

Inhaltsübersicht

<i>A. Einleitung</i>	19
I. Anlass und Ziel der Untersuchung	19
II. Gegenstand der Untersuchung	21
III. Methode und Gang der Untersuchung	29
IV. Allgemeines zu Australien	32
<i>B. Geschichtliche Entwicklung des traditionellen Bundesarbeitsrechtssystems</i>	36
I. Einleitung	36
II. Etablierung des traditionellen Bundesarbeitsrechtssystems	37
III. Ursprung des traditionellen Bundesarbeitsrechtssystems	39
IV. Entwicklung des traditionellen Bundesarbeitsrechtssystems	53
<i>C. Verfassungsrechtlicher Hintergrund</i>	65
I. Einleitung	65
II. Die Verfassung und das Bund/Länder-Verhältnis	65
III. Verfassungsrechtliche Grundlage des traditionellen Bundesarbeitsrechtssystems – Artikel 51(35)	66
IV. Der Rückgriff auf weitere Bundesgesetzgebungskompetenzen	77
V. Abschließende Betrachtung	88
<i>D. Das traditionelle Bundesarbeitsrechtssystem in seiner einfachgesetzlichen Ausgestaltung</i>	90
I. Einleitung	90
II. Rechtsquellen der Rechte und Verpflichtungen im traditionellen Bundesarbeitsrechtssystem	90
III. Die Parteien im traditionellen Bundesarbeitsrechtssystem	113
IV. Institutionen des traditionellen Bundesarbeitsrechtssystems	118
V. Das Charakteristikum der National Wage Cases	121
VI. Das Charakteristikum der allgemeinen Gesetzeswidrigkeit von Arbeitsk Kampfmaßnahmen	129
VII. Abschließende Betrachtung	132
<i>E. Unzulänglichkeiten des traditionellen Bundesarbeitsrechtssystems</i>	135
I. Einleitung	135

II. Traditionelle Kritik der Existenz und verfahrensrechtlichen Ausgestaltung des Zwangsschlichtungssystems	138
III. Kritik mangelnder Berücksichtigung betrieblicher Belange und ökonomisch unzulänglicher Auswirkungen des traditionellen Bundesarbeitsrechtssystems	141
IV. Kritik des dualen, auf Artikel 51(35) basierenden Systems	147
V. Abschließende Betrachtung	149
<i>F. Rechtliche Entwicklung des Enterprise Bargaining zwischen 1987 und 1996 – Managed Decentralism und Co-Ordinated Flexibility</i>	151
I. Einleitung	151
II. 1987-1990 – Die Phase des Managed Decentralism	151
III. 1991-1995 – die Phase der Co-ordinated Flexibility	162
<i>G. Das aktuelle Bundesarbeitsrechtssystem – Fragmented Flexibility</i>	188
I. Allgemeines – Fragmented Flexibility	188
II. Die Parteien des Arbeitsrechtssystems	188
III. Die Kommission	188
IV. Gesetzgebung – der Workplace Relations Act 1996	189
V. Gesetzgeberische Aktivitäten seit Einführung des Workplace Relations Act 1996	221
<i>H. Akzeptanz des Enterprise Bargaining seit 1990</i>	224
I. Verbreitung arbeitsrechtlicher Regelungsinstrumente auf Bundes- und Landesebene	224
II. Verbreitung der bundesarbeitsrechtlichen Regelungsinstrumente	234
<i>J. Auswirkungen des Enterprise Bargaining</i>	243
I. Allgemeines	243
II. Wechsel zum Enterprise Bargaining und Ansteigen der Produktivität	244
III. Wechsel zum Enterprise Bargaining und Arbeitsmarkt	261
IV. Wechsel zum Enterprise Bargaining und Arbeitskampf	272
V. Wechsel zum Enterprise Bargaining und Gewerkschaftsmitgliederzahlen	273
VI. Abschließende Betrachtung	275
<i>K. Schluss</i>	276
Literaturverzeichnis	278
Entscheidungsverzeichnis	291
Sachregister	294