



Aufenthaltsrecht in Brasilien

Pacheco Neto Sanden Teisseire (Brazil)

July 2013

I. Einleitung

Der Wirtschaftsstandort Brasilien bleibt weiter auf Wachstumskurs und als einer der wenigen aktuellen grossen Absatzmärkte im Fokus ausländischer Investoren. Dies, obwohl das Bruttoinlandprodukt (BIP) im ersten Trimester lediglich um 0,6% gestiegen ist, obwohl die Prognosen ein Wachstum von 0,9% vorsahen¹. Für deutsche Unternehmen, insbesondere mittelständischer Natur, ist Brasilien langjähriger Handelspartner und Investitionsstandort. Deren Wertschöpfung macht bereits heute 10% des brasilianischen Bruttoinlandprodukts (BIP) aus. Dieser Erfolg, aber auch der Ausbau dieser Stellung, ist der Notwendigkeit geschuldet, dass vor Ort entsprechend qualifiziertes Fachpersonal im technischen, sowie administrativem Bereich, aber auch in der Unternehmensführung, tätig sein muss. Aufgrund des schnellen Wachstums Brasiliens und des (derzeit noch) elitär ausgeprägten Bildungssystems, welches nicht in ausreichendem Maße und Qualität sämtlichen Gesellschaftsschichten zugänglich ist, fehlen oft entsprechende Mitarbeiter. Dieser Umstand mündet in einem „war of talents“ um gut ausgebildete Arbeitnehmer. Des Weiteren sind Facharbeiter, welche das industrie- und unternehmensspezifische Know-how tragen, in vielen Fäl-

len Ausländer und in Brasilien überhaupt nicht vorhanden oder müssen zunächst im Ausland über mehrere Jahre hinweg ausgebildet werden. Das für den Geschäftserfolg notwendige Personal muss somit oftmals aus dem Ausland ins Land gebracht werden. Daneben möchte die ausländische Muttergesellschaft regelmässige Kontrolle ihrer Aktivitäten in Brasilien, so dass auch Geschäftsführer, Finanzvorstände oder anderes Führungspersonal aus dem Ausland in Brasilien eingesetzt werden. Im Folgenden werden die entsprechenden rechtlichen Grundlagen vorgestellt, wonach Ausländer in Brasilien entsprechende Aufenthalts- und Arbeitsgenehmigungen erhalten.

II. Grundsätzliche Erwägungen

1. Grundsatz der Reziprozität

Der brasilianische Staat wendet in Bezug auf Aufenthaltsregelungen in aller Regel den Grundsatz der Reziprozität, d.h. das Prinzip der Gegenseitigkeit, an. Danach formuliert Brasilien seine Regeln in Entsprechung der Gesetze und Massnahmen, welche im Ausland gegenüber seinen eigenen Bürgern ergriffen werden.

2. Visum für entgeltliche Tätigkeit und Zuständigkeit

Ausländer, die eine berufliche Tätigkeit mit Gehaltsbezug in Brasilien ausüben wollen, bedürfen grds. einer Daueraufenthaltsgenehmigung oder eines zeitlich befristeten Visums. Aufgrund dieser Aufenthaltsberechtigungen wird eine Genehmigung zur Aufnahme einer

¹ Im Vergleich zum 4. Trimester 2012; IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (brasilianisches Amt für Statistik), www.ibge.gov.br, abgerufen am 3. Juni 2013. In diesem Lichte wurde das Wachstum für 2013 von 2,93% auf 2,77% und für 2014 von 3,50% auf 3,40% reduziert, vgl. „Mercado derruba projeção do BIP para 2,77% em 2013, diz BC“, Ana Conceição in Online-Ausgabe von Valor, abgerufen am, 3. Juni 2013 unter www.valor.com.br,

bezahlten Arbeit erteilt. Ausschliesslich zuständig ist hierfür gemäss Gesetz-Nr. 6.815 vom 19. August 1980 (Gesetz-Nr. 6.815/80) das Arbeitsministerium. Die Erteilung solcher Visa wird von den brasilianischen Behörden restriktiv gehandhabt und erfordert eine fundierte und umfangreiche Dokumentation seitens des Antragstellers. Die Einzelheiten werden weiter unten dargestellt.

3. Grenzen der Visumserteilung

Der brasilianische Gesetzgeber weist klare Grenzen für die Erteilung von Aufenthaltsberechtigungen. So gewährt etwa der Besitz oder das Eigentum von in Brasilien belegenen Vermögenswerten kein Anrecht auf jedwede Art von Visum oder der Berechtigung zum Aufenthalt in Brasilien, was evtl. zur Aufnahme einer entgeltlichen Arbeit berechtigen würde (vgl. Art. 6, Gesetz-Nr. 6.815/80). Auch können keine Visa an Minderjährige (unter 18 Jahre), ohne elterliche Zustimmung erteilt werden. Auch ist eine positiv Bescheidung eines Visumantrags ausgeschlossen, sollten die Erteilung gegen nationale Interesse oder den ordre public verstoßen, oder wenn der Antragsteller zuvor aus Brasilien ausgewiesen wurde oder wegen einer Straftat im Ausland verurteilt worden sein, welche zu einer Ausweisung berechtigen würde (vgl. Art. 7, Gesetz-Nr. 6.815/80).

4. Geschäftsvisum als Alternative?

Neben der Möglichkeit der Visaerteilung, welche zur Arbeitsaufnahme berechtigt, ist es auch möglich, mittels eines Visums für Geschäftsreisen nach Brasilien einzureisen (Art. 13, II, Gesetz-Nr. 6.815/80). Ein solches ist dem grundsätzlich ohne Verwaltungsaufwand zu erlangenden Touristenvisum angenähert und ermöglicht einen Aufenthalt von 90 Tagen innerhalb von 180 Tagen und hat eine Geltung von bis zu fünf Jahren (in Abhängigkeit der Staatsangehörigkeit des Antragstellers)². Es ermöglicht die Teilnahme an Kongressen, Messen, Verhandlungen, Berwerbergespächen. Allerdings ist ei-

² Am 1. Oktober 2012 wurde unter Anwendung des Reziprozitäts-Prinzips die bis dahin bestehende Option zur Visaverlängerung um weitere 90 Tage aufgrund des Fehlens einer entsprechenden Regelung zugunsten brasilianischer Bürger beim Aufenthalt in der EU seitens der brasilianischen Regierung gestrichen.

ne entgeltliche Tätigkeit untersagt, so dass diese Alternative für Unternehmen, die entsprechende ausländische Fachkräfte benötigen, kein nachhaltiger gangbarer Weg.

5. Grenzen bei der Anstellung ausländischer Mitarbeiter in Brasilien

Damit der Zustrom ausländischer Arbeitnehmer auf den brasilianischen Arbeitsmarkt begrenzt bleibt, hat die Regierung bereits vor einiger Zeit die sog. „2/3-Regel“ eingeführt und in das brasilianische Arbeitsgesetzbuch (Consolidação das Leis do Trabalho – CLT) von 1943 (Gesetz Nr. 5452/43) verankert. Gemäß Art. 354 CLT müssen zum einen 2/3 der Angestellten der in Brasilien ansässigen Gesellschaft Brasilianer sein. Bei nachweislichem Arbeitskräftemangel kann diese Regelung durch den Gesetzgeber angepasst werden. Ausserdem dürfen die Löhne der am Unternehmen beschäftigten Ausländer nicht 1/3 der gesamten bezahlten Löhne übersteigen. Unter bestimmten Umständen wird der ausländische Mitarbeiter als nationaler Arbeitnehmer gezählt, wenn er z.B. die Voraussetzungen zur Erteilung einer Daueraufenthaltserlaubnis erfüllt – etwa bei einer Ehe mit einem(r) Brasilianer(in) oder bei Geburt eines brasilianischen Kindes. Hiervon ausgenommen ist die Beschäftigung von Geschäftsführern (auf die weiter unten eingegangen wird).

III. Die unterschiedlichen Aufenthaltserlaubnisse

Je nach Hintergrund und Zweck gibt es in Brasilien unterschiedliche Möglichkeiten von Aufenthaltserlaubnissen für entgeltliche Tätigkeiten. Unterschieden wird grds. zwischen zeitlich befristeten und unbefristeten Visa (vgl. Art. 4, Gesetz-Nr. 6.815/80). Aufgrund des begrenzten Umfangs des Beitrags kann hier nicht auf alle Visaalternativen eingegangen werden. Im Folgenden werden somit nur solche dargestellt, welche zweckmässig für Unternehmen im Zusammenhang der Beschäftigung von ausländischen Fachleuten in ihren brasilianischen Tochtergesellschaften sind:

1. Zeitlich befristetes Visum – „Item V“

Das Visum, „Item V“, ermöglicht die Arbeitsaufnahme in Brasilien. Hierbei sind zwei Grundtypen zu unterscheiden (vgl. Art. 13, V, Gesetz-Nr. 6.815/80):

- mit lokalem brasilianischen Arbeitsvertrag und
- ohne eine solche arbeitsrechtliche Verbindung zum brasilianischen Unternehmen.

a. Zeitlich befristetes Visum mit brasilianischem Arbeitsvertrag

Ein solches Visum ist für jeden ausländischen Arbeitnehmer geeignet, welche über einen längeren Zeitraum in Brasilien tätig sein sollen. Dieses Visum hat eine Gültigkeit von zwei Jahren und ist um weitere zwei Jahre verlängerbar. Im Anschluss besteht die Option, diese befristete Aufenthaltsgenehmigung in eine permanente umwandeln zu lassen (vgl. Art. 13, V, Gesetz-Nr. 6.815/80). Der Arbeitnehmer erhält sämtliche Rechte welche einem nationaler Arbeitnehmer gemäss der brasilianischen Arbeitsgesetze zustehen.

Der Antrag muss vom anstellenden Unternehmen in Brasilien initiiert werden und mit einer Vielzahl von Dokumenten bzgl. Unternehmen und Kandidaten unterlegt werden, welche von der Durchführungsverordnung des Immigrationsrates Nr. 104 vom 16. Mai 2013 (Resolução Normativa Conselho Nacional de Imigração CNI Nº 104 de 16.05.2013) konkretisiert sind. Die wichtigsten Voraussetzungen sind:

- **Brasilianischer Arbeitsvertrag**

Es ist ein brasilianischer Arbeitsvertrag erforderlich, der Gehalts- und sonstige Fragen detailliert schriftlich festlegt. Hierbei ist zu beachten, dass der ausländische Kandidat, sollte er von einem Unternehmen der gleichen wirtschaftlichen Gruppe kommen, kein geringeres als sein letztes Gehalt im Ausland beziehen darf. Allerdings ist ein „Gehalts-Splitting“ innerhalb der Gruppe erfolgen, so dass der Kandidat Teile seines Gehalts im Ausland beziehen kann. Sollte der Kandidat keinen Annex zu dem zukünftigen brasilianischen Arbeitgeber haben, so findet diese Regel keine Anwendung. Aller-

dings darf der Kandidat kein „Dumpinglohn“ in Brasilien im Vergleich seines letzten Gehalts im Ausland beziehen. D.h. es darf kein offensichtliches Gefälle zwischen den beiden Gehältern vorliegen. In einem solchen Fall ist es sehr wahrscheinlich, dass der Antrag auf Ausstellung des Visums zurückgewiesen wird. Dies ist insbesondere der Fall, wenn der Kandidat in einer ähnlichen Funktion wie zuvor im Ausland beschäftigt werden soll.

- **Qualifikationen**

Die qualifizierten Arbeitskräfte müssen Ihre Qualifikationen durch Vorlage entsprechender Dokumente nachweisen. Hierzu gehören Nachweise über die berufliche Qualifikation, einschließlich Hochschulzeugnisse oder Zeugnisse/ Zertifikate von inner- und ausserbetrieblicher Fachschulung. Auch muss der Kandidat Auskünfte über seine vorherigen Arbeitgeber, die Dauer der Beschäftigung sowie der ausgeübten Funktion machen. Sollte der Kandidat Hochschulabschlüsse wie etwa einen Master oder einen Dr.-Titel haben, welcher jeweils mit einem Arbeitsaufwand von mindestens 300 Stunden erworben wurde, so kann der Nachweis der Berufserfahrung entfallen.

- **Begründung der Einstellung des ausländischen Mitarbeiters**

Darüber hinaus muss das brasilianische Unternehmen ausführlich begründen, warum ein ausländischer Mitarbeiter für diese Position eingestellt werden muss und warum eine solch qualifizierte Person nicht auf dem inländischen Arbeitsmarkt gefunden werden kann. Zur inhaltlichen Ausgestaltung bestehen keine ausdrücklichen Regelungen oder Richtlinien. Allerdings können hierbei auf Visaangelegenheiten spezialisierte Agenturen dem antragstellenden Unternehmen behilflich sein.

b. Zeitlich befristetes Visum ohne brasilianischen Arbeitsvertrag

Alternativ kann ein zeitlich befristetes Visum ohne den Annex zu einem brasilianischen Arbeitsvertrag beantragt werden. Hierbei werden dem brasilianischen Unternehmen Dienstleistungen technischer Art oder sonstige Leistungen im Zusammenhang des Know-how-Transfers erbracht - ohne allerdings eine arbeitsver-

tragliche Bindung zu dem Kandidaten zu haben. Der Kandidat ist weiterhin Angestellter im Ausland und fällt deswegen nicht unter das Regime der brasilianischen Arbeitsgesetze. Es ihm deswegen auch untersagt, jedwede Gehaltszahlung in Brasilien zu erhalten. Ein solches Visum hat eine Laufzeit von bis zu einem Jahr, mit der Option der Verlängerung um denselben Zeitraum, für welches das Visum ursprünglich erlassen wurde. Voraussetzungen für die Erteilung sind u.a.:

- Zugrundeliegender Vertrag

Dem Visumsantrag muss ein Vertrag zwischen dem brasilianischen und ausländischen Unternehmen zugrundeliegen, welche die technischen Dienstleistungen bzw. den Know-how-Transfer regelt. Dieser konkretisiert die Leistungen zwischen den Parteien, legt die entsprechenden Rechte und Pflichten fest und regelt die Vergütung.

- Qualifikationen

Auch in diesem Fall muss der Kandidat seine Qualifikationen nachweisen. Hier bedarf es eines Nachweises von mindestens drei Jahren Berufserfahrung in dem entsprechenden Bereich.

c. *Zuständigkeit und Bearbeitungszeit*

Die Antragstellung erfolgt in jedem Fall in Brasilien beim Arbeitsministerium durch den vor Ort ansässigen Arbeitgeber. Die Bearbeitungszeit variiert von Fall zu Fall und hängt insbesondere von der Arbeitsbelastung der zuständigen Behörden ab. In der Regel werden aber Aufenthaltserlaubnisse, welche die Aufnahme einer entgeltlichen Tätigkeit in Brasilien erlauben, innerhalb von acht Wochen beschieden. Nach der Genehmigung des Visums, liegt diese innerhalb von bis zu zehn Tagen beim brasilianischen Konsulat im Heimatland des Antragstellers zur Abholung bereit.

2. Zeitlich unbefristetes Visum

Als weitere Option zur Arbeitsaufnahme bietet sich ein zeitlich unbefristetes Visum an, dieses ist grds. an bestimmte Investitionssummen an das brasilianische Unternehmen gekoppelt. Diese Beträge unterliegen steten

Veränderungen, sind aber in den letzten Jahren stabil geblieben³. Ein solches Visum steht Geschäftsführern und Vorständen mit ausländischer Beteiligung sowie natürlichen Personen als Investoren offen.

a. *Geschäftsführer und Vorstände von Unternehmen mit ausländischer Beteiligung*

Der wirtschaftspolitische Hintergrund dieser Visumskategorie ist, dass Brasilien hierdurch Direktinvestitionen und die Innovation im eigenen Land fördern möchte. Demzufolge haben Unternehmen mit ausländischer Beteiligung, entsprechendes Kapital in Brasilien zu investieren, sofern Sie Ausländer als Geschäftsführer oder als Vorstand anstellen wollen. Für jede einzelne Arbeitsgenehmigung ist der Nachweis der Einzahlung in das Stammkapital der Gesellschaft in Höhe von mindestens R\$600.000,00 nachzuweisen (Art. 3, I Durchführungsverordnung des Immigrationsrates Nr. 62 vom 08.12.2004 - Resolução Normativa Conselho Nacional de Imigração CNI N° 62 de 08.12.2004 ergänzt durch die Durchführungsverordnung des Immigrationsrates Nr. 95 vom 10.08.2011 - Resolução Normativa Conselho Nacional de Imigração CNI N° 95 de 10.08.2011). Der Nachweis erfolgt in aller Regel u.a. durch Vorlage der entsprechenden Beschlussfassung zur Bestellung des Geschäftsführers bzw. Vorstands und des Nachweis der Registrierung des Kapitaltransfers im elektronischen System SISBACEN der brasilianischen Zentralbank (Registro Declaratório Eletrônico de Investimento Direto no Brasil), sowie Vorlage des die Höhe des Stammkapitals ausweisenden Gesellschaftsvertrags.

Wahlweise kann auch ein niedriger Betrag investiert werden. Bei einem Investment von mindestens R\$150.000,00 kann ebenso eine Daueraufenthaltsgenehmigung erteilt werden (vgl. Art. 3, II der vorgenannten Durchführungsverordnung). Als zusätzliche Voraussetzung bedarf es allerdings der Schaffung von mindestens zehn neuen nachweisbaren Arbeitsplätzen innerhalb von zwei Jahren.

³ Der Informationsstand dieses Beitrags ist der 4. Juni 2013. Die letzte Änderung erfolgte durch die Durchführungsverordnung des Immigrationsrates Nr. 95 vom 10.08.2011 - Resolução Normativa Conselho Nacional de Imigração CNI N° 95 de 10.08.2011

Die genannten Investitionshürden gelten ebenso für ausländische Mitglieder von Verwaltungsräten – insbesondere, wenn die Aufgaben nicht nur beratender Art sind, sondern Elemente umfassen, die in die operative Führung der Gesellschaft eingreifen (vgl. Art. 6, Durchführungsverordnung des Immigrationsrates Nr. 62 vom 08.12.2004 - Resolução Normativa Conselho Nacional de Imigração CNI Nº 62 de 08.12.2004). Aus diesem Grund sind die Aufgaben von Verwaltungsratsmitgliedern im Einzelfall genau zu prüfen, damit mögliche Visabestimmungen und entsprechend notwendige Investitionskosten berücksichtigt werden können.

Die Führungskraft, für welche das Visum beantragt wurde, ist während der ersten fünf Jahre der Visumgültigkeit an die brasilianische Tochtergesellschaft gebunden. Sollte er das Unternehmen vorzeitig verlassen, so erlischt das Visum. Sein Ausweisdokument (RNE) hat zunächst eine Gültigkeit von fünf Jahren. Bei Verlängerung erfolgt die Umwandlung in eine unbefristet geltende RNE. Eine Beschränkung auf eine bestimmte Anzahl von Dauervisa besteht nicht. Allerdings ist zu beachten, dass die entsprechende Investitionssumme pro Aufenthaltsgenehmigung einzuzahlen ist.

b. Natürliche Personen als Investoren

Die brasilianischen Visumsregelungen ermöglichen es auch, dass natürliche Personen als Investoren auftreten. Hierzu muss ein Betrag von Mindestens R\$150.000,00 in ein brasilianisches Unternehmen fließen und innerhalb von zwei Jahren zehn neue Arbeitsplätze geschaffen werden. Das Visum (d.h. die Geltung der RNE) ist zunächst auf drei Jahre befristet und kann verlängert werden bzw. sich in ein Dauervisum verwandeln, wenn dem Arbeitsministerium der Nachweis erbracht wird, dass der bei Antragstellung vorgelegte Einstellungsplan für brasilianische Arbeitskräfte sowie der Investitionsplan erfüllt worden sind.

c. Bearbeitungszeit

Mit der Bearbeitung eines Antrags auf eine Daueraufenthaltsgenehmigung und der entsprechenden Arbeitsgenehmigung ist in einem Zeitraum von einigen Monaten zu rechnen. Dieser relativ lange Zeitraum ist speziell bei Neugründungen in Brasilien bei der Projektpla-

nung zu berücksichtigen. Üblicherweise wird das Unternehmen zunächst einen vorläufigen Geschäftsführer berufen, der entweder die brasilianische Staatsangehörigkeit besitzt oder bereits ein Dauervisum hat. Oft sind dies sog. Interims-Manager, welche diese Rolle zeitlich begrenzt gegen Entgelt ausüben. Diese werden dann nach Erteilung des Visums durch den Ausländer ersetzt. Ebenso wie in den vorgenannten Fällen ist hier das Arbeitsministerium in Brasilien zuständig, wobei das erteilte Visum grds. beim Konsulat des Heimatlandes des Antragstellers abzuholen ist.

* * *

ALLIURISCOMPACT

.....
For further information please contact:

Dr. Julia Krautter (LL.M.) und Dr. Bernhard Lippsmeier (LL.M.)*

Attorney at Law

Pacheco Neto Sanden Teisseire
Al. Franca 1050 – 3,9 and 11th floors
01422-001 SP – Jardins
Sao Paulo

Tel.: +55 (11) 3063 6177
Fax: +55 (11) 3063 617680 52 565
asanden@pnst.com.br
www.pnst.com.br
.....

ALLIURIS

The ALLIURIS GROUP, consists of 20 law firms and 320 corporate lawyers within Europe, India and Brazil. (www.alliuris.org).
.....

Your contact:

Alisha Daley,
Alliuris Communication

info@alliuris.org

Fon 0049-511-307 56-0

Fax 0049-511-307 56-10
.....

EDITORS

ALLIURIS

ALLIANCE OF INTERNATIONAL

BUSINESS LAWYERS A.S.B.L.

Luisenstr. 5, D-30159 Hannover

Fon +49-511-307 56-50 505056-20 Fax +49-511-307 56-60

BRUSSELS · PARIS · LONDON · AMSTERDAM · AMERSFOORT · LYON · MADRID ·
BARCELONA · LISBON · MILAN · EDINBURGH · GLASGOW · DUBLIN · COPENHAGEN ·
HANOVER · ZUG · VIENNA · MOSCOW · MINSK · POZNAN · WARSAW · BUCHAREST ·
SOFIA · ATHENS · ISTANBUL · NEW DELHI · BEIJING · SHANGHAI · SAO PAULO · RIO
DE JANEIRO · BRASILIA

EDITORIAL DEPARTMENT

Ulrich Herfurth, Rechtsanwalt

All information is correct to the best of our knowledge; liability is limited to intent or gross negligence. Reproduction, even in excerpts, requires the permission of the editors.