

Arbeits- und Aufenthaltsrecht in Brasilien

Reinald Koch, Rechtsanwalt in Hannover

No. 227 – 06/2006

Brasilien ist für die deutsche Wirtschaft kein unbekannter Markt. Die Aktivitäten deutscher Firmen in Brasilien reichen über mehr als 100 Jahre zurück. Die deutsch-brasilianische Industrie- und Handelskammer in São Paulo, gegründet 1916, ist eine der größten deutschen Außenhandelskammern. Dennoch ist das Wissen über Brasilien oftmals nur auf die gängigen Klischees beschränkt. Die wirtschaftliche Bedeutung Brasiliens wird nach wie vor unterschätzt. Teil 1 hat bereits einen Einblick in die Geschäftspraxis in Brasilien geliefert. Allgemeines, Importbeschränkungen, Handelsvertreter und Gründungsvoraussetzungen von Gesellschaften waren Gegenstand der Ausführungen. Der 2. Teil gibt einen Überblick über die Bestimmungen zum Aufenthalts- und Arbeitsrecht.

Aufenthaltserlaubnisse

Es gibt eine Reihe unterschiedlicher Aufenthaltserlaubnisse in Brasilien, je nach Zweck des Aufenthalts. Im Folgenden werden ausschließlich jene behandelt, die aus der Sicht des Wirtschaftsunternehmens von Bedeutung sind.

Befristetes Visum

An dieser Stelle ist zunächst das zeitlich befristete Visum (*Visto Temporário*) zu nennen. Dieses wird für zwei Jahre erteilt und ist einmal verlängerbar um denselben Zeitraum. Dieses Visum ist unter anderem vorgesehen für Fachkräfte, Techniker und andere qualifizierte Arbeitskräfte, die bei einem Unternehmen in Brasilien oder der brasilianischen Regierung unter Vertrag stehen. Für die Antragstellung für diese Gruppe ist unter anderem der Arbeitsvertrag in Brasilien mit genauer Beschrei-

bung der Qualifikationen und des Einsatzgebietes vorzulegen. Wichtig ist dabei auch die Höhe des zu zahlenden Gehalts, dass von der zuständigen Behörde auch als Indiz gerade für die Qualifizierung und Spezialisierung der Fachkraft betrachtet wird. Da es häufig vorkommt, dass Entsandtkräfte einen großen Teil ihres Gehaltes aus Deutschland und in Deutschland weiter beziehen und lediglich ein kleiner Teil aufgrund des brasilianischen Arbeitsvertrages von der brasilianischen Firma ausgezahlt wird, kann dies zur Ablehnung des Visums führen. Für das Visum ist alleine maßgeblich, welches Gehalt der Spezialist in Brasilien beziehen wird. Weiterhin müssen diese Spezialisten durch Vorlage von Diplomen etc. nachweisen, dass sie über eine anerkannte Hochschulbildung verfügen, mindestens zwei Jahre in dem Bereich Erfahrungen gesammelt haben, in dem sie in Brasilien tätig werden sollen. Ohne Hochschulausbildung muss eine mindestens neunjährige Schulbildung und eine dreijährige Berufserfahrung nachgewiesen werden. Ein *Visto Temporário* wird auch für Personen ausgestellt, die zur Durchführung von Dienstleistungen nach Brasilien entsandt werden, ohne bei einem brasilianischen Unternehmen angestellt zu sein. Je nach dem Aufenthaltszweck müssen bei der Antragstellung zum Visum unterschiedliche Urkunden vorgelegt werden. Bei technischer Assistenz zur Durchführung eines Technologietransfers muss nachgewiesen werden, dass die zugrunde liegenden Verträge (Lizenzverträge, Verträge über technische Assistenz, Franchise-Verträge) beim brasilianischen Patentamt (INPI) eingetragen sind.

Beim Verkauf von Ausrüstungen und dem zugehörigen Kundendienst ist eine Bescheinigung der Bundesfinanzbehörde (*Receita Federal*) erforderlich. Bei einer Entsendung zu Dienstleistungen

zwischen Unternehmen desselben Konzerns ist diese Konzernverbindung nachzuweisen.

Je nach Dauer und Zweck des Visums sind diese Stellen für die Bearbeitung des Visumsantrages zuständig.

Das *Visto Temporário* wird auch erteilt für Forscher, Wissenschaftler, Kulturreisende, Unterhaltungskünstler und Profisportler, aber auch für Sozialarbeiter, Studenten und Praktikanten im Rahmen ihres Hochschulstudiums.

Dauervisum

Die andere wesentliche Aufenthaltsberechtigung ist das Dauervisum (*Visto Permanente*). Dieses kann erteilt werden für:

- Geschäftsführer und Vorstände von Unternehmen mit ausländischer Beteiligung
- natürliche Personen als Investoren
- Forscher oder Fachspezialisten
- Rentner oder Pensionäre über 50 Jahre mit monatlichen Bezügen aus dem Ausland
- Ausländer, die mit brasilianischen Staatsangehörigen verheiratet sind oder finanziell abhängige brasilianische Kinder haben (Familienzusammenführung)

Die erste genannte Gruppe kann ein Dauervisum erhalten, wenn das Unternehmen in Brasilien spezialisierte Arbeitnehmer anstellt, neue Technologie ins Land bringt und die allgemeine Produktivität erhöht sowie soziale Vorteile bringt. Weiterhin muss nachgewiesen werden, dass pro Geschäftsführer und Vorstandsmitglied umgerechnet mindestens 200.000,00 USD in Brasilien investiert wurden. Sollte eine Investition in dieser Höhe nicht nachgewiesen werden können, so kann alternativ der Nachweis erbracht werden, dass das Unternehmen in Brasilien in den letzten 12 Monaten vor der Einstellung des Geschäftsführers/ Vorstandsmitglied die Gehaltsliste durch Neueinstellungen um mindestens 20 % oder um 240 Mindestgehälter erhöht hat. Eine derartige Erhöhung ist für jeden einzelnen Visumsantrag nachzuweisen.

In Brasilien neu gegründete Gesellschaften können maximal drei Dauervisa für Führungskräfte bean-

tragen. Diese Dauervisa werden zunächst auf zwei Jahre begrenzt. Bei der Antragstellung ist nachzuweisen, dass die ausländische Muttergesellschaft seit mindestens fünf Jahren besteht, dass die Person, für die das Visum beantragt wird, durch den ausländischen Investor für den Aufbau des Unternehmens in Brasilien bevollmächtigt wurde und dass das Unternehmen innerhalb von zwei Jahren die Fähigkeit hat, die genannte Mindestinvestition zu tätigen oder alternativ die genannten Arbeitsplätze schafft.

Geschäftsführer und Vorstände der brasilianischen Tochtergesellschaft dürfen während der ersten fünf Jahre der Gültigkeit des Visums nur für das beantragende Unternehmen arbeiten. Eine Missachtung dieser Vorschrift hat die Löschung des Visums zufolge. Möglich ist aber eine gleichzeitige Tätigkeit als Verwalter, Geschäftsführer oder Vorstandsmitglied in anderen Mitgliedsunternehmen desselben Konzerns, sofern dies vom Arbeitsministerium genehmigt wird.

Die zweite genannte Gruppe kann ein Dauervisum erhalten, wenn die antragstellende Person Mittel im Gegenwert von mindestens 200.000,00 USD in Brasilien investiert. Das Visum wird zunächst auf zwei Jahre befristet. Für eine Verlängerung bzw. ein „echtes“ Dauervisum ist erforderlich, dass nach Ablauf der ersten zwei Jahre gegenüber dem Arbeitsministerium nachgewiesen wird, dass der Investor den bei Antragstellung vorgelegten Einstellungsplan für brasilianische Arbeitskräfte und den Investitionsplan erfüllt hat.

Die Entscheidung über Visumsanträge kann sich auch bei Vorlage sämtlicher erforderlicher Unterlagen mehrere Monate hinziehen. Dieser Umstand sollte bei der zeitlichen Planung einer Investition in Brasilien bedacht werden. Unter Umständen kann es sinnvoll sein, zunächst eine Person vorläufig als Geschäftsführer einzusetzen, die bereits über ein Dauervisum oder über die brasilianische Staatsangehörigkeit verfügt.

Arbeitsrecht

Arbeitsverträge werden in Brasilien üblicherweise lediglich durch Eintragung des Arbeitsverhältnisses, des Arbeitgebers, des Gehalts und weniger anderer Daten in das Arbeitsbuch des Arbeitnehmers geschlossen. Zwischen Arbeitern und Angestellten wird nicht unterschieden. Es gelten die

gesetzlichen Regelungen des brasilianischen Arbeitsgesetzbuches (CLT). Lediglich für höhere Angestellte gibt es ausformulierte Verträge, die zu Gunsten der Arbeitnehmer vom Arbeitsgesetzbuch abweichen können, soweit es im Gesetz keine zwingenden Regelungen gibt. Das brasilianische Arbeitsrecht ist einerseits arbeitnehmerfreundlich, andererseits aber auch bevormundend.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Fahrtkosten mit öffentlichen Verkehrsmitteln der Arbeitnehmer zu zahlen sowie ihnen eine warme Mahlzeit pro Tag zur Verfügung zu stellen. Dies kann durch eine eigene Kantine geschehen oder durch Essenmarken, die in Vertragsrestaurants eingelöst werden können. Im Gesetz ist auch eine Beteiligung der Arbeitnehmer an den Unternehmensgewinnen vorgesehen.

Der Urlaub beträgt 30 fortlaufende Tage im Jahr, also auch Samstage und Sonntage. Diese können entweder am Stück genommen werden. Bis zu 10 Tage können durch den Arbeitgeber abgegolten werden.. Daneben kommt es vor, dass Brasilianer so genannte Brückentage nehmen, die entstehen, wenn ein freier Tag dienstags oder donnerstags liegt und der entsprechende Werktag zum Wochenende hin frei genommen wird. Das wird vom Arbeitgeber in der Regel einfach geduldet. Der erste Urlaub kann frühestens nach einem Jahr der Tätigkeit beim selben Arbeitgeber genommen werden.

Arbeitnehmer haben einen normalen Arbeitstag von maximal acht und eine Arbeitswoche von maximal 44 Stunden, wobei Arbeitszeitverkürzungen mittels Tarifverträgen vereinbart werden können. Für flexible Arbeitszeitregelungen, wie zum Beispiel Gleitzeit (*banco de horas*) ist die Mitwirkung der Gewerkschaften erforderlich.

Es gibt zwei Arten von Kündigungen. Im Falle eines der im Gesetz enumerativ aufgezählten gerechtfertigten Kündigungsgrundes folgt die Kündigung ohne Abfindungszahlungen. In allen anderen Fällen ist der kündigende Arbeitgeber verpflichtet, eine Abfindung zu zahlen.

Das CLT ging vom Grundsatz der *estabilidade* aus und das bedeutet letztendlich die Unkündbarkeit des Arbeitnehmers, soweit nicht eine der im Gesetz aufgezählten Kündigungsgründe vorliegt. Da sich dies in der Praxis so als nicht durchführbar erwies, entwickelte sich eine Rechtssprechung der Arbeitsgerichte, die im Falle einer ungerechtfertig-

ten Kündigung individuell Entschädigungsbeträge zugesprochen haben.

Seit 1996 wurde daneben das System des FGTS (*Fundo de Garantia de Tempo de Serviço*) eingeführt, das wie folgt funktioniert: der Arbeitgeber zahlt monatlich zusätzlich einen Betrag in Höhe von 8 % der Gesamtvergütung des Arbeitnehmers auf ein Sperrkonto auf dessen Namen bei der *Caixa Econômica* (etwa: Sparkasse) ein. Dieser Betrag wird geldwertberichtigt und relativ niedrig verzinst. Der Arbeitnehmer kann über das Geld auf diesem Konto nur in ganz besonderen Fällen verfügen, zum Beispiel beim Kauf eines selbst genutzten Wohnhauses, bei der Gründung einer eigenen Firma oder wenn ihm ungerechtfertigt gekündigt wird. Im Falle der ungerechtfertigten Kündigung hat der Arbeitgeber als Abfindung noch einmal 50 % des von ihm bisher eingezahlten Betrages zu zahlen. Diese Methode macht es für den Arbeitgeber berechenbar, wie viel ihn eine Kündigung kosten wird. Der Arbeitnehmer muss sich im ersten Jahr seiner Tätigkeit entscheiden, ob er nach CLT behandelt werden möchte oder für den FGTS optiert. Der Normalfall ist heutzutage das FGTS-System.

Wenn Arbeitnehmer das Unternehmen verlassen wollen, kommt es allerdings nicht selten zu Vereinbarungen mit dem Arbeitgeber, wonach der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer kündigt, damit letzterer Zugriff auf sein FGTS-Guthaben erlangt.

Außer der eben erläuterten Abfindung muss der Arbeitgeber weitere Entschädigungsleistungen im Falle einer ungerechtfertigten Kündigung zahlen, zum Beispiel anteiliges Urlaubsgeld, anteiliges 13. Jahresgehalt bei Nichteinhaltung der Kündigungsfrist von einem Monat ein zusätzliches Monatsgehalt und weitere Leistungen. Bei Kündigungen ist immer die Mitwirkung der Gewerkschaft oder des Arbeitsministeriums vorgesehen, die bestätigen, dass der Arbeitnehmer die ihm zustehende Abfindung erhält.

1998 wurde ein Gesetz eingeführt, das den Abschluss befristeter Arbeitsverträge unter neuen Bedingungen ermöglicht. Das Gesetz dient dem Zweck, neue Arbeitsplätze zu schaffen, in dem vorübergehend die Sozialabgabenlast vermindert wird und den Unternehmen Vorzugskredite eingeräumt werden, die ihre aktuelle Belegschaft vergrößern. Außerdem soll die Zahl der informellen Arbeitsplätze verringert werden. Es geht also auch um eine Legalisierung von Beschäftigungsverhält-

nissen, die nicht im Arbeitsbuch des Arbeitnehmers und beim Arbeitsministerium eintragen sind.

Der Abschluss neuer befristeter Arbeitsverträge ist nur möglich, wenn keine unbefristet Beschäftigten durch befristet Beschäftigte ersetzt werden. Der befristete Arbeitsvertrag kann nur unter Mitwirkung der zuständigen Gewerkschaft geschlossen werden. Das neue Gesetz ermöglicht auch die Einführung von Arbeitszeitkonten und eine Erneuerung des befristeten Vertrages, wobei die Höchstgrenze von zwei Jahren befristeter Arbeit zu beachten ist.

In Brasilien gibt es einen gesetzlichen Mindestlohn, der seit April 2006 bei 350 brasilianischen Reais (BRL) pro Monat liegt. Ein solches Gehalt beziehen jedoch nur einfache Landarbeiter, ungelernete Kräfte im öffentlichen Dienst sowie Bau- und Industriearbeiter außerhalb der großen Städte. Facharbeiter in den Industriestädten verdienen monatlich etwa 800 – 1500 EUR. Leitende Positionen, zum Beispiel Geschäftsführer mittlerer und großer Unternehmen, erhalten ähnliche Vergütungen wie in Deutschland. Die Auszahlung erfolgt in der Regel am Monatsende, kann jedoch auch zweimal im Monat, wöchentlich oder sogar täglich erfolgen, bei einfachen Tätigkeiten. Für Überstunden wird ein Zuschlag von 50 – 100 % des üblichen Stundenlohns gezahlt. Das Urlaubsgeld liegt bei einem Drittel des monatlichen Lohns.

Der Arbeitgeber hat monatlich einen Betrag in Höhe von 20 % des Bruttolohns an die Sozialversicherung (INSS) abzuführen. Der Beitrag des Arbeitnehmers zur INSS beträgt 8 – 10 % des Bruttolohns und wird ebenfalls vom Arbeitgeber abgeführt. In Abhängigkeit von der Höhe der Bezüge ist mit Lohnnebenkosten von insgesamt 60 – 100 % zu rechnen. Da zwischen Deutschland und Brasilien kein Sozialversicherungsabkommen besteht, sind deutsche Arbeitnehmer, die in Brasilien beschäftigt sind, zur Abführung der Sozialabgaben an die brasilianische Sozialversicherung verpflichtet.

www.caston.info

Mehrere tausend Beiträge zu Recht & Wirtschaft International finden Sie kostenfrei im Internet bei caston.info. Dort können Sie nach Schlagwort und Sachgebieten recherchieren.

Unsere Titelliste erhalten Sie auch per Fax.

HERAUSGEBER

HERFURTH & PARTNER,
Rechtsanwälte GBR - German & International Lawyers
Hannover · Göttingen · Brüssel
Member of ALLIURIS INTERNATIONAL A.S.B.L., Brüssel
Luisenstr. 5, D – 30159 Hannover
Fon 0511-30756-0 Fax 0511-30756-10
Mail info@herfurth.de, Web www.herfurth.de

REDAKTION / HANNOVER

Redaktion: Ulrich Herfurth, Rechtsanwalt, zugelassen in Hannover und Brüssel (verantw.), Sibyll Hollunder-Reese, M.B.L., Rechtsanwältin (D); Philipp Neddermeyer, Rechtsanwalt (D),

unter Mitarbeit von Kenneth S. Kilimnik, LL.M., M.IUR., Attorney at Law (USA); Angelika Herfurth, Rechtsanwältin (D); Jens-Uwe Heuer, Rechtsanwalt (D); Dr. jur. Konstadinos Masouras, Rechtsanwalt (D) und Dikigoros (GR); Thomas Gabriel, Rechtsanwalt (D); Carlota Simó del Cerro, LL.M., Abogada (ES); JUDr. Yvona Rampáková, Juristin (CR); Dr. jur. Xiaoping Zheng, Legal Counsel (CN); Egbert Dittmar, Rechtsanwalt (D); Metin Demirkaya, Rechtsanwalt (D); Dr. Jona Aravind Dohrmann, Rechtsanwalt (D); Marc-André Delp, M.L.E., Rechtsanwalt (D); Elena Schultze, Advocat (RUS); Reinald Koch, Rechtsanwalt (D); Anja Nickel, Rechtsanwältin (D); Tatiana Getman, Rechtsanwältin (D); Monika Sekara, Rechtsanwältin (D); Kornelia Winnicka, Rechtsanwältin (D).

KORRESPONDENTEN / AUSLAND

u.a. Amsterdam, Athen, Barcelona, Brüssel, Budapest, Bukarest, Helsinki, Kiew, Kopenhagen, Lissabon, London, Luxemburg, Mailand, Madrid, Oslo, Paris, Stockholm, Warschau, Wien, Zürich, New York, Moskau, Peking, Tokio, Bombay, Bangkok, Singapur, Sydney.

VERLAG

CASTON GmbH, Law & Business Information
Luisenstr. 5, D - 30159 Hannover,
Telefon 0511 - 30756-50, Telefax 0511 - 30756-60
eMail info@caston.info; Internet www.caston.info

Alle Angaben erfolgen nach bestem Wissen; die Haftung ist auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit beschränkt. Wiedergabe, auch auszugsweise, nur mit Genehmigung der Herausgeber.