Deutscher Bundestag **Drucksache 21/7697**

21. Wahlperiode 24.08.2026

Antwort

der Bundesregierung

auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Ricarda Lang, Timon Dzienus, Dr. Armin Grau, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN – Drucksache 21/7226 –

Mögliche Ausweitung der sachgrundlosen Befristung

Vorbemerkung der Fragesteller

Laut § 14 Absatz 2 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) ist aktuell die Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zu einer Dauer von zwei Jahren zulässig. Bis zu dieser Gesamtdauer von zwei Jahren ist auch die höchstens dreimalige Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrages zulässig. Eine Befristung ohne sachlichen Grund ist nicht zulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat.

Die Spitzen der Koalition von CDU, CSU und SPD haben sich am 1. Juli 2026 darauf geeinigt, für bis zum 31. Dezember 2030 eingestellte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eine sachgrundlose Befristung bis zu einer Maximaldauer von 48 Monaten und bei bis zu sechsmaliger Verlängerung zu ermöglichen. Diesbezüglich soll auch eine erneute Ersteinstellung bei demselben Arbeitgeber möglich werden (siehe Nummer 5 des Beschlusses „Ein Programm für Aufschwung und Beschäftigung“).

Angesichts der gravierenden Auswirkungen auf die Beschäftigungs- und Planungssicherheit der betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie der grundlegenden Änderung des bisherigen gesetzgeberischen Konzepts – wonach sachgrundlose Befristungen nur bei Neueinstellungen und nur für maximal zwei Jahre zulässig sind – halten die Fragestellenden eine fundierte empirische und rechtspolitische Begründung für eine derartige Ausweitung für zwingend erforderlich.

Die Antwort wurde namens der Bundesregierung mit Schreiben des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales vom 21. August 2026 übermittelt.

Die Drucksache enthält zusätzlich – in kleinerer Schrifttype – den Fragetext.

1. Wie viele Menschen waren im Jahr 2025 sachgrundlos befristet (bitte absolut und anteilig an allen Beschäftigten angeben)?

Die gewünschten Informationen sind der nachfolgenden Tabelle zu entnehmen.

Befristete Beschäftigung in Deutschland zum 30. Juni 2025	
	Sachgrundlose Befristungen
Anteil an Gesamtbeschäftigung in %	3,0
Anzahl in 1.000	1.256

Quelle: IAB-Betriebspanel 2025, hochgerechnete Werte. Die Anteile der befristeten Beschäftigungsverhältnisse beziehen sich auf die betriebliche Gesamtbeschäftigung ohne Auszubildende. Sie umfasst neben sozialversicherungspflichtig beschäftigten Arbeitern und Angestellten auch nicht sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (Beamte/Beamtenanwärter, tätige Inhaber/innen und mithelfende Familienangehörige) sowie geringfügige und sonstige Beschäftigte. Bei Auswertungen des IAB-Betriebspanels handelt es sich nicht um exakte, administrativ erfasste Statistiken, sondern um hochgerechnete Werte aus einer Stichprobe, die mit einer gewissen Ungenauigkeit einhergehen. Die hochgerechneten Statistiken beziehen sich auf die jeweils gültigen Angaben der Betriebe. Die Anteilsberechnung erfolgt auf Betriebsebene. Die Anteilswerte beziehen sich somit nur auf Betriebe, die bei allen Angaben, die für die Anteilsbildung auf Betriebsebene notwendig sind, keine fehlenden Werte aufweisen.

2. Wie viele Neueinstellungen erfolgten im Jahr 2025 in Form einer sachgrundlosen Befristung (bitte absolut und relativ an allen Neueinstellungen angeben)?

Nach den Ergebnissen der Stellenerhebung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) gab es 2025 rd. 790.000 sozialversicherungspflichtige Neueinstellungen, die sachgrundlos befristet waren. Das waren 18,5 Prozent aller sozialversicherungspflichtigen Neueinstellungen.

Methodischer Hinweis: Bei der IAB-Stellenerhebung handelt es sich um eine Stichprobenerhebung, deren Ergebnisse hochgerechnet werden. Die Ergebnisse sind deswegen mit statistischen Unsicherheiten behaftet.

3. Welche Erkenntnisse hat die Bundesregierung über die soziale Struktur der sachgrundlos Beschäftigten (insbesondere hinsichtlich Alter, Geschlecht, Bildungsstand und Einkommensniveau)?

Der Bundesregierung liegen keine Erkenntnisse über die soziale Struktur der sachgrundlos befristet Beschäftigten (insbesondere hinsichtlich Alter, Geschlecht, Bildungsstand und Einkommensniveau) vor.

4. Was sind die fünf Branchen und fünf Berufsgruppen mit den meisten sachgrundlosen Befristungen?

Nach den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels 2025 sind die fünf Branchen mit den meisten sachgrundlosen Befristungen unternehmensnahe Dienstleistungen, Gesundheits- und Sozialwesen, Einzelhandel, Gastgewerbe sowie Verkehr und Lagerei.

Informationen zur Anzahl der sachgrundlosen Befristungen nach Berufen/ Berufsgruppen liegen der Bundesregierung nicht vor.

Methodischer Hinweis: Das IAB-Betriebspanel ist eine Stichprobenerhebung, deren Ergebnisse hochgerechnet werden. Die Ergebnisse sind deswegen mit statistischen Unsicherheiten behaftet.

5. Wie lang ist nach Kenntnis der Bundesregierung die durchschnittliche Dauer einer sachgrundlosen Befristung?

Der Bundesregierung liegen keine Erkenntnisse über die durchschnittliche Dauer einer sachgrundlosen Befristung vor.

6. Wie viele sachgrundlos befristete Arbeitsverträge werden durchschnittlich nacheinander mit derselben Person bei demselben Arbeitgeber geschlossen, und wie hoch ist die durchschnittliche Gesamtdauer dieser Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber?

Aufgrund des so genannten Anschlussverbots des § 14 Absatz 2 Satz 2 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes ist eine nochmalige sachgrundlos befristete Beschäftigung beim selben Arbeitgeber grundsätzlich nicht möglich.

7. Welche Kenntnisse hat die Bundesregierung über die wichtigsten Motive für Arbeitgeber, eine sachgrundlose Befristung anzubieten (bitte die zugrunde liegenden Studien bzw. Unternehmensbefragungen angeben)?

Empirische Analysen auf Betriebsebene liefern Hinweise darauf, dass sachgrundlose Befristungen als erweiterte Erprobungsmöglichkeit genutzt werden und zugleich eine Brücke in unbefristete Beschäftigung darstellen können (Quelle: vgl. Hohendanner, C.: Befristete Beschäftigung. Mögliche Auswirkungen der Abschaffung sachgrundloser Befristungen, IAB-Stellungnahme Nr. 1/2014, Nürnberg 2014).

8. Welche Kenntnisse hat die Bundesregierung über die gesundheitlichen, ökonomischen und sozialen Folgen von Befristungen für betroffene Beschäftigte, bzw. welche empirische Evidenz (Befragungen, Studien) ist ihr dazu bekannt?

Die vorliegenden empirischen Befunde weisen darauf hin, dass befristete Beschäftigung negative Auswirkungen im Sinne der in der Frage genannten Aspekte haben kann. Diese beziehen sich insbesondere auf die erste Phase des Berufslebens. Gleichwohl kann befristete Beschäftigung als Einstieg in die Erwerbstätigkeit dienen, die sich langfristig – eine weitere unbefristete Beschäftigung unterstellt – positiv auf die erfragten Aspekte auswirken kann. Es finden Übergänge von befristeter in unbefristete Beschäftigung in nennenswertem Umfang statt. Die Lohnentwicklung hängt beispielswese maßgeblich vom weiteren Erwerbsverlauf ab. Insgesamt zeigt sich bei einer längerfristigen Betrachtung, dass u. a. Erwerbsbiografie, Qualifikation und Branche relevante Einflussfaktoren sind.

Zu den Auswirkungen von befristeter Beschäftigung liegt eine Vielzahl von Studien vor. Exemplarisch seien genannt: Schäfer, H.: Befristete Beschäftigung: Sprungbrett oder Sackgasse?, in: IW-Trends, 46. Jg., H. 1, 2019, S. 3 bis 19; Jaenichen, U.: Befristete Beschäftigung in der Stichprobe der Integrierten Arbeitsmarktbiografien [SIAB], IAB-Forschungsbericht Nr. 11/2025, Nürnberg 2025; Hohendanner, C./Latner, J.: Befristete Arbeitsverträge: Keine negativen Lohneffekte beim Übergang in befristete Beschäftigung, IAB-Kurzbericht, Nr. 13/2025, Nürnberg 2025; Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Lebenslagen in Deutschland – Der Fünfte Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung, Berlin 2017; Seils, E.: Jugend & befristete Beschäftigung. Eine Auswertung auf Basis aktueller Daten des Mikrozensus, WSI-Policy Brief Nr. 8, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) der Hans-Böck-

ler-Stiftung, Düsseldorf 2016; Hünefeld, L./Siefer, A.: Befristung – Beschäftigungsverhältnis mit Chancen und Risiken. In: Sicher ist sicher, 2020, Jg. 71, H. 5, S. 238 bis 242.

9. Welche Auswirkungen haben nach Kenntnis der Bundesregierung lange oder häufige Befristungsphasen auf Familienplanung, Kinderwunsch sowie auf die Chancen, bezahlbare Mietwohnungen in Großstädten zu erhalten oder kreditfinanziert Wohneigentum zu erwerben?

Grundsätzlich ist befristete Beschäftigung mit einer gewissen Unsicherheit verbunden, die sich auf die Familienplanung auswirken kann. Fundierte empirische Erkenntnisse weisen vor allem auf eine Verschiebung von Erstgeburten hin. Zu den Chancen befristet Beschäftigter, bezahlbare Mietwohnungen in Großstädten zu erhalten oder kreditfinanziertes Wohneigentum zu erwerben, liegen der Bundesregierung keine Erkenntnisse vor.

10. Welche Auswirkungen hat nach Kenntnis der Bundesregierung das Angebot von befristeter Beschäftigung für die Gewinnung und Bindung von Fachkräften?

Nach Kenntnis der Bundesregierung kann befristete Beschäftigung die Gewinnung von Fachkräften erleichtern, da sie Betrieben ermöglicht, Personal in der Praxis kennenzulernen und temporäre Personalbedarfe flexibel abzudecken. Zugleich kann befristete Beschäftigung mit kürzeren Beschäftigungsdauern, erhöhten Wechselbewegungen sowie teils geringeren Weiterbildungsinvestitionen einhergehen; was die langfristige Bindung von Fachkräften anspruchsvoller machen kann.

11. Wie hat sich nach Kenntnis der Bundesregierung die Sorge um den eigenen Arbeitsplatz in Deutschland in den letzten fünf Jahren entwickelt (bitte die verwendeten Datensätze oder Umfragen angeben)?

Nach den Ergebnissen der vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) in Kooperation mit der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) durchgeführte BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragungen 2018 und 2024 hat sich die subjektive Arbeitsplatzsorge bei befristet Beschäftigten in diesem Zeitraum mit 24,0 Prozent kaum verändert, während sie bei unbefristet Beschäftigten mit 3,5 Prozent leicht abgenommen hat. Insgesamt ist ein leichter Trend zu einer geringeren wahrgenommenen Gefahr von Arbeitsplatzverlust erkennbar.

12. Welche Auswirkungen hat nach Einschätzung der Bundesregierung die geplante Ausweitung der sachgrundlosen Befristung auf die subjektive Arbeitsplatzsicherheit und die Zukunftsängste der Beschäftigten?

Die vom Koalitionsausschuss am 1. Juli 2026 beschlossene Ausweitung der Möglichkeit, Arbeitsverträge sachgrundlos zu befristen, soll die Einstellung von Beschäftigten für Unternehmen erleichtern und flexibilisieren. Die Maßnahme ist Teil des am 1. Juli 2026 beschlossenen Maßnahmenbündels zur Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft. Eine dynamisch wachsende Wirtschaft dürfte das in der Frage genannte subjektive Befinden grundsätzlich positiv beeinflussen.

13. Welche Kenntnisse hat die Bundesregierung über den Umfang einer Übernahme von sachgrundlos Befristeten in unbefristete Beschäftigung (bitte, wenn möglich, anteilig und in absoluten Zahlen für 2025 ausweisen)?

Die gewünschten Informationen können der nachfolgenden Tabelle entnommen werden.

Übernahmen aus befristeter Beschäftigung in Deutschland im ersten Halbjahr 2025		
	Innerbetriebliche Übernahmen insgesamt	**Innerbetriebliche Übernahmen aus sachgrundloser Befristung**
Übernahmen in 1.000	330	213
Übernahmen in %	43,5[1)]	65,2[2)]

Quelle: IAB-Betriebspanel 2025, hochgerechnete Werte. Die Anteile der befristeten Beschäftigungsverhältnisse beziehen sich auf die betriebliche Gesamtbeschäftigung ohne Auszubildende. Sie umfasst neben sozialversicherungspflichtig beschäftigten Arbeitern und Angestellten auch nicht sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (Beamte/Beamtenanwärter, tätige Inhaber/innen und mithelfende Familienangehörige) sowie geringfügige und sonstige Beschäftigte. Bei Auswertungen des IAB-Betriebspanels handelt es sich nicht um exakte, administrativ erfasste Statistiken, sondern um hochgerechnete Werte aus einer Stichprobe, die mit einer gewissen Ungenauigkeit einhergehen. Die hochgerechneten Statistiken beziehen sich auf die jeweils gültigen Angaben der Betriebe. Die Anteilsberechnung erfolgt auf Betriebsebene. Die Anteilswerte beziehen sich somit nur auf Betriebe, die bei allen Angaben, die für die Anteilsbildung auf Betriebsebene notwendig sind, keine fehlenden Werte aufweisen.

[1)] Der Übernahmeanteil (43,5 Prozent) bezieht sich auf Vertragsänderungen bei befristeten Verträgen im ersten Halbjahr des Jahres 2025, d. h. auf befristete Verträge, die innerhalb des Betriebs in unbefristete Verträge umgewandelt oder verlängert wurden sowie auf befristete Verträge, die abgelaufen sind und einen Betriebsaustritt zur Folge hatten.

[2)] Anteil der Übernahmen aus sachgrundloser Befristung an allen Übernahmen: 65,2 Prozent aller Übernahmen aus befristeter Beschäftigung sind auf Übernahmen aus sachgrundlosen Befristungen zurückzuführen.

14. Welche Gründe sprechen aus Sicht der Bundesregierung – insbesondere unter Berücksichtigung des gesetzgeberischen Normzwecks und der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zur Zulässigkeit sachgrundloser Befristungen – für eine Ausweitung der sachgrundlosen Befristung auf 48 Monate und welche dagegen?

Das Befristungsrecht sowohl auf europäischer als auch auf nationaler Ebene geht vom Grundsatz des unbefristeten Arbeitsverhältnisses aus. Befristete Arbeitsverhältnisse stellen nach der Intention dieser Regelungen die Ausnahme dar. Dies findet seinen Niederschlag darin, dass der europäische wie auch der nationale Rechtsrahmen Voraussetzungen für Befristungen (mit oder ohne Sachgrund) vorsieht.

Die vom Koalitionsausschuss am 1. Juli 2026 vereinbarten Änderungen bei den Regelungen zur sachgrundlosen Befristung haben eine Dynamisierung der wirtschaftlichen Situation und damit eine Belebung des Arbeitsmarktes zum Ziel. Mit einer größeren Flexibilität auf Arbeitgeberseite wäre zugleich eine Veränderung der bisherigen Reichweite des Schutzes der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verbunden.

Zu berücksichtigen ist, dass der Beschluss des Koalitionsausschusses vom 1. Juli 2026 eine zeitliche Befristung bis zum Ende des Jahres 2030 vorsieht. Im Übrigen wird auf die Antwort zu Frage 12 verwiesen.

15. Welche Gründe sprechen aus Sicht der Bundesregierung für eine Ausweitung der Verlängerungsmöglichkeiten von drei auf sechs sachgrundlose Befristungen und welche dagegen?

Die geltende Regelung des § 14 Absatz 2 Satz 1 des Teilzeit- und Befristungsgesetzes, auf die der Beschluss des Koalitionsausschusses aufsetzt, sieht eine Begrenzung einer sachgrundlosen Befristung auf zwei Jahre vor. Innerhalb dieser zwei Jahre kann das sachgrundlos befristete Arbeitsverhältnis dreimal verlängert werden. Mit der Ausweiterung der Verlängerungsmöglichkeiten soll dem Umstand Rechnung getragen werden, dass der insgesamt mögliche Zeitraum einer sachgrundlosen Befristung zeitlich befristet ausgeweitet werden soll.

16. Welche praktische Relevanz hätte aus Sicht der Bundesregierung die Maximaldauer der sachgrundlosen Befristung, wenn das Vorbeschäftigungsverbot (§ 14 Absatz 2 Satz 2 TzBfG) gestrichen oder wesentlich gelockert würde, insbesondere mit Blick auf mögliche wiederholte sachgrundlose Befristungen bei demselben Arbeitgeber?

Das geltende Recht sieht bei der sachgrundlosen Befristung das Anschlussverbot (teilweise auch Vorbeschäftigungsverbot genannt) vor. Der Beschluss des Koalitionsausschusses sieht vor, dass auch eine erneute Ersteinstellung bei demselben Arbeitgeber möglich sein soll. Damit ist weder eine Streichung noch eine wesentliche Lockerung des Anschlussverbots beabsichtigt. Beidem würde die Intention des Befristungsrechts entgegenstehen, Befristungsketten zu vermeiden.

17. Inwiefern wäre aus Sicht der Bundesregierung die Ausweitung der sachgrundlosen Befristung auf 48 Monate und die gleichzeitige Lockerung des Vorbeschäftigungsverbots mit der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zum Verbot mehrfacher sachgrundloser Befristungen bei demselben Arbeitgeber vereinbar?

Hierzu wird auf die Antwort zu Frage 16 verwiesen.

18. Mit wie vielen zusätzlichen Beschäftigungsverhältnissen und welchem Beitrag zum Wirtschaftswachstum rechnet die Bundesregierung infolge der geplanten Ausweitung sachgrundloser Befristungen, und auf welcher Berechnungsgrundlage beruht diese Erwartung?

In welchem Umfang die vom Koalitionsausschuss beschlossene Ausweitung der Möglichkeit der sachgrundlosen Befristung zu zusätzlichen Beschäftigungsverhältnissen führt, ist von einer Reihe verschiedener Faktoren abhängig. Die Anzahl zusätzlicher Beschäftigungsverhältnisse lässt sich damit nicht valide abschätzen.

19. Welche Erkenntnisse hat die Bundesregierung über die Gefahr, dass unbefristete Beschäftigung durch befristete Beschäftigung verdrängt wird, und in welchem Umfang erwartet sie dies durch die geplante Ausweitung der sachgrundlosen Befristung?

Nach den der Bundesregierung vorliegenden Erkenntnissen gibt es keine belastbaren Hinweise darauf, dass unbefristete Beschäftigung in nennenswertem Umfang durch befristete Beschäftigung verdrängt wird. Vielmehr deuten die verfügbaren Analysen – beispielsweise des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) – darauf hin, dass sachgrundlose Befristungen häufig als verlängerte Probezeit und als Sprungbrett in unbefristete Beschäftigung genutzt werden; zugleich ist offen, in welchem Umfang eine Ausweitung der sachgrundlosen Befristung diesen Verlauf verändern würde.

20. Hält die Bundesregierung sehr lange Befristungsketten für problematisch, wenn ja, warum, und wie will sie diese eindämmen, und wenn nein, warum nicht?

Ziel der rechtlichen Grundlagen auf europäischer wie auch auf nationaler Ebene ist es, Befristungsketten zu vermeiden.

Gesamtherstellung: H. Heenemann GmbH & Co. KG, Buch- und Offsetdruckerei, Bessemerstraße 83–91, 12103 Berlin, www.heenemann-druck.de
Vertrieb: Bundesanzeiger Verlag GmbH, Postfach 10 05 34, 50445 Köln, Telefon (02 21) 97 66 83 40, Fax (02 21) 97 66 83 44, www.bundesanzeiger-verlag.de
ISSN 0722-8333