Kündigungsfristen für Angestellte: Klarheit statt Verwirrung

Category: Online-Marketing
geschrieben von Tobias Hager | 14. Februar 2026



Kündigungsfristen für Angestellte: Klarheit statt Verwirrung

Du denkst, du kannst heute kündigen und morgen rausspazieren? Falsch gedacht. In der Realität der deutschen Arbeitsverträge wartet hinter jeder vermeintlich klaren Kündigungsfrist eine rechtliche Stolperfalle. Willkommen in der Grauzone zwischen BGB, Tarifvertrag und betrieblicher Realität – wo jeder Fehler teuer wird. Wir bringen endlich Klarheit in das Chaos der

Kündigungsfristen für Angestellte.

- Was gesetzliche Kündigungsfristen wirklich bedeuten – und warum sie oft nicht gelten
- Die Unterschiede zwischen ordentlicher und außerordentlicher Kündigung
- Wie Tarifverträge und Arbeitsverträge die gesetzliche Regelung aushebeln können
- Was Probezeit, Betriebszugehörigkeit und Unternehmensgröße mit der Kündigungsfrist zu tun haben
- Welche Fristen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer gelten – Spoiler: sie sind nicht immer gleich
- Warum viele Kündigungen unwirksam sind – und wie du das verhinderst
- Checkliste: So kündigst du rechtssicher – und stressfrei
- Die häufigsten Mythen rund um Kündigungsfristen – zerpflückt und entlarvt
- Was passiert, wenn du die Frist verpasst – und was dir dann droht

Kündigungsfristen im Arbeitsrecht: Was das BGB sagt – und was es nicht sagt

Die gesetzliche Kündigungsfrist für Angestellte ist in § 622 des Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB) geregelt. Klingt erstmal einfach. Ist es aber nicht. Denn wie bei jedem juristischen Text steckt der Teufel im Kleingedruckten – und in den Ausnahmen. Die Grundregel: Als Arbeitnehmer kannst du mit einer Frist von vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats kündigen. Arbeitgeber dagegen haben es schwerer – je länger du im Unternehmen bist, desto länger wird die Kündigungsfrist.

Klingt fair? Theoretisch. Praktisch wird diese Regelung in der Arbeitswelt regelmäßig ausgehebelt. Warum? Weil das BGB nur gilt, wenn nichts anderes vereinbart wurde. Und das ist selten der Fall. Arbeitsverträge, Betriebsvereinbarungen oder Tarifverträge können die gesetzliche Regelung erweitern, kürzen oder komplett ersetzen – solange die Mindestanforderungen des Gesetzes nicht unterschritten werden. Und genau hier beginnt die Verwirrung.

Ein Beispiel: Dein Vertrag legt eine Kündigungsfrist von sechs Wochen zum Quartalsende fest – das ist zulässig, solange du nicht schlechter gestellt wirst als der Arbeitgeber. Oder: Im Tarifvertrag steht, dass ab dem dritten Jahr Betriebszugehörigkeit eine Frist von drei Monaten gilt – das hebelt die gesetzliche Frist aus. Du merkst: Ohne den konkreten Vertragstext ist jede Aussage über Kündigungsfristen wertlos.

Und das ist noch nicht alles. Auch Sonderregelungen wie in der Probezeit (zwei Wochen Frist, jederzeit kündbar) oder bei befristeten Verträgen (Kündigung oft nur bei entsprechender Vereinbarung möglich) machen das Thema zur Mine für alle, die glauben, eine Kündigung sei nur eine formelle

Formalität. Falsch gedacht.

Fakt ist: Kündigungsfristen für Angestellte sind ein juristisches Minenfeld. Wer sich auf pauschale Aussagen verlässt, riskiert eine unwirksame Kündigung – und damit jede Menge Ärger. Lies deinen Vertrag. Dann lies ihn nochmal. Dann frag einen Profi.

Die Kündigungsfristen für Angestellte im Überblick – nach BGB, Tarifvertrag und Vertrag

Damit du dich im Dschungel der Regelungen nicht komplett verirrst, hier ein strukturierter Überblick über die wichtigsten Fristarten. Ausgangspunkt ist immer das BGB – sofern keine abweichenden Vereinbarungen bestehen. Die Kündigungsfristen für Angestellte unterscheiden sich je nach Position (Arbeitnehmer vs. Arbeitgeber), Betriebszugehörigkeit, Vertragsform und tariflicher Bindung.

- Grundregel für Arbeitnehmer: vier Wochen zum 15. oder Monatsende (§ 622 Abs. 1 BGB)
- Grundregel für Arbeitgeber: gestaffelt nach Betriebszugehörigkeit – z.B. nach 2 Jahren 1 Monat, nach 5 Jahren 2 Monate, usw. (§ 622 Abs. 2 BGB)
- Während der Probezeit: zwei Wochen, jederzeit kündbar (§ 622 Abs. 3 BGB)
- Im Tarifvertrag geregelt: kann abweichen – teilweise kürzer oder länger, auch für Arbeitnehmer ungünstiger
- Im Arbeitsvertrag geregelt: darf nur zugunsten des Arbeitnehmers abweichen – nicht zu dessen Nachteil

Wichtig: Die Kündigungsfristen für Angestellte gelten nicht ausschließlich symmetrisch. Arbeitgeber dürfen längere Fristen haben – aber kürzere für Arbeitnehmer sind nur zulässig, wenn sie tariflich vereinbart sind oder in der Probezeit greifen. Alles andere ist angreifbar und juristisch wacklig.

Auch spannend: Kündigt der Arbeitgeber, muss er unter Umständen sogar mit einer verlängerten Frist rechnen – abhängig von der Dauer der Betriebszugehörigkeit. Ein Arbeitnehmer mit 20 Jahren im Betrieb hat Anspruch auf eine Kündigungsfrist von sieben Monaten zum Monatsende. Ob das in deinem Vertrag steht oder nicht – es gilt.

Merke: Kündigungsfristen für Angestellte sind kein Wunschkonzert. Sie sind das Ergebnis eines komplexen Zusammenspiels aus Gesetz, Tarifvertrag und Vertragstext. Wer das ignoriert, steht schnell ohne Job – und ohne rechtlichen Rückhalt.

Unterschiede zwischen ordentlicher und außerordentlicher Kündigung

Bevor du kündigst – oder gekündigt wirst – solltest du wissen, welche Art von Kündigung überhaupt gemeint ist. Denn Kündigung ist nicht gleich Kündigung. Im deutschen Arbeitsrecht unterscheiden wir zwischen der ordentlichen (fristgerechten) und der außerordentlichen (fristlosen) Kündigung. Und beide haben völlig unterschiedliche Voraussetzungen und Effekte.

Ordentliche Kündigung: Hier greift die Kündigungsfrist – entweder gesetzlich oder vertraglich geregelt. Sie ist die Standardform der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses. Voraussetzung: keine besonderen Gründe nötig, solange die Frist eingehalten wird. Aber Achtung: Der Kündigungsschutz nach dem Kündigungsschutzgesetz (KSchG) kann das Ganze erschweren – vor allem bei größeren Unternehmen.

Außerordentliche Kündigung: Hier wird das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung einer Frist beendet – in der Regel fristlos, mit sofortiger Wirkung. Voraussetzung: ein „wichtiger Grund“, der eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar macht. Das kann Diebstahl sein, grobes Fehlverhalten, Arbeitsverweigerung oder massive Störungen im Vertrauensverhältnis. Die Hürde ist hoch – und oft landet sowas vor dem Arbeitsgericht.

Bei einer außerordentlichen Kündigung muss zusätzlich beachtet werden: Sie muss innerhalb von zwei Wochen nach Bekanntwerden des Kündigungsgrundes ausgesprochen werden. Wer zu lange wartet, verliert das Recht auf diese Form der Kündigung. Und wer sie leichtfertig ausspricht, riskiert eine Klage – und einen verlorenen Prozess.

Fazit: Kündigungsfristen für Angestellte können umgangen werden – aber nur unter extremen Bedingungen. Wer fristlos kündigt, ohne dass ein triftiger Grund vorliegt, handelt rechtswidrig. Und das kann teuer werden.

Die häufigsten Fehler und Mythen bei Kündigungsfristen – und wie du sie vermeidest

Fehlannahmen über Kündigungsfristen für Angestellte sind weit verbreitet – und führen regelmäßig zu Problemen. Hier ein paar der größten Irrtümer, die sich hartnäckig halten und dringend ausgemerzt gehören:

- „Ich kann einfach jederzeit kündigen.“ – Nein. Auch Arbeitnehmer müssen

Kündigungsfristen einhalten. Wer das nicht tut, riskiert Schadenersatzforderungen.

- „In der Probezeit kann man ohne Frist kündigen.“ – Falsch. Auch in der Probezeit gilt eine Frist von zwei Wochen (§ 622 Abs. 3 BGB).
- „Wenn im Vertrag nichts steht, gilt keine Frist.“ – Irrtum. Dann gilt automatisch die gesetzliche Regelung – vier Wochen zum 15. oder Monatsende.
- „Ich kann mündlich kündigen.“ – Nope. Eine Kündigung muss schriftlich erfolgen – handschriftlich unterschrieben. E-Mail, SMS oder WhatsApp reichen nicht.
- „Ich bin raus, sobald ich die Kündigung abgebe.“ – Schön wär’s. Die Kündigung wird erst wirksam, wenn sie dem Arbeitgeber zugeht – nachweisbar. Und das Arbeitsverhältnis endet erst nach Ablauf der Frist.

Die Moral von der Geschichte: Wer kündigt – oder gekündigt wird – sollte tunlichst alle juristischen Grundlagen kennen. Kündigungsfristen für Angestellte sind kein optionaler Anhang, sondern der zentrale Hebel für eine saubere Trennung. Wer hier patzt, riskiert Stress, Geld und Reputation.

Checkliste: So kündigst du rechtssicher – Schritt für Schritt

Kündigungsfristen für Angestellte korrekt einzuhalten ist keine Raketenwissenschaft – aber es verlangt Systematik. Hier ist deine Schritt-für-Schritt-Anleitung für eine rechtssichere Kündigung:

1. Vertrag prüfen: Welche Kündigungsfristen sind im Arbeitsvertrag geregelt? Gibt es einen Hinweis auf Tarifverträge?
2. Gesetzliche Regelung gegenprüfen: Wenn vertraglich nichts geregelt ist, gilt das BGB – § 622.
3. Kündigungstermin berechnen: Fristen nach Kalender korrekt berechnen. Achtung: Versanddatum ≠ Zugangsdatum.
4. Schriftform beachten: Kündigung muss handschriftlich unterschrieben sein. Keine E-Mails!
5. Nachweis sicherstellen: Kündigung per Einschreiben mit Rückschein oder persönliche Übergabe mit Empfangsbestätigung.
6. Resturlaub und Überstunden klären: Am besten schriftlich. Keine “mündlichen Absprachen” riskieren.
7. Zeugnis anfordern: Du hast Anspruch auf ein qualifiziertes Arbeitszeugnis – fordere es direkt ein.
8. Agentur für Arbeit informieren: Spätestens drei Monate vor Ende des Arbeitsverhältnisses – sonst droht Sperre beim Arbeitslosengeld.

Fazit: Kündigungsfristen für Angestellte – kein Raum für Halbwissen

Wer glaubt, Kündigungsfristen für Angestellte seien ein Randthema, hat das Spiel nicht verstanden. Sie sind der juristische Rahmen, der über die Wirksamkeit einer Kündigung entscheidet – und damit über den Ausgang jedes Arbeitsverhältnisses. Wer hier patzt, zahlt. Nicht nur finanziell, sondern auch mit Zeit, Nerven und Glaubwürdigkeit.

Ob Arbeitgeber oder Arbeitnehmer – wer sauber kündigen will, muss sich mit den Details auskennen. BGB, Tarifvertrag, Probezeit, Sonderregelungen: Alles kann Einfluss auf die Frist haben. Die gute Nachricht: Wer sich informiert, hat die Kontrolle. Die schlechte: Wer es nicht tut, wird überrollt. Willkommen in der Realität des Arbeitsrechts. Willkommen bei 404.