

Australien, Lohn- und Lohnnebenkosten, Arbeitsrecht

Arbeitsrecht

Komplexes Regelungswerk aufgrund dreistufiger Normenhierarchie

15.07.2021

Von Heiko Stumpf | Sydney

- ▶ [Rechtsgrundlagen](#)
- ▶ [Vertragsabschluss](#)
- ▶ [Rechte und Pflichten der Vertragsparteien](#)
- ▶ [Vertragsbeendigung](#)

Gesetzliche Regelungen auf einen Blick

Vergütung	Richtet sich nach Enterprise Agreements, Modern Awards oder Individualverträgen
Mindestlohn	Allgemein derzeit A\$ 20,33/Stunde, sektorspezifische Mindestlöhne in den Modern Awards
Arbeitsstunden pro Woche	38/Vollzeit gemäß National Employment Standards (NES)
Regelarbeitstage pro Woche	5/Vollzeit
Bezahlte Feiertage	Unterschiedlich je nach Bundesstaat, reguläre Feiertage in New South Wales 2020: 9
Bezahlte Urlaubstage	20 (Minimum, Sonderregelungen sind möglich/verhandelbar)
Sonderzahlungen pro Jahr in Monatslöhnen (13. und/oder 14. Gehalt)	Urlaubsgeld: teilweise 17,5% des regulär gezahlten Lohns während des Erholungsurlaubs
Tage mit bezahltem Arbeitsausfall	Keine, 2 Tage unbezahlten Sonderurlaub bei dringenden familiären Gründen (Compassionate Leave) sowie weitere 2 Tage unbezahlten Sonderurlaub zur Pflege schwerkranker Angehöriger (Carer's Leave)
Tage mit Lohnfortzahlung bei Krankheit	10 Tage pro Jahr, können bei Nichtinanspruchnahme über mehrere Jahre kumuliert werden
Probezeit	3 bis 6 Monate

Quelle: Fair Work Ombudsman, Fair Work Commission

Rechtsgrundlagen

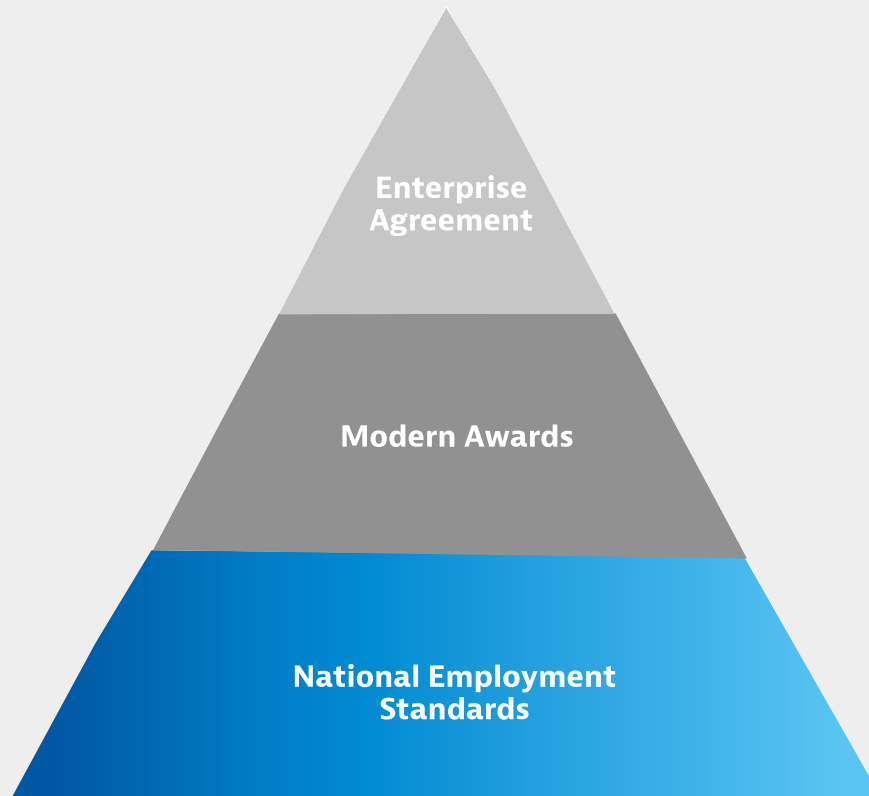
Auch im Arbeitsrecht gilt die Maßgabe, dass in Down Under vieles anders funktioniert als in Europa. Dabei ist insbesondere ein dreigliedriger Aufbau der Normenhierarchie zu beachten. Die wichtigste Rechtsgrundlage ist der Fair Works Act 2009. Dieser enthält die National Employment Standards (NES). Dabei handelt es sich um zehn verbindliche Mindeststandards, die als Rahmenbedingungen eines jeden Arbeitsverhältnisses bezeichnet werden können.

Daneben gibt es die Modern Awards: Regelungen für bestimmte Sektoren oder Berufsgruppen, welche durch die Fair Work Commission festgesetzt werden. Diese enthalten zahlreiche Vorschriften zu sektorspezifischen Mindestlöhnen, Arbeitszeit, Überstunden, Gehaltszulagen, Urlaubsansprüchen oder zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

An der Spitze der arbeitsrechtlichen Hierarchie stehen die Enterprise Agreements. Dies sind Vereinbarungen auf Unternehmensebene, die in der Regel zwischen einem Arbeitgeber und einer Gewerkschaft abgeschlossen werden. Jedoch

kann ein Enterprise Agreement auch direkt durch die Beschäftigten verhandelt werden. Es ist deshalb mit einem Mischgebilde aus Firmentarifvertrag und Betriebsvereinbarung vergleichbar.

Aufbau des australischen Arbeitsrechts



Quelle: Wolfgang Babeck, Einführung in das australische Recht, C.H. Beck 2017

Vertragsabschluss

Der Abschluss eines Arbeitsvertrages erfolgt in der Regel schriftlich. Inhaltlich ist zu beachten, dass die Regelungen eines Arbeitsvertrages nicht nachteilig von den National Employment Standards (NES) sowie den auf das Arbeitsverhältnis Anwendung findenden Modern Awards oder Enterprise Agreements abweichen darf.

Rechte und Pflichten der Vertragsparteien

Gehälter werden in Australien häufig alle 14 Tage ausgezahlt. Der Arbeitgeber nimmt die Abführung der Lohnsteuer an das Australian Tax Office (ATO) vor. Eine Befristung von Arbeitsverträgen ist in Australien sehr häufig und hinsichtlich der zeitlichen Dauer und möglicher Anschlussbefristungen nicht beschränkt.

Zu den weiteren Rechten der Arbeitnehmer zählen beispielsweise der Anspruch auf eine unbezahlte Elternzeit von maximal zwölf Monaten je Elternteil.

Vertragsbeendigung

Das australische Kündigungsschutzrecht ist flexibler ausgestaltet als in Deutschland. Zwar ist für die Kündigung eines Arbeitsverhältnisses ein fairer Grund erforderlich, dies umfasst neben persönlichen, betriebsbedingten und verhaltensbedingten Gründen jedoch beispielsweise auch eine Schlechtleistung des Arbeitnehmers. Die Kündigung eines Arbeitsvertrages muss immer schriftlich erfolgen.

Erfolgt die Kündigung betriebsbedingt aufgrund einer Stelleneinsparung, haben Arbeitnehmer, die mindestens zwölf Monate im Betrieb beschäftigt waren, Anspruch auf eine Abfindung (Redundancy Pay). Die Höhe dieser Abfindungszahlung berechnet sich nach der Betriebszugehörigkeit, wobei insbesondere wieder Regelungen der Modern Awards und eventuell auch der Enterprise Agreements zu beachten sind. Eine Sozialauswahl kennt das australische Recht nicht.

Eine Kündigungsschutzklage können entlassene Arbeitnehmer nur mit dem Einwand erheben, dass ein unfaires Verfahren vorliegt (Unfair Dismissal). Dies wäre beispielsweise der Fall, wenn eine Kündigung wegen ungenügender Leistung ohne vorherige Abmahnung, die eine Chance zur Besserung ermöglicht, erfolgt. Auch bei einer verhaltensbedingten Kündigung muss ein faires Verfahren vorausgehen, wie zum Beispiel eine Anhörung oder Abmahnung.

Kein Kündigungsschutz besteht ab einem Jahresgehalt von mehr als 158.500 \$A. Auch Beschäftigungsverhältnisse mit einer Dauer von weniger als sechs Monaten sind vom Kündigungsschutz ausgeschlossen (bei Kleinunternehmen mit unter 15 Arbeitnehmern weniger als ein Jahr).

Anders verhält es sich bei einer unrechtmäßigen Beendigung (Unlawful Termination) eines Arbeitsverhältnisses. Dies betrifft Fälle von Diskriminierung (zum Beispiel bezüglich Religion, ethnische Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht). Auch Kündigungen wegen einer Gewerkschaftszugehörigkeit oder während des Mutterschutzes zählen dazu.

Die Kündigungsfristen sind nach den Standardvorschriften des NES sehr kurz. Es können jedoch abweichende Fristen im Rahmen der Modern Awards oder bestehender Enterprise Agreements gelten.

Kündigungsfristen in Australien nach NES

Beschäftigungsdauer	Kündigungsfrist
unter 1 Jahr	1 Woche
ab 1, aber unter 3 Jahren	2 Wochen
ab 3, aber unter 5 Jahren	3 Wochen
ab 5 Jahren	4 Wochen

Quelle: Quelle: Wolfgang Babeck, Einführung in das australische Recht, C.H. Beck 2017

Dieser Beitrag gehört zu:

[Fachkräftemangel könnte das Lohnwachstum ankurbeln](#)

Mehr zu:

Arbeits- und Arbeitsgenehmigungsrecht
Wirtschaftsumfeld

Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck – auch teilweise – nur mit vorheriger ausdrücklicher Genehmigung. Trotz größtmöglicher Sorgfalt keine Haftung für den Inhalt.

© 2021 Germany Trade & Invest

Gefördert vom Bundesministerium für Wirtschaft und Energie aufgrund eines Beschlusses des Deutschen Bundestages.