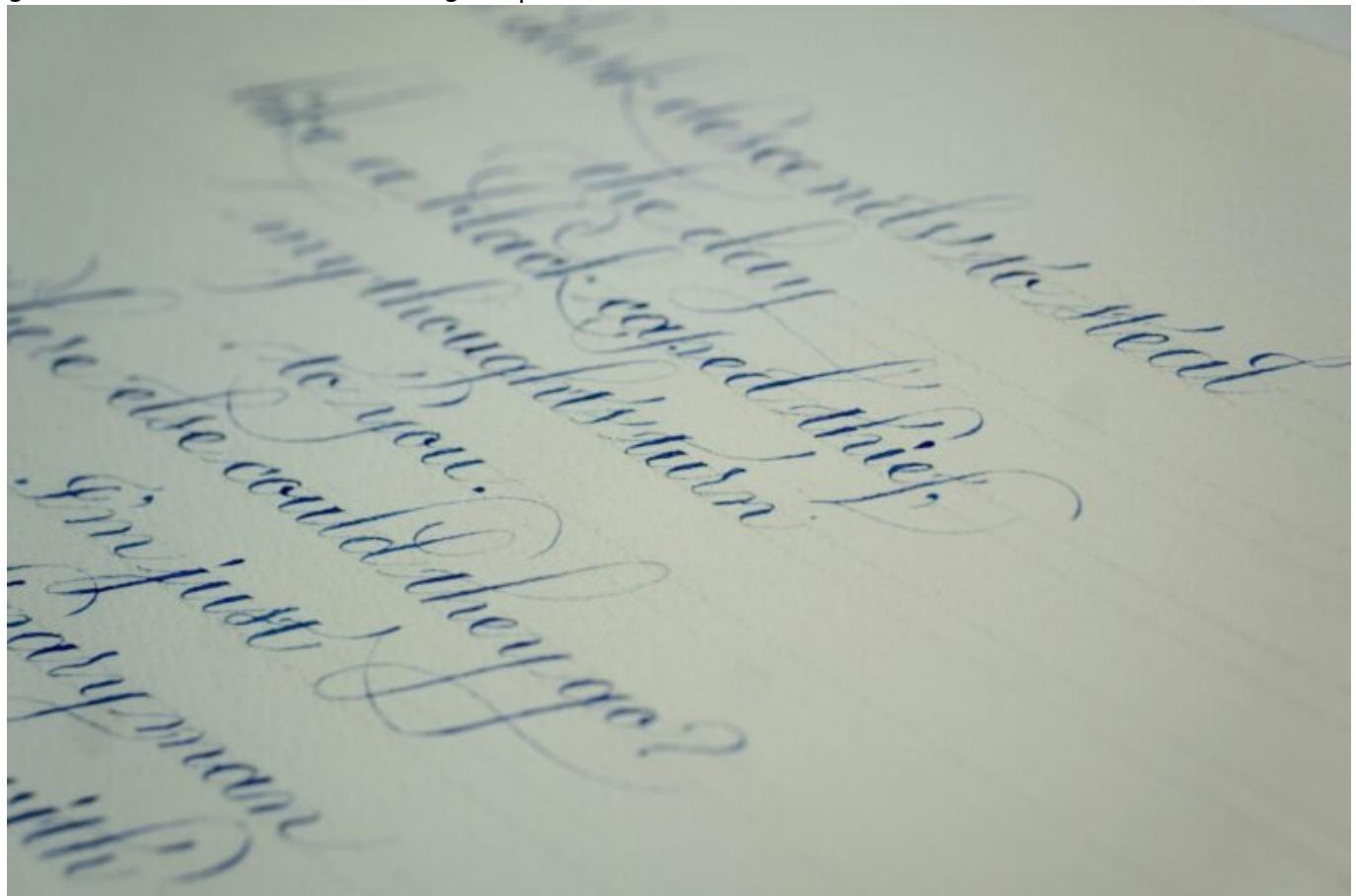


Kündigungsfristen bei Angestellten: Was wirklich zählt

Category: Online-Marketing

geschrieben von Tobias Hager | 15. Februar 2026



Kündigungsfristen bei Angestellten: Was wirklich zählt – und was

dir keiner sagt

Du denkst, Kündigungsfristen sind ein juristisches Randthema, das HR irgendwo zwischen Kantinenplan und Urlaubsantrag abhandelt? Falsch gedacht. Wer als Arbeitgeber oder Arbeitnehmer die Spielregeln nicht kennt, zahlt – mit Geld, mit Nerven, mit rechtlichem Chaos. In diesem Artikel zerlegen wir das Thema Kündigungsfristen bei Angestellten auf technischer, rechtlicher und strategischer Ebene. Keine weichgespülten Floskeln, keine halbgaren Tipps – nur knallharte Fakten, klare Regeln und eine gehörige Portion Realitätssinn. Denn Unwissenheit schützt vor Fristversäumnis nicht.

- Was gesetzliche Kündigungsfristen laut BGB wirklich bedeuten – und wann sie greifen
- Welche Unterschiede es zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber gibt – Spoiler: große
- Warum viele Arbeitsverträge rechtswidrige Fristen enthalten (und was das auslöst)
- Wie Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen die Fristlogik komplett umdrehen können
- Welche Rolle die Betriebszugehörigkeit spielt – und warum das oft falsch gerechnet wird
- Was bei einer Probezeit-Kündigung wirklich zählt – und wie hier Tage den Unterschied machen
- Warum „zum Monatsende“ nicht immer das ist, was du denkst
- Wie du als Arbeitgeber Fristen strategisch nutzen kannst – ohne arbeitsrechtlich zu stolpern
- Wann eine außerordentliche Kündigung zulässig ist – und was du dabei besser dokumentierst
- Eine Schritt-für-Schritt-Anleitung zur rechtssichereren Kündigung mit Frist

Kündigungsfristen gemäß BGB: Die gesetzliche Grundlage verstehen

Die Kündigungsfristen bei Angestellten sind im Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB) geregelt – genauer gesagt in § 622. Dieser Paragraf definiert, welche Fristen bei ordentlichen Kündigungen einzuhalten sind. Und er unterscheidet dabei sehr wohl zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Während Arbeitnehmer in der Regel mit einer Frist von vier Wochen zum 15. oder zum Monatsende kündigen können, gelten für Arbeitgeber gestaffelte Fristen – abhängig von der Dauer der Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers.

Was viele nicht wissen: Die gesetzliche Frist für Arbeitnehmer ist fix. Vier Wochen. Keine Verlängerung, keine Staffelung. Aber: Arbeitsverträge können davon abweichen – sowohl zugunsten als auch zulasten des Arbeitnehmers. Nur –

und das ist entscheidend – dürfen die Fristen für Arbeitnehmer nie länger sein als die für den Arbeitgeber. Eine häufige Fehlerquelle in schlecht formulierten Verträgen.

Bei Arbeitgebern sieht das Ganze komplexer aus. Hier verlängern sich die Kündigungsfristen gestaffelt nach Dauer der Betriebszugehörigkeit. Ab dem zweiten Jahr steigt die Frist auf einen Monat zum Monatsende, ab dem fünften Jahr auf zwei Monate und so weiter – bis zu sieben Monaten ab dem zwanzigsten Jahr. Diese Staffelung ist zwingend, sofern kein Tarifvertrag oder eine anderslautende Vereinbarung greift.

Ein weiterer Mythos: Die Kündigungsfrist beginnt nicht mit dem Datum der Kündigung, sondern mit dem Zugang der Kündigung beim Empfänger. Heißt: Wer freitags kündigt, aber das Schreiben erst montags übergeben oder zugestellt wird, verliert unter Umständen drei wertvolle Tage. Und damit möglicherweise einen ganzen Monat.

Fazit: Die gesetzliche Kündigungsfrist ist kein optionaler Rahmen, sondern harte Realität. Und wer sie ignoriert oder falsch interpretiert, handelt sich schnell eine Kündigungsschutzklage ein – oder verliert wertvolle Wochen bei der Personalplanung.

Kündigungsfristen im Arbeitsvertrag: Rechtsfallen und Trickserien

Arbeitsverträge sind voller Fußangeln – gerade bei den Kündigungsfristen. Viele Arbeitgeber versuchen hier, „individuelle Lösungen“ zu implementieren. Das Problem: Nicht alles, was im Vertrag steht, ist auch rechtlich haltbar. Und das kann im Streitfall richtig teuer werden.

Ein häufiger Fehler: Verträge, in denen die Kündigungsfristen für Arbeitnehmer länger sind als für den Arbeitgeber. Klingt absurd? Ist aber Alltag. Dabei ist klar geregelt: Ungleichbehandlungen zuungunsten des Arbeitnehmers sind unwirksam. Das bedeutet: Im Rechtsstreit zählt dann die gesetzliche Regelung – nicht das, was im Vertrag steht.

Ein weiteres Problem sind unkonkrete Formulierungen. „Die Kündigungsfrist beträgt einen Monat“ – ja, aber ab wann? Zum Monatsende? Zur Monatsmitte? Ab Zugang oder Versand? Solche schwammigen Klauseln führen zu Rechtsunsicherheit – und im Zweifel dazu, dass das Gericht die für den Arbeitnehmer günstigste Auslegung wählt. Pech gehabt, lieber Arbeitgeber.

Auch beliebt: Verträge, die auf „die gesetzliche Kündigungsfrist“ verweisen, obwohl ein Tarifvertrag Anwendung findet. In solchen Fällen ist die Vertragsklausel schlicht falsch – und der Tarifvertrag hat Vorrang. Das kann bedeuten, dass eine vermeintlich rechtzeitige Kündigung plötzlich zu spät war. Und dann wird's unangenehm.

Unser Tipp: Wer Kündigungsfristen im Vertrag regeln will, muss glasklar formulieren – und wissen, ob Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen greifen. Alles andere ist juristisches Russisch Roulette.

Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen & Co.: Wenn die Fristen plötzlich anders ticken

Viele Arbeitgeber unterschätzen die Macht von Tarifverträgen. Dabei können diese die gesetzlichen Kündigungsfristen vollständig ersetzen – und das tun sie auch. In vielen Branchen gelten spezielle Regelungen, die von den § 622 BGB-Vorgaben erheblich abweichen.

Beispiel: In der Metall- und Elektroindustrie kann die Kündigungsfrist in der Probezeit auf zwei Wochen reduziert sein – unabhängig von der Vertragsgestaltung. Oder: Im öffentlichen Dienst gelten je nach Entgeltgruppe und Beschäftigungsdauer ganz eigene Fristen. Wer hier mit Standardverträgen arbeitet, verliert schnell die Kontrolle über die Fristen-Logik.

Betriebsvereinbarungen können ebenfalls Einfluss nehmen – allerdings nur im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten. Sie dürfen die gesetzlichen Fristen nicht unterschreiten, können aber ergänzende Regelungen treffen, etwa zur Form oder zum Verfahren der Kündigung. Wichtig: Betriebsvereinbarungen gelten nur für Mitglieder des Betriebsrats und nur, wenn sie ordnungsgemäß abgeschlossen wurden.

Tarifverträge haben darüber hinaus eine sogenannte Nachwirkung. Das heißt: Selbst wenn der Tarifvertrag nicht mehr aktiv ist, gelten seine Regelungen weiter – bis sie durch eine neue Vereinbarung ersetzt werden. Auch das ein häufiger Stolperstein.

Der Bottom Line: Wer Tarifverträge ignoriert, riskiert eine unwirksame Kündigung. Und das endet meistens vor dem Arbeitsgericht – mit wenig Aussicht auf Erfolg.

Probezeit, außerordentliche Kündigung und Sonderfälle: Die Grauzonen

Die Probezeit ist die Wildcard im Kündigungsrecht – aber auch sie hat klare Regeln. Während der Probezeit – maximal sechs Monate – kann das

Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden. Klingt einfach, ist es aber nicht.

Denn: Die Frist läuft ab Zugang der Kündigung. Wer also am letzten Tag der Probezeit kündigt, muss sicherstellen, dass das Schreiben noch rechtzeitig ankommt. Kommt es später, gilt die längere gesetzliche Frist – und die Kündigung ist dann nicht mehr fristgerecht innerhalb der Probezeit erfolgt.

Außerordentliche Kündigungen sind ein Sonderfall – sie erfolgen fristlos. Aber: Auch sie sind an strenge Voraussetzungen gebunden. Ein wichtiger Grund muss vorliegen, der eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar macht. Und: Die Kündigung muss innerhalb von zwei Wochen nach Bekanntwerden des Grundes ausgesprochen werden. Diese Frist ist nicht verlängerbar – und wird oft übersehen.

Weitere Sonderfälle: Schwerbehinderte Menschen, Schwangere, Arbeitnehmer in Elternzeit oder Betriebsratsmitglieder genießen besonderen Kündigungsschutz. Hier gelten nicht nur andere Fristen, sondern auch zusätzliche Genehmigungspflichten – zum Beispiel durch das Integrationsamt.

Kurz gesagt: Wer denkt, Kündigung sei einfach „Zettel schreiben und weg“, hat das System nicht verstanden. Und riskiert, dass das Arbeitsverhältnis trotz Kündigung weiterläuft – mit allen Konsequenzen.

So kündigst du rechtssicher: Schritt-für-Schritt-Anleitung

Wer eine Kündigung aussprechen will – ob als Arbeitgeber oder Arbeitnehmer – muss sauber arbeiten. Sonst fliegt ihm die Sache vor Gericht um die Ohren. Hier kommt der technische Ablauf für eine rechtssichere Kündigung mit Frist:

1. Kündigungsfrist berechnen
Prüfe, ob gesetzliche, vertragliche oder tarifliche Fristen gelten.
Beachte Betriebszugehörigkeit, Probezeit und mögliche Sonderregelungen.
2. Kündigungstermin bestimmen
Rechne vom geplanten Zugang der Kündigung zurück, um den frühestmöglichen Beendigungszeitpunkt zu bestimmen. Beachte: „Zugang“ heißt, das Schreiben muss physisch im Machtbereich des Empfängers sein.
3. Form einhalten
Die Kündigung muss schriftlich erfolgen – E-Mail, Fax oder WhatsApp sind rechtlich unwirksam. Handschriftliche Unterschrift ist Pflicht.
4. Zustellung sicherstellen
Nutze persönliche Übergabe mit Empfangsbestätigung oder Einschreiben mit Rückschein. Bei Streit zählt der Beweis des Zugangs.
5. Kündigungsgrund dokumentieren (optional)
Bei einer ordentlichen Kündigung ist kein Grund notwendig – aber eine Dokumentation kann spätere Streitigkeiten vermeiden. Bei außerordentlichen Kündigungen ist der Grund zwingend.

Fazit: Kündigungsfristen sind keine Formssache – sondern strategischer Faktor

Kündigungsfristen bei Angestellten sind mehr als nur ein juristischer Paragraphenfriedhof. Sie sind ein strategisches Instrument. Wer sie versteht, kann Arbeitsverhältnisse sauber beenden, Risiken minimieren und Prozesse effizient planen. Wer sie ignoriert, handelt sich Klagen, Kosten und Chaos ein – und steht am Ende dümmer da als vorher.

Ob du Arbeitgeber bist oder Arbeitnehmer: Kenne deine Rechte. Kenne die Fristen. Und handle mit System. Denn im Arbeitsrecht gilt: Nicht der Schnellste gewinnt, sondern der, der sauber arbeitet. Kündigungsfristen sind kein Detail – sie sind der Rahmen, in dem alles andere stattfindet. Und wer diesen Rahmen nicht kennt, spielt mit dem Feuer.