

dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber aufgelöst werden (Aufhebungsvertrag). §41 gilt entsprechend.“

21. § 52 Abs. 2 erhält folgende Fassung:

„(2) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Aufhebungsvertrag schriftlich und auf Verlangen des Arbeitnehmers unter Angabe der Auflösungsgründe auszufertigen.“

22. § 53 wird aufgehoben.

23. §54 Absätze 2 und 3 erhalten folgende Fassung:

„(2) Für die Kündigung durch den Arbeitgeber gilt das Kündigungsschutzgesetz nach Maßgabe des Gesetzes vom 21. Juni 1990 über die Inkraftsetzung von Rechtsvorschriften der Bundesrepublik Deutschland in der Deutschen Demokratischen Republik (GBl. I Nr. 34 S. 357).

(3) Ein befristeter Arbeitsvertrag kann fristgemäß gekündigt werden, wenn dies vereinbart wurde.“

24. § 55 erhält folgende Fassung:

»§ 55

Kündigungsfristen und -termine

(1) Die Kündigungsfrist beträgt mindestens 2 Wochen.

(2) Hat der Arbeitsvertrag in demselben Betrieb oder Unternehmen fünf Jahre bestanden, erhöht sich für die Kündigung durch den Arbeitgeber die Kündigungsfrist auf einen Monat zum Monatsende, hat er zehn Jahre bestanden, erhöht sich die Kündigungsfrist auf 2 Monate zum Monatsende, hat er zwanzig Jahre bestanden, erhöht sich die Kündigungsfrist auf 3 Monate zum Ende des Kalendervierteljahres; bei der Berechnung der Beschäftigungsdauer werden Zeiten, die vor der Vollendung des fünfundzwanzigsten Lebensjahres des Arbeitnehmers liegen, nicht berücksichtigt.

(3) Kürzere als die im Abs. 2 genannten Kündigungsfristen können durch Tarifvertrag vereinbart werden. Im Geltungsbereich eines solchen Tarifvertrages gelten die abweichenden tarifvertraglichen Bestimmungen zwischen nicht tarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, wenn ihre Anwendung zwischen ihnen vereinbart ist.

(4) Für die Kündigung des Arbeitsvertrages durch den Arbeitnehmer darf arbeitsvertraglich keine längere Frist vereinbart werden als für die Kündigung durch den Arbeitgeber.

(5) Für bestimmte Personengruppen können in Rechtsvorschriften besondere Kündigungsfristen und -termine festgelegt werden.“

25. § 56 erhält folgende Fassung:

»§ 56

Fristlose Kündigung

(1) Der Arbeitsvertrag kann vom Arbeitnehmer und vom Arbeitgeber aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden, wenn Tatsachen vorliegen, auf Grund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsparteien die Fortsetzung des Arbeitsvertrages bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zu der vereinbarten Beendigung des Arbeitsvertrages nicht zugemutet werden kann.

(2) Die fristlose Kündigung kann nur innerhalb von 2 Wochen erfolgen. Die Frist beginnt mit dem Zeitpunkt, zu dem der Kündigungsberechtigte von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt.

(3) Die fristlose Kündigung bedarf der Schriftform. Der Kündigende hat der anderen Vertragspartei auf Verlangen die Kündigungsgründe unverzüglich schriftlich mitzuteilen.

(4) Wird nach dem Beginn der Beschäftigung der Arbeitsvertrag fristlos gekündigt, kann der Arbeitnehmer einen seinen bisherigen Leistungen entsprechenden Teil des Arbeitsentgelts verlangen. Kündigt der Arbeitnehmer, ohne durch vertragswidriges Verhalten

des Arbeitgebers dazu veranlaßt zu sein, oder veranlaßt er durch sein vertragswidriges Verhalten die Kündigung durch den Arbeitgeber, steht ihm ein Anspruch auf das Arbeitsentgelt insoweit nicht zu, als seine bisherigen Leistungen infolge der Kündigung für den Arbeitgeber kein Interesse haben.

(5) Wird die fristlose Kündigung durch vertragswidriges Verhalten der anderen Vertragspartei veranlaßt, ist diese zum Ersatz des durch die Auflösung des Arbeitsvertrages entstehenden Schadens verpflichtet.“

26. § 57 wird aufgehoben.

27. § 58 erhält folgende Fassung:

»§58

(1) Der Arbeitgeber darf

a) Kämpfern gegen den Faschismus und Verfolgten des Faschismus,

b) Schwangeren, stillenden Müttern, Müttern bzw. Vätern mit Kindern bis zu einem Jahr, Müttern bzw. Vätern während der Zeit der Freistellung nach dem Wochenurlaub gemäß § 246, Absätze 1 und 2, sowie alleinerziehenden Arbeitnehmern mit Kindern bis zu 3 Jahren,

c) Arbeitnehmern während der Dauer des Grundwehrdienstes, des Reservistendienstes und des Zivildienstes; des Dienstverhältnisses als Soldat, Unteroffizier oder Offizier auf Zeit, soweit es für eine Dauer von nicht mehr als 3 Jahren begründet wurde,

nicht fristgemäß kündigen.

(2) Im Falle der Stilllegung von Betrieben oder Betriebsteilen ist ausnahmsweise eine fristgemäße Kündigung nach vorheriger schriftlicher Zustimmung des für den Betrieb oder Betriebsteil zuständigen Arbeitsamtes zulässig. Das Arbeitsamt nimmt bis zur Bestimmung einer anderen Behörde diese Zuständigkeit wahr.“

28. § 59 erhält folgende Fassung:

»§ 59

(1) Zur fristgemäßen und fristlosen Kündigung von Schwerbehinderten durch den Arbeitgeber gilt das Schwerbehindertengesetz vom 21. Juni 1990 (GBl. I Nr. 35 S. 381).

(2) Zur fristlosen Kündigung der in § 58 Abs. 1 Buchstaben a und b genannten Arbeitnehmer ist die vorherige schriftliche Zustimmung des für den Betrieb oder Betriebsteil zuständigen Arbeitsamtes erforderlich. Die Zustimmung kann ausnahmsweise innerhalb einer Woche nach deren Ausspruch nachgeholt werden. Das Arbeitsamt nimmt bis zur Bestimmung einer anderen Behörde diese Zuständigkeit wahr. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Arbeitnehmer über die Zustimmung zu unterrichten.“

29. Als § 59 a wird eingefügt:

»§ 59 a

(1) Geht ein Betrieb oder Betriebsteil durch Rechtsgeschäft auf einen anderen Inhaber über, tritt dieser in die Rechte und Pflichten aus den im Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsverhältnissen ein. Sind diese Rechte und Pflichten durch Rechtsnormen eines Tarifvertrages oder durch eine Betriebsvereinbarung geregelt, werden sie Inhalt des Arbeitsverhältnisses zwischen dem neuen Inhaber und dem Arbeitnehmer und dürfen nicht vor Ablauf eines Jahres nach dem Zeitpunkt des Übergangs zum Nachteil des Arbeitnehmers geändert werden. Satz 2 gilt nicht, wenn die Rechte und Pflichten bei dem neuen Inhaber durch Rechtsnormen eines anderen Tarifvertrages oder durch eine andere Betriebsvereinbarung geregelt werden. Vor Ablauf der Frist nach Satz 2 können die Rechte und Pflichten geändert werden, wenn der Tarifvertrag oder die Betriebsvereinbarung nicht mehr gilt oder bei fehlender beiderseitiger Tarifgebundenheit im Geltungsbereich eines anderen Tarifvertrages dessen Anwendung