

## AKTUELLE MITTEILUNGEN

Sonderausgabe - September 2006

### Erweiterte Dokumentationspflichten für Arbeitgeber unter dem „Work Choices“ Gesetz

Die seit dem Inkrafttreten der Gesetzgebung zu "Work Choices" neu eingeführten Bestimmungen burden den hiervon betroffenen Arbeitgebern (d.h. grundsätzlich Kapitalgesellschaften und einigen anderen Gesellschaftsformen) ab dem 26. September 2006 strengere Aufzeichnungspflichten auf.

#### 1. Allgemeine Verpflichtungen des Arbeitgebers

Ist der Arbeitgeber eine Kapitalgesellschaft, so wird künftig von ihm verlangt, dass er für jeden Arbeitnehmer im Einzelnen aufzeichnet:

- (a) den Namen des Arbeitnehmers,
- (b) den Namen des Arbeitgebers,
- (c) das Geburtsdatum des Arbeitnehmers,
- (d) eventuelle staatliche Förderungen durch die der Arbeitnehmer Arbeitgeberleistungen erhält unter Angabe der Art der Förderung,
- (e) ob der Arbeitnehmer voll- oder teilzeitbeschäftigt ist,
- (f) die Regelarbeitszeit,
- (g) ob der Arbeitnehmer unbefristet, befristet oder gelegentlich beschäftigt ist, und
- (h) das Datum, an dem das Arbeitsverhältnis begonnen hat.

#### 2. Geleistete Arbeitsstunden

Vor "Work Choices" waren Arbeitgeber nicht dazu verpflichtet, die Arbeitsstunden ihrer Angestellten aufzuzeichnen.

Der betreffende Arbeitgeber muss unter den neuen Bestimmungen die täglichen Anfangs- und Endarbeitszeiten aller Arbeitnehmer, die einen Anspruch auf **Bezahlung ihrer Überstunden** haben

(sei es aus Vertrag, Gesetz oder Tarifvertrag) aufzeichnen.

Liegt das jährliche Grundgehalt des Arbeitnehmers **unter \$55.000,00** oder hat sich dieses erst durch die neuen Vorschriften nach dem 1. Juli 2007 erhöht, muss der Arbeitgeber noch gesondert dokumentieren, wieviele Stunden der Angestellte jeden Tag gearbeitet hat.

Das jährliche Grundgehalt ist die Summe, die schriftlich ausdrücklich festgesetzt wurde, enthält jedoch **weder** Zahlungen, die als Erfolgsprämie, Bonus oder für Überstunden geleistet werden, **noch** Beiträge zu Rentenfonds (Superannuation).

#### 3. Gehalt

Alle Aufzeichnungen über den Arbeitnehmer müssen folgende Angaben enthalten

- (a) die Grundlage der Gehaltsberechnung,
- (b) das Bruttogehalt ausgedrückt als Stundenlohn,
- (c) die Grundlage für jede erfolgsabhängige Zahlung, Bonus oder andere solche Ansprüche,
- (d) den Zeitraum, für den die jeweilige Zahlung erfolgt,
- (e) das Gesamtgehalt, welches der Arbeitnehmer in diesem Zeitraum erhalten hat – brutto- und netto,
- (f) das Zahlungsdatum, und
- (g) die Abzüge vom Gesamtgehalt (soweit vorhanden) unter Angabe des Rentenversicherungskontos auf das die Abzüge eingezahlt wurden.

#### 4. Jahresurlaub

- (a) Betroffene Arbeitgeber müssen auch Aufzeichnungen über die nominalen Arbeitsstunden machen, über die Anzahl der erworbenen jährlichen Urlaubstage, das Datum, an welchem dem Angestellten der Jahresurlaub gewährt wurde, den verbleibenden Anspruch auf Jahresurlaub, die Anzahl der in Anspruch genommenen Urlaubstage und des Gesamtbetrages des bezahlten Jahresurlaubes.
- (b) Ebenso muss dokumentiert werden, wenn sich der Angestellte den Urlaub ausbezahlen lässt.
- (c) Handelt es sich um einen Schichtarbeiter, muss auch die Schichtarbeitszeit und das Datum, an welchem dem Arbeitnehmer hierdurch zusätzlicher Jahresurlaub gewährt wurde, aufgezeichnet werden.

#### 5. Fehlzeiten aus persönlichen oder anderen Gründen

Betroffene Arbeitgeber, müssen auch die nominalen Arbeitsstunden aufzeichnen, sowie die Anzahl der Fehlzeiten aus persönlichen Gründen insbesondere Krankheit, das Datum, ab welchem der Arbeitnehmer Fehlzeiten aus persönlichen Gründen in Anspruch nahm, den verbleibenden Anspruch auf Fehlzeiten aus persönlichen Gründen, die Anzahl und die Art der Fehlzeiten aus persönlichen Gründen, sowie den Betrag der an den Arbeitnehmer während der Fehlzeiten aus persönlichen Gründen bezahlt wurde.

#### 6. Rentenzahlungen

Auch die Beitragszahlungen zu Rentenfonds muss der betreffende Arbeitgeber für jeden einzelnen Angestellten dokumentieren müssen. Dies umfasst Angaben über die Summe der gezahlten Beiträge, den Zeitraum, in dem diese geleistet wurden, den Zeitpunkt, zu dem sie geleistet wurden, den Namen jedes Rentenfonds an den Beitragszahlungen geleistet wurden, die Grundlage aufgrund derer der Arbeitgeber zur Beitragszahlungen verpflichtet ist und die Aufzeichnung der jeweiligen Wahl eines Arbeitnehmers hinsichtlich eines Rentenversicherers sowie das Datum der Ausübung der Wahl.

#### 7. Ende der Beschäftigung

Auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses müssen Aufzeichnungen, die Informationen darüber enthalten, ob der Arbeitnehmer selbst gekündigt hat, das Arbeitsverhältnis einvernehmlich aufgehoben wurde oder ihm fristgerecht oder in anderer Art und Weise gekündigt wurde, für jeden Arbeitnehmer aufbewahrt werden. Es sollte auch der Name der Person, von welcher die Kündigung ausging, vermerkt werden.

Sollten Sie Fragen zu dem neuen Gesetz oder Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen haben, wenden Sie sich bitte an Michael Kobras unter [mkobras@schweizer.com.au](mailto:mkobras@schweizer.com.au) oder Alison Drayton unter [adrayton@schweizer.com.au](mailto:adrayton@schweizer.com.au).

*Alison Drayton – Senior Associate  
Accredited Specialist in Commercial Litigation*

#### **IHRE ANMERKUNGEN**

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

email: [mail@schweizer.com.au](mailto:mail@schweizer.com.au)

fax: +61 2 9223 4729

Post: PO Box H 283,

Australia Square NSW 1215