär. Befristete Beschäftigte setzen ihre Arbeitsrechte seltener durch als Unbefristete. Sie sind in ihrem gewerkschaftlichen Engagement gehemmt und kandidieren seltener für den Betriebsrat. Im Ergebnis stehen ihre Rechte oft nur auf dem Papier.

Bestimmte Gruppen sind zudem besonders betroffen. Etwa Frauen, von denen Arbeitgebende annehmen, dass sie schwanger sein oder werden könnten.

Da Berufseinsteigende am stärksten von Befristungen betroffen sind, würde die Reform insbesondere Jüngere betreffen und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie die Möglichkeiten zur Familiengründung beschneiden. Es bestehen Zweifel an der Verfassungsmäßigkeit des Vorhabens.

Aktuelle Rechtslage: Unbefristete Arbeitsverhältnisse als normativer Regelfall

Arbeitsrechtlich ist das unbefristete Arbeitsverhältnis als der Regelfall anzusehen. So heißt es in der Präambel und in Erwägungsgrund 6 der EU-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverhältnisse, dass „unbefristete Verträge die übliche Form des Beschäftigungsverhältnisses“ darstellen. Diese Vereinbarung wurde durch die Richtlinie 1999/70/EG verbindliches EU-Recht.

Deutschland setzt diese Richtlinie durch eine Kombination verschiedener Maßnahmen um: Sachgrunderfordernis bzw. bei fehlendem Sachgrund Höchstdauer und begrenzte Verlängerungszahl mit Anschlussverbot.

Sachgrundlose Befristung

Ohne Sachgrund befristete Arbeitsverträge sind nach geltendem Recht im Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) auf zwei Jahre beschränkt. Innerhalb dieser Zeit darf der Vertrag maximal dreimal verlängert werden (§ 14 Abs. 2 TzBfG). Eine sachgrundlose Befristung ist nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber oder derselben Arbeitgeberin bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat (Anschlussverbot). Wollen Arbeitgebende trotz einer Vorbeschäftigung im Anschluss an die sachgrundlose Befristung das Arbeitsverhältnis erneut befristen, brauchen sie einen Befristungsgrund. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hatte eine erneute sachgrundlose Befristung nach einer Karenzfrist von drei Jahren für zulässig gehalten (BAG 6.4.2011 – 7 AZR 716/09). Dies hat das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) als unzulässige Rechtsfortbildung verworfen (BVerfG 6.6.2018 – 1 BvL 7/14 und 1 BvR 1375/14).

Nach dem BVerfG schützt die gesetzliche Beschränkung befristeter Beschäftigungsformen vor Kettenbefristungen und die **Sicherung der unbefristeten Dauerbeschäftigung als Regelfall** verfassungsrechtliche Positionen. Zum einen trifft den Staat aus Art. 12 Abs. 1 GG die Pflicht, die strukturell unterlegenen Arbeitnehmenden zu schützen, zum anderen dienen die Einschränkungen der Befristung dem Sozialstaatsprinzip aus Art. 20 Abs.1 und 28 Abs. 1 GG.

Entsprechend lässt das BVerfG **nur** einen eng begrenzten Raum für Ausnahmen zu, die eine erneute sachgrundlose Befristung mit dem- oder derselben Arbeitgebenden erlauben (BVerfG 6.6.2018 – 1 BvL 7/14 und 1 BvR 1375/14, Rn. 63). Sie sind ausschließlich zulässig, wenn eine Vorbeschäftigung sehr lange zurückliegt (eine Karenzzeit von acht Jahren reicht laut Rechtsprechung nicht aus, BAG 23.1.2019 – 7 AZR 733/16), ganz anders geartet war oder von sehr kurzer Dauer gewesen ist.

Im Übrigen ist bereits nach derzeitiger Rechtslage ein nahtloser Wechsel von einer sachgrundlosen Befristung in ein Leiharbeitsverhältnis (und umgekehrt) rechtlich zulässig und gilt nicht als unzulässige Kettenbefristung (BAG 5.4.2023 – 7 AZR 224/22).

Schriftform

Um den Beschäftigten die gravierende Folge zu verdeutlichen, dass das befristete Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Befristungsdauer ohne weiteres Zutun der Arbeitgebenden endet, ist für jede Befristungsabrede bisher die Schriftform vorgeschrieben (§ 14 Abs. 4 TzBfG). Die Schriftform erfordert eine eigenhändige Unterschrift oder eine qualifizierte elektronische Signatur (§§ 126, 126a BGB).

Im europäischen Vergleich ist Deutschland mit der **Schriftform keine Ausnahme**: Auch Frankreich, Italien, Portugal und Belgien verlangen für die Befristung ein Schriftstück und die Unterschrift beider Seiten (Art. L. 1242-12, 1245-1 Code du travail; Art. 19 D.lgs. 15 giugno 2015, n. 81; Art. 141, 147 Código do Trabalho; Art. 9 Loi relative aux contrats de travail du 3 juillet 1978; siehe auch Übersicht bei Waas/Heerma van Voss 2019). Wird das Schriftformgebot verletzt, gilt das Arbeitsverhältnis als unbefristet begründet (§ 16 S. 1 TzBfG).

Was möchte die Bundesregierung mit ihrem Referentenentwurf ändern?

Die Bundesregierung möchte die Möglichkeiten zur sachgrundlosen Befristung stark erweitern. Geplant ist eine Regelung, wonach bis zum 31. Dezember 2030 eine sachgrundlose Befristung von bis zu vier Jahren und mit bis zu sechs Verlängerungen möglich sein soll. Zudem soll die sachgrundlose Befristung in dieser Zeit einmalig auch dann zulässig sein, wenn mit demselben Arbeitgeber oder derselben Arbeitgeberin bereits zuvor ein Arbeitsverhältnis bestanden hat (§ 24 Ref-E).

Wer derzeit in einem ohne Sachgrund auf zwei Jahre befristeten Arbeitsverhältnis steht, mit dem könnte erneut eine sachgrundlose Befristung auf vier Jahre, insgesamt also sechs Jahre geschlossen werden. Sollte die Regelung am 1. Januar 2027 bereits in Kraft treten, könnte sogar ein auf vier Jahre befristetes Arbeitsverhältnis am 31. Dezember 2030 um weitere vier Jahre sachgrundlos befristet werden, was insgesamt acht Jahre ergibt. Das aktuelle Anschlussverbot gemäß § 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG zum Schutz vor Kettenbefristungen würde nach § 24 Ref-E nicht greifen.

Nach der geplanten Neuregelung wären sachgrundlose Befristungen bei

demselben oder derselben Arbeitgebenden von bis zu acht Jahren möglich.

Im Anschluss wäre weiterhin ein Wechsel von der sachgrundlosen Befristung in eine Sachgrundbefristung oder in Leiharbeit möglich. Mit einem Verleiher könnte auch bei Geltung des Anschlussverbots ein sachgrundlos befristeter Arbeitsvertrag geschlossen werden, weil es sich um einen anderen Arbeitgebenden handelt. Das Anschlussverbot gilt auch nach derzeitiger Rechtslage nur für den- bzw. dieselbe Vertragsarbeitgebende (BAG 19.3.2014 – 7 AZR 527/12). So ist die Befristung des Erstvertrags beim Verleiher grundsätzlich zulässig, wenn dieser Arbeitnehmende einstellt, um sie an vormalige Arbeitgebende zu verleihen, und Arbeitnehmende auf demselben Arbeitsplatz weiterarbeiten (BAG 18.10.2006 – 7 AZR 145/06). Damit wären **schier endlose Kettenbefristungen** in Kombination mit Leiharbeit oder mit Sachgrund möglich.

Zwar ist die Regelung in § 24 Ref-E mit **„Übergangsregelung“** betitelt und soll zunächst nur bis Ende 2030 gelten, gleichwohl ist eine **spätere Verlängerung nicht ausgeschlossen**. Auch die 1985 durch das Beschäftigungsförderungsgesetz (BeschFG 1985) eingeführte sachgrundlose Befristung sollte als arbeitsmarktpolitisches Experiment zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit zunächst nur bis zum 1. Januar 1990 gelten, wurde jedoch später entfristet und damit zur Dauerregelung.

Zudem soll zukünftig die Textform für die wirksame Vereinbarung einer Befristung genügen. Um eine Befristung abzuschließen, soll somit beispielsweise eine E-Mail ohne besondere Signatur oder ein WhatsApp-Chat genügen (§ 14 Abs. 4 Ref-E).

Welche Auswirkungen hätte die Reform für Beschäftigte?

Die Ausweitung der sachgrundlosen Befristung hat gravierende Folgen für Arbeitnehmende.

Weitere Umgehung des Kündigungsschutzes

Das geplante Vorhaben der Bundesregierung ermöglicht, den Kündigungsschutz zu umgehen.

Die Befristung nach § 14 Abs. 1 TzBfG trägt dem von Verfassung wegen geforderten Mindestmaß an Bestandsschutz wenigstens durch das Erfordernis eines Sachgrundes Rechnung, da das Arbeitsverhältnis nicht grundlos endet, sondern durch ein konkretes, zeitlich begrenztes Interesse an der Arbeitsleistung oder an der Person des Arbeitnehmenden gerechtfertigt ist (etwa bei einer Krankheitsvertretung). Nach dem Referentenentwurf ist der Abschluss befristeter Arbeitsverträge bei dem- oder derselben Arbeitgebenden dagegen bis zu einer Dauer von acht Jahren auch ohne Sachgrund möglich. Das Arbeitsverhältnis endet dann, ohne dass hierfür eine Mitwirkung der oder des Arbeitgebenden erforderlich wäre, die den Kontroll- und Schutzmechanismen des Kündigungsschutzrechts unterliegt. **Arbeitgebende sind frei** in ihrer Entscheidung, **ob sie mit Arbeitnehmenden einen Anschlussvertrag schließen** möchten oder nicht, und zwar auch dann, wenn sich später herausstellt, dass der Arbeitsplatz entgegen einer früheren Annahme doch dauerhaft gebraucht wird.

Zudem bewirkt die Befristung von Arbeitsverhältnissen auch eine **Umgehung des besonderen Kündigungsschutzrechts**. So können etwa Schwerbehinderte, Schwangere oder bisherige Jugend- und Auszubildendenvertreter nur befristet eingestellt werden (vertiefend

Deinert/Maksimek/Sutterer-Kipping 2020: 177 ff.). Ihr Arbeitsvertrag endet dann automatisch mit Fristablauf.

Erschwerte Rechtewahrnehmung

Die Unsicherheit über die berufliche Zukunft kann Beschäftigte einschüchtern und davon **abhalten, ihre Rechte in Anspruch zu nehmen**. Hierzu gehören z.B. ihr Anspruch auf Abgeltung von Überstunden oder das Recht, sich bei Krankheit krank zu melden und Entgeltfortzahlung zu verlangen.

Erst recht werden befristet Beschäftigte **zögern, sich gewerkschaftlich zu engagieren, Betriebsräte zu gründen** oder zu streiken. Zwar ist es verboten, Arbeitnehmende zu maßregeln, weil diese ihre Rechte in Anspruch nehmen (§ 612a BGB). Allerdings sind die Hürden für den Nachweis sehr hoch: Die Betroffenen müssen beweisen, dass ihre Inanspruchnahme eines Rechts der tragende Beweggrund für die Arbeitgebende war, den Vertrag nicht zu verlängern. Weil es sich um eine subjektive Tatsache handelt, kann dieser Beweis nur durch Indizien geführt werden. Der Nachweis ist vor Gericht schwer zu führen, ein Erfolg unsicher. Im Ergebnis müssen Befristete genau abwägen, ob sie ihre Rechte einfordern (Huke 2026: 96).

> Aus Sorge vor einer Nichtverlängerung des Arbeitsverhältnisses nehmen Befristete ihre Rechte oft nicht in Anspruch. Das schwächt auch Betriebsräte und Gewerkschaften.

Negative Folgen für Betriebsräte

Auch Arbeitnehmende, die sich als Betriebsräte für ihre Kollegen und Kolleginnen einsetzen, sind von der geplanten Neuregelung betroffen. Trotz Sonderkündigungsschutz nach § 15 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) endet ihr Arbeitsverhältnis mit Ablauf der Frist automatisch (§ 15 Abs. 1 TzBfG).

Die Sorge, dass das Arbeitsverhältnis bei einem Engagement im Betriebsrat nicht verlängert wird, schreckt befristete Beschäftigte ab. Entsprechend sind sie **in Betriebsräten stark unterrepräsentiert** (Behrens 2021: 289; Emmler/Brehmer 2019: 55 ff. Baumann/Brehmer 2016: 208). Wird das Arbeitsverhältnis nicht verlängert, weil befristet Beschäftigte sich im Betriebsrat engagieren, liegt darin zwar eine verbotene Benachteiligung wegen der Betriebsratstätigkeit gemäß § 78 S. 2 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG). Den Beweis müssen allerdings Befristete führen, was ihnen regelmäßig nicht gelingen wird (siehe etwa BAG 18.6.2025 – 7 AZR 50/24, Rn. 33 f.). Dies hat zur Konsequenz, dass sich Befristete aus Angst vor einer Nichtverlängerung ihres Vertrags oft nicht zur Wahl als Betriebsrat aufstellen lassen.

Das drohende Befristungsende kann befristete **Betriebsratsmitglieder** zudem daran **hindern, ihr Mandat frei auszuüben**. Denn die Wahrnehmung übertragener Rechte setzt eine ausreichende Arbeitsplatzsicherheit voraus. Nicht ohne Grund ist die ordentliche Kündigung von Betriebsräten unzulässig und unterliegt ihre außerordentliche Kündigung erhöhten Anforderungen (§ 15 KSchG).

Kurzum: Durch eine Ausweitung der sachgrundlosen Befristung drohen die Mitbestimmungsrechte aus dem Betriebsverfassungsgesetz ins Leere zu laufen. Dadurch wird auch die innerbetriebliche Demokratie geschwächt.

Negative Folgen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Gleiches gilt für den Kündigungsschutz während der Schwangerschaft, nach der Geburt des Kindes (§ 17 Mutterschutzgesetz) und während der Elternzeit (§ 18

Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz). Ein befristetes Arbeitsverhältnis endet auch in diesen Fällen. **Arbeitgebende** sind **nicht verpflichtet**, das Arbeitsverhältnis **wegen der Schwangerschaft zu verlängern**.

Entsprechend könnten Arbeitgebende Frauen, bei denen sie eine Schwangerschaft erwarten, bei Einstellung beispielsweise auf sechs Monate sachgrundlos befristen und das Arbeitsverhältnis immer wieder befristet verlängern. Wird die Arbeitnehmerin schwanger oder erkrankt sie, könnten Arbeitgebende auf eine weitere Verlängerung verzichten und das Arbeitsverhältnis auslaufen lassen. Durch die Ausweitung der sachgrundlosen Befristung besteht die Gefahr, dass ein Kinderwunsch immer weiter aufgeschoben wird oder gar unerfüllt bleibt. Ebenso ist zu befürchten, dass befristet Beschäftigte aus Angst um ihren Arbeitsplatz möglicherweise darauf verzichten, Elternzeit in Anspruch zu nehmen.

Die Unbeständigkeit des Arbeitsverhältnisses durch den fehlenden Befristungsschutz schwebt wie ein Damoklesschwert über der Lebens- und Familienplanung. Das Institut für Wirtschaftsforschung hat in einer Untersuchung die weitreichenden Folgen vor allem für jüngere Berufseinsteigerinnen aufgezeigt. Junge Frauen in einem befristeten Arbeitsverhältnis zu Beginn ihres Berufslebens sind über viele Jahre von einer erhöhten ökonomischen Unsicherheit betroffen. Ihr Risiko, auch im Anschluss an eine Ersteinstellung nur befristet beschäftigt zu sein, liegt deutlich über demjenigen von Frauen, deren Ersteinstellung unbefristet ist. Erstere verschieben die Geburt ihres ersten Kindes und bekommen durchschnittlich weniger Kinder als vergleichbare Frauen, die ihr Berufsleben in stabilen unbefristeten Arbeitsverhältnissen beginnen (Auer/Danzer/Fichtl 2015: 35).

Negative Folgen vor allem für Jüngere

Im Jahr 2023 waren knapp 38 % aller Neueinstellungen in Deutschland befristet (Seils/Emmler 2024: 3). In der Altersgruppe der Unter-25-Jährigen erfolgte sogar fast jede zweite Neueinstellung befristet (Seils/Emmler 2024: 5). Eine Ausweitung der sachgrundlosen Befristung träfe vor allem diese Altersgruppe. Für sie würde es noch schwieriger werden, Lebensentscheidungen verlässlich zu planen, mit negativen Folgen für die Familiengründung, Geburtenrate und die eigene Wohnsituation.

Die Unbeständigkeit des Arbeitsverhältnisses durch den fehlenden Kündigungsschutz schwebt wie ein Damoklesschwert über der Lebens- und Familienplanung der Befristeten.

Verlängerung der gesetzlichen Probezeit

Obwohl der Gesetzgeber mit dem befristeten Probearbeitsvertrag und dem unbefristeten Arbeitsvertrag mit vereinbarter Probezeit bereits zwei Instrumente zur Erprobung von Neueingestellten vorsieht, nutzen Arbeitgebende in der Einstellungspraxis befristete Verträge häufig für eine verlängerte Probezeit. Für die Beurteilung der Eignung für einen unbefristeten Arbeitsvertrag sieht der Gesetzgeber jedoch eine Probezeit von sechs Monaten vor. Innerhalb dieses Zeitraums findet das Kündigungsschutzgesetz keine Anwendung. Darüber hinaus kann die Erprobung der Arbeitnehmenden einen sachlichen Grund nach § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 5 TzBfG darstellen. Dabei darf die Erprobungszeit, orientiert an den gesetzlichen Wertmaßstäben des § 1 Abs. 1 KSchG und des § 622 BGB, grundsätzlich aber nicht länger als sechs Monate dauern (BAG 19.11.2019 – 7 AZR 311/18, Rn. 28). Die geplante

Ausweitung der sachgrundlosen Befristung, verbunden mit der Aufhebung des sog. Anschlussverbots setzt Fehlanreize, da sie **faktisch zu einer vierjährigen Probezeit führt** und den ohnehin schon funktionswidrigen Einsatz der sachgrundlosen Befristung somit noch verschärft (so bereits Deinert/Maksimek/Sutterer-Kipping 2020: 182)

Drohende Verfassungswidrigkeit

Die geplante Ausweitung der sachgrundlosen Befristung, verbunden mit der Aufhebung des sog. Anschlussverbots, hebelt den Schutz der Arbeitnehmenden vor Kettenbefristungen aus und schwächt den Grundsatz, dass unbefristete Arbeitsverhältnisse die Regel darstellen.

Das BVerfG hat ausdrücklich erklärt, dass das Anschlussverbot und die Sicherung der unbefristeten Dauerbeschäftigung als Regelbeschäftigungsform verfassungsrechtlich geschützt sind (Art. 12 Abs.1 GG sowie Art. 20 Abs. 1 und Art. 28 Abs. 1 GG) (BVerfG 6.6.2018 – 1 BvL 7/14 und 1 BvR 1375/14, Rn. 46 f., 53; Bayreuther 2018: 906). In einem Rechtssystem, welches die soziale Sicherung und insbesondere die Altersversorgung maßgeblich an die Erwerbstätigkeit anknüpft, seien Arbeitnehmende auf langfristige und unbefristete Arbeitsverhältnisse angewiesen. Das BVerfG leitet daraus den Auftrag an den Gesetzgeber ab, dieser Unsicherheit entgegenzuwirken und für ein Mindestmaß an Bestandsschutz im Arbeitsverhältnis zu sorgen (BVerfG 6.6.2018 – 1 BvL 7/14 und 1 BvR 1375/14, Rn. 47, 59). Der Bestandsschutz im Arbeitsverhältnis dient auch der Leistungsfähigkeit der Sozialversicherung, die sich aus den Beiträgen speist. Auch hieraus leitet das BVerfG den Auftrag an den Gesetzgeber ab, sicherzustellen, dass der Vorrang unbefristeter Beschäftigungsverhältnisse nicht durch Umgehungs- und Überbrückungsbeschäftigungen gefährdet wird (BVerfG 6.6.2018 – 1 BvL 7/14 und 1 BvR 1375/14, Rn. 59; Bayreuther 2018: 906).

Wird die sachgrundlose Befristung nun im geplanten Umfang freigegeben, besteht **kein wirksamer Schutz vor Kettenbefristung** mehr. Das befristete Arbeitsverhältnis droht der Normalfall bei Einstellungen zu werden. Es dürfte zu mehr diskontinuierlichen Erwerbsbiografien kommen, was **einseitig die Arbeitnehmenden und die Sozialversicherungsträger belastet** (siehe zu den sozialrechtlichen Folgen Deinert/Maksimek/Sutterer-Kipping 2020: 184 ff.).

Befristung in Textform: Kaum Ersparnis, aber mehr Rechtsunsicherheit

Nach geltendem Recht bedarf die Befristung eines Arbeitsvertrags der Schriftform. Künftig soll die Textform genügen. Damit würde ein kurzer Austausch per E-Mail oder Messenger ausreichen, um einen Arbeitsvertrag zu befristen.

Das Schriftformerfordernis – anders als in der öffentlichen Darstellung gelegentlich unterstellt – stellt keine bürokratische Schikane dar, sondern erfüllt nach der Rechtsprechung der höchsten Arbeitsgerichte eine wichtige **Warn- und Beweisfunktion** (BAG 14.12.2016 – 7 AZR 797/14, Rn. 46; BAG 16.3.2005 – 7 AZR 289/04, Rn. 14).

Die Warn- und Beweisfunktion hat der Gesetzgeber selbst 2024 noch ausdrücklich bekräftigt. Die Textform ließ er nur für Vereinbarungen zu, die das Arbeitsverhältnis mit Erreichen der Regelaltersgrenze beenden; dort habe die Warnfunktion „regelmäßig weniger Bedeutung“, weil das Ausscheiden erwartbar und durch die Altersrente abgesichert sei (BT-Drs. 20/13015, S. 126, heute § 41

Abs. 3 SGB VI). Wer als jüngerer Beschäftigter seinen ersten befristeten Vertrag erhält, scheidet hingegen nicht in die Rente aus, sondern in die Arbeitsuche.

Mit dem Verzicht auf die Schriftform **schwinden die Nachweismöglichkeiten für unwirksame Befristungen**. Bislang trägt jede Erklärung eine Unterschrift, die beweist, von wem sie stammt (§ 416 Zivilprozessordnung, ZPO). Mit der Textform könnten in Zukunft E-Mail-Verläufe, nachgeschobene Vertragsfassungen und Bestätigungen in Personalportalen über den Inhalt der Abrede entscheiden. Diese Unterlagen liegen regelmäßig auf Systemen des Arbeitgebers; nach dem Ausscheiden haben Beschäftigte häufig keinen Zugriff mehr.

Besonders deutlich wird die Schieflage in den Branchen, die der Gesetzgeber selbst als besonders missbrauchsanfällig einstuft. Zwar erlaubt das Nachweisgesetz seit 2025 in vielen Branchen die Übermittlung der Arbeitsbedingungen in Textform, wozu bei befristeten Arbeitsverträgen das Enddatum oder die vorhersehbare Dauer des Arbeitsverhältnisses gehören (§ 2 Abs. 1 Satz 7 Nr. 3 NachwG). **Die Wirtschaftsbereiche des § 2a Abs. 1 Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz** (SchwarzArbG), etwa das Bau-, Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe, Transport und Logistik, einschließlich plattformbasierter Lieferdienste, die Gebäudereinigung und die Fleischwirtschaft (§ 2 Abs. 1 Satz 6 NachwG), **sind hiervon jedoch ausgeschlossen**. Dort sei die Schriftform „zum Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erforderlich“ (BT-Drs. 20/13015, S. 120). In der Folge müsste beispielsweise ein Restaurant künftig das Enddatum einer Befristung schriftlich nachweisen, könnte es aber per E-Mail vereinbaren. Dadurch wird ein zweigleisiges Regime gebaut, bei dem die bloße Dokumentation strenger ist als die Arbeitnehmer*innen warnende Befristungsabrede.

Vor allem ist der **Verzicht auf die Schriftform unnötig**. Digital unterschreiben ist durch qualifizierte Signatur bereits heute möglich. Ab Januar 2027 sollen zudem alle Bürger*innen mit der sog. EUDI-Wallet eine Möglichkeit erhalten, kostenlos rechtsverbindlich elektronisch zu unterschreiben. Es sind somit ohnehin Vereinfachungen auf dem Weg, die der Warnfunktion der Schriftform besser gerecht werden.

Literatur

Auer, Wolfgang/Danzer, Natalia/Fichtl, Anita 2015: Ökonomische Unsicherheit: Befristete Verträge erschweren Familiengründung, ifo Schnelldienst 18/2015, 35 ff. (Ökonomische Unsicherheit: Befristete Verträge erschweren Familiengründung | Aufsatz in Zeitschrift | ifo Institut).

Baumann, Helge/Brehmer, Wolfram 2016: Die Zusammensetzung von Betriebsräten: Ergebnisse aus der WSI-Betriebsrätebefragung 2015, WSI-Mitteilungen 2016, 201 ff. (Die Zusammensetzung von Betriebsräten: Ergebnisse aus der WSI-Betriebsrätebefragung 2015 - Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut).

Bayreuther, Frank 2018: Das BVerfG und die sachgrundlose Befristung – Neues aus dem Arbeitsverfassungsrecht, NZA 2018, 905 ff.

Behrens, Martin 2021: Fluktuation in Betriebsratsgremien, WSI-Mitteilungen 2021, 284 ff. (Fluktuation in Betriebsratsgremien - Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut).

Deinert, Olaf/Maksimek, Elena/Sutterer-Kipping, Amélie 2020: Die Rechtspolitik des Sozial- und Arbeitsrechts, Frankfurt am Main (Die Rechtspolitik des Sozial- und Arbeitsrechts - Hugo Sinzheimer Institut für Arbeits- und Sozialrecht (HSI) der Hans-Böckler-Stiftung).

Emmler, Helge/Brehmer, Wolfram 2019: The Composition of German Works Councils, WSI-Mitteilungen Special Issue 2019, 51 ff. (Industrial Relations in Germany - Behrens, Martin).

Hohendanner, Christian/Latner, Jonathan 2025: Keine negativen Lohneffekte beim Übergang in befristete Beschäftigung, IAB-Kurzbericht 13/2025, Nürnberg (Publikation - IAB).

Huke, Nikolai 2026: Kalkulierter Rechtsbruch. Warum Unternehmen Arbeitsrechte systematisch verletzen (können), WSI-Mitteilungen 2026, 93 ff. (Kalkulierter Rechtsbruch. Warum Unternehmen Arbeitsrechte systematisch verletzen (können) - Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut)

Waas, Bernd/Heerma van Voss, Guus (Hrsg.) 2019: Restatement of Labour Law in Europe, Vol. II: Atypical Employment Relationships, Oxford; darin: Rauws, S. 27, Kessler, S. 249, Ales/Riccio/Riefoli, S. 461, Abrantes/Canas da Silva, S. 677.

Seils, Eric/Emmler, Helge 2024: Befristete Einstellungen in der Stagnation, WSI-Policy Brief Nr. 85, Düsseldorf Befristete Einstellungen - Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung (Befristete Einstellungen - Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung).

Autorenkontakt

Dr. Amélie Sutterer-Kipping

ist Referatsleiterin für Arbeitsrecht und Sozialrecht am Hugo Sinzheimer-Institut der Hans-Böckler-Stiftung.
amelie-sutterer-kipping@boeckler.de

Dr. Laurens Brandt

ist wissenschaftlicher Referent für Arbeitsrecht am Hugo Sinzheimer-Institut der Hans-Böckler-Stiftung.
laurens-brandt@boeckler.de

Sebastian Majidi

ist Mitarbeiter am Hugo-Sinzheimer-Institut der Hans-Böckler-Stiftung.
sebastian-majidi@boeckler.de

Impressum

Hans Böckler Stiftung

© 2026 by Hans-Böckler-Stiftung

Georg-Glock-Straße 18
40474 Düsseldorf
Telefon +49 211 7778-0
presse@boeckler.de

Pressekontakt: Rainer Jung
Telefon +49 211 7778-150

Der HBS-Kommentar ist als unregelmäßig erscheinende Online-Publikation erhältlich über www.boeckler.de/de/kommentare-35769.htm

ISSN: 2749-9510

CC BY

Dieses Werk ist lizenziert unter Creative Commons Attribution 4.0 (BY).
(Lizenztext: https://creativecommons.org/ licenses/by/4.0/legalcode.de)