

Kündigungsfrist berechnen: Expertenwissen kompakt und clever

Category: Online-Marketing

geschrieben von Tobias Hager | 17. August 2025



Kündigungsfrist berechnen: Expertenwissen kompakt und clever

Du willst deine Kündigungsfrist berechnen und nicht raten? Gut so. Fristen sind kein Kuschelthema, sie sind binär: getroffen oder daneben. Wer seine Kündigungsfrist berechnen kann, spart Geld, Nerven und im Zweifel einen Rechtsstreit. In diesem Leitartikel zerlegen wir die Berechnungslogik präzise, praxisnah und ohne Marketing-Blabla – von Arbeitsvertrag über

Mietvertrag bis Telekom- und Fitness-Verträge. Willkommen bei 404: Wir machen Fristen nicht nett, sondern richtig.

- Kündigungsfrist berechnen mit System: gesetzliche Grundlagen, Vertragsklauseln, AGB, Sonderrechte
- Arbeitsrecht: Probezeit, Staffelung nach §622 BGB, Zugang, Schriftform und typische Fallen
- Mietrecht: §573c BGB, Drei-Tage-Regel, Unterschiede bei Mieter und Vermieter, Monatsende
- Verbraucherverträge: TKG 2021, Faire-Verbraucherverträge-Gesetz, Kündigungsbutton und Mindestlaufzeiten
- Fristenlogik nach BGB §§187–193: Fristbeginn, Fristende, Wochenenden, Feiertage, Monatsende-Ziele
- Praxis-Workflow: Schritt-für-Schritt-Rechnung mit Backward-Planning, Puffer, Zustellnachweis
- Form und Technik: Schriftform nach §623 BGB, Einwurf-Einschreiben, eIDAS-Signatur, Digital-Kündigung
- Edge-Cases: Umzug, Preisänderung, Elternzeit, Betriebsübergang, Krankheit und Abwesenheiten
- Tools & Prozesse: Kalender, Automatisierung, Vorlagen, Compliance-Check und Monitoring
- Fazit: Wer Fristen meistert, minimiert Risiko und maximiert Planbarkeit – clever statt chaotisch

Die Kündigungsfrist berechnen ist kein Hobby, sondern eine Disziplin. Wenn du die Kündigungsfrist berechnen willst, brauchst du klare Regeln, belastbare Quellen und die Fähigkeit, zwischen Gesetz, Tarifvertrag und AGB zu unterscheiden. Viele scheitern nicht am Willen, sondern an schlecht formulierten Klauseln und fehlendem Verständnis für Fristbeginn und Zugang. Deshalb gilt: Kündigungsfrist berechnen heißt immer auch, den richtigen Stichtag zu bestimmen, realistische Zustellwege zu planen und Puffer einzubauen. Wer die Kündigungsfrist berechnen kann, denkt rückwärts: Zieltermin, Fristlauf, Zustellung, Beweis. Und ja, wir bauen dir hier das komplette Mentalmodell – ohne Juristenslang, aber mit maximaler Präzision.

Ein weiterer Grund, die Kündigungsfrist berechnen zu lernen: Die Gesetzeslage hat sich in den letzten Jahren zugunsten von Verbrauchern verschoben, während Arbeitgeber- und Vermieterrechte differenzierter wurden. Das bedeutet mehr Chancen und mehr Komplexität. Gerade bei Telekommunikation, Fitness, Streaming und anderen Online-Verträgen hat sich durch TKG 2021 und das Gesetz für faire Verbraucherverträge viel getan. Die Herausforderung bleibt: Du musst die Kündigungsfrist berechnen in einem Feld aus festen Mindestfristen, Laufzeitklauseln, Kündigungsterminen und Formvorgaben. Wer hier sauber rechnet, gewinnt Zeit und Souveränität.

Kurz: Kündigungsfrist berechnen ist kein Hexenwerk, aber es ist null tolerant gegenüber Schlamperei. Ein Tag zu spät, eine Formvorschrift ignoriert, eine falsche Zieldefinition – und die ganze Planung fällt zusammen. Wir zeigen, wie du die relevanten Paragraphen im BGB praktisch anwendest, wo Ausnahmen greifen und welche Workflows im Alltag funktionieren. Außerdem bekommst du klare Beispiele, damit du nicht nur die Theorie kennst, sondern auch den Move in der Praxis. Und wenn du bis hierhin gelesen hast: Ja, du wirst deine

nächste Kündigung planen wie ein Profi.

Kündigungsfrist berechnen: Grundlagen, Gesetz, Logik nach BGB §§187–193 und §622

Wer die Kündigungsfrist berechnen will, muss zuerst die Architektur dahinter verstehen. Die Fristenlogik im BGB ist präzise, aber gnadenlos gegen Ungenauigkeit. §187 regelt den Fristbeginn: Beginnt eine Frist mit einem Ereignis – hier typischerweise der Zugang der Kündigung beim Empfänger –, dann wird der Tag des Ereignisses nicht mitgerechnet und die Frist startet am Folgetag. §188 regelt das Fristende und unterscheidet nach Tagen, Wochen, Monaten und nach Terminen wie „zum Monatsende“. Auch §193 ist wichtig: Fällt das Fristende auf einen Samstag, Sonntag oder gesetzlichen Feiertag, verlängert sich die Frist auf den nächsten Werktag. Diese drei Normen bilden die Mathe, mit der du deine Kündigungsfrist berechnen solltest – und zwar jedes Mal.

Dazu kommt die Trennung von Mindestfrist und Kündigungstermin. Eine Frist wie „vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats“ hat zwei Ebenen: eine Mindestlaufzeit (vier Wochen) und einen festen Kündigungstermin (15. oder Monatsende), zu dem die Kündigung wirken darf. Das ist entscheidend, wenn du die Kündigungsfrist berechnen willst, denn du musst rückwärts planen: Zieltermin fixieren, Mindestfrist abziehen, Zugang zuverlässig herstellen. Viele verwechseln Frist und Termin, landen ein paar Tage daneben und verlieren einen Monat. Das ist kein Pech, sondern ein Rechenfehler.

Ebenfalls zentral ist der Begriff „Zugang“. Eine Kündigung wird rechtlich erst wirksam, wenn sie in den Machtbereich des Empfängers gelangt ist, sodass unter normalen Umständen mit der Kenntnisnahme zu rechnen ist. Das ist nicht der Zeitpunkt der Absendung, sondern der Zeitpunkt, an dem der Brief im Briefkasten liegt oder das Dokument in der Geschäftsstelle ankommt. Wer seine Kündigungsfrist berechnen will, plant deshalb nicht nur Tage, sondern Zustellwege und Nachweise. Einwurf-Einschreiben, persönliche Übergabe mit Empfangsbestätigung oder Kurier mit Tracking reduzieren das Risiko. Mail oder Fax sind im Arbeitsrecht unwirksam, im Mietrecht ebenso, bei Online-Verträgen oft zulässig – Kontext ist alles.

Kündigungsfrist Arbeitsvertrag: Probezeit,

Staffelung, Vertragsklauseln und Sonderfälle

Im Arbeitsrecht ist §622 BGB der Dreh- und Angelpunkt. Für Arbeitnehmer gilt regulär: vier Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats. Diese Baseline bleibt, wenn kein Tarifvertrag oder Arbeitsvertrag etwas anderes vorsieht, wobei für Arbeitnehmer keine längere Frist vereinbart werden darf als für den Arbeitgeber. Arbeitgeber dagegen unterliegen gestaffelten Fristen, die mit der Dauer der Betriebszugehörigkeit steigen und stets zum Ende eines Kalendermonats wirken: ab 2 Jahren 1 Monat, ab 5 Jahren 2 Monate, ab 8 Jahren 3 Monate, ab 10 Jahren 4 Monate, ab 12 Jahren 5 Monate, ab 15 Jahren 6 Monate, ab 20 Jahren 7 Monate. Die Zeiten vor Vollendung des 25. Lebensjahres werden selbstverständlich mitgerechnet, die alte Ausnahme ist seit Jahren Geschichte. Das alles musst du berücksichtigen, wenn du die Kündigungsfrist berechnen willst, weil Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite unterschiedlich ticken.

In der Probezeit gelten besondere Regeln: maximal sechs Monate, Frist zwei Wochen, und diese zwei Wochen laufen taggenau, also ohne Bindung an den 15. oder an das Monatsende. Das macht die Planung dynamisch, aber nicht beliebig. Maßgeblich ist auch hier der Zugang der Kündigung und der korrekte Nachweis. Außerdem gilt im Arbeitsrecht die Schriftform nach §623 BGB – Originalunterschrift, Papier, keine E-Mail, kein Fax, keine gescannte Signatur. Wenn du die Kündigungsfrist berechnen willst und am Ende per E-Mail „kündigst“, hast du keine Frist gewahrt, sondern einen formunwirksamen Versuch geliefert. Klingt hart, ist aber exakt so.

Tarifverträge und Arbeitsverträge können Abweichungen regeln. Häufig werden längere Fristen vereinbart, manchmal symmetrisch für beide Seiten, teilweise nur für den Arbeitgeber. Wichtig: Eine längere Frist für den Arbeitnehmer als für den Arbeitgeber ist unzulässig. Befristete Verträge sind in der Regel ordentlich nicht kündbar, es sei denn, eine ordentliche Kündigung ist ausdrücklich vereinbart – auch das gehört zur Prüfung, bevor du die Kündigungsfrist berechnen kannst. Sonderfälle wie Elternzeit, Schwerbehinderung oder Betriebsübergang betreffen nicht primär die Fristlänge, aber sie beeinflussen die Kündbarkeit und die formale Sicherheit. Fazit: Im Arbeitsrecht rechnest du Fristen sauber – und prüfst vorher, ob du überhaupt ordentlich kündigen darfst.

Kündigungsfrist Mietvertrag berechnen: Mieter, Vermieter,

Drei-Tage-Regel und Monatsende

Im Mietrecht gilt eine andere Logik, geregelt in §573c BGB. Mieter können mit einer Frist von drei Monaten kündigen – unabhängig von der Mietdauer. Wichtig ist der Kündigungstermin: grundsätzlich zum Ende eines Kalendermonats. Und jetzt kommt die berühmte Drei-Tage-Regel: Geht die Kündigung dem Vermieter bis zum dritten Werktag eines Monats zu, wird dieser Monat bei der Fristberechnung mitgezählt. Kommt sie später an, verschiebt sich der Fristbeginn um einen Monat. Wer also seine Kündigungsfrist berechnen will, zielt bei Mietverträgen realistisch auf die ersten drei Werktage des Monats – oder plant automatisch einen Monat Puffer ein.

Für Vermieter sind die Fristen länger: drei Monate Grundfrist, nach fünf Jahren Mietdauer sechs Monate, nach acht Jahren neun Monate. Außerdem braucht der Vermieter einen berechtigten Kündigungsgrund, der formal korrekt begründet werden muss. Für die Fristberechnung selbst zählen wieder Zugang, Fristbeginn nach §187 und Fristende nach §188 BGB. Wer eine Wohnung kündigt, sollte zusätzlich die Übergabetermine, Renovierungspflichten (Stichwort: Schönheitsreparaturen) und Nachmieter-Mythen prüfen. Der häufige Fehler: Mieter verlassen sich auf „zum Monatsende“ und schicken am 30. eine E-Mail. Das ist gleich doppelt schief – falsche Form und zu spät.

Bei WEG-Verwaltungen, großen Hausverwaltungen und Vermietern mit Prozessroutine ist die Nachweisfrage kritisch. Einwurf-Einschreiben ist robust, aber nicht narrensicher; besser ist die persönliche Übergabe mit Empfangsbestätigung oder der Bote, der Einwurf und Datum dokumentiert. Wenn du die Kündigungsfrist berechnen willst, rechnest du daher immer inklusive Zustellpuffer. Noch ein Tipp: Plane die Wohnungsabnahme nicht wie einen Produktlaunch auf Kante, sondern mit genügend Abstand für Restarbeiten, Kautionsübergabe und Schlüsselübergabe. Zeit kostet auch hier Geld – nur anders.

Verbraucherverträge, Telekommunikation und Fitness: Kündigungsfrist clever berechnen nach TKG und Fairness-Gesetz

Telekommunikationsverträge sind seit dem TKG-Update 2021 transparenter, aber nicht weniger trickreich. Mindestlaufzeiten von bis zu 24 Monaten sind weiterhin erlaubt. Danach darf sich der Vertrag stillschweigend nur noch auf unbestimmte Zeit verlängern – mit einer Kündigungsfrist von maximal einem Monat. Preisänderungen, Leistungsänderungen oder Umzug ohne Versorgung am neuen Wohnort lösen teilweise Sonderkündigungsrechte aus, die ebenfalls

Fristen haben, oft drei Monate ab Ereignis. Wenn du bei DSL oder Mobilfunk die Kündigungsfrist berechnen willst, brauchst du also drei Daten: Ende der Mindestlaufzeit, Zugang der Kündigung, Sonderrechte mit eigenem Zähler.

Das Gesetz für faire Verbraucherverträge hat auch Fitnessstudios, Streaming-Dienste und viele Online-Abos neu sortiert. Nach der Mindestlaufzeit sind Monatskündigungen Standard, die Frist darf höchstens einen Monat betragen. Zudem ist bei Online-Verträgen der Kündigungsbutton Pflicht: „Verträge hier kündigen“. Das klingt banal, ist aber rechtlich scharf – Unternehmen müssen den Prozess ermöglichen, und du kannst damit fristwährend kündigen. Trotzdem gilt auch hier: Zugang ist der Drehpunkt. Sich auf unbestätigte In-App-Klicks zu verlassen, ist riskanter als ein dokumentierter, bestätigter Kündigungsflow.

AGB-Klauseln, die Verbraucher unangemessen benachteiligen, sind unwirksam. Dazu zählen Fristverlängerungen, die den gesetzlichen Rahmen sprengen, oder überzogene Formvorgaben. Trotzdem solltest du jede Klausel lesen, bevor du die Kündigungsfrist berechnen willst. Gerade bei Kombiangeboten (Hardware plus Tarif, Mehrnutzer-Accounts, Rabatte mit Bindung) hängen Zahlungsansprüche und Rückgabepflichten an der korrekten Frist. Clevere Praxis: Kündigung rechtzeitig mit Puffer einreichen, Bestätigung einfordern, Belege sichern, und das Ganze wie ein Mini-Projekt managen.

So rechnest du richtig: Fristbeginn, Zugang, Monatsende – Schritt für Schritt

Die saubere Berechnung folgt einem festen Muster, das du in jedem Kontext anwenden kannst. Zuerst definierst du das Ziel: „Wirksam zum...“ oder „zum nächstmöglichen Termin“. Danach prüfst du die Rechtsgrundlage: Gesetz, Tarifvertrag, Individualvertrag, AGB oder Sonderrechte. Drittens bestimmst du die Form: Schriftform auf Papier, elektronische Form, Kündigungsbutton oder E-Mail. Erst dann beginnst du mit der Zeitrechnung. Wer so vorgeht, kann die Kündigungsfrist berechnen, ohne in Detailfallen zu rutschen, und verpasst seltener Stichtage. Klingt bürokratisch, ist aber schlicht effizient.

- 1. Rechtsgrundlage identifizieren: Gesetzliche Mindestfrist, Vertragsklauseln, Tarifvertrag, Sonderkündigungsrechte.
- 2. Kündigungstermin festlegen: festes Datum (z. B. „Monatsende“) oder „nächstmöglicher Termin“ als Fallback.
- 3. Fristlänge bestimmen: z. B. vier Wochen, drei Monate, zwei Wochen in Probezeit, ein Monat nach Mindestlaufzeit.
- 4. Fristbeginn ermitteln: Zugangstag nicht mitzählen (§187 Abs. 1 BGB), Start am Folgetag.
- 5. Fristende rechnen: identischer Tageszähler (§188 BGB) oder

terminbezogen (zum 15./Monatsende) rückwärts planen.

- 6. Wochenenden/Feiertage checken: fällt das Ende auf Samstag, Sonntag oder Feiertag, Verlängerung nach §193 BGB.
- 7. Zustellung sichern: Einwurf-Einschreiben, Bote, Kurier, Online-Kündigung mit Bestätigung; Puffer einbauen.
- 8. Nachweis archivieren: Tracking, Empfangsbestätigung, Screenshot, PDF, Zeitstempel – Beweiskette schließen.

Ein Beispiel Arbeitsrecht: Ziel „Kündigung zum 31.08.“ mit vier Wochen Mindestfrist. Rückwärts gerechnet brauchst du Zugang spätestens am 03.08., wenn du volle vier Wochen sicherstellen willst und §193 berücksichtigt. Fällt der 31.08. auf einen Donnerstag, läuft die Frist am Donnerstag ab; fällt der Stichtag auf einen Sonntag, kommt §193 ins Spiel. Beispiel Mietrecht: Drei Monate zum Monatsende, Zugang bis zum dritten Werktag im Juni, damit der Juni mitläuft und du zum 31.08. raus bist. Kommt die Kündigung am vierten Werktag an, verschiebt sich alles auf Ende September. Das ist die Praxis, die du mit der richtigen Methode rasch im Griff hast.

Planungs-Tipp: Arbeite mit Backward-Planning und Zeitpuffern. Lege dir eine interne Deadline mindestens fünf Werktage vor dem berechneten spätesten Zugang. Nutze einen Kalender mit Feiertagen deines Bundeslands und tracke alles in einem simplen System: Zieltermin, spätester Zugang, Versanddatum, Zustellnachweis, Bestätigung. So kannst du für jede Kündigung die Kündigungsfrist berechnen und gleichzeitig die operative Umsetzung wasserdicht machen. Und ja, das ist übertrieben – bis du einmal einen Monat Laufzeit verschenkt hast. Danach nie wieder.

Form, Zugang, Nachweis: Die Technik hinter einer fristgerechten Kündigung

Form schlägt Inhalt, und Zugang schlägt Absicht. Im Arbeitsrecht gilt zwingend die Schriftform nach §623 BGB: eigenhändige Unterschrift auf Papier. Elektronische Signaturen sind nur dann zulässig, wenn es sich um eine qualifizierte elektronische Signatur im Sinne der eIDAS-Verordnung handelt, die praktisch selten eingesetzt wird. E-Mail, Fax, Scan: alles unwirksam. Mietrecht verlangt ebenfalls die Schriftform, auch hier scheidet E-Mail aus. Anders sieht es bei vielen Online-Verträgen aus: Dort sind E-Mail, Online-Formular oder Kündigungsbutton zulässig und oft gewollt. Wer die Kündigungsfrist berechnen will, muss daher zuerst die Form prüfen – sonst ist jede perfekte Berechnung wertlos.

Zugang ist der zweite kritische Punkt. Einwurf-Einschreiben liefert eine robuste Dokumentation, hat aber theoretische Risiken bei Bestreitbarkeit. Übergabe durch einen Boten mit Dokumentation von Datum und Uhrzeit ist noch stabiler. Bei Online-Kündigungen sind Bestätigungs-E-Mails, Ticket-IDs, PDF-Downloads und Zeitstempel deine Lebensversicherung. Verantwortliche in Unternehmen setzen zusätzlich auf registrierte Zustellservices, die

Zustellnachweise revisionssicher archivieren. Für Privatleute reicht oft die Kombination aus Einwurf-Einschreiben und zusätzlichem Parallelversand via E-Mail als Info – letzteres ersetzt die Form nicht, ist aber ein dokumentierter Hinweis.

Technischer Bonus-Track: Nutze Kalender mit ICS-Erinnerungen, Automatisierungsregeln und vordefinierte Vorlagen. Hinterlege Adressen, Empfänger, Vertragsnummern und Standardtexte zentral. Erstelle dir ein Muster, das Datum dynamisch einbindet, und dokumentiere jede Kündigung als Vorgang. Klingt nach Overkill, ist aber exakt das, was „fristenfest“ bedeutet. Wenn du für dich oder dein Team regelmäßig Fristen managen musst, ist das die Mindestautomatisierung. So wird „Kündigungsfrist berechnen“ zu einem Prozess – nicht zu einem Glücksspiel.

Edge-Cases und Stolperfallen: Feiertage, Umzug, Krankheit, Elternzeit, Betriebsübergang

Feiertage und Wochenenden sind die Klassiker. §193 BGB rettet dich, wenn der letzte Tag der Frist auf Samstag, Sonntag oder Feiertag fällt. Aber Achtung: Das hilft dir nicht beim Zugang in Systemen mit harten Annahmeschlusszeiten, etwa bei Hausverwaltungen, die nur werktags Post bearbeiten. Außerdem musst du regionale Feiertage berücksichtigen – maßgeblich ist der Sitz des Empfängers. Wer bundesweit agiert, kalkuliert konservativ und nutzt Puffer. Klingt pedantisch, vermeidet aber den Klassiker: Brief kommt rechtzeitig an, wird aber erst am nächsten Werktag bearbeitet – und der Nachweis kippt.

Umzug ist im Telekommunikationsrecht ein Hotspot. Kann der Anbieter am neuen Wohnort nicht liefern, gibt es ein Sonderkündigungsrecht, das typischerweise mit einer dreimonatigen Frist greift. Krankheiten, Urlaub, Geschäftsreisen und Elternzeit ändern die Fristen nicht, sie ändern nur deine operative Fähigkeit, eine wirksame Kündigung rechtzeitig zuzustellen. Das ist deine Verantwortung, nicht die des Empfängers. Betriebsübergang nach §613a BGB unterbricht nicht automatisch bestehende Fristen oder verschiebt Kündbarkeit, aber er verschiebt Zuständigkeiten: Du kündigst beim richtigen Rechtsträger, sonst schießt du an der Zielscheibe vorbei.

Bei Arbeitsverhältnissen zählt die Betriebszugehörigkeit für die Arbeitgeberfrist; hier werden frühere Zeiten, zum Beispiel eine Berufsausbildung beim gleichen Arbeitgeber, regelmäßig mitgezählt, wenn das Arbeitsverhältnis nahtlos fortgesetzt wurde. In befristeten Verträgen ist die ordentliche Kündigung nur möglich, wenn sie ausdrücklich vereinbart ist – sonst nicht. Bei Miete sind Staffelmieten, Indexmieten und befristete Mietverträge eigene Kategorien, die die Kündbarkeit einschränken oder strukturieren. Wer Fristen sauber plant, checkt zuerst die Kategorie und dann die Zahl. Das spart Diskussionen, Zeit und Geld.

Tools, Vorlagen und Automatisierung: Von Kalender bis Kündigungsbutton – Workflows, die funktionieren

Die beste Berechnung bringt nichts ohne saubere Umsetzung. Für Einzelpersonen reichen oft Standardtools: Kalender mit Feiertags-Feed, Reminder jeweils 60/30/14/7 Tage vor dem geplanten Zugang, plus eine Checkliste für Form und Versand. Erstelle eine Textvorlage pro Vertragstyp: Arbeitsvertrag, Mietvertrag, Telekommunikation, Fitness. Lege dir die Empfängeradressen, Vertragsnummern und Ansprechpartner bereit. Wenn du die Kündigungsfrist berechnen kannst und den Prozess systematisierst, bist du auf Produktionsniveau – lean, aber wirksam.

Teams gehen einen Schritt weiter. Ein gemeinsames Repository für Vertragsdaten, Laufzeiten, Fristen und Zustellnachweise ist Pflicht. Du brauchst eine „Single Source of Truth“, sonst verheddern sich alle in E-Mails. Einfache Tools wie Tabellen plus geteilte Ordner funktionieren, besser sind Vertragsmanagement-Systeme, die Erinnerungen, Dokumente und Workflows integrieren. Wer mit hoher Taktzahl kündigt, sollte außerdem standardisierte Versandarten, Postausgangsdokumentation und Eskalationsroutinen haben. Das klingt nach Konzern, spart aber im Mittelstand bares Geld.

Für Online-Verträge ist der Kündigungsbutton dein Freund, aber nicht dein einziger. Prüfe, ob nach dem Klick eine Bestätigung kommt und sichere dir Beweise: Screenshot, Bestätigungsmail, PDF, Zeitstempel. Bei kritischen Fällen nutze zusätzlich den klassischen Weg. Und noch ein Profitipp: „Kündigung zum nächstmöglichen Termin“ ist ein robuster Zusatz im Text, falls du die exakte Frist verpasst hast. Er bewahrt dich nicht vor allen Konsequenzen, aber er verhindert, dass der Empfänger sich auf ein abwegiges Wunschdatum zurückzieht. So machst du aus Berechnung einen belastbaren Prozess.

Fazit: Präzise rechnen, sauber zustellen, smart dokumentieren

Fristen sind kein Ort für Hoffnung, sondern für Mathematik. Wer die Kündigungsfrist berechnen will, braucht drei Dinge: die richtige Rechtsgrundlage, ein sauberes Fristenmodell nach §§187–193 BGB und einen Zustell-Workflow mit Nachweis. Arbeite mit Zielterminen, plane rückwärts, baue Puffer ein und halte die Form ein. So vermeidest du das teure „Knapp daneben“. Und ja, das bedeutet manchmal, eine Woche früher zu handeln als gefühlt nötig. Genau das unterscheidet Profi-Planung von Risiko-Management

mit Daumendrücken.

Das Schöne: Mit einem festen Ablauf ist „Kündigungsfrist berechnen“ keine Zitterpartie, sondern Routine. Egal ob Arbeitsvertrag, Mietvertrag, Telekommunikation oder Fitness – das Muster bleibt gleich, die Parameter wechseln. Wenn du jetzt deinen Kalender öffnest, die relevanten Stichtage einträgst und dir eine saubere Vorlage baust, bist du dem Durchschnitt weit voraus. Weniger Drama, mehr Kontrolle, null Ausreden. Willkommen im Club derer, die Fristen nicht fürchten, sondern beherrschen.