

Internationaler Mitarbeiterereinsatz in den BRICS-Staaten (Teil II) Brasilien

In den letzten Jahren ist Brasilien zur siebtgrößten Volkswirtschaft der Welt herangewachsen. Dies hat unter anderem auch zur Folge, dass Brasilien als Land für den Einsatz von Mitarbeitern immer wichtiger geworden ist und somit vermehrt Mitarbeiter vom Ausland nach Brasilien entsandt werden.

Bei einer Entsendung vom Ausland nach Brasilien sind eine Reihe von rechtlichen Aspekten zu beachten, so unter anderem arbeits-, steuer- und sozialversicherungsrechtliche Themen, auf welche nachfolgend in diesem Beitrag eingegangen wird.



Friederike V. Ruch,
Steuerberaterin, International
Employment & Tax Partner
CONVINUS International
Employment Solutions,
Zürich (Schweiz)
E-Mail: info@convinus.com
www.convinus.com

Arbeitsrechtliche Aspekte

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, seines hohen Detaillierungsgrades und seiner 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 (circa CHF 5.240.000.000/ circa EUR 4.350.000.000).

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 (circa CHF 268/EUR 237) und wird dieses Jahr voraussichtlich auf BRL 616 (circa CHF 323/EUR 268) 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 streng genommen nicht erfolgen, obwohl gerade das teilweise von Gewerkschaften verlangt wird. Darüber hinaus erhalten Arbeitnehmer pro Arbeitstag eine Mahlzeit beziehungsweise einen Mahlzeitenzuschuss.

In Brasilien übliche Sachzuwendungen sind ferner vom Arbeitgeber gezahlte Krankenversicherungen, Kinderbetreuung, Lebensversicherungen und gesponserte Lebensmittel, wobei aber Letztere in jüngster Zeit immer mehr von direkten Geldzuwendungen ersetzt werden.

Gehaltsnebenkosten

Die Anpassung der Arbeitnehmerbeiträge zur Sozialversicherung zum 1. Juli 2011



Norma Möller, MBA
International Assignment
Manager

brachte keine signifikanten Änderungen mit sich. Die Arbeitnehmerbeiträge belaufen sich auf acht bis elf Prozent bis zu einer monatlichen Beitragsbemessungsgrenze von BRL 3.681,74 (circa CHF 1.929/EUR 1.602). Für den Arbeitgeber gibt es jedoch keine Beitragsbemessungsgrenzen, so dass er auf das gesamte Gehalt etwa 29 Prozent Sozialversicherungsabgaben leisten muss. Der Arbeitgeber zahlt zusätzlich acht Prozent des monatlichen Bruttoeinkommens auf ein spezielles Konto ein, das zum Beispiel bei Erwerb von Wohneigentum, Krankheit, Eintritt in den Ruhestand ausgeschüttet wird. Diese zusätzlich gezahlten acht Prozent 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 sechs 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 zwölf 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 zum Beispiel in Entsendungsverträgen längere Kündigungsfristen vereinbart wurden, sind diese nur für den Arbeitgeber bindend. Der Arbeitnehmer kann sich auf die gesetzliche beziehungsweise durch Tarifvertrag vereinbarte Kündigungsfrist berufen, da für ihn grundsätzlich die vorteilhafteren 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 soforti-



ger 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.

Sozialversicherungsrechtliche Aspekte

Aufgrund der Ausübung einer Erwerbstätigkeit in Brasilien besteht eine Sozialversicherungspflicht in Brasilien, sofern nicht eine Befreiungsmöglichkeit von der Sozialversicherungspflicht, basierend auf einem Sozialversicherungsabkommen, besteht.

Die Arbeitnehmerbeiträge betragen acht bis elf Prozent bis maximal BRL 46.994,40 (CHF 24.625/EUR 20.443) pro Jahr (Stand 2012). Die Arbeitgeberbeiträge betragen 29 Prozent und werden auf der Totalvergütung erhoben. Es gibt für Arbeitgeberbeiträge keine Beitragsgrenze. Des Weiteren

müssen Arbeitgeber abhängig von ihrem Umsatz Beiträge an das Krankenversicherungssystem bezahlen.

Es ist zu beachten, dass Brasilien zwar mit einer Reihe von Ländern ein Sozialversicherungsabkommen abgeschlossen hat, allerdings sind einige von diesen Abkommen noch nicht in Kraft getreten:

- abgeschlossene Abkommen, welche in Kraft sind: Argentinien, Kapverdische Inseln, Chile, Griechenland, Italien, Kanada, Luxemburg, Paraguay, Portugal, Spanien, Uruguay
- abgeschlossene Abkommen, welche nur unterzeichnet sind, aber noch nicht in Kraft sind: Belgien, Deutschland, Japan
(Stand: 31.12.2011)

Ein Abkommen mit den Niederlanden ist seit 2002 unterzeichnet und in den Niederlanden bereits im Einsatz, aber in Brasilien noch nicht formell bewilligt und daher in Brasilien noch nicht in Kraft. Mit Kolumbien, Quebec und den USA sind zurzeit Verhandlungen über ein entsprechendes Sozialversicherungsabkommen im Gange. Zudem besteht noch ein Abkommen mit den MERCOSUL-Ländern (Argentinien, Paraguay, Uruguay, Venezuela).

Das Ibero-Amerikanische Sozialversicherungsabkommen ist ebenfalls in Kraft und umfasst neben Brasilien die folgenden Länder: Andorra, Argentinien, Bolivien, Chile, Kolumbien, Costa Rica, Kuba, Dominikanische Republik, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, Mexiko, Nicaragua, Panama, Paraguay, Peru, Portugal, Spanien, Uruguay und Venezuela.

Die einzelnen Länder haben das Ibero-Amerikanische Sozialversicherungsabkommen unterschiedlich ratifiziert. Wenn es nicht vollständig ratifiziert wurde, gilt lediglich die Anerkennung von Beiträgen bei der Berechnung von Rentenleistungsansprüchen. Wenn das Abkommen jedoch vollständig ratifiziert wurde, wird das vorgängig abgeschlossene Sozialversicherungsabkommen durch dieses Abkommen ersetzt.

Steuerrechtliche Aspekte

Das Kalenderjahr ist in Brasilien auch das Steuerjahr. Eine Steuererklärung muss bis zum 30. April des folgenden Jahres einge-



reicht werden; die Einreichungsfrist kann nicht verlängert werden. Bei einer nicht rechtzeitigen Abgabe der Steuererklärung wird eine Strafzahlung erhoben. Es besteht die Möglichkeit, dass verheiratete Personen wählen können, ob sie gemeinsam eine Steuererklärung einreichen möchten.

Auch in Brasilien unterscheidet das Steuerrecht zwischen einer beschränkten und einer unbeschränkten Steuerpflicht. Die Grundlage für die Unterscheidung ist neben der Staatsangehörigkeit vorwiegend die Arbeits- und Aufenthaltsbewilligung für Brasilien sowie die Dauer des effektiven Aufenthaltes.

Von der Steuerpflicht in Brasilien kann ein Entsandter befreit werden, sofern das Erwerbseinkommen nicht in Brasilien ausbezahlt wird, die Kosten hierfür nach Brasilien nicht weiterbelastet werden und der Entsandte sich nicht mehr als 183 Tage in einer Zwölf-Monatsperiode in Brasilien aufhält und zwischen den beiden Ländern ein rechtskräftiges Doppelbesteuerungsabkommen existiert.

Doppelbesteuerungsabkommen sind vorhanden zwischen Brasilien und den folgenden Ländern: Argentinien, Belgien, Chile, China, Dänemark, Ecuador, Finnland, Frankreich, Indien, Israel, Italien, Japan, Kanada (inkl. Quebec), Südkorea, Luxemburg, Mexiko, Niederlande, Norwegen, Österreich, Peru, Philippinen, Portugal, Russland, Slowakische Republik, Südafrika, Spanien, Schweden, Tschechische Republik, Ukraine, Ungarn (Stand: 31.12.2011).

Einkünfte von beschränkt steuerpflichtigen Arbeitnehmern in Brasilien werden mit einem Einheitssatz von 25 Prozent besteuert. Der Prozentsatz wird vom Bruttobetrag berechnet. Der Besteuerung nicht unterworfen sind jedoch ausländische Einkünfte.

Unbeschränkt Steuerpflichtige sind mit ihrem weltweiten Einkommen in Brasilien steuerpflichtig. Die Steuern werden grundsätzlich über einen monatlichen Abzug vom Erwerbseinkommen und einer Mehrzahl weiterer möglicher Einkommensarten bezahlt. Es kommt hierfür ein progressiver Steuersatz zwischen 7,5 bis 27,5 Prozent zur Anwendung. Auch für Erwerbseinkommen aus dem Ausland muss der monatli-

che Steuerabzug vorgenommen werden und bis zum letzten Arbeitstag des Monats an die Finanzbehörde bezahlt werden.

Grundsätzlich sind alle Vergütungen, welche ein Arbeitnehmer von einem Arbeitgeber erhält, steuerlich relevant. Es gibt keine besondere Expat-Regelung, allerdings gibt es einige Vergütungsbestandteile, welche steuerbefreit sind, wie zum Beispiel:

- Umzugskosten inkl. Einfuhrkosten für den privaten Haushalt
- Kosten für Sprachkurse

Neben der Pflicht zur Einreichung einer Steuererklärung müssen unbeschränkt Steuerpflichtige zudem noch jährlich bei der brasilianischen Zentralbank alle ausländischen Vermögenswerte angeben, deren Wert 100.000 USD übersteigt. Hieraus entsteht allerdings keine zusätzliche Steuerpflicht.

Seit dem Jahr 2010 müssen unbeschränkt Steuerpflichtige, wenn sie Brasilien verlassen, ihre Abreise via Internet grundsätzlich bis spätestens zum letzten Arbeitstag melden. Sollte diese Frist nicht wahrgenommen worden sein, ist die letzte Möglichkeit zur Meldung der Ausreise bis spätestens zum Ende des nach der Ausreise folgenden Monats Februar. Bis zu diesem Zeitpunkt muss auch spätestens eine Steuererklärung für den Zeitraum abgegeben werden, in welchem die Steuerpflicht in Brasilien bestand. Sollte dem nicht nachgekommen werden, dann hat dies zur Folge, dass die Steuerpflicht für weitere zwölf Monate von den Steuerbehörden angenommen wird.

In der nächsten Ausgabe des Personal Manager wird in Teil III der Serie „Internationaler Arbeitereinsatz in den BRICS-Staaten“ das Thema Russland behandelt und es werden Ihnen die in diesem Zusammenhang wichtigsten zu beachtenden Aspekte aufgezeigt.

Wechselkurse (Stand: 1. Februar 2012):

1 BRL = 0,524 CHF

1 BRL = 0,435 EUR

Seminartipp:

EXPATRIATES – INPATRIATES

Internationale Arbeitereinsätze erfolgreich vorbereiten, gestalten und durchführen

12. bis 13. September 2012, Zürich



Informationen:

CONVINUS
International Employment Solutions
Talstrasse 70, CH-8001 Zürich
Tel.: +41 (0)44 250 20 20
Fax: +41 (0)44 250 20 22
E-Mail: seminare@convinus.com
www.seminare.com

Weitere Informationen zu dem Seminar finden Sie unter www.convinus.com.

CONVINUS
Basel · Genf · Zug · Zürich (HQ)