

Frist Kündigung Arbeitsvertrag: Klarheit für Profis schaffen

Category: Online-Marketing

geschrieben von Tobias Hager | 15. Februar 2026



Frist Kündigung Arbeitsvertrag: Klarheit für Profis schaffen

Du denkst, du kennst die Kündigungsfrist deines Arbeitsvertrags? Denk nochmal nach. Zwischen Tarifverträgen, BGB-Paragraphen und obskuren Zusatzvereinbarungen lauern genug Fallstricke, um selbst HR-Profis ins Schleudern zu bringen. Wer seine Rechte (und Pflichten) nicht kennt, verliert schnell mehr als nur den Job: nämlich Zeit, Geld und im schlimmsten Fall die Verhandlungsposition. Dieser Artikel räumt auf – mit Mythen, Halbwissen und juristischem Nebel. Willkommen in der Realität der Fristenkunde.

- Was genau unter einer „Frist Kündigung Arbeitsvertrag“ zu verstehen ist

- und warum das kein triviales Thema ist
- Die gesetzlichen Grundlagen nach BGB und wie sie im echten Leben angewendet werden
- Unterschiede zwischen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberkündigung – und wer welche Fristen einhalten muss
- Wie Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen und individuelle Verträge das Spiel verändern
- Warum Probezeitkündigungen ein eigenes Kapitel verdienen
- Wie du Kündigungsfristen richtig berechnest – inklusive Fallstricken und Rechenbeispielen
- Welche Sonderfälle existieren – von fristlos bis krankheitsbedingt
- Was du bei einer Kündigung unbedingt dokumentieren und beachten musst
- Warum Kündigungsfristen strategische Waffen im Arbeitsrecht sein können
- Checkliste: Was du vor einer Kündigung prüfen solltest

Was bedeutet „Frist Kündigung Arbeitsvertrag“ überhaupt?

Die Phrase „Frist Kündigung Arbeitsvertrag“ klingt simpel – ist sie aber nicht. Im Kern beschreibt sie die zeitliche Spanne, die zwischen dem Zugang der Kündigung und dem tatsächlichen Ende des Arbeitsverhältnisses liegt. Klingt technisch? Ist es auch. Denn diese Frist ist nicht einfach irgendein Zeitraum, sondern eine juristisch hochrelevante Komponente, die im Streitfall über Sieg oder Niederlage entscheidet.

Im deutschen Arbeitsrecht ist die Kündigungsfrist gesetzlich im § 622 BGB geregelt. Dieser Paragraf definiert die Standardfristen für ordentliche Kündigungen durch Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Doch wie so oft im Recht: Die Ausnahmen fräsen tiefe Löcher in die Regel. Was im Gesetz steht, ist nur die Basis – dazu kommen Tarifverträge, einzelvertragliche Absprachen und Sonderregelungen.

Und genau hier wird es gefährlich: Viele Arbeitnehmer verlassen sich blind auf die gesetzliche Regelung, ohne zu prüfen, ob ihr Vertrag abweichende Regeln enthält. Noch gefährlicher ist es, wenn Arbeitgeber Kündigungsfristen falsch berechnen und dadurch Kündigungen unwirksam sind. Das kann teuer werden – nicht nur juristisch, sondern auch reputativ.

Daher ist klar: Wer die Kündigungsfrist nicht versteht, verliert die Kontrolle über sein Arbeitsverhältnis. Und wer sie strategisch nutzt, gewinnt Zeit, Einfluss und oft auch eine bessere Abfindung.

Die gesetzlichen

Kündigungsfristen nach § 622 BGB

Das Bürgerliche Gesetzbuch (BGB) ist die erste Anlaufstelle, wenn es um die Kündigungsfrist im Arbeitsvertrag geht. § 622 BGB enthält klare Vorgaben – zumindest auf den ersten Blick. Arbeitnehmer können laut Gesetz mit einer Frist von vier Wochen zum 15. oder zum Monatsende kündigen. Arbeitgeber hingegen müssen sich an gestaffelte Fristen halten, die sich nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit richten.

Hier die gesetzliche Staffelung für Arbeitgeberkündigungen im Überblick:

- 2 Jahre: 1 Monat zum Monatsende
- 5 Jahre: 2 Monate zum Monatsende
- 8 Jahre: 3 Monate zum Monatsende
- 10 Jahre: 4 Monate zum Monatsende
- 12 Jahre: 5 Monate zum Monatsende
- 15 Jahre: 6 Monate zum Monatsende
- 20 Jahre: 7 Monate zum Monatsende

Was viele nicht wissen: Diese verlängerten Fristen gelten ausschließlich für Kündigungen durch den Arbeitgeber. Arbeitnehmer bleiben bei ihren vier Wochen – es sei denn, der Arbeitsvertrag regelt etwas anderes. Und das ist häufig der Fall. Viele Verträge enthalten Klauseln, die die gesetzliche Regelung verändern – manchmal zulässig, manchmal nicht.

Wichtig: Die Kündigungsfrist beginnt immer am Tag nach dem Zugang der Kündigung. Das bedeutet: Wer seine Kündigung am 1. März übergibt, startet die Frist am 2. März. Klingt banal, aber in der Praxis entscheiden solche Details über Fristwahrung oder Fristversäumnis.

Und noch ein Punkt: Gesetzliche Kündigungsfristen greifen nur, wenn kein Tarifvertrag oder keine einzelvertragliche Regelung etwas anderes sagt. Und genau da beginnt der juristische Eiertanz.

Tarifverträge, Einzelverträge und Betriebsvereinbarungen: Fristenchaos mit System

Wer glaubt, mit dem BGB sei alles gesagt, hat noch nie ein Arbeitsverhältnis in einem tarifgebundenen Unternehmen erlebt. Tarifverträge haben Vorrang vor den gesetzlichen Regelungen – zumindest, wenn sie für das Arbeitsverhältnis anwendbar sind. Und das sind sie häufiger, als man denkt.

Ein Tarifvertrag kann sowohl kürzere als auch längere Kündigungsfristen vorsehen. Dabei gilt: Tarifverträge sind kollektivrechtliche Vereinbarungen

zwischen Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften. Sie gelten entweder kraft beiderseitiger Tarifbindung – oder durch entsprechende Bezugnahme im Arbeitsvertrag. Und sie schlagen das Gesetz aus – Punkt.

Doch auch individuelle Arbeitsverträge können von § 622 BGB abweichen – allerdings nur zugunsten des Arbeitnehmers. Eine Verkürzung der gesetzlichen Fristen ist bei Arbeitnehmerkündigungen nur in engen Grenzen möglich – zum Beispiel während der Probezeit (§ 622 Abs. 3 BGB: zwei Wochen Kündigungsfrist). Eine Verlängerung hingegen ist jederzeit zulässig, solange sie beidseitig gilt.

Betriebsvereinbarungen hingegen dürfen Kündigungsfristen nicht eigenständig regeln – das bleibt den Tarifpartnern und Vertragsparteien vorbehalten. Dennoch gibt es in der Praxis viele Graubereiche, in denen Betriebsvereinbarungen mittelbar auf Kündigungsfristen Einfluss nehmen – etwa durch Regelungen zur Versetzung oder Umstrukturierung.

Wer also wirklich Klarheit will, muss alle drei Ebenen prüfen: Gesetz, Tarifvertrag und individuellen Vertrag. Und das bitte nicht erst, wenn das Kündigungsschreiben schon raus ist.

Kündigung während der Probezeit: Sonderregeln und Fallstricke

Die Probezeit ist das arbeitsrechtliche Fegefeuer – und sie hat eigene Spielregeln. Die maximale Dauer der Probezeit beträgt sechs Monate. Innerhalb dieses Zeitraums kann das Arbeitsverhältnis mit einer verkürzten Frist von zwei Wochen gekündigt werden – egal, ob von Arbeitgeber oder Arbeitnehmer. Und das jederzeit, ohne zum 15. oder Monatsende.

Doch Vorsicht: Die verkürzte Frist gilt nur, wenn sie ausdrücklich im Arbeitsvertrag vereinbart wurde. Ohne vertragliche Regelung greift die normale gesetzliche Frist – also vier Wochen zum 15. oder Monatsende. Wer das nicht weiß, tappt schnell in die Fristenfalle.

Ein häufiger Fehler: Kündigungen am letzten Tag der Probezeit mit dem Ziel, noch in der Zwei-Wochen-Frist zu bleiben. Das funktioniert nur, wenn die Kündigung noch innerhalb der Probezeit zugeht. Kommt sie erst danach an – etwa weil der Empfänger im Urlaub ist – gilt die reguläre Frist. Timing ist hier alles.

Und noch ein Mythos: Die Probezeit schützt nicht vor Kündigung. Sie erleichtert sie nur. Auch während der Probezeit sind Kündigungen nicht willkürlich – sie dürfen nicht gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) oder das Mutterschutzgesetz verstossen. Wer glaubt, in der Probezeit könne man jeden jederzeit feuern, lebt gefährlich.

Fazit: Die Probezeit ist keine rechtlose Zone – aber sie ist ein Zeitfenster,

das besondere Aufmerksamkeit verlangt.

Kündigungsfristen berechnen: So funktioniert's in der Praxis

Viel Theorie – aber wie sieht die Fristberechnung konkret aus? Hier eine Schritt-für-Schritt-Anleitung, wie du die Kündigungsfrist korrekt berechnest:

- Schritt 1: Arbeitsvertrag prüfen – stehen dort abweichende Fristen?
- Schritt 2: Gilt ein Tarifvertrag? Wenn ja, was steht dort?
- Schritt 3: Gesetzliche Frist nach § 622 BGB bestimmen (abhängig von Beschäftigungsduer und Kündigungsseite)
- Schritt 4: Datum des Zugangs der Kündigung ermitteln – nicht das Versanddatum!
- Schritt 5: Frist ab dem Folgetag berechnen – nicht rückwärts vom gewünschten Beendigungsdatum

Beispiel: Eine Arbeitnehmerin kündigt am 3. Januar schriftlich. Die Frist beginnt am 4. Januar. Vier Wochen später ist der 31. Januar – ein Monatsende. Passt. Das Arbeitsverhältnis endet damit korrekt zum 31. Januar. Hätte sie erst am 5. Januar gekündigt, wäre der 2. Februar Fristende – kein Monatsende, also erst zum 15. Februar kündbar.

Klingt pingelig? Genau solche Details entscheiden im Zweifel vor Gericht. Wer falsch rechnet, riskiert nicht nur Stress, sondern auch finanzielle Nachteile – etwa, wenn das Arbeitsverhältnis ungewollt weiterläuft oder Abfindungsansprüche entfallen.

Deshalb: Keine Kündigung ohne Fristencheck. Und wenn du nicht sicher bist – hol dir rechtlichen Rat. Eine falsch datierte Kündigung ist wie ein nicht abgeschickter Liebesbrief: rechtlich irrelevant.

Zusammenfassung: Kündigungsfrist als strategisches Tool

Die Kündigungsfrist im Arbeitsvertrag ist mehr als ein juristisches Detail – sie ist ein strategisches Instrument. Wer sie versteht, kann sie nutzen. Wer sie ignoriert, wird zum Spielball. BGB, Tarifverträge und Vertragsklauseln formen ein komplexes Geflecht, das nur mit Präzision und Überblick zu beherrschen ist. Der Teufel steckt im Detail – und das schon beim Datum des Kündigungsschreibens.

Ob du als Arbeitgeber planst, Mitarbeiter abzubauen, oder als Arbeitnehmer die Reißleine ziehen willst: Die Fristenfrage ist immer der Dreh- und Angelpunkt. Sie entscheidet über Zeit, Geld und Einfluss. Und sie ist oft der erste Stolperstein auf dem Weg zu einem sauberen Exit. Wer hier patzt, verliert. Wer vorbereitet ist, gewinnt.