

Befristung ohne Unterschrift vor dem ersten Arbeitstag: Bist du in Wahrheit unbefristet?

Warum eine fehlende oder zu späte Unterschrift deine Befristung kippen kann und du womöglich einen festen Job hast

Eine Befristung wirkt für viele endgültig: Vertrag läuft aus, Job ist weg. Doch das Gesetz stellt strenge Anforderungen an die Form. Werden sie nicht erfüllt, kann aus dem befristeten Job ganz schnell ein unbefristeter werden.

Der häufigste Fehler passiert ganz am Anfang: Der Vertrag wird erst nach dem ersten Arbeitstag unterschrieben. Genau das macht die Befristung oft unwirksam.

Dieses Freebie zeigt dir, worauf es ankommt, welche Paragraphen wichtig sind und welche Schritte und Fristen du auf keinen Fall verpassen darfst.

Die wichtigsten Gesetze, einfach erklärt

§ 14 Abs. 4 TzBfG

Die Befristung eines Arbeitsvertrags muss schriftlich vereinbart und eigenhändig unterschrieben werden. Diese Unterschrift muss vorliegen, bevor die Arbeit tatsächlich beginnt. Fehlt sie oder kommt sie zu spät, ist die Befristungsabrede unwirksam.

§ 16 S. 1 TzBfG

Ist die Befristung wegen des Formmangels unwirksam, gilt das Arbeitsverhältnis als auf unbestimmte Zeit geschlossen. Im Ergebnis bist du dann unbefristet angestellt.

§ 16 S. 2 TzBfG

Beruhet die Unwirksamkeit allein auf dem Formfehler, darf der Arbeitgeber den Vertrag ausnahmsweise auch schon vor dem eigentlich vorgesehenen Endtermin ordentlich kündigen. Unbefristet heißt also nicht automatisch unkündbar.

§ 17 TzBfG

Wer sich auf die Unwirksamkeit der Befristung berufen will, muss innerhalb von drei Wochen nach dem vereinbarten Vertragsende Entfristungsklage beim Arbeitsgericht erheben. Wird diese Frist versäumt, gilt die Befristung trotz Formfehlers als wirksam.

§ 4 KSchG

Auch bei einer ausgesprochenen Kündigung gilt eine Drei-Wochen-Frist: Eine Kündigungsschutzklage muss binnen drei Wochen nach Zugang erhoben werden. Wer sich gegen eine Kündigung wehren will, sollte diese Frist immer im Blick haben.

Sofortmaßnahmen zum Abhaken

- ☐ Prüfe sofort: Wann hast du den Vertrag unterschrieben und wann war dein erster Arbeitstag?
- ☐ Sichere dir Belege für deinen tatsächlichen Arbeitsbeginn, zum Beispiel E-Mails, Dienstpläne oder Zeiterfassung.
- ☐ Mach dir eine Kopie deines kompletten Arbeitsvertrags inklusive aller Anlagen.
- ☐ Notiere dir das genaue vereinbarte Vertragsende, denn ab da läuft die Drei-Wochen-Frist.
- ☐ Unterschreibe nichts vorschnell, vor allem keinen Aufhebungsvertrag, bevor du dich informiert hast.
- ☐ Hol dir frühzeitig arbeitsrechtliche Beratung, am besten lange vor dem Vertragsende.
- ☐ Unterschreibe keine neue Befristung oder Verlängerung, bevor du deine Lage geklärt hast.

Diese Fragen solltest du dir stellen

- 1 Lag der unterschriebene Vertrag wirklich vor meinem ersten Arbeitstag vor?
- 2 Wurde die Befristung überhaupt schriftlich und eigenhändig vereinbart?
- 3 Wann genau habe ich tatsächlich zu arbeiten begonnen?
- 4 Welches Vertragsende wurde vereinbart und wann laufen die drei Wochen ab?
- 5 Gab es mehrere aufeinanderfolgende Befristungen oder Verlängerungen?
- 6 Habe ich Beweise für den Zeitpunkt von Unterschrift und Arbeitsbeginn?
- 7 Will mein Arbeitgeber mich kurz vor dem Ende zu einem Aufhebungsvertrag drängen?

Typische Fehler von Arbeitgebern

- ✗ Der Arbeitgeber lässt den Vertrag erst nach dem ersten Arbeitstag unterschreiben.
- ✗ Die Befristung wird nur mündlich besprochen und gar nicht schriftlich festgehalten.
- ✗ Es fehlt die eigenhändige Unterschrift, etwa weil nur eine eingescannte oder kopierte Version vorliegt.
- ✗ Der Arbeitgeber glaubt, ein nachgereichter Vertrag heile den Formfehler nachträglich.
- ✗ Verlängerungen werden ebenfalls erst nach dem Anschlusszeitpunkt unterzeichnet.

Schritt für Schritt

- 1 Vergleiche das Datum deiner Unterschrift mit deinem ersten Arbeitstag, das ist der entscheidende Punkt.
- 2 Sammle alle Unterlagen und Beweise, die deinen Arbeitsbeginn belegen.
- 3 Beachte unbedingt die Drei-Wochen-Frist für die Entfristungsklage nach dem vereinbarten Ende.
- 4 Lass deinen Fall von einem Fachanwalt für Arbeitsrecht oder der Gewerkschaft prüfen, bevor die Frist abläuft.

- 5 Unterschreibe keinen Aufhebungs- oder Verzichtsvertrag, ohne deine Rechte zu kennen.
- 6 Handle früh und nicht erst, wenn der letzte Arbeitstag schon vorbei ist.

Wichtig zum Schluss

Ob deine Befristung wirklich wirksam ist, hängt oft an einem einzigen Datum: dem Zeitpunkt deiner Unterschrift im Verhältnis zu deinem ersten Arbeitstag. Wer genau hinschaut und die Drei-Wochen-Frist einhält, kann aus einem vermeintlich befristeten Job einen festen machen. Viele Betroffene haben deutlich bessere Chancen, als sie zunächst glauben.



DEIN ANSPRECHPARTNER

Dr. Baran Kizil

Fachanwalt für Arbeitsrecht · Partner bei LTMK Recht & Steuern, Köln

Du hast eine Kündigung bekommen, wirst unter Druck gesetzt oder weißt nicht, welche Frist gerade läuft? Schick mir deine Unterlagen. Ich sage dir ehrlich, welche Chancen du hast und was jetzt zu tun ist.

Telefon 0221 955 88 50

E-Mail kizil@ltmk.de

Online ltmk.de/arbeitsrecht-fuer-arbeitnehmer



Scannen und
Termin anfragen

Rechtlicher Hinweis: Dieses Freebie dient der allgemeinen Information und ersetzt keine Rechtsberatung im Einzelfall.
Rechtsstand Oktober 2026, ohne Gewähr. Arbeitsrecht kompakt, Folge 64, Stichwort BEFRISTUNG.