

---

Stüssi-Neves  
Advogados

## **Firmengründung und Arbeitsrecht**

Österreich – Mai 2018

[www.stussi-neves.com](http://www.stussi-neves.com)

## **1. Einführung**

- 1.1. Handelsvertretung
- 1.2. Vertrieb

## **2. Firmengründung**

- 2.1. LTDA.
- 2.2. Eireli (Einmann GmbH)
- 2.3. Erwerb von Unternehmen
- 2.4. Joint Venture

## **3. Vertrag mit Geschäftsführer / Visum**

## **4. Arbeitsrecht**

- 4.1. Relevante Aspekte für den Arbeitgeber
- 4.2. Arbeitsrechtsreform

## 1.1. Handelsvertretung

- **Vertragsanforderungen:** geregelt durch Spezialgesetz
- **Begriff:** selbständige Dienstleistungen (kein Arbeitsverhältnis) für die Vermittlung von Handelsgeschäften zwischen dem vertretenen Unternehmen und dem Kunden, die in der Regel durch Provisionen vergütet werden
- **Beschränkung bei der Vertragsfreiheit**
- **Kündigung (ohne Kündigungsgrund) / Entschädigung:**
  - in den unbefristeten Verträgen
    - Mitteilung muss 30 Tage vorher erfolgen oder Zahlung von 1/3 der in den letzten 12 Monaten erhaltenen Provisionen zuzüglich 1/12 der Summe der Vergütungen, die der Handelsvertreter während seiner gesamten Tätigkeit erhalten hat (ohne zeitliche Beschränkung)
- **Anwendbares Recht und Gerichtsstand**
  - spezifische brasilianische Gesetzgebung muss erfüllt werden, Gerichtsstand zwingend am Wohnsitz des Handelsvertreters

## 1.2. Vertrieb

- **Vertragsanforderungen:** geregelt durch die Vorschriften des Zivilgesetzbuchs
- **Ausnahme:** Vertrieb von Autos und Zubehör – Gesetz 6.729/70
- **Begriff:** Vertrag, durch den der Vertriebshändler den zu vertreibenden Gegenstand erwirbt und auf eigene Rechnung und Risiko im Markt weiterverkauft.
- **Vertragsfreiheit**
- **Kündigung (ohne Kündigungsgrund) / keine festgelegte Entschädigung**
  - Mitteilung mindestens 90 Tage vorher
- **Anwendbares Recht und Gerichtsstand**
  - im Prinzip freie Wahl

### 2.1. LTDA. – Sociedade Limitada – Gesellschaft mit beschränkter Haftung

- **Grundvoraussetzungen:**
  - mindestens 2 Gesellschafter (natürliche oder juristische Personen oder eine Kombination von beiden, die beide ihren Sitz bzw. Wohnsitz im Ausland haben können)
  - Bevollmächtigter für den Gesellschafter mit Sitz bzw. Wohnsitz im Ausland
  - Kapital
  - Geschäftsführung – mindestens ein Geschäftsführer, bei dem es sich um eine in Brasilien wohnhafte natürliche Person handeln muss
  - Gesellschaftszweck
  - Name
  - Adresse (kompatibel mit der Aktivität)

- **Dokumente für die Gründung**
  - Handelsregisterauszug der Gesellschafter (juristische Person)
  - Kopie des Reisepasses der Gesellschafter (natürliche Person bzw. des gesetzlichen Vertreters des ausländischen Gesellschafters)
  - Vollmacht in beiden Fällen
  - Steuernummer der Gesellschafter, d.h. der juristischen Person (CNPJ – unter Angabe der natürlichen Person, die letztlich hinter dieser juristischen Person steht) bzw. der natürlichen Person (CPF)
  - Legalisierung gemäss der Haager Apostille
- **Operative Aspekte**
  - privatschriftlicher (nicht notarieller) Gesellschaftsvertrag, der im Handelsregister eingetragen wird
  - privatschriftliche (nicht notarielle) Gesellschaftsvertragsänderung, die im Handelsregister eingetragen wird
  - Veröffentlichung nicht erforderlich (ausser bei Grossunternehmen – Jahresbruttoeinkommen von mehr als ca. € 71.500.000,00 oder Aktiva von mehr als ca. € 57.000.000,00 betragen)
  - Eröffnung von Konten und Registrierung in der Devisenabteilung
  - Importgenehmigung (RADAR)
  - Zeitaufwand für die Gründung 2 bis 6 Monate

### 2.2. EIRELI – Empresa Individual de Responsabilidade Limitada – Einmann-GmbH

- **Grundvoraussetzungen:**
  - 1 Gesellschafter (brasilianische oder ausländische natürliche Person oder juristische Person mit oder ohne Sitz bzw. Wohnsitz in Brasilien)
  - Mindestkapital von 100 Mindestgehältern, momentan ca. € 22.700,00 die bei der Gründung voll einzuzahlen sind
  - Geschäftsführung – mindestens ein Geschäftsführer, bei dem es sich um einen in Brasilien wohnhafte natürliche Person handeln muss
  - Gesellschaftszweck
  - Name und Anschrift

### 2.3. Erwerb von Unternehmen

- **Alternativen**
  - share deal
  - asset deal
- **Übliche Struktur**
  - Vertraulichkeitsvereinbarung
  - Absichtserklärung (LOI oder MOU)
  - due diligence
  - spa – share/asset purchase agreement
  - Anpassung des Gesellschaftsvertrages
  - Gesellschaftervereinbarung im Fall eines Teil-share deals



- **Rechtsnachfolgerisiken im Fall von asset deals**
  - Steuern
  - Arbeitsrecht
  - Umweltrecht
- **Bundeskartellamt - CADE - (Gesetz 12.529/2011)**
  - erforderlich nur bei Operationen, bei denen mindestens eine der Parteien im Land im Vorjahr einen registrierten Umsatz von mehr als R\$ 750.000.000,00 (ca. €180.000.000,00) und eine der anderen Parteien R\$ 75.000.000,00 (ca. € 18.000.000,00) hatte
  - Beantragung vor der Operation

### 2.4. Joint Venture

- **in existierendem Unternehmen (Rechtsnachfolgerisiken)**
- **mit neuem Unternehmen**
- **Beziehung zwischen den Partnern**
  - **Gesellschaftervereinbarung**
    - Quorum für Beschlüsse
    - Kapitalerhöhung (Finanzierung des Unternehmens)
    - Wettbewerbsverbot
    - Geheimhaltung
    - Übertragung von Gesellschaftsbeteiligungen (call / put option – tag / drag-along )
    - Rechtsnachfolge
    - Unternehmenswert
    - Lösung von Divergenzen

- Dienstleister x Angestellter
- Geschäftsführer ohne Anstellungsvertrag (Dienstleister)
  - Vertragsfreiheit
- Kosten für das Unternehmen
  - im Vertrag vereinbarte Beträge
  - Sozialversicherungsbeitrag auf die Vergütung: 20%

- Geschäftsführer mit Anstellungsvertrag:
  - Beschränkung der Vertragsfreiheit
- Kosten für das Unternehmen
  - Arbeitslosenfonds (FGTS) 8%
  - 13. Gehalt
  - 1/3 als Urlaubsgeld
  - Monatsgehalt
  - Sozialversicherungsbeitrag (INSS) 20%
  - System „S“, durchschnittlich 5,8%
  - Arbeitsunfallversicherung 1% bis 3%
- Fazit
  - wegen des Risikos der gerichtlichen Feststellung eines unselbständigen Arbeitsverhältnisses lautet die Empfehlung, einen Anstellungsvertrag abzuschliessen

### 4.1. Relevante Aspekte für den Arbeitgeber

- Gesetzgebung nicht abdingbar zu Lasten des Arbeitnehmers
  - Gesetz
  - Betriebs- oder Verbandstarifvertrag
  - Vertrag
- Arbeitsvertrag
  - Probezeit bis zu 90 Tage
  - Regel: unbefristeter Vertrag
  - jährliche Gehaltserhöhung gemäß Tarifvertrag
  - Benefits des Gesetzes, Unternehmens-/Verbandstarifvertrag, Arbeitsvertrag
  - Nebenkosten für das Unternehmen
    - dieselben wie für einen angestellten Geschäftsführer (s.o.)

- Kündigung
  - grundsätzlich keine Beschränkungen für eine Kündigung, allgemeine Regel ist die Entlassung ohne Kündigungsgrund
  - Kündigungsfrist von 30 Tagen, zuzüglich drei Tage pro Beschäftigungsjahr
  - Kosten der Kündigung:
    - Bussgeld von 50% auf die Einzahlungen des FGTS-Kontos

## 4.2. Arbeitsrechtsreform

- Statistik
  - 3.700.000 Arbeitsklagen pro Jahr (2016)
  - 1.500.000 mit Diskussion über Schäden nicht vermögensrechtlicher Art
- Modernisierung, Flexibilisierung, Rechtssicherheit und Moralisierung
- Modernisierung
  - Heimarbeit
  - persönliche Aktivitäten im Unternehmen werden bei der Arbeitszeit nicht berücksichtigt
- Flexibilisierung
  - Auslagerung der Kernaktivität
  - individuelles Zeitkonto
  - Urlaub kann in bis zu 3 Zeiträumen genommen werden
  - nach Verhandlungen hat ein Unternehmens- oder Verbandstarifvertrag im Rahmen der gesetzlichen Grenzen Vorrang vor den Gesetzen

- Rechtssicherheit
  - Massenentlassungen ohne Intervention der Gewerkschaft
  - Möglichkeit der Homologierung außergerichtlicher Vergleiche durch die Justiz
  - Beitritt zum Programm Freiwilliger Entlassung = Beendigung und Abwicklung des Arbeitsverhältnisses
  - Beschränkung der Höhe des Ersatzes immaterieller Schäden
- Moralisierung
  - unterlegene Partei wird zur Zahlung der Anwaltshonorare und Verfahrenskosten verurteilt
- praktische Folgen der Reform
  - erhebliche Reduzierung der Anzahl neuer Arbeitsklagen
  - zahlreiche Streitigkeiten über die Verfassungsmäßigkeit
  - daher: möglicherweise 2 bis 4 Jahre bis zur Konsolidierung der Rechtsprechung
  - Reduzierung des Risikos von Überraschungen bei Entlassungen



- Abschliessende Worte
  - Gesetzgebung bleibt nicht abdingbar zu Lasten des Arbeitnehmers
    - hinsichtlich der Rechtsnatur des Arbeitsverhältnisses
    - Arbeitsgerichte sind weiterhin arbeitnehmerfreundlich, insbesondere in Bezug auf die sogenannten Schutzbedürftigen
    - Änderungen der Bedingungen des Arbeitsvertrages nur durch Unternehmens- oder Verbandstarifvertrag

**Vielen Dank!**

Gustavo Stüssi-Neves

[gustavo.stussi@stussinevessp.com.br](mailto:gustavo.stussi@stussinevessp.com.br)

**São Paulo**

**Stüssi-Neves**  
**Advogados**

[www.stussi-neves.com](http://www.stussi-neves.com)

---

Rua Henrique Monteiro, 90 - 10º andar CEP 05423-020  
Fone: 55 11 3093 6600/ Fax: 55 11 3097 9130  
[stussi.sp@stussinevessp.com.br](mailto:stussi.sp@stussinevessp.com.br)