



Rechtsanwaltskanzlei Dr. Rathenau & Kollegen

Lagos - Lissabon - Funchal - Azoren

Rua António Crisógono dos Santos, 29, Bl. 3, Esqr. B, D,
E, P-8600-678 Lagos
Tel: +351-282-780-270
Fax: +351-282-780-279
Email: anwalt@rathenau.com
Internet: www.anwalt-portugal.de

FAQ zum portugiesischen Arbeitsrecht

von Rechtsanwalt und Advogado *Dr. Alexander Rathenau* (anwalt@rathenau.com)

Rechtsanwalt und *Advogado* Dr. Alexander Rathenau beantwortet die häufigsten Fragen zum deutschen und portugiesischen Arbeitsrecht.

Wie viele Urlaubstage stehen mir zu?

Das deutsche Recht gewährt jedem Arbeitnehmer mindestens 24 bezahlte Urlaubstage. Maßgeblich ist in diesem Zusammenhang jedoch eine Sechs-Tage-Woche, sodass bei einer üblichen Fünf-Tage-Woche ein Anspruch auf 20 Urlaubstage besteht. Anders ausgedrückt: Unabhängig davon, wie viele wöchentliche Arbeitstage vereinbart sind, hat der Arbeitnehmer insgesamt ein Recht auf mindestens vier Wochen bezahlten Urlaub. In **Portugal** beträgt der gesetzliche Mindesturlaubsanspruch 22 Tage pro Jahr. Darüber hinaus steht den Arbeitnehmern für besondere Anlässe Sonderurlaub zu. Dabei handelt es sich um ein gerechtfertigtes Fehlen, wie zum Beispiel ein Anspruch auf 15 Tage Sonderurlaub nach der Eheschließung.

Besteht ein Mindestlohn? Wie hoch ist dieser?

In Deutschland besteht seit dem 01.01.2015 ein flächendeckender und branchenübergreifender Mindestlohn. Seit der letzten Anpassung zum 01.01.2017 beträgt dieser 8,84 Euro brutto pro Stunde. Auch in **Portugal** gibt es einen Mindestlohn. Anders als in Deutschland handelt es sich um einen nationalen Mindestlohn. Seit 01.01.2018 beträgt dieser 580,00 €/Monat.

Welche Kündigungsfristen muss der Arbeitnehmer beachten?

Die vom Arbeitnehmer zu beachtende gesetzliche Kündigungsfrist beträgt vier Wochen zum 15. oder zum Ende des Kalendermonats. Häufig werden in Arbeits- oder Tarifverträgen jedoch auch andere, zum Teil längere Fristen vereinbart. In **Portugal** kann der Arbeitnehmer bei einer Betriebszugehörigkeit von zwei Jahren den Vertrag ohne Angabe von Gründen kündigen, wenn er den Arbeitgeber mindestens 30 Tage im Voraus darüber informiert. Bei einer Betriebszugehörigkeit von mehr als 2 Jahren hat er den Arbeitgeber mindestens 60 Tage im Voraus darüber zu informieren. Beim Vorliegen eines wichtigen Grundes kann der Arbeit-

nehmer den Vertrag wiederum sofort kündigen. Er hat dem Arbeitgeber jedoch innerhalb von 30 Tagen die Gründe mitzuteilen.

Welche Kündigungsfristen muss der Arbeitgeber beachten?

Die vom Arbeitgeber zu beachtenden gesetzlichen Kündigungsfristen richten sich unter anderem nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit. Dauerte das Arbeitsverhältnis weniger als zwei Jahre, ist eine Kündigungsfrist von vier Wochen zum 15. oder zum Ende des Kalendermonats zu beachten. Hat das Arbeitsverhältnis zwei Jahre bestanden, beträgt die Kündigungsfrist einen Monat zum Ende eines Kalendermonats. Bestand das Arbeitsverhältnis fünf Jahre, muss der Arbeitgeber eine Kündigungsfrist von zwei Monaten beachten. Bei einer Betriebszugehörigkeit von acht Jahren ist eine Frist von drei Monaten, bei einer zehnjährigen Beschäftigung von vier Monaten zu beachten. Sechs Monate beträgt die Kündigungsfrist, wenn das Arbeitsverhältnis 15 Jahre bestanden hat. Bei einer 20-jährigen Beschäftigungsdauer muss der Arbeitgeber schließlich eine Frist von sieben Monaten beachten. In **Portugal** hat der Arbeitgeber für die Durchführung von Disziplinarmaßnahmen eine Frist von 60 Tagen zu beachten. Das Kündigungsverfahren ist hier sehr viel formeller geregelt. Bei Kündigungen, die auf das Verhalten des Arbeitnehmers zurückzuführen sind, kann diese Frist durch einige Verfahrensschritte gehemmt werden, wie z.B. die Befragung des Arbeitnehmers bzw. die Ermittlung des Sachverhaltes und durch die in Kenntnissetzung des Arbeitnehmers über die Kündigung und die Kündigungsgründe. Auch besteht die Möglichkeit des Arbeitgebers, den Arbeitnehmer mittels Schreibens gegen Entgelt freizustellen. Innerhalb einer Frist von 10 Tagen hat der Arbeitnehmer darauf einzugehen. Nach Durchführung des Untersuchungsverfahrens und der Stellungnahme der Arbeiterausschüsse bzw. ggf. der Gewerkschaften innerhalb von 5 Tagen, hat der Arbeitgeber innerhalb von 30 Tagen nach Erhalt der Stellungnahme die Kündigung auszusprechen.

Bei betriebsbedingten Kündigungen hat der Arbeitgeber Fristen zu beachten, die abhängig von der Betriebszugehörigkeit des jeweiligen Arbeitnehmers sind. Ist der Arbeitnehmer unter einem Jahr in dem Betrieb beschäftigt, hat der Arbeitgeber eine Kündigungsfrist von 15 Tagen zu beachten. Bei einer Betriebszugehörigkeit von mindestens 1 Jahr und unter 5 Jahren, hat der Arbeitgeber eine Kündigungsfrist von 30 Tagen zu beachten, bei einer Betriebszugehörigkeit von mindestens 5 Jahren bis unter 10 Jahren eine Kündigungsfrist von 60 Tagen und bei einer Betriebszugehörigkeit von 10 oder mehr Jahren eine Kündigungsfrist von 75 Tagen.

Was muss während der Probezeit beachtet werden?

Eine Probezeit besteht nicht automatisch, sondern nur, wenn diese vertraglich vereinbart wurde. Das Gesetz sieht dabei eine maximale Dauer der Probezeit von sechs Monaten vor. Zu beachten ist, dass das Arbeitsverhältnis während der Probezeit mit einer kurzen Kündigungsfrist von zwei Wochen sowohl vom Arbeitnehmer als auch vom Arbeitgeber gekündigt werden kann. Hingegen besteht in **Portugal** automatisch eine Probezeit. Sollte man damit nicht einverstanden sein, hat man diese schriftlich abzubedingen. Die Dauer der Probezeit hängt in erster Linie davon ab, ob es sich um einen befristeten oder unbefristeten Vertrag handelt. Bei unbefristeten Verträgen beträgt die Probezeit grundsätzlich 90 Tage. Für Arbeitnehmer, die technisch komplexe Aufgaben wahrnehmen, die mit einem erhöhten Verantwortungsgrad

einhergehen, besondere Qualifikationen besitzen oder eine gewisse Vertrauensfunktion ausüben, beträgt die Probezeit 180 Tage. 240 Tage beträgt die Probezeit bei Führungspositionen. Bei befristeten Arbeitsverträgen beträgt die Dauer der Probezeit 30 Tage, wenn das Arbeitsverhältnis 6 Monate oder länger andauert. Sollte das Arbeitsverhältnis nicht länger als 6 Monate bestehen oder sollte dies bereits voraussehbar sein, beträgt die Probezeit 15 Tage. Die Vereinbarung einer geringeren Probezeit ist durch kollektivrechtliche Regelungen sowie schriftlichen Vereinbarungen zwischen den Parteien möglich. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis grundsätzlich ohne Angabe eines wichtigen Grundes sowie ohne Einhaltung einer besonderen Kündigungsfrist gekündigt werden. Sollte die Probezeit mehr als 60 Tage betragen, kann der Arbeitgeber den Vertrag unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 7 Tagen kündigen und bei der Dauer der Probezeit von 120 Tagen, unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 15 Tagen.

Welche Bestimmungen muss der Arbeitsvertrag enthalten?

Grundsätzlich kann ein Arbeitsvertrag auch mündlich vereinbart werden. Eine schriftliche Urkunde ist zur Begründung eines Arbeitsverhältnisses also nicht zwingend notwendig. Schriftlich festgehalten muss jedoch eine Vereinbarung über ein befristetes Arbeitsverhältnis. Existiert kein schriftlicher Arbeitsvertrag, kann der Arbeitnehmer von dem Arbeitgeber verlangen, dass ihm die wesentlichen Bedingungen des Vertrages (z.B. Arbeitsort, Tätigkeit, Höhe der Bezahlung) schriftlich bestätigt werden. Auch in **Portugal** unterliegt der Arbeitsvertrag keiner bestimmten Form und muss somit grundsätzlich nicht schriftlich vereinbart werden. In bestimmten Fällen ist die Schriftform jedoch erforderlich, wie z.B. bei Arbeitsverträgen mit ausländischen und staatenlosen Arbeitnehmern, Teilzeitarbeit, Arbeitnehmerüberlassungsverträgen, Leiharbeit, des Vorvertrages zum Arbeitsvertrag und befristeten Arbeitsverträgen.

Wann ist ein Arbeitsvertrag nichtig?

Bei der Ausgestaltung von Arbeitsverträgen gilt grundsätzlich die Vertragsfreiheit. Vorformulierte bzw. standardisierte Arbeitsverträge unterliegen jedoch der sogenannten AGB-Kontrolle, sodass zu prüfen ist, ob die einzelnen Klauseln den Arbeitnehmer unangemessen benachteiligen bzw. intransparent sind. Im Rahmen dieser sogenannten Inhaltskontrolle sind jedoch die im Arbeitsrecht geltenden Besonderheiten angemessen zu berücksichtigen. Eine Nichtigkeit des Arbeitsvertrages kann sich insbesondere aus allgemeinen Gründen ergeben, wie z.B. wenn ein Arbeitsvertrag nur zum Schein abgeschlossen wird oder dieser gegen ein gesetzliches Verbot verstößt, ferner aus arbeitsrechtlichen Beschäftigungsverboten sowie einem Verstoß gegen die guten Sitten. Stellt sich die Nichtigkeit eines Arbeitsverhältnisses jedoch erst später heraus, besteht keine Bindung an dieses für die Zukunft. Allerdings liegt für die Vergangenheit ein sog. „fehlerhaftes/faktisches Arbeitsverhältnis“ vor, weil es für die Vergangenheit wie ein wirksames Arbeitsverhältnis behandelt wird. Auch in **Portugal** ergibt sich die Unwirksamkeit eines Arbeitsvertrages größtenteils aus allgemeinen Vorschriften, wie z.B. dem Fehlen der Rechts- oder Geschäftsfähigkeit, bei Verstößen gegen das Gesetz, die öffentliche Ordnung oder die guten Sitten. Der Vertrag wird ebenfalls für den Zeitraum, in dem der Vertrag trotz Erklärung der Nichtigkeit bzw. Annullierung vollzogen wurde, wie ein wirksamer Vertrag behandelt. Auch das ist vergleichbar mit dem sog. „fehlerhaften/faktischen

Arbeitsverhältnis“. Ein Unterschied zur deutschen Rechtslage ergibt sich bei dem anfänglichen Fehlen eines zur Ausübung der Arbeit notwendigen Titels. Fehlt ein solch erforderlicher Titel, ist der Vertrag nichtig.

Welche Rechtsschutzmöglichkeiten bestehen im Arbeitsrecht?

Vor dem Arbeitsgericht ist zum einen eine Klage auf Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis noch besteht in Form der Kündigungsschutzklage oder der Entfristungsklage möglich. Denkbar ist auch eine Leistungsklage, welche auf Zahlung fehlender Vergütung gerichtet sein kann. Wenn es um die Anfechtung eines Arbeits- oder Aufhebungsvertrages geht, kann zudem eine allgemeine Feststellungsklage erhoben werden. Gegen eine zu Unrecht ausgesprochene Abmahnung kann gerichtlich die Entfernung aus der Personalakte erreicht werden. In **Portugal** gibt es keine gesonderte Arbeitsgerichtsbarkeit. Vielmehr hat man arbeitsrechtliche Angelegenheiten vor der ordentlichen Gerichtsbarkeit, und zwar den Zivilgerichten, abzuhandeln. Auch hier gibt es die Kündigungsschutzklage, mit der der Arbeitnehmer die Rechtmäßigkeit einer Kündigung anfechten kann. Auch kann er Maßnahmen, die Massenentlassungen betreffen, anfechten. Weiterhin können unter anderem Prozesse bei Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie einstweilige Verfahren durchgeführt werden. Sollte sich die Unwirksamkeit der Kündigung herausstellen, hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Wiedereinstellung oder Entschädigung und Schadensersatz in der Höhe, die sein Gehalt für den Zeitraum zwischen Kündigung und Gerichtsentscheidung betragen hätte.

Gibt es gesetzliche Regelungen zu den Arbeitszeiten?

Gesetzlich ist geregelt, dass die Arbeitszeit eines Arbeitnehmers an einem Werktag maximal acht Stunden betragen darf. Unter bestimmten Umständen kann diese Höchstgrenze um bis zu zwei Stunden verlängert werden, falls dafür später ein Ausgleich geschaffen wird. Bei einer mindestens sechsstündigen Arbeitszeit ist zudem eine Pause von 30 Minuten vorgeschrieben. Beträgt die Arbeitszeit mehr als neun Stunden, ist eine Pause von 45 Minuten Pflicht. Zwischen zwei Arbeitsschichten sind grundsätzlich wenigstens elf Stunden Ruhezeit vorgeschrieben. Auf gewisse Personengruppen sind die gesetzlichen Bestimmungen nicht anwendbar oder es gelten besondere Bestimmungen, wie beispielsweise für Jugendliche, die das 15., aber noch nicht das 18. Lebensjahr vollendet haben. Auch können durch kollektivrechtliche Vorschriften Ausnahmeregelungen geschaffen werden oder in besonderen Fällen von den Regelfällen abgewichen werden. In Portugal beträgt die maximale Arbeitszeit pro Arbeitstag ebenfalls 8 Stunden. Die wöchentliche Arbeitszeit darf 40 Stunden nicht überschreiten. Pro Arbeitstag ist eine Ruhepause von mindestens einer Stunde und höchstens zwei Stunden vorgesehen, so dass der Arbeitnehmer bei einer täglichen Arbeitszeit von ca. 10 Stunden, nicht länger als 5 bzw. 6 zusammenhängende Stunden am Tag arbeitet. Die Ruhezeit zwischen den Arbeitseinsätzen beträgt ebenfalls 11 Stunden. Eine Erhöhung der täglichen Arbeitszeit von bis zu 4 Stunden ist möglich. Auch gibt es eine zeitliche Toleranz von 15 Minuten für Transaktionen, Arbeitsabläufe oder Aufgaben, die bereits begonnen aber noch nicht beendet wurden. Abweichende Regelungen sind durch kollektivrechtliche Vereinbarungen möglich.

Was ist bei einem befristeten Arbeitsvertrag zu beachten?

Ein Arbeitsvertrag darf bis zu zwei Jahre befristet werden, wenn kein sogenannter Sachgrund für die Befristung vorliegt. In diesen zwei Jahren darf das Arbeitsverhältnis maximal dreimal verlängert werden. Ohne zeitliche Höchstgrenze ist eine Befristung zulässig, wenn diese durch einen sachlichen Grund, beispielsweise der Vertretung eines erkrankten Mitarbeiters, gerechtfertigt ist. Die Vereinbarung über die Befristung eines Arbeitsverhältnisses muss stets in schriftlicher Form erfolgen. Auch in **Portugal** ist eine Befristung des Arbeitsvertrages möglich. Es wird zwischen kalendermäßig befristeten und zweckbefristeten Arbeitsverhältnissen unterschieden. Die Schriftform ist auch hier zu beachten, mit Ausnahme der Bereiche der Landwirtschaft oder des Tourismus bei Verträgen von weniger als 15 Tagen. Der Vertrag muss die Parteien identifizieren, unterschrieben sein und den Wohnsitz bzw. Sitz der Parteien beinhalten. Die Tätigkeit, die Vergütung, Ort und Arbeitszeit, Datum des Arbeitsbeginns, die entsprechend vereinbarte Frist und die dazugehörige Begründung sowie das Datum des Vertragsschlusses und das Auflösungsdatum enthalten. Der Vertrag darf nicht mehr als 3 mal verlängert werden, eine Dauer von 18 Monaten bei erstmaliger Beschäftigung des Arbeitnehmers und eine Dauer von 3 Jahren aus sonstigen Gründen, nicht überschreiten.

Welche besonderen Schutzmechanismen gibt es für Arbeitnehmer?

Das deutsche Arbeitsrecht hält diverse Schutzvorschriften für Arbeitnehmer parat. Beispielsweise erhält der Arbeitnehmer im Falle einer Erkrankung für sechs Wochen seinen regulären Lohn vom Arbeitgeber, sogenannte Entgeltfortzahlung. Auch Schwangere und junge Mütter werden durch die Vorschriften zum Mutterschutz und zur Elternzeit besonders vor einer Kündigung geschützt. Nicht zuletzt müssen Unternehmen, in denen mehr als zehn Arbeitnehmer beschäftigt sind, stets einen konkreten Grund zur Kündigung eines Mitarbeiters haben, sofern das Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestand. Durch die Bildung eines Betriebsrates werden die Arbeitnehmerinteressen ebenfalls vertreten. Auch bietet das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz Schutz vor Diskriminierung. In **Portugal** werden die Persönlichkeitsrechte und der Schutz vor Diskriminierung sehr hoch geschrieben. Bestimmte Personengruppen werden auch hier besonders geschützt. Zu erwähnen ist beispielsweise, der Schutz von Eltern. Werdende Mütter können 30 Tage vor der Geburt in Elternzeit gehen. Der 6-wöchige Mutterschutz ist hingegen verpflichtend. Auch Väter sind verpflichtet, Elternzeit von 15 Tagen zu nehmen. Diese sind in den ersten 30 Tagen nach der Geburt des Kindes zu nehmen, wobei 5 Tage am Stück unmittelbar nach der Geburt des Kindes zu nehmen sind. Geschützt werden ferner minderjährige Arbeitnehmer, Arbeitnehmer mit reduzierter Arbeitsfähigkeit, Arbeitnehmer mit Behinderungen oder chronischen Krankheiten und solche, die noch zur Schule gehen, einem Studium nachgehen oder sich in der Berufsausbildung befinden.