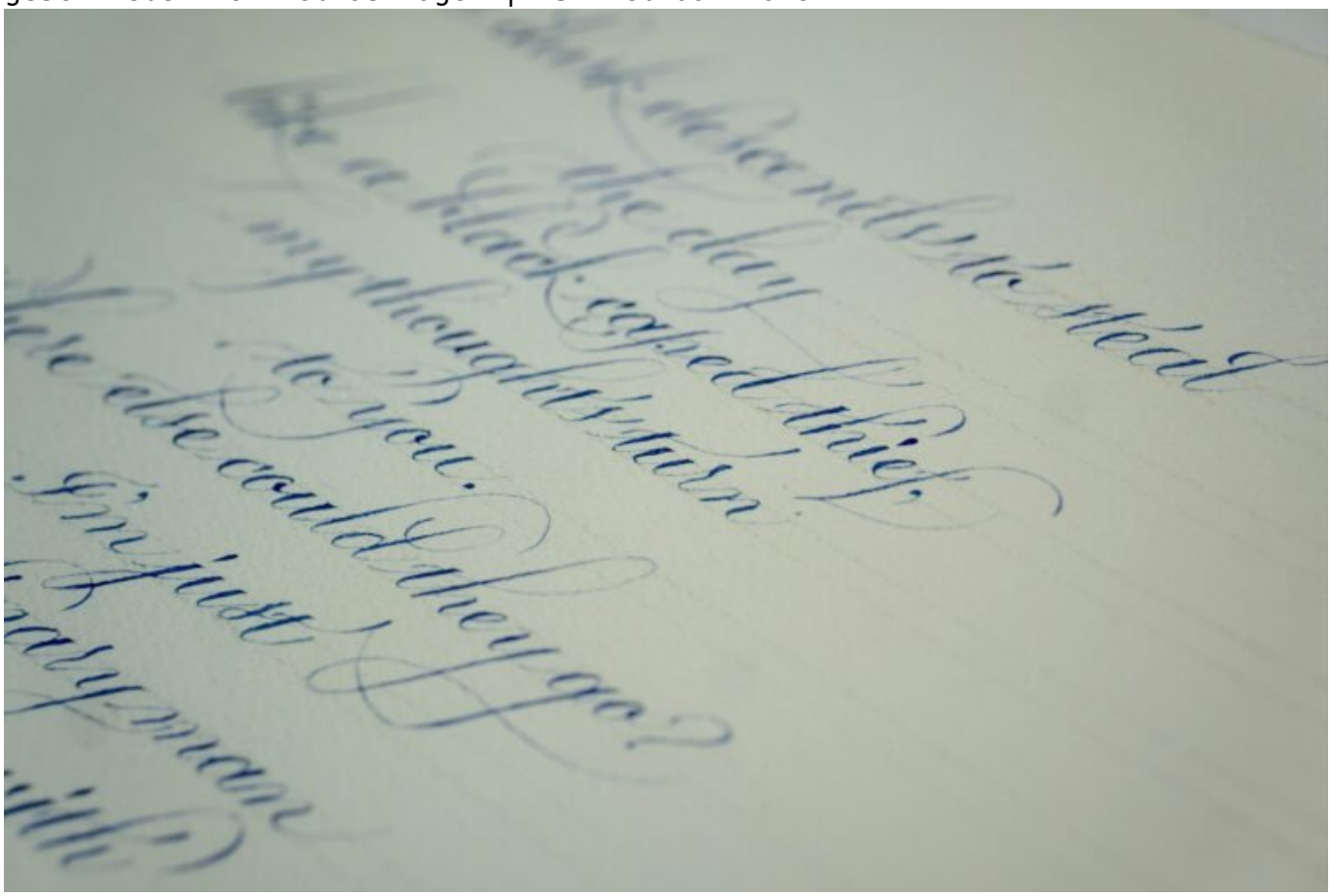
Angestellter Kündigungsfrist: Klarheit statt Rätselraten schaffen

Category: Online-Marketing
geschrieben von Tobias Hager | 15. Februar 2026



Angestellter Kündigungsfrist: Klarheit

statt Rätselraten schaffen

Du willst kündigen – oder gekündigt werden – und plötzlich wird’s juristisch: Was bedeutet eigentlich “gesetzliche Kündigungsfrist”? Gilt die Probezeit noch? Und kann dein Chef dich einfach von heute auf morgen feuern? Willkommen im Dschungel der deutschen Arbeitsrecht-Bürokratie. In diesem Artikel räumen wir auf – mit Paragraphen, Mythen und gefährlichem Halbwissen. Damit du nicht nur kündigst, sondern es auch richtig machst.

- Was die gesetzliche Kündigungsfrist für Angestellte wirklich bedeutet
- Welche Fristen im Arbeitsvertrag, Tarifvertrag oder Gesetz gelten – und in welcher Reihenfolge
- Warum die Probezeit ein Sonderfall ist (aber nicht so kurz, wie manche glauben)
- Wie Kündigungsfristen bei längerer Betriebszugehörigkeit steigen – und wann du trotzdem früher rauskommst
- Was passiert, wenn dein Chef die Frist ignoriert – und wie du dich wehrst
- Welche Sonderregeln für Arbeitnehmer mit besonderen Positionen oder Schutzrechten gelten
- Wie du deine eigene Kündigung rechtssicher formulierst und Fristen einhältst
- Was du bei Kündigung durch den Arbeitgeber unbedingt beachten musst (inkl. Abfindung und Arbeitslosengeld)

Kündigungsfrist für Angestellte: Was sagt das Gesetz wirklich?

In § 622 des Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB) steht sie schwarz auf weiß: die gesetzliche Kündigungsfrist. Und wie so vieles im deutschen Arbeitsrecht klingt sie einfach – ist aber ein Fass ohne Boden, wenn man genauer hinschaut. Grundsätzlich gilt: Wenn im Arbeitsvertrag nichts anderes steht, beträgt die Kündigungsfrist für Angestellte vier Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats. Klingt klar? Ist es nicht.

Denn diese Grundregel kann durch Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen oder individuelle Vereinbarungen im Arbeitsvertrag ausgehebelt werden. Und zwar vollständig. Unternehmen, die tarifgebunden sind, setzen oft eigene Fristen fest – teilweise kürzer, teilweise deutlich länger. Und: Die gesetzlichen Fristen verlängern sich für Arbeitgeber mit wachsender Dauer der Betriebszugehörigkeit des Mitarbeiters. Für den Arbeitnehmer bleiben sie hingegen konstant, es sei denn, der Arbeitsvertrag sieht etwas anderes vor –

was rechtlich zulässig, aber nicht immer fair ist.

Ein weiteres Missverständnis betrifft die Kündigungsform. Eine Kündigung muss immer schriftlich erfolgen – E-Mail, WhatsApp oder gar ein Anruf reichen nicht. Rechtskräftig ist nur das Papier mit Originalunterschrift. Wer das vergisst, hat zwar gekündigt – aber eben nicht wirksam. Und das kann teuer werden.

Die Frist beginnt übrigens nicht am Tag der Kündigung, sondern am Tag des Zugangs beim Arbeitgeber. Heißt: Wenn du deine Kündigung am 1. März abschickst, sie aber erst am 3. März im Büro ankommt, startet die Frist erst ab diesem Tag. Es lohnt sich also, persönlich zu übergeben – mit Empfangsbestätigung.

Vertrag, Tarifvertrag, Gesetz: Wer sticht wen?

Die Reihenfolge der Gültigkeit ist entscheidend, wenn du herausfinden willst, welche Kündigungsfrist tatsächlich für dich gilt. Der Gesetzgeber hat dafür eine Hierarchie vorgesehen – und die ist nicht verhandelbar. Ganz oben steht der Tarifvertrag. Wenn dein Arbeitgeber tarifgebunden ist (oder der Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklärt wurde), hat dieser Vorrang vor allem anderen. Punkt.

Erst danach kommt dein individueller Arbeitsvertrag. Und nur wenn dort nichts geregelt ist – oder wenn die dort vereinbarte Kündigungsfrist nicht zulässig ist – greift die gesetzliche Regelung aus dem BGB. Klingt kompliziert? Ist es. Aber es lässt sich systematisch prüfen:

- Existiert ein Tarifvertrag? Wenn ja: Gilt er für dich?
- Gibt es eine individuelle Vereinbarung zur Kündigungsfrist im Arbeitsvertrag?
- Wenn weder Tarif noch Vertrag etwas regeln: Gilt § 622 BGB

Besonders tückisch: Manche Verträge enthalten Klauseln, die auf “gesetzliche Kündigungsfristen” verweisen – aber dann im Kleingedruckten doch eigene Regeln aufstellen. Wer hier nicht genau liest, kann sich schnell verschätzen und zu spät oder zu früh kündigen. Und das kann im schlimmsten Fall zur Sperre beim Arbeitslosengeld führen.

Auch wichtig: Die Kündigungsfrist gilt beidseitig – es sei denn, der Vertrag sieht explizit unterschiedliche Fristen vor. Das ist zulässig, aber nur, wenn die längere Frist den Arbeitgeber trifft. Eine längere Kündigungsfrist für den Arbeitnehmer als für den Arbeitgeber ist nur in sehr speziellen Fällen zulässig – und oft unwirksam.

Probezeit, Kündigung und die Zwei-Wochen-Regel

Die Probezeit ist der häufigste Kündigungszeitraum überhaupt. Und sie hat ihre eigenen Spielregeln. Während der Probezeit – die maximal sechs Monate dauern darf – kann das Arbeitsverhältnis mit einer verkürzten Frist von zwei Wochen gekündigt werden. Diese Frist gilt für beide Seiten gleichermaßen, sofern nichts anderes im Vertrag steht.

Aber Achtung: Die Zwei-Wochen-Frist gilt nur während der aktiven Probezeit. Sobald diese abgelaufen ist, gelten automatisch die regulären gesetzlichen oder vertraglichen Kündigungsfristen. Wer also denkt, nach sieben Monaten noch “in der Probezeit” zu sein, lebt gefährlich. Und Arbeitgeber, die nach sechs Monaten versuchen, mit der verkürzten Frist zu kündigen, kassieren vor Gericht regelmäßig Niederlagen.

Ein weiteres Missverständnis: Man kann auch während der Probezeit nicht von heute auf morgen kündigen. Auch hier gilt die Schriftform und die Einhaltung der Frist. Wer am Montag kündigt, ist also nicht am Dienstag raus – auch wenn das viele glauben.

Besonders kritisch wird es, wenn während der Probezeit bereits Sonderkündigungsschutz besteht – etwa bei Schwangerschaft oder Schwerbehinderung. Dann gelten zusätzliche Anforderungen, etwa die Zustimmung des Integrationsamtes oder die Information an die Agentur für Arbeit. Wer hier Fehler macht, riskiert teure Rückabwicklungen.

Kündigung durch den Arbeitgeber: Was du wissen musst

Wenn dein Chef dir kündigt, greifen andere Mechanismen – und zwar mit voller Härte. Denn hier geht es nicht nur um Fristen, sondern auch um Begründungspflichten. Ab einer Betriebsgröße von mehr als zehn Vollzeitmitarbeitern und einer Betriebszugehörigkeit von mehr als sechs Monaten greift das Kündigungsschutzgesetz (KSchG). Und das bedeutet: Dein Arbeitgeber braucht einen rechtlich anerkannten Kündigungsgrund.

Die drei klassischen Kündigungsarten: betriebsbedingt, verhaltensbedingt und personenbedingt. Jede davon bringt eigene Anforderungen mit sich, und keine davon ist einfach durchzusetzen. Besonders beliebt – und juristisch anfällig – ist die betriebsbedingte Kündigung. Hier muss der Arbeitgeber nachweisen, dass dein Arbeitsplatz dauerhaft wegfällt. Und das ist kein Selbstläufer.

Zusätzlich zur Frist muss der Arbeitgeber auch formale Anforderungen

erfüllen: Schriftform, korrekter Zugang, ggf. Anhörung des Betriebsrats. Fehler in diesen Punkten führen schnell zur Unwirksamkeit der Kündigung – und damit zur Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses oder zu einer saftigen Abfindung.

Was viele Arbeitnehmer nicht wissen: Du musst innerhalb von drei Wochen nach Zugang der Kündigung eine Kündigungsschutzklage einreichen – sonst ist die Kündigung wirksam, selbst wenn sie rechtswidrig war. Wer also glaubt, sich später wehren zu können, lebt gefährlich. Und wer keine Rechtsschutzversicherung hat, sollte sich spätestens jetzt eine holen.

So kündigst du als Arbeitnehmer richtig – in drei Schritten

Du willst gehen? Verständlich. Aber mach es richtig. Eine fehlerhafte Kündigung kann dich teuer zu stehen kommen – etwa durch Sperrzeiten beim Arbeitslosengeld oder durch Schadensersatzforderungen des Arbeitgebers. So gehst du vor:

- Kündigung schriftlich formulieren: Kein PDF, keine Mail – echtes Papier mit Unterschrift. Verzichte auf blumige Erklärungen. Ein Satz reicht: “Hiermit kündige ich das Arbeitsverhältnis zum nächstmöglichen Zeitpunkt.”
- Frist berechnen: Schau in deinen Arbeitsvertrag, ob dort eine Frist vereinbart ist. Wenn nicht, gilt die gesetzliche Frist von vier Wochen zum 15. oder zum Monatsende.
- Zugang sicherstellen: Gib die Kündigung persönlich ab – mit Empfangsbestätigung. Alternativ: Einschreiben mit Rückschein. Wichtig ist der Nachweis, dass sie angekommen ist.

Und zum Schluss: Fordere ein qualifiziertes Arbeitszeugnis. Du hast Anspruch darauf – auch bei Eigenkündigung. Und es ist oft entscheidend für deinen nächsten Job.

Fazit: Kündigungsfristen verstehen heißt rechtlich überleben

Die Kündigungsfrist für Angestellte ist kein Kapitel aus der Betriebsrats-Hölle, sondern ein zentrales Werkzeug deiner beruflichen Selbstbestimmung. Wer sie kennt, kann selbstbewusst handeln – und sich gegen Willkür, Inkompetenz oder plötzliche Kündigungen wehren. Wer sie ignoriert, riskiert finanzielle Schäden, Sperrzeiten und einen schlechten Start in den nächsten

Job.

Deshalb ist klar: Kündigungsfristen sind kein Detail. Sie sind das Rückgrat eines funktionierenden Arbeitsmarkts – und dein persönlicher Schutzschild gegen Chaos. Nimm sie ernst. Und lies das Kleingedruckte. Immer. Willkommen im echten Leben. Willkommen bei 404.