

AKTUELLE MITTEILUNGEN

Sonderausgabe – Januar 2006

Arbeitsrechtsreform Wie betreffen deren Auswirkungen Ihr Unternehmen?

In der letzten Zeit gab es eine große Anzahl an Medienberichten und Debatten über die Reform des Arbeitsrechts, als Teil der neuen Gesetzgebung der Bundesregierung- *der Workplace Relations Amendment (Work Choices) Act 2005* (das neue Gesetz).

Obwohl das neue Gesetz bereits durch das Parlament in Canberra abgesegnet wurde, wurde der Zeitpunkt des Inkrafttretens noch nicht bekanntgegeben. Es ist Unternehmen aber trotzdem zu raten, sich mit den Änderungen, welche die neue Gesetzgebung mit sich bringen wird, auseinander zu setzen.

Der Commonwealth und die Staaten

Ziel des neuen Gesetzes ist es, die Gesetzgebungskompetenz der einzelnen Staaten zu beschneiden und im Bereich des Arbeitsrechtes die Gesetzgebungskompetenz auf die Bundesebene zu übertragen. Signifikant ist, dass das neue Gesetz nicht nur vorsieht, den Staaten die Gesetzgebungskompetenz zu entziehen, sondern auch das Ziel verfolgt, die Umsetzung von Vorschriften wie der „unfair contract“ (ungerechte Arbeitsverträge) Gesetzgebung, welcher in Paragraph 106 des *Industrial Relations Act 1996 (NSW)* enthalten ist, zu verhindern.

Anwendung des neuen Gesetzes

Das neue Gesetz wendet sich an alle ausländischen Gesellschaften, sowie an alle Handels- und Finanzgesellschaften (in dem neuen Gesetz als „constitutional corporations“ bezeichnet) und deren Arbeitnehmer. Darüber hinaus richtet sich das neue Gesetz **auch** an alle nicht eingetragene Gesellschaften, Personengesellschaften oder andere juristische Personen, **falls** diese Arbeitnehmer in einem der australischen Territorien (beispielsweise dem ACT) oder in Victoria beschäftigt oder falls deren Arbeitnehmer Mitarbeiter des staatlichen Sektors des Commonwealth sind oder falls es sich um Mitarbeiter der Küsten-, See- oder Flugbesatzung handelt.

Die „Fair Pay Commission“

Durch das neue Gesetz entsteht die australische „Fair Pay Commission“, der die Aufgabe zufallen wird, Mindestlöhne für diejenigen Arbeitnehmer festzusetzen, die unter den Anwendungsbereich des föderalen Arbeitsrechts („Federal IR“) fallen. Diese Aufgabe wurde

zuvor von der „Australian Industrial Relations Commission“ („AIRC“) wahrgenommen. Die Regierung führt diese Veränderung durch, da, wie sie sagt, bis jetzt die Festsetzung von Löhnen „legalistisch und gegnerisch“ stattgefunden habe.

Kollektivverträge

„Allowable matters“ (zulässige Gegenstände) in Kollektivverträgen werden durch das neue Gesetz eingeschränkt. Dies wird den Verhandlungsspielraum für Arbeitgeber vergrößern und es diesen ermöglichen, Arbeitsbedingungen in ihrem Unternehmen individuell ihrem Unternehmen anzupassen. Auch wird dies den Arbeitgebern größere Freiheiten einräumen, wenn es darum geht, arbeitsvertraglichen Festsetzungen zu treffen, welche gewissen einzuhaltenden gesetzlichen Mindeststandards unterliegen. Diese Vorschriften sollen es dem Arbeitgeber darüber hinaus erleichtern, Subunternehmer zu beauftragen oder outsourcing zu betreiben.

Der Arbeitsvertrag

Der Rechtssprechungsbereich der AIRC erfährt durch das neue Gesetz eine weitere Einschränkung, denn dieses schreibt fest, dass der Prozess des Arbeitsvertragsschlusses von dem „Office of the Employment Advocate“ zu administrieren ist. Durch das neue Gesetz werden sechs Arbeitsvertragstypen geschaffen, das auch ein Model zur Streitbeilegung enthält. Interessanterweise enthält das Model nicht die Möglichkeit, einen Streitfall der AIRC zur Mediation, Schlichtung oder Verhandlungsunterstützung vorzulegen. Durch das neue Gesetz können Arbeitsverträge durch die Parteien verlängert, verändert oder beendet werden, ohne dass es der Genehmigung der AIRC bedarf.

Kündigungsschutz

Folgende Arbeitnehmerkategorien schließt das neue Gesetz aus dem Kündigungsschutzbereich aus:

- (a) Arbeitnehmer, die bei einem Arbeitgeber beschäftigt sind, der unter den Anwendungsbereich des neuen Gesetzes fällt und der **100 oder weniger** Arbeitnehmer beschäftigt. In dieser Situation kann ein Arbeitnehmer sich nicht gegen eine Kündigung mit dem Argument wehren, dass diese ungerechtfertigt sei. Bei der Bestimmung der Zahl

der Arbeitnehmer sind der betroffene Arbeitnehmer selbst sowie alle Teilzeit- und Gelegenheitsmitarbeiter (falls diese regelmäßig für mindestens 12 Monate beschäftigt worden sind) und alle Vollzeitbeschäftigten mitzuzählen.

- (b) Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis aus echten „betriebsbedingten“ Gründen beendet wurde. Betriebsbedingt wird durch das neue Gesetz als betriebsbezogener Grund wirtschaftlicher, technologischer, struktureller oder ähnlicher Natur definiert.
- (c) Arbeitnehmer, welche weniger als 6 Monate beschäftigt waren.

Eine wichtige Veränderung findet hinsichtlich der Konsequenzen einer Arbeitgeberkündigung statt, welche teilweise auf dem Fehlverhalten des Arbeitnehmers basiert. Selbst wenn die AIRC der Meinung ist, die Kündigung sei ungerechtfertigt, so muss sie das Fehlverhalten des Arbeitnehmers insoweit mit berücksichtigen, als dass es den an den Arbeitnehmer zu zahlenden Abfindungsbetrag entsprechend zu reduzieren hat.

Des Weiteren kann die AIRC den Abfindungsbetrag nicht mehr erhöhen aufgrund von Schock, Leid, Demütigung oder ähnlicher Schädigung, welche der Arbeitnehmer im Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erlitten hatte.

Ungesetzliche Kündigung

Die Möglichkeit der AIRC, im Falle einer ungesetzlichen Kündigung Abfindungen zuzusprechen bleibt fast vollständig unverändert erhalten mit Ausnahme der Kompensation von Schock, Leid, Demütigung oder ähnlicher Schädigung, die der Arbeitnehmer im Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses erlitten hat. Darüber hinaus wird jede Abfindungszahlung, die der Kompensation dienen soll, eine Zahlungsobergrenze von 6 Monatsgehältern gesetzt, dies ist ähnlich wie die Obergrenze im Falle eines Kündigungsschutzprozesses.

Alternative Rechtsmittel des Arbeitnehmers

Selbstverständlich basiert ein jedes Arbeitsverhältnis juristisch gesehen auf einem Arbeitsvertrag, welcher entweder schriftlich oder mündlich geschlossen wurde oder gesetzlich festgeschrieben ist. Daher sollte sich ein Arbeitgeber der Möglichkeit des Arbeitnehmers im klaren sein, **zivilrechtlich** gegen einen Vertragsbruch vorzugehen (ungeachtet des neuen Gesetzes), wobei die Zivilgerichte im Hinblick auf zu zahlende Abfindungssummen keinen Beschränkungen unterliegen. Jedoch ist es dem Arbeitnehmer auf dem zivilrechtlichen Wege nicht möglich Wiedereinstellung zu verlangen. Des Weiteren besteht für den Arbeitnehmer alternativ die

Möglichkeit, eine Klage mit der Behauptung der Verletzung des „Trade Practices Act“ anzustreben oder wegen Diskriminierung zu klagen.

Verfassungsbeschwerde

Arbeitgeber sollten wissen, dass zur Zeit mehrere Bundesstaaten, darunter auch NSW, bei dem High Court das neue Gesetz auf dessen Verfassungsmäßigkeit hin überprüfen lassen. Sollten diese erfolgreich sein, so könnte es passieren, dass das neue Gesetz nie in Kraft treten wird. Sollten diese Bemühungen andererseits erfolglos bleiben, so wird dies eine einschneidende rechtliche Veränderung bedeuten und einen Schritt in Richtung einheitlicher arbeitsrechtlicher Rechtslage in ganz Australien.

*Alison Drayton – Senior Associate
Fachanwältin für Wirtschaftsprozessrecht*

IHRE ANMERKUNGEN

Wenn Sie Anmerkungen oder Verbesserungsvorschläge zu unseren aktuellen Mitteilungen haben, oder Sie möchten über ein bestimmtes Rechtsgebiet mehr erfahren, lassen Sie uns dies bitte wissen, in dem Sie uns emailen, faxen oder schreiben. Sie können uns erreichen unter:

Email: mail@schweizer.com.au

Fax: +61 2 9223 4729

Mail: PO Box H283

Australia Square NSW 1215