

Vier Wochen und raus? Warum deine Kündigungsfrist oft viel länger ist

Wie lange dein Arbeitgeber dich wirklich behalten muss und warum eine zu kurze Frist dir Zeit und Geld bringt

Viele Arbeitnehmer glauben, eine Kündigung gilt immer nach vier Wochen. Doch wenn der Arbeitgeber kündigt, verlängert sich die Frist mit jedem Jahr, das du im Betrieb bist. Genau das wird oft übersehen.

Welche Frist für dich gilt, hängt von deinem Arbeitsvertrag, einem möglichen Tarifvertrag und dem Gesetz ab. Das Gesetz darf dabei nicht unterschritten werden. Setzt dein Arbeitgeber die Frist zu kurz an, endet dein Arbeitsverhältnis oft erst später als gedacht.

Dieses Freebie zeigt dir, welche Fristen gelten, woran du eine zu kurze Kündigung erkennst und welche Schritte du jetzt gehen solltest, damit dir kein Tag Gehalt verloren geht.

Die wichtigsten Gesetze, einfach erklärt

§ 622 Abs. 1 BGB

Grundkündigungsfrist: vier Wochen zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats. Diese gilt, wenn weder Vertrag noch Tarifvertrag etwas Günstigeres regeln.

§ 622 Abs. 2 BGB

Bei Kündigung durch den Arbeitgeber verlängert sich die Frist gestaffelt nach Betriebszugehörigkeit: zum Beispiel ein Monat nach 2 Jahren, zwei Monate nach 5 Jahren, vier Monate nach 10 Jahren, bis zu sieben Monaten zum Monatsende.

§ 622 Abs. 3 BGB

In einer vereinbarten Probezeit, längstens für sechs Monate, beträgt die Kündigungsfrist nur zwei Wochen.

§ 622 Abs. 4 BGB

Tarifverträge dürfen abweichende, auch kürzere Fristen festlegen. Gilt für deinen Betrieb ein Tarifvertrag, kann dieser den gesetzlichen Fristen vorgehen.

§ 4 KSchG

Willst du gegen die Kündigung selbst vorgehen, musst du innerhalb von drei Wochen nach Zugang Kündigungsschutzklage beim Arbeitsgericht erheben. Sonst gilt die Kündigung als wirksam.

Sofortmaßnahmen zum Abhaken

- ☐ Bewahre das Kündigungsschreiben auf und notiere dir genau, an welchem Tag es bei dir angekommen ist.
- ☐ Zähle deine Betriebszugehörigkeit ab dem ersten Arbeitstag und prüfe, welche gesetzliche Frist daraus folgt.
- ☐ Hol deinen Arbeitsvertrag heraus und schau nach, ob dort eine eigene Kündigungsfrist steht.
- ☐ Prüfe, ob für deinen Betrieb ein Tarifvertrag gilt und welche Fristen dieser vorgibt.
- ☐ Vergleiche die im Schreiben genannte Frist mit der Frist, die für dich eigentlich gelten müsste.
- ☐ Notiere dir sofort das Datum, an dem die Drei-Wochen-Frist für eine Klage abläuft.
- ☐ Hole dir frühzeitig arbeitsrechtliche Beratung, am besten noch innerhalb der ersten Tage.

Diese Fragen solltest du dir stellen

- 1 Habe ich das Kündigungsschreiben schriftlich und mit Unterschrift erhalten?
- 2 Seit wann genau bin ich in diesem Betrieb beschäftigt?
- 3 Steht in meinem Arbeitsvertrag eine eigene Kündigungsfrist?
- 4 Gilt für meinen Betrieb ein Tarifvertrag mit abweichenden Fristen?
- 5 Befinde ich mich noch in der Probezeit oder schon darüber hinaus?
- 6 Ist die im Schreiben genannte Frist kürzer als die gesetzlich vorgesehene?
- 7 Wann läuft meine Drei-Wochen-Frist für eine Kündigungsschutzklage ab?

Typische Fehler von Arbeitgebern

- ✗ Der Arbeitgeber setzt nur die Grundfrist von vier Wochen an, obwohl du längst Anspruch auf eine längere Frist hast.
- ✗ Die verlängerte Frist nach Betriebszugehörigkeit wird beim Beendigungstermin schlicht vergessen.
- ✗ Es wird ein falscher Endtermin genannt, etwa Monatsmitte statt Monatsende bei der verlängerten Frist.
- ✗ Die Staffelung wird fälschlich auch bei einer Eigenkündigung des Arbeitnehmers angewendet.
- ✗ Die Probezeitfrist von zwei Wochen wird genutzt, obwohl die Probezeit längst vorbei ist.

Schritt für Schritt

- 1 Lass die Frist und den Beendigungstermin im Kündigungsschreiben fachlich überprüfen.
- 2 Erhebe innerhalb von drei Wochen Klage, wenn die Kündigung nur zu einem festen Datum gelten soll oder du sie insgesamt angreifen willst.
- 3 Bestehe schriftlich auf den korrekten, oft späteren Beendigungstermin, wenn die Frist zu kurz ist.
- 4 Dokumentiere jede Kommunikation mit deinem Arbeitgeber rund um die Kündigung.

- 5 Hole dir Unterstützung bei einem Fachanwalt für Arbeitsrecht oder deiner Gewerkschaft.

Wichtig zum Schluss

Eine zu kurz bemessene Kündigungsfrist führt häufig nicht zum Ende deines Arbeitsverhältnisses zum gewünschten Termin des Arbeitgebers, sondern verschiebt das Ende oft auf den richtigen, späteren Zeitpunkt und sichert dir damit zusätzliche Zeit und zusätzliches Gehalt. Viele Betroffene haben deutlich bessere Chancen, als sie zunächst glauben.



DEIN ANSPRECHPARTNER

Dr. Baran Kizil

Fachanwalt für Arbeitsrecht · Partner bei LTMK Recht & Steuern, Köln

Du hast eine Kündigung bekommen, wirst unter Druck gesetzt oder weißt nicht, welche Frist gerade läuft? Schick mir deine Unterlagen. Ich sage dir ehrlich, welche Chancen du hast und was jetzt zu tun ist.

Telefon 0221 955 88 50

E-Mail kizil@ltmk.de

Online ltmk.de/arbeitsrecht-fuer-arbeitnehmer



Scannen und
Termin anfragen

Rechtlicher Hinweis: Dieses Freebie dient der allgemeinen Information und ersetzt keine Rechtsberatung im Einzelfall.
Rechtsstand Oktober 2026, ohne Gewähr. Arbeitsrecht kompakt, Folge 69, Stichwort KÜNDIGUNGSFRIST.