

Arbeitsvertragsrecht der bayerischen (Erz-)Diözesen (ABD)

Stand: 1. November 2003

Abschnitt XII

Beendigung des Arbeitsverhältnisses

§ 53 Ordentliche Kündigung

(1) Bis zum Ende des sechsten Monats seit Beginn des Arbeitsverhältnisses und für Angestellte unter 18 Jahren beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen zum Monatsschluss.

(2) Im Übrigen beträgt die Kündigungsfrist bei einer Beschäftigungszeit (§ 19)

bis zu einem Jahr einen Monat zum Monatsschluss,

nach einer Beschäftigungszeit

von mehr als einem Jahr sechs Wochen,

von mindestens fünf Jahren drei Monate,

von mindestens acht Jahren vier Monate,

von mindestens zehn Jahren fünf Monate,

von mindestens zwölf Jahren sechs Monate

zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

(3) Nach einer Beschäftigungszeit (§ 19)¹ von 15 Jahren, frühestens jedoch nach Vollendung des 40. Lebensjahres, ist der Angestellte unkündbar.

¹ Übergangsvorschrift: Zeiten im Sinne des § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV – ohne Berücksichtigung des § 8 Abs. 2 Satz 1 SGB IV – werden bei der Berechnung der Zeiten für die Unkündbarkeit nur berücksichtigt, soweit sie nach dem 31. Dezember 2000 zurückgelegt worden sind.

§ 54 Außerordentliche Kündigung

(1) Der Arbeitgeber und der Angestellte sind berechtigt, das Arbeitsverhältnis aus einem wichtigen Grunde fristlos zu kündigen, wenn Tatsachen vorliegen, aufgrund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zu der vereinbarten Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht zugemutet werden kann.

(2) Die Kündigung kann nur innerhalb von zwei Wochen erfolgen. Die Frist beginnt mit dem Zeitpunkt, in dem der Kündigungsberechtigte von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt. Der Kündigende muss dem anderen Teil auf Verlangen den Kündigungsgrund unverzüglich schriftlich mitteilen.

§ 55 Unkündbare Angestellte

(1) Dem unkündbaren Angestellten (§ 53 Abs. 3) kann aus in seiner Person oder in seinem Verhalten liegenden wichtigen Gründen fristlos gekündigt werden.

(2) Andere wichtige Gründe, insbesondere dringende betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Angestellten entgegenstehen, berechtigen den Arbeitgeber nicht zur Kündigung. In diesen Fällen kann der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis jedoch, wenn eine Beschäftigung zu den bisherigen Vertragsbedingungen aus dienstlichen Gründen nachweisbar nicht möglich ist, zum Zwecke der Herabgruppierung um eine Vergütungsgruppe kündigen.

Der Arbeitgeber kann das Arbeitsverhältnis ferner zum Zwecke der Herabgruppierung um eine Vergütungsgruppe kündigen, wenn der Angestellte dauernd außerstande ist, diejenigen Arbeitsleistungen zu erfüllen, für die er eingestellt ist und die die Voraussetzung für seine Eingruppierung in die bisherige Vergütungsgruppe bilden, und ihm andere Arbeiten, die die Tätigkeitsmerkmale seiner bisherigen Vergütungsgruppe erfüllen, nicht übertragen werden können. Die Kündigung ist ausgeschlossen, wenn die Leistungsminderung

a) durch einen Arbeitsunfall oder eine Berufskrankheit i. S. der §§ 8, 9 SGB VII herbeigeführt worden ist, ohne dass der Angestellte vorsätzlich oder grob fahrlässig gehandelt hat, oder

b) auf einer durch die langjährige Beschäftigung verursachten Abnahme der körperlichen oder geistigen Kräfte und Fähigkeiten nach einer Beschäftigungszeit (§ 19) von 20 Jahren beruht und der Angestellte das 55. Lebensjahr vollendet hat.

Die Kündigungsfrist beträgt sechs Monate zum Schluss eines Kalendervierteljahres.

Lehnt der Angestellte die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu den ihm angebotenen geänderten Vertragsbedingungen ab, so gilt das Arbeitsverhältnis mit Ablauf der Kündigungsfrist als vertragsmäßig aufgelöst (§ 58).

§ 57 Schriftform der Kündigung

Kündigungen bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform; die elektronische Form ist ausgeschlossen. Kündigt der Arbeitgeber, so soll er den Kündigungsgrund in dem Kündigungsschreiben angeben; § 54 Abs. 2 Satz 3 bleibt unberührt.

§ 58 Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Vereinbarung

Das Arbeitsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen jederzeit beendet werden (Auflösungsvertrag). Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Auflösungsvertrag bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform; die elektronische Form ist ausgeschlossen.

§ 61 Zeugnisse und Arbeitsbescheinigungen

(1) Bei Kündigung hat der Angestellte Anspruch auf unverzügliche Ausstellung eines vorläufigen Zeugnisses über Art und Dauer seiner Tätigkeit. Dieses Zeugnis ist bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sofort gegen ein endgültiges Zeugnis umzutauschen, das sich auf Antrag auch auf Führung und Leistung erstrecken muss.

(2) Der Angestellte ist berechtigt, aus triftigen Gründen auch während des Arbeitsverhältnisses ein Zeugnis zu verlangen.

(3) Auf Antrag ist dem Angestellten bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Bescheinigung über die Vergütungsgruppe und die zuletzt bezogene Grundvergütung auszuhändigen.