

Kalendermäßige Befristung ab Erreichen der Regelaltersgrenze

Handreichung zu § 41 Abs. 2 SGB VI neu

Februar 2026

Zusammenfassung

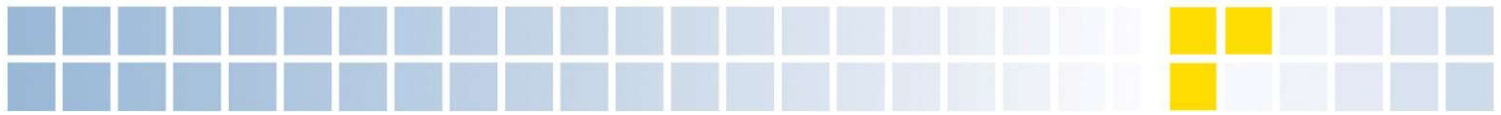
Zum 1. Januar 2026 ist das Gesetz zur Stabilisierung des Rentenniveaus und zur Gleichstellung der Kindererziehungszeiten in Kraft getreten. Das Gesetz enthält auch eine Neuregelung, die das Befristungsrecht betrifft.

Mit dem neuen § 41 Abs. 2 SGB VI ist eine erleichterte kalendermäßige Befristung eingeführt worden für Personen, die die Regelaltersgrenze erreicht haben und erneut bei deren bisherigen Arbeitgeber beschäftigt werden wollen. Die Vorschrift wird hinsichtlich des sogenannten Vorbeschäftigungsverbots des § 14 Abs. 2 TzBfG modifiziert. Dadurch wird regelmäßig nach einem Ausscheiden aus Altersgründen eine Rückkehr in den Betrieb des ehemaligen Arbeitgebers im Rahmen eines befristeten Arbeitsverhältnisses möglich.

Im Einzelnen

Die kalendermäßige Befristung nach § 41 Abs. 2 SGB VI neu ist unter folgenden Voraussetzungen möglich:

- Der Arbeitnehmer muss die **Regelaltersgrenze** erreicht haben. Das ist nach § 35 S. 2 SGB VI regelmäßig mit Vollendung des 67. Lebensjahres der Fall. Für Versicherte, die nach 1946 und vor 1964 geboren sind, sind die gemäß § 235 SGB VI vorgesehenen Stufen der Anhebung der Regelaltersgrenze von 65 auf 67 Jahre maßgeblich; in diesem Jahr liegt sie bei 66 Jahren und 4 Monaten. Nicht maßgeblich sind davon abweichende Altersgrenzen, wie z. B. für die Rente mit 63 für besonders langjährig Versicherte oder für schwerbehinderte Menschen. Ob eine Rente bezogen wird oder nicht, ist ebenfalls unerheblich.
- Die Vorschrift ermöglicht den Abschluss mehrerer kalendermäßig befristeter Arbeitsverträge mit Personen dieser Altersgruppe. Die Verträge dürfen eine **Gesamtdauer von acht Jahren** nicht überschreiten. Überwiegend wird davon ausgegangen, dass auch frühere kalendermäßige Befristungen nach § 14 Abs. 2 TzBfG, die zwischen den Vertragsparteien bestanden haben, mitzählen, mithin auch eine kalendermäßige Befristung, die bereits vor Erreichen der Regelaltersgrenze und dem Ausscheiden des Arbeitnehmers mit dem Arbeitgeber bestanden hat. Zeiten zwischen zwei Verträgen ohne Beschäftigung zählen nicht mit. Ist die Gesamtdauer von acht Jahren noch nicht erreicht, ist der Abschluss eines weiteren kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrags unzulässig, wenn durch diesen die Gesamtdauer von acht Jahren überschritten wird. Bis zur Grenze von acht Jahren bleibt ein weiterer Vertrag möglich, soweit nicht die im Folgenden genannte Grenze von 12 Arbeitsverträgen überschritten wird.
- Es dürfen **höchstens zwölf kalendermäßig befristete Arbeitsverträge** mit demselben Arbeitgeber geschlossen werden. Trotz des klaren Wortlauts bleibt zu klären, ob hierbei auch



im Rahmen des einzelnen Vertrags nach § 14 Abs. 2 S. 1 TzBfG vorgenommene Verlängerungen mitzählen.

- § 41 Abs. 2 SGB VI verweist auf die kalendermäßige Befristung in § 14 TzBfG und bestimmt, dass Absatz 2 S. 2, der das **sog. Vorbeschäftigungsverbot** regelt, in diesen Fällen nicht gilt. Das heißt, mit Personen, die die Regelaltersgrenze erreicht haben, kann ein kalendermäßig befristeter Arbeitsvertrag nach § 14 Abs. 2 TzBfG unter Einhaltung der genannten Grenzen geschlossen werden, selbst wenn sie früher bereits bei demselben Arbeitgeber beschäftigt waren.
- Es bleibt **je Vertrag** bei den übrigen Voraussetzungen von § 14 Abs. 2 S. 1 TzBfG, wonach eine **Dauer von zwei Jahren bei höchstens dreimaliger Verlängerung** nicht überschritten werden darf.

Eine Verlängerung setzt voraus, dass sich der Verlängerungsvertrag nahtlos an die laufende Befristung anschließt und nicht gleichzeitig die Änderung von Vertragsbedingungen vorsieht. Sollen **Vertragsbedingungen geändert** werden, muss dies grundsätzlich zeitlich unabhängig von der Verlängerungsvereinbarung geschehen. Das gilt auch dann, wenn die Änderungen im Interesse oder zugunsten des Arbeitnehmers erfolgen. Die Rechtsprechung geht davon aus, dass anderenfalls nicht der bestehende Vertrag verlängert, sondern ein neuer Vertrag abgeschlossen wird (BAG vom 24.2.2021 – 7 AZR 108/20, Rn. 18).

Die Vertragsbedingungen können geändert werden, wenn nach Ablauf eines zweijährigen Vertrages ein neuer Vertrag nach § 41 Abs. 2 SGB VI i.V.m. § 14 Abs. 2 TzBfG abgeschlossen werden muss.

Wird der Arbeitnehmer nach dem Ablauf eines nach § 41 Abs. 2 SGB VI i.V.m. § 14 Abs. 2 TzBfG kalendermäßig befristeten Vertrags einfach weiterbeschäftigt, kommt ein unbefristeter Vertrag zustande.

Aufgrund der Weitergeltung der Zweijahresgrenze für den jeweiligen kalendermäßig befristeten Vertrag kann die Gesamtdauer von acht Jahren nicht mit nur einem Vertrag auf Grundlage des neuen § 41 Abs. 2 SGB VI erreicht werden. Mindestens vier Verträge wären hierzu erforderlich und auch möglich.

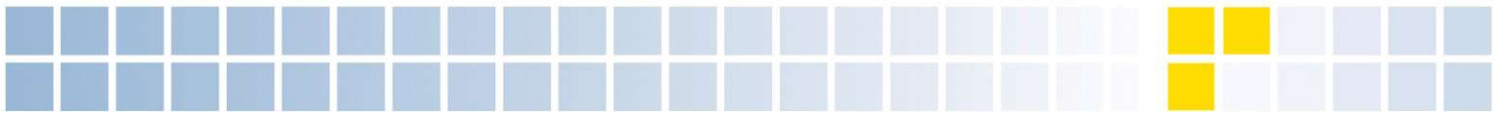
- § 14 Abs. 2 S. 3 und 4 TzBfG bleiben unberührt, wonach **durch Tarifvertrag eine abweichende** Anzahl von Verlängerungen oder eine abweichende Höchstdauer der Befristung der jeweiligen kalendermäßig befristeten Verträge vereinbart werden kann.

Hinausschieben des Beendigungszeitpunkts

Im Übrigen bleibt § 41 SGB VI unverändert. Es besteht weiterhin die Möglichkeit, unter den Voraussetzungen des § 41 Abs. 1 S. 3 SGB VI zu vereinbaren, dass ein noch bestehender Arbeitsvertrag über die Regelaltersgrenze hinaus fortgesetzt wird. Von der Möglichkeit, den Beendigungszeitpunkt hinauszuschieben, kann mehrfach Gebrauch gemacht werden.

Schriftform

Für die Vereinbarung einer Befristungsabrede nach § 41 Abs. 2 SGB VI i.V.m. § 14 Abs. 2 TzBfG sollte die Schriftform eingehalten werden. Zwar sind kalendermäßige Befristungen mit Personen jenseits der Regelaltersgrenze vergleichbar mit Vereinbarungen, die die Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Erreichen der Regelaltersgrenze vorsehen bzw. deren Hinausschieben (§ 41 Abs. 1 S. 3 SGB VI). Mit dem Vierten Bürokratieentlastungsgesetz (BEG IV) war die Textform für diese Fälle eingeführt worden. Sie findet sich nunmehr in § 41 Abs. 3 SGB VI und damit im Anschluss an die Neuregelung des § 41 Abs. 2 SGB VI. Es ist nicht auszuschließen, dass sich in Literatur und Rechtsprechung das Gebot der Schriftform nach § 14 Abs. 4 TzBfG durchsetzt, weil es sich durch den Verweis von § 41 Abs. 2 SGB VI um kalendermäßig befristete Verträge auf Grundlage von § 14 Abs. 2 TzBfG handelt.



Befristungen mit Sachgrund

Unberührt bleibt die Möglichkeit zur Befristung von Arbeitsverträgen mit Sachgrund nach § 14 Abs. 1 TzBfG. Ist der Abschluss eines sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrages aufgrund des Erreichens der Gesamtdauer von acht Jahren oder der maximalen Anzahl von 12 Verträgen nicht mehr zulässig, bleibt eine Befristung mit Sachgrund unverändert möglich.

Ansprechpartner

BDA | DIE ARBEITGEBER
Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Abteilung Arbeitsrecht und Tarifpolitik

T +49 30 2033-1200
arbeitsrecht@arbeitgeber.de

Die BDA organisiert als Spitzenverband die sozial- und wirtschaftspolitischen Interessen der gesamten deutschen Wirtschaft. Wir bündeln die Interessen von einer Million Betrieben mit rund 30,5 Millionen Beschäftigten. Diese Betriebe sind der BDA durch freiwillige Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden verbunden.