

WICHTIG: Neuen Aushilfskräften muss auch das **Fair-Work-Informationsblatt (Fair Work Information Statement)** ausgehändigt werden. Besuchen Sie www.fairwork.gov.au/fwis



Wer ist eine Aushilfskraft?

Sie sind eine Aushilfskraft, wenn Sie alle folgenden Kriterien erfüllen:

- Ihnen wird ein Job angeboten
- Der Arbeitgeber macht **keine feste Vorabzusage**, dass die Arbeit auf unbestimmte Zeit mit einem vereinbarten Arbeitsrhythmus fortgesetzt wird, und
- Sie nehmen das Angebot in dem Wissen an, dass es **keine feste Vorabzusage** gibt, und gehen ein Angestelltenverhältnis ein.

Ob Sie eine Aushilfskraft sind, wird **zu dem Zeitpunkt** beurteilt, zu dem Sie die Stelle angeboten bekommen und annehmen.

Was ist „keine feste Vorabzusage“?

Um festzustellen, ob Ihr Arbeitgeber **keine feste Vorabzusage** gemacht hat, als er Ihnen die Stelle anbot, sind **nur 4 Faktoren zu berücksichtigen**. Bei diesen Faktoren handelt es sich darum, ob:

- ▶ Ihr Arbeitgeber entscheiden kann, Ihnen Arbeit anzubieten, und es Ihre Entscheidung ist, ob Sie arbeiten wollen oder nicht
- ▶ Ihnen eine Arbeit angeboten wird, wenn der Arbeitgeber einen Bedarf an Ihrer Arbeit hat
- ▶ Ihre Beschäftigung als Gelegenheitsarbeit (casual work) beschrieben wird
- ▶ Sie einen Zuschlag für Aushilfskräfte oder einen bestimmten Lohnsatz für Aushilfskräfte erhalten.

Es gibt nicht nur einen entscheidenden Faktor und man braucht nicht alle 4, damit „keine feste Vorabzusage“ besteht. Es geht darum, die vorhandenen (und die nicht vorhandenen) Faktoren abzuwägen und zu entscheiden, ob Ihr Arbeitgeber insgesamt die Absicht hatte, eine feste Vorabzusage zu machen oder nicht.

Beispiel für „keine feste Vorabzusage“

Priya wird eine Stelle als Verkaufskraft angeboten. Die Stelle wurde als Gelegenheitsarbeit ausgeschrieben.

Der Ladenbesitzer sagt, dass Priya arbeiten muss, wenn der Laden voll ist oder andere Mitarbeiter Urlaub haben. Wenn das Geschäft ruhig ist, bekommt Priya weniger Arbeit. Priya werden die Schichten eine Woche im Voraus angeboten und die Schichten variieren von Woche zu Woche. Priya kann Schichten ablehnen, wenn sie möchte. Priyas Lohnsatz beinhaltet einen Zuschlag für Aushilfskräfte. Priya nimmt die Stelle an.

In Priyas Situation gab es „keine feste Vorabzusage“. Ihr Arbeitgeber verpflichtete sich nicht, Priya kontinuierliche Arbeit zu geben. Der Ladenbesitzer machte deutlich, dass Priyas Schichten variieren können und Priya nicht verpflichtet sei, Schichten anzunehmen. Die Stelle wurde als Gelegenheitsjob ausgeschrieben und Priya wird ein Lohnsatz für Gelegenheitsarbeit gezahlt. Da dies zu dem Zeitpunkt, als Priya die Stelle angeboten wurde und sie diese annahm, klar war, wird sie als Gelegenheitsarbeiterin betrachtet.

Hinweis: Manchmal haben Aushilfskräfte regelmäßige Arbeitszeiten. Dies bedeutet nicht, dass sie unbefristet beschäftigt sind (Vollzeit oder Teilzeit), aber wenn die Vereinbarungen fortbestehen, könnten sie in Zukunft Anspruch auf eine Umwandlung des Arbeitsverhältnisses (casual conversion) haben (normalerweise nach 12 Monaten).



Wie kann ich als Aushilfskraft in ein festes Arbeitsverhältnis übernommen werden?

Gemäß den Nationalen Beschäftigungsstandards (**National Employment Standards, NES**) haben bestimmte Aushilfskräfte das Recht, in ein festes Arbeitsverhältnis (Vollzeit oder Teilzeit) übernommen zu werden. Dies wird als „Umwandlung des Arbeitsverhältnisses“ (casual conversion) bezeichnet.

Einigen Aushilfskräften muss vom Arbeitgeber eine Umwandlung des Arbeitsverhältnisses angeboten werden, während andere diese nur beantragen können. Sie müssen 12 Monate gearbeitet haben und weitere Kriterien erfüllen. Auf der nächsten Seite wird beschrieben, wann Ihr Arbeitgeber Ihnen eine Umwandlung des Arbeitsverhältnisses anbieten muss und wann Sie dazu berechtigt sind.

Kleinunternehmen

Wenn Sie in einem **Kleinunternehmen** (weniger als 15 Mitarbeiter) beschäftigt sind, muss Ihnen Ihr Arbeitgeber keine Umwandlung des Arbeitsverhältnisses anbieten. Unter bestimmten Umständen sind Sie jedoch weiterhin berechtigt, dies zu beantragen.

Auf der nächsten Seite wird beschrieben, wann Sie berechtigt sind, eine Umwandlung des Arbeitsverhältnisses zu beantragen, wenn Sie für ein Kleinunternehmen arbeiten.



Schriftlich

Gemäß den NES müssen alle Angebote, Anfragen, Ablehnungen und Antworten auf eine Umwandlung des Arbeitsverhältnisses **schriftlich** erfolgen.

Der Begriff „schriftlich“ kann handschriftliche, gedruckte und elektronische (z. B. E-Mail) Formate umfassen.

Für einige Gelegenheitsbeschäftigte gelten Tarifverträge und Vereinbarungen mit zusätzlichen Ansprüchen auf Umwandlung des Arbeitsverhältnisses. Weitere Informationen finden Sie unter www.fairwork.gov.au/casual



Benötigen Sie Hilfe?

Sie sind sich nicht sicher, ob Sie durch einen Tarifvertrag oder eine Vereinbarung abgesichert sind? Besuchen Sie www.fairwork.gov.au/awards und www.fairwork.gov.au/agreements



Muss mir mein Arbeitgeber eine Umwandlung des Arbeitsverhältnisses anbieten?

Nur Unternehmen mit 15 oder mehr Mitarbeitern müssen ihren Aushilfskräften eine Umwandlung des Arbeitsverhältnisses anbieten. Ihnen **muss eine Umwandlung des Arbeitsverhältnisses angeboten** werden, wenn Sie alle folgenden Kriterien erfüllen:

- ✓ Sie sind seit **12 Monaten** dort beschäftigt
- ✓ Sie haben mindestens in den letzten **6 Monaten kontinuierlich regelmäßige Arbeitszeiten eingehalten**, und
- ✓ Sie könnten Ihre regelmäßigen Arbeitszeiten als Festangestellte/r **ohne wesentliche Änderungen fortsetzen**.

Ihr Arbeitgeber muss Ihnen **keine Umwandlung des Arbeitsverhältnisses anbieten**, wenn einer der folgenden Punkte auf Sie zutrifft:

- ✗ Es gibt für Ihren Arbeitgeber **hinreichende Gründe**, Ihnen keine Umwandlung des Arbeitsverhältnisses anzubieten, oder
- ✗ Sie haben mindestens in den letzten 6 Monaten keine regelmäßigen Arbeitszeiten eingehalten.

Was Ihr Arbeitgeber tun muss

- **Wenn Sie Anspruch auf eine Umwandlung des Arbeitsverhältnisses haben** – Ihnen innerhalb von 21 Tagen nach Ihrem 12-monatigen Jahrestag ein schriftliches Angebot unterbreiten.
- **Wenn Ihnen keine Umwandlung des Arbeitsverhältnisses angeboten wird** – Ihnen innerhalb von 21 Tagen nach Ihrem 12-monatigen Jahrestag die Gründe dafür schriftlich mitteilen.

Was Sie tun müssen

- **Wenn Ihr Arbeitgeber Ihnen eine Umwandlung des Arbeitsverhältnisses anbietet** – Ihnen innerhalb von 21 Tagen schriftlich antworten. Sie können das Angebot annehmen oder ablehnen.
- **Wenn Sie mit der Entscheidung, Ihnen keine Umwandlung des Arbeitsverhältnisses anzubieten, nicht einverstanden sind** – Befolgen Sie die Schritte, die im Abschnitt „Was tun bei Unstimmigkeiten?“ auf der nächsten Seite beschrieben sind.

Beispiel von „regelmäßigen Arbeitszeiten“

Alex ist ein Gelegenheitsarbeiter, der regelmäßig jeden Freitag- und Samstagabend in einem Restaurant arbeitet. Seine Arbeitsstunden und -tage ändern sich nicht.

In einem Zeitraum von 6 Monaten versäumt Alex 2 Schichten wegen Krankheit. Im Einvernehmen mit seinem Arbeitgeber nimmt er zudem während der Uni-Prüfungen 1 Woche frei.

Auch wenn Alex sich eine Auszeit genommen hat, entspricht dies immer noch der Definition von „regelmäßigen Arbeitszeiten“.



Weitere Informationen

Weitere Informationen über Gelegenheitsarbeit und eine Umwandlung des Arbeitsverhältnisses finden Sie unter www.fairwork.gov.au/casual und www.fairwork.gov.au/casualconversion



Kann ich eine Umwandlung des Arbeitsverhältnisses beantragen?

Sie sind berechtigt, eine Umwandlung des Arbeitsverhältnisses zu beantragen, wenn Sie alle folgenden Kriterien erfüllen:

- ✓ Sie haben mindestens **12 Monate und 21 Tage** für das Unternehmen gearbeitet (12 Monate, wenn Sie für ein **Kleinunternehmen arbeiten**)
- ✓ Sie haben mindestens in den letzten **6 Monaten kontinuierlich regelmäßige Arbeitszeiten eingehalten**
- ✓ Sie könnten Ihre regelmäßige Arbeitszeit als Festangestellte/r ohne wesentliche Änderungen fortsetzen, und
- ✓ die folgende Punkte trafen in den **letzten 6 Monaten** nicht zu:
 - Sie haben ein Angebot für eine Umwandlung des Arbeitsverhältnisses abgelehnt
 - es wurde Ihnen mitgeteilt, dass Ihnen aus hinreichenden Gründen keine Umwandlung des Arbeitsverhältnisses angeboten wird, oder
 - Sie haben einen Antrag auf Umwandlung des Arbeitsverhältnisses gestellt, der aus hinreichenden Gründen abgelehnt wurde.

Was Sie tun müssen

- **Wenn Sie berechtigt sind und eine Umwandlung des Arbeitsverhältnisses beantragen möchten** – Stellen Sie den Antrag schriftlich.

Was Ihr Arbeitgeber tun muss

- **Wenn Ihrem Antrag stattgegeben wird** – innerhalb von 21 Tagen nach Erhalt Ihres Antrags mit Ihnen Rücksprache halten und Ihnen schriftlich antworten.
- **Wenn Ihr Antrag aus hinreichenden Gründen abgelehnt wird** – innerhalb von 21 Tagen nach Erhalt Ihres Antrags mit Ihnen Rücksprache halten und Ihnen die Gründe dafür schriftlich mitteilen. Wenn Sie die Kriterien in 6 Monaten erneut erfüllen, können Sie einen weiteren Antrag stellen.

Was sind „hinreichende Gründe“?

Was als „hinreichende Gründe“ gilt, hängt von Ihren Umständen und denen Ihres Arbeitgebers ab.

Dazu kann innerhalb der nächsten 12 Monate Folgendes gehören:

- Ihre Stelle existiert nicht mehr
- Ihre Arbeitszeit verringert sich erheblich
- Die Arbeitstage oder -zeiten, an denen Ihr Arbeitgeber Sie braucht, ändern sich erheblich, und Sie stehen nicht zur Verfügung, um nach dem neuen Zeitplan zu arbeiten.

Hinreichende Gründe können auch sein, dass die Unterbreitung des Angebots oder die Gewährung des Antrags nicht mit einem Einstellungs- oder Auswahlverfahren vereinbar wäre, das durch ein Gesetz des Commonwealth, eines Bundesstaates oder eines Territoriums vorgeschrieben ist.



Was ist, wenn ich mit meinem Arbeitgeber nicht übereinstimme, was die Umwandlung des Arbeitsverhältnisses betrifft?

Wenn Sie und Ihr Arbeitgeber eine Meinungsverschiedenheit über die Umwandlung des Arbeitsverhältnisses haben, einschließlich der Regeln und Anforderungen für das Stellen (oder Nichtstellen) eines Antrags oder eines Angebots, können Sie Schritte unternehmen, um das Problem zu lösen.

Je nach Ihren Umständen können Sie jemanden heranziehen, der Sie während des Streitverfahrens unterstützt oder vertritt (z. B. eine Gewerkschaft, die Sie vertreten darf).

- Schritt 1** Prüfen Sie zunächst, ob Sie durch einen **Tarifvertrag** oder eine **Vereinbarung** abgesichert sind. Nicht sicher? Besuchen Sie www.fairwork.gov.au/awards und www.fairwork.gov.au/agreements
 - Wenn Sie durch einen Tarifvertrag oder eine Vereinbarung abgesichert sind, müssen Sie das darin festgelegte Verfahren für den Umgang mit Streitigkeiten in Bezug auf die National Employment Standards (NES) befolgen. Lesen Sie den Abschnitt „Wer kann helfen?“ weiter unten, wenn Sie weitere Hilfe benötigen.
 - Wenn Sie durch keinen Tarifvertrag oder keine Vereinbarung abgesichert sind, gehen Sie weiter zum 2. Schritt.
- Schritt 2** Wenn Sie nicht durch einen Tarifvertrag oder eine Vereinbarung abgesichert sind, müssen Sie prüfen, ob Ihr **Arbeitsvertrag** oder eine **andere schriftliche Vereinbarung** ein Verfahren für den Umgang mit Streitigkeiten betreffend den NES oder die Umwandlung des Arbeitsverhältnisses vorsieht.
 - Wenn dies der Fall ist, müssen Sie das darin festgelegte Verfahren zur Beilegung der Streitigkeit einhalten. Lesen Sie den Abschnitt „Wer kann helfen?“ weiter unten, wenn Sie weitere Hilfe benötigen.
 - Wenn dies nicht der Fall ist, gehen Sie weiter zum 3. Schritt.
- Schritt 3** Wenn die Streitbelegungsverfahren in den Schritten 1 und 2 nicht auf Sie zutreffen, versuchen Sie, die Meinungsverschiedenheit direkt mit Ihrem Arbeitgeber in einer Besprechung zu klären (Sie können unsere unten verlinkten kostenlosen Kurse nutzen, um dies zu erreichen). Wenn Sie das Problem auf diese Weise nicht lösen können, erfahren Sie im Abschnitt „Wer kann helfen?“, wo Sie Hilfe erhalten können.



Hilfe bei Gesprächen

Kostenlose Online-Kurse, die Ihnen helfen, Gespräche am Arbeitsplatz zu führen (auch über die Umwandlung von Arbeitsverhältnissen), finden Sie unter www.fairwork.gov.au/learning

WER KANN HELFEN?

Wenn Sie Informationen oder Unterstützung benötigen oder einen ungelösten Streitfall haben, kann Ihnen eventuell eine dritte Partei helfen. Je nach Ihrer Situation und der Art und Weise, wie Sie das Problem lösen wollen, gibt es verschiedene Stellen, die Ihnen helfen können.

Der Fair Work Ombudsman, die Fair Work Commission und die Australian Building and Construction Commission können helfen. In bestimmten Fällen können Sie sich auch an das Federal Circuit and Family Court (Bundesgericht und das Familiengericht) wenden.

Der FAIR WORK OMBUDSMAN

- informiert und berät Sie über die Art Ihrer Beschäftigung (Aushilfskraft oder Festangestellte/r)
- informiert und berät über Rechte, Entlohnung und Ansprüche von Aushilfskräften, einschließlich der Ansprüche auf Umwandlung des Arbeitsverhältnisses
- bietet kostenlose Rechner, Vorlagen und Online-Kurse
- hilft bei der Lösung von Problemen am Arbeitsplatz
- setzt die Gesetze am Arbeitsplatz durch und fordert Sanktionen für Verstöße gegen die Gesetze am Arbeitsplatz.

www.fairwork.gov.au - 13 13 94

Die FAIR WORK COMMISSION

- befasst sich mit Konflikten im Zusammenhang mit der Umwandlung des Arbeitsverhältnisses (wenn Sie diese nicht direkt mit Ihrem Arbeitgeber lösen können)
- kann Ihren Streitfall durch Mediation, Schlichtung, Abgabe einer Empfehlung oder einer Stellungnahme regeln
- kann Ihre Streitigkeit durch ein Schiedsverfahren (mit einer verbindlichen Entscheidung) beilegen, wenn Sie und Ihr Arbeitgeber einverstanden sind.

www.fwc.gov.au - 1300 799 675

FEDERAL CIRCUIT AND FAMILY COURT OF AUSTRALIA (SMALL CLAIMS COURT) (Bagatellgericht)

Sie können sich an das Bagatellgericht des Federal Circuit and Family Court wenden, wenn es bei Ihrem Streit über die Umwandlung des Arbeitsverhältnisses darum geht, ob:

- Sie die Voraussetzungen dafür erfüllen, dass Ihr Arbeitgeber Ihnen ein Angebot für eine Festanstellung machen kann oder muss
- Sie die Voraussetzungen für einen Antrag auf eine Umwandlung des Arbeitsverhältnisses erfüllen
- Ihr Arbeitgeber hinreichende Gründe hat, Ihnen keine Umwandlung des Arbeitsverhältnisses anzubieten
- Ihr Arbeitgeber hinreichende Gründe hat, Ihren Antrag auf Umwandlung des Arbeitsverhältnisses abzulehnen.

www.fcfoa.gov.au - 1300 352 000

Wenn Sie in der gewerblichen Bauwirtschaft arbeiten, kann Ihnen die Australian Building and Construction Commission helfen.

www.abcc.gov.au - 1800 003 338