

Aktuelle Mitteilungen

Spezialausgabe - Juli 2006

“Ungerechtfertigte Entlassung”

Auswirkungen der „Work Choices“ Gesetzgebung in Australien Entwicklungen auf Überseekooperationen

Die in Australien durch die „Work Choices“ Gesetzgebung eingeführte neue Ordnung der Arbeitsverhältnisse schließt bestimmte Arbeitnehmer von der Einreichung einer Klage wegen ungerechtfertigter Kündigung aus. Im wesentlichen können Angestellte eines Unternehmens mit 100 oder weniger Arbeitnehmern keine Kündigungsschutzklage einreichen. Die Zahl von 100 Mitarbeitern umfasst den fraglichen Arbeitnehmer, alle Vollzeit- und Teilzeitarbeitnehmer und alle Gelegenheitsarbeitnehmer, die auf einer regulären Basis wenigstens seit 12 Monate beschäftigt sind.

Beschäftigt Ihr Unternehmen nicht mehr als 100 Personen, so kann Ihren Arbeitnehmern untersagt sein, eine Klage wegen ungerechtfertigter Kündigung einzureichen. Falls Ihr Unternehmen Tochtergesellschaft eines anderen, auch ausländischen, Unternehmens ist, so kann der Arbeitnehmer dennoch berechtigt sein, ein Verfahren einzuleiten.

Paragraph 643(11) des „Workplace Relations Act“ sieht vor, dass Arbeitnehmer eines mit dem Arbeitgeber verbundenen Unternehmens bei der Berechnung der Anzahl der Arbeitnehmer des Unternehmens mit einzubeziehen sind. Ein verbundenes Unternehmen ist nach dem „Corporation Act“ definiert als Tochtergesellschaft einer Holding und/oder deren Muttergesellschaft. Diese umfasst auch ausländische oder fremde Holding- oder Muttergesellschaften.

Wenn die Anzahl der Arbeitnehmer, die bei einer Tochtergesellschaft einer inländischen oder ausländischen Holding beschäftigt sind, bestimmt werden soll, müssen im Ergebnis alle Arbeitnehmer der Tochtergesellschaft und der Holding in die Berechnung mit einbezogen werden. Dies betrifft auch Unternehmen, welche Mitglieder einer Gruppe von Unternehmen einschließlich Überseeunternehmen sind. Alle Arbeitnehmer, die dieser Gruppe angehören, müssen bei der Berechnung mit einbezogen werden, um zu bestimmen, ob der Grenzbereich der 100 Arbeitnehmer eingehalten oder überschritten wurde.

Da es nunmehr erforderlich ist alle Arbeitnehmer eines verbundenen Unternehmens mit einzubeziehen, können selbst kleine Tochtergesellschaften die Teil einer hiesigen oder ausländischen Gruppe von Unternehmen ist, der Kündigungsschutzbestimmungen unterfallen.

Bei der Ermittlung der Anzahl der Arbeitnehmer des Unternehmens und der verbundenen Unternehmen müssen außer den Vollzeitbeschäftigten auch die Teilzeitarbeitnehmer und Gelegenheitsarbeitnehmer, die länger als die vorangegangenen 12 Monate regelmäßig beschäftigt worden sind, berücksichtigt werden.

Viele Tochtergesellschaften würden für sich alleine gesehen auf weniger als 100 Arbeitnehmer kommen. Nach Berücksichtigung aller relevanten Arbeitnehmer

aller mit der Tochtergesellschaft verbundenen Unternehmen kann diese Anzahl jedoch leicht überschritten werden. In diesem Fall ist es den hiesigen australischen Arbeitnehmern nicht unmöglich, ein Verfahren wegen ungerechtfertigter Kündigung einzuleiten.

Wenn die Muttergesellschaft des hiesigen Unternehmens eine Personengesellschaft ist (z. B. eine KG oder OHG in Deutschland) wird interessanter Weise die Personengesellschaft, selbst wenn der Gesellschafter oder einer der Gesellschafter eine Kapitalgesellschaft ist, nicht als ein verbundenes Unternehmen angesehen. Die Arbeitnehmer der Personengesellschaft und die Gesellschafter selbst bleiben bei der Berechnung unberücksichtigt.

Falls die Muttergesellschaft:

- (a) mehr als 100 Arbeitnehmer einschließlich der Arbeitnehmer, die unregelmäßig oder für weniger als 12 Monate beschäftigt sind, aber
- (b) weniger als 100 Arbeitnehmer einschließlich aller Gelegenheitsarbeitnehmer, die regelmäßig für mehr als 12 Monate beschäftigt sind, hat,

trägt das Unternehmen die Beweislast, dass es nicht unter die Vorschriften betreffend ungerechtfertigter Kündigungen fällt. Dies kann eine kostspielige, zeitaufwendige und möglicherweise schwierige Aufgabe sein.

Wenn Ihr hiesiges Unternehmen eine Tochtergesellschaft eines ausländischen Unternehmens ist und ein Anspruch wegen ungerechtfertigter Entlassung geltend gemacht wird, empfehlen wir, Verbindung zu ihrer Muttergesellschaft aufnehmen, um eine Liste aller Arbeitnehmer (Vollzeit- und Teilzeitarbeitnehmer und regelmäßig beschäftigten Gelegenheitsarbeitnehmern) zu erhalten. Dies erfolgt vorbereitend für die Ermittlung, ob die Kündigungsschutzklage zulässig ist.

Wenn Sie irgendwelche Fragen bezüglich der „Work Choices“ Gesetzgebung haben, bitte kontaktieren sie Michael Kobras unter mkobras@schweizer.com.au oder Alison Drayton unter adrayton@schweizer.com.au.

*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