

7.1 Arbeiten in Chile aus Sicht von Arbeitnehmern

Ein erster Schritt für jüngere Leute, die in Chile leben und arbeiten wollen, könnte die Suche nach einem Praktikumsplatz sein, der die Option auf einen möglichen Arbeitsvertrag beinhaltet. Der Aufenthalt kann mit einer Touristenkarte bei Bedarf verlängert werden. Das ist allerdings kostenpflichtig (ca. 100 US\$) und berechtigt für weitere 90 Tage Aufenthalt.

Eine Alternative ist die Aus- und erneute Einreise mit dem Bus nach Argentinien – dies ist auch günstiger, als ein neues Touristenvisum zu beantragen.

Falls ein chilenischer Arbeitgeber vorab einen Arbeitsvertrag ausstellt, kann man von Deutschland aus ein Visum für ausländische Arbeitnehmer beantragen. Dieses gilt bis zu zwei Jahren. An diese Zeit anschließen kann sich eine unbeschränkte Aufenthaltserlaubnis.

Wer weiterhin in Deutschland versichert sein will, kann im Arbeitsvertrag folgende Klausel einfügen lassen:

“Se deja constancia que el trabajador mantendrá sus cotizaciones en las instituciones del régimen previsional de su país de origen, comprometiéndose el trabajador a efectuar las retenciones y depósitos correspondientes en dichas instituciones. El empleador tiene la obligación de responder al pago de impuesto a la renta correspondiente en relación con la remuneración pagada.”

Mit dieser Klausel kann man auf Renteneinzahlungen sowie auf Krankenversicherungsbeiträge verzichten (gesamt 20 % des Bruttolohns), wenn in Deutschland eine entsprechende Renten- und Krankenversicherung besteht.

Wenn ein arbeitsvertragsgebundenes Visum (visa sujeto a contrato) besteht, muss der Arbeitgeber zumindest auf dem Papier die Rückreise übernehmen:

„El empleador se compromete a pagar, al término de la relación laboral (ya sea por término de contrato, despido o renuncia), el pasaje de regreso del trabajador, a su país de origen o al que oportunamente acuerden las partes, conforme a lo dispuesto en el inciso 2º, del artículo 37 del D.S. N° 597 de 1984. Al respecto, se tendrá presente que la señalada obligación del empleador existirá hasta que el trabajador extranjero salga del país u obtenga nueva visación o permanencia definitiva. “

Die Klausel muss zwar im Vertrag stehen, aber vielfach wissen Arbeitgeber und -nehmer, dass es sich um eine reine Formalie handelt. Es gibt die Möglichkeit, vor einem Notar den Verzicht auf dieses Rückflugticket zu erklären oder es z. B. auf ein Busticket z. B. nach Mendoza umzumünzen – Infos zu Arbeitsangelegenheiten: www.direcciondeltrabajo.cl.

Vieles andere – Krankheit, Urlaub etc. – ist im Arbeitsgesetz geregelt, außer man vereinbart mit dem Arbeitgeber Sonderregelungen (z. B. mehr Urlaub als die gesetzlichen 15 Tage). Die Arbeitszeit sollte auf jeden Fall im Vertrag festgehalten sein. Der Arbeitsvertrag oder zumindest die Kündigung (finiquito) sollte notariell beglaubigt werden.

Weitere Arbeitsvertragsarten:

- Probearbeitsvertrag (contrato a prueba): ein bis drei Monate,
- Befristeter Arbeitsvertrag (contrato a plazo): bis zu einem Jahr,
- Unbefristeter Arbeitsvertrag (contrato indefinido).

Die Kündigungsfrist beiderseits beträgt mindestens einen Monat.

Der Arbeitnehmer erhält im Falle des Ausscheidens aus betrieblichen Gründen eine Abfindung (in der Regel ein Monatslohn pro Jahr, maximal 11 Jahre).

85 % des Firmenpersonals müssen Chilenen sein. Als Chilenen gelten aber arbeitsrechtlich auch Ausländer, die einen chilenischen Ehepartner oder chilenische Kinder haben, von einem chilenischen Staatsbürger verwitwet sind oder länger als fünf Jahre in Chile leben. Die jeweiligen Arbeitsbedingungen sind natürlich vom Arbeitgeber abhängig und können variieren.

Mutterschutz beginnt sechs Wochen vor der Geburt und endet 12 Wochen danach (Lohnfortzahlung besteht). Die Mutter genießt Kündigungsschutz bis zu einem Jahr nach der Geburt. Betriebe mit mehr als 20 Arbeitnehmern haben eine Kinderkrippe (sala cuna) einzurichten oder die entsprechenden Kosten hierfür zu erstatten. Außerdem muss ein Stillzimmer eingerichtet werden, in dem die Mutter ihr Kind bis zum Alter von zwei Jahren ernähren kann mit Anspruch auf zwei Pausen von insgesamt einer Stunde täglich.

Freiberufliche Arbeitsverträge:

- Contrato a honorarios (Mitarbeiter/-in in Firma auf Honorarbasis – Outsourcing).
- Contrato por servicios (befristete Serviceleistungen wie Projekt-Beratung oder Montagearbeiten).
- Contrato ad honorem: Mitarbeit ohne Bezüge (Praktikum).

Arbeitsaufsichtsamt: Inspección del Trabajo

Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE):

Dort Beantragung von Fortbildungskursen für Arbeitnehmer.
Kurse u. a. in Centros de Capacitación Laboral der Kommunen.

Künstler, Wissenschaftler, Sportler:

Diese Berufsgruppe zahlt 20 % Steuern in den ersten sechs Monaten des Aufenthalts in Chile.

Eine provisorische Arbeitserlaubnis kann man beantragen für die Bearbeitungszeit, diese kostet aber über 100 EUR. Die offizielle Erlaubnis bekommt man dann nach ca. drei bis vier Wochen.