

Schriftenreihe International



Arbeitsrecht Brasilien

Schriftenreihe International

Arbeitsrecht Brasilien

Stand: Juni 2012



Dr. Julia Geide

Frau Rechtsanwältin Dr. Julia Geide verstärkt seit Oktober 2011 das Lateinamerika-Team von Rödl & Partner in Berlin. Zusammen mit den Kollegen vor Ort in São Paulo unterstützt sie deutsche Unternehmen bei ihrem Engagement in Brasilien.

Nach ihrer juristischen Ausbildung in München mit Stationen u.a. bei Linklaters in Köln und São Paulo war sie 2006 zunächst ein Jahr lang als Juristin für Wettbewerbs- und Arbeitsrecht bei einem französischen Forschungsunternehmen tätig. Berufsbegleitend promovierte sie mit einem Best Practice Guide zur Antikorruption für die pharmazeutische Industrie.

Anschließend wechselte Frau Dr. Geide zur Deutsch-Brasilianischen Industrie- und Handelskammer nach São Paulo, mit mehr als 150 Mitarbeitern die größte deutsche Auslandshandelskammer weltweit. Bis zu ihrer Rückkehr nach Deutschland leitete sie die Rechtsabteilung der AHK São Paulo und unterstützte in dieser Funktion den deutschen Mittelstand beim Markteintritt in Brasilien. Das vor Ort gewonnene Know-how bringt sie nun in ihrer Verantwortlichkeit für den Brazil Desk von Rödl & Partner nutzbringend für deutsche Unternehmen ein.

Rödl & Partner

Als Botschafter der deutschen Wirtschaft ist Rödl & Partner an 87 eigenen Standorten in 39 Ländern aktiv. Die integrierte Beratungs- und Prüfungsgesellschaft für Recht, Steuern, Unternehmensberatung und Wirtschaftsprüfung verdankt ihren dynamischen Erfolg über dreitausend unternehmerisch denkenden Kollegen. Zusammen mit unseren Mandanten erarbeiten wir Informationen für fundierte – häufig grenzüberschreitende – Entscheidungen aus den Bereichen Recht, Steuern, IT und Wirtschaft und setzen sie mit ihnen um.

Dabei basiert unser Erfolg seit jeher auf dem Erfolg unserer Mandanten: Rödl & Partner ist immer dort vor Ort, wo Mandanten Potenzial für ihr wirtschaftliches Engagement sehen. Statt auf Netzwerke oder Franchise-Systeme setzen wir auf die enge, fach- und grenzüberschreitende Zusammenarbeit im unmittelbaren Kollegenkreis. So steht Rödl & Partner für internationale Expertise aus einer Hand.

Wir in Brasilien

Rödl & Partner verfügt in São Paulo über ein eigenes Büro mit mehr als 50 Beratern und Wirtschaftsprüfern, die deutsche Unternehmen beraten. Das erfahrene interdisziplinäre Team begleitet deutsche Unternehmen aller Branchen in sämtlichen Fragen der Wirtschaftsprüfung, Buchhaltung, Steuerberatung und Rechtsberatung auf Deutsch, Englisch und Portugiesisch. Zusätzlich steht in Deutschland ein zentrales Lateinamerika-Team jederzeit als Ansprechpartner zur Verfügung. So werden deutsche Unternehmen gemeinsam über Zeitzonen und Sprachgrenzen hinweg umfassend betreut.



Kontakt

Dr. Julia Geide
Rödl & Partner
Straße des 17. Juni 106
10623 Berlin

Tel.: + 49 (30) 81 07 95-57
Fax: + 49 (30) 81 07 95-59
E-Mail: julia.geide@roedl.pro

www.roedl.de



Abkürzungsverzeichnis

Vorwort	11
§ 1 Individualarbeitsrecht	12
A. Quellen des brasilianischen Arbeitsrechts	12
I. Staatliche Rechtsquellen	12
1. Die Verfassung	12
2. Das Arbeitsgesetzbuch	14
II. Andere Rechtsquellen	14
III. Tarifverträge	15
IV. Betriebliche Übung	15
V. Unternehmensinterne Regelungen	16
VI. Individualarbeitsvertrag	16
VII. Verhältnis der Rechtsquellen zueinander	16
B. Begründung des Arbeitsverhältnisses	17
I. Arbeitnehmerbegriff	17
II. Kategorien von Arbeitnehmern	18
III. Arbeitgeberbegriff	18
IV. Einstellung – Gleichbehandlung und Quoten	18
V. Der Arbeitsvertrag	20

1. Mindestvoraussetzungen und Vertragsschluss	20
2. Befristeter Arbeitsvertrag	21
3. Ausbildungsvertrag und Praktikum	22
VI. Arbeitnehmerüberlassung/Zeitarbeit	23
VII. Managervertrag/Vertrag mit Führungskräften	23
VIII. Arbeitsverhältnisse mit Auslandsbezug	24
1. Visa	24
a. Geschäftsvisum	24
b. Befristete Visa – Entsendung von Mitarbeitern	25
c. Dauervisum	27
d. Brasilianische Staatsbürgerschaft	30
2. Einkommensteuer	30
3. Sozialversicherung in Deutschland	32
a. Deutsches Arbeitsverhältnis	33
b. Brasilianisches Arbeitsverhältnis	33
4. Arbeitsrechtliche Streitigkeiten	34
C. Inhalt des Arbeitsverhältnisses – Arbeitsbedingungen	34
I. Regelungen zur Arbeitszeit	34
1. Überstunden	34
2. Nachtarbeit	35
3. Ruhezeiten	35
4. Teilzeittätigkeit	35
5. Zeiterfassung und Stundenkonto	35
II. Das Entgelt des Arbeitnehmers	36

1. Allgemeines	36
2. Gesetzlicher Mindestlohn	37
3. Zuschläge	37
III. Urlaub und Freistellungen	39
1. Erholungsurlaub	39
2. Sonderurlaub und Freistellungen	40
3. Mutterschaftsurlaub	40
4. Feiertage	41
IV. Arbeitsverhinderung durch Krankheit	42
1. Allgemeines	42
2. Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall	42
3. Pflichten des krankgeschriebenen Arbeitnehmers	43
4. Kündigung des erkrankten Arbeitnehmers	43
V. Berufliche Fort- und Weiterbildung	44
D. Änderung des Arbeitsverhältnisses	44
I. Änderung der Vergütung	44
II. Änderung der Arbeitszeit	45
III. Änderung der Funktion	45
IV. Versetzung	45
E. Beendigung des Arbeitsverhältnisses	46
I. Kündigung	46
1. Ordentliche Kündigung	46

2. Außerordentliche Kündigung	48
a. Kündigungsgründe	49
b. Folgen	50
3. (Außerordentliche) Kündigung durch den Arbeitnehmer	51
4. Massenentlassungen	51
5. Besonderer Kündigungsschutz	51
a. Regelung zur „estabilidade“	51
b. Kündigungsverbote	52
II. Aufhebungsverträge	53
III. Renteneintritt	53
F. Arbeitsverhältnisse bei Betriebsübergang	54
G. Haftung bei Schäden	54
I. Arbeitnehmerhaftung	54
1. Haftung gegenüber dem Arbeitgeber	54
2. Haftung gegenüber Dritten	55
II. Arbeitgeberhaftung	55
§ 2 Kollektives Arbeitsrecht	56
A. Organisation der Arbeitnehmer und betriebliche Mitbestimmung	56
I. Gewerkschaften	56
1. Allgemeines	56
2. Gewerkschaftliche Betätigung	57
II. Einigungskommissionen	59

B. Organisation der Arbeitgeber	59
C. Tarifrecht	60
I. Kollektivverträge und Kollektivvertragsparteien	60
1. Allgemeines	60
2. Wirksamkeitsvoraussetzungen einer Kollektivvereinbarung	60
D. Arbeitskampfrecht	61
§ 3 Gerichtlicher Rechtsschutz	63
A. Organisation der Arbeitsgerichte	63
B. Zuständigkeit der Arbeitsgerichte	63
C. Verfahren	64
§ 4 Sozialversicherungsrecht	65
A. Sozialversicherungsbeiträge	65
B. Altersvorsorge	66
C. Soziale Vorsorge – Arbeitslosenversicherung	67
D. Zusatzkrankenversicherung	68
§ 5 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz	69
§ 6 Beteiligung von Arbeitnehmern am Unternehmenserfolg	71
Quellenverzeichnis	72

Abkürzungsverzeichnis

CC	Código Civil
CCP	Comissões de Conciliação Prévia
CF	Constituição da República Federativa do Brasil
CIPA	Comissão Interna de Prevenção de Acidentes
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CNPJ	Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas
CPF	Cadastro de Pessoa Física
CTPS	Carteira de Trabalho e Previdência Social
DRT	Direção Regional do Trabalho
FGTS	Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
INPI	Instituto Nacional de Propriedade Industrial
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
MP	Ministerio Público
MPT	Ministerio Público do Trabalho
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
PIS	Programa de Integração Social
PLR	Participação nos Lucros ou Resultados
SENAC	Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial
SENAI	Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial
SESI	Serviço Social da Indústria
SFH	Sistema Financeiro de Habitação
STF	Supremo Tribunal Federal
TRT	Tribunal Regional de Trabalho
TST	Tribunal Superior de Trabalho

Vorwort

Brasilien ist der mit Abstand wichtigste Handelspartner und Investitionsstandort deutscher Unternehmen in Lateinamerika und einer der wenigen großen Wachstumsmärkte der Welt. Das Land, mit seinen kontinentalen Ausmaßen und den außergewöhnlichen Rohstoffreserven, ist heute aufgrund seiner demokratischen Staatsform und stabilen Wirtschaft zentraler Bestandteil in der weltweiten Unternehmensorganisation – gerade auch vieler mittelständisch geprägter Unternehmen aus Deutschland.

Gleichzeitig birgt im Zusammenspiel mit dem steuerlichen und gesellschaftsrechtlichen Umfeld die Bewältigung arbeitsrechtlicher Gegebenheiten große Herausforderungen für deutsche Auslandstöchter. Im brasilianischen Arbeitsrecht sowie auch in der angewandten Rechtsprechung ist der Protektionismus zugunsten des Arbeitnehmers ein ständig präsenter Leitgedanke. Gesetze und Verträge werden in der Regel ausschließlich zugunsten der Arbeitnehmer ausgelegt und zuweilen auch, falls nötig, jenseits richterlicher Willkürgrenzen sprachlich zum gewollten Ergebnis hin „bemüht“. Dies hat sich mittlerweile herumgesprochen und so wird sich jedes Unternehmen früher oder später mit „findigen“ Arbeitnehmern beziehungsweise deren Anwälten – die häufig auf Erfolgsbasis arbeiten – auseinandersetzen. Urteile fallen regelmäßig so einseitig zugunsten des vermeintlich Schützenswerten aus wie zuerkannte Abfindungen hoch. Unternehmen sind an dieser Stelle gut beraten, sich durch klare und vor allem trittfeste Vereinbarungen auf das Möglichste abzusichern und gegebenenfalls drohenden Schaden durch rechtzeitige Beziehung eines erfahrenen Anwalts unter Kontrolle zu halten.

Diese Broschüre soll einen Überblick über die im brasilianischen Arbeitsrecht relevanten Regelungen und deren Bedeutung für die unternehmerische Praxis vermitteln. Insbesondere sollen einige relevante Themen vorgestellt werden, deren Behandlung signifikant vom deutschen Arbeitsrecht abweicht und/oder Gestaltungsmöglichkeiten bietet. Bei grenzüberschreitenden Sachverhalten (vor allem Entsendungen) und vor wichtigen Personalentscheidungen des Unternehmens ist eine einzelfallbezogene Analyse und rechtliche Beratung dringend zu empfehlen.

§ 1 Individualarbeitsrecht

A. Quellen des brasilianischen Arbeitsrechts

Das brasilianische Arbeitsrecht ist in verschiedenen Rechtsquellen geregelt, an deren oberster Stelle die Verfassung steht.

I. Staatliche Rechtsquellen

1. Die Verfassung

Art. 6 bis 11 der Verfassung der Bundesrepublik Brasilien (Constituição da República Federativa do Brasil, kurz CF) von 1988 sprechen bestimmte, sehr spezifische soziale Grundrechte aus, teilweise mit unmittelbarer Rechtswirkung, teilweise programmatischer Natur. Darunter:

- Definition sozialer Grundrechte (Art. 6),
- Schutz gegen willkürliche Kündigungen oder Kündigungen ohne rechtfertigenden Grund und ohne Abfindung (Art. 7 I),
- Anspruch auf Leistungen der Arbeitslosenversicherung bei unfreiwilliger Arbeitslosigkeit (Art. 7 II),
- Rentenversicherung (FGTS) (Art. 7 III),
- Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn (Art. 7 IV),
- Entgeltniveau entsprechend Umfang und Schwierigkeit der Arbeit (Art. 7 V),
- Verbot der einseitigen Senkung von Löhnen (Art. 7 VI),
- Garantierter Mindestlohn (Art. 7 VII),
- Anspruch auf 13. Monatsgehalt (Art. 7 VIII),
- Höhere Vergütung für Nachtarbeit (Art. 7 IX),
- Schutz gegen Entgeltausfall (Art. 7 X),
- Beteiligung an den Gewinnen des Unternehmens unabhängig vom Entgelt und „ausnahmsweise“ Beteiligung an der Unternehmensführung in den vom Gesetz bestimmten Grenzen (Art. 7 XI),
- Begrenzung der regelmäßigen Arbeitszeit auf acht Stunden pro Tag und 44 Stunden pro Woche (Art. 7 XIII),
- Begrenzung der regelmäßigen Arbeitszeit auf sechs Stunden pro Tag bei Wechselschicht (trabalho em turnos de revezamento) (Art. 7 XVI),

- Anspruch auf bezahlte Ruhetage, vorzugsweise sonntags (Art. 7 XV),
- Überstundenzuschläge von mindestens 50 Prozent (Art. 7 XVI),
- Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub mit einer Vergütung von mindestens einem Drittel der Normalvergütung (Art. 7 XVII),
- Mutterschutz von 120 Tagen (Art. 7 XVIII), plus 60 zusätzliche nicht zwingende Tage,
- Anspruch auf kostenlosen Kindergarten- und Vorschulplatz von der Geburt bis zum 6. Lebensjahr (Art. 7 XXV),
- Anerkennung von Kollektivverträgen (Art. 7 XXVI),
- Arbeitsunfallversicherung (Art. 7 XXVIII),
- Verbot der Diskriminierung bei Entgelt, Funktion und Einstellung wegen des Geschlechts, des Alters, der Hautfarbe oder des Ehestands (Art. 7 XXX),
- Verbot der Diskriminierung Körperbehinderter (Art. 7 XXX),
- Recht zur Bildung von Gewerkschaften, Selbstverwaltung der Gewerkschaften, negative Koalitionsfreiheit, Recht zu Kollektivverhandlungen nur unter Beteiligung von Gewerkschaften (Art. 8),
- Recht auf Streik (Art. 9),
- Recht auf Wahl von Arbeitnehmervertretern in Unternehmen mit mehr als 200 Beschäftigten (Art. 11).

Daneben enthalten andere Bestimmungen programmatische Aussagen mit Bedeutung für die Arbeitswelt, darunter Art. 1 (Menschenwürde, soziale Werte der Arbeit und der freien unternehmerischen Initiative), Art. 3 (Schaffung einer freien, gerechten und solidarischen Gesellschaft), Art. 4 (Grundsätze internationaler Abkommen, u. a. Vorrang der Menschenrechte, Antirassismus etc.).

Art. 5 der Verfassung enthält u. a. den Gleichheitsgrundsatz und eine Reihe von daraus abgeleiteten materiellen und Justizrechten: Art. 5 I (gleiche Rechte und Pflichten von Mann und Frau), Art. 5 X (Schutz der Privatsphäre und insoweit Recht auf Schadensersatz), Art. 5 XII (Schutz des Briefgeheimnisses, der Informationen, des Telefongeheimnisses), Art. 5 XIII (Berufsfreiheit), Art. 5 XIX (Vereinigungsfreiheit), Art. 5 XXIX (Urheberrecht), Art. 5 XXXII (Schutz des Verbrauchers), Art. 5 XXXVI (Schutz erworbener Rechte).

2. Das Arbeitsgesetzbuch

Wichtigste Quelle des Arbeitsrechts ist das am 10.11.1943 in Kraft getretene „Consolidação das Leis do Trabalho“ (CLT), das in elf Titeln alle zentralen individual- und kollektivrechtlichen Regelungen zusammenfasst. Das CLT enthält Regelungen zu folgenden Gebieten:

- Titel I: Einführung (Definitionen etc.) (Art. 1 bis 12),
- Titel II: Allgemeine arbeitsrechtliche Schutzvorschriften (Art. 13 bis 223),
- Titel III: Besondere arbeitsrechtliche Schutzvorschriften (Art. 224 bis 441),
- Titel IV: Arbeitsvertrag (Art. 442 bis 510),
- Titel V: Gewerkschaftsorganisation (Art. 511 bis 610),
- Titel VI: Kollektivverträge (Art. 611 bis 625),
- Titel VI-A: Einigungskommissionen (Art. 625-A bis 625-H),
- Titel VII: Verwaltungsverfahren und Bußgeld (Art. 626 bis 642),
- Titel VIII: Arbeitsgerichtsbarkeit (Art. 643 bis 735),
- Titel IX: Arbeitsministerium (Art. 736 bis 762),
- Titel X: Arbeitsgerichtsverfahren (Art. 763 bis 910),
- Titel XI: Schluss- und Übergangsbestimmungen (Art. 911 bis 922).

Die Ausarbeitung eines neuen Arbeitsgesetzbuchs ist der Bundesregierung durch Gesetz seit 1967 aufgegeben, dennoch ist dieses bislang nicht geschehen. Änderungen wurden bisher in das CLT eingearbeitet. Darüber hinaus gibt es zahlreiche Einzelgesetze und Verordnungen, die dem Arbeitsrecht zuzuordnen sind.

Die Gesetzgebungszuständigkeit in Angelegenheiten des Arbeitsrechts liegt grundsätzlich beim Bund (Art. 22 I CF 1988). Durch Bundesgesetz können aber den Bundesländern Zuständigkeiten in Spezialfragen übertragen werden.

II. Andere Rechtsquellen

Eine systematische Einordnung der Kollektivvereinbarungen (allgemein: acordos coletivos) als Rechtsquelle fehlt in Brasilien, auch wenn sie hier zusammen mit anderen Rechtsquellen genannt werden. Weiterhin sind folgende Rechtsquellen relevant:

- Gerichtsentscheide (Einordnung strittig),
- Schiedssprüche in kollektivrechtlichen Fragen (sentença arbitral),

§ 1 Individualarbeitsrecht

- Allgemeine Rechtsgrundsätze/Prinzipien (princípios gerais do direito do trabalho) u. a.:
- **Schutz** (princípio da proteção), erfährt Ausprägung in drei Richtungen:
 - a) in dubio pro operário (im Zweifel für den Arbeitnehmer),
 - b) Meistbegünstigungsgrundsatz (stets Anwendung der für den Arbeitnehmer günstigsten Vorschrift) und
 - c) princípio da condição mais benéfica (einmal erworbene Rechte/Vorteile können nicht zum Nachteil des Arbeitnehmers geändert beziehungsweise entzogen werden),
- **Unverzichtbarkeit** (princípio da irrenunciabilidade de direitos), d. h. die gesetzlichen Rechte des Arbeitnehmers können auch nicht mit dessen Einverständnis abbedungen werden,
- **Realität** (princípio da primazia da realidade) geht der Formalität vor, d. h. die tatsächliche Handhabung in der Praxis geht für die rechtliche Würdigung dem schriftlich Vereinbarten vor,
- **Kontinuität** (princípio da continuidade da relação de emprego) des Arbeitsverhältnisses, welches grundsätzlich als unbefristet gilt und im Zweifel die Annahme eines Kündigungsschutzes begünstigt.
- Betriebsordnung (regulamento de empresa): Einseitiger Akt des Arbeitgebers ohne staatliche Genehmigung o. ä., aber Bindung an das Gesetz, auch Rückwirkungsverbot. In Brasilien ist eine Betriebsordnung nicht zwingend zu erlassen.

III. Tarifverträge

Tarifverträge werden jährlich zwischen den Gewerkschaften (Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite) ausgehandelt und abgeschlossen. Grundsätzlich gilt auch hier ein arbeitnehmerfreundlicher Grundsatz, da tarifvertragliche Bestimmungen nicht gegen das CLT verstoßen dürfen. Auch jährliche Entgeltanpassungen (Inflationsausgleich und Erhöhung) werden tarifvertraglich festgelegt.

IV. Betriebliche Übung

Die Wiederholung einer Verhaltensweise (z. B. die Gewährung eines zusätzlichen freien Tages an Karneval oder die Überreichung eines Geschenkkorbes zu Weihnachten) ohne Hinweis darauf, dass es sich um eine freiwillige Gewährung mit einmaligem Charakter handelt, wird zur betrieblichen Übung (costume). In Ausprägung des Schutz- und Kontinuitätsprinzips (siehe oben) erwirbt der Arbeitnehmer in Folge einen Anspruch auf erneute Gewährung der jeweiligen Leistung/Rechte.

V. Unternehmensinterne Regelungen

Unternehmensrichtlinien sind sehr wichtig, um z. B. den Umgang mit Geschäftsreisen, Reisespesen, interne Kommunikation, Nutzung von sozialen Netzwerken (social networks), Behandlung von Geschenken (Compliance) etc. zu regeln. Die internen Vorgaben dürfen dabei nicht gegen Gesetze oder Bestimmungen des jeweiligen Tarifvertrags verstoßen.

Ob es sich bei unternehmensinternen Regelungen um eine Rechtsquelle mit Gesetzesrang handelt, ist nicht geklärt. Auf jeden Fall dienen (rechtskonforme) interne Richtlinien, zu deren Einhaltung sich der Arbeitnehmer im Vorfeld verpflichtet hat, der Arbeitgeberseite gegebenenfalls zur Absicherung in arbeitsrechtlichen Prozessen.

VI. Individualarbeitsvertrag

Der Individualarbeitsvertrag regelt das Verhältnis zwischen dem einzelnen Arbeitnehmer und dem ihn beschäftigenden Unternehmen. Sollte der Vertrag Bestimmungen enthalten, die gegen geltendes Recht (CF, CLT, Tarifvertrag) verstoßen, sind diese ungültig und finden auf das Arbeitsverhältnis keine Anwendung. Gerade weil in Brasilien das Arbeitsrecht sehr reglementiert ist, sind Individualarbeitsverträge für einfache Anstellungsverhältnisse (untere und mittlere Entgeltkategorien) neben der Eintragung in der Arbeits- und Sozialversicherungskarte CTPS (Carteira de Trabalho e Previdência Social) an sich überflüssig und daher in der Praxis unüblich.

VII. Verhältnis der Rechtsquellen zueinander

Gegenüber dem CLT treten andere Rechtsquellen in ihrer Bedeutung erheblich zurück. Allerdings betrachtet das brasilianische Recht den Arbeitnehmer grundsätzlich als die schwächere Vertragspartei, die bei der Verhandlung um einen Arbeitsvertrag regelmäßig das „kürzere Streichholz“ in der Hand hält. Aus diesem Grund kommt den oben genannten Schutzprinzipien enorme Bedeutung zu.

B. Begründung des Arbeitsverhältnisses

I. Arbeitnehmerbegriff

Das CLT definiert als Arbeitnehmer (empregado) eine natürliche Person, die einem Arbeitgeber nicht nur vorübergehend Dienste nach dessen Weisung gegen Entgelt leistet. Zwischen Arbeitern und Angestellten wird nicht unterschieden.

Abgrenzungsprobleme treten im Einzelnen zu folgenden Gruppen auf:

Gesellschafter: Im Einzelfall ist hier abzuwägen, ob ein Unterordnungsverhältnis fortbesteht. Grundsätzlich ruht ein früher bestehendes Arbeitsverhältnis bei Aufrücken in die Gesellschafterstellung – siehe genauer unten.

Geschäftsleiter: Geschäftsführer bzw. Personen mit entsprechender Befugnis (diretor, administrador) fallen als Mitglieder des Geschäftsleitungsorgans einer Gesellschaft grundsätzlich nicht unter die brasilianischen Arbeitsgesetze. Für eine Ausnahme kann ggf. dann plädiert werden, wenn zuvor ein normales Anstellungsverhältnis bestanden und der Betroffene keine oder nur eine unerhebliche Kapitalbeteiligung erworben hat. Arbeitsgerichte könnten diese Konstellation auch weiterhin als Arbeitsverhältnis einordnen, welches lediglich für den Zeitraum der Übernahme der Geschäftsführungsfunktion als suspendiert gilt. Gesicherte Rechtsprechung gibt es hierzu bislang nicht.

Trabalhador Autônomo/Avulso: Gelegenheits- oder freier Mitarbeiter, der einem oder mehreren Arbeitgebern ohne feste Vertragsbeziehung Dienste leistet, die ihrer Natur nach zeitlich begrenzt sind. Beispiel: Stauleute im Hafen, deren Tätigkeit mit dem Be- und Entladen und anschließendem Auslaufen des Schiffs beendet ist. Nach Art. 7 XXXIV CF haben sie aber gleiche Rechte wie dauerhaft Beschäftigte.

Técnico Estrangeiro: Arbeitnehmer, die ihren regelmäßigen Wohnsitz außerhalb Brasiliens haben, aber zur Ausführung spezialisierter vorübergehender Leistungen in Brasilien arbeiten, sind den arbeitsrechtlichen Schutzvorschriften Brasiliens grundsätzlich entzogen. Voraussetzung sind a) besondere technische Fähigkeiten des Arbeitnehmers, b) die Notwendigkeit dieser Arbeiten und c) die im Voraus begrenzte Dauer.

II. Kategorien von Arbeitnehmern

Begrifflich werden vom normalen Angestellten u. a. unterschieden:

- **Empregado em Domicílio** – Arbeitnehmer in Heimarbeit (Art. 6 CLT),
- **Empregado Rural** – Landarbeiter, zusätzlich geschützt durch Gesetz Nr. 5889/73,
- **Empregado Doméstico** – Hausangestellte, geschützt durch Gesetz Nr. 5859/72,
- **Empregado Aprendiz** – siehe unten zu Ausbildungsvertrag und Praktikum.

Das brasilianische Recht kennt darüber hinaus besondere Schutzvorschriften und gesetzlich geregelte Qualifikationsanforderungen für **einzelne Berufsgruppen**, darunter Rechtsanwälte, Ballonfahrer/Flieger, Künstler, Fußballspieler, Hafenarbeiter, Buchhalter, Ingenieure, Journalisten, Bankangestellte, Seeleute, Chemiker, Ärzte, Landmesser, Archivare, Sozialarbeiter, Bibliothekare, Biologen und Biomediziner, Aufzugführer, Immobilienmakler, Versicherungsmakler, Ökonomen, Vertriebsmitarbeiter, Krankenschwestern, Apotheker, Musiker, Zahnärzte, Public Relations-Mitarbeiter, Sekretärinnen u. a.

III. Arbeitgeberbegriff

Der Arbeitgeberbegriff ist in Art. 2 CLT definiert. Arbeitgeber ist im Ergebnis derjenige, der Arbeitnehmer beschäftigt, das Risiko der wirtschaftlichen Aktivitäten trägt und Weisungsbefugnis ausübt.

IV. Einstellung – Gleichbehandlung und Quoten

Gleichbehandlung wird in Brasilien großgeschrieben. Grundsätzlich sollten Entscheidungen bei Gehältern oder Einstellungsmöglichkeiten nicht aufgrund von Geschlecht, Alter, Hautfarbe, Religion, sexueller Orientierung oder Familienstand zustande kommen.

Lohnleichheit

Generell ist Vorsicht bei der (gegebenenfalls ungleich höheren) Vergütung von (nicht nur, aber auch) Ausländern geboten, da hieraus brasilianische Arbeitnehmer mit vergleichbarer Qualifikation und Aufgaben bei niedrigerer Vergütung Ausgleichsansprüche ableiten können. Im Alltag wird unter Brasilianern sehr offen über Gehälter und Zusatzleistungen diskutiert und verglichen. Ungleichbehandlungen jeder Art werden in der Regel nicht lange unbemerkt bleiben.

„Inländerschutz“

Unternehmen mit drei oder mehr Arbeitnehmern müssen grundsätzlich zu mindestens 2/3 **Brasilianer** beschäftigen (Art. 352 ff. CLT). Dieses Verhältnis gilt nicht nur „pro Kopf“, sondern auch für die Verteilung der Gehälter.

Überzogen heißt das: Es reicht für die Einhaltung des Inländerschutzes nicht etwa aus, zu drei ausländischen Top-Arbeitskräften noch sechs brasilianische Putzkräfte, Chauffeure oder sonstige geringfügig bezahlte Kräfte einzustellen. Vielmehr muss der Anteil dessen, was die brasilianischen Arbeitnehmer auf der Payroll eines Unternehmens in der Summe ausmachen, mindestens das Doppelte des Payroll-Anteils aller ausländischen Arbeitnehmer betragen.

Praxishinweis: Gerade für kleine und mittlere Unternehmen wird diese Hürde häufig relevant. Die Einhaltung des Inländerschutzes wird streng überprüft. Beispielsweise wird bereits bei Beantragung eines Arbeitsvisums für einen ausländischen Mitarbeiter jedes Mal ein Nachweis über die Payroll-Aufteilung verlangt. Würde der neu hinzukommende Mitarbeiter das 2/3-Verhältnis im Unternehmen „sprengen“, wird der betreffende Visum-Antrag grundsätzlich abgelehnt.

Als Inländer bzw. Brasilianer gelten in diesem Sinne allerdings neben brasilianischen Staatsangehörigen auch Ausländer, die seit mehr als zehn Jahren in Brasilien leben und einen brasilianischen Ehepartner oder ein brasilianisches Kind haben sowie portugiesische Staatsangehörige.

Behinderte Arbeitnehmer

Der brasilianische Staat sowie Unternehmen in Brasilien müssen laut Gesetz Nr. 8213 eine bestimmte Anzahl behinderter Personen in Abhängigkeit zur Belegschaftsgröße beschäftigen.

Belegschaftsgröße	Anzahl behinderter Personen
100 bis 200 Arbeitnehmer	2,0 %
201 bis 500 Arbeitnehmer	3,0 %
501 bis 1.000 Arbeitnehmer	4,0 %
mehr als 1.000 Arbeitnehmer	5,0 %

Unternehmen, die sich nicht an die Regelung halten, drohen nach unbeachteter Mahnung (Termo de Ajustamento de Conduta, kurz TAC) Geldstrafen zwischen 1.900 BRL und 190.000 BRL.

V. Der Arbeitsvertrag

1. Mindestvoraussetzungen und Vertragsschluss

Für den Nachweis des Bestehens eines Arbeitsverhältnisses ist eine bestimmte Form nicht vorgeschrieben (Ausnahme bei befristeten Verträgen). Vielmehr kann ein Arbeitsverhältnis auch durch faktisches Tun begründet werden. Besondere Vorsicht ist daher bei der Auftragsvergabe an Selbstständige oder beim Outsourcing geboten.

Üblicherweise werden Arbeitsverträge in Brasilien durch Angebot und darauffolgende Annahme geschlossen. Der Nachweis wird geführt durch:

- schriftlichen Arbeitsvertrag,
- Briefwechsel,
- Bestätigung mündlicher Vereinbarung,
- Arbeits- und Sozialversicherungskarte CTPS (Carteira de Trabalho e Previdência Social).

Unternehmen sind verpflichtet, für jeden Arbeitnehmer und jeden freien Dienstnehmer dessen Arbeits- und Sozialversicherungskarte (CTPS) zu pflegen (Art. 13 CLT). Die CTPS ist ein kleines blaues Heft, welches jeder Arbeitnehmer vom Arbeitsministerium bekommt und in welches der Arbeitgeber die wesentlichen Daten des Arbeitsverhältnisses einträgt und anlassbezogen aktualisiert. Zur Vermeidung von Betrugsfällen bei der Arbeitslosenversicherung, dem Arbeitnehmer-Sicherheitsfonds FGTS (Fundo de Garantia do Tempo de Serviço) und Sozialleistungen wird sie heute auch elektronisch geführt.

Auf der CTPS werden etwa eingetragen:

- Angaben zur Person des Arbeitnehmers,
- Frühere Beschäftigungsverhältnisse,
- Mitgliedschaften in Gewerkschaften,
- Beginn des Arbeitsverhältnisses,

- Funktion und Entgelt,
- Versetzungen, Beförderungen, Entgelterhöhungen etc.,
- Arbeitsunfälle.

Verletzt der Arbeitgeber diese Verpflichtung, kann der Arbeitnehmer selbst oder über seine Gewerkschaft dagegen Beschwerde bei der regionalen Arbeitsverwaltung (Delegacia Regional do Trabalho) einlegen.

Es gelten die gesetzlichen Regelungen des brasilianischen Arbeitsgesetzbuches (CLT). Lediglich für höhere Angestellte oder Expatriates empfehlen sich ausformulierte Verträge, die zugunsten der Arbeitnehmer vom Arbeitsgesetzbuch abweichen können, soweit es im Gesetz keine zwingenden Regelungen gibt.

Da befristete Arbeitsverträge nur unter sehr engen Voraussetzungen und wenn, dann zumeist nur einmalig zulässig sind (siehe unten), ist der unbefristete Arbeitsvertrag der Regelfall.

2. Befristeter Arbeitsvertrag

Beim befristeten Vertrag (*contrato por tempo determinado*) muss die Befristung sachlich begründet sein, um wirksam zu sein. Als sachlich begründet gilt sie, wenn

- die nach dem Vertrag zu leistenden Dienste zeitlich begrenzter oder vorübergehender Natur sind,
- die betroffene Unternehmenstätigkeit zeitlich begrenzt ist oder
- ein Probearbeitsverhältnis (siehe oben) vorliegt (Art. 443 CLT).

Die Höchstdauer der Befristung beträgt grundsätzlich zwei Jahre. Durch Tarifvertrag können Regelungen zur Abfindung bei vorzeitiger Auflösung des befristeten Arbeitsvertrages getroffen werden. Ein befristeter Vertrag kann einmalig um einen weiteren befristeten Vertrag verlängert werden; bei nochmaliger Befristung wird ein unbefristetes Arbeitsverhältnis angenommen.

Sogenannte **Projektverträge** mit Zweckbefristung (*trabalho por obra certa*) werden geregelt durch Gesetz Nr. 2959 vom 17.11.1956. Üblicherweise handelt es sich um Verträge mit bestimmtem Anfangszeitpunkt und einem unbestimmten Ende, die insbesondere für Arbeitnehmer der Bauwirtschaft Anwendung finden. Projektverträge haben den Charakter eines befristeten Vertrags.

Die Vereinbarung einer **Probezeit** wird als eigener befristeter Vertrag betrachtet, sogenannte „contrato de experiência“ oder gelegentlich „contrato de prova“. Die Höchstdauer des Vertrages, mithin der Probezeit, beträgt 90 Tage (Art. 445 CLT). Die Probezeit kann einmal verlängert werden, allerdings nur innerhalb der Gesamthöchstdauer von 90 Tagen. Während der Probezeit kann eine Kündigung ohne Angabe von Gründen erfolgen.

3. Ausbildungsvertrag und Praktikum

Die Verfassung verbietet Arbeit für Jugendliche unter 16 Jahren, mit der Ausnahme eines Ausbildungsverhältnisses, welches ab dem 14. Lebensjahr gestattet ist. Arbeitnehmer zwischen dem 14. und dem 18. Lebensjahr, die Arbeitsleistungen erbringen und dabei eine methodische berufliche Ausbildung erhalten, bekommen daher einen Ausbildungsvertrag (zwischen dem 18. und dem 24. Lebensjahr besteht eine Wahlmöglichkeit).

Alle Industrieunternehmen haben eine Ausbildungsplatzquote von fünf Prozent der Arbeitsplätze zu erfüllen und der nationalen Ausbildungsverwaltung SENAI (Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial) zu melden. Bemessungsgrundlage sind aber nur die Arbeitsplätze, die eine Ausbildung erfordern. Entsprechendes gilt für das Ausbildungssystem für den Handel SENAC (Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial). Der Lehrling erhält mindestens 50 Prozent des gesetzlichen Mindestlohns während der ersten Hälfte seiner Ausbildung, mindestens 2/3 des Mindestlohns in der zweiten Hälfte.

Für **Praktikanten** gelten wiederum eine Vielzahl an Sonderregelungen. Es gibt eine Maximalquote an Praktikanten pro Unternehmen, die sich nach der Anzahl der angestellten Mitarbeiter richtet (bei mehr als 25 Angestellten z. B höchstens 20 Prozent Praktikanten). Es muss ein Ausbildungsnachweis (etwa Immatrikulationsbescheinigung) vorliegen und es gelten je nach Ausbildungsstand stufenweise verringerte Wochenstundensätze, die nicht überschritten werden dürfen. Der Praktikant hat je nach Dauer des Praktikums Anspruch auf anteiligen Erholungsurlaub. Zur Vergütung gibt es lediglich eine „Soll“-Vorschrift. In der Praxis ist aber eine Unterstützungszahlung (je nach Branche, Ausbildungsstand und Tätigkeit etwa 100,- bis 400,- EUR) neben der Übernahme von Fahrt- und Essenskosten absolut üblich.

VI. Arbeitnehmerüberlassung/Zeitarbeit

Das Thema Zeitarbeit ist (vor allem im Reinigungs- und Sicherheitsgewerbe) wichtig für die arbeitsrechtliche Praxis in Brasilien. Nach den USA, Japan und Großbritannien ist Brasilien mit rund 900.000 jährlichen Vertragsabschlüssen der viertgrößte Markt für Zeitarbeit weltweit. Laut Untersuchungen des Branchenverbands Asserttem wurden 2010 in fast allen Branchen (Ausnahme ist der Agrar-Sektor, da dort Saisonkräfte eine große Rolle spielen) 45 bis 50 Prozent der Zeitarbeiter übernommen.

Arbeitnehmerüberlassungsverhältnisse werden durch das Gesetz Nr. 6019/74 näher geregelt. Begründet wird das Arbeitsverhältnis per Vertrag mit der Überlassungsgesellschaft, durch den sich der Arbeitnehmer verpflichtet, für einen anderen zu arbeiten. Zwingend gelten auch für diese Arbeitnehmer die Schutzvorschriften zu u. a.:

- Mindestlohn,
- Ruhetage pro Woche,
- Jahresurlaub,
- Arbeitszeit und Arbeitssicherheit,
- Arbeitsunfallversicherung.

Bei der Beauftragung eines Zeitarbeitsanbieters sollten Unternehmen berücksichtigen, dass sie als Auftraggeber im Insolvenzfall für die arbeitsrechtlichen Verpflichtungen ihres Auftragnehmers (des Zeitarbeitsunternehmens) gegenüber dessen Arbeitnehmern (mit-)haften. Vor diesem Hintergrund gibt es eine Gesetzesvorlage, die die Ausstellung amtlicher Negativbescheinigungen hinsichtlich nichterfüllter, betitelter Arbeitsforderungen vorsieht und damit dem Auftraggeber gegenüber dem Zeitarbeitsdienstleister mehr Sicherheit geben kann.

VII. Managervertrag/Vertrag mit Führungskräften

Der Gesellschafter wird insbesondere bei früher bestehendem Arbeitsverhältnis als Arbeitnehmer behandelt, wenn er eine zumindest erhebliche Kapitalbeteiligung nicht erwirbt. Nach gegenwärtiger Rechtsprechung des brasilianischen Bundesarbeitsgerichts TST (Tribunal Superior de Trabalho) sind Arbeitnehmerstellung und Organstellung aber unvereinbar; ein zuvor bestehendes Arbeitsverhältnis ruht (TST Urteil Nr. 269). Zu unterscheiden ist daher der „diretor“ als Organ einer Aktiengesellschaft (sociedade anônima) von dem „diretor-empregado“, der Leitungsfunktionen erfüllt, ohne Organmitglied zu sein. Er ist Arbeitnehmer.

Gleiches gilt für den „administrador“ (oder „membro do conselho de administração“) einer Limitada (brasilianisches Pendant zur GmbH). Ist er nicht Arbeitnehmer, wird er für die Zwecke der Sozialversicherung als Einzelperson beitragspflichtig; er wird dann so behandelt wie ein ebenfalls pflichtversicherter Gesellschafter-Geschäftsführer, der für seine Tätigkeit ein Entgelt bezieht (Gesetz Nr. 4729/03).

VIII. Arbeitsverhältnisse mit Auslandsbezug

Bei Arbeitsverhältnissen mit Auslandsbezug stellen sich in erster Linie Fragen nach Visa und Arbeitserlaubnis, örtlicher Verankerung des vertraglichen Arbeitsverhältnisses und der Entgeltzahlungen sowie der damit einhergehenden Konsequenzen für die Besteuerung des Arbeitnehmers beziehungsweise des Unternehmens.

1. Visa

Brasilien hat ein sehr komplexes Visa-System mit zahlreichen Typen und Unterkategorien an Aufenthaltstiteln. Die Unübersichtlichkeit und ausufernde Bürokratie auf diesem Gebiet hat mit der Zeit einen eigenen Dienstleistungszweig entstehen lassen: Die sogenannten „despachantes“ (Visa-Dienstleister) beraten bei der Auswahl des richtigen Visums und helfen bei der Beantragung und Durchsetzung vor Ort.

Deutsche Dokumente müssen grundsätzlich von der zuständigen Behörde oder einem Notar beglaubigt, von einer brasilianischen Vertretung in Deutschland legalisiert (überbeglaubigt) und anschließend in Brasilien von einem dort vereidigten Übersetzer ins Portugiesische übersetzt werden.

Für Mercosur-Bürger, also die Bürger des Gemeinsamen Marktes Südamerikas, gelten vereinfachte Regelungen. Vorliegend sollen die für Deutsche und die meisten EU-Bürger relevanten Visatypen näher dargestellt werden.

a. Geschäftsvisum

Das sogenannte Geschäftsvisum (*visto de negócios*) ist an sich gar kein Visum im formellen Sinne, das der Einreisende vorab bei einer brasilianischen Vertretung im Heimatland offiziell beantragen muss. Vielmehr handelt es sich um einen 90 Tage lang gültigen Aufenthaltstitel, der für typische Geschäftsreisen, insbesondere zu den folgenden Zwecken gedacht ist:

- Arbeitskontakte und -gespräche, Bewerbungsgespräche, Vorführung von Mustern, Verhandlungen etc.,
- Marktforschung,
- Kontaktaufnahme für eine beabsichtigte Firmengründung,
- Teilnahme an oder Besuche von Messen, Kongressen, Seminaren etc.

Für die legale Einreise als Geschäftsreisender muss neben der Mitführung des (noch mindestens sechs Monate gültigen) Reisepasses, lediglich auf dem im Flugzeug verteilten Einreiseformular das Kästchen „business“ angekreuzt werden. Die Berechtigung zu einem Aufenthalt von 90 Tagen kann einmal um weitere 90 Tage verlängert werden. Dieses sollte allerdings rechtzeitig – möglichst drei bis vier Wochen vor Ablauf der Frist – bei der Bundespolizei angemeldet werden. Innerhalb eines Jahres darf ein Geschäftsreisender sich nicht länger als maximal 180 Tage im Land aufhalten. Bei Überschreitungen werden tageweise Bußgelder fällig.

Das Touristenvisum unterscheidet sich von diesem Geschäftsvisum übrigens ausschließlich durch die Motivation (Tourismus statt Geschäft) und dadurch, dass auf dem Einreiseformular das benachbarte Kästchen „tourism“ angekreuzt wird. Ansonsten gibt es de facto keine Abweichungen.

b. Befristete Visa – Entsendung von Mitarbeitern

Ausländer, die sich mit einem zeitlich befristeten Visum in Brasilien aufhalten, können während dessen Gültigkeit beliebig oft ein- und ausreisen. Die Zeiten der Abwesenheit werden jedoch auf die Aufenthaltsdauer nicht angerechnet. Bei Ablauf des Visums während eines Auslandsaufenthaltes ist daher ein neues gültiges Visum für die Rückreise nach Brasilien erforderlich.

Inhaber von zeitlich befristeten Visa müssen sich innerhalb der ersten 30 Tage nach der Einreise in Brasilien bei der Dienststelle der Bundespolizei (Polícia Federal), die dem neuen Wohnsitz am nächsten liegt, melden. Dort werden spezielle Personalausweise für Ausländer RNE (Registro Nacional de Estrangeiros) beantragt.

Es kommen zwei Herangehensweisen in Betracht:

Variante A – Deutsches Arbeitsverhältnis

Zum einen kann man einen deutschen Angestellten zur Erbringung technischer Dienstleistungen oder für Arbeiten von kurzer Dauer nach Brasilien schicken, ohne dass sich

das Anstellungsverhältnis verändert. Dabei bleibt das Arbeitsverhältnis mit dem deutschen Arbeitgeber bestehen und das Entgelt wird weiterhin in Deutschland ausgezahlt. Der Arbeitnehmer wird sozusagen von der Muttergesellschaft an die brasilianische Tochter im Zuge einer Serviceleistung „entliehen“ und diese zwischen den beiden Unternehmen abgerechnet.

Visum „Item V“: In Betracht kommen Techniker, Ingenieure, Monteure, Mitarbeiter im Kundendienst, die sich kurzfristig in Brasilien aufhalten, um einen Auftrag ihres deutschen Arbeitgebers vor Ort zu erfüllen. Das Visum „Item V“ gilt für maximal 90 Tage und kann einmalig um weitere 90 Tage verlängert werden.

Befristetes Visum für Dienstleister: Dieses kann für ein Jahr beantragt werden und grundsätzlich im Anschluss um ein weiteres Jahr verlängert werden. Je nach Aufenthaltswitzweck werden allerdings hohe Anforderungen an die Erteilung des Visums gestellt:

- Im Falle technischer Zusammenarbeit zwischen Unternehmen desselben Konzerns (entsendet etwa die Muttergesellschaft Techniker oder Monteure zeitweise an die brasilianische Tochter), muss zum einen der Nachweis der unternehmensrechtlichen Verbindung erbracht und zum anderen eine unterschriebene Urkunde mit der Identifikation der Parteien vorgelegt werden.
- Bei einem Technologietransfer, wie z. B. bei Lizenzen zur Verwertung von Patenten und Benutzung von Marken, Lieferung von technischen Kenntnissen (Technologie, Kundendienst und wissenschaftliche Dienstleistungen) sowie Franchiseverträgen muss der Reisende nachweisen, dass die entsprechenden Verträge beim brasilianischen Patentamt (INPI) eingetragen sind.
- Für den Verkauf von Ausrüstungen inklusive der Erbringung von Montage oder Kundendienst ist eine Bescheinigung der Bundesfinanzbehörde (Receita Federal) erforderlich.

„Notfallvisum“: Wird die Dienstleistung für eine Dauer von nicht länger als 30 Tagen angesetzt und handelt es sich um einen Notfall, kann das zeitlich befristete Visum direkt bei dem für den Wohnbezirk des Ausländers zuständigen brasilianischen Konsulat beantragt werden, sofern das Vorliegen eines Notfalles nachgewiesen wird. Ein solcher liegt vor, wenn ein erhebliches Risiko für das Leben, die Umwelt oder das Vermögen des Unternehmens besteht oder wenn die Produktion oder die Erbringung von Dienst-

leistungen unterbrochen ist. Dieses Visum erlaubt nur die einmalige Einreise nach Brasilien. Es kann nicht verlängert werden und darf erneut erst 90 Tage nach der Ausstellung des ersten Visums beantragt werden.

Variante B – Brasilianisches Arbeitsverhältnis

Zum anderen kann ein Mitarbeiter für längere Zeit als Arbeitskraft nach Brasilien entsandt werden. In diesem Fall muss der ausländische Mitarbeiter (Expatriate) bei dem brasilianischen Unternehmen nach brasilianischem Recht angestellt werden und dort auch sein Entgelt erhalten. Weiterhin besteht hier die Möglichkeit des Entgelt-Splittings, d. h. teilweise Entgeltzahlungen in Deutschland (allerdings aus steuerrechtlicher Sicht die komplizierteste Variante).

Dieses sogenannte „Arbeitsvisum“ gilt zunächst für zwei Jahre und kann um weitere zwei Jahre verlängert werden. Weitere Verlängerungen beziehungsweise ein dauerhafter Aufenthaltsstatus sind hier nicht ausgeschlossen.

Das brasilianische Unternehmen stellt in diesem Fall den Antrag auf Arbeitsgenehmigung beim brasilianischen Arbeitsministerium, das die Genehmigung über das Außenministerium an das brasilianische Konsulat, das für den Wohnsitz des Antragstellers in Deutschland zuständig ist, weiterleitet. Dem Antrag an das brasilianische Arbeitsministerium müssen Unterlagen zum Nachweis der Anstellung (Arbeitsvertrag mit dem brasilianischen Unternehmen) sowie zur Qualifikation und – regelmäßig ein Jahr relevante – Berufserfahrung (Lebenslauf, Diplome, Zeugnisse) beigefügt werden.

Weiterhin ist der Inländerschutz des brasilianischen Arbeitsrechts zu berücksichtigen: Das Arbeitsgesetzbuch sieht ausdrücklich vor, dass 2/3 aller Arbeitnehmer eines brasilianischen Unternehmens Brasilianer sein müssen. Dieses gilt nicht nur „pro Kopf“, sondern auch für die Verteilung der Gehälter (siehe dazu bereits oben Punkt IV). Dass eine Stelle nicht mit einem Brasilianer, sondern mit einem Deutschen besetzt werden soll, muss außerdem inhaltlich begründet werden.

c. Dauervisum

Grundsätzlich gibt es folgende sechs Konstellationen, in denen ein Ausländer ein Visum für den dauerhaften Aufenthalt in Brasilien (visto permanente) erhalten kann:

- Geschäftsführer und Vorstände von Unternehmen mit ausländischer Beteiligung,
- Ausländer, die dauerhaft in Brasilien Devisen in die Produktion investieren und lokale Arbeitskräfte aus-, weiterbilden oder anstellen möchten (Investorenvisum für natürliche Personen),
- hochqualifizierte Forscher oder Spezialisten,
- Rentner und Pensionäre im Alter von mehr als 50 Jahren, die eine monatliche Rente von umgerechnet mindestens 2.000 US\$ erhalten,
- mit einem brasilianischen Staatsangehörigen verheiratete Ausländer,
- ausländische Eltern finanziell abhängiger (in der Regel minderjähriger) brasilianischer Kinder.

Auf die beiden ersten Gruppen soll nachfolgend kurz eingegangen werden:

Führungskräfte

Geschäftsführer und Vorstände eines brasilianischen Unternehmens dürfen während der ersten fünf Jahre der Gültigkeit dieses Visums nur für das beantragende Unternehmen arbeiten. Die Nichtbeachtung dieser Beschränkung hat die Löschung des Visums zur Folge.

Führungskräfte gehören für gewöhnlich in eine der folgenden Kategorien:

Geschäftsführer und Vorstände eines in Brasilien etablierten Unternehmens mit ausländischer Beteiligung müssen den Nachweis erbringen,

- dass das Unternehmen in Brasilien spezialisierte Arbeitnehmer anstellt, neue Technologie fördert und die Produktivität erhöht und/oder soziale Vorteile erbringt,
- pro Geschäftsführer/Vorstand mindestens 600.000 BRL in Brasilien investiert wurden, die ordnungsgemäß bei der brasilianischen Zentralbank eingetragen sind (Neugründung oder Kapitalerhöhung).
- Alternativ für den Fall, dass das anstellende brasilianische Unternehmen eine derartige Investition nicht nachweisen kann, kann es belegen, dass eine Investition von mindestens 150.000 BRL erfolgt ist, und nach Ablauf von zwei Jahren den Nachweis erbringen, dass es zehn neue Arbeitsstellen für brasilianische Staatsbürger geschaffen hat.
- Der Ausländer muss als Geschäftsführer/Vorstand des Unternehmens angestellt und als solcher im Gesellschaftsvertrag ausgewiesen sein (vorbehaltlich der Erteilung des Dauervisums).

Geschäftsführer/Vorstände eines neu gegründeten, aber noch nicht aktiven Unternehmens in Brasilien können maximal drei Dauervisa beantragen, insbesondere für Führungskräfte, die den Aufbau des Unternehmens weiterverfolgen werden. Dieses auf zunächst zwei Jahre begrenzte Visum erfordert

- den Nachweis, dass das ausländische Unternehmen außerhalb Brasiliens seit mindestens fünf Jahren besteht,
- die Bevollmächtigung des Geschäftsführers durch den ausländischen Investor für den Aufbau des Unternehmens in Brasilien,
- den Nachweis, dass das Unternehmen nach zwei Jahren fähig ist, die verlangte Mindestinvestition zu tätigen oder dass es den Kriterien für die Schaffung von Arbeitsplätzen (siehe oben) entspricht.

Investorenvisum für natürliche Personen

Für das Investorenvisum für natürliche Personen gilt Folgendes:

- Mindestinvestition von 150.000 BRL (bei Investitionen in wirtschaftlich schwache Regionen kann dieser Betrag herabgesetzt werden).
- Es muss ein Investitionsplan eingereicht werden, aus welchem die Schaffung von Arbeitsplätzen, von Einkünften, von Produktivitätsverbesserungen oder von Investitionen in bestimmte, besonders förderungswürdige Wirtschaftszweige hervorgeht.
- Gültigkeit für drei Jahre (die Verlängerung ist möglich, sofern die Überprüfung die Realisierung des Investitionsplans ergibt).

Der Antrag auf Erteilung des Dauervisums wird in den vorgenannten Fällen beim Arbeitsministerium gestellt. Die Genehmigung wird durch das Außenministerium an das brasilianische Konsulat weitergeleitet, das für den Wohnsitz des Antragstellers zuständig ist.

Die gleichzeitige Tätigkeit als Verwaltungsratsmitglied, Direktor etc. in anderen Unternehmen desselben Konzerns ist möglich, sofern dieses von dem Arbeitsministerium genehmigt wurde. Voraussetzung ist eine Ernennung der betreffenden Person für die spezielle Tätigkeit (unter Vorbehalt der Ausweitung des Visums) und die Zustimmung des Unternehmens, bei dem die Person bereits angestellt ist.

Die wirtschaftliche Absicherung der Familienangehörigen, die ebenfalls ein Dauervisum erhalten sollen, muss gemäß dem Beschluss 36/99 des Nationalen Immigrationsrates bestätigt werden.

Inhaber von Dauervisa müssen sich innerhalb der ersten 30 Tage nach der Einreise in Brasilien bei der Dienststelle der Bundespolizei (Polícia Federal), die dem neuen Wohnsitz am nächsten liegt, melden und den Personalausweis für Ausländer (RNE) beantragen.

d. Brasilianische Staatsbürgerschaft

Die brasilianische Staatsbürgerschaft kann Ausländern gewährt werden, die

- seit mehr als vier Jahren ununterbrochen ein Dauervisum besitzen,
- Inhaber eines Dauervisums und mit einem Brasilianer verheiratet sind oder ein brasilianisches Kind haben und mindestens für ein Jahr nach der Gewährung des Dauervisums aus den oben genannten Gründen in Brasilien gelebt haben.

Die brasilianische Verfassung von 1988 sieht vor, dass die ursprüngliche Staatsangehörigkeit mit Einbürgerung erlischt.

2. Einkommensteuer

In Brasilien gilt, ebenso wie in Deutschland, das Welteinkommensprinzip. Der Beginn der brasilianischen Steuerpflicht richtet sich nach der Art des Aufenthalts.

Für Dienstleister mit einem befristeten Visum nach obiger Variante A beginnt die brasilianische Steuerpflicht nach vollendeten 183 Anwesenheitstagen innerhalb eines (kalenderjahrunabhängigen) Zwölfmonatszeitraums.

Für im brasilianischen Unternehmen angestellte Expatriates nach obiger Variante B sowie Inhaber eines Dauervisums beginnt die Steuerpflicht hingegen bereits ab dem ersten Tag des Aufenthalts.

Nachfolgend die Progressionstabelle zur brasilianischen Einkommensteuer in 2012:

Bemessungsgrundlage monatlich (in BRL)	Est-Tarif	Kalkulatorischer Abzug (in BRL)
bis 1.637,11	Freibetrag	–
von 1.637,12 bis 2.453,50	7,5 %	122,78
von 2.453,51 bis 3.271,38	15,0 %	306,80
von 3.271,39 bis 4.087,65	22,5 %	552,15
ab 4.087,66	27,5 %	756,53

Es gibt zwischen Brasilien und Deutschland seit 2006 kein DBA (Doppelbesteuerungsabkommen) mehr, was von der Steuerbelastung her gesehen die natürlichen Personen am meisten betroffen hat.

Der deutsche Fiskus richtet sich nach dem sogenannten „Pantoffelprinzip“, d. h. man ist immer dann in Deutschland steuerpflichtig, wenn man dort buchstäblich ein Paar Pantoffeln stehen hat – genauer gesagt einen, wenn auch nur zeitweise, genutzten Wohnsitz unterhält. Je nachdem, ob in der Konstellation die brasilianische Steuerpflicht (siehe oben je nach Aufenthaltsdauer) und die deutsche zusammenfallen, sind alle Welteinkünfte jeweils in beiden Ländern und damit an sich doppelt zu versteuern.

Eine Doppelbesteuerung mit allen Konsequenzen wird zwar durch das von beiden Ländern anerkannte Gegenseitigkeitsprinzip vermieden, d. h. in Brasilien gezahlte Steuern kann man sich in Deutschland anrechnen lassen und umgekehrt. Aufgrund der höheren Progression des Einkommensteuersatzes in Deutschland (Höchstsatz bei 45 Prozent statt bei 27,5 Prozent in Brasilien) erfolgt jedoch ein „Hochschleusen“ der Steuerlast des betroffenen Arbeitnehmers. Gegebenenfalls sollte dieses bei der Festlegung der Rahmenbedingungen der konkreten Entsendung berücksichtigt werden.

Alle in Brasilien steuerpflichtigen Ausländer müssen nach Einreise eine Steuernummer (CPF) beantragen, die auch für das tägliche Leben (z. B. Bankverbindung, Mietvertrag) wichtig ist. Die Einkommensteuererklärung ist für das Kalenderjahr spätestens bis zum 30.04. des Folgejahres abzugeben, üblicherweise geschieht dieses über das Internet, hilfsweise per Diskette. Der brasilianische Fiskus hat damit weitreichende Möglichkeiten elektronischer Datenabgleiche. Die Verspätungszuschläge sind hoch. Den Stand der Bearbeitung und die Termine für Steuererstattungen kann der Steuerpflichtige im

Internet anhand seiner Steuernummer feststellen. Die Finanzbehörden informieren den Steuerpflichtigen daneben auf Antrag auch per Email. Die regelmäßige Verjährungsfrist beträgt fünf Jahre.

Bei Ende der Tätigkeit in Brasilien ist eine Abschluss-Steuererklärung bis spätestens zum Ausreisetag abzugeben. Bei Nichtabgabe besteht die brasilianische Steuerpflicht noch zwölf Monate ab Ausreise fort. Die deutsche Finanzverwaltung versendet zunehmend Kontrollmitteilungen an den brasilianischen Fiskus, auch wenn ein umfangreiches Auskunftsverfahren im deutsch-brasilianischen Verhältnis nicht vorgesehen ist.

Zentralbankmeldung

Wer in Brasilien unbeschränkt steuerpflichtig ist und Auslandsvermögen von mehr als 300.000 R\$ besitzt, ist zur Abgabe einer Erklärung zu diesem Auslandsvermögen für das Kalenderjahr bis zum 31.05. des Folgejahres gegenüber der Zentralbank verpflichtet (weltweite Bekämpfung der Geldwäsche). Die Unterlassung dieser Meldung oder falsche Angaben können mit Geldstrafen bis zu 250.000 R\$ geahndet werden.

3. Sozialversicherung in Deutschland

Grundsätzlich entsteht die Sozialversicherungspflicht für einen Arbeitnehmer immer dort, wo er arbeitet, also physisch tätig wird (Territorialitätsprinzip). Ausnahmen vom Territorialitätsprinzip sind in Sozialversicherungsabkommen geregelt oder können sich aus dem Grundsatz der Ausstrahlung gem. § 4 SGB IV ergeben. Bei einem Einsatz im Ausland gilt neben Art und Dauer der Tätigkeit primär die Beurteilung der Weisungsgebundenheit des Arbeitnehmers als Entscheidungskriterium.

Das 2010/2011 zwischen Brasilien und Deutschland verhandelte Abkommen über Soziale Sicherheit wird voraussichtlich im Jahr 2012 in Kraft treten. Es wird sowohl die Renten- als auch die Unfallversicherung regeln und sieht die Gleichbehandlung der beiderseitigen Staatsangehörigen vor. Nicht erfasst sind die Zweige Arbeitslosen-, Kranken- und Pflegeversicherung. Wegen der Komplexität des Sozialversicherungsrechts und zur Vermeidung von Doppelversicherungen oder Versicherungslücken ist eine Beratung sowie ggf. der Abschluss von Zusatzversicherungen zu empfehlen.

a. Deutsches Arbeitsverhältnis

Bei einem Einsatz per kurzem „Techniker-Visum“ (beispielsweise als Monteur) ist der Arbeitnehmer zweifelsfrei uneingeschränkt den Weisungen seines deutschen Arbeitgebers unterstellt. Daher bleibt er in Deutschland sozialversicherungspflichtig. Es ergeben sich insofern keine Abweichungen.

Bei einem befristeten Visum für Dienstleister kann die Beurteilung schwieriger sein. Zwar besteht weiterhin das deutsche Arbeitsverhältnis, wird allerdings, beispielsweise im Falle technischer Zusammenarbeit, der Arbeitnehmer für längere Zeit in ein brasilianisches Unternehmen geschickt, verschwimmen die Grenzen der Weisungsgebundenheit. Da aber auch hier das Arbeitsverhältnis weiterhin mit der deutschen Gesellschaft besteht, die Entgeltkosten dort abgerechnet werden und der Arbeitnehmer später wieder auf seinen deutschen Arbeitsplatz zurückkehren wird, liegt in der Regel eine sogenannte Ausstrahlung der Sozialversicherungspflicht nach § 4 SGB IV vor. Es bleibt daher auch in diesem Fall meist bei der Sozialversicherungspflicht in Deutschland.

b. Brasilianisches Arbeitsverhältnis

Bis zum Inkrafttreten des Sozialversicherungsabkommens: Mit Abschluss des brasilianischen Arbeitsvertrags und der ruhend Stellung des deutschen Arbeitsvertrags fällt der Arbeitnehmer aus der Sozialversicherung in Deutschland heraus. Er kann sich dann lediglich freiwillig in der Sozialversicherung (Renten- und Unfallversicherung) versichern. In der Kranken- und Pflegeversicherung sollte er dieses – sofern er nicht privat versichert ist und der private Versicherungsträger das Ausland mit abdeckt – über eine Anwartschaft regeln (gleiches gilt für evtl. mitausreisende Familienmitglieder).

Nach Inkrafttreten des Sozialversicherungsabkommens: Bei der Einzugsstelle muss jeweils eine Beantragung über die Fortgeltung der Sozialversicherungspflicht in Deutschland (Renten- und Unfallversicherung) vorgenommen werden. Es ändert sich dann nichts im Verhältnis zu einer rein inländischen Tätigkeit. Eine Doppelversicherung kann insofern nicht vorliegen. Für die Arbeitslosen-, Kranken- und Pflegeversicherung wird das Abkommen allerdings keine Anwendung finden, so dass die obigen Ausführungen weiter gelten.

4. Arbeitsrechtliche Streitigkeiten

Auch ein ausländischer Arbeitnehmer kann Klage vor einem brasilianischen Arbeitsgericht erheben. Vor diesem kann er aber nur Ansprüche geltend machen, die sich aus der Zeit ergeben, in der er tatsächlich in Brasilien tätig war. Dabei ist selbstverständlich zu beachten, dass auch die Arbeitnehmerdefinition nach dem CLT erfüllt sein muss, das heißt ein brasilianisches Arbeitsverhältnis vorhanden sein muss (siehe Differenzierung oben).

C. Inhalt des Arbeitsverhältnisses – Arbeitsbedingungen

I. Regelungen zur Arbeitszeit

Die regelmäßige gesetzliche Arbeitszeit beträgt acht Stunden am Tag und 44 Stunden pro Woche (Art. 7 XIII CF 1988, davor 48 Wochenstunden). Eine geringere regelmäßige Arbeitszeit kann durch Kollektivvereinbarung festgelegt werden. Die Ausdehnung von Arbeitszeiten bedarf der Zustimmung seitens der Behörden für Arbeitssicherheit, die dazu den Arbeitsort und die Gesundheitsgefährdung der Arbeitnehmer durch die Arbeitsabläufe prüfen.

Ausnahmen von den folgenden Regelungen gelten u. a. für Führungskräfte beziehungsweise Mitarbeiter in sogenannten „Vertrauenspositionen“, die von den geltenden Arbeitszeitregelungen und gegebenenfalls auch einer Zeiterfassung im Unternehmen ausgenommen sind. Diese Stellung muss sich allerdings in der Tätigkeit, der Führung von Mitarbeitern und mit einem monatlichen Zuschlag von mindestens 40 Prozent des Entgelts widerspiegeln.

1. Überstunden

Die gesetzliche Höchstarbeitszeit pro Tag beträgt zehn Stunden. Es können demnach bis zu zwei Stunden Mehrarbeit pro Tag individual- oder kollektivvertraglich vereinbart werden beziehungsweise sind Überstunden bis zu dieser Grenze erlaubt. Arbeitnehmer sind ohne solche vertragliche Regelung nicht verpflichtet, Mehrarbeit zu leisten.

2. Nachtarbeit

Nachtarbeit ist für Jugendliche unter 18 Jahren ausnahmslos verboten. Als Nachtarbeit gilt jegliche Arbeit zwischen 22.00 und 05.00 Uhr (diese sieben Stunden gelten dann auch als acht Stunden Arbeitszeit). Frauen sind wegen des Diskriminierungsverbots der Verfassung ebenso wie Männer zur Nachtarbeit zugelassen.

3. Ruhezeiten

Bei einer Tätigkeit von mehr als sechs Stunden ist eine Pause von mindestens einer Stunde und, vorbehaltlich anderer Vereinbarung, höchstens zwei Stunden zu gewähren (Art. 71 CLT). Wird keine Pause gewährt, hat der Arbeitgeber die währenddessen geleistete Arbeit mit einem Zuschlag von 50 Prozent zu vergüten. Zwischen zwei Arbeitsschichten muss eine Unterbrechung von mindestens elf Stunden eingehalten werden (Art. 66 CLT). Unter sieben Wochentagen sind mindestens 24 Stunden arbeitsfrei zu halten, „vorzugsweise“ der Sonntag (Art. 7 XV CF).

4. Teilzeittätigkeit

Teilzeitarbeit ist vertraglich vereinbar. Als in Teilzeit vereinbart gilt eine Tätigkeit, die von Anfang an nicht mehr als 25 Wochenstunden beträgt (Art. 58 CLT). Für Entgelt und Zuschläge gelten die Regelungen zur Vollzeit mit anteiliger Maßgabe.

Ausnahme: Arbeitnehmer in Teilzeit dürfen weder Überstunden leisten, noch dürfen sie 1/3 ihres Urlaubsanspruchs in Geld umwandeln (siehe hierzu unten).

Für Arbeitnehmer, die bereits in Vollzeit arbeiten, kann Teilzeitarbeit grundsätzlich nur auf Wunsch des Arbeitnehmers oder aufgrund einer kollektiv- oder tarifvertraglichen Regelung vereinbart werden.

5. Zeiterfassung und Stundenkonto

Unternehmen mit mehr als zehn Angestellten sind verpflichtet, ein (meist elektronisches) Zeiterfassungssystem (registro de ponto, Art. 74 CLT) einzurichten.

Ein Stundenkonto kann individual- oder kollektivvertraglich vereinbart werden. Mehrarbeit zählt dann nicht als Überstunden, sondern es findet ein Freizeitausgleich statt. Nichtsdestotrotz darf die Mehrarbeit nicht den zulässigen Rahmen von zwei Stunden täglich überschreiten. Dieser Ausgleich hat spätestens innerhalb eines Jahres zu erfolgen, wobei kürzere Ausgleichsfristen vereinbart werden können. Wird das Stundenkonto nicht fristgemäß ausgeglichen, fällt nach einem Jahr ein Zuschlag von mindestens 50 Prozent auf die geleistete Mehrarbeit (entsprechend dem Überstundenzuschlag) an.

II. Das Entgelt des Arbeitnehmers

1. Allgemeines

Es gilt der Grundsatz freier Vereinbarung. Grenzen setzen der gesetzliche Mindestlohn und Tarifverträge.

Die Vergütung hat diskriminierungsfrei zu erfolgen, es gilt der Grundsatz: „Gleiche Arbeit gleiches Entgelt“, Art. 5 CLT. Bei Missachtung gilt die höchste einem Arbeitnehmer mit gleicher Tätigkeit gezahlte Vergütung als vereinbart.

Zulagen aufgrund betrieblicher Übung (siehe dazu auch oben) werden Vertragsbestandteil, wenn sie regelmäßig gezahlt werden, nicht wenn es sich um unregelmäßige Zahlungen (de forma esporádica) handelt (z. B. prêmio-troféu als außergewöhnliche Belohnung).

Entgeltzahlungen haben außer für „técnicos estrangeiros“ zwingend in BRL zu erfolgen (Art. 463 CLT), die Auszahlung hat bis zum 5. des Folgemonats zu erfolgen. In der Regel erfolgt die Lohn- oder Gehaltszahlung am Monatsende. Bei einfachen Tätigkeiten wird der Lohn mitunter wöchentlich oder sogar täglich gezahlt. Zahlung per Scheck oder Überweisung ist heute zugelassen (Überfallrisiko!). Im eher rechtsfreien Raum des Binnenlands haben sich noch vereinzelt bis heute – illegale – Vergütungssysteme wie das altenglische „Truck System“ gehalten (Bezahlung durch Gutscheine, sogenannte „fichas“, die im jeweiligen Einzugsgebiet wie Geld akzeptiert werden).

Das Entgeltniveau innerhalb Brasiliens hat eine nicht unerhebliche Bandbreite. Die höchsten Entgelte werden in der Region São Paulo gezahlt, ähnlich in anderen Städten im Süden, deutlich geringere aber schon in Rio de Janeiro. In Städten wie Belo Hori-

zonte etwa, liegt das Entgeltniveau bei nur noch 60 Prozent von São Paulo. Höhere Positionen – z. B. Geschäftsführer großer Unternehmen – sind ähnlich beziehungsweise höher dotiert als in Deutschland. In den Industriemetropolen verdienen Facharbeiter monatlich etwa 800,- bis 1.500,- EUR.

2. Gesetzlicher Mindestlohn

Der gesetzliche Mindestlohn von derzeit 622,- BRL pro Monat, der durch Art. 7 IV der Verfassung garantiert ist, soll jedem Arbeitnehmer in allen Teilen des Landes und unabhängig vom Geschlecht oder der Art der Tätigkeit den täglichen Mindestbedarf für Nahrungsmittel, Unterbringung, Kleidung und Transport sichern („Warenkorb“). Der gesetzliche Mindestlohn hat nur Bedeutung für einfache Landarbeiter, ungelernte Kräfte im öffentlichen Dienst sowie Bau- und Industriearbeiter außerhalb der großen Städte. Regelmäßig gelten regional oder tarifvertraglich höhere Mindestsätze (piso salarial).

3. Zuschläge

Überstunden und Nachtarbeit

Der gesetzliche Mindestzuschlag für Mehrarbeit beträgt 50 Prozent (verfassungsrechtlich garantiert). Individual- oder kollektivvertraglich kann aber stattdessen vereinbart werden, dass Mehrarbeit durch Freizeit ausgeglichen wird.

Das Gesetz schreibt bei zulässiger Nachtarbeit zwingenden Ausgleich in Form eines Zuschlags (adicional noturno) von mindestens 20 Prozent vor. Bemessungsgrundlage sind sämtliche Vergütungsbestandteile.

13. Monatsgehalt

Nach brasilianischem Recht besteht ein Anspruch auf ein **13. Monatsgehalt** (Weihnachtsgeld, 13° salário, gratificação de Natal) in Höhe eines vollen Monatsgehalts, das abhängig von der Dauer der Beschäftigung im Jahr anteilig geschuldet wird und am Jahresende (50 Prozent bis November oder zum Urlaub des Arbeitnehmers, 50 Prozent bis 20.12. des Jahres) auszuzahlen ist. Das Weihnachtsgeld unterliegt ebenfalls den Sozialabgaben (INSS). Bei vorzeitigem Ausscheiden ist der anteilig erworbene Anspruch abzugelten. Bei variabler Vergütung bemisst sich das Weihnachtsgeld als 1/11 der bis November ausgezahlten Vergütung.

Urlaubsgeld

Brasilianer haben einen verfassungsrechtlichen Anspruch auf Urlaubsgeld (terço constitucional). Es beträgt ein Drittel eines Monatsentgelts und wird grundsätzlich in dem Monat ausgezahlt, in dem der Arbeitnehmer seinen Erholungsurlaub nimmt.

Fahrtkosten

Der Arbeitnehmer hat nach der gesetzlichen Regelung Fahrtkosten bis zu sechs Prozent seines monatlichen Entgelts selbst zu tragen. Für die diesen Betrag übersteigenden Fahrtkosten hat der Arbeitgeber aufzukommen – auf diese Weise fallen regelmäßig bei Geringverdienern die Fahrtkosten dem Arbeitgeber zu und Besserverdienende tragen diese selbst.

Erschwerniszulage

Für gesundheitsschädliche und gefährliche Arbeiten, d. h. – nach der Definition des CLT – Arbeiten, bei denen die Arbeitnehmer mit brennbaren oder explosiven Materialien in Berührung kommen, haben Arbeitnehmer Anspruch auf einen Zuschlag von zehn, 20 oder 40 Prozent des Grundentgelts für gesundheitsschädliche Arbeiten und 30 Prozent des Grundentgelts für gefährliche Arbeiten (d. h. Entgelt ohne Gratifikationen oder Ergebnisbeteiligung) gemäß Art. 192 und 193 CLT. Ebenfalls unter diese Definition fallen gefährliche Arbeiten im Bereich der Stromwirtschaft. Die genauen Tätigkeiten, die erfasst werden, werden durch das Arbeitsministerium definiert.

Zusatzleistungen

Weitere Zusatzleistungen sind in Brasilien absolut üblich. Werden Boni, Prämien, Gewinnbeteiligungen, Fahrtkosten (vale transporte), Sachleistungen (z. B. der obligatorische „Weihnachtskorb“), Essenszuschüsse (vale refeição/vale alimentação) und vor allem die (unentbehrliche) private Krankenversicherung und gegebenenfalls eine private Altersvorsorge vom Arbeitgeber getragen, so erhöht sich der Aufschlag auf das Bruttoentgelt nicht nur um rund 45 Prozent (dieses aufgrund der Lohnnebenkosten, siehe dazu unten), sondern um 70 bis 100 Prozent.

Grundsätzlich ist zu bedenken, dass die Lebenshaltungskosten in São Paulo weitaus höher sind als in Deutschland. Für Löhne in Führungspositionen gilt dieses ebenfalls.

Ein entsandter Mitarbeiter mit wichtigen Aufgaben sollte daher in der Regel auf mindestens das gleiche Nettoentgelt wie in Deutschland kommen und aufgrund der hohen Mietkosten (hier spielen Sicherheitsfaktoren eine große Rolle – Wohnungen in „angemessenen“ Vierteln sind teuer) dementsprechend bezuschusst werden beziehungsweise eine Wohnung gestellt bekommen.

III. Urlaub und Freistellungen

1. Erholungsurlaub

Der Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub (férias anuais) besteht nach einer Mindesttätigkeit von einem Jahr.

Der jährliche Urlaubsanspruch beträgt 30 Kalendertage. Wochenenden und Feiertage, die in den Urlaubszeitraum fallen, werden ebenfalls als Urlaubstage gezählt und vom verbleibenden Urlaub abgezogen. De facto läuft das auf einen Jahresurlaub von rund vier Wochen hinaus.

Bleibt der Arbeitnehmer ohne rechtfertigenden Grund vom Arbeitsplatz fern, verkürzt sich der Urlaubsanspruch nach folgender Staffelung:

Fehltage	Verkürzung auf ... Urlaub
6 bis 14	24 Tage
15 bis 23	18 Tage
24 bis 32	12 Tage
mehr als 32	–

Bei mehr als 32 Fehltagen entfällt der Urlaubsanspruch also ganz.

Während des bezahlten Erholungsurlaubs ist zusätzlich ein Urlaubsgeld von mindestens einem Drittel der während der Zeit geschuldeten Vergütung zu zahlen. Der Arbeitnehmer kann im Übrigen verlangen, dass bis zu einem Drittel seines Urlaubsanspruchs – also grundsätzlich zehn Kalendertage – umgewandelt und abgegolten wird. Der Arbeitgeber hingegen kann eine solche Umwandlung nicht ohne das Einverständnis des Arbeitnehmers vollziehen.

Der Erholungsurlaub ist für Arbeitnehmer unter 18 und über 50 Jahren zwingend in einem Stück zu nehmen. Ansonsten gilt dieses mit der Einschränkung, dass der Arbeitgeber ausnahmsweise Urlaub in zwei Abschnitten gewähren darf, die aber jeweils zehn fortlaufende Tage nicht unterschreiten dürfen.

Urlaub kann auch gegen den Willen des Arbeitnehmers angeordnet werden: Unternehmen können Betriebsferien in höchstens zwei Einheiten von je zehn Tagen für das gesamte Unternehmen oder den gesamten Betrieb anordnen (férias coletivas). Formell ist lediglich die Anordnung der Betriebsferien mit einem Vorlauf von 15 Tagen gegenüber den Arbeitnehmern und der zuständigen Gewerkschaft nötig.

2. Sonderurlaub und Freistellungen

Folgende Situationen rechtfertigen u. a. ein Fernbleiben vom Arbeitsplatz für einen bestimmten Zeitraum bei fortwährender Entgeltzahlung:

Anlass	Dauer
Tod eines nahen Angehörigen	2 Tage
Heirat	3 Tage
Vaterschaft	5 Tage ab Geburt
Zulässiger Schwangerschaftsabbruch	2 Wochen
Blutspende	1 Tag pro Jahr
Eintragung ins Wählerregister	2 Tage
Wehrdienst	erforderliche Zeit/Tage
Verpflichtung als Schöffe	erforderliche Zeit/Tage

In anderen Fällen (Militärdienst, Übernahme öffentlicher Ämter, private Weiterbildungsmaßnahmen etc.) besteht die Option, das Arbeitsverhältnis vorübergehend zu suspendieren. Allerdings wird dann auch die Entgeltzahlung ausgesetzt.

3. Mutterschaftsurlaub

Frauen haben Anspruch auf 120 Tage Mutterschaftsurlaub (Art. 7 XVIII CF), sogenannte „licença-maternidade“ oder „licença-gestante“. Davon entfallen 28 Tage auf den Zeitraum vor dem errechneten Geburtstermin, der Rest auf die Zeit danach. Wäh-

rend des Mutterschutzes erhält die Arbeitnehmerin Entgeltfortzahlung (salário maternidade) ausgezahlt durch den Arbeitgeber, aber getragen durch die Sozialversicherung. Daneben wird für die Geburt eine einmalige Zahlung unmittelbar von der Sozialversicherung geleistet (auxílio-maternidade). Während der Schwangerschaft bis fünf Monate nach der Geburt genießt die Arbeitnehmerin besonderen Kündigungsschutz (siehe dazu genauer unten). Eine Kündigung kann nicht auf die Schwangerschaft gestützt werden.

Seit 2010 kann der Mutterschaftsurlaub um 60 weitere Tage verlängert werden. Für diese Periode zahlt der Arbeitgeber zwar Entgelt aus, kann dieses aber von der Körperschaftsteuer abziehen, wenn das Unternehmen nach der Methode „Lucro Real“ operiert. Voraussetzungen für die Verlängerung sind, dass das Unternehmen am „Programa Empresa Cidadã“ teilnimmt und dass die Mutter die Verlängerung beantragt.

Nach Wiederaufnahme der Beschäftigung hat die Mitarbeiterin während der ersten sechs Monate ab dem Tag der Geburt Anspruch auf vergütete Freistellung für Stillpausen, täglich zweimal für je eine halbe Stunde.

Ein dem Deutschen vergleichbares Regime zu Erziehungsurlaub beziehungsweise zur Elternzeit existiert in Brasilien nicht. Grundsätzlich wird eine Versorgung durch öffentliche Einrichtungen (Krippen, Kitas etc.) gewährleistet.

4. Feiertage

Bundesweite feste gesetzliche Feiertage in Brasilien sind:

- 1. Januar (Neujahr),
- 21. April (Tiradentes),
- 1. Mai (Tag der Arbeit),
- 7. September (Nationalfeiertag, Unabhängigkeitstag),
- 12. Oktober (Nossa Senhora Aparecida),
- 2. November (Dia dos Finados – Allerseelen),
- 15. November (Gründung der Republik),
- 25. Dezember (Weihnachten).

Weiterhin gibt es „bewegliche“ Feiertage, deren Datum sich von Jahr zu Jahr ändert und von Ostern abhängt. Dabei handelt es sich nicht um nationale Feiertage. Vielmehr

werden sie von den Bundesstaaten oder auch Gemeinden festgesetzt. Im Bundesstaat São Paulo (aber letztendlich fast überall) gibt es folgende bewegliche Feiertage:

- „Carnaval“ im Februar/März (Rosenmontag, Faschingsdienstag sowie der halbe Aschermittwoch sind arbeitsfreie Tage),
- Sexta-Feira Santa (Karfreitag),
- Corpus Christi (Fronleichnam),
- 9. Juli (Revolução Constitucionalista),
- 31. Dezember (Sylvester).

Darüber hinaus gibt es noch Feiertage einzelner Städte beziehungsweise Gemeinden. Für die Stadt São Paulo sind z. B. städtische Feiertage:

- 25. Januar (Stadtgründung),
- 20. November (Dia da Consciência Negra).

IV. Arbeitsverhinderung durch Krankheit

1. Allgemeines

Hier wird grundsätzlich unterschieden zwischen „gewöhnlicher“ Krankheit beziehungsweise Unfall und einer „arbeitsbedingten“ Krankheit beziehungsweise einem Arbeitsunfall.

2. Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

Ist der Arbeitnehmer per CTPS angestellt, leistet der Arbeitgeber während der ersten 15 Tage nachgewiesener Krankheit (doença comprovada) Entgeltfortzahlung. Ab dem 16. Tag trägt die Sozialversicherung die Entgeltfortzahlung. Andere Arbeitnehmer müssen sich bereits ab dem ersten Krankheitstag an die Sozialversicherung wenden.

Für Entgeltfortzahlungsleistungen der Sozialversicherung im Krankheitsfall gilt eine Wartezeit (carência) von mindestens zwölf Monaten, in denen das Arbeitsverhältnis bereits bestanden haben muss. Die Wartezeitregelung kommt nur dann nicht zur Anwendung, wenn der Krankheitsfall arbeitsbedingt ist beziehungsweise auf einem Arbeitsunfall beruht oder eine bestimmte Krankheit vorliegt (der Katalog umfasst schwerste Fälle wie Tuberkulose, Krebs, Aids, Parkinson, Blindheit etc.).

Die Leistungen aus der Sozialversicherung richten sich nach der Höhe des bisherigen Entgelts des Arbeitnehmers. Es gilt allerdings ein monatlicher Höchstsatz von zehn Mindestentgelten. Auch werden in dieser Zeit keine Rentenbeiträge abgeführt. Gegebenenfalls empfiehlt sich für besserverdienende Arbeitnehmer demnach eine private Zusatzversicherung.

Bei bis zu sechsmonatiger Krankheit bleibt der Anspruch auf das 13. Monatsgehalt, für das der Arbeitgeber aufzukommen hat, bestehen, darüber hinaus entfällt er.

3. Pflichten des krankgeschriebenen Arbeitnehmers

Leistungen aus der Sozialversicherung werden nur auf Antrag und gegen Nachweis durch medizinisches Attest gewährt. Ab welchem Zeitpunkt unaufgefordert ein ärztliches Attest vorzulegen ist, sollte das Unternehmen für alle Mitarbeiter gleichermaßen festlegen (z. B. ab dem dritten Werktag krankheitsbedingter Abwesenheit).

4. Kündigung des erkrankten Arbeitnehmers

Grundsätzlich werden die ersten 15 Krankheitstage bei der Kündigungsfrist (*aviso prévio*) von 30 Tagen normal mitgerechnet, da in diesem Zeitraum weiterhin der Arbeitgeber das Gehalt bezahlt und die ersten 15 Krankheitstage so zählen, als würde der Arbeitnehmer weiterhin arbeiten. Ab dem 16. Tag (und Übernahme der Entgeltfortzahlung durch die Sozialversicherung) wird die Zählung ausgesetzt und läuft erst nach Gesundung des Arbeitnehmers wieder weiter.

Beispiel 1

- Kündigungsfrist: 30 Tage
- Fristbeginn: 1. September
- Fristablauf: 30. September
- Erkrankung: 21. September
- Gesundung: 1. November

Hier hat der Arbeitnehmer noch 20 Tage innerhalb der Kündigungsfrist gearbeitet, bevor er krank wurde. Während der ersten 15 Krankheitstage lief die Kündigungsfrist weiter, so dass sie bereits am 10. Krankheitstag abgelaufen ist. Die Versorgung des Arbeitnehmers nach Ablauf der Kündigungsfrist und vor Gesundung trägt ausschließlich die Sozialversicherung INSS (dazu später mehr).

Beispiel 2

- Kündigungsfrist: 30 Tage
- Fristbeginn: 1. Oktober
- Fristablauf: 30. Oktober
- Erkrankung: 6. Oktober
- Gesundung: 1. November

Hier hat der Arbeitnehmer noch fünf Tage innerhalb der Kündigungsfrist gearbeitet, bevor er krank wurde. Während der ersten 15 Krankheitstage lief die Kündigungsfrist weiter und wurde dann ausgesetzt. Bei Gesundung blieben demnach noch zehn Arbeitstage übrig bis zum vollständigen Fristablauf. Die Kündigungsfrist endete damit erst am 10. November.

V. Berufliche Fort- und Weiterbildung

Zu diesem Thema ist im brasilianischen Recht nicht viel geregelt. Es gilt, was die Parteien vereinbart haben.

Gemäß Art. 476 CLT kann ein Arbeitsvertrag für die Dauer einer Fortbildung zwei bis fünf Monate lang suspendiert werden (d. h. dann aber Aussetzung der Entgeltzahlungen), damit der Arbeitnehmer an einem Fortbildungskurs des Arbeitgebers teilnehmen kann, wenn dieses tarifvertraglich vereinbart ist. Darüber hinaus gibt es keinen gesetzlichen Anspruch.

D. Änderung des Arbeitsverhältnisses

Grundsätzlich können einmal vereinbarte Begebenheiten im Laufe des Arbeitsverhältnisses nicht gegen den Willen des Arbeitnehmers abgeändert werden. Hier kommen erneut die besonderen Schutzprinzipien des brasilianischen Arbeitsrechts (siehe oben) zum Tragen. Änderungen zum direkten oder auch indirekten Nachteil des Arbeitnehmers können grundsätzlich auch mit dessen Einverständnis nicht wirksam vereinbart werden (Art. 468 CLT).

I. Änderung der Vergütung

Das Entgelt ist die dem Arbeitnehmer bei seiner Anstellung zugesagte (und entsprechend in seinem Arbeitsbuch eingetragene) feste Vergütung. Es darf vorbehaltlich der

Zustimmung der Gewerkschaft unter keinen Umständen reduziert werden (Art. 7 VI der brasilianischen Verfassung), nicht einseitig vom Arbeitgeber modifiziert und nicht zu Lasten des Arbeitnehmers geändert, nicht gepfändet sowie in sonstiger Weise eingeschränkt werden (grundsätzlich dürfen keine Abzüge vorgenommen werden).

II. Änderung der Arbeitszeit

In der Regel kann gegen den Willen des Arbeitnehmers die Arbeitszeit durch den Arbeitgeber nicht einseitig abgeändert werden (etwas anderes gilt bei kollektiv-/tarifvertraglichen Vereinbarungen).

Ausnahme: Geringfügige Änderungen wie beispielsweise die Verlegung des Arbeitsbeginns von 9:00 Uhr auf 8:30 Uhr durch den Arbeitgeber sind zulässig. Siehe dazu auch die Ausführungen zu Überstunden (Mehrarbeit) beziehungsweise zur Teilzeittätigkeit.

III. Änderung der Funktion

Folgende Änderungen sind hinsichtlich der Funktion eines Arbeitnehmers relevant:

- **Beförderung** ... ist nur zum Vorteil des Arbeitnehmers möglich.
- **Zurückstufung** ... ist nach brasilianischem Recht nicht zulässig.
- **Bereichswechsel** ... ist auf der gleichen Karrierestufe denkbar.
- **Wiedereingliederung** ... Angestellte in Führungs-/Vertrauenspositionen können in die normale Belegschaft „zurücküberführt“ werden. War der Mitarbeiter allerdings zehn Jahre oder mehr in der herausgehobenen Position, muss dieses unter Beibehaltung der mit der Position einhergehenden Führungsgratifikation (siehe dazu unten) geschehen,
- **Obligatorischer Funktionswechsel** ... ist nur in den vom Gesetz vorgesehenen Fällen möglich.

IV. Versetzung

Grundsätzlich stellt nach brasilianischem Arbeitsrecht ein Ortswechsel für die Pflicht der Leistungserbringung nur dann eine Versetzung dar, wenn der Arbeitnehmer dafür notwendigerweise seinen Wohnsitz verlegen müsste.

Für eine Versetzung in diesem Sinne ist die Zustimmung des Arbeitnehmers erforderlich. Ausnahmen gelten für Personen in Führungs-/Vertrauenspositionen sowie dann,

wenn ein Ortswechsel der Tätigkeit immanent (z. B. Astronaut) oder von vornherein ausdrücklich vertraglich vereinbart ist oder wenn die Betriebsstätte, in der der Arbeitnehmer tätig war, geschlossen und das dortige Personal verlegt wird.

Einen Sonderfall stellt die „provisorische Versetzung“ (transferência provisória, Art. 469 CLT) dar. Wenn betriebliche Erfordernisse einen (vorübergehenden) Ortswechsel erfordern, kann der Arbeitnehmer zeitweise auch gegen seinen Willen versetzt werden. Er hat dann aber für die Dauer der Versetzung (sofern sie denn gegen seinen Willen erfolgt) einen Anspruch auf Entgeltzuschlag in Höhe von mindestens 25 Prozent.

Kosten, die durch eine Versetzung entstehen, sind grundsätzlich vom Arbeitgeber zu tragen.

E. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

I. Kündigung

Das brasilianische Recht bezeichnet die Kündigung allgemein als „rescisão“. Die arbeitgeberseitige Kündigung wird auch als „despedida“ oder „dispensa“ bezeichnet, die arbeitnehmerseitige als „demissão“ (selten, gelegentlich auch schlicht „rescisão por iniciativa do empregado“). Siehe aber zur veranlassten Eigenkündigung (despedida indireta) unten.

Jede Kündigung, gleich ob rechtswidrig oder rechtmäßig, hat im brasilianischen Recht heute grundsätzlich Gestaltungswirkung und führt zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Der konkrete Kündigungsgrund ist allein für die finanziellen Folgen der Kündigung relevant.

1. Ordentliche Kündigung

Eine ordentliche Kündigung durch den Arbeitgeber ist in Brasilien relativ einfach, vor allem bedarf es keines spezifischen Kündigungsgrundes, es sei denn, es besteht eine entsprechende tarifvertragliche Regelung.

Die Kündigung ist von der kündigenden Partei mit einer Kündigungsfrist von mindestens 30 Tagen auszusprechen (aviso prévio) gemäß Art. 487 CLT.

Die Verfassung verlangt, dass sich die Länge der Kündigungsfrist in Abhängigkeit zur Dauer der Betriebszugehörigkeit entsprechend verlängert. Der Gesetzgeber hatte dieses aber lange Zeit nicht umgesetzt. Erst im Oktober 2011 trat Gesetz Nr. 12 506 in Kraft, welches das verfassungsrechtliche Gebot für die Arbeitnehmer umsetzt, die mehr als ein Jahr Betriebszugehörigkeit haben. Für jedes weitere Jahr im Unternehmen verlängert sich die ordentliche Kündigungsfrist um drei Tage. Das Gesetz sieht einen derartigen zeitlich erworbenen „Zuwachs“ um maximal 60 Tage vor, so dass sich die Kündigungsfrist langjährig Betriebszugehöriger (für beide Seiten) auf bis zu 90 Tage erhöhen kann. Einen Überblick gibt folgende Tabelle:

Betriebszugehörigkeit	Ordentliche Kündigungsfrist
im ersten Jahr	30 Tage
im zweiten Jahr	30 Tage
ab 2 Jahren	33 Tage
ab 3 Jahren	36 Tage
ab 4 Jahren	39 Tage
ab 5 Jahren	42 Tage
ab 6 Jahren	45 Tage
ab 7 Jahren	48 Tage
ab 8 Jahren	51 Tage
ab 9 Jahren	54 Tage
ab 10 Jahren	57 Tage
ab 11 Jahren	60 Tage
ab 12 Jahren	63 Tage
ab 13 Jahren	66 Tage
ab 14 Jahren	69 Tage
ab 15 Jahren	72 Tage
ab 16 Jahren	75 Tage
ab 17 Jahren	78 Tage
ab 18 Jahren	81 Tage
ab 19 Jahren	84 Tage
ab 20 Jahren	87 Tage
ab 21 Jahren	90 Tage

Längere Kündigungsfristen können weiterhin aus Individual- oder Kollektivvertrag resultieren, dann allerdings aufgrund des Günstigkeitsprinzips nur zu Lasten des Arbeitgebers.

Ein Weiterbeschäftigungsanspruch besteht nicht, Weiterbeschäftigung ist auch unüblich. Hält der Arbeitgeber die Kündigungsfrist nicht ein, hat der Arbeitnehmer insoweit nur Anspruch auf die ihm bis zum Ablauf der Kündigungsfrist zustehende Vergütung. Die Zeit der Kündigungsfrist gilt auch in diesem Fall als Dauer der Betriebszugehörigkeit für Zwecke der Sozialversicherung.

Der Arbeitnehmer hat nach einer ordentlichen Kündigung Anspruch auf das anteilige 13. Monatsgehalt für die im laufenden Kalenderjahr gearbeiteten Monate sowie das anteilige Urlaubsgeld. Weiterhin ist eine Abfindung in Höhe des Betrags von 50 Prozent der während des Arbeitsverhältnisses im FGTS angesammelten Summe zu zahlen. 40 Prozent davon gehen direkt an den Arbeitnehmer und zehn Prozent an den Fond selbst. Die korrekte Auszahlung dieser Beträge wird durch das Arbeitsministerium überwacht.

Der Anspruch auf die Zahlung dieser „aviso prévio“-Abfindung entfällt bei einer Kündigung wegen schwerwiegender Pflichtverletzung (falta grave). Im Ergebnis entspricht dieses dann der fristlosen Kündigung aus wichtigem Grund. Weiterhin entfällt sie bei einer ordentlichen Kündigung durch den Arbeitnehmer.

2. Außerordentliche Kündigung

Eine fristlose Kündigung – eine sogenannte „Kündigung mit Kündigungsgrund“ (rescisão por justa causa) ist nur zulässig, wenn der Arbeitnehmer wiederholt gegen seine Verpflichtungen aus dem Arbeitsverhältnis, insbesondere gegen die Disziplinarregeln des Unternehmens verstößt. Voraussetzung ist, dass der Arbeitnehmer zunächst – je nach Schwere des Verstoßes – einmalig oder mehrfach abgemahnt wird. Eine Abmahnung ist nur dann nicht erforderlich, wenn ein besonders schweres Fehlverhalten des Arbeitnehmers vorliegt. In aller Regel sind dieses strafrechtlich relevante Handlungen wie Diebstahl, Unterschlagung, Beleidigung, schwerwiegende Beschädigung von Arbeitsmaterialien und Belästigung von Mitarbeitern.

a. Kündigungsgründe

Jede Kündigung bedarf eines rechtfertigenden Grundes (justa causa), d. h. eines Grundes, der die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unmöglich macht. Liegt ein solcher Grund vor, ist eine besondere Entschädigung durch den Arbeitgeber nicht geschuldet. Das brasilianische Recht unterscheidet dabei nicht systematisch zwischen personen-, verhaltens- und betriebsbedingten Gründen.

Als Kündigungsgründe für den Arbeitgeber werden etwa anerkannt (nicht abschließende Aufzählung in Art. 482 CLT):

Unmoralisches Verhalten (improbidade): Darunter fällt neben Vermögensschädigungen, Verrat von Betriebsgeheimnissen usw. auch jeder Anschein unehrlichen Verhaltens.

Beispiel: Die Annahme von Kommissionen eines Zulieferers für die Auftragserteilung. Eine strafrechtliche Verurteilung ist nicht Voraussetzung, die Arbeitsgerichte können hier selbst entscheiden.

Unangemessenes Verhalten und Störung des Betriebs (incontinência de conduta ou mau procedimento): Der Unterschied dürfte in der im ersten Fall erforderlichen Regelmäßigkeit und des im zweiten Fall ausreichenden einmaligen Fehlverhaltens liegen.

Eigengeschäfte und Wettbewerb (negociação habitual): Schädigungen des Arbeitgebers durch nicht gestattete Eigengeschäfte und Wettbewerb mit dem Unternehmen.

Strafrechtliche Verurteilung (condenação criminal do empregado).

Nachlässigkeit (désidia): Die Nachlässigkeit in der Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten kann im Unterlassen von Arbeiten, Unachtsamkeit oder Ausführen der Arbeiten mit „Gleichgültigkeit oder Desinteresse“ liegen.

Trunkenheit (embriaguez): Gewohnheitsmäßige Trunksucht oder Trunkenheit am Arbeitsplatz.

Verletzung von Betriebsgeheimnissen (violação de segredo da empresa): Auf eine Kenntniserlangung im Rahmen der eigenen Aufgabe oder die vorsätzliche Verbreitung

kommt es nicht an (Rechtsprechungsbeispiele: Weitergabe chemischer Formeln an Wettbewerber, Weitergabe von Kundendaten an Wettbewerber, Weitergabe von Einzelheiten über den Stand eines großen Projekts, Diebstahl von Dokumenten und Weitergabe an Wettbewerber).

Disziplinlosigkeit und fehlende Unterordnung/Insubordination (indisciplina ou insubordinação): Auch die Missachtung der Betriebsordnung oder z. B. Verstöße gegen die Regeln des betrieblichen Ablaufs.

Nichtarbeit (abondono de emprego): Das unentschuldigte Fernbleiben von der Arbeit rechtfertigt die Kündigung auch dann, wenn ein Grund tatsächlich vorlag, der aber nicht angezeigt wurde. Laut Rechtsprechung muss mindestens 30 Tage lang nicht gearbeitet worden sein (arg. e Art. 474, 853 CLT).

Ehr- und Körperverletzungen (ato lesivo da honra e ofensas físicas): Erfasst sind hier alle körperlichen Angriffe, gleich ob auf Kollegen oder Dritte. Die Vorschrift gilt aber genauso bei Beleidigungen und Angriffen auf den Arbeitgeber.

Glücksspiel (prática constante de jogos de azar): Sportwetten sind staatlich zugelassen und gelten daher nicht als Glücksspiel!

Betriebsbedingte Gründe sind aus brasilianischer Sicht begrifflich nicht als solche Kündigungsgründe einzuordnen, da sie zur Beendigung ohne Kündigung führen. Für diese Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus anderen als personenbezogenen Gründen gilt eine eigenständige Regelung. Mitarbeiter mit „estabilidade“ (siehe dazu gleich) haben für den Fall einer Betriebsschließung Anspruch auf eine Entschädigung von zwei Monatsgehältern pro Jahr der Beschäftigung (Art. 497 CLT). Gleiches gilt für den Fall des Wegfalls der Beschäftigungsmöglichkeit (Art. 498 CLT). Für alle anderen Fälle, d. h. diejenigen, die nicht unter das alte CLT-System der „estabilidade“ fallen, gilt nur die Abfindungsregelung des FGTS (unten), eigene Voraussetzungen oder Verfahrensregeln für die Kündigung selbst existieren nicht.

b. Folgen

Der Arbeitnehmer verliert in diesem Fall alle Rechte und Ansprüche, die ihm bei einer Entlassung ohne Kündigungsgrund zustehen würden.

Da eine ordentliche Kündigung nach brasilianischem Recht aber vergleichsweise einfach ist (siehe oben), entscheiden sich die Unternehmen aufgrund des arbeitsgerichtlichen Risikos jedoch häufig dafür, den Arbeitnehmer fristgerecht zu kündigen und ihn unverzüglich von seiner Tätigkeit freizustellen und nehmen die FGTS-„Strafzahlungen“ als kleines Übel in Kauf.

3. (Außerordentliche) Kündigung durch den Arbeitnehmer

Gründe, die die Kündigung seitens des Arbeitnehmers rechtfertigen können (despedida indireta, veranlasste Eigenkündigung), sind insbesondere (Art. 483 CLT):

- Verlangen unzumutbarer Arbeiten,
- Übertriebene Strenge,
- Erhebliche Gesundheitsgefährdung durch die Arbeit,
- Verletzung der vertraglichen Pflichten des Arbeitgebers,
- Ehr- und Rufschädigungen durch Vorgesetzte,
- Körperliche Angriffe durch Vorgesetzte,
- mehr als unwesentliche Entgeltkürzung (Problem z. B. bei Stücklohn: bei Erneuerung von Maschinen, die erheblich höhere Stückzahlen erlauben, ist die Kürzung gegebenenfalls zulässig, aber strittig).

4. Massenentlassungen

Im Krisenjahr 2009 gab es mehrere Präzedenzentscheidungen der Arbeitsgerichte des Bundesstaats São Paulo. Massenkündigungen wurden unter Anführung des ungeschriebenen Gebots der Verhältnismäßigkeit für nichtig erklärt, da die betreffenden Arbeitgeber mildere Maßnahmen wie Kurzarbeit oder zusätzliche Abfindungsprogramme mit den Gewerkschaften nicht ausreichend verhandelt hätten.

5. Besonderer Kündigungsschutz

a. Regelung zur „estabilidade“

Nach altem Recht, d. h. nach den Bestimmungen des CLT von 1943, erwarb ein Arbeitnehmer nach zehn Jahren Betriebszugehörigkeit die sogenannte „estabilidade“, d. h. die grundsätzliche Unkündbarkeit, soweit nicht ein rechtfertigender Grund zur Kündigung vorlag (Art. 492 CLT). Dies führte regelmäßig zu Kündigungen im neunten Jahr der Betriebszugehörigkeit. Durch Gesetz Nr. 5107/66 wurde ein besonderes

Fondssystem zur Arbeitslosenversicherung eingeführt, der sogenannte Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), dazu im Einzelnen unten. Zweck des FGTS war es, zunächst auf freiwilliger Basis das System der „estabilidade“ zu ersetzen. Arbeitnehmer, die die estabilidade erreicht hatten, konnten auf diesen Status zugunsten des Systems des FGTS gegen Zahlung einer Abfindung verzichten, die 60 Prozent der Abfindung, auf die sie normalerweise Anspruch gehabt hätten – berechnet auf das höchste erhaltene Entgelt –, entsprach (sogenannte transação da estabilidade).

Mit dem Inkrafttreten der geltenden Verfassung von 1988 wurde das frühere System ganz abgeschafft, allerdings nur für Arbeitsverhältnisse, die nach dem 05.10.1988 begründet wurden. Für die in diesem Zeitpunkt bereits bestehenden Arbeitsverhältnisse gelten die „estabilidade“-Regelungen des CLT weiterhin. Diesen Arbeitnehmern kann also weiterhin mit Gestaltungswirkung nur gekündigt werden, wenn ein rechtfertigender Grund vorliegt. Diese Regelungen gelten nicht für leitende Angestellte (Art. 499 CLT).

b. Kündigungsverbote

Bei Unkündbarkeit in dem Sinne, dass ein rechtfertigender Grund vorliegen muss, soll die Kündigung Gestaltungswirkung haben. Sie wird auch nach dem Inkrafttreten der Verfassung von 1988 für einige Personengruppen angenommen, die damit im Ergebnis besonderen Kündigungsschutz genießen.

Mutterschutz

Werdende Mütter sind ab Bestehen der Schwangerschaft bis fünf Monate nach der Geburt unkündbar. Der Kündigungsschutz besteht unabhängig davon, ob der Arbeitgeber Kenntnis vom Bestehen der Schwangerschaft hat oder nicht. Der Nachweis ist im Zweifel durch ärztliches Attest zu führen. Elternzeit und Teilzeitanpruch nach der Geburt sind in Brasilien unbekannt.

Behinderte Arbeitnehmer

Arbeitnehmer, die eine Behinderung haben, oder solche, die sich in der Wiedereingliederungsphase nach einem Unfall (für die Dauer von einem Jahr) befinden, dürfen nicht gekündigt werden, es sei denn, der Arbeitgeber weist den Arbeitsplatz einem

anderen behinderten Arbeitnehmer zu. Eine Ausnahme besteht dann, wenn der Arbeitgeber mehr als die gesetzliche Mindestanzahl von Schwerbehinderten beschäftigt.

Schutz kraft Funktion

Unkündbar sind unter anderem Angehörige der betrieblichen Kommission zur Verhütung von Unfällen CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes) sowie Gewerkschaftsvertreter. Der besondere Kündigungsschutz gilt für die Zeit der Registrierung ihrer Kandidatur bis ein Jahr nach Ende des Mandats.

Sonstiger Schutz

Arbeitnehmer sind nach einem Betriebsunfall grundsätzlich bis zu einem Jahr nach Einstellung der Zahlung des Unfallgeldes geschützt. Nach einigen Unternehmens- und Verbandstarifverträgen sind auch Mitarbeiter, die bereits längere Zeit im Unternehmen beschäftigt sind und kurz vor der Erreichung des Rentenalters stehen, Minderjährige im Wehrdienstalter sowie Arbeitnehmer, die unter einer Berufskrankheit leiden oder einen Betriebsunfall erlitten haben (in letzterem Fall über die obige Frist hinaus), unkündbar.

II. Aufhebungsverträge

Aufhebungsverträge dürfen keine für den Arbeitnehmer nachteiligen Regelungen enthalten und sind daher in der Praxis häufig Gegenstand arbeitsgerichtlicher Auseinandersetzungen. In der Regel sprechen die brasilianischen Gerichte sich dann für den Arbeitnehmer aus und Abfindungen müssen erneut gezahlt werden – ohne dass etwa bereits geleistete Beträge darauf angerechnet würden.

Einzig rechtssichere Alternative ist in diesem Sinne von vornherein ein gerichtlicher Vergleich. Letztendlich stellt daher eine einseitige Kündigung meist die rechtssicherere Alternative dar.

III. Renteneintritt

Mit der Rentenreform 2003 wurde das Rentenalter für Frauen auf 60 Jahre (30 Jahre Beitragszahlungen) und für Männer auf 65 Jahre (35 Jahre Beitragszahlungen) ange-

hoben. Ausnahmen gelten für Arbeiter in der Landwirtschaft, die fünf Jahre früher in Rente gehen können. Die Beantragung von Frührente (ebenfalls fünf Jahre früher) ist grundsätzlich möglich, führt aber zu einem Abzug von fünf Prozent pro Jahr.

F. Arbeitsverhältnisse bei Betriebsübergang

Gemäß Art. 448 CLT „berührt eine Änderung im Eigentum oder der rechtlichen Struktur des Unternehmens nicht die Arbeitsverträge der betroffenen Arbeitnehmer“ (fast gleichlautend Art. 10 CLT). Nähere Ausgestaltungen der Rechte bei einem Betriebsübergang wie nach § 613a BGB fehlen im brasilianischen Recht. Auch ein ausdrückliches Verbot von Kündigungen wegen Betriebsübergang fehlt. Die Haftung des Erwerbers für alle, auch vor dem Erwerbszeitpunkt begründete Verbindlichkeiten gegenüber dem Arbeitnehmer wird von der herrschenden Rechtsprechung angenommen.

Haben Erwerber und Veräußerer, wie üblich, vereinbart, dass der Veräußerer im Innenverhältnis die Haftung für bis zum Erwerbszeitpunkt begründete Verbindlichkeiten übernimmt, kann der Erwerber dem Veräußerer in einem klageweise geltend gemachten Anspruch des Arbeitnehmers den Streit verkünden (sogenannte *denunciação da lide*). Der Erwerber kann dann aus dem die Schuld feststellenden Urteil unmittelbar gegen den Veräußerer vollstrecken. Einzelne Arbeitsgerichte können die Streitverkündung allerdings mit der Begründung ablehnen, dass dieses Verfahrensmittel nur im Zivilprozess, nicht aber im Arbeitsgerichtsverfahren zur Verfügung steht.

G. Haftung bei Schäden

Entstehen im Arbeitsverhältnis Schäden, ist zwischen der Haftung des Arbeitnehmers und des Arbeitgebers zu differenzieren.

I. Arbeitnehmerhaftung

1. Haftung gegenüber dem Arbeitgeber

Der Arbeitgeber darf außer bei bereits geleisteten Vorschüssen aufgrund gesetzlicher Vorschriften oder Tarifverträgen keine Abzüge vom Entgelt des Arbeitnehmers vornehmen. Ein Abzug beziehungsweise der Ersatz von Schäden, die der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber verursacht hat, ist nur zulässig, wenn dieses mit dem Arbeitnehmer vereinbart wurde oder der Arbeitnehmer den Arbeitgeber vorsätzlich geschädigt hat.

2. Haftung gegenüber Dritten

Der Arbeitgeber haftet für Schäden, die seine Arbeitnehmer bei Dritten verursacht haben. Gleiches gilt auch für Schäden, die ein Arbeitnehmer einem Kollegen zufügt. Ein Ausgleich erfolgt im Innenverhältnis und in der Regel nur bei Vorsatz, wobei es hier eine breite Fülle an Einzelfall-Rechtsprechung gibt.

II. Arbeitgeberhaftung

Der Arbeitgeber haftet dem Arbeitnehmer grundsätzlich für von ihm verursachte physische, immaterielle, psychische und sonstige Schäden.

Bei Schäden des Arbeitnehmers, die dieser an sich „selbst verursacht“ hat, etwa bei einem Arbeitsunfall durch Unachtsamkeit etc. ist das brasilianische Gesetz nicht einheitlich. Ein subjektiver Ansatz verlangt das Vorliegen von Vorsatz oder Schuld des Arbeitgebers für den Schaden beim Arbeitnehmer. Dem gegenüber steht das Institut der „objektiven Verantwortlichkeit“ (Art. 927 CC): Schafft der Arbeitgeber durch seine wirtschaftliche Aktivität (sein Unternehmen) ein Risiko, so muss er die daraus resultierenden Schäden ersetzen, unabhängig von Vorsatz oder Schuld.

Bei Arbeitsunfällen wird dieser Lehrstreit in der Praxis vor den Arbeitsgerichten regelmäßig zu Gunsten des betroffenen Arbeitnehmers entschieden. Im Zweifel wird die Schuld des Arbeitgebers eben darin gesehen, dass der betroffene Arbeitnehmer ganz offensichtlich nicht geeignet war für den jeweiligen Einsatz beziehungsweise nicht gut genug ausgebildet.

Ersatzansprüche von Arbeitnehmern erlangen in der Praxis eine zunehmende Bedeutung. Beispielsweise bekam Anfang 2011 ein Mitarbeiter der Schnellimbisskette McDonalds von einem Gericht in Porto Alegre umgerechnet rund 12.500,- EUR Schadensersatz zugesprochen, da er während seiner zwölfjährigen Dienstzeit 30 Kilo zugenommen hatte.

Es empfiehlt sich also für jeden Arbeitgeber, für die gesamte Belegschaft eine Versicherung abzuschließen, die eine Entschädigung selbst dann nicht ausschließt, wenn die Schädigung oder der Unfall vorsätzlich oder schuldhaft herbeigeführt wurde.

§ 2 Kollektives Arbeitsrecht

Das brasilianische Recht unterscheidet begrifflich nicht zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden, beide werden unter dem Begriff „sindicato“ zusammengefasst. Eine Vereinigung von Gewerkschaften heißt „federação“, ein Zusammenschluss solcher Vereinigungen heißt „confederação“.

Die Bedeutung des kollektiven Arbeitsrechts ergibt sich wesentlich aus der faktischen Macht der Gewerkschaften und ihrer Fähigkeit, kurzfristig große Teile der Belegschaft im Unternehmen, ebenso wie in Zulieferunternehmen zu Arbeitskämpfen zu bewegen.

Alle sindicatos sind regional organisiert. Die in Brasilien geltende Koalitionsfreiheit wird hauptsächlich dadurch eingeschränkt, dass in einer bestimmten Region (Gemeinde, Bundesstaat etc.) für eine bestimmte Branche oder Berufsgruppe nur ein sindicato zugelassen ist. Überwacht wird die Einhaltung dieser Regelung vom Arbeitsministerium, bei dem sich jedes neue sindicato registrieren lassen muss. Im Ergebnis gibt es selbstverständlich unzählige sindicatos.

A. Organisation der Arbeitnehmer und betriebliche Mitbestimmung

Brasilien kennt ein Recht der betrieblichen Mitbestimmung im deutschen Sinn nicht. Es gibt keine Betriebsräte. Rechtlich relevant sind allein die Rechte der Gewerkschaft als der einzigen Vertretung der Arbeitnehmerinteressen und der mit ihnen zu führenden Kollektivverhandlungen. Zustimmung- oder anzeigepflichtige Handlungen des Arbeitgebers kennt das brasilianische Recht nicht.

I. Gewerkschaften

1. Allgemeines

Die Gewerkschaften in Brasilien sind immer regional und in der Regel vertikal, d. h. nach Wirtschaftszweigen organisiert.

Demnach werden grundsätzlich alle Angestellten eines Unternehmens der Metallindustrie auch der für diese Branche zuständigen regionalen Gewerkschaft zugeordnet. Dafür ist völlig unerheblich, ob der einzelne Arbeitnehmer tatsächlich aus dieser Branche kommt. In der Praxis bedeutet das, dass beispielsweise der Pförtner, das Sicher-

heitspersonal und die Küchenhilfe eines Unternehmens der Metallindustrie im regionalen „sindicato dos metalúrgicos“ zusammengefasst werden.

Eine Ausnahme gilt dann, wenn eine Gewerkschaft speziell für die Berufsgruppe einzelner Arbeitnehmer (horizontal) existiert. So sind beispielsweise alle Sekretärinnen, die bei Unternehmen der Metallindustrie in São Paulo angestellt sind, dem „sindicato das secretárias do Estado de São Paulo“ zuzuordnen.

In Brasilien existiert keine gewerkschaftliche Pflichtmitgliedschaft für Arbeitnehmer. Jedes Unternehmen muss aber alle seine Mitarbeiter beim jeweils zuständigen „sindicato dos empregados“ (Zuteilung wie oben beschrieben) melden. Für alle Arbeitnehmer ist gesetzlich eine „Gewerkschaftsabgabe“ (in Höhe von einem Tagesverdienst pro Jahr, siehe Art. 580 I CLT) vorgesehen. Diese behält der Arbeitgeber vom Entgelt des Arbeitnehmers ein und führt ihn direkt an die Gewerkschaft ab. Der Arbeitnehmer kann dem zwar (auf bürokratischem Wege und jedes Jahr aufs Neue) schriftlich widersprechen, so dass die Abgabe nicht fällig wird. Sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer können sich aber de facto nicht gänzlich der für sie zuständigen Gewerkschaft entziehen. Von den „sindicatos“ verhandelte Vereinbarungen haben gesetzliche Wirkung und damit für alle verbindlichen Charakter.

Beispiele für Gewerkschaften in Sao Paulo:

- Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo e Mogi das Cruzes (Beschäftigte in der Metallindustrie),
- Sindicato dos Trabalhadores em Processamento de Dados e Tecnologia da Informação do Estado de São Paulo (im IT-Bereich),
- SINTRACON-SP Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção Civil de São Paulo (Beschäftigte im Baugewerbe) oder
- auch SAESP Sindicato dos Bancários e Financieiros de São Paulo, Osasco e Região (im Finanzsektor).

2. Gewerkschaftliche Betätigung

In Gewerkschaften sind die Mitarbeiter einer bestimmten Berufsgruppe zusammengeschlossen, z. B. Ingenieure, Buchhalter etc., es handelt sich also nicht um Industriegewerkschaften. Die in einem Betrieb vertretenen Gewerkschaften können aber für die Zwecke einer Kollektivvereinbarung gemeinsam handeln.

Aufgabe der Gewerkschaften ist es nach Art. 513 CLT:

- vor Behörden und Gerichten die kollektiven Interessen der vertretenen Arbeitnehmergruppe und die Individualinteressen der einzelnen Mitglieder der Gewerkschaft zu vertreten,
- Kollektivvereinbarungen abzuschließen (dazu unten),
- Vertreter der jeweiligen Gruppe zu wählen – nur diese genießen die „estabilidade provisória“,
- mit dem Staat und den zuständigen Gremien zur Untersuchung und Lösung von Problemen der Berufsgruppe zusammenzuarbeiten,
- ihren Mitgliedern Beiträge aufzuerlegen.

Die Gewerkschaft wird geleitet von einem Direktorium (diretoria) aus mindestens drei und höchstens sieben Personen und einem „conselho fiscal“ aus drei Personen sowie den Delegierten der Gewerkschaft im jeweiligen Gewerkschaftsbund (federação). Wie bereits dargelegt, genießen die Mitglieder dieser Organe besonderen Kündigungsschutz vom Tag der Kandidatur bis ein Jahr nach Amtsabgabe. Die Wählbarkeit setzt eine Mindestbeschäftigung im jeweiligen Gewerkschaftsbezirk von zwei Jahren voraus. Die Behinderung der Bildung einer Gewerkschaft oder des Beitritts wird mit Geldbuße geahndet.

In Art. 544 CLT sind eine Reihe teilweise erstaunlicher Vorzugsrechte von Gewerkschaftsmitgliedern aufgeführt, darunter unter anderem:

- bevorzugte Einstellung im öffentlichen Dienst,
- bevorzugter Zugang zu öffentlichen Ämtern,
- bevorzugter Zugang zu Wohnungen bei Ausschreibungen nach dem Bundeswohnungsbauprogramm,
- bevorzugter Zugang zu Fahrzeugen, die mit öffentlichen Geldern angeschafft wurden,
- bevorzugte Gewährung von Stipendien auch für die Kinder.

Der Arbeitgeber hat gegenüber Amtsträgern und Mitgliedern der Gewerkschaft insbesondere folgende Verpflichtungen:

- das in ein solches Amt gewählte Gewerkschaftsmitglied darf der Arbeitgeber in der Amtsausübung nicht behindern (Art. 543 CLT), etwa durch Versetzung oder Zuweisung von Aufgaben, die die Amtsausübung beeinträchtigen,

- der Amtsträger hat Anspruch auf unbezahlte Freistellung, offenbar nach eigener Wahl, für die Dauer des gesamten Mandats oder auch nur einzelne Tage.

Die einzelnen Gewerkschaften sind zu zentralen Gewerkschaftsverbänden zusammengeschlossen. Diese sind berechtigt, die ihnen angehörigen Gewerkschaften bei Verhandlungen zu vertreten.

II. Einigungskommissionen

Durch Gesetz Nr. 9 958 vom 12.01.2000 wurde die Möglichkeit eingeführt, in Betrieben Kommissionen zur gütlichen Beilegung von Auseinandersetzungen über individualvertragliche Ansprüche einzurichten, sogenannte „Commissões de Conciliação Prévia“ (CCP, jetzt Art. 625-A ff. CLT). Die CCP ist eine freiwillige Einrichtung.

Die paritätisch aus Arbeitnehmervertretern und Arbeitgebern besetzte CCP hat mindestens zwei und höchstens zehn Mitglieder. Die Arbeitnehmervertreter werden in geheimer Wahl unter den Gewerkschaftsmitgliedern der betroffenen Berufsgruppe ermittelt. Die Arbeitnehmervertreter in der CCP genießen den besonderen Kündigungsschutz der Gewerkschaftsfunktionäre. Die Funktionsweise und die genaue Struktur der CCP werden durch Kollektivvereinbarung geregelt.

B. Organisation der Arbeitgeber

Jedes Unternehmen wird dem jeweiligen „sindicato patronal“ (Arbeitgeberverband) zugeordnet. Diese Zuordnung geschieht, wie oben beschrieben, vertikal je nach Branchenzugehörigkeit. Auch hier gibt es keine Pflichtmitgliedschaft, allerdings haben auch die Unternehmen an das für sie zuständige sindicato eine Pflichtabgabe zu entrichten. Diese ist gesetzlich vorgeschrieben und besteht in einem festen Prozentsatz des Gesellschaftskapitals. In Art. 580 III CLT ist für die Berechnung eine progressive Tabelle hinterlegt. Die Prozentsätze betragen zwischen 0,02 und 0,8 Prozent. Hinzu kommt selbstverständlich ggf. noch der Mitgliedsbeitrag für alle Unternehmen, die tatsächlich als Mitglieder beigetreten sind.

Wie bereits erwähnt ist die Fülle an regionalen und überregionalen sindicatos patronal bemerkenswert. Das für ein im Bundesstaat São Paulo ansässige Unternehmen relevante sindicato patronal lässt sich beispielsweise auf der Homepage des Industrieverbandes des Bundesstaates São Paulo FIESP recherchieren

(<http://apps.fiesp.com.br/sindicatos/>). Nach Eingabe der übergeordneten Branche und der Region listet die Seite alle untergeordneten sindicatos auf. So finden sich zum Beispiel über die Eingaben „INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO“ und „ESTADUAL“ ganze 15 untergeordnete sindicatos. Ob man nun Schrauben, Elektrogeräte oder zahnmedizinische Werkzeuge herstellt – es ist für jeden etwas dabei.

C. Tarifrecht

I. Kollektivverträge und Kollektivvertragsparteien

1. Allgemeines

Begrifflich unterschieden werden die „convenção coletiva“ zwischen zwei oder mehr Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden des geografischen und fachlichen Zuständigkeitsbereichs der Gewerkschaften (Art. 611 caput, CLT) und der „acordo coletivo“ zwischen einer oder mehreren Gewerkschaften und einem oder mehreren Arbeitgebern (Art. 611 §1 CLT). Durch solchen Tarifvertrag kann vom gesetzlichen Schutz nur zugunsten der Arbeitnehmer abgewichen werden.

Wie ausgeführt sind die Gewerkschaften nach Berufsgruppen (categorias) organisiert. Die in einem Betrieb vertretenen Gewerkschaften können aber für die Zwecke einer Kollektivvereinbarung gemeinsam handeln. Gegenstand einer Kollektivvereinbarung können auch Regelungen für einen bestimmten Betriebsteil oder eine bestimmte Gruppe von Arbeitnehmern einer Kategorie sein.

2. Wirksamkeitsvoraussetzungen einer Kollektivvereinbarung

Für den Abschluss einer Kollektivvereinbarung muss (sowohl auf Seiten der Gewerkschaft als auch im Arbeitgeberverband) die Mehrheit der Mitglieder im Rahmen einer Mitgliederversammlung (assembléia geral) zustimmen. Dabei besteht bei der ersten Ladung ein Quorum von 2/3, bei der zweiten von 1/3 der Mitglieder, die mithin teilnehmen müssen, damit die Abstimmung wirksam ist. Bei Vereinigungen mit mehr als 5.000 Mitgliedern sinkt das Quorum bei der zweiten Ladung auf 1/8. Einzelheiten der Abstimmung regelt das jeweilige Statut der Vereinigung (Art. 612 CLT).

Kollektivvereinbarungen (convenção coletiva e acordo coletivo) müssen zu ihrer Wirksamkeit u. a. enthalten (Art. 613 CLT):

- Angaben zu den Vertragsparteien und dem Kreis der gebundenen Unternehmen und Arbeitnehmer,
- Angaben zur Laufzeit, die zwei Jahre nicht übersteigen darf (Art. 614 §3 CLT),
- Regelungen der individualarbeitsrechtlichen Beziehung,
- Streitbeilegungsregeln,
- Rechte und Pflichten von Arbeitgebern und Arbeitnehmern,
- Regeln zur Verlängerung und Änderung der Vereinbarung.

Weder Arbeitgeber noch Gewerkschaften dürfen die Teilnahme an Kollektivverhandlungen ablehnen. Eine Ablehnung ist deshalb dem Arbeitsministerium mitzuteilen, das daraufhin Zwangsmaßnahmen ergreift. Verweigert eine Partei die Mitwirkung oder werden die Verhandlungen abgebrochen, kann die andere Partei Klage (dissídio coletivo) beim Arbeitsgericht erheben. Das Verfahren ist zwingend innerhalb von 60 Tagen nach Auslaufen einer Kollektivvereinbarung einzuleiten (Art. 616, §3).

Nach Art. 468 CLT können einzelne Regelungen einer Kollektivvereinbarung, die individualvertragliche Fragen regeln, auch über das Auslaufen der Kollektivvereinbarung hinaus wirksam vereinbart werden, wenn darüber zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber Einigkeit besteht.

D. Arbeitskampfrecht

Das Recht zum Streik (greve) ist durch Art. 9 CF im Rahmen der Gesetze anerkannt. Streiks sind zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und als Solidaritätsstreik zulässig.

Die Einzelheiten des Streikrechts regelt Gesetz Nr. 7783 vom 28.06.1989 (Streikgesetz). Danach ist gemeinsame Arbeitsniederlegung gestattet, wenn die Kollektivverhandlungen gescheitert sind und eine gütliche Einigung im Schiedswege nicht möglich ist. Während des Streiks, und laut Rechtsprechung bis zu 120 Tage nach Abschluss der Vereinbarung, mit der der Streik beendet wurde, sind Kündigungen von Streikenden rechtswidrig.

Streikende haben das Recht, für den Streik unter den Arbeitnehmern zu werben. Nach Art. 17 Streikgesetz hat der Arbeitnehmer auch während einer – nach brasilianischem Recht rechtswidrigen – Aussperrung (lock out) Anspruch auf Vergütung. Für Aussperrungen können diverse Strafen verhängt werden.

Für Bereiche, die für die Versorgung zwingend erforderlich sind, ist ein Streikverbot ausdrücklich geregelt (z. B. medizinische Versorgung, Elektrizitätswerke, öffentlicher Personenverkehr, Telekommunikation etc.). Mangels gesetzlicher Grundlage geht die Rechtsprechung davon aus, dass Beamte kein Streikrecht besitzen.

§ 3 Gerichtlicher Rechtsschutz

§ 3 Gerichtlicher Rechtsschutz

Die brasilianische Arbeitsgerichtsbarkeit geht aus den 1932 eingerichteten „Juntas de Conciliação e Julgamento“ hervor.

A. Organisation der Arbeitsgerichte

Der Instanzenzug in Arbeitssachen bildet sich heute wie folgt:

- **Arbeitsrichter** (Juiz do Trabalho)
Er entscheidet als Einzelrichter über individualarbeitsrechtliche Streitigkeiten aller im Gerichtsbezirk beschäftigten Arbeitnehmer.
- **Regionales Arbeitsgericht** (Tribunal Regional do Trabalho, TRT)
Brasilienweit existieren 24 TRTs, die erstinstanzlich über kollektivrechtliche Streitigkeiten (soweit in ihrer Bedeutung auf den Gerichtsbezirk beschränkt) und als Berufungsgericht gegen Entscheidungen des Arbeitsrichters entscheiden.
- **Bundesarbeitsgericht** (Tribunal Superior do Trabalho, TST)
Revisionsinstanz gegen Entscheidungen des TRT und erstinstanzlich in kollektivrechtlichen Streitigkeiten, die in ihrer Bedeutung über den Gerichtsbezirk eines einzelnen TRT hinausgehen.

Daneben besteht in Arbeitssachen, die Fragen öffentlichen Interesses betreffen (wie z. B. Arbeitssicherheit, Kinderarbeit, Sklaverei etc.) das Ministerio Público do Trabalho (MPT) eine Art Bundesstaatsanwalt mit Verfahrensbeteiligungs- und Initiativrechten.

B. Zuständigkeit der Arbeitsgerichte

Die Arbeitsgerichte sind zum einen zuständig für Rechtsstreitigkeiten, die sich in Zusammenhang mit einer Beschäftigung im weiteren Sinn ergeben. Sie sind daher nicht mehr nur – wie dieses vorher angenommen worden war – zuständig für Streitigkeiten aus einem Arbeits- beziehungsweise Anstellungsverhältnis zwischen einem Arbeitnehmer und einem Arbeitgeber. Hintergrund dieser erweiterten Zuständigkeit der Arbeitsgerichte ist unter anderem, dass viele brasilianische Arbeiter keine Arbeitnehmer im engeren Sinn sind, aber aufgrund ihrer Tätigkeit so behandelt werden und daher arbeitsrechtlichen Schutz genießen sollen.

Im Zusammenhang mit den arbeitsrechtlichen Rechtsstreitigkeiten wurde den Arbeitsgerichten nun auch die Entscheidungskompetenz über immaterielle und materielle Schäden, die aus Arbeitsunfällen resultieren, zugesprochen.

Zum anderen sind die Arbeitsgerichte auch für die Einziehung der Renten- und Krankenversicherungsbeiträge (siehe INSS) zuständig. Werden Sozialversicherungsbeiträge während der Dauer des Arbeitsverhältnisses nicht ordnungsgemäß an das INSS entrichtet und wird der Rechtsstreit vor das Arbeitsgericht getragen, werden die Sozialversicherungsbeiträge, die ursprünglich hätten gezahlt werden sollen, im Prozess verlangt. Dabei müssen die Beiträge auch dann eingetrieben werden, wenn es zu einer Einigung der Parteien während des Gerichtsprozesses oder im Anschluss daran kommt. Die gerichtliche Eintreibung der Sozialversicherungsbeiträge für das INSS ist jedoch auf fünf Jahre begrenzt.

Existiert eine ordnungsgemäß registrierte Schlichtungsstelle bei der Gewerkschaft oder in dem Unternehmen, kann der Arbeitnehmer nur dann direkt den Gerichtsweg beschreiten, wenn er nachweisen kann, dass er diese zuvor erfolglos angerufen hat.

C. Verfahren

Für die Klage beim Arbeitsgericht entstehen für Arbeitnehmer, die nicht über ausreichende Mittel verfügen, keine Kosten. Für Streitwerte bis zum 40-fachen des Mindestlohns gilt seit 12.01.2000 ein vereinfachtes Verfahren („procedimento sumaríssimo“).

Eine Schlichtung in Einzelfällen ist in Brasilien nicht gesetzlich verboten. Dennoch ist hier noch Skepsis verbreitet, die Arbeitnehmer wären im Rahmen einer Schlichtung nicht ausreichend geschützt. Dennoch kommt insbesondere bei größeren, komplexen Streitigkeiten die Lösung über eine Schlichtung immer häufiger zum Einsatz. Vorteile dieses Verfahrens sind die vergleichsweise kurze Dauer, Regelungen zur Geheimhaltung und die Kompetenz der Schlichter.

§ 4 Sozialversicherungsrecht

§ 4 Sozialversicherungsrecht

A. Sozialversicherungsbeiträge

Jeder Arbeitnehmer in einem brasilianischen Arbeitsverhältnis unterliegt der Sozialversicherung INSS (Instituto Nacional do Seguro Social).

Der Arbeitgeberbeitrag beträgt üblicherweise 20 Prozent der Entgeltsumme. Eine Beitragsbemessungsgrenze gibt es für die Arbeitgeberbeiträge nicht.

Der Arbeitnehmerbeitrag liegt zwischen acht und elf Prozent, abhängig von der Höhe des Entgelts. Seit dem 01.01.2012 liegt die Beitragsbemessungsgrenze bei monatlich 3.916,20 BRL, so dass die INSS-Belastung des Arbeitnehmers bei 430,78 BRL „gedeckt“ ist. Der Beitrag wird durch den Arbeitgeber einbehalten und direkt abgeführt. Einen Überblick zur Staffelung im Jahr 2012 gibt folgende Tabelle:

Bruttoentgelt des Arbeitnehmers (in BRL)	INSS-Satz (in %)
bis 1.174,86	8,0
von 1.174,87 bis 1.958,10	9,0
von 1.958,11 bis 3.916,20	11,0

Weitere Abgaben werden an den FGTS und an das sogenannte „Sistema S“ (letztlich ein Konglomerat mehrerer Sozialabgaben) geleistet. Die Beiträge gelten als nicht zu versteuerndes Einkommen der Arbeitnehmer.

Für die Berechnung der Lohnnebenkosten gibt folgende Tabelle einen Überblick:

Sozialbeiträge und Lohnnebenkosten (in % der Bemessungsgrundlage)		
	Arbeitgeber	Arbeitnehmer
Renten- und Krankenversicherung (INSS)	20,0	8,0–11,0
Arbeitsunfallversicherung (SAT, variiert von 1,0–3,0)	2,0	–
Arbeitslosenversicherung (FGTS)	8,0	–
Ausbildungsabgaben („Sistema S“)	5,8	–
13. Monatsgehalt	8,3	–
Urlaubstage und -geld	11,1	–
Gesamt	45,2	8,0–11,0

Die INSS-Abgabe wird für spezielle Wirtschaftssektoren durch eine neue Steuer auf das Bruttoeinkommen ersetzt. Im Falle von Unternehmen, die ausschließlich IT- oder Kommunikationsdienstleistungen erbringen, wird die INSS-Abgabe durch eine 2,5-prozentige Steuer auf das Bruttoeinkommen ersetzt. Bei Produzenten von Kleidung, Schuhen und Möbeln beträgt diese neue Steuer 1,5 Prozent des Bruttoeinkommens. Einkommen aus Exportoperationen sind von der Bemessungsgrundlage der neuen Steuer ausgenommen und unterliegen dieser folglich nicht. Der Abzug von stornierten Käufen oder vorbehaltlosen Rabatten ist in beiden Fällen möglich. Gemäß MP 540/2011 werden die der Sozialversicherung dadurch fehlenden INSS-Abgaben durch den Bund in gleichem Umfang ausgeglichen. Die neue Steuer auf das Bruttoeinkommen ist wirksam vom 01.12.2011 bis zum 31.12.2012.

B. Altersvorsorge

Das brasilianische Rentensystem beruht auf einer Pflichtversicherung und verfährt auf der Grundlage eines Generationenvertrags.

Dabei differenziert es drei Versichertengruppen:

- Arbeitnehmer des privaten Sektors,
- öffentliche Angestellte und
- Militärangehörige.

Das brasilianische Rentensystem ringt um eine nachhaltige Ausgestaltung der Finanzierung. Die bisherige Gesetzgebung hat im vergangenen Jahr ein Defizit von insgesamt mehr als 15 Milliarden EUR verursacht. Ähnlich wie in Deutschland sind auch in Brasilien hierfür zum Teil der Rückgang der Geburtenrate auf der einen Seite und die höhere Lebenserwartung auf der anderen Seite verantwortlich. Hinzu kommen aber erhebliche strukturelle Probleme des Rentensystems wie ein zu niedriges Renteneintrittsalter und zu hohe Renten.

Demographische Veränderungen sind natürlich nicht direkt staatlich beeinflussbar, wohl aber das Regelwerk der Rentenversicherung. Die Rentenreform vom Dezember 2003 ist ein erster Schritt in die richtige Richtung auf dem steinigem Weg zu einer gerechteren und gleichzeitig finanzierbaren Rentenversicherung.

C. Soziale Vorsorge – Arbeitslosenversicherung

Anspruch auf Arbeitslosengeld aus der Arbeitslosenversicherung („seguro desemprego“) hat der Arbeitnehmer, dem ordentlich oder rechtswidrig gekündigt wurde, unter folgenden zusätzlichen Voraussetzungen:

- in den vorangegangenen sechs Monaten wurde eine Entgelt von einem oder mehreren Arbeitgebern bezogen,
- innerhalb der letzten 36 Monate lag mindestens für sechs Monate ein Anstellungsverhältnis vor,
- kein Bezug von sonstigen staatlichen Hilfszahlungen (mit Ausnahmen) und
- keine ausreichenden eigenen Mittel zum Unterhalt der Familie.

Je nach Beschäftigungsdauer bekommt der Betroffene drei bis fünf Zahlungen aus der Arbeitslosenversicherung über maximal 1.019,70 BRL. Letztendlich bleibt daher auch für Arbeitnehmer, die länger als drei Jahre durchgehend gearbeitet und gut verdient haben, nicht mehr als der Höchstbetrag von insgesamt rund 5.000,- BRL aus der Arbeitslosenversicherung bestehen.

D. Zusatzkrankenversicherung

In Brasilien ist die öffentliche Gesundheitsversorgung noch von eher geringer Qualität. Aus diesem Grund wird das staatliche System im Allgemeinen nur von den ärmeren Bevölkerungsschichten in Anspruch genommen.

Das private Gesundheitssystem boomt entsprechend. Im klinischen und allgemeinmedizinischen Bereich arbeiten zwar noch heute Ärzte, die an keine Krankenkasse angeschlossen sind und die ausschließlich Privatkunden behandeln. Im Allgemeinen handelt es sich hier aber um berühmte Mediziner. Krankenhäuser und Labore sind so gut wie ausnahmslos an private Krankenkassen angeschlossen. Ein Großteil der Bevölkerung, insbesondere die Mittelschicht, wird auf diesem Wege medizinisch versorgt.

In der Regel schließt der Arbeitgeber mit einem privaten Versicherer einen Sammelvertrag für alle bei ihm angestellten Arbeitnehmer (und gegebenenfalls deren Familienangehörige) ab. Die Einbeziehung von Expatriates kann sich empfehlen, wenn nicht bereits eine anderweitige Gruppenversicherung besteht. Die privat versicherten Arbeitnehmer können dann bei angeschlossenen Ärzten, Laboren und Krankenhäusern kostenlos Leistungen beanspruchen oder sich entstandene Kosten für nicht angeschlossene Dienstleister (zumindest teilweise) rückerstatten lassen. Die wenigsten Krankenversicherungen übernehmen auch die Deckung für zahnärztliche Behandlungen. Hier können entweder gesonderte Privatversicherungen abgeschlossen oder, falls vorhanden, die betrieblichen Zahnarztversicherungen in Anspruch genommen werden. Andernfalls sind die Behandlungskosten aus der eigenen Tasche zu zahlen.

Die Qualität der Krankenversicherung ist für viele Brasilianer weit mehr als bloße Versorgung. Es handelt sich immer mehr um ein Statussymbol und auf dem Arbeitsmarkt bei der Entscheidung für oder gegen einen Arbeitgeber stellt sie ein nicht zu vernachlässigendes Kriterium dar.

§ 5 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz

§ 5 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz

Die Vorschriften zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz finden sich im Arbeitsgesetzbuch CLT (Art. 154 ff. CLT). Die Kontrolle obliegt dem Arbeitsministerium, das durch regionale Büros überall im Land vertreten ist.

Grob einteilen lassen sich die geregelten Themenkomplexe folgendermaßen:

Sicherheitsinspektionen

Kein Betrieb darf seine Tätigkeit ohne vorherige Inspektion bezüglich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz durch die zuständige regionale Behörde aufnehmen. Erneute Inspektionen werden bei signifikanten Änderungen (des Betriebs, der Ausstattung etc. – das Unternehmen hat insofern eine Informationspflicht gegenüber der Behörde) fällig.

Wird keine Genehmigung eingeholt und kommt die Behörde zu dem Schluss, dass Risiken für die Arbeitnehmer bestehen, kann sie den Betrieb unterbrechen oder gar stilllegen lassen. Währenddessen laufen selbstverständlich die Entgelt- und sonstigen Ansprüche der Arbeitnehmer ausnahmslos weiter.

Unfallverhütungskommission (CIPA)

Hinter der CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes) versteckt sich eine betriebsinterne Kommission zur Prävention von Arbeitsunfällen, geregelt in Art. 163, 164 CLT. Sie setzt sich zu gleichen Teilen aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern zusammen, die für ein Jahr gewählt werden und danach maximal einmal wiedergewählt werden können.

Mitglieder der CIPA sowie ihre Vertreter genießen ab ihrer Kandidatur bis ein Jahr nach Mandatsende besonderen Kündigungsschutz.

Schutzausrüstungen (EPI)

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, jedem Mitarbeiter angemessene persönliche Schutzausrüstung, die sogenannte EPI (Equipamento de Proteção Individual), kostenlos und in einwandfreiem Zustand zur Verfügung zu stellen. Für Schäden des Arbeitnehmers

ist der Arbeitgeber in diesem Zusammenhang vollumfänglich verantwortlich, es sei denn, der Arbeitnehmer weigert sich ungerechtfertigter Weise, die Schutzausrüstung zu benutzen, Art. 158, 166 CLT.

Gesundheitsuntersuchungen

Art. 168 CLT bestimmt eine Pflicht zur Gesundheitsuntersuchung jedes Arbeitnehmers bei Neueinstellung, Ausscheiden aus dem Unternehmen sowie in periodischen Abständen im laufenden Arbeitsverhältnis. Die Regelmäßigkeit der Zwischenuntersuchungen setzt das Arbeitsministerium je nach Einsatzgebiet und Risiko, dem der Arbeitnehmer ausgesetzt ist, fest. Die Kosten hat der Arbeitgeber zu tragen.

Schädliche und gefährliche Tätigkeiten

Für schädliche und gefährliche Tätigkeiten legt das Arbeitsministerium nach Art. 190 CLT die Bedingungen für den Einsatz von Arbeitnehmern fest. Je nach Schädlichkeitsgrad beziehungsweise Belastung, haben betroffene Arbeitnehmer nach den Kategorien „mínimo“, „médio“ und „máximo“ einen Anspruch auf Aufschläge in Höhe von jeweils zehn, 20 oder sogar 40 Prozent ihres Entgelts.

Ergonomische Belastungsgrenzen

Laut Art. 198 CLT sind 60 kg das maximale Gewicht, das ein Arbeitnehmer alleine bewegen kann. Für Frauen und Minderjährige gelten Sonderregelungen des Arbeitsministeriums ebenso wie für Arbeiter, die regelmäßig schwere Lasten über weitere Strecken bewegen müssen.

Weiterhin muss gemäß Art. 199 CLT jederzeit eine korrekte Körperhaltung von Arbeitnehmern gewährleistet sein. Die beinhaltet eine bequeme Sitzposition oder, bei stehenden Tätigkeiten, die Möglichkeit zum Hinsetzen während der einzuhaltenden Pausen.

§ 6 Beteiligung von Arbeitnehmern am Unternehmenserfolg

Die brasilianische Regierung räumte durch das Gesetz Nr. 10101/2000 Unternehmen erstmals die Möglichkeit ein, ihre Mitarbeiter am wirtschaftlichen Erfolg zu beteiligen, ohne dass darauf Sozialabgaben (INSS) oder Beiträge zum FGTS anfallen. Allen Mitarbeitern kann seither halbjährlich die abgabenfreie Gewinnbeteiligung PLR (Participação nos Lucros ou Resultados) gezahlt werden, vorausgesetzt, dass sie im Rahmen einer Vereinbarung an zuvor klar definierte Vorgaben und Ziele geknüpft wurde.

Dies können z. B. sein:

- die Profitabilität des Unternehmens,
- das Unternehmensergebnis oder
- Fristen.

Zu ihrer Wirksamkeit muss die Vereinbarung über die Gewinnbeteiligung unter Teilnahme von Gewerkschaftsvertretern verhandelt, unterschrieben und bei der Gewerkschaft hinterlegt werden. Die Unternehmen machen vielfach Gebrauch von der neuen Gesetzgebung, auch wenn die Einhaltung aller Vorgaben in der Praxis erhebliche Schwierigkeiten bereitet. Bislang ist nicht geklärt, wie genau die Formulierung der Gewinnbeteiligungsvereinbarungen aussehen muss, damit diese vor den zuständigen Finanzbehörden Bestand haben können.

§ 7 Quellenverzeichnis

Brasil, Presidência da República: Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, abrufbar unter:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm

Brasil, Presidência da República: Decreto-Lei No. 5.452 de 1 de Maio de 1943 – Consolidação das Leis do Trabalho, abrufbar unter:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm

Brasil, Presidência da República: Lei No. 10.406, de 10 de Janeiro de 2002 – Código Civil, abrufbar unter: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm

Deutsch-Brasilianische Industrie- und Handelskammer (Hrsg.), Publikationsreihe „So geht’s...“, abrufbar unter:

<http://www.ahkbrasil.com/deutsche/sogehsts/sogehsts.asp>

Berkemeier, Astrid (Hrsg.), Arbeitsrecht in Brasilien, Beiträge zur 5. Jahrestagung 1986 der DBJV, Frankfurt am Main 1986.

Carrion, Valentin: Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho, 36. Edição, São Paulo 2011.

Germany Trade and Invest (Hrsg.), Lohn- und Lohnnebenkosten Brasilien, Bonn 2011.

Martins, Sergio Pinto: Curso de Direito do Trabalho, 5. Edição, São Paulo 2008.

Mütze, Kai/Popp, Michael: Handbuch Auslandsentsendung, 1. Auflage, Frechen 2007.

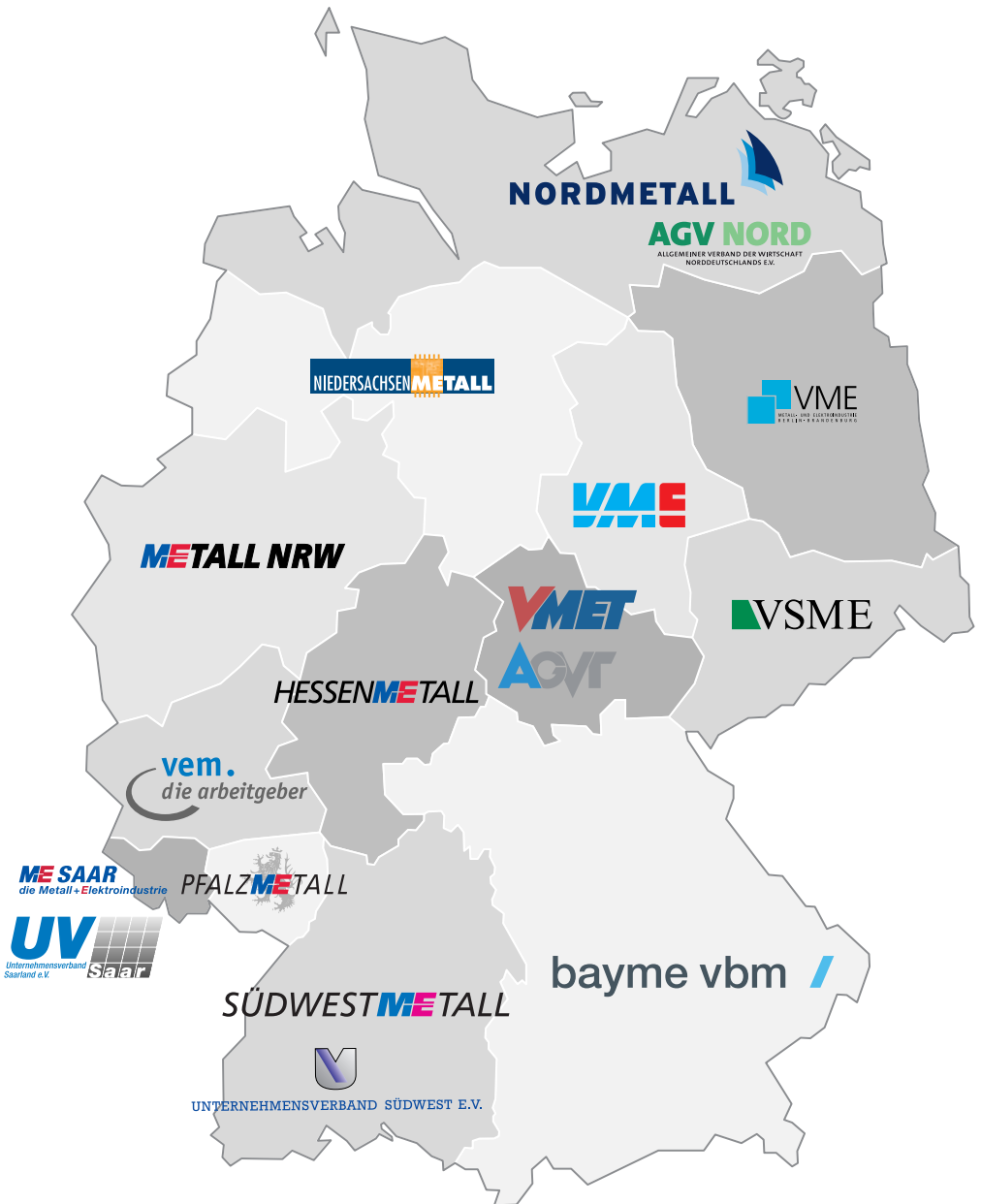
Niermann, Walter: Grenzüberschreitende Mitarbeiterentsendung, 1. Auflage, Hamm 2008.

Presser, Virginia Eudóxia/Mansur, Marcelo Jefferson: Direito do Trabalho, 1. Edição, São Paulo 2010.

Saad, Eduardo Gabriel: Curso de Direito do Trabalho, 1. Edição, São Paulo 2000.

Süssekind, Arnaldo/Maranhão, Délio/Vianna, Segadas/Teixeira, Lima: Instituições de Direito do Trabalho, Volumes I-II, 22. Edição, São Paulo 2005.

Die Mitgliedsverbände von Gesamtmittel



	<p>SÜDWESTMETALL Verband der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg e.V. Löffelstr. 22–24, D-70597 Stuttgart Postfach 70 05 01, D-70574 Stuttgart Tel. +49 (0) 711 7682-0</p>
 Die bayerischen Metall- und Elektro-Arbeitgeber	<p>vbm Verband der Bayerischen Metall- und Elektroindustrie e.V. Max-Joseph-Straße 5, D-80333 München Postfach 20 20 26, D-80020 München Tel. +49 (0) 89 55178-100</p>
	<p>METALL NRW Verband der Metall- und Elektro-Industrie Nordrhein-Westfalen e.V. Uerdinger Straße 58-62, D-40474 Düsseldorf Postfach 30 10 41, D-40410 Düsseldorf Tel. +49 (0) 211 4573-0</p>
 Verband der Metall- und Elektroindustrie e.V.	<p>NORDMETALL Verband der Metall- und Elektroindustrie e.V. Kapstadtring 10, D-22297 Hamburg Postfach 60 20 49, D-22220 Hamburg Tel. +49 (0) 40 6378-4200</p>
	<p>HESSENMETALL Verband der Metall- und Elektro-Unternehmen Hessen e.V. Emil-von-Behring-Str. 4, D-60439 Frankfurt Postfach 50 05 61, D-60394 Frankfurt Tel. +49 (0) 69 95808-0</p>
	<p>NiedersachsenMetall Verband der Metallindustriellen Niedersachsens e.V. Schiffgraben 36, D-30175 Hannover Tel. +49 (0) 511 8505-0</p>
 METALL- UND ELEKTROINDUSTRIE BERLIN-BRANDENBURG	<p>VME Verband der Metall- und Elektroindustrie in Berlin und Brandenburg e.V. Am Schillertheater 2, D-10625 Berlin Tel. +49 (0) 30 31005-0</p>

Die Mitgliedsverbände T-Gruppe

	<p>PfalzMetall Verband der Pfälzischen Metall- und Elektroindustrie e.V. Friedrich-Ebert-Straße 11-13, D-67433 Neustadt/Weinstraße Postfach 10 10 62, D-67410 Neustadt/Weinstraße Tel. +49 (0) 6321 852-225</p>
	<p>ME Saar Verband der Metall- und Elektroindustrie des Saarlandes e.V. Harthweg 15, D-66119 Saarbrücken Postfach 65 04 33, D-66143 Saarbrücken Tel. +49 (0) 681 95434-0</p>
	<p>vem. die arbeitgeber M+E, Industrie- und Dienstleistungsverband Rheinland-Rhein Hessen e.V. Ferdinand-Sauerbruch-Straße 9, D-56073 Koblenz Postfach 30 08 03, D-56029 Koblenz Tel. +49 (0) 261 40406-0</p>
	<p>VMET Verband der Metall- und Elektro-Industrie in Thüringen e.V. Lossiusstraße 1, D-99094 Erfurt Postfach 90 03 53, D-99106 Erfurt Tel. +49 (0) 361 6759-0</p>
	<p>VSME Verband der Sächsischen Metall- und Elektroindustrie e.V. Washingtonstraße 16/16a, D-01139 Dresden Postfach 30 02 00, D-01131 Dresden Tel. +49 (0) 351 25593-0</p>
	<p>VME Verband der Metall- und Elektroindustrie Sachsen-Anhalt e.V. Humboldtstraße 14, D-39112 Magdeburg Postfach 41 52, D-39016 Magdeburg Tel. +49 (0) 391 62888-0</p>

Die Mitgliedsverbände OT-Gruppe

 <p>bayme / Die bayerischen Metall- und Elektro-Arbeitgeber</p>	<p>bayme – Bayerischer Unternehmensverband Metall und Elektro e.V. Max-Joseph-Straße 5, D-80333 München Postfach 20 20 26, D-80020 München Tel. +49 (0) 89 55178-100</p>
 <p>HESSENMETALL</p>	<p>HESSENMETALL Verband der Metall- und Elektro- Unternehmen Hessen e.V. Emil-von-Behring-Str. 4, D-60439 Frankfurt Postfach 50 05 61, D-60394 Frankfurt Tel. +49 (0) 69 95808-0</p>
 <p>UNTERNEHMENSVERBAND SÜDWEST E.V.</p>	<p>Unternehmensverband Südwest e.V. Löffelstr. 22–24, D-70597 Stuttgart Postfach 70 05 01, D-70574 Stuttgart Tel. +49 (0) 711 7682-0</p>
 <p>METALL NRW</p>	<p>METALL NRW Verband der Metall- und Elektro-Industrie Nordrhein-Westfalen e.V. Fachgruppe oT Uerdinger Straße 58-62, D-40474 Düsseldorf Postfach 30 10 41, D-40410 Düsseldorf Tel. +49 (0) 211 4573-0</p>
 <p>AGV NORD</p>	<p>AGV NORD Allgemeiner Verband der Wirtschaft Norddeutschlands e.V. Kapstadtring 10, D-22297 Hamburg Postfach 60 20 49, D-22220 Hamburg Tel. +49 (0) 40 6378-5900</p>
 <p>UV Unternehmensverband Saarland e.V.</p>	<p>UV Saar Unternehmensverband Saarland e.V. Harthweg 15, D-66119 Saarbrücken Postfach 65 04 33, D-66143 Saarbrücken Tel. +49 (0) 681 95434-0</p>
 <p>PFALZMETALL</p>	<p>PfalzMetall Verband der Pfälzischen Metall- und Elektroindustrie e.V. Friedrich-Ebert-Straße 11-13, D-67433 Neustadt/Weinstraße Postfach 10 10 62, D-67410 Neustadt/Weinstraße Tel. +49 (0) 6321 852-225</p>

Die Mitgliedsverbände OT-Gruppe

	<p>AGVT Allgemeiner Arbeitgeberverband Thüringen e.V. Lossiusstraße 1, D-99094 Erfurt Postfach 90 03 53, D-99106 Erfurt Tel. +49 (0) 361 6759-0</p>
	<p><i>vem. die arbeitgeber</i> M+E, Industrie- und Dienstleistungsverband Rheinland-Rheinessen e.V. Ferdinand-Sauerbruch-Straße 9, D-56073 Koblenz Postfach 30 08 03, D-56029 Koblenz Tel. +49 (0) 261 40406-0</p>

Haftungsausschluss:

Trotz sorgfältiger Recherche und Verwendung verlässlicher Quellen kann keine Verantwortung für Vollständigkeit oder Genauigkeit übernommen werden. Die Schriftenreihe International stellt lediglich eine allgemeine Information dar und kann eine anwaltliche Beratung keinesfalls ersetzen. Insbesondere wird darauf verwiesen, dass eventuell einige Darstellungen auf Grund der notwendigen Kürze der Information stark vereinfacht wurden.

Impressum

© 2012

Arbeitgeberverband Gesamtmetall
(Gesamtverband der Arbeitgeberverbände
der Metall- und Elektro-Industrie e. V.)

Vossstraße 16
10117 Berlin
Telefon 030/55150-0
Telefax 030/55150-400
info@gesamtmetall.de
www.gesamtmetall.de

Autor:

Dr. Julia Geide, Rödl & Partner

Projektleitung und Ansprechpartner: Indra Hadel, Internationale Beziehungen
Robert Thurm, Internationale Beziehungen

Druck und Gestaltung: IW Medien GmbH, Köln · Berlin

www.gesamtmetall.de