

KAPITEL 2

Kündigung seitens des Arbeitgebers und seitens des Arbeitnehmers

Die Kündigungsregelung hat sich in den letzten Jahren stark entwickelt. Früher waren die Regeln sehr unterschiedlich für Arbeiter und Angestellte. Mit dem Gesetz vom 26. Dezember 2013 wurde eine entscheidende Etappe im Vereinheitlichungsprozess der beiden Statute erreicht.

§1. Allgemeine Erklärungen

A. DIE KÜNDIGUNG

431.

Bei einem unbefristeten Vertrag kann jede Partei durch Kündigung den Vertrag beenden, d.h. durch eine Frist, in der die andere Vertragspartei vom Ende des Vertrages in Kenntnis gesetzt wird, der Vertrag jedoch vorläufig normal weiterläuft.

Im Gesetz ist eine Mindestkündigungsfrist vorgesehen, wenn der Vertragsbruch vom Arbeitgeber ausgeht (Entlassung) sowie eine Höchstfrist, wenn er vom Arbeitnehmer ausgeht (Rücktritt).

432.

Die Frist der Kündigung (durch den Arbeitgeber) wird in folgenden Fällen verlängert: Jahresurlaub, Krankheit, Mutterschaftsurlaub, Arbeitslosigkeitsperioden wegen Schlechtwetter oder aus wirtschaftlichen Gründen, Untersuchungshaft, Zeitkredit oder „thematischen Urlaub“ mit vollzeitiger Unterbrechung der Arbeitsleistungen, sowie Ausgleichsruhetage aufgrund von Überstunden.

433.

Die Kündigung muss schriftlich eingereicht werden (Art. 37).

In diesem Schreiben müssen Anfang und Ende der Kündigungsfrist angegeben werden. Die Entlassung wird dem Arbeitnehmer durch Einschreibebrief oder durch Gerichtsvollzieher mitgeteilt. Die Kündigung seitens des Arbeitnehmers wird dem Arbeitgeber entweder auf einem der vorhin erwähnten Wege oder durch Aushändigung des Briefes an den Arbeitgeber, der dessen Empfang bestätigen muss, mitgeteilt. Der Einschreibebrief gilt als erhalten am 3. Werktag nach seiner Absendung.

434.

Während der Kündigungsfrist kann der Arbeitnehmer der Arbeit ohne Lohnverlust fernbleiben, um Arbeit zu suchen.

Dauert die Kündigungsfrist nicht länger als 26 Wochen (oder 6 Monate), beträgt diese Abwesenheit ein vollständiger oder zwei halbe Tage pro Woche. Bei einer Kündigungsfrist über 26 Wochen gilt diese Begrenzung für die letzten 26 Wochen (die letzten 6 Monate) oder wenn der Arbeitnehmer einer beruflichen Eingliederungsprozedur folgt. Für

die vorherige Periode und falls der Arbeitnehmer eine berufliche Eingliederungsprozedur nutzt, beträgt die Abwesenheit einen halben Tag pro Woche.

Dieses Recht kann genutzt werden während der vom Arbeitgeber oder vom Arbeitnehmer ausgehenden Kündigungsfrist. Allerdings kann der Arbeitnehmer, der selbst hinsichtlich seiner Pension mittels einer reduzierten Kündigungsfrist gekündigt hat, dieses Recht nicht in Anspruch nehmen (siehe unten).

435.

Wie wir sehen werden, hängt die Kündigungsfrist vor allem von der Dauer der Betriebszugehörigkeit ab. Diese betrifft hier die Periode des Dienstes innerhalb einer selben Betriebseinheit, auch wenn der Vertrag geändert wurde oder wenn der Arbeitgeber geändert hat.

Für die Kündigungsfrist berücksichtigt man in gewissem Maße die geleisteten Perioden der Leiharbeit in der gleichen Funktion beim gleichen Arbeitgeber. Diese Perioden gelten bis zu einem Jahr als Betriebszugehörigkeit. Für die Anwendung dieser Regelung gelten Inaktivitätsperioden von weniger als 7 Tagen als Perioden der Leiharbeit.

B. DIE ENTLASSUNG MIT ENTSCHÄDIGUNG, ODER „NICHT GELEISTETE KÜNDIGUNGSFRIST“

436.

Neben Kündigung oder verkürzter Kündigung können beide Parteien den Vertrag auch durch Zahlung einer Entschädigung beenden.

Diese Entschädigung entspricht dem Gehalt für die Dauer der Kündigungsfrist oder den Teil der nicht beachteten Kündigungsfrist.

Diese Regelung wird unter anderem dann angewandt, wenn die ordnungsgemäßen Formalitäten bei Vertragsbruch durch Kündigung nicht beachtet wurden oder der Vertrag aus schwerwiegenden Gründen, die ordnungswidrig mitgeteilt oder vom Richter nicht anerkannt wurden, beendet wird.

437.

Nach Beendigung des Arbeitsvertrages ist die Kündigungsentschädigung grundsätzlich in einem Mal auszubezahlen.

Das Gesetz (Art. 39 bis) sieht jedoch vor, dass ein Unternehmen in Schwierigkeiten die Kündigungsentschädigung monatlich auszubezahlen kann (über den Begriff Unternehmen in Schwierigkeiten s. KE 29.08.85). In diesem Fall wird sie, wie das Einkommen, indiziert.

438.

Wenn der Arbeitgeber während einer Krankheitsperiode mit einer Entschädigung entlässt, kann er den als garantierten Lohn gezahlten Betrag von dieser Entschädigung abziehen.

§2. Dauer und Beginn der Kündigungsfrist

A. DAS NEUE SYSTEM

Das System für Arbeiter und Angestellte gilt ab dem 1. Januar 2014. Es ist vollständig anwendbar für die Arbeitnehmer, die ab diesem Datum eingestellt werden. Für die Arbeitnehmer, die nach dem 1. Januar 2014 entlassen werden, und die vor diesem Datum im Dienst des Arbeitgebers standen, gilt übergangsweise ein gemischtes System, das unter Punkt B beschrieben wird.

439.

Die Kündigung, ob der Arbeitgeber entlässt oder der Arbeitnehmer selbst kündigt, beginnt immer am Montag nach dessen Mitteilung.

440.

Die in Wochen ausgedrückte Kündigungsfrist wird in Funktion der Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers festgelegt. Man entscheidet, ob es sich um eine Kündigung des Arbeitgebers oder um eine Kündigung durch den Arbeitnehmer selbst handelt. Bei einer Gegenkündigung, d.h. bei einer Kündigung seitens des Arbeitnehmers, der während der Kündigungsfrist eine Arbeit gefunden hat, ist die Frist darüber hinaus begrenzt.

Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers	Dauer der Kündigungsfrist (Wochen)		
	Entlassung (durch den Arbeitgeber)	Kündigung durch den Arbeitnehmer	
			Gegenkündigung
< 3 Monate	2	1	1
3 bis 6 Monate	4	2	2
6 bis 9 Monate	6	3	3
9 bis 12 Monate	7		
12 bis 15 Monate	8	4	4
15 bis 18 Monate	9		
18 bis 21 Monate	10	5	
21 bis 24 Monate	11		
2 bis 3 Jahre	12	6	
3 bis 4 Jahre	13		
4 bis 5 Jahre	15	7	
5 Jahre	3 Wochen pro zusätzl. Jahr Betriebszugehörigkeit	9	
6 Jahre		10	
7 Jahre		11	
8 bis 20 Jahre		13	
20 Jahre	62		
21 Jahre und +	62 + 1 Woche pro Jahr Betriebszugehörigkeit		

441.

Die Betriebszugehörigkeit berechnet sich jedes Mal pro angefangene Periode zum Zeitpunkt des Kündigungsbeginns.

Beispiele:

- Sobald der Arbeitnehmer eine Betriebszugehörigkeit von drei Monaten erreicht, hat er Anrecht auf 4 Wochen Kündigungsfrist
- Der Arbeitnehmer, der sich nach einer 5-jährigen Betriebszugehörigkeit in seinem 6. Jahr befindet, hat Anrecht auf $6 \times 3 = 18$ Wochen Kündigungsfrist;
- Der Arbeitnehmer mit 21 Betriebsjahren, der sich nun im ersten Jahr danach befindet, hat Anrecht auf $62 + 1 = 63$ Wochen.

442.

Geht die Entlassung vom Arbeitgeber aus, damit die Kündigungsfrist endet ab dem ersten Tag des Monats nach dem Monat, an dem der Arbeitnehmer das Pensionsalter erreicht (d.h. 65 Jahre), darf die Kündigungsfrist nicht mehr als 26 Wochen betragen.

NB. Diese Regelung betrifft die Beziehungen zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer und ist keine Bedingung zur Eröffnung des Anrechtes auf die Pension. Der Arbeitnehmer, der seine Pension nehmen möchte (auch vor 65 Jahren!) kann auch selbst kündigen, indem er die gewöhnlichen Fristen respektiert oder eine Vertragsauflösung in beiderseitigem Einverständnis mit dem Arbeitgeber vereinbaren.

443.

Die Kündigungsfrist kann auf 26 Wochen reduziert werden, wenn die Kündigung hinsichtlich des Systems der Arbeitslosigkeit mit Betriebsausgleich (Frühpension) erfolgt durch einen Arbeitgeber, der sich offiziell in Schwierigkeiten oder in Umstrukturierung befindet.

444.

Der Arbeitnehmer, der in einem Programm zum Abbau der Arbeitslosigkeit beschäftigt ist, kann seinen Vertrag mittels einer Kündigungsfrist von 7 Tagen beenden.

445.

Während den Perioden der Kurzarbeit aus wirtschaftlichen Gründen kann der Arbeitnehmer ohne Kündigungsfrist den Vertrag auflösen. Gleiches gilt bei Kurzarbeit wegen Schlechtwetter, die länger als einen Monat dauert.

B. ÜBERGANGSREGELUNG

Diese Regeln gelten für die Kündigungen nach dem 1. Januar 2014 von Arbeitnehmern, die schon vor diesem Datum beim Arbeitgeber beschäftigt waren.

1. Allgemeine Regelung

446.

Die einzuhaltenden Kündigungsfristen ergeben sich, sowohl für die Entlassung wie für die Eigenkündigung, aus der Addition der Fristen, die sich aus dem vorherigen und dem neuen System ergeben.

a) Man beginnt damit, die Frist aus dem vorigen System zu berechnen, wobei die Betriebszugehörigkeit bis zum 31.12.2013 berücksichtigt wird.

Für die Angestellten, die zu diesem Datum mehr als 32.254 Euro brutto im Jahr verdienen, beträgt die Frist, in Abweichung zu den unter Punkt B beschriebenen Regeln, einen Monat pro begonnenes Dienstjahr, mit einem Minimum von 3 Monaten.

Beispiele: am 31.12.2013 hat der Arbeitnehmer ein Dienstalter von 10 Jahren:

- *Er ist Arbeiter und untersteht keiner paritätischen Kommission, die besondere Fristen vorsieht: die Kündigungsfrist beträgt 56 Tage;*
- *Er ist Angestellter und verdient nicht mehr als 32.254 Euro: die Kündigungsfrist beträgt 9 Monate;*
- *Er ist Angestellter und verdient mehr als 32.254 Euro: die Kündigungsfrist beträgt 11 Monate.*

b) Man fügt dann die Kündigungsfrist hinzu, die aus den neuen Regeln hervorgeht in Funktion der Betriebszugehörigkeit ab dem 1. Januar 2014.

Beispiel: Die Kündigung erfolgt im Januar 2015, d.h. nach 12 vollständigen Monaten nach dem 1.1.2014. Zu der Kündigungsfrist, die nach a. berechnet wurde, fügt man 8 Wochen hinzu.

c) Sonderregelungen für die Eigenkündigung der Angestellten

- Für die am 31.12.2013 erreichte Betriebszugehörigkeit (Teil a) beträgt die Kündigungsfrist, ohne Berücksichtigung des Lohnes, 1,5 Monate pro begonnene Periode von 5 Dienstjahren, ohne jedoch folgende Grenze zu überschreiten:
 - o 3 Monate, wenn der Lohn am 31.12.2013 nicht über 32.254 Euro hinausgeht;
 - o 4,5 Monate bei einem Lohn zwischen 32.254 und 64.508 Euro;
 - o 6 Monate bei einem Lohn über 64.508 Euro.
- Wenn diese Grenzen in Funktion des am 31.12.2013 erreichten Dienstalters erreicht werden, wird die Berechnung in Funktion des Dienstalters ab dem 1. Januar 2014 (Teil (b)) nicht mehr durchgeführt.

2. Sonderregelungen für Arbeiter: Kündigungsausgleichsentschädigung

KE-G. 28.12.1944, Art. 7 §1sexies; KE 9.1.2014

447.

Die Arbeiter, die vor dem 1. Januar 2014 eingestellt wurden und die nach diesem Datum entlassen werden, haben Anrecht auf eine Entschädigung, die den Unterschied zwischen der Kündigungsfrist, auf die sie im neuen System Anrecht hätten und der Kündigungsfrist, die ihnen nach dem vorherigen System zusteht, auszugleichen.

Diese Entschädigung entspricht ihrem Nettolohn. Sie ist weder zu versteuern, noch werden LASS-Beiträge abgehalten. Sie ist nicht mit einer Arbeitslosenentschädigung kumulierbar. Im Bereich der sozialen Sicherheit ist sie einer Vertragsbruchsentschädigung gleichgestellt. Sie wird vom LfA bezahlt durch die Zahlstellen der Arbeitslosenentschädigungen.

448.

Dieses System wird progressiv in Funktion der Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers eingeführt:

- 20 Jahre am 1. Januar 2014;
- Oder 15 Jahre am 1. Januar 2015;
- Oder 10 Jahre am 1. Januar 2016.

Ab dem 1. Januar 2017 kommen alle Arbeiter in den Genuss dieses Systems.

Beispiele:

- *Der Arbeiter wird im Juli 2014 entlassen; am 1. Januar 2014 hatte er 17 Jahre Betriebszugehörigkeit; er hat keinen Anspruch auf die Entschädigung;*
- *Der Arbeiter wird im Juli 2015 entlassen; am 1. Juli 2015 hat er 17 Jahre Betriebszugehörigkeit; er hat Anrecht auf die Entschädigung;*
- *Der Arbeiter wird im Juli 2017 entlassen mit einem Dienstalter von 8 Jahren; er hat Anrecht auf die Entschädigung.*

3. Sektorale Abweichungen**449.**

In Abweichung zu den oben angeführten Regeln gilt die folgende Tabelle für die Kündigungsfristen der Arbeiter in bestimmten Sektoren, die unter den folgenden Nummern beschrieben werden.

Betriebszugehörigkeit	Entlassung (durch den Arbeitgeber)	Eigenkündigung (durch den Arbeitnehmer)
< 3 Monate	2 Wochen	1 Wochen
3 bis 5 Monate	4 Wochen	2 Wochen
6 Monate bis 5 Jahre	5 Wochen	3 Wochen
5 bis 10 Jahre	6 Wochen	3 Wochen
10 bis 15 Jahre	8 Wochen	4 Wochen
15 bis 20 Jahre	12 Wochen	6 Wochen
20 Jahre oder +	16 Wochen	8 Wochen

450.

Diese Fristen galten, ohne zeitliche Begrenzung, für die Arbeiter auf Baustellen (d.h. die keinen festen Arbeitsort haben) in den Sektoren des Baufachs (PK 124).

Die CSC empfand es als diskriminierend, dass diese Arbeiter zeitlich unbegrenzt vom neuen System ausgeschlossen wurden. Der Verfassungshof hat die Ausnahme für das Baufach gestrichen, mit Wirkung ab dem 1. Januar 2018.

451.

Danach gelten sie übergangsweise für die Kündigungen, die zwischen dem 1. Januar 2014 und dem 31. Dezember 2017 für die Arbeiter der Sektoren ausgesprochen werden, die am 31. Dezember 2013 Kündigungsfristen hatten, die per Königlichem Erlass festgelegt waren und die kürzer sind als die gesetzlichen Kündigungsfristen (siehe B). Diese

Regelung soll den betroffenen Sektoren ermöglichen, sich den neuen Regeln anzupassen. Dies betrifft noch die Sektoren 126 (Möbel- und Holzverarbeitungsindustrie), 301.01 (Hafen von Antwerpen) und 324 (Diamant).

§3. Die Begründung der Entlassung und die missbräuchliche Entlassung

452.

Traditionsgemäß muss eine Entlassung in Belgien nicht begründet werden. Das bedeutet zunächst, dass außer in Sonderfällen (siehe zum Beispiel: Delegiertenschutz) der Arbeitgeber keine Verwaltung oder keinen Richter um die Genehmigung einer Entlassung ersuchen muss. Das bedeutet auch dass, wenn es sich um eine Entlassung mit Kündigungsfrist oder Entschädigung handelt (und nicht aus schwerwiegendem Grund), die Entlassungsgründe nicht auf dem Kündigungsschreiben vermerkt werden müssen.

Das bedeutet aber nicht, dass der Arbeitgeber aus einer Laune heraus entlassen darf aus unzulässigen Gründen oder aufgrund von diskriminierenden Kriterien. Die Entlassung muss in einem vernünftigen Verhältnis stehen zu den hervorgehobenen Gründen. Sie muss in Funktion der Notwendigkeiten des Unternehmens gerechtfertigt sein.

Darüber hinaus muss die Entlassungsprozedur die Würde des Arbeitnehmers respektieren. Auch wenn die Entlassung auf einen Fehler des Arbeitnehmers beruht, darf man ihn nicht in Umstände hüllen, die ihn unnötigerweise schädigen.

Entlassungen, die diese Bedingungen nicht erfüllen, gelten als Rechtsmissbrauch und der Arbeitnehmer kann eine Entschädigung, zusätzlich zu den gewöhnlichen Kündigungsentschädigungen, verlangen.

453.

Das Gesetz vom 26. Dezember 2013 sieht vor, dass ein KAA des LRA das Prinzip der Entlassungsbegründung einführt sowie die Sanktion dieser Regelung. Das KAA Nr. 109 vom 12.4.2014 konkretisiert diese Absicht für die Entlassungen ab dem 1.4.2014. eine ähnliche Bestimmung müsste darüber hinaus für die Vertragsbeschäftigten des öffentlichen Sektors eingeführt werden.

454.

Dieses KAA führt zunächst das Recht für den Arbeitnehmer ein, die Gründe seiner Entlassung zu erfahren. Werden diese Gründe nicht im Kündigungsschreiben selbst aufgeführt, kann der Arbeitnehmer diese per Einschreiben anfordern. Dieses Einschreiben muss versandt werden:

- wenn der Arbeitnehmer mittels einer zu leistenden Kündigungsfrist entlassen wurde, innerhalb von 6 Monaten ab der Mitteilung der Entlassung, ohne aber 2 Monate nach dem Vertragsende zu überschreiten;
- in den anderen Fällen innerhalb von zwei Monaten ab Vertragsende.

Der Arbeitgeber muss auf diese Anfrage antworten, ebenfalls per Einschreiben, und zwar innerhalb von 2 Monaten ab Erhalt des Briefes des Arbeitnehmers. Tut er dies nicht, muss er dem Arbeitnehmer ein „pauschales Bußgeld“ von 2 Wochenlöhnen zahlen.

455.

Das KAA sieht ferner eine Entschädigung der „offenkundig unangemessenen“ Entlas-

sung vor, d.h. der Entlassung, die „auf Gründe beruht, die keinen Bezug zu den Fähigkeiten oder zum Verhalten des Arbeitnehmers haben oder die nicht auf die Bedürfnisse der Funktionsweise des Unternehmens oder des Dienstes basiert und die nie durch einen normalen und vernünftigen Arbeitgeber beschlossen worden wäre“.

Die Beweislast der Gründe ist wie folgt geregelt:

- hat der Arbeitgeber die Entlassungsgründe weder im Entlassungsschreiben noch auf Anfrage des Arbeitnehmers angegeben, so muss er beweisen, dass die Gründe nicht offenkundig unangemessen sind;
- hat der Arbeitgeber die Gründe der Entlassung angegeben, obliegt es ihm, die angeführten Tatbestände zu beweisen; der Arbeitnehmer kann seinerseits versuchen zu beweisen, dass die Entlassung trotzdem offenkundig unangemessen war;
- hat der Arbeitnehmer die Entlassungsgründe nicht beantragt, muss er die Elemente für die offenkundig unangemessene Entlassung beweisen.

456.

Die Entschädigung für eine offenkundig unangemessene Entlassung beträgt 3 bis 17 Wochenlöhne, unbeschadet des Rechtes des Arbeitnehmers, seinen wirklichen Schaden zu beweisen. Diese Entschädigung ist nur kumulierbar mit der Kündigungsentschädigung, der nicht-Konkurrenz-Entschädigung, der Ausschlussentschädigung oder den zusätzlichen Entschädigungen der sozialen Sicherheit. Sie ist zum Beispiel nicht kumulierbar mit den Entschädigungen des Schutzes schwangerer Frauen, der Delegierten, usw...

457.

Das KAA gilt nicht in bestimmten Situationen:

- a. die ersten 6 Monate der Beschäftigung;
- b. Leiharbeit, Studentenarbeit;
- c. Entlassungen, die sich von sicher heraus ergeben (Erreichung des Pensionsalters, definitive Aufgabe der Aktivität, Betriebsschließung) oder die durch eine besondere Prozedur umrahmt wird (schwerwiegender Grund, Arbeitslosigkeit mit Betriebsausgleich, Kollektiventlassung, Entlassung von Delegierten, usw.).

Die Regeln über die offenkundig unangemessenen Gründe gelten nur für die unbefristeten Verträge. Wir erinnern daran, dass befristete Verträge bis zu ihrem Ende ausgeführt werden müssen, außer bei schwerwiegenden Gründen oder in bestimmten Krankheitsfällen.

§4. Vertragsbruch aufgrund eines Fehlers

A. DER SCHWERWIEGENDE GRUND (ART. 35)

458.

Beide Vertragsparteien können den Vertrag aus schwerwiegenden Gründen ohne Kündigung oder Entschädigung brechen.

Unter schwerwiegenden Gründen versteht man schwere Fehler des anderen Vertragspartners, aufgrund derer es sofort und endgültig unmöglich wird, die vertraglichen Beziehungen weiter aufrecht zu erhalten.

Entlassung und Kündigung aus schwerwiegenden Gründen unterliegen Formalitäten und streng einzuhaltenden Fristen:

- Der Vertrag muss innerhalb von 3 Arbeitstagen nach der Inkenntnisnahme des angeführten Tatbestandes unterbrochen werden;
- Die Gründe für die Entlassung müssen innerhalb von 3 Arbeitstagen nach der Kündigung mitgeteilt werden. In der Praxis werden sie in der Kündigung angegeben, aber das ist gesetzlich nicht Pflicht. Die Mitteilung geschieht per Einschreiben, durch den Gerichtsvollzieher oder durch ein persönlich übergebenes Schreiben; in diesem letzten Fall gilt die Unterschrift desjenigen, der die Mitteilung erhält, nur als Empfangsbestätigung und nicht als Anerkennung des schwerwiegenden Grundes oder des angeführten Tatbestandes.

Fechtet die andere Vertragspartei den angeführten Grund an oder ist sie der Meinung, Formalitäten und Fristen wurden nicht eingehalten, kann sie eine Entschädigung wegen Vertragsbruch verlangen.

Im Streitfall entscheidet das Gericht, ob ein schwerwiegender Grund vorliegt oder nicht. Dem Kläger obliegt es, den schwerwiegenden Grund zu beweisen.

B. DIE HANDLUNG, DIE EINEM BRUCH GLEICHKOMMT UND DIE JURISTISCHE AUFLÖSUNG DES VERTRAGES

459.

Gemäß der Rechtsprechung bedeutet eine Handlung, die einem Bruch gleichkommt, „ein Verhalten, das die vertraglich festgelegten Verpflichtungen der Parteien im Arbeitsvertrag erkennt, so dass dieses nur so gedeutet werden kann, dass der Wille besteht, das Abkommen nicht mehr zu respektieren“.

Das gilt z. B. für einen Arbeitgeber, der ohne Einverständnis des Arbeitnehmers endgültig mehrere entscheidende Bedingungen des Arbeitsvertrages (Stellung, Entlohnung, Dauer, Stundenplan, Arbeitsort, usw...) ändert. Er begeht somit einen Vertragsbruch, selbst dann, wenn er nicht die Absicht hatte, den Vertrag zu brechen.

Das gleiche gilt für den Arbeitnehmer, der seiner Arbeit ohne Rechtfertigung und ohne das Einverständnis des Arbeitgebers fernbleibt.

460.

Man ordnet in diese Kategorie ebenfalls den Fehler ein, der ohne dabei notwendigerweise den Willen des Vertragsbruchs bekunden zu wollen, so schwer ist, dass er den Vertragsbruch zu Lasten der schuldigen Partei rechtfertigt. Z. B. die Tatsache, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer keinen Lohn mehr zahlt, oder ihn nicht mehr arbeiten lässt. Die neue Rechtsprechung tendiert dazu, das Konzept der „Handlung, die einem Bruch gleichkommt“ zu unterscheiden. Einen Vertrag nicht korrekt auszuführen kann nicht gleichgestellt werden mit dem Willen, diesen Vertrag zu brechen. Diese Unterscheidung ist jedoch ziemlich theoretisch.

Das Opfer einer Handlung, die einem Bruch gleichkommt, stellt den Vertragsbruch fest. Das Opfer einer fehlerhaften Nichterfüllung kann die Einhaltung ihrer eigenen Verpflichtungen einstellen, und den Richter fragen, den Vertragsbruch zu verkünden.

461.

Praktisch gesehen haben beide Formen die gleichen Folgen: Das Opfer wird von seinen Verpflichtungen befreit und kann Schadensersatz fordern.

In der Praxis gewähren die Gerichte als Schadensersatz eine Entschädigung, die der im Falle eines irregulären Vertragsbruchs entspricht.

Wesentlich ist, in beiden Fällen, zu wissen ob die Verfehlung schlimm genug, oder die Veränderung so grundlegend ist, dass sie den Bruch des Arbeitsvertrages rechtfertigt. Dieser Punkt ist oft delikat, weil er dem Recht des Arbeitgebers, die Arbeitsbedingungen leicht zu verändern, besonders wenn das Unternehmen sich in Umstrukturierung befindet, Rechnung tragen muss.

Es wird daher geraten, hiervon nur nach gründlicher Abwägung der Anwendungshypothesen und der Konsequenzen Gebrauch zu machen.