

Lohn- und Lohnnebenkosten - Chile

10.03.2017

Inhalt

- ▶ Allgemeines zum Arbeitsmarkt
 - ▶ Großer Bedarf an Fachkräften
 - ▶ Gewerkschaften unzureichend organisiert
- ▶ Löhne und Gehälter
 - ▶ Weitere Lohnbestandteile
 - ▶ Sozialversicherungsbeiträge
- ▶ Arbeitsrecht
 - ▶ Rechtsgrundlagen
 - ▶ Vertragsabschluss
 - ▶ Rechte und Pflichten der Vertragsparteien
 - ▶ Vertragsbeendigung
- ▶ Kontaktanschriften

Gesamtbelastung des Arbeitgebers überschaubar / Von Anne Litzbarski und Corinna Päßgen (Recht; Februar 2017)

Santiago de Chile (GTAI) - In Chile steigt das gesetzlich festgelegte Mindesteinkommen kontinuierlich. Die meisten Arbeitnehmer verdienen jedoch weniger als ihre Kollegen in Europa. Auch die Lohnnebenkosten sind niedrig. Den Fachkräftemangel will die Regierung unter anderem mit deutscher Hilfe in den Griff bekommen. Die 2016 verabschiedete Arbeitsmarktreform stärkt die Rolle der Gewerkschaften. Ihnen gehören allerdings nur etwa 12 bis 15% der Arbeitnehmer an. (Kontaktanschriften)

Allgemeines zum Arbeitsmarkt

Vier Jahre mit fallenden Kupferpreisen wirkten sich lange Zeit kaum auf den chilenischen Arbeitsmarkt aus. Mit 6,2% ist die Arbeitslosenquote auch im Frühjahr 2017 niedrig. Allerdings bezeichnete Tomás Flores, Direktor und Chefvolkswirt der Finanztechnologie-Plattform FXOne, gegenüber CNN das Jahr 2016 in Chile als das Jahr der (unfreiwilligen) Selbstständigkeit. Tatsächlich haben gewichtige Branchen wie Bergbau, Bau und Handel kaum neue Stellen mit festen Arbeitsverträgen geschaffen. Stattdessen steigt die Zahl der Chilenen, die auf eigene Rechnung Geld verdienen. Dienste wie Uber oder Internetverkaufsplattformen sind besonders verbreitet. Die meisten Experten erwarten für 2017 noch keine Verbesserung der Situation.

Noch im Jahr 2015 überwogen mit 54,9% die festen Beschäftigungsverhältnisse gegenüber den befristeten (45,1%). Etwa 83,2% der Arbeitsverhältnisse waren Vollzeitbeschäftigungen, der Anteil der Teilzeitverträge betrug 16,8%.

LOHN- UND LOHNNEBENKOSTEN - CHILE

Trotz gelegentlicher Klagen angesichts mangelnder Flexibilität, Initiative, Pflichtbewusstsein oder Servicementalität gelten chilenische Arbeitskräfte im Vergleich zu anderen Ländern Lateinamerikas als motiviert und qualifiziert. Gut ausgebildete Arbeitnehmer mit Fachkenntnissen finden sich vor allem in der Hauptstadt Santiago. Einige Tausend sprechen deutsch oder verstehen es zumindest.

GROSSER BEDARF AN FACHKRÄFTEN

Das staatliche Bildungssystem hebt sich zwar leicht von den meisten anderen Staaten der Region ab, ist qualitativ jedoch nicht mit dem der Industriestaaten in Nordamerika oder Europa vergleichbar. Die Regierung unter der sozialdemokratischen Präsidentin Michelle Bachelet arbeitete jahrelang an einer Reform. Sie sitzt dabei zwischen den Stühlen: Den Studierenden geht die Reform nicht weit genug. Sie fordern einen kostenlosen Zugang für alle. Auf der anderen Seite ist die Unternehmerschaft zum Großteil nicht bereit, sich an der Finanzierung zu beteiligen und zieht das bisherige weitgehend privatisierte System der zukünftig stärkeren staatlichen Regulierung vor. Die Defizite im Bildungssektor gelten als ein Grund für die niedrige Arbeitsproduktivität. Im Durchschnitt produzieren die Arbeiter aller OECD-Länder etwa 40% mehr als die chilenischen.

Um dieser Lage Herr zu werden, hat das Bildungsministerium Abkommen mit verschiedenen Ländern, darunter auch Deutschland, aufgesetzt. Neben Stipendien wie "Técnicos para Chile" (Techniker für Chile) haben mittlerweile etwa 500 Unternehmen das Konzept der dualen Ausbildung eingeführt. Die Zahl der Absolventen liegt bei über 3.000. Ein neues Programm ist auf den speziellen Bedarf Chiles ausgerichtet, da es laut der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) beispielsweise noch kein Angebot gibt, das Studenten der Geotechnik Kompetenzen zum Instandhalten von Bergbau-Ausrüstung vermittelt.

Der chilenische Unternehmerverband Sofofa (Sociedad de Fomento Fabril) geht davon aus, dass in diesem Jahrzehnt etwa 600.000 technische Fachkräfte benötigt werden. Gerade in den Bereichen, in denen sich Chile besonders gut positionieren will, fehlen Experten: Digitalisierung und Automatisierung, Bergbau, Telekommunikation, IT, Logistik und im Bausektor.

Zudem werden für die geplante Erweiterung der Übertragungsnetze und den Bau von Solaranlagen neben Planern auch Handwerker zur Steuerung und Instandhaltung benötigt. Bis 2025 sollen 20% der Energie Chiles aus regenerativen Quellen kommen.

GEWERKSCHAFTEN UNZUREICHEND ORGANISIERT

Ende 2016 legte die Regierung einen Entwurf zur Arbeitsmarktreform vor. Es geht dabei unter anderem um die Regelung zu Überstunden, die Gründung von Gewerkschaften in kleinen und mittelständischen Unternehmen (KMU) sowie das Streikrecht: Der Staat möchte nicht mehr branchenübergreifend, sondern -spezifisch verhandeln.

Gewerkschafter befürchten eine Schwächung der Rechte der Arbeitnehmer, weil die Handhabung der Arbeitszeit sowie die Einhaltung offizieller Feiertage den Arbeitgebern überlassen werden soll. Zu den Themen, die die Gewerkschaften in die Diskussion einbringen wollen, zählen Arbeitsplatzsicherheit, die Stärkung der Rechte von Frauen und die Ausgliederung von Aufträgen an Subunternehmer. Als problematisch bezeichnen sie außerdem den Rückgang von regulären Beschäftigungsverhältnissen.

Das Arbeitsrecht regelt zwar unstrittig, dass Ausnahmen nur für Gelegenheitsarbeiten von kurzer Dauer gelten. Sobald Mitarbeiter dauerhaft in die Struktur des Unternehmens eingebunden werden und zu festen Arbeitszeiten zur Verfügung stehen, muss ein regulärer Arbeitsvertrag abgeschlossen werden. Aber selbst oder sogar vor allem staatliche Institutionen sind kreativ, wenn es darum geht, dauerhaft Honorarkräfte zu beschäftigen, um die Schaffung fester Positionen inklusive der damit verbundenen Vorteile zu umgehen.

Die Mehrzahl der Staatsbediensteten, rund 300.000 Personen, arbeitet als Honorarkräfte. Da sie weder verbeamtet noch angestellt sind, haben sie keine Arbeitsplatzsicherheit. Eine Renten- oder Krankenversicherung trägt

LOHN- UND LOHNNEBENKOSTEN - CHILE

der Arbeitgeber nicht. Obwohl die Rentenversicherung obligatorisch ist und das bald auch für die Krankenversicherung gelten soll, hat ein großer Teil der so im öffentlichen Dienst Beschäftigten über lange Zeit in keine der beiden Kassen eingezahlt. Arbeitsgerichte haben in über 60 Streitfällen zu Gunsten der Honorarkräfte entschieden, das oberste Gericht hat diese Richtersprüche bestätigt. Eine Modellrechnung ergab eine Summe von über 2,3 Mrd. Euro plus Zinsen und Strafzahlungen, die im Falle einer Forderung die an die klagenden Staatsbediensteten ausbezahlt werden müsste.

Arbeitnehmer können sich weiterhin auch ohne Gewerkschaftszugehörigkeit zusammenschließen, um mit ihrem Arbeitgeber über Bedingungen und Löhne zu verhandeln. Die Arbeitsmarktreform will verhindern, dass denjenigen, die keiner Personalvertretung angehören, Vorteile zukommen, um Gewerkschaftszugehörigkeit indirekt zu sanktionieren. In Zukunft müssen Firmen den Gewerkschaften gegenüber die Gehälter offen legen. Angestellte, die sich an Streiks beteiligen, dürfen nicht ersetzt werden. Wie das Zentrum für Konflikte und Sozialen Zusammenhalt (Centro de Estudios de Conflicto y Cohesión Social) bekannt gab, erlebte Chile 2015 etwa 380 Arbeitsniederlegungen - ein deutlich höherer Wert als der Durchschnitt in den Jahren 2010 bis 2014 (306).

Die Militärdiktatur von Augusto Pinochet hatte die Gewerkschaften weitgehend zerschlagen. Bis heute sind sie, verglichen mit Deutschland, schwach aufgestellt und zersplittert. Nur rund 12 bis 15% der Arbeitnehmer sind Mitglied einer der landesweit rund 9.500 Betriebs- und Branchengewerkschaften. Der größte Dachverband CUT (Central Unitaria de Trabajadores) hat in den letzten Jahren Zuwachs erfahren.

Allgemeine Arbeitsmarktdaten (2016)

Bevölkerung (in Mio.)	18,2
Erwerbspersonen (Bevölkerung älter als 15 und jünger als 65 Jahre, in Mio.)	14,7
Erwerbstätige (in Mio.)	8,2
Arbeitslosenquote, offizielle (in %, nach ILO-Definition)	6,2
Analphabetenquote (in % der Bevölkerung ab 16 Jahren)	3,37
Universitätsabschluss (in %)	50,8

Quellen: Ine, Weltbank

Die Positionen von Direktoren und leitenden Angestellten, insbesondere in den Sektoren Einzelhandel, Finanzen, Immobilien, Bau, Energie, Dienstleistungen und Industrie/Produktion vermitteln meist Headhunter.

Die wichtigsten Personalvermittlungsagenturen und Stellenbörsen sind:

<https://www.bne.cl> ▶

<http://www.trabajando.cl> ▶

<http://www.laborum.cl> ▶

<http://www.chiletrabajos.cl> ▶

Löhne und Gehälter

Die Bruttomonatslöhne in Chile sind zwischen 2009 und 2015 konstant gestiegen. Das Arbeitsrecht sieht einen monatlichen Mindestlohn vor. Dieser wurde zum 1.1.17 auf 264.000 chilenische Pesos (chil\$/CLP; etwa 386,50 Euro)

LOHN- UND LOHNNEBENKOSTEN - CHILE

ro; 1.000 chil\$ = rund 1,46 Euro) angehoben. Eine weitere Erhöhung auf 270.000 und 276.000\$ ist für den 1.7.17 und dann erneut am 1.1.18 vorgesehen.

Das Lohnniveau ist deutlich niedriger - auch Akademiker und hochqualifizierte Führungskräfte verdienen in Chile weniger als in Europa. Das Gegenargument der vermeintlich niedrigeren Lebenshaltungskosten in Lateinamerika trifft auf Chile nicht zu. Etwa 70% der Bevölkerung verdienen weniger als den Durchschnittslohn. Viele Chilenen arbeiten in drei oder vier Anstellungen gleichzeitig.

Ende 2016 streikten die Beschäftigten im öffentlichen Dienst, nachdem das Parlament einer Gehaltserhöhung um 3,2 anstatt der von den Gewerkschaften geforderten 7,5% zugestimmt hatte. Die Reallöhne sind 2016 mit 2% stärker als gestiegen als erwartet. Der Zuwachs übertraf das Wachstum des Bruttoinlandsprodukts (1,5%). Wirtschaftswissenschaftler chilenischer Universitäten begründeten diese Tatsachen mit der Verhandlungsmacht der Arbeitnehmer. Sie gehen aber nicht davon aus, dass sich dieses Szenario 2017 wiederholt.

Entwicklung der durchschnittlichen Bruttomonatslöhne

	2012	2013	2014	2015
nominal (in chil\$)	430.900	454.000	473.300	505.477
nominal (in Euro)	633,27	667,22	695,14	742,87
reale Veränd. (in %) *)	10,4	5,4	4,3	6,8

*) gegenüber Vorjahr bezogen auf Landeswährung

Quelle: Ine

Die durchschnittlichen Bruttomonatslöhne variieren in Chile stark zwischen den Regionen. Arbeitgeber in Magallanes und der chilenischen Antarktis zahlen statistisch gesehen die höchsten Durchschnittslöhne. Allerdings ist dort das Wirtschaftsleben fast ausschließlich vom Tourismus und der Förderung von Rohstoffen geprägt, so dass sich unter den Regionen Antofagasta besser für Vergleiche eignet. Mit einem Durchschnittslohn von 500.135 chil\$ auf Platz zwei, ist die gleichnamige Stadt ein Zentrum für Bergbauerzeugnisse. Neben großen Kupferraffinerien schaffen auch der Hafen, Flughafen, Universitäten sowie ein Industriegebiet Arbeitsplätze.

Hohe Lebenshaltungskosten führen im Großraum Santiago, gefolgt von der Region Valparaíso, zu deutlich höheren Gehältern als in den weiteren Teilen des Landes. In der Niedriglohnregion Araucania, die von der Landwirtschaft mit saisonalen Beschäftigungsverhältnissen geprägt ist, liegt das Einkommen etwa bei der Hälfte des in Magallanes erreichten Schnitts.

Durchschnittliche Bruttomonatslöhne nach Regionen

	2015 (in chil\$)	Veränderung 2015/14 (in %) *)	2015 (in Euro)
Landesdurchschnitt	505.477	6,8	694,16
Hauptstadtregion (Santiago de Chile, Región Metropolitana)	573.425	6,3	787,47
Hochlohnregion (Magallanes und chilenische Antarktis)	740.561	15,8	1.017,00
Niedriglohnregion (Araucania)	370.924	6,6	509,38

*) nominal

LOHN- UND LOHNNEBENKOSTEN - CHILE

Durchschnittliche Bruttomonatslöhne nach Branchen

	2015 (in chil\$)	Veränderung 2014/2015 (in %) *)	2015 (in Euro)
Bauwirtschaft	503.258	3,7	691,12
Bergbau	961.154	15,9	1.319,94
Verarbeitendes Gewerbe, darunter	480.351	13,7	659,66
Handel	380.333	4,7	522,30
Hotel und Gastronomie	384.657	10,1	528,24
Transport, Lagerung und Kommunikation	526.264	10,3	722,71
Finanzwesen, Banken, Versicherungen	938.311	-3,5	1.288,57
Immobilienbranche	711.771	-0,1	977,46
Landwirtschaft, Viehwirtschaft, Jagd und Forstwirtschaft	308.455	8,6	423,60
Fischerei	444.639	21,4	610,62
Strom-, Wasser- und Gasversorgung	649.222	7,5	891,57
Bildung	569.698	7,4	782,36
Öffentliche Verwaltung	787.614	8	1.081,62
Soziale- und Gesundheitsdienstleistungen	737.573	9,3	1.012,90

Quelle: INE

Die Löhne in ausländischen Unternehmen weichen in der Regel nicht deutlich von diesen Angaben ab. Die Unternehmensgröße und der Standort wirken sich in Chile allerdings stärker auf das Einkommen aus. Auch die Gehaltsunterschiede innerhalb eines Unternehmens sind meist größer als in Europa.

Der chilenische Verband der Metallindustrie Asimet (Asociación de Industrias Metalúrgicas y Metalmecánicas) ermittelte in einer Umfrage von 2015 die durchschnittliche, maximale und minimale Vergütung von 104 Stellen in 31 befragten Unternehmen: Encuesta de Remuneraciones 2015

Internet: http://www.asimet.cl/enc_remu.htm ▶

Die Deutsch-Chilenische Industrie- und Handelskammer (AHK Chile) führt alle zwei Jahre, unterstützt von weiteren europäischen Kammern, eine Lohn- und Gehaltsumfrage durch. Je Geschäftsstelle analysierte sie jeweils fünf Gehälter mit Daten von 93 Mitgliedsunternehmen (KMU). Der Betrag in der jeweiligen Position zeigt den Bruttobezug als Summe aller folgenden Gehaltsbestandteile an:

- Grundgehalt
- Sondervergütungen (gesetzlich, freiwillig, und/oder vertraglich): jährlicher Betrag in zwölf gleichen Raten
- Fixe jährliche Bezüge, auf Monate heruntergerechnet: Mittagessen, Fahrt- und Transportkosten, Zuschuss für die Nationalfeiertage, Weihnachtsgeld und weitere Einkommen
- Durchschnittliche monatliche Boni für die Erreichung von Zielen
- Durchschnittliche monatliche Provisionen

LOHN- UND LOHNNEBENKOSTEN - CHILE

- Auf Monate heruntergerechnete Tantieme

Ein Ingenieur verdient beim Berufseinstieg etwa 1.430.000, nach 5 Jahren dann rund 2.080.000 chil\$. Da nicht alle Durchschnittsgehälter bestimmter Positionen in anderen Quellen gelistet werden, bietet die Umfrage einen Anhaltspunkt. Sie stellt auch die große Bandbreite dar, die Germany Trade and Invest in Interviews betätigt wurde: Der Lohn eines Programmierers zum Beispiel variiert zwischen 400.000 und 1.500.000. chil\$. Meist erklärt sich die Varianz durch die Branchenzugehörigkeit und Größe eines Betriebs. Die Entlohnung im Handel und Gesundheitssektor ist beispielsweise niedriger als die der Industrie.

Durchschnittliche Bruttomonatslöhne nach ausgewählten Positionen (Veränderung im Zweijahreszeitraum aufgrund der letzten Erhebungen 2014 und 2016)

	2016 (in chil \$)	Veränderung 2016/14 (in %) 1)	2016 (in Euro)
Geschäftsführerin Produktion 2)	3.694.705	-1,6	5.430
Vertriebsleiterin	5.799.129	45,8	8.523
Wirtschaftsingenieurin/Stellvertretende Betriebsleiterin mit Ingenieursstudium	2.659.823	-21,5	3.909
Leitender Systemingenieur	1.687.549	21,8	2.480
Sekretärin mit Fremdsprachenkenntnissen (zweisprachig)	1.351.894	-5,2	1.987
Buchhalterin	1.995.604	12,6	2.933
Fahrerin	642.240	17,8	944

1) nominal, 2) zur besseren Lesbarkeit wird in dieser Tabelle bei den Berufsbezeichnungen die jeweilige Begrifflichkeit sowohl für die männliche als auch die weibliche Form verwendet

Quelle: Lohn- und Gehaltsumfrage der AHK Chile (2016)

Bruttolöhne (Produktion)

	2016 (in chil\$)	Veränderung 2016/14 (in %) 1)	2016 (in Euro)
Angelernte Arbeiterin (Tätigkeiten, die in wenigen Tagen zu erlernen sind und für die keine spezielle Berufsausbildung notwendig ist. 2) 3)	601.971	7,3	885
Mitarbeiterin, die unter Aufsicht Tätigkeiten ausführt, für die eine mehrjährige Berufsausbildung erforderlich ist 4)	655.633	17,8	964
Ausgebildete Mitarbeiterin mit mehrjähriger, praktischer Berufserfahrung, die Aufgaben zuverlässig ohne Aufsicht durchführen und Fertigungsprozesse einrichten kann 5)	908.428	10,7	1.335
Mitarbeiterin mit mehrjähriger Erfahrung und Leitungsbefugnis, die als Vorarbeiterin die Arbeit von Produktionsbereichen verantwortet 6)	1.577.435	-17,0	2.318

LOHN- UND LOHNNEBENKOSTEN - CHILE

1) nominal, 2) zur besseren Lesbarkeit wird in dieser Tabelle bei den Berufsbezeichnungen die jeweilige Begrifflichkeit sowohl für die männliche als auch die weibliche Form verwendet, 3) Bote, 4) Facharbeiter: Stellt sicher, dass die Produktion effizient und problemfrei funktioniert. Erfasst Daten und aktualisiert die Datenbank hinsichtlich Geschwindigkeit, Effizienz und Ergebnissen. Auf dieser Datenbasis schlägt er Veränderungsmaßnahmen vor, die den Produktionsprozess verbessern. Überwacht und wartet die Maschinen, 5) Qualifizierter Facharbeiter: Hochspezialisierte Arbeitskräfte für den Betrieb von großen Anlagen, Maschinen oder ERP-Systemen, 6) Lagerleiter: Setzt Richtlinien der Beschaffungspolitik operativ um. Verhandelt über die Vertrags-, Versicherungs- und Distributionsmodalitäten.

Quelle: Lohn- und Gehaltsumfrage der AHK Chile (2016)

WEITERE LOHNBESTANDTEILE

In den letzten Jahren haben variable Gehaltsanteile an Bedeutung gewonnen. Freiwillige, allerdings recht verbreitete Leistungen sind die Anpassung des Gehalts an den Verbraucherpreisindex, ein zusätzliches Gehalt, Essensgeld, Zuschüsse zu den Fahrtkosten, eine zusätzliche Krankenversicherung, Weihnachtsgeld, Boni bei Heirat und der Geburt eines Kindes sowie Auszahlungen zum Schulbeginn oder den Nationalfeiertagen im September. Unternehmen mit mindestens 20 Arbeitnehmerinnen tragen die Kosten für die Kindertagesstätte und Arbeitspausen für Mütter von Kleinkindern.

Arbeitgeber sind verpflichtet, jeden Arbeitnehmer am Unternehmensgewinn zu beteiligen. Das kann über eine Ausschüttung von 30% des Jahresgewinns oder durch Sonderzahlungen von 25% des Jahresgehalts erfolgen, maximal bis zum 4,75-fachen des monatlichen Mindestlohns. Arbeitgebern wird empfohlen, den Arbeitsvertrag so aufzusetzen, dass diese Beteiligung bereits im Nettolohn enthalten ist.

SOZIALVERSICHERUNGSBEITRÄGE

Der Arbeitgeberanteil zur sozialen Absicherung ist im Vergleich zu Deutschland überschaubar. Das Rentensystem steht in der Kritik, da die Beiträge in private Rentenfondsgesellschaften fließen (Administradoras de Fondos de Pensiones, AFPs). Der Arbeitgeber ist verpflichtet, einen Teil des Einkommens an diese Fonds abzuführen, zurzeit 1,41% des Bruttolohns (Stand: Februar 2017). Im Januar 2017 trat eine Flexi-Rente in Kraft. Die genaue Regelung der Arbeitszeiten ab dem 65. Lebensjahr obliegt der Absprache zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

Den Krankenversicherungsbeitrag trägt nur der Arbeitnehmer. Im Krankheitsfall übernimmt die Krankenkasse die Lohnfortzahlung und prüft meist sehr genau.

Außerdem gibt es eine Arbeitslosenversicherung ("Seguro de Cesantía"). Der Arbeitgeberanteil bemisst sich hier nach der Vertragsart und liegt zwischen 0,8% und 3,0% des Bruttolohns. Der Arbeitgeber muss ferner eine Unfallversicherung für Arbeitsunfälle oder arbeitsbedingte Krankheit abschließen. Der Beitrag hierfür bemisst sich je nach Unternehmen und Risiko der zu leistenden Arbeit und wird vom Arbeitgeber allein getragen. Bei der Gefahrenzulage fallen für leichtere Arbeiten 2% und für schwere Tätigkeiten 4% an.

Die Sozialversicherungskosten, mindestens 5,2% der Gehaltsbemessungsgrundlage, sind insgesamt relativ niedrig. Einige Großunternehmen schließen freiwillige Vereinbarungen ab. Üblich ist dabei eine betriebliche Rentenversicherung mit einem von beiden Seiten zu bezahlendem Zusatzbetrag.

LOHN- UND LOHNNEBENKOSTEN - CHILE

Sozialbeiträge 2015 (in % der Bemessungsgrundlage)

Rentenversicherung (Arbeitgeberanteil)	1,41% des Bruttolohns
Krankenversicherung (Arbeitgeberanteil)	0
Abgabe für Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und Mutterschaftsschutz (Arbeitgeberanteil)	-
Arbeitslosenversicherung (Arbeitgeberanteil)	0,8-3% (je nach Vertragsart)
Sonstige Versicherungen (Arbeitgeberanteil), Unfallversicherung am Arbeitsplatz	Je nach Unternehmen /Risiko
Erläuterungen zu Beitragsbemessungsgrenzen	

Quelle: Previred, Superintendencia de Pensiones

Arbeitsrecht

Gesetzliche Regelungen auf einen Blick

Vergütung	Wird durch Kollektivverträge und Individualarbeitsverträge geregelt
Mindestlohn	264.000 chil\$/CLP (rund 386 Euro)
Arbeitsstunden pro Woche	Maximal 45 Stunden
Regelarbeitstage pro Woche	5-6 Tage
Zulässige Überstunden	Zwei pro Tag bis zu einer Tagesarbeitszeit von 10 Stunden
Bezahlte Feiertage	15 Tage
Bezahlte Urlaubstage	15 Werktage, nach zehn Jahren Beschäftigungszugehörigkeit plus ein Tag alle drei Jahre
Sonderzahlungen pro Jahr in Monatslöhnen (13. und/oder 14. Gehalt)	13. Gehalt üblich
Tage mit bezahltem Arbeitsausfall	Keine Regelung
Tage mit Lohnfortzahlung bei Krankheit	Keine Verpflichtung für den Arbeitgeber; nach drei Tagen zahlt Krankenversicherung
Probezeit	Vereinbarung durch Individual- oder Tarifvertrag, 2 Wochen bei Hausangestellten

Quellen: chilenische Gesetze

RECHTSGRUNDLAGEN

Rechtsgrundlage für das chilenische Arbeitsrecht ist das Arbeitsgesetzbuch (Código de Trabajo), das sowohl das Individual- als auch das Kollektivarbeitsrecht regelt. Zuständige Behörde ist die Dirección del Trabajo (<http://www.dt.gob.cl> ▶).

VERTRAGSABSCHLUSS

Der Arbeitsvertrag regelt die Rechte und Pflichten der Vertragsparteien wie die Arbeitsleistung, das Entgelt, die Arbeitszeit und das Rechtsverhältnis nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

LOHN- UND LOHNNEBENKOSTEN - CHILE

Mindestalter für den Abschluss eines Arbeitsvertrages ist grundsätzlich 18 Jahre, unter bestimmten Voraussetzungen ist aber auch die Eingehung eines Arbeitsverhältnisses von Minderjährigen möglich (Art. 13ff. Arbeitsgesetzbuch).

Arbeitsverträge können für eine unbestimmte (unbefristet) oder eine bestimmte (befristet) Dauer abgeschlossen werden. Ein befristeter Vertrag kann nur für eine Dauer von maximal einem Jahr geschlossen werden. Bei zwei aufeinanderfolgenden befristeten Verträgen, die in einem Zeitraum von fünfzehn Monaten abgeschlossen werden, wird ein unbefristetes Arbeitsverhältnis angenommen. Gleiches gilt bei einer stillschweigenden Weiterbeschäftigung eines Arbeitnehmers über die Befristung hinaus. Verfügt der Arbeitnehmer über einen Hochschulabschluss so ist eine Befristung von zwei Jahren möglich (Art. 159 Arbeitsgesetzbuch).

Ein Arbeitsvertrag bedarf der Schriftform und ist in zweifacher Ausfertigung jeweils von den Parteien zu unterschreiben. Wird ein Arbeitsverhältnis mündlich begründet, so ist dieses zwar nicht unwirksam, muss aber in einer bestimmten Frist schriftlich bestätigt werden. Erfolgt keine schriftliche Bestätigung, so drohen Bußgelder (Art. 9 Arbeitsgesetzbuch). Ein Arbeitsvertrag hat bestimmte Mindestangaben zu enthalten wie i.) Datum und Ort des Vertragsschlusses, ii.) Angaben der Parteien mit Namen, Nationalität, und Geburtsdatum des Arbeitnehmers, iii.) Art der zu verrichtenden Tätigkeit und Ort der Ausübung, iv.) Höhe und Zahlungsweise des Gehalts sowie Abrechnungszeitraum, v.) Dauer und Verteilung der Arbeitszeit sowie die Vertragsdauer (Art. 10 Arbeitsgesetzbuch).

Unternehmen mit mehr als fünfundzwanzig Arbeitnehmern können grundsätzlich nur fünfzehn Prozent Ausländer einstellen (Art. 19 Arbeitsgesetzbuch).

RECHTE UND PFLICHTEN DER VERTRAGSPARTEIEN

Die Hauptpflicht des Arbeitnehmers ist die Erbringung der vereinbarten Arbeitsleistung, die Hauptpflicht des Arbeitgebers ist die Entrichtung der vereinbarten Vergütung, die mindestens einmal im Monat ausgezahlt werden muss. Die Vergütung ist dabei im Arbeitsvertrag geregelt oder ergibt sich aus einem anzuwendenden Tarifvertrag, wobei der gesetzliche Mindestlohn die Untergrenze bildet. Weitere Einzelheiten sind grundsätzlich im Arbeitsvertrag, in den Kollektivvereinbarungen und in den gesetzlichen Bestimmungen geregelt.

Der Arbeitnehmer genießt bestimmte Rechte. So hat er nach einer Betriebszugehörigkeit von zwölf Monaten einen Anspruch auf fünfzehn Tage bezahlten Urlaub. Ab einer Betriebszugehörigkeit von zehn Jahren erhöht sich der Anspruch alle drei Jahre um jeweils einen Tag (Art. 67f. Arbeitsgesetzbuch). Überstunden sind mit einem Aufschlag von 50 Prozent zu vergüten (Art. 32 Arbeitsgesetzbuch). Zuschläge sind zudem bei Nacht- und Sonntagsarbeit zu zahlen. Die zulässige Arbeitszeit von 10 Stunden täglich (9 plus 1 Stunde Mittagspause) und 45 Stunden pro Woche wird nur selten unterschritten. Pro Tag sind maximal 2 Überstunden erlaubt. Von besser bezahlten Mitarbeitern erwarten die Betriebe jedoch die Bereitschaft zu unbezahlten Überstunden.

Zudem gibt es Regelungen zum Mutterschutz (Art. 194ff. Arbeitsgesetzbuch). Der Mutterschutz beginnt 6 Wochen vor der Geburt und endet 12 Wochen nach der Geburt. Der Vater hat dabei Anspruch auf 5 Tage bezahlten Urlaub nach Geburt des Kindes (Art. 195 Arbeitsgesetzbuch). Arbeitgeber müssen zudem ab zwanzig weiblichen Beschäftigten eine Kindertagesstätte einrichten (Art. 203 Arbeitsgesetzbuch).

VERTRAGSBEENDIGUNG

Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses wird in den Art. 159 bis 178 Arbeitsgesetzbuch geregelt. Das Arbeitsverhältnis endet unter anderem durch einvernehmliche Aufhebung, durch Zeitablauf bei Befristung, durch höhere Gewalt oder Kündigung (Art. 159 Arbeitsgesetzbuch).

Das Arbeitsverhältnis kann von beiden Parteien gekündigt werden. Kündigt der Arbeitnehmer, so muss er eine Kündigungsfrist von 30 Tagen einhalten (Art. 159 Arbeitsgesetzbuch). Der Arbeitgeber kann ordentlich unter Einhaltung einer Frist oder fristlos kündigen. In beiden Fällen müssen bestimmte Voraussetzungen vorliegen.

LOHN- UND LOHNNEBENKOSTEN - CHILE

Das Arbeitsverhältnis kann seitens des Arbeitgebers in folgenden Fällen fristlos gekündigt werden, ohne dass der Arbeitnehmer einen Anspruch auf eine Entschädigung hat: i.) bei schwerem Fehlverhalten, ii.) bei unentschuldigtem Fehlen an zwei aufeinanderfolgenden Tagen oder an zwei Montagen oder an drei beliebigen Tagen innerhalb eines Monats, iii.) bei Arbeitsverweigerung, iv.) bei unentschuldigtem Verlassen des Arbeitsplatzes, v.) bei schwerer Pflichtverletzung oder vi.) bei vorsätzlicher Beschädigung von betrieblichen Einrichtungen. In diesem Fall ist der Arbeitnehmer drei Tage nach der Kündigung schriftlich zu benachrichtigen. Gleichzeitig ist die Arbeitsbehörde zu informieren.

Eine ordentliche Kündigung durch den Arbeitgeber ist ebenfalls nur bei Vorliegen eines bestimmten Grundes möglich. Zudem wird die Zahlung einer Abfindung fällig. Ein Grund kann dabei nur bei betrieblichen und wirtschaftlichen Erfordernissen vorliegen. Nach Art. 161 Arbeitsgesetzbuch liegen solche Erfordernisse in folgenden Fällen vor: i.) bei Rationalisierungs- oder Modernisierungsmaßnahmen, ii.) bei sinkender Produktivität oder iii.) bei Änderung der Marktverhältnisse. Eine ordentliche Kündigung ohne die Angabe eines Grundes ist bei leitenden oder vertretungsberechtigten Angestellten sowie bei Hausangestellten möglich. Bei einer ordentlichen Kündigung ist immer eine Frist von 30 Tagen einzuhalten. Zudem hat eine Benachrichtigung an die Arbeitsbehörde zu erfolgen.

Die Höhe der Abfindung ergibt sich entweder aus dem Arbeitsvertrag oder Tarifvertrag oder aus dem gesetzlich vorgeschriebenen Mindestbetrag bei Fehlen einer entsprechenden Vereinbarung. Der gesetzlich vorgeschriebene Mindestbetrag errechnet sich aus der Höhe des letzten Monatsgehaltes multipliziert mit der Anzahl der Dienstjahre. Als Obergrenze sind dabei elf Monatsgehälter normiert (Art. 163 Arbeitsgesetzbuch).

Kontaktanschriften

Internationale Arbeitsorganisation (IAO, auch ILO)

Internet: <http://laborsta.ilo.org> ▶

AHK Chile

Veröffentlichung von Stellengesuchen (Kostenbeitrag: 20 Euro)

E-Mail: jlagos@camchal.cl ▶

Deutsch-Chilenisches Unternehmensverzeichnis mit Adressen und Profilen der 550 AHK-Mitgliedsunternehmen in Chile

Marlene Grollmus, Bereichsleiterin Mitgliederservice/HR

Tel.: 0056 2/22 03 53 20 (nach der Ansage: Durchwahl 12)

E-Mail: mgrollmus@camchal.cl ▶

Catalina Riaño, Assistentin Mitgliederservice

Tel.: 0056 2/22 03 53 20 (nach der Ansage: Durchwahl 13)

E-Mail: criano@camchal.cl ▶, Internet: <http://chile.ahk.de/es/ser-socio-camchal/empleo/bolsa-de-empleo/> ▶ und <http://chile.ahk.de/mitgliederservice/jobspraktika/stellenausschreibungen/> ▶

Gehaltsstudie 2014

Internet: http://chile.ahk.de/fileadmin/ahk_chile/Mitglieder/Vorwort_und_Positionen.pdf ▶

LOHN- UND LOHNNEBENKOSTEN - CHILE

Gehaltsstudie 2016

Preis für Nicht-Mitglieder: 785 Euro, für Mitglieder: 525 Euro

(+ Euro 19 Versand nach Deutschland)

Bestellungen mit Angaben für Rechnungsausstellung und Versand:

E-Mail: jlagos@camchal.cl ▶

Ministerio del Trabajo y Previsión Social (Arbeitsministerium)

Internet: <http://www.mintrab.gob.cl> ▶

Stellenanzeigen in der größten Tageszeitung "El Mercurio"

Internet: <http://www.elmercurio.cl> ▶

(A.LI.)



Jenny Eberhardt | © GTAI

KONTAKT

Jenny Eberhardt

☎ +49 (0)228 24 993-248

✉ [Ihre Frage an uns](#)

Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck – auch teilweise – nur mit vorheriger ausdrücklicher Genehmigung. Trotz größtmöglicher Sorgfalt keine Haftung für den Inhalt.

© 2017 Germany Trade & Invest

Gefördert vom Bundesministerium für Wirtschaft und Energie aufgrund eines Beschlusses des Deutschen Bundestages.