

Chile und Brasilien - Dynamisches Wachstum als Marktchance für deutsche Unternehmen

12. April 2005 Universität zu Köln

Rahmenbedingungen für den Rechtsverkehr zwischen Deutschland und Brasilien

EINLEITUNG

Brasilien hat 2004 ein Wachstum vom 5,2% erwirtschaftet und ist von der 15^o auf die 12^o Position im Ranking der größten Wirtschaftsnationen der Welt gestiegen. Mit einem Bruttoinlandsprodukt - BIP - von US\$605 Milliarden liegt Brasilien vor Indien, Südkorea und Holland.

Daß Brasilien ein interessanter Markt ist, haben die deutschen Unternehmer schon vor 100 Jahren wahrgenommen und dort seitdem konstant investiert. Deshalb bildet die wirtschaftliche Verbindung zwischen Deutschland und Brasilien eine lange Geschichte. Das Land hat sich entwickelt und darüber hinaus wurde São Paulo bekannt als die größte deutsche Industriestadt der Welt mit über 1000 deutschen Unternehmen und über 200.000 Mitarbeiter.

Ich möchte Ihnen heute einen kurzen Überblick über die rechtlichen Rahmenbedingungen zwischen diesen zwei Ländern präsentieren. Da das Thema sehr umfangreich ist, habe ich mir einige Punkte ausgesucht, um mit Ihnen darüber zu diskutieren.

Wir beginnen mit dem Einstieg auf den brasilianischen Markt, mit den folgenden Optionen:

- Einrichtung einer Handelsvertretung
- Gründung einer Handelsgesellschaft - GmbH oder AG
- Franchising
- Kauf eines Unternehmens
- Gründung eines Joint Ventures

Die mittelgroßen Unternehmen bevorzugen die Handelsvertretung sowie die Gründung einer GmbH. Diese zwei Investitionsformen werden wir näher kennenlernen.

Die Errichtung einer Handelsvertretung genannt **Representação Comercial** ist die einfachste und kostengünstigste Möglichkeit ihre Tätigkeit in ganz Brasilien auszuüben. Das deutsche Unternehmen sucht sich einen Geschäftspartner in Brasilien und nutzt dann die bereitstehende Logistik sowie die Absatzstruktur des Partners, um seine Produkte auf dem brasilianischen Markt zu positionieren. Es ist auch möglich mehrere Handelsvertreter unter Vertrag zu haben. Wichtig ist allerdings, dass von Anfang an die genaue Gebietsverteilung bzw. Aufteilung vertraglich fixiert wird, weil eine spätere Gebietsverkleinerung nicht ohne die Zahlung von Entschädigungen möglich ist. Eine andere Möglichkeit ist ein Generalvertreter zu benennen, der andere Handelsvertreter in Unterverträge nimmt.

Das ausländische Unternehmen erwirbt mit der Einrichtung einer Handelsvertretung keinen Rechtsstatus. Er kann bestimmte Begünstigungen, die für brasilianische Unternehmen existieren, nicht beantragen.

Ein Risiko besteht und zwar dass der Handelsvertreter sein Geschäft aufgibt und das deutsche Unternehmen plötzlich die Absatzkanäle verliert. Dagegen kann man wenig unternehmen. Es ist zu empfehlen, dass vor dem Vertragsabschluss die **Bonität** des künftigen Handelsvertreters überprüft wird.

Die Höhe der Vergütung des Vertreters kann zwischen den Parteien frei ausgehandelt werden. Die Tätigkeit des Vertreters ist gesetzlich geregelt und die Vertragsklausel, die dagegen verstoßen, sind unwirksam. Deswegen ist eine Überprüfung der gesetzlichen Lage im voraus zu empfehlen.

Ein befristeter Vertrag darf nur einmal abgeschlossen werden, weil bei einer Verlängerung wandelt sich der Vertrag automatisch in einem unbefristeten. Endet das Vertragsverhältnis hat der Vertreter Anspruch auf Zahlung einer Abfindung. Die Höhe dieser Abfindung ist gesetzlich vorgeschrieben und entspricht 1/12 der Summe, die der Vertreter im Laufe des Vertrages an Vergütungen erhalten hat.

Die zweite Möglichkeit ist die Gründung einer Gesellschaft.

Bei der Gründung einer Handelsgesellschaft in Brasilien werden Sie merken, dass das brasilianische Recht sehr viele Gemeinsamkeiten mit dem deutschen Recht hat. Alle Rechtsformen, die hier in Deutschland üblich sind bis auf die GmbH&Co.KG sind

in Brasilien vorhanden. In der Regel werden GmbH - Sociedade Limitada - oder AGs Sociedade Anônima - gegründet.

Ferner kommen auch der Kauf eines Unternehmens und die Gründung eines Joint Ventures in Betracht. In diesem Vortrag werde ich mich auf die zwei ersten Möglichkeiten konzentrieren, da sie für die mittelgroße Unternehmen eine größere Bedeutung haben.

Die meisten Unternehmer entscheiden sich für die Gründung einer Sociedade por cotas de responsabilidade limitada - kurz Limitada genannt - die ähnlich mit der deutschen GmbH ist und darüber hinaus die Haftung der Gesellschafter beschränkt. Außerdem hat die GmbH gegenüber der AG eine schlankere Struktur. Die GmbH wie alle anderen Handelsgesellschaften müssen im Handelsregister des entsprechenden Bundeslandes eingetragen werden und erst dann existieren sie als solche.

GmbH

Wie sieht die Struktur der GmbH aus?

- Anders als ins Deutschland sind in Brasilien für die Gründung einer Limitada mindestens **zwei Gesellschafter** notwendig. Die Gesellschafter können sowohl natürliche als auch juristische Personen, sowie inländische als auch ausländische Personen sein. Es gibt einige wenige Bereiche, in denen die Beteiligung einer ausländischen Person als Gesellschafter eingeschränkt ist. Das ist der Fall beispielsweise bei Rundfunk, Nuklearindustrie, Inlandluftverkehr. Wenn die Gesellschafter ausländische Personen sind, müssen sie nicht einen Wohnsitz in Brasilien haben, aber sie müssen einen ansässigen Bevollmächtigter bestellen, der die Zustellungen entgegennehmen kann. Der ausländische Gesellschafter muss sich bei dem Bundessteuerregister eintragen und einen Bevollmächtigten mit Wohnsitz in Brasilien als Vertreter gegenüber den Steuerbehörden benennen. In der Regel übernimmt der Geschäftsführer der Limitada diese Aufgabe. Der Geschäftsführer einer Gesellschaft, deren Gesellschafter im Ausland ansässig sind, muss seinen Wohnsitz in Brasilien haben.
- Ein Mindestkapital für die Gründung einer Limitada ist gesetzlich nicht vorgesehen. Das **Stammkapital** wird von den Gesellschaftern fixiert und die genaue Beteiligung jedes Gesellschafter muss offengelegt werden. Das

Stammkapital kann in Form von Geld, Sacheinlagen, immateriellen Gütern (wie Patente, Marken oder Gebrauchsmustern) eingezahlt werden. Eingebrachte Sacheinlagen sollen bewertet werden.

- Der **Kapitaltransfer** der Stammeinlage aus dem Ausland nach Brasilien ist problemlos möglich. Die Kapitalinvestitionen müssen bei der Zentralbank (Banco Central do Brasil) angemeldet und registriert sein. Barinvestitionen sollen per Überweisung erfolgen. Eine Einzahlung per Scheck oder Bar ist möglich aber extrem aufwendig. Die Registrierung ist einer der Voraussetzungen für eine Kapitalrückführung und für den Gewinntransfer. Sie erfolgt **online** und soll innerhalb von maximal **30 Tagen** nach Einfuhr des Kapitals vorgenommen werden. Der Rücktransfer kann problemlos bis zur Höhe des bei der Zentralbank registrierten Investitionswertes erfolgen und ist steuerfrei. Die Überweisung von Gewinnen ist nicht beschränkt.
- **Gesellschaftsvertrag-** Der Gesellschaftsvertrag muss mindestens die folgenden Informationen beinhalten:
 1. Firmierung, zur Erkennung des Gesellschaftszweckes
 2. Der Begriff "Limitada" oder "Ltda." zusätzlich zum Namen der Gesellschaft. (sonst entfällt die Haftungsbeschränkung und die Gesellschaft wird als eine GbR behandelt)
 3. Gesellschaftszweck
 4. Stammkapital (Anteil der Gesellschafter, Form und Frist zur Realisierung der Einlage)
 5. Erklärung über die Haftungsbeschränkung
 6. Vollständiger Name, Anschrift und berufliche Qualifikation jedes Gesellschafters sowie des Geschäftsführers
 7. Firmensitz
 8. Dauer des Bestehens der Gesellschaft (unbestimmte Dauer möglich)

Im Gesellschaftsvertrag soll unter anderem definiert werden, wer die Geschäftsführung und die Vertretung der Gesellschaft übernehmen soll. Es ist möglich, einen Geschäftsführer zu bestellen, der kein Gesellschafter ist. Die Gesellschafter sollen in diesem Fall bestimmte Entscheidungsbefugnisse schriftlich fixieren. Wie schon oben erwähnt, muss der Geschäftsführer seinen Wohnsitz in Brasilien haben.

Der Gesellschaftsvertrag bedarf keiner notariellen Beurkundung wie nach deutschem Recht vorausgesetzt wird. Der Vertrag soll von allen Gesellschaftern, von einem zugelassenen Anwalt und von zwei Zeugen unterschrieben werden. (die Gesellschafter können durch einen Bevollmächtigten mit beglaubigter Vollmacht vertreten werden).

Nach der Unterschrift soll der Vertrag beim Handelsregister registriert werden. Bei der Eintragung bekommt die Gesellschaft eine **Identifikationsnummer NIRE** (Número de Inscrição no Registro de Empresas). Die Eintragung gibt der Gesellschaft die Rechtspersönlichkeit, d.h. sie kann im Rechtsverkehr selbst rechtswirksam auftreten. Jetzt kann die Bundessteuernummer **CNPJ** beantragt werden. (Andere Registrierungen: Steuerbehörde des Bundeslandes, bei der Gemeinde für die Erteilung von Gewerbeerlaubnis (alvará de funcionamento), etc
Eine Firmengründung dauert i.d.R. von ein bis zwei Monate.

FRANCHISING

Franchise-Systeme haben in Brasilien eine starke Verbreitung gefunden, denn der Wunsch nach Selbständigkeit ist in Brasilien generell stark ausgeprägt. Das Franchising wurde 1994 durch ein eigenständiges Gesetz geregelt, durch das nach langen Jahren der Unsicherheit eine klare Unterscheidung zu ähnlichen Vertragstypen getroffen wurde, wie zum Beispiel Technologietransfer-Verträgen und Lizenzverträgen über Marken und Patente.

Nach dem Franchisegesetz ist der Franchisegeber verpflichtet, ein Angebotsschreiben (Circular de Oferta) zu verfassen. Dieses muss Angaben enthalten über

- seine finanzielle Situation
- seine "Unbescholtenheit"
- eine genaue Beschreibung des Franchise-Systems
- die Beziehungen zwischen Franchisenehmer und Franchisegeber, Lieferanten und Kunden
- ein Profil des "idealen Franchisenehmers"

GEWERBLICHER RECHTSSCHUTZ

Im Mai 1996 wurde das neue Gesetz zum Schutz des gewerblichen Eigentums verabschiedet, das die Schutzmechanismen für Patenten, Marken, Gebrauchs- und Geschmacksmuster deutlich verbessert hat.

Eine Marke kann eingetragen werden und dadurch wird ihre Nutzung innerhalb Brasiliens dem Eintragenden gewährleistet. Die Eintragung in Deutschland reicht dafür nicht. Der Inhaber einer Marke soll sie deswegen nicht nur in Deutschland aber auch in Brasilien bzw. in jedem Mercosur Länder eintragen lassen, weil sowohl Brasilien als auch die Mercosur Länder nicht das Madrid Protokoll unterschrieben haben. Jedes Land hat ein Patentamt, das dafür zuständig ist. In Brasilien ist es das INPI (Instituto Nacional de Propriedade Industrial).

Auch **Patente und Gebrauchs- sowie Geschmacksmuster** werden erst dann geschützt, wenn sie in dem entsprechenden Land registriert sind. Die Eintragung in Deutschland reicht nicht aus.

Ausländische Unternehmen sollen gemäß Gesetze einen im Land wohnhaften Vertreter ernennen, der vor dem brasilianischen Patentamt das Unternehmen vertreten kann.

Schutzfrist ab dem Datum der Eintragstellung

- Marken 10 Jahre (beliebt verlängerbar, immer im letzten Jahr der Laufzeit)
- Patent 20 Jahre
- Gebrauchsmuster 15 Jahre
- Geschmacksmuster 25 Jahre
- Software 5 Jahre (Verlängerung bis zu 25 Jahre)

Ein deutsches Unternehmen, das seine Erfindung in Deutschland geschützt hat, hat eine Frist von 12 Monaten, um die Eintragung in Brasilien und in den anderen Mercosur Länder zu beantragen. Für Geschmacksmuster beträgt diese Frist 6 Monate.

ARBEITSRECHT

Die Arbeitslosenquote in Brasilien betrug im Februar 10,6 % und ist um ca. 2% gesunken im Vergleich zum Februar 2004. Da das Sozialsystem eine minimale Unterstützung für diese Leute gewährleistet, arbeiten sie i.d.R. schwarz, um zu überleben und das wird toleriert. Allerdings ist das Arbeitsrecht in Brasilien stark

reglementiert und die Arbeitsgerichte, die arbeitnehmerfreundlich sind, sind überfüllt mit Klagen gegen die Arbeitgeber.

Jeder Berufstätiger in Brasilien muss beim Arbeitsministerium ein Arbeitsausweis (CTPS) beantragen und diesen dem Arbeitgeber beim Entstehen des Arbeitsverhältnisses vorlegen. In diesem Arbeitsausweis werden alle wesentlichen Daten über das Arbeitsverhältnis eingetragen: Berufsbezeichnung, Anfangsdatum, Lohn, Urlaubsanspruch, etc. Der Ausweis gilt als Nachweis für die Rentenversicherung.

Die **Regelarbeitszeit** gemäß CLT beträgt 8 Stunden täglich und 44 Stunden wöchentlich. Die Verlängerung der Arbeitszeit bis zu 2 Std. täglich ist gesetzlich erlaubt und wird mit einem Zuschlag von 50% als Überstunden vergütet. Eine Teilzeitarbeit mit einer Arbeitszeit von 25 Std. pro Woche ist auch gesetzlich geregelt, aber in diesem Fall ist die Leistung von Überstunden nicht erlaubt.

In Brasilien haben die Arbeitnehmer Anspruch auf 30 Wochentage **Urlaub** pro Jahr und auf Urlaubsgeld in Höhe von 30% des Gehalts. Dieser Anspruch entsteht nach mindestens 12 Beschäftigungsmonaten. Hat der Arbeitnehmer seinen Urlaubsanspruch erworben, soll der Arbeitgeber dafür sorgen, dass der Urlaubsanspruch innerhalb der nächsten 12 Monate eingelöst wird. Wird diese Frist überschritten, muss der Arbeitgeber das Urlaubsentgelt zweifach zahlen.

Löhne und Gehälter sollen mindestens monatlich bezahlt werden. Eine wöchentliche bzw. tägliche Bezahlung ist nur bei einfachen Tätigkeiten zu finden.

Der gesetzliche Mindestlohn in Brasilien beträgt 260R\$ /80EUR monatlich. Allerdings liegt in großen Zentren wie São Paulo, Rio de Janeiro die Bezahlung bei rund 932 R\$ /300EUR. Wie in Deutschland gilt für jede berufliche Gruppe ein Mindesttariflohn, der bei kollektiven Verhandlungen vereinbart wird.

Das brasilianische Arbeitsrecht sieht weder einen allgemeinen Kündigungsschutz noch eine Unkündbarkeit nach dem deutschen Muster vor. Wenn auch nicht vergleichbar, haben die brasilianischen Vorschriften zur Kündigung Ähnlichkeit mit dem deutschen besonderen Kündigungsschutz. Es gibt jedoch eine Reihe von Begünstigungen, auf die der Arbeitnehmer im Falle einer Kündigung Anspruch hat.

Die Probezeit beträgt 3 Monate und darf nicht verlängert werden. In dieser Phase kann der Vertrag ohne Grund fristlos beendet werden ohne irgendeine gesetzliche Vergünstigung zahlen zu müssen.

Ordentliche Kündigung. Es gilt eine Kündigungsfrist von 30 Tage für eine Kündigung ohne Begründung. Das Institut der Sozialwidrigkeit, wie in Deutschland vorhanden, ist in Brasilien unbekannt. Das brasilianische Recht hat stattdessen die Zahlung einer Abfindung an den Arbeitnehmer festgesetzt. Damit wird versucht, den Verlust der Arbeitsstelle auszugleichen. Gleichzeitig soll damit der Arbeitgeber zu einer verantwortlichen Personalpolitik bewegt werden.

Außerordentliche Kündigung. Die außerordentliche Kündigung durch den Arbeitgeber muss zuerst mit der genauen Begründung schriftlich erklärt werden. Es ist nicht nötig, dass der Betriebsrat sich damit einverstanden erklärt, da die Einrichtung eines Betriebsrats in einem brasilianischen Unternehmen nicht Pflicht ist.

ARBEITSVISUM

Eine Aufenthaltserlaubnis wird für Ausländer in Brasilien erteilt, wenn der Aufenthalt länger als 180 Tagen beträgt. Die Aufenthaltserlaubnis kann in Form eines Dauervisums oder eines befristeten Visums erteilt werden. Ausländische Gesellschafter einer brasilianischen Firma bekommen nicht automatisch ein Visum. Nur wenn die Investition höher als US\$200.000 ist, gibt es die Möglichkeit, ein Dauervisum zu beantragen. Obwohl es Dauervisum genannt wird, handelt es sich hier um ein Visum, das auf 5 Jahre befristet, wobei die Gültigkeit des Visums an die Ausübung der Tätigkeit gekoppelt ist, sofern der Antragsteller der Geschäftsführer ist. Das Verfahren ein Visum zu beantragen ist sehr bürokratisch und es ist das Beste, einen zugelassenen Vermittler, die sogenannten **Despachantes**, damit zu beauftragen. Sie kennen sich mit den unterschiedlichen Verwaltungsverfahren aus und in der Regel ist die Angelegenheit innerhalb von 1 bis 2 Monate erledigt. Das ist auf jeden Fall zu empfehlen. Die zugelassenen Büros leisten eine sehr gute Arbeit, i.d.R. werden die Dokumente direkt bei Ihnen im Unternehmen abgeholt und wenn alles fertig ist, persönlich zugestellt. Bei Beglaubigungen von Unterschriften werden Sie zum Notar begleitet. In Brasilien gibt es viele Dinge, die kompliziert und unübersichtlich sind aber gleichzeitig gibt es immer einen Weg, alles zu vereinfachen.

Für die Mitarbeiter, die entsandt werden, gibt es die Möglichkeit ein befristetes Visum i.d.R. für 2 Jahre zu beantragen. Dieses Visum kann nochmals für 2 Jahre verlängert werden. Die Erteilung dieses Visums ist an das Bestehen des Arbeitsvertrages

gekoppelt, d.h. wird der Vertrag beendet entfällt das Visum automatisch. Die Beschäftigung von Ausländern folgt dem Prinzip der Proportionalität (Art. 354 CLT). Das Gesetz schreibt vor, dass 2/3 des Personals eines Unternehmens Brasilianer sein müssen, wobei nicht die Anzahl der Mitarbeiter sondern das Gehalt zu berücksichtigen ist. Kleine Unternehmen sollten hier aufpassen, damit die Proportion berücksichtigt wird, wenn sie z.B. einen ausländischen Geschäftsführer einstellen und dazu wenig Personal haben.

Das Arbeitsministerium verlangt eine ausführliche Erklärung über die Notwendigkeit, dass die Stelle von einem Ausländer statt von einem Brasilianer besetzt werden muss.