



Brasilien: Arbeitsrechtliche Grundlagen

Autorin: Norma Möller

Seit der Einführung der ersten brasilianischen Arbeitsgesetze im Jahr 1943 hat sich das brasilianische Arbeitsrecht zu einem komplizierten Konstrukt mit über 900 verschiedenen Gesetzen und Regelungen entwickelt, die zum Teil in der Verfassung verankert sind. Das brasilianische Arbeitsrecht ist aufgrund seiner Komplexität, Detailliertheit und Widersprüchlichkeit nur noch von Arbeitsrechtsexperten zu durchschauen, für die Arbeitsrechtsangelegenheiten ein einträgliches Geschäft darstellen. So betragen allein die Kosten für den Unterhalt der Arbeitsgerichte pro Jahr BRL 10'000'000'000 (ca. CHF 5'000'000'000.).

Vertrag

Verträge bedürfen in Brasilien nicht der Schriftform. Schriftliche Arbeitsverträge sind aufgrund der Komplexität des brasilianischen Arbeitsrechts und der restriktiven Auslegung der Arbeitsgesetze vor allem in unteren und mittleren Gehaltskategorien unüblich. Im Arbeitsbuch des Mitarbeiters, das vom brasilianischen Arbeitsministerium für jeden Arbeitnehmer ausgestellt wird, werden jedoch die wesentlichen Bedingungen des Anstellungsverhältnisses (Gehalt, Funktion, Einstellungsdatum) festgehalten.

Gehalt

Der monatliche Mindestlohn beträgt in Brasilien seit März 2011 BRL 545 (ca. CHF 270) und wird im nächsten Jahr auf BRL 616 (ca. CHF 307) erhöht. Darüber hinaus ist der Arbeitgeber verpflichtet, in zwei Raten im November und Dezember Weihnachtsgeld zu zahlen, das einem vollen Monatsgehalt entspricht. Unabhängig von der Höhe des gezahlten Gehaltes darf in Brasilien grundsätzlich keine Lohnreduktion vorgenommen werden. Das kann bei entsandten Mitarbeitern, die weiterhin einen Gehaltsanteil im Ausland beziehen, aufgrund der Wechselkursschwankungen zu erheblichen administrativen Schwierigkeiten führen. Wenn ausländische Arbeitnehmer einen Gehaltsanteil weiterhin im Ausland beziehen wollen, muss dieser Wunsch bereits im Visumsantrag angegeben werden. Im Ausland ausgezahlte Gehaltsbestandteile sind in Brasilien aber dennoch steuer- und sozialversicherungspflichtig.

Gehaltsnebenleistungen

Arbeitgeber sind gesetzlich verpflichtet, Fahrscheine für die Hin- und Rückfahrt in öffentlichen Verkehrsmitteln zur Verfügung zu stellen. Da diese Leistung keinen Gehaltsbestandteil darstellt, darf die Auszahlung in Geldmitteln strenggenommen nicht erfolgen, obwohl gerade das teilweise von Gewerkschaften verlangt wird. Darüber hinaus erhalten Arbeitnehmer pro Arbeitstag eine Mahlzeit bzw. einen Mahlzeitenzuschuss. In Brasilien übliche Sachzuwendungen sind ferner vom Arbeitgeber gezahlte Krankenversicherungen, Kinderbetreuung, Lebensversicherungen und gesponserte Lebensmittel, wobei letztere in jüngster Zeit aber immer mehr von direkten Geldzuwendungen ersetzt werden.

Gehaltsnebenkosten

Die Anpassung der Arbeitnehmerbeiträge zur Sozialversicherung ab dem 1. Juli 2011 brachte keine signifikanten Änderungen mit sich. Die Arbeitnehmerbeiträge belaufen sich auf 8-11% bis zu einer monatlichen Beitragsbemessungsgrenze von BRL 3'681.74 (ca. CHF 1'860). Für den Arbeitgeber gibt es jedoch keine Beitragsbemessungsgrenzen, so dass er auf das gesamte Gehalt ca. 29% Sozialversicherungsabgaben leisten muss. Der Arbeitgeber zahlt zusätzlich 8% des monatlichen Bruttoeinkommens auf ein spezielles Konto ein, das z. B. bei Erwerb von Wohneigentum, Krankheit, Eintritt in den Ruhestand ausgeschüttet wird. Diese zusätzlich gezahlten 8% stellen also während der Entsendung nach Brasilien einen weiteren Benefit für den Mitarbeiter dar.

Arbeitszeiten und Urlaub

Nach brasilianischem Arbeitsrecht beträgt eine Arbeitswoche 44 Stunden und sollte auf 6 Tage verteilt werden, wobei der Sonntag möglichst als freier Tag zu gewähren ist. Mittlerweile sind die Unternehmen aber dazu übergegangen, die Arbeitsstunden montags bis freitags zu leisten, um damit indirekte Kosten wie Fahrtkosten und Verpflegung zu reduzieren. In den Wirtschaftszentren setzt sich bei Bürotätigkeiten auch immer mehr die 40-Stunden-Woche durch. Jeder Arbeitnehmer hat in Brasilien nach 12 Monaten Arbeit das Anrecht auf 30 Urlaubstage. Der Arbeitgeber bestimmt jedoch, wann der Urlaub genommen werden darf.



Beendigung von Arbeitsverhältnissen

Auch wenn in Tarifverträgen unter Umständen längere Kündigungsfristen festgehalten sein können, beträgt die Kündigungsfrist meistens einen Monat. Falls z.B. in Entsendungsverträgen längere Kündigungsfristen vereinbart wurden, sind diese nur für den Arbeitgeber bindend. Der Arbeitnehmer kann sich auf die gesetzliche bzw. durch Tarifvertrag vereinbarte Kündigungsfrist berufen, da für ihn grundsätzlich die günstigeren Regelungen gelten. Fristlose Kündigungen und Auflösungsverträge sind in Brasilien aufgrund der einfach zu handhabenden ordentlichen Kündigungen nur selten zu finden. Fristlose Kündigungen sind vor Arbeitsgerichten schwer durchsetzbar, so dass eher eine ordentliche Kündigung mit sofortiger Freistellung ausgesprochen wird. Bei Aufhebungsverträgen besteht das Risiko, dass der Mitarbeiter trotz gezahlter Abfindungen Ansprüche gerichtlich geltend macht und bereits geleistete Zahlungen nicht anerkannt werden.

Ausländische Arbeitnehmer

Lokale Arbeitgeber dürfen ausländische Arbeitskräfte nur einstellen, wenn sie nachweisen können, dass die Arbeitskräfte über besondere Fähigkeiten verfügen, die auf dem brasilianischen Arbeitsmarkt schwer zu finden sind. Ferner darf der brasilianische Arbeitgeber den ausländischen Arbeitnehmer nur für maximal zwei Jahre einstellen, wobei es eine Verlängerungsoption für weitere zwei Jahre gibt. Nachdem das Visum abgelaufen ist, muss der Arbeitgeber für die Rückführungskosten des ausländischen Arbeitnehmers aufkommen. Bei der Anstellung von ausländischen Arbeitskräften ist grundsätzlich darauf zu achten, dass die Belegschaft zu 2/3 aus brasilianischen Arbeitskräften bestehen muss und 2/3 der gesamten Gehaltszahlungen eines Unternehmens an Brasilianer fließen müssen.

Haftung der Gesellschafter und Geschäftsführer

Wenn arbeitsrechtliche Forderungen nicht erfüllt werden, veranlassen brasilianische Gerichte bei Gesellschaften mit beschränkter Haftung Vollstreckungen in das Privatvermögen von Gesellschaftern und Geschäftsführern, auch wenn es dafür eigentlich keine gesetzliche Regelung gibt. Um eine Pfändung des Privatvermögens zu veranlassen, reicht es bereits, dass die Vermögensgegenstände in der Gesellschaft nur mit Schwierigkeiten auffindbar sind.

HINWEIS:

Die Inhalte dieses Artikels stellen lediglich eine allgemeine Information dar und ersetzen in keinem Fall eine individuelle Beratung. Die Inhalte wurden mit grosser Sorgfalt ausgewählt, jedoch übernimmt CONVINUS keine Haftung für Schäden, welcher Art auch immer, aufgrund der Verwendung der hier angebotenen Informationen.

Der gesamte Inhalt des Artikels ist geistiges Eigentum von CONVINUS und steht unter Urheberrecht. Jegliche Veränderung, Vervielfältigung, Verbreitung und öffentliche Wiedergabe des Inhaltes oder Teilen hiervon bedarf der vorherigen schriftlichen Genehmigung durch CONVINUS.