

### Datenbankdetails

<b>Datenbank:</b>	Länder und Märkte
<b>Titel:</b>	<b><u>Lohn- und Lohnnebenkosten - Brasilien</u></b>
<b>Datum:</b>	27.07.2011
<b>Land:</b>	Brasilien
<b>Produktkategorie:</b>	Geschäftspraxis
<b>Ihr Ansprechpartner bei Germany Trade and Invest:</b>	Frau Morgenstern, Ruf: 0228/24993-252

---

## Lohn- und Lohnnebenkosten - Brasilien

Verfasser: Gloria Rose / Christian Moritz (Arbeitsrecht); São Paulo (Juni 2011)

São Paulo (gtai) - Arbeitskräfte sind in Brasilien gefragter als je zuvor, und es fehlen Fach- und Führungskräfte. Arbeitgeber müssen einen hohen Aufwand für die Personalsuche einkalkulieren. Die Gehälter für Führungskräfte sind vor allem in den boomenden Regionen des Nordens, Nordostens und des Südens überdurchschnittlich gewachsen. Selbst unqualifizierte Arbeiter erhalten mehr als den gesetzlichen Mindestlohn. Arbeitgeberfreundlich gestaltet sich dagegen das flexible Kündigungsrecht. (Kontaktanschriften)

## Allgemeines zum Arbeitsmarkt

Der Arbeitsnachfrage in Brasilien boomt. In Folge der internationalen Wirtschaftskrise brach die Beschäftigung ein, erholte sich jedoch rasch. Die Arbeitslosigkeit war in den vergangenen 20 Jahren noch nie so niedrig und wird selbst bei einem mäßigen Wirtschaftswachstum weiter sinken. In Rio de Janeiro und São Paulo waren 2010 ähnlich wie im Landesdurchschnitt zwischen 5,5 und 7,0% der Erwerbstätigen auf Arbeitssuche.

Bei Quoten zwischen 3,0 und 4,5% herrschte in den Metropolen Porto Alegre und Belo Horizonte in der Regel nur vorübergehende Arbeitslosigkeit. Die nordöstlichen Großstädte Recife und Salvador registrierten mit Quoten von 8,7 und 11,0% die höchste Arbeitslosigkeit. Die steigende Arbeitsnachfrage bringt mehr Arbeitsverhältnisse und hohe Lohnsteigerungen hervor. Zudem klagen Arbeitgeber zunehmend über einen Mangel an qualifizierten Arbeitskräften.

Brasilianische wie multinationale Unternehmen bauen ihre Belegschaft aus und suchen fortwährend nach Talenten. Der angeheizte Arbeitsmarkt wirkt mittlerweile auch international attraktiv. Seit 2006 verdoppelte sich die jährliche Zuwanderung von Arbeitskräften. Allein 2010 wurde 56.000 Ausländern ein Visum mit Arbeitserlaubnis ausgestellt. Bei etwa der Hälfte handelte es sich um US-Amerikaner.

Die durchschnittliche Verweildauer am Arbeitsplatz beträgt in Brasilien nur 5,1 Jahre. In Deutschland dauert sie im Durchschnitt doppelt so lange. Eine mögliche Ursache liegt in der Struktur der brasilianischen Arbeitslosenversicherung FGTS. In einigen Fällen sprechen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer zur Nutzung der eingezahlten Beiträge ab und simulieren eine Entlassung. Ein Teil der Arbeitnehmer wechselt so kontinuierlich zwischen Arbeitsverhältnis und Arbeitslosigkeit beziehungsweise illegaler Beschäftigung.

In der Bau- und Agrarwirtschaft ist die Fluktuation aufgrund sektorspezifischer Merkmale der Arbeitsnachfrage besonders hoch. Seit 2003 verstärkt sich die Fluktuation. Pro Jahr wechseln mittlerweile über 35% der Arbeitnehmer ihre Anstellung. Diese Rate betrug zwischen 1997 und 2003 noch rund 30%. Zum einen ist diese Entwicklung auf das Wirtschaftswachstum und dem damit verbundenen Wettbewerb um Arbeitskräfte zurückzuführen. Gerade bei Arbeitnehmern unter 30 Jahren sind Stellenwechsel zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen üblich. Andererseits nutzen Unternehmen Entlassungen zur Drosselung von Lohnsteigerungen. Untersuchungen des Forschungsinstituts Dieese zufolge fallen aufgrund der hohen Fluktuation die Löhne in der Bauwirtschaft um 7,5% niedriger aus.

Die hohe Fluktuation des brasilianischen Arbeitsmarktes gilt als einer der Faktoren der allgemein geringen Produktivität. Ein weiterer Grund ist die mangelhafte Bildung. Unter den 36 Ländern der OECD inklusive Partnern weist Brasilien den niedrigsten Bevölkerungsanteil mit Universitätsabschluss auf. Der OECD-Studie "Education at a Glance 2010" zufolge studierten lediglich 11% der Brasilianer zwischen 25 und 64 Jahren. Der niedrige Anteil ist größtenteils Folge einer unzureichenden Vorbereitung auf der mittleren Bildungsstufe. Rund 47% der 25- bis 34-Jährigen erwarben den mittleren Bildungsabschluss. Unter den 15- bis 17-Jährigen besuchen ebenfalls weniger als die Hälfte Einrichtungen zum Abschluss des mittleren Bildungsniveaus (Sekundarbildung Oberstufe nach ISCED-Klassifizierung).

Rund 70% der brasilianischen Bewerber führen im eigenen Lebenslauf englische Sprachkenntnisse auf. Von diesen verfügen laut einer Studie von GlobalEnglish gerade einmal ein Zehntel über ausreichende Kenntnisse für einen Gebrauch im Geschäftsalltag. In der Studie schnitten Brasilien und Chile von allen lateinamerikanischen Staaten am schlechtesten ab. Über die Rückkehr von Brasilianern aus den USA, Japan und Europa und die Zuwanderung von internationalen Fachkräften verstärkt sich jedoch das Kontingent an Bewerbern mit Fremdsprachkenntnissen.

<b>Allgemeine Arbeitsmarktdaten (Stand 2010)</b>	
Bevölkerung (in Mio.)	191
Erwerbspersonen(Bevölkerung älter als 15 und jünger als 65 Jahre) (in Mio.)	124
Erwerbstätige (in Mio)	91
Arbeitslosenquote, offizielle (in %)	6,7
Analphabetenquote 1) (in %)	10,0
Universitätsabschluss 2) (in %)	11,0
Durchschnittliche Wochenarbeitszeit (in Stunden)	41

1) bezogen auf Bevölkerung ab dem 15. Lebensjahr; 2) Anteil der 25- bis 64-Jährigen

Quelle: Statistikamt IBGE, OECD, Forschungsinstitut Dieese

Einer Studie von Manpower zufolge klagen 57% der Unternehmen in Brasilien über ein unzureichendes Angebot an qualifizierten Arbeitskräften. Wie in vielen Ländern fehlt es an technischen Fachkräften, darunter insbesondere in den Bereichen Produktions-, Verfahrens-, Ingenieur- und Wartungstechnik, und an Ingenieuren. Darüber hinaus sind Kraftfahrer, Industriefacharbeiter, Handelsvertreter, Sekretäre und Verwaltungsassistenten, Mechaniker und Buchhalter begehrte Arbeitskräfte. In einer Umfrage der Stiftung Dom Cabral berichten 92% der befragten Unternehmen von Schwierigkeiten bei der Personalsuche.

Zur Besetzung offener Stellen werben Arbeitgeber über verschiedene Medien und Agenturen, reduzieren die Anforderungen und bieten immer höhere Lohn- und Prämienzahlungen. Beförderungen, betriebsinterne Schulungen und Maßnahmen zur Verstärkung der Personalbindung gelten als die effizienteste Lösung. In jedem Falle müssen Arbeitgeber aufgrund des knappen Arbeitsangebots hohe und steigende Ausgaben im Bereich Human Resources berücksichtigen. In der Bauwirtschaft, der Erdöl- und Erdgas-Industrie und im Sektor der Finanzdienstleistungen herrscht aufgrund der zu erwartenden wirtschaftlichen Entwicklung ein besonders starker Bedarf an spezialisierten Fachkräften.

Nach den USA, Japan und Großbritannien ist Brasilien mit rund 900.000 jährlichen Vertragsabschlüssen der viertgrößte Markt für Zeitarbeit weltweit. Die drei bedeutendsten Agenturen Adecco, Manpower und Randstad sind in vielen Bundesstaaten vertreten. Untersuchungen des Branchenverbands Assertem zufolge wurden 2010 in fast allen Branchen zwischen 45% und 50% der Zeitarbeiter übernommen. Ausnahme ist der Agrarsektor. Dort wird Zeitarbeit hauptsächlich saisonal genutzt und nur etwa 20% wurden nach Ablauf der Frist fest angestellt.

Ein weiterer Trend ist aufgrund hoher Steuern und Lohnnebenkosten sowie unflexibler Arbeitnehmerrechte die Auslagerung von Dienstleistungen. Laut Assertem arbeiten bereits 8,2 Mio. Brasilianer, 9% aller Erwerbstätigen, an Arbeitsplätzen, die über Outsourcing entstanden sind. Das Konzept der Teilzeit oder Halbtagsarbeit wird bislang kaum praktiziert, da das brasilianische Arbeitsrecht eine Gehaltsminderung aufgrund kürzerer Arbeitszeit nicht erlaubt. Neben der Beschäftigung von Zeitarbeitern nutzen Arbeitgeber auch Praktika und Trainee-Stellen für Hochschulstudenten zur Personalrekrutierung. Die Nicht-Regierungsorganisation CIEE und die Agentur Nube vermitteln über eigene Datenbanken Hochschulpraktikanten aller Fachrichtungen.

Der Aufwand für Personalsuche in Brasilien ist hoch. Arbeitgeberzeugnisse sind nicht üblich, Ausbildungszeugnisse und Lebensläufe wenig aussagekräftig. In der Regel sind es Personalagenturen, die Kandidaten mithilfe von Einstellungstests und Interviews, zunehmend auch Assessment-Centers filtern. Agenturen nutzen Stellenanzeigen in verschiedenen Medien - vorzugsweise über das Internet - und eigene Bewerberkarteien und treffen auf Anfrage eine Vorauswahl. Viele Agenturen bieten auch Beratungen zu Gehaltsstruktur und Personalwesen an.

Die Mehrzahl der Arbeitsverhältnisse kommt in Brasilien nach wie vor über persönliche Kontakte zustande. Zu einem gewissen Grad können Headhunting-Agenturen einen Zugang zu beruflichen Netzwerken und somit zu qualifizierten und erfahrenen Kräften schaffen. Die internationalen Headhunting-Agenturen Boyden, Korn/Ferry, Russel/Reynolds und Egon Zehnder bieten über zentrale Büros in São Paulo ihre Dienstleistungen an. Robert Half, Michael Page, Dasein und Kienbaum sind in mehreren Bundesstaaten vertreten.

## **Löhne und Gehälter**

Seit März 2011 gilt in Brasilien der monatliche Mindestlohn (salário mínimo) von 545 R\$. Die bundesstaatlichen und gewerkschaftliche Mindestlöhne liegen höher. In vielen Regionen ist die Arbeitsnachfrage jedoch so hoch, dass selbst ungelernete und unerfahrene Arbeitskräfte nicht mehr zum Mindestlohn eingestellt werden. Mit Bildungsniveau, Berufserfahrung und Verantwortungsbereich steigen die Löhne qualifizierter Arbeitnehmer auf Höhen, die teilweise westeuropäische Lohnzahlungen übertreffen. Dies gilt insbesondere für Führungspositionen.

Spitzenmanager werden in São Paulo besser bezahlt als in New York, London und anderen Wirtschaftsmetropolen der Welt. So liegt laut einer Erhebung der Haygroup das durchschnittliche Jahresgehalt einschließlich Prämien eines Direktors der Finanzabteilung in Brasilien bei 510.000 US\$, weit über den vergleichbaren Durchschnittsgehältern in den USA (425.000 US\$), in Deutschland (430.000 US\$) oder in Großbritannien (390.000 US\$). Das Lohnniveau variiert in Brasilien sowohl regional als auch nach Unternehmensform und -größe.

Zwischen 2007 und 2010 stiegen nach Angaben der brasilianischen Zentralbank die Löhne weit stärker als die Produktivität. Im 1. Halbjahr zeichnet sich für 2011 aufgrund einer relativ hohen Inflation von voraussichtlich 6,5% ein leichter Rückgang der Reallöhne ab. Auch die Beschäftigungszahlen sind im Vergleich zum Vorjahr nur mäßig gestiegen. Im Zusammenhang mit der relativ hohen Inflation besteht ein erhöhtes Streikrisiko. Gewerkschaften der Bauwirtschaft und des Transportwesens sowie Angestellte des öffentlichen Dienstes machten in 2011 bereits durch Streiks auf ihre Forderungen aufmerksam.

Entwicklung der durchschnittlichen Bruttomonatslöhne					
	2006	2007	2008	2009	2010
nominal (in R\$) 1)	1.236	1.356	1.495	1.595	1.742
nominal (in Euro) 2)	453	510	560	576	748
reale Veränderung (in %) 3)	5,9	0,7	3,5	2,5	2,6

1) Durchschnitt der nominalen Lohnzahlungen im Dezember des jeweiligen Jahres inklusive Prämien sowie Entlohnung für Überstunden und bei Arbeitsausfall ohne Berücksichtigung des 13. Monatsgehaltes; 2) umgerechnet nach EZB-Jahresdurchschnittskurs (2006: 2,73 R\$, 2007: 2,66 R\$, 2008: 2,67 R\$, 2009: 2,77 R\$, 2010: 2,33 R\$); 3) real gegenüber Vorjahr auf Basis des Preisniveaus vom Dezember 2010 in R\$

Quelle: RAIS 2010 - Datenbank des Arbeitsministeriums MTE über formelle Beschäftigungsverhältnisse

Die Dezentralisierung der brasilianischen Wirtschaft spiegelt sich in der Lohnentwicklung wider. Immer mehr Unternehmen lassen sich im Norden und Nordosten nieder und heizen den regionalen Arbeitsmarkt an. Während Reallöhne in Führungspositionen der traditionell begehrten Standorte São Paulo und Rio de Janeiro stagnieren, steigen die Lohnzahlungen in den boomenden Wirtschaftsregionen des Nordens, Nordostens und des Südens überdurchschnittlich. In Belo Horizonte, Recife, Brasilia und Fortaleza werden leitende Angestellte bereits auf vergleichbarem Niveau entlohnt. Salvador, Curitiba, Goiania und São Luiz bieten laut Dasein Executive Research einen ebenfalls sehr attraktiven Arbeitsmarkt.

Dennoch weist der durchschnittliche Lohn weiterhin gravierende Unterschiede zwischen den einzelnen Bundesstaaten auf. Über die Datenbank RAIS werden landesweit alle formellen Beschäftigungsverhältnisse statistisch erfasst. Der Auswertung der Daten zufolge variiert der durchschnittliche Lohn regional zwischen 1.229 R\$ in Ceara und 3.714 R\$ in der Hauptstadt Brasilia. Die hohen politischen Gehälter im Distrito Federal verzerren den Durchschnitt des Zentralen Westens. Der Durchschnittslohn der anderen drei Bundesstaaten der Region liegt zwischen 1.427 R\$ und 1.609 R\$ und unter dem Landesdurchschnitt. Die höchsten Durchschnittslöhne werden weiterhin in den Bundesstaaten São Paulo und Rio de Janeiro gezahlt.

Durchschnittliche Bruttomonatslöhne nach Regionen			
	2010 (in R\$) 1)	Veränderung (in %) 2)	2010 (in Euro) 3)
Landesdurchschnitt	1.742	9,2	748
Zentraler Westen	2.173	8,2	933
.Distrito Federal (Brasilia)	3.714	7,8	1.594
Südosten	1.865	8,9	800
.Rio de Janeiro	2.016	8,9	865
.São Paulo	1.979	8,0	849
Norden	1.624	11,4	697
Süden	1.612	10,1	692
Nordosten	1.361	10,1	584

1) Durchschnitt der realen Lohnzahlungen im Dezember 2010; 2) nominal gegenüber Vorjahr; 3) Jahresdurchschnittskurs 2010: 1 Euro = 2,33 R\$

Quelle: RAIS 2010

Durchschnittliche Bruttomonatslöhne nach Branchen			
	2010 (in R\$) 1)	Veränderung (in %) 2)	2010 (in Euro) 3)
Ingesamt	1.742	9,2)	748
Bauwirtschaft	1.425	10,0	612
Bergbau	3.998	-17,9	1.716
Verarbeitendes Gewerbe, darunter			
.Nahrungsmittel-, Getränkeindustrie	1.292	9,5	555

.Textilindustrie	1.023	8,6	439
.Holz- und Möbelindustrie	1.123	11,0	482
.Papier- und Druckindustrie	2.046	8,2	878
.Chemische Industrie	2.608	9,5	1.119
.Gummi- u. Kunststoffindustrie	1.691	8,7	726
.Maschinenbau	2.344	6,6	1.006
.Metallurgie	1.955	8,0	839
.Verarbeitung Nichtmetallischer Mineralerzeugnisse	1.324	10,5	568
.Elektrotechnik/Elektronik	2.095	5,6	899
.Fahrzeugbau	3.046	6,1	1.307
Handel			
.Einzelhandel	1.036	9,4	445
.Großhandel	1.687	9,9	724
Hotel, Gastronomie, Reparaturen und Wartungen	1.148	7,5	493
Transport und Kommunikation	1.695	7,4	727
Finanzwesen, Banken, Versicherungen	4.101	6,8	1.760
Immobilienbranche	1.522	8,9	653

1) Durchschnitt der realen Lohnzahlungen im Dezember 2010; 2) nominal gegenüber Vorjahr); 3) Jahresdurchschnittskurs 2010: 1 Euro = 2,33 R\$

Quelle: RAIS 2010

Noch vor wenigen Jahren galten multinationale Unternehmen aufgrund höherer Löhne und Zusatzleistungen als die begehrtesten Arbeitgeber. Mit der Börsennotierung brasilianischer Aktiengesellschaften änderte sich dies. Untersuchungen der Haygroup zufolge lagen 2009 die Gehaltszahlungen offener Kapitalgesellschaften um durchschnittlich 12% über denen von Familienunternehmen und Filialen multinationaler Unternehmen, 2010 zahlten sie eine 40% höhere Entlohnung. Die Gehälter von Führungspositionen der Gesellschaften waren 2010 um 36% gestiegen. Für 2011 wird eine erneut hohe Steigerung von 20% erwartet.

<b>Durchschnittliche Bruttomonatslöhne nach ausgewählten Positionen (in R\$) 1)</b>			
	Minimum	Mittelwert	Maximum
Leiter/-in des regionalen Vertriebs	6.287	10.656	25.080
Buchhalter/-in	3.151	5.348	13.651
Ingenieur 2)	3.815	5.172	10.347
Sekretär/-in mit Fremdsprachenkenntnissen	2.407	3.975	6.350
Geschäftsführer einer Verkaufsfiliale	2.555	3.893	8.673
Programmierer 2)	1.903	3.151	5.422
Sekretär/-in	1.510	3.092	6.680
Facharbeiter/-in (an einer Produktionsmaschine)	741	1.423	3.621
Kraftfahrer/-in	890	1.227	3.117
Ungelernte Arbeitskraft (Verpacker)	625	825	1.237

1) nach Angaben von 130 Unternehmen mit über 100 Angestellten in der Region São Paulo, Nominallohn ohne Bonus oder Sonderleistungen, Dezember 2010; 2) mit Berufserfahrung

Quelle: Datafolha (Forschungsinstitut der Tageszeitung Folha de São Paulo)

### **Prämien, Provisionen, Zusatzleistungen**

Neben dem Grundlohn bieten brasilianische Unternehmen ihren Angestellten traditionell ein weites Spektrum an sozialen Zusatzleistungen. So finanzieren sie private Krankenversicherung und Altersvorsorge sowie Firmenwagen und übernehmen Fahrtkosten. Die betriebsinterne Altersvorsorge ermöglicht eine besonders starke Bindung der Arbeitnehmer und eignet sich als Instrument gegen Abwerbung.

Die meisten Unternehmen zahlen einen leistungsbezogenen Gehaltsbestandteil. Brasilianische Konzerne geben in der Regel 5 bis 15% ihres Reingewinns in Form von jährlich ausgezahlten Prämien an ihre Belegschaft weiter. Seit 2000 ist die Gewinnbeteiligung PLR (Participação nos Lucros e Resultados) gesetzlich geregelt. Bei Erreichen der im Vorfeld bekannten Ziele müssen die ebenfalls vorab bekannten Prämien ausgezahlt werden. Es ist ratsam, bei Einrichtung des PLR-Entlohnungsschemas rechtliche Beratung, Gewerkschafts- und Belegschaftsvertreter hinzuzuziehen. Bei Nichtbeachtung gesetzlicher Vorgaben drohen hohe Strafen und Arbeitsprozesse.

Im Zuge der Börsennotierung erhöhten die Kapitalgesellschaften die Löhne für leitende Positionen, um international begehrte Talente abzuwerben beziehungsweise zu halten. Noch drastischer stiegen die vereinbarten Prämien, die in einigen Unternehmen bereits bis zu 75% des Jahresgehalts der Direktoren ausmachen. Zur Stärkung der Unternehmensbindung zielen Prämienhöhe und Auszahlungsart zunehmend auf die Belohnung von langfristigem Erfolg. Bis zur Hälfte des Jahresgehaltes ist an Aktienoptionsprogramme gekoppelt. Mit zunehmendem Unternehmenserfolg findet diese Entwicklung auch auf niedrigeren Hierarchiestufen statt.

Seit 2010 sind offene Kapitalgesellschaften zur Offenlegung von Minimum, Mittelwert und Maximum der Monatslöhne für Direktoren und Verwaltungsratsmitglieder verpflichtet. Analysten der Haygroup zufolge neigen viele Unternehmen zu exorbitanten Bonuszahlungen. Die Prämien für leitende Fachkräfte betragen 2009 im Durchschnitt 42% des Monatslohns. Im internationalen Vergleich lag Brasilien damit ganz vorne. Deutschland nahm mit einem Anteil von 40% den zweiten Platz ein, gefolgt von der VR China mit 39%. In den USA, Indien und Frankreich machte der Bonus lediglich rund 30% des Monatslohns aus. Prämienzahlungen werden zukünftig einen noch stärkeren Anteil am Gehalt ausmachen. Für 2010 rechnet Haygroup mit einem Anstieg des Festlohns um 5,5%, während Bonuszahlungen voraussichtlich um 8% zunehmen.

### Sozialversicherungsbeiträge

Die Sozialversicherungsbeiträge setzen sich aus Renten- und Krankenversicherung INSS (Instituto Nacional do Seguro Social), Arbeitsunfallversicherung SAT (Seguro Acidente do Trabalho), Beiträgen zum Garantiefonds für Beschäftigungszeit FGTS (Fundo de Garantia do Tempo de Serviço), FGTS-Nachzahlungen bei Entlassung sowie den Ausbildungsabgaben (Salário-Educação und Sistema S) zusammen. Die Sozialbeiträge machen etwa 40% des Nominallohns aus. Kleine und mittlere Unternehmen werden begünstigt und zahlen nach der Besteuerungsrichtlinie Simples Nacional nur 12% des Lohns.

Der Garantiefonds für Beschäftigungszeit FGTS ist eine Art Arbeitslosenversicherung und durch das Gesetz Nr. 5.107/66 eingerichtet worden. Seit Inkrafttreten der neuen Bundesverfassung ist er für alle Arbeitnehmer obligatorisch. Der Arbeitgeber hat demnach für jeden seiner Arbeitnehmer monatlich 8% des Bruttomonatslohns auf ein besonderes Sparkonto der Bundessparkasse (Caixa Econômica Federal) einzuzahlen.

Wenn Kosten des Arbeitsausfalls wie Lohnfortzahlung bei Entlassung und im Krankheitsfall sowie Ausgleichszahlungen für tageweise Beschäftigung DSR (Descanso semanal remunerado) eingerechnet werden, betragen die Lohnnebenkosten 100% des Nominallohnes. Arbeitnehmer anzustellen ist in Brasilien im Vergleich zu anderen Schwellenländern damit außerordentlich teuer.

<b>Sozialbeiträge und weitere Lohnnebenkosten 2009 (in % der Bemessungsgrundlage)</b>		
	Arbeitgeber	Arbeitnehmer
Renten- und Krankenversicherung INSS 1)	20,0	8,0 bis 11,0
Arbeitsunfallversicherung SAT 2)	2,0	0
Arbeitslosenversicherung FGTS	8,0	0
Entlassungskosten 3)	4,0	0
Ausbildungsabgaben	5,8	0
Kosten aufgrund von Arbeitsausfall 4)		
.13. Monatslohn	8,3	0
.Urlaubstage und -geld	11,1	0
Sozialbeiträge auf Kosten des Arbeitsausfalls	7,9	0
Gesamt	67,1	8,0 bis 11,0

1) der Arbeitnehmersatz variiert mit der Lohnklasse; 2) Satz variiert mit Arbeitsplatzrisiko zwischen 1 und 3%; 3) bei Entlassung ohne Kündigungsgrund: 4% pro Beschäftigungsmonat; 4) gesetzlich vorgeschrieben und nicht verhandelbar, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall (für die ersten 15 Tage eines jeden Ausfalls) und bei Entlassung (für einen weiteren Monat), weitere Kosten wurden nicht mit in die Tabelle aufgenommen

Quellen: Forschungsinstitut Dieese, Beratungsorganisation für KMU Sebrae, [www.guiatrabalhista.com.br](http://www.guiatrabalhista.com.br)

Über das Portal [www.rhportal.com.br](http://www.rhportal.com.br) können unter "Encargos Trabalhistas" die monatlichen Lohnnebenkosten für einzelne Stellen anhand konkreter Informationen berechnet werden. Bei der Beschäftigung von Zeitarbeit entfallen Entlassungskosten und ein hoher Anteil der Kosten aufgrund von Arbeitsausfall. Die Tochter der Gruppe Vedor/Randstad RH International berechnet, dass bei Zeitarbeit die Lohnnebenkosten nur 55% ausmachen im Vergleich zu 85% bei normaler Anstellung.

### Arbeitsrecht

<b>Gesetzliche Regelungen auf einen Blick</b>	
Lohn (salário)	Grundsätzlich frei verhandelbar - Einschränkungen siehe unten

Mindestlohnsätze (salário mínimo)	545 R\$ (seit dem 1. März 2011) branchenübergreifend; teilweise bestehen für bestimmte Berufsgruppen auf Basis von Gesetzen oder allgemeinverbindlichen Kollektivvereinbarungen weitere Mindestlöhne
Wochenarbeitszeit (horas semanais trabalhadas)	Regelmäßig 44 Stunden (Ausnahmen zum Beispiel für Telefonservicekräfte und Bankangestellte)
Zulässige Überstunden (horas-extra permitidas)	zwei Stunden pro Tag
Gesetzliche Feiertage (feriados legais)	zehn nationale Feiertage; zusätzlich zwei bis vier Feiertage auf Landes- und Kommunenebene
Urlaub (férias)	30 Tage (einschließlich Wochenend- und Feiertagen, die in die Urlaubszeit fallen)
	Bei Fehlzeiten (zum Beispiel durch Krankheit) des Arbeitnehmers Reduzierung des Urlaubs auf bis zu zwölf Kalendertage
	Arbeitnehmer kann auf bis zu zehn Urlaubstage verzichten und dafür einen finanziellen Ausgleich erhalten.
	Kein Anspruch auf Urlaubsantritt vor Ablauf von zwölf Monaten Beschäftigung im Arbeitsverhältnis
Lohnfortzahlung (continuação do pagamento de salário) bei Abwesenheiten durch den Arbeitgeber	Bei Urlaub: Neben Lohnfortzahlung auch Urlaubsgeld in Höhe von einem Drittel des Monatslohns bei Urlaubsantritt
	Bei Krankheit (doença): bis 15 Tage, danach durch staatliche Institution (INSS)
	Nach Arbeitsunfall (acidente de trabalho): Komplexe Tabelle für Lohnfortzahlung nach Bundesgesetzen Nr. 8.212 und 8.213
Arbeitsvertrag mit Probezeit (contrato de experiência)	Bis 90 Tage

## Rechtsgrundlagen

Das brasilianische Arbeitsrecht ist in einem Arbeitsgesetzbuch in übersichtlicher Form gebündelt. Zwar speist es sich aus einer langen Reihe von Quellen unterschiedlichen Rangs. Insgesamt überwiegt jedoch mit dem Arbeitsgesetzbuch CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) und dem Arbeitsgesetz von 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho - CLT; unter <http://www.mte.gov.br> abrufbar) deutlich die einfachgesetzliche Kodifizierung des Arbeitsrechts.

Das Arbeitsgesetzbuch besteht aus insgesamt 922 Artikeln und regelt sowohl das private und öffentliche Individualarbeitsrecht als auch das Kollektivarbeitsrecht bis in nahezu alle Einzelheiten. Beispielsweise wird der Arbeitsvertrag in den Artikeln 442 bis 510 dezidiert geregelt, während sich umfassende Arbeitsschutznormen in den Kapiteln zum Mutter- und Minderjährigenschutz finden lassen. Soweit das Verfassungsrecht (Constituição Federal) und das Arbeitsgesetz bei allgemeinen vertragsrechtlichen Fragen keine passende Norm vorsehen, kommt subsidiär das gemeine Recht des brasilianischen Bürgerlichen Gesetzbuches (Código Civil) von 2002 zur Anwendung.

Andere Rechtsquellen treten gegenüber dem Arbeitsgesetz in ihrer Bedeutung deutlich zurück. Innerhalb der einzelnen Rechtsquellen von der Bundesverfassung bis zum Direktionsrechts des Arbeitgebers besteht eine Rangordnung. Diese Ordnung wird nur vom Günstigkeitsprinzip durchbrochen mit der Folge, dass stets unter dem Vorbehalt der Verfassungskonformität die für den Arbeitnehmer günstigste Regelung aller Rechtsquellen zur Anwendung kommt.

## Vertragsabschluss

Ein Arbeitsvertrag kommt nach den allgemeinen Regeln des Bürgerlichen Gesetzbuches entweder durch Angebot und darauffolgender Annahme desselben oder durch faktisches Tun zustande. Im Grundsatz gilt also die allgemeine Vertragsfreiheit der Parteien.

Voraussetzung ist die arbeitsrechtliche Geschäftsfähigkeit (capacidade) der Vertragsparteien. Der Arbeitnehmer ist erst mit 18 Jahren voll geschäftsfähig. Bis zur Vollendung des 14. Lebensjahres gilt ein absolutes Arbeitsverbot (Artikel 403 Arbeitsgesetzbuch), danach dürfen bis zur Vollendung des 16. Lebensjahres Lehr- und andere Ausbildungsverträge abgeschlossen werden. Bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres darf keine Nacht- oder gesundheitsgefährdende Arbeit verrichtet werden (Artikel 402 - 441 Arbeitsgesetzbuch).

## **Formvorschriften**

Befristete Arbeitsverträge müssen schriftlich geschlossen werden. Sonstige Arbeitsverträge bedürfen zwar nicht der Schriftlichkeit, sie wird aber in der organisierten Wirtschaft mehrheitlich freiwillig praktiziert und ist im übrigen aus Gründen der Rechtssicherheit auch für den Arbeitgeber empfehlenswert. Eine Besonderheit Brasiliens stellt das Arbeitsbuch CTPS (carteira de trabalho e previdência social) dar. In dieses Buch sind Lohn, Lohnerhöhungen, Arbeitsunfälle, Urlaub und andere Informationen zwingend vom Arbeitgeber innerhalb von 48 Stunden einzutragen. Verstöße hiergegen stellen Ordnungswidrigkeiten dar.

## **Befristung**

Arbeitsverhältnisse können befristet oder unbefristet eingegangen werden. Soweit arbeitsvertraglich diesbezüglich keine Regelung getroffen wird, ist der Vertrag stets auf unbestimmte Zeit geschlossen. Eine Befristung ist nur zulässig, wenn sie einen Zeitraum von zwei Jahren nicht überschreitet und der Natur der Arbeit oder ihres Übergangscharakters geschuldet ist (zum Beispiel Urlaubsvertretung, Hersteller von Saisonartikeln). Eine unmittelbar nachfolgende zweite Befristung ist nicht möglich. Sie führt vielmehr zur automatischen Umwandlung des befristeten Vertrages in einen unbefristeten Vertrag. Ein Probearbeitsverhältnis (contrato de experiência) darf höchstens auf 90 Tage befristet sein.

## **Nichtigkeitsfolgen**

Bei Nichtigkeit des Arbeitsvertrags wird dennoch der vereinbarte Lohn oder der Mindestlohn geschuldet. Das gilt selbst bei Nichtigkeit aufgrund eines gesetzeswidrigen Arbeitszwecks.

## **Auswahl und Gleichbehandlung von Arbeitnehmern**

Unternehmen sowie deren Niederlassungen mit mehr als drei Arbeitnehmern müssen gewährleisten, dass mindestens zwei Drittel der Arbeitnehmer Brasilianer sind. Das Verhältnis bezieht sich ebenso auf die Verteilung der Gehälter (Artikel 354 und 355 Brasilianisches Arbeitsgesetzbuch). Vorsicht ist auch bei der Vergütung von Ausländern geboten, da hieraus brasilianische Arbeitnehmer mit vergleichbaren Qualifizierungen und Aufgaben bei niedrigerer Vergütung Ausgleichsansprüche geltend machen können (Artikel 358 brasilianisches Arbeitsgesetzbuch). Unterschiede bei Gehältern oder Einstellungsmöglichkeiten sollten nicht aufgrund von Geschlecht, Alter, Hautfarbe oder Familienstand zustande kommen.

## **Rechte und Pflichten der Vertragsparteien**

Die maximale tägliche Arbeitszeit liegt bei acht Stunden, die maximale Wochenarbeitszeit beträgt bei einer 5-Tage-Woche 40 und bei einer 6-Tage-Woche 44 Stunden. Reduzierte Wochenarbeitszeiten gelten für bestimmte Kategorien von Arbeitnehmern wie Bank-, Telefon- und Schreibdienstangestellte (bancários, telefonistas und digitadores), darunter allerdings nicht für leitende Angestellte. Die tatsächliche durchschnittliche Wochenarbeitszeit lag 2009 bei 42 Stunden.

Der gesetzliche Jahresurlaubsanspruch beträgt 30 möglichst zusammenhängende Kalendertage. Arbeitnehmerinnen haben Anspruch auf Mutterschaftsurlaub von 120 Tagen bei Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber. Entsprechendes gilt für den Vaterschaftsurlaub von fünf Tagen.

Der Lohn erfährt zwingend jährlich einen Zuwachs. Dessen prozentuale Höhe kann sich unabhängig von der Zugehörigkeit des betreffenden Arbeitnehmers nach einer Kollektivvereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und der Gewerkschaft (convenção coletiva de trabalho) richten, nach der von der Gewerkschaft eingereichten Klage gegen den Arbeitgeberverband (dissídio coletivo de trabalho) oder nach der Betriebsvereinbarung zwischen der Gewerkschaft und dem (einzelnen) Arbeitgeber (acordo coletivo de trabalho).

Zusätzlich zum Lohn erhält jeder Arbeitnehmer bis zum 20. Dezember jedes Jahres als Weihnachtsbonus zwingend einen dreizehnten Monatslohn ausgezahlt. Wenn der Arbeitnehmer neben seinem Lohn weitere Zulagen erhält, so sind diese bei der Berechnung des Bonus zu Grunde zu legen. Das gilt auch für das Urlaubsgeld und den so genannten Garantiefonds für Beschäftigungszeit "FGTS" (Fundo de Garantia do Tempo de Serviço). Während des Urlaubs zahlt der Arbeitgeber den Lohn weiter. Darüber hinaus wird ein Drittel des Monatslohnes als Urlaubsgeld gezahlt.

Bei Abwesenheit des Arbeitnehmers aufgrund von Krankheit zahlt der Arbeitgeber den Lohn längstens 15 Tage fort. Nach diesem Zeitraum entscheidet die INSS (Instituto Nacional de Seguro Social) über die von ihr zu tragende Lohnfortzahlung.

Unter gesundheits- und lebensgefährdenden Bedingungen arbeitende Arbeitnehmer erhalten vom Arbeitgeber bestimmte monatliche Zulagen, die je nach Gefährdungsgrad zwischen 10 und 40% vom Bruttomonatslohn variieren. Eine weitere monatliche Zulage von 25% des Bruttomonatslohns wird fällig, wenn ein Arbeitnehmer an einen anderen Arbeitsort entsendet wird und dort eine weitere Unterkunft beziehen muss (Entsendungszulage).

Die Überstundenzulage beträgt grundsätzlich 50%. Soweit tarifvertraglich nichts anderes bestimmt ist, kann aber zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer in schriftlicher Form für einen Zeitraum von maximal zwölf Monaten vereinbart werden, dass Überstunden durch freie Zeiten zu kompensieren sind (banco de horas).

Für Arbeitszeiten an Sonn- und Feiertagen beträgt der Zuschlag 100%. Nachtarbeiten zwischen 22 und 5 Uhr werden mit 20% extra vergütet, in dieser Zeitspanne wird die Arbeitsstunde von 60 Minuten auf 52 Minuten und 30 Sekunden verkürzt. Schließlich erhält der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber die über 6% des Bruttomonatslohns hinausgehenden Fahrtkosten erstattet. Alle genannten Zulagen gelten regelmäßig nicht zugunsten von leitenden Angestellten.

## **Verjährung**

Nach der brasilianischen Bundesverfassung kommen Arbeitnehmer in den Genuss einer im Vergleich mit anderen vertraglichen Ansprüchen verlängerten Verjährungsfrist. So verjähren die Ansprüche während eines Arbeitsverhältnisses erst nach Ablauf von fünf Jahren. Eine besondere Regelung gilt für Arbeiter in der Landwirtschaft, deren Ansprüche während eines Arbeitsverhältnisses überhaupt nicht verjähren. Die Frist läuft jedoch in allen Fällen spätestens zwei Jahre nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus. Das Klagerecht für Ansprüche aus dem Garantiefonds FGTS verjährt erst nach 30 Jahren.

## **Vertragsbeendigung durch Kündigungen**

Insgesamt gestaltet sich das brasilianische Kündigungsrecht aufgrund seiner Flexibilität aus deutscher Sicht als verhältnismäßig arbeitgeberfreundlich, wenngleich damit teilweise erhebliche Abfindungszahlungen und Klagerisiken verknüpft sind. So müssen Kündigungen durch den Arbeitgeber nicht wie in Deutschland sozial gerechtfertigt sein, sondern sind unter Inkaufnahme bestimmter Ausgleichszahlungen (siehe unten) ohne Angabe von Gründen möglich. Auch findet bei betriebsbedingten Kündigungen keine Sozialauswahl statt, so dass jüngere und ungebundene Arbeitskräfte gehalten werden können.

Allen nachstehenden Kündigungsszenarien gemein ist, dass der Arbeitgeber das anteilige 13. Gehalt für die im laufenden Kalenderjahr gearbeiteten Monate sowie das anteilige Urlaubsgeld zu zahlen hat.

Das brasilianische Recht und die Kollektivverträge gewähren einer überschaubaren Reihe von Personen effektiven Schutz gegen unbegründete Kündigungen. Dazu gehören Schwangere, Gewerkschaftsführer und -kandidaten sowie Arbeitsunfallverletzte. Allen übrigen Arbeitnehmern kann der Arbeitgeber grundsätzlich ohne Begründung und Sozialauswahl - jederzeit kündigen.

Bei dieser Art von Kündigungen sind folgende (finanzielle) Auswirkungen zu berücksichtigen: Zum einen ist die gesetzliche Kündigungsfrist von 30 Kalendertagen beziehungsweise einer vertraglich vereinbarten längeren (niemals kürzeren) Frist einzuhalten. Zum anderen hat der Arbeitgeber eine Abfindung in Höhe eines Betrags von 50% der während des Arbeitsverhältnisses im Garantiefonds für Beschäftigungszeit (FGTS) angesammelten Summe zu zahlen (40% an den Arbeitnehmer und 10% an den staatlichen Fonds selbst). Die Auszahlungen werden regelmäßig durch die zuständige Gewerkschaft oder das Arbeitsministerium überwacht.

Der Arbeitnehmer kann unter Beachtung einer 30-Tagefrist das Arbeitsverhältnis ohne Angabe von Gründen kündigen. Der Anspruch auf einen Aufschlag auf den im FGTS angesammelten Betrag entfällt dann. Bei einer vom Arbeitgeber provozierten (begründeten) Kündigung durch den Arbeitnehmer hat dieser jedoch dieselben Abfindungsansprüche wie bei einer unbegründeten Kündigung durch den Arbeitgeber.

Bei Vorliegen eines rechtlich relevanten Kündigungsgrundes kann das Arbeitsverhältnis vom Arbeitgeber ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist und ohne Zahlung des vorerwähnten FGTS Aufschlags begründet gekündigt werden. Das Arbeitsgesetzbuch zählt in Artikel 482 Gründe (darunter Diebstahl, Arbeitsverweigerung, Nichteinhaltung von Firmenrichtlinien durch den Arbeitnehmer) einer arbeitgeberseitigen Kündigung auf.

## **Arbeitsrecht in der Praxis**

Wichtige Themen für die arbeitsrechtliche Praxis sind "Kollektive Kündigungen" und "Outsourcing" (terceirização). Das Outsourcing betrifft die aus Deutschland bekannte schwierige Abgrenzung zwischen Arbeitnehmern und Selbständigen. Zu beachten ist, dass der Auftraggeber für die arbeitsrechtlichen Verpflichtungen seines Auftragnehmers gegenüber dessen Arbeitnehmer (mit-)haften kann.

Vor diesem Hintergrund ist ein Gesetzesvorhaben auf den Weg gebracht worden, das die Ausstellung von amtlichen Negativbescheinigungen hinsichtlich nichterfüllter (betitelter) Arbeitsforderungen vorsieht und damit den Unternehmen bei Beauftragung von Drittunternehmen (bspw. im Reinigungs- oder Sicherheitsgewerbe) mehr Rechtssicherheit geben kann. Zurzeit sind etwa 69% der titulierte Forderungen von Arbeitnehmern gegenüber ihren aktuellen oder ehemaligen Arbeitgebern nicht erfüllt.

Hinsichtlich der kollektiven Kündigungen ist anzumerken, dass es im Krisenjahr 2009 eine Reihe von Präzedenzentscheidungen der Landesarbeitsgerichte im Bundesstaat von São Paulo gab, die Massenkündigungen unter Anführung des ungeschriebenen Gebotes der Verhältnismäßigkeit für nichtig erklärten, da die betreffenden Arbeitgeber mildere Maßnahmen wie Kurzarbeit oder zusätzliche Abfindungsprogramme mit den Gewerkschaften nicht ausreichend verhandelt hätten. Beispielhaft genannt sei der Fall der vom Landesarbeitsgericht in Campinas nachträglich für nichtig erklärten Entlassung von 4.000 Arbeitern des Flugzeugherstellers Embraer, ungeachtet der ordnungsgemäßen Abfindungszahlungen. Das bedeutet für die Arbeitgeber, dass seither bei betrieblich bedingten Massenkündigungen zusätzliche Kosten einzuplanen sind.

## Ausblick: Bevorstehende Anwendung des Sozialversicherungsabkommens

Das von den Regierungen Deutschlands und Brasiliens ausgehandelte Abkommen über Soziale Sicherheit soll noch 2011 von beiden Staaten ratifiziert werden. Das Abkommen regelt sowohl die Renten- als auch die Unfallversicherung und sieht die Gleichbehandlung der beiderseitigen Staatsangehörigen sowie die uneingeschränkte Rentenzahlung auch bei Aufenthalt in einem anderen Vertragsstaat vor.

## Kontaktanschriften

Arbeitsministerium

Ministério do Trabalho e Emprego

Esplanada dos Ministérios, Bloco F

70059-900 Brasília - DF

Tel.: 0055 61/ 33 17 60 00, Fax: -33 17 82 76

E-Mail: [imigrante.cgig@mte.com.br](mailto:imigrante.cgig@mte.com.br), Internet: [www.mte.gov.br](http://www.mte.gov.br)

Praktische Hinweise für Expats, wie Informationen zu Bildungseinrichtungen, medizinischer Versorgung und Lebenshaltungskosten können über die Beratungsstellen des Bundesverwaltungsamtes bezogen werden.

Kontaktdaten und Geschäftszeiten der Beratungsstellen unter [www.auswandern.bund.de](http://www.auswandern.bund.de)

E-Mail: [InfostelleAuswandern@bva.bund.de](mailto:InfostelleAuswandern@bva.bund.de)

Die Deutsch-Brasilianische Außenhandelskammer AHK bietet weitere Informationen im Geschäftshandbuch Brasilien 2010/11, [www.ahkbrasil.com](http://www.ahkbrasil.com)

Anbieter von Headhunting und Beratung zu Personalwesen und Lohnstruktur:

[www.roberthalf.com.br](http://www.roberthalf.com.br)

[www.michaelpage.com.br](http://www.michaelpage.com.br)

[www.dasein.com.br](http://www.dasein.com.br)

[www.kienbaum.com.br](http://www.kienbaum.com.br)

Vermittlung von Personal und Zeitarbeit:

RH Internacional (Randstad Gruppe) - [www.rhi.com.br](http://www.rhi.com.br)

Adecco Brasil - [www.adecco.com.br](http://www.adecco.com.br)

Manpower - [www.manpower.com.br](http://www.manpower.com.br)

Staff Recursos Humanos - [www.staffrh.com.br](http://www.staffrh.com.br)

RH Brasil - [www.rhbrasil.com.br](http://www.rhbrasil.com.br)

Vermittlung von Hochschulpraktikanten:

[www.ciee.org.br](http://www.ciee.org.br)

[www.nube.com.br](http://www.nube.com.br)

[www.portalabre.com.br](http://www.portalabre.com.br)

Internet-Stellenbörsen und Online-Recruiting:

[www.catho.com.br](http://www.catho.com.br)

[www.manager.com.br](http://www.manager.com.br)

[www.curriculum.com.br](http://www.curriculum.com.br)

[www.vagas.com.br](http://www.vagas.com.br)

[www.empregos.com.br](http://www.empregos.com.br)