

**F**ür Ausländer ist es alles andere als einfach, eine berufliche Anstellung in Brasilien zu finden – es sei denn, sie werden von ihrer Firma aus Europa dorthin entsandt. Um überhaupt in Brasilien arbeiten zu können, benötigen Ausländer neben sehr guten Portugiesischkenntnissen vor allen Dingen eines: eine Arbeitserlaubnis. Den Antrag dafür stellt nicht der Arbeitnehmer, sondern der zukünftige Arbeitgeber – eine Aufgabe, die für ihn mit viel Mühe und hohen Kosten verbunden ist. Ein Unternehmen nimmt diesen Aufwand verständlicherweise nur auf sich, wenn die Fähigkeiten des ausländischen Bewerbers so herausragend sind, dass sie von keinem einheimischen Bewerber erreicht werden. Ausländer machen sich oft ein falsches Bild von ihren eigenen Qualifikationen, wenn sie meinen, dass ein Urlaubswortschatz für das Arbeitsleben ausreicht und dass brasilianische Arbeitnehmer keine gleichwertigen Erfahrungen und Kenntnisse vorzuweisen haben. In Wirklichkeit gibt es viele gut ausgebildete Brasilianer, die in ihrem Heimatland keinen adäquaten Job finden.

## 9.1 Arbeitsmarkt

Brasilien verfügt über ein riesiges Heer von Arbeitskräften ohne formale Berufsausbildung. Auf eine offene Stelle, die keinen Berufsabschluss erfordert, kommen unzählige Interessenten. Aufgrund des Überangebots an Arbeitswilligen orientieren sich die Löhne für einfache Tätigkeiten am gesetzlich vorgeschriebenen Mindestlohn von derzeit rund 200 Euro. Hochqualifizierte wie Informatiker, Ingenieure, Manager und Ärzte verdienen ein Vielfaches davon. Die Einkommensunterschiede zwischen ungelerten Arbeitern und gut ausgebildeten Fach- und Führungskräften sind für europäische Begriffe in der Tat extrem groß.

Der Arbeitsmarkt ist geprägt von einer Zweiteilung in einen formellen und einen informellen Sektor. Im formellen Sektor betrug die Arbeitslosigkeit

im Juni 2009 8,1 Prozent (IBGE 2009). Ein großer Teil der Bevölkerung ist in dieser Statistik allerdings nicht erfasst. Viele Leute – überwiegend Ungelernte – arbeiten ohne „*Carteira assinada*“ im informellen Sektor, in dem das Arbeits-, Sozial- und Steuerrecht keine Anwendung findet. Dazu gehören die unterschiedlichsten Berufsbilder – vom Straßenhändler (*Camelô*) über die *Diarista* bis hin zum Kleinunternehmer, der selbst mehrere Angestellte beschäftigt.

## 9.2 Delegation und Versetzung

Die Globalisierung der Märkte treibt die Unternehmen zunehmend zu neuen internationalen Standorten, und Brasilien rückt dabei immer mehr in den Fokus ausländischer Investoren. Jahr für Jahr schicken deutsche Firmen *Expatriates* vom Stammhaus nach Brasilien, um dort für eine befristete Zeit zu arbeiten. Klassischerweise verfolgen Unternehmen mit einer Personalentsendung das Ziel, den brasilianischen Markt zu erschließen oder eine lokale Niederlassung aufzubauen, aber es gibt noch viele weitere Beweggründe, die sich aus der jeweiligen Unternehmensstrategie ableiten. Der Transfer von Know-how zu Technologien und Geschäftsprozessen zählt ebenso dazu wie die Einrichtung von Projektteams in Kundennähe, die Personalentwicklung und der Wunsch, den Kommunikationsfluss zwischen Landesgesellschaft und Stammhaus zu verbessern.

Der Begriff Entsendung wird gern für alle Arten von Auslandseinsätzen verwendet. Neben der kurzzeitigen Auslandsdienstreise haben sich im Wesentlichen zwei Formen von internationalen Personaleinsätzen herausgebildet: Delegation und Versetzung (DGFP 1990).

Eine **Delegation** ist typischerweise auf einen Zeitraum zwischen drei Monaten und einem Jahr befristet. Selten wird eine Gesamtdauer von zwei Jahren überschritten. Während der gesamten Zeitspanne bleibt die Stelle in der Stammhausorganisation für den Mitarbeiter erhalten. Aus diesem Grund nennt man diese Art der Entsendung auch „*Home-based*

*Delegation*“. Nach der Delegation nimmt der Mitarbeiter seine Stelle in der Heimatorganisation wieder auf. Die treibende Kraft hinter einer Delegation ist in der Regel das Stammhaus, das auch die Kosten dafür übernimmt.

Eine **Versetzung** (engl. *“Host-based Delegation“*) ist normalerweise auf mindestens zwei Jahre angelegt. Der Mitarbeiter verlässt seine Stelle im Stammhaus und wird disziplinarisch in die Landesgesellschaft eingegliedert. Für ihn gelten damit dieselben Arbeitsbedingungen (zum Beispiel hinsichtlich Arbeitszeit) wie für lokale Mitarbeiter. Das Unternehmen garantiert nicht, dass der Mitarbeiter nach dem Ende der Versetzung wieder auf dieselbe Stelle im Stammhaus zurückkehren kann – wegen der vermutlich stattfindenden Umorganisationen würde die frühere Abteilung zum Zeitpunkt der Rückkehr vielleicht schon gar nicht mehr existieren. Stattdessen bekommt der Mitarbeiter eine Zusage für eine Position, die seinen (durch den Auslandseinsatz erweiterten) Fähigkeiten gerecht wird. Wenn die Entsendungsform der Versetzung gewählt wird, deutet das darauf hin, dass der Wunsch für den Wechsel des Mitarbeiters von der Landesgesellschaft ausgeht. Die aufnehmende Organisation trägt die Kosten der Versetzung.

Bei einer Delegation bezieht der Mitarbeiter sein Inlandsgehalt weiter, und er erhält darüber hinaus Zulagen, die die Lebenshaltungskosten im Einsatzland abdecken. Bei einer Versetzung erhält der Mitarbeiter keine Gehaltszahlungen im Heimatland, sondern ein Auslandsgehalt auf der Basis einer Nettovergleichsrechnung, bei der eine Beibehaltung des gewohnten Lebensstandards unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Lebenshaltungskosten, Steuern und Sozialabgaben zugrunde liegt. Das Berechnungsschema kann wie folgt aussehen:

	Bruttogehalt	Deutschland
-	Steuern	Deutschland
-	Sozialabgaben	Deutschland
-	Wohnungskosten (Miete)	Deutschland
=	Nettoeinkommen	Deutschland
+/-	Kaufkraftausgleich	
+	Auslandszulage	Brasilien
+	Härteprämie	Brasilien
+	Mieteigenanteil	Brasilien
=	Nettoeinkommen	Brasilien
+	Sozialabgaben	Brasilien
+	Steuern	Brasilien
=	Bruttogehalt	Brasilien

Die Auslandszulage honoriert die Bereitschaft zum Auslandseinsatz und der damit eventuell verbundenen Änderungen des Lebensstils. Die Härteprämie dient als Kompensation für politische Risiken, extreme klimatische Veränderung oder kulturelle Isolation. Für Brasilien kann man je nach Standort mit einer Härteprämie zwischen null und zehn Prozent rechnen. Als Obergrenze für den Mieteigenanteil wird üblicherweise ein bestimmter Anteil vom Bruttogehalt festgesetzt, beispielsweise 15 Prozent. Liegt die tatsächliche Wohnungsmiete über diesem Wert, erstattet die Firma die Mehrkosten.

*Expatriates* haben noch Anspruch auf weitere Arbeitgeberleistungen wie die folgenden (Buck 2008):

- eine Ausbildungsbeihilfe, zum Beispiel für das Schulgeld der Kinder in einer internationalen Schule,
- eine Versetzungspauschale für die Errichtung eines neuen Haushaltes
- eine Übernahme der Umzugskosten,
- eine Trennungsschädigung sowie regelmäßige Heimreisen, falls die Familie nicht mit in das Gastland ausreist,