

---

# Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht

Herausgegeben von  
Institut für Arbeitsrecht und Arbeitsbeziehungen  
in der Europäischen Gemeinschaft, Trier  
Max-Planck-Institut für ausländisches  
und internationales Sozialrecht, München

---

Oktober–Dezember 1996  
10. Jahrgang

Seiten 323–402  
ISSN 0930-861X



**C.F. Müller Verlag**

**4**

Dr. Eva Kocher, Hamburg

## Gewerkschaftsorganisation, Arbeitsrecht und Staat – Brasilien zwischen Korporativismus und Neoliberalismus

»Die Arbeitnehmer und die Arbeitgeber ohne jeden Unterschied haben das Recht, ohne vorherige Genehmigung Organisationen nach eigener Wahl zu bilden und solchen Organisationen beizutreten, wobei lediglich die Bedingung gilt, daß sie deren Satzungen einhalten«, schreibt Art. 2 des Übereinkommens Nr. 87 der Internationalen Arbeitsorganisation der UNO (IAO) über die Vereinigungsfreiheit vor<sup>1</sup>.

Brasilien hat, obwohl seit 1919 Mitglied der IAO, diese »wichtigste«<sup>2</sup> und andere ebenfalls grundlegende Konventionen nicht ratifiziert. Und dies mit gutem Grund, stellt das darin formulierte Modell freier Gewerkschaften doch gerade das Gegenmodell zu der Gewerkschaftsorganisation dar, die in Brasilien in den vergangenen 60 Jahren aufgebaut wurde.

Es handelt sich dabei um eine sogenannte korporativistische Arbeits- und Gewerkschaftsorganisation, die den Staat als Verantwortlichen für die Gestaltung der Arbeitsbedingungen begreift und den Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden in erster Linie sozialpolitische, notarielle und Verwaltungsaufgaben zugesteht.

Eine solche Struktur staatsnaher Gewerkschaften wurde Brasilien in den 30er Jahren unter der Herrschaft von Getúlio Vargas aufgezwungen. Art. 138 der brasilianischen Verfassung von 1937, der dieses Modell rechtlich formuliert<sup>3</sup>, war fast wörtlich von der italienischen Carta del Lavoro abgeschrieben, die unter Mussolinis Herrschaft erlassen worden war<sup>4</sup>. Wirtschaftspolitischer Hintergrund war eine Politik, die sich den Aufbau eines nationalen Industriekapitalismus zum Ziel gesetzt hatte. Wirtschaft und Staat standen im Dienste der industriellen Entwicklung<sup>5</sup>. In der brasilianischen Form des politischen

1 Text in: Wolfgang Däubler / Michael Kittner / Klaus Lörcher (Hrsg.), Internationale Arbeits- und Sozialordnung, 2. Aufl. Köln 1994, Nr. 210.

2 So W. Adamy / M. Bobke / K. Lörcher in der Einleitung zu diesem Übereinkommen, in: Däubler/Kittner/Lörcher (Hrsg.) 1994.

3 Hans Füchtner, Die brasilianischen Arbeitergewerkschaften, ihre Organisation und ihre politische Funktion, Frankfurt/Main 1972, S. 33 zum praktisch nicht umgesetzten Vorläufer, dem Dekret 19770/1931.

4 Die verschiedenen Dekrete, die die Organisation der Verbände und Arbeitsbeziehungen vor und nach Erlass des Arbeitsgesetzbuches CLT regeln, sind aufgeführt bei Suzana Leonel Farah, O novo direito coletivo do trabalho – organização sindical – convenções coletivas greves, Revista Síntese Trabalhista Jul/92, S. 20; José Prata de Araújo, A construção do sindicalismo livre no Brasil, Belo Horizonte 1993, S. 24ff.

5 Zum Zusammenhang von Staatsintervention und wirtschaftlicher Entwicklung in den Ländern der Dritten Welt siehe: IAO/OIT, La función del derecho del trabajo en los países en vías de desarrollo, Genf 1975, S. 20; Tércio Sampaio Ferraz Jr., O Estado interventor e a ordem econômica na emenda constitucional de 1969, in: Cássio de Mesquita Barros Jr. (Hrsg.), Tendências do direito do trabalho contemporâneo, 3º volume, São Paulo 1980, S. 77ff.; A. F. Cesarino Jr., Brazilian Labour Law and the economic Development of the Country, in: Friedrich Kübler (Hrsg.), Industrialisierung und Recht in Brasilien, Frankfurt/Main 1981, S. 49, S. 69; Peter Waldmann, Gewerkschaften in Lateinamerika, in: Siegfried Mielke (Hrsg.), Internationales Gewerkschaftshandbuch, Opladen 1983, S. 137f.

Populismus wurden die neu entstehenden städtischen Massen in einem formal demokratischen System zum gemeinsamen Kampf für die industrielle Entwicklung als übergeordnetes Ziel der Nation mobilisiert<sup>6</sup>. Der Staat nahm intermediäre, zwischen Staat und Gesellschaft vermittelnde Verbände, insbesondere die Gewerkschaften, zur Disziplinierung von Wirtschaft und Gesellschaft in Dienst<sup>7</sup>. Damit verbunden war eine starke Verrechtlichung der Arbeitsbeziehungen<sup>8</sup>.

1937 wurde nach dem Staatsstreich des 1930 gewählten Präsidenten Vargas der Aufbau dieser Strukturen im »Estado Novo« ernsthaft in Angriff genommen<sup>9</sup>. Obwohl mittlerweile sowohl das Regierungssystem wie die Wirtschaftspolitik<sup>10</sup> mehrfach gewechselt haben, läßt sich bis heute eine Kontinuität in der Frage der korporativistischen Strukturen erkennen. Die Militärdiktatur von 1964 bis 1985 nutzte die Strukturen bis zu einer »totalen Kontrolle«<sup>11</sup> der Gewerkschaften. Wie im folgenden dargestellt wird, haben aber auch nach der Wiedereinführung der Demokratie Gewerkschaftsorganisation und Arbeitsbeziehungen ihre strukturellen Charakteristika behalten.

Erst in den letzten sechs bis sieben Jahren bahnt sich ein Wandel an, da die entwicklungsorientierte Wirtschaftspolitik von den Regierungen Fernando Collors, Itamar Francos und Fernando Henrique Cardosos zugunsten einer zögerlich<sup>12</sup> neoliberalen Politik aufgegeben wird.

- 
- 6 Füchtner 1972, S. 239; Werner Würtele, Gewerkschaften im abhängigen Kapitalismus Lateinamerikas, in: Werner Olle (Hrsg.), Einführung in die internationale Gewerkschaftspolitik, Bd. 2: Nationale Besonderheiten gewerkschaftlicher Politik, Berlin 1978, S. 192.
- 7 Besonders deutlich formuliert dieses Programm der Benutzung der Gewerkschaften durch den Staat gegen ökonomische Macht und ausländisches Kapital José Martins Catharino, Direito do trabalho: Aspectos econômicos e constitucionais no Brasil de hoje, in: Barros Jr. (Hrsg.) 1980, 1° vol., S. 404, S. 408; Roberto A. O. Santos, Pessoa Humana e tendências do direito do trabalho no Brasil, in: Barros Jr. (Hrsg.) 1980, 1° vol., S. 327, S. 338 (technokratischer Charakter des Staates); Ferraz, in: Barros Jr. (Hrsg.) 1980, 1° vol., S. 74. Zur soziopolitischen Funktion des Korporativismus vgl. Roque Aparecido da Silva, Arbeitsbeziehungen, Flexibilität und Gewerkschaften in Brasilien, in: Holm-Detlev Köhler/Manfred Wannöfel (Hrsg.), Gewerkschaften und Neoliberalismus in Lateinamerika, Münster 1993, S. 56 ff.; Prata de Araújo 1993, S. 197.
- 8 Werner Würtele, Die brasilianischen Gewerkschaften in der »Neuen Republik«, in: Astrid Berke-meier (Hrsg.), Arbeitsrecht in Brasilien, Frankfurt/Main 1990, S. 31 f.; Prata de Araújo 1993, S. 74; der ehemalige Arbeitsminister José de Segadas Vianna (in: IAO/OIT 1975 S. 46) spricht aus, daß der Arbeitnehmerschutz auch verhindern soll, daß die Arbeitnehmer rebellieren.
- 9 Füchtner 1972, S. 36.
- 10 Dazu Füchtner 1972, S. 241; Würtele, in: Olle (Hrsg.) 1978, S. 194.
- 11 Cesarino Jr., in: Kübler (Hrsg.) 1981, S. 55; Füchtner 1972, S. 68; vgl. auch Bertram Huber, Inflationsfolgen, ihre Behandlung im brasilianischen und deutschen Recht, Frankfurt/M./Bern/Cirencester/UK 1979, S. 142 zum Einschnitt der Militärdiktatur.

## 1. Staatskorporativismus<sup>13,14</sup>

### 1.1. Gewerkschaftsorganisation

Oberstes Prinzip im brasilianischen Korporativismus ist die »unicidade« (Gewerkschaftseinheitlichkeit). Mit der unicidade ist gesetzlich vorge-schrieben, daß jede soziale Basis nur durch eine einzige legitime Gewerk-schaft repräsentiert werden darf<sup>15</sup>.

Der zentrale Begriff dieser Gewerkschaftsstruktur ist der der »Kategorie«. Das Arbeitsministerium teilt die gesamte Arbeitnehmerschaft in Berufsgrup-pen<sup>16</sup> ein (»enquadramento sindical«), die »Kategorien« genannt werden. Diesen Berufsgruppen (»categoria profissional«) werden Wirtschaftsgruppen (»categoria econômica«) gegenübergestellt, nach denen sich die Arbeitgeber-seite zu organisieren hat. Pro Kategorie werden nur je eine Gewerkschaft bzw. ein Arbeitgeberverband<sup>17</sup> als repräsentationsberechtigt anerkannt.

Eine Organisation, die die staatliche Anerkennung als Gewerkschaft der jeweiligen Kategorie erreicht hat, kann damit nicht nur ihre Mitglieder, son-derm die gesamte Kategorie gerichtlich und außergerichtlich vertreten. Die von der anerkannten Gewerkschaft abgeschlossenen Tarifverträge gelten nicht nur für ihre Mitglieder, sondern für die gesamte Kategorie<sup>18</sup>.

Mit dem korporativistischen System der Gewerkschaftsorganisation waren Eingriffsrechte des Staates verbunden, die in der Zeit der Militärdiktatur aus-giebig genutzt wurden. Allein 1964–1970 fanden 536 solcher Interventionen statt<sup>19</sup>. Zahlreiche gewählte Gewerkschaftsvorsitzende wurden abgesetzt, zum Teil auch festgenommen, und Staatskommissare an ihrer Stelle einge-setzt.

Der Widerstand der zur Zeit der Einführung dieses Modells bereits beste-henden Gewerkschaften gegen ihre Anbindung an den Staat (»atrelamento«) wurde nicht nur durch staatliche Repression<sup>20</sup> bekämpft. Um die Existenz

12 Erst der seit 1984 regierende Präsident Fernando Henrique Cardoso hat ein stringenteres Programm vorgelegt, bei dessen Umsetzung er allerdings aufgrund von Rücksichten und Widerstand nicht so zielgerichtet vorgehen kann, wie er sich dies vorstellte.

13 Vgl. dazu auch Dirk Belau / Werner Würtele, Brasilien, in: Mielke (Hrsg.) 1983, S. 280ff.; Wolfgang Däubler, Betriebliche und gewerkschaftliche Interessenvertretung in Brasilien, AiB 1993, S. 826ff.; Würtele, in: Berkemeier (Hrsg.) 1990; Würtele, in: Olle (Hrsg.) 1978, S. 206ff.; Prata de Araújo 1993; zur Entwicklung Füchtner 1972, S. 33ff., S. 43ff.

14 Zum Begriff insbesondere Joseph H. Kaiser, Die Repräsentation organisierter Interessen, Berlin 1956, S. 54ff.

15 Cesarino Jr., in: Kübler (Hrsg.) 1981, S. 54.

16 Füchtner 1972, S. 48.

17 Diese folgen der gleichen Gesetzgebung und werden auch »sindicatos« (Gewerkschaften) genannt (vgl. Füchtner 1972, S. 33).

18 Zu den Entwicklungsstufen dieser Regelung (zunächst wurden die Tarifverträge durch Verwaltungs-akt des Arbeitsministeriums für allgemeinverbindlich erklärt, erst seit 1967 erfolgt die Erstreckung automatisch) siehe Octávio Bueno Magano, Atuação do Sindicato no Brasil, in: Mozart Victor Russo-mano / Octávio Bueno Magano / Nestor de Buen L. / Lupo Hernandez Rueda, O Sindicato nos Países em Desenvolvimento, São Paulo 1980, S. 39f.

19 Würtele, in: Berkemeier (Hrsg.) 1990, S. 55.

20 Zu dieser Prata de Araújo 1993, S. 26ff.

der offiziellen Gewerkschaften zu garantieren, schuf Vargas ihnen eine von der Mitgliedschaft unabhängige finanzielle Basis. Von der gesamten Kategorie wird zwangsweise eine Gewerkschaftsabgabe in Höhe von ungefähr einem Tageslohn pro Arbeitnehmer und Jahr, früher Gewerkschaftssteuer genannt, abgeführt. Darüber hinaus wurden zunächst einige Rechte, wie das Recht auf Ferien oder das Recht, vor den 1932 eingerichteten Arbeitsschiedsgerichten zu klagen, auf Arbeitnehmer beschränkt, die in offiziellen Gewerkschaften organisiert waren<sup>21</sup>.

### 1.2. »Assistencialismo« und fehlende Tarifautonomie

Die Verwendung der Einnahmen aus der Gewerkschaftsabgabe wurde gesetzlich vorgeschrieben. Zur Wahrnehmung der ihnen auferlegten sozialen Aufgaben richteten die Gewerkschaften gewerkschaftseigene medizinische, zahnmedizinische und juristische Dienste ein, gründeten Krankenhäuser, Schulen und Restaurants, etc.<sup>22</sup>. Diese Gesetzgebung machte die Gewerkschaften letztlich zu bloßen halbstaatlichen Sozial- und Rechtshilfeorganisationen<sup>23</sup>. Ihre Konzentration auf soziale Dienstleistungen wird auch »assistencialismo« genannt<sup>24</sup>.

Auf der anderen Seite wurden den Gewerkschaften ihre traditionellen Aufgaben praktisch genommen. Nicht nur beschränken die staatliche Lohnpolitik und andere Maßgaben bis heute die Gegenstände, über die die Tarifparteien »frei« verhandeln können<sup>25</sup>. Vielmehr leidet die Tarif»autonomie« darüber hinaus unter den stets möglichen und stets stattfindenden Eingriffen der Arbeitsgerichtsbarkeit.

So kann das Arbeitsgericht bei Nichteinigung der Tarifparteien auf Antrag einer Seite verbindlich über einen Tarifvertrag entscheiden (sog. normative Kompetenz – »poder normativo«). Damit spielen die Arbeitsgerichte regelmäßig die Rolle einer staatlichen Zwangsschlichtung.

Darüber hinaus wird eine große Zahl von Streiks<sup>26</sup> durch die Arbeitsgerichte beendet. Um einen Streik gerichtlich für zulässig oder unzulässig erklären zu lassen, bedarf es in Brasilien lediglich eines vom Willen des Arbeitgebers oder des verhandelnden Verbandes unabhängigen Antrags des Arbeitsministeriums, woraufhin die Gerichtsentscheidung regelmäßig noch während der Dauer eines Streiks gefällt wird<sup>27</sup>.

21 *Prata de Araújo* 1993, S. 25.

22 Ein Beispiel für die Bürokratisierung findet sich bei *Prata de Araújo* 1993, S. 92.

23 *Cesarino Jr.*, in: Kübler (Hrsg.) 1981, S. 59; *Füchtner* 1972, S. 98.

24 *Belau/Würtele*, in: Mielke (Hrsg.) 1983, S. 280.

25 Zu den Beschränkungen während der Militärdiktatur siehe auch *Cesarino Jr.*, in: Kübler (Hrsg.) 1981, S. 58; *Füchtner* 1972, S. 63; während der Militärdiktatur verbot Art. 623 des Arbeitsgesetzbuches CLT Kollektivverträge, die einem Verbot oder einer disziplinarischen Norm der Wirtschafts- und Finanzpolitik der Regierung oder der geltenden Lohnpolitik zuwiderliefen.

26 Das Streikrecht ist bis heute nur eingeschränkt gewährleistet; so gilt es nicht für den gesamten öffentlichen Dienst sowie nur beschränkt in sogenannten essentiellen Sektoren.

27 *Antônio Álvares da Silva*, Die Arbeitsgerichtsbarkeit in Brasilien, in: Berkemeier (Hrsg.) 1990, S. 101 ff.

### 1.3. Gewerkschaft vor dem Betriebstor

Die Folgen für die Gewerkschaftspolitik bestehen unter anderem auch in einer Bürokratisierung der Gewerkschaften und der Entfernung ihrer Führung von der Basis<sup>28</sup>.

Dem korporativistischen Modell zufolge ist es ohnehin nicht Aufgabe der Gewerkschaften, sich am Arbeitsplatz zu engagieren. Schwerpunkt ist die Gewerkschaftspolitik »vor dem Betriebstor«<sup>29</sup>. In institutionalisierter Form gibt es weder betriebliche Interessenvertretungen noch eine betriebliche Gewerkschaftsorganisation. Infolge der (Zwangs-)Vertretung der gesamten Kategorie durch die offizielle Gewerkschaft bietet die Gewerkschaftsmitgliedschaft im Grunde nur Zugang zu den sozialen Leistungen der Gewerkschaft. Für ihre Mitglieder stellt sich die Gewerkschaft häufig wie eine Behörde dar<sup>30</sup>. Ihre Beteiligung an den Angelegenheiten der Gewerkschaft beschränkt sich im wesentlichen auf die Teilnahme an den Mitgliederversammlungen.

Eine betriebliche Arbeitnehmervertretung ist gesetzlich nicht vorgesehen. Zwar sind betriebliche Arbeitsschutzkommissionen (CIPA)<sup>31</sup> einzurichten, deren Mitglieder Kündigungsschutz genießen. Sie sind aber zum einen keine reinen Arbeitnehmervertretungen, sondern paritätisch mit einer gleichen Anzahl von Arbeitnehmer- wie Arbeitgebervertretern besetzt. Zum anderen besteht ihre Aufgabe in erster Linie in der Wahrnehmung von Beratungsrechten gegenüber dem Unternehmer oder der Durchführung von Aufklärungskampagnen.

Infolge der Konzentration der Gewerkschaftsorganisation auf die Aufgaben der Sozial- und Rechtshilfe gibt es in aller Regel keinen Streikfonds<sup>32</sup>. Die Bezahlung der Streiktage stellt einen Verhandlungsposten bei den Tarifverhandlungen dar. Zusätzlich wird in den Tarifverträgen gewöhnlich eine einmalige Abgabe für alle Angehörigen der Kategorie vereinbart, die zur Finanzierung der gewerkschaftlichen Aktivitäten der Tarifrunde dienen soll (»taxa assistencial«) und höher für die Nichtorganisierten als für die Gewerkschaftsmitglieder festgesetzt wird. Einige Gewerkschaften sind in so hohem Maße auf diese zusätzlichen Einkünfte angewiesen, daß sie einen Schwerpunkt bei den Tarifvertragsverhandlungen darstellen.

28 *Füchtner* 1972, S. 41; *Waldmann*, in: *Mielke* (Hrsg.) 1983, S. 132; *Würtele*, in: *Olle* (Hrsg.) 1978, S. 192: »Kooptation« der Gewerkschaftsführungen; nach *Belau/Würtele*, in: *Mielke* (Hrsg.) 1981, S. 271 war die Struktur von Anfang an gegen eine autonome Arbeiterbewegung gerichtet.

29 *Däubler*, *AiB* 1993, S. 828; *Prata de Araújo* 1993, S. 101; zu Gewerkschaften im Betrieb *Belau/Würtele*, in: *Mielke* (Hrsg.) 1983, S. 276.

30 *Füchtner* 1972, S. 98.

31 »Comissão Interna de Prevenção de Acidentes«. Genauer dazu *Däubler*, *AiB* 1993, S. 828.

32 *Füchtner* 1972, S. 35 zur Verhinderung von Streikfonds zu Vargas' Zeiten.

## 2. Arbeitsrecht ohne Betriebsräte

Bei solchen Beschränkungen können die Kollektivverhandlungen ihre Aufgabe, das ökonomische Ungleichgewicht zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite im Arbeitsverhältnis in gewisser Weise auszugleichen und soziale Fortschritte bei Arbeitsbedingungen und Entgelt zu erreichen, praktisch nicht erfüllen. Die Aufgabe des Schutzes der Arbeitnehmer gegenüber der Macht der Arbeitgeber behält sich der Staat vor. Getúlio Vargas bezeichnete sich selbst gern als »Vater der Armen«, der den Arbeitnehmern Rechte »schenke«.

### 2.1. Einzelne individuelle Rechte

Wesentlicher Ausdruck dieser paternalistischen Haltung ist das 1943 erlassene Arbeitsgesetzbuch (CLT)<sup>33</sup>, das die Arbeitsbedingungen bis ins einzelne regelt. Zahlreiche Rechte sind darüber hinaus verfassungsrechtlich festgeschrieben und mit der Bundesverfassung noch 1988 (CF)<sup>34</sup> ausgedehnt worden. Einige Beispiele für die durch CLT und CF den städtischen Arbeitnehmer gewährleisteten Rechte<sup>35</sup>:

– Die Arbeitszeit beträgt 48 Stunden pro Woche und 8 Stunden pro Tag, bei Ausgleich verlängerbar auf höchstens 10 Stunden pro Tag (Art. 58 CLT; Art. 7 XIII CF). Für einige Berufsgruppen gibt es Sonderrechte. So muß zum Beispiel den Bankangestellten jede über den für sie geltenden 6-Stunden-Tag hinausgehende Stunde als Überstunde entlohnt werden (Art. 224 CLT). Auch bei durchgehender Schichtarbeit gilt lediglich ein 6-Stunden-Tag (Art. 7 XIV CF).

– Nach jeweils 12 Monaten Arbeitsverhältnis erwirbt der Arbeitnehmer einen Ferienanspruch von 30 Tagen, der je nach der Zahl unberechtigter Fehlzeiten gekürzt werden kann (Art. 129 ff. CLT). Auf Antrag des Arbeitnehmers kann der Anspruch zu einem Drittel in Geld ausgezahlt werden (Art. 143 CLT). Neben dem normalen Urlaubsentgelt gesteht Art. 7 XVII der Verfassung noch Urlaubsgeld in Höhe von  $\frac{1}{3}$  des Urlaubsentgelts zu.

– Bei Krankheit hat der Arbeitgeber für zwei Wochen den Lohn fortzuzahlen, danach tritt die Sozialversicherung mit einem Krankengeld ein (Art. 59/60 des Gesetzes 8213/91 über die Sozialversicherung).

– Unter der Voraussetzung, daß während der ganzen Woche gearbeitet wurde, wird ein wöchentlicher Ruhetag, vorzugsweise am Sonntag, bezahlt (Gesetz 605/49; Art. 7 XV CF; Sonntagsarbeit ist vom Arbeitsministerium zu genehmigen). Der Überstundenzuschlag beträgt 50 % (Art. 7 XVI CF; Art. 59 CLT), der Nachtarbeitszuschlag 20 %, wobei bereits 52,5 Minuten als eine Nachtarbeitsstunde gelten (Art. 7 IX CF; Art. 73 CLT). Auch Schmutz- und

33 »Consolidação das Leis do Trabalho«, Decreto-lei 5.452 vom 1. Mai 1943.

34 »Constituição da República Federativa do Brasil« vom 5. 10. 1988; deutsche Übersetzung bei Wolf Paul (Hrsg.), Die Brasilianische Verfassung von 1988, Frankfurt/Main 1989.

35 Im einzelnen auch José Rubens Costa, Individualarbeitsrecht in Brasilien, in: Berkemeier (Hrsg.) 1990, S. 121 ff.

Gefahrenzulage sind sowohl gesetzlich wie verfassungsrechtlich festgeschrieben (Art. 7 XXIII CF; Art. 189 ff. CLT).

– Ein 13. Monatsgehalt ist gesetzlich sowie verfassungsrechtlich garantiert (Gesetz 4.090/62 sowie Art. 7 VIII CF). Außerdem haben die Arbeitnehmer Anspruch auf einen Familienzuschlag je nach Zahl der Kinder (»salário-família«, Art. 7 XII CF).

– Gemäß Art. 468 CLT, Art. 7 VI CF ist jede Änderung des Arbeitsvertrags zuungunsten des Arbeitnehmers unzulässig.

## 2.2. Staatliche Lohnpolitik<sup>36</sup>

Seit der Zeit der Militärdiktatur betreibt der Staat auch eine Lohnpolitik. Das heißt nicht, daß die Löhne staatlicherseits festgesetzt würden. Festgesetzt wird seit 1940 lediglich der Mindestlohn (»salário mínimo«), der seither nie über einen Monatsbetrag von umgerechnet ca. 100 US \$ hinausgelangte.

Die staatliche Lohnpolitik betrifft vielmehr die Lohnerhöhungen und den Inflationsausgleich. Das Land war bis in die letzten Jahre über Jahrzehnte hinweg gekennzeichnet von Inflationsraten, die die Einkommen innerhalb mehr oder weniger kurzer Zeit zusammenschrumpfen ließen<sup>37</sup>. Die Wirtschaft war weitgehend indexiert, als flankierende Maßnahme hierzu wurde seit 1964 auch eine Lohnkontrolle praktiziert<sup>38</sup>.

In den vergangenen dreißig Jahren wurde dabei mit verschiedenen Anpassungsmechanismen und Inflationsindexen experimentiert. Das Grundmodell war, daß die Löhne nach Indexen angepaßt wurden, die aus dem Durchschnitt der Inflation der vergangenen Monate berechnet wurden<sup>39</sup>. Zielsetzung war in der Regel, daß lediglich eine jährliche Anpassung zum Zeitpunkt der »data-base« erfolgen sollte. Dieser Zeitpunkt, der auch den zeitlichen Geltungsbereich von Tarifverträgen bestimmt, ist staatlicherseits für jede Kategorie festgelegt (für die Banken ist es zum Beispiel der 1. September).

Zunächst waren über den gesetzlichen Satz hinausgehende Lohnerhöhungen ausdrücklich ausgeschlossen; erst 1979 ging man zu einer Politik des Minimums über, die den Tarifvertragsparteien einen Spielraum freier Verhandlungen lassen sollte. Aber auch dieser Spielraum war eingeschränkt. So konnte nach dem Lohngesetz von 1979 in den direkten Verhandlungen zwischen den Tarifvertragsparteien nur eine Lohnerhöhung entsprechend der Erhöhung der Produktivität in der jeweiligen Kategorie vereinbart werden, wobei nur diejenige Produktivität berücksichtigt werden sollte, die aus einer höheren Leistung der Arbeitskraft hervorging<sup>40</sup>.

36 Die Darstellung beruht im wesentlichen auf *Carlando Paulo Rodrigues de Oliveira*, Política salarial e negociação coletiva no Brasil: do golpe militar ao Plano Collor, in: *Outras Falas em Negociação Coletiva*, Belo Horizonte 1992, S. 13 ff.

37 *Huber* 1979, S. 27 stellt die Inflation in Brasilien seit 1829 dar.

38 *Huber* 1979, S. 141.

39 Siehe auch *Belau/Würtele*, in: *Mielke* (Hrsg.) 1983, S. 276 f.

40 »Apenas produtividade decorrente do melhor desempenho do trabalhador, não de melhorias técnicas e organização do trabalho.«



Als weiterer Anpassungsmechanismus erfand man im »Plano Cruzado« von 1986 den »gatilho« (Abzugshahn, Losschießen), der bewirkte, daß die Löhne und Gehälter immer dann an die monatliche Inflation angepaßt wurden, wenn diese einen bestimmten Prozentsatz (20 %) überstieg.

Der »Plano Real« von 1994, der die zentrale Maßnahme der vom Präsidenten Cardoso angestrebten neoliberalen Wirtschaftsöffnung darstellt, verfolgte wie schon vorige Wirtschaftspläne<sup>41</sup> das Ziel einer Abschaffung der Indexierung der brasilianischen Wirtschaft (»desindexação«). Der Plan hatte zunächst tatsächlich zur Folge, daß die Inflation von vorher ca. 30–50 % auf nun ca. 2–3 % monatlich gedrückt wurde. Die in seinem Zusammenhang erlassene Provisorische Maßnahme vom 30. 06. 1995<sup>42</sup> beendete den automatischen Inflationsausgleich für die Löhne und Gehälter. Jegliche Lohnanpassung soll nun der »freien Verhandlung« unterliegen, wobei allerdings auch diese »freien« tarifvertraglichen Lohnerhöhungen nur bei einer entsprechenden Produktivitätserhöhung zulässig sein sollen<sup>43</sup>. Darüber hinaus bleibt die Tarifautonomie weiterhin durch die normative Kompetenz der Justiz und die Beschränkungen des Streikrechts eingeschränkt.

Die Lohnpolitik der Regierung führte zu hohen Reallohn- und Kaufkraftverlusten<sup>44</sup>. Insbesondere Ende der 60er/Anfang der 70er Jahre überstieg der Produktivitätszuwachs die Lohnerhöhungen deutlich, und die Inflationsbekämpfung wurde so zu einem bedeutenden Teil auf den Schultern der Arbeitnehmer ausgetragen<sup>45</sup>. Diese Lohnpolitik dürfte wesentlich zu der extrem ungleichen Einkommensverteilung in Brasilien beigetragen haben<sup>46</sup>. Im Dezember 1990 entsprach das durchschnittliche Realeinkommen der Lohn- und Gehaltsempfänger 56/57 % von dem des Jahres 1985, wobei 1 % der Bevölkerung 50 % des Nationaleinkommens und 50 % der Bevölkerung weniger als 11 % zustanden<sup>47</sup>. Die gewerkschaftliche Lohnpolitik besteht dementsprechend oft in erster Linie in Kämpfen um einen Ausgleich der durch die verschiedenen Wirtschaftsreformpläne entstandenen Reallohnverluste.

41 Zwischen Plano Cruzado und Plano Real lagen noch vier weitere Pläne (Plano Bresser von Juli 1987, URP von Mitte 1988, Plano Verão von Februar 1989 und Plano Collor von März 1990).

42 Bei der »Medida Provisória« handelt es sich um eine dem Gesetzesdekret vergleichbare Form: eine Gesetzesinitiative des Präsidenten erhält für jeweils 30 Tage vorläufige Rechtskraft, die jedoch durch wiederholte Wiedervorlage um immer wieder 30 Tage verlängert werden kann; siehe dazu *Gustavo Stüssi Neves*, Die Beteiligung von Arbeitnehmern an Gewinnen oder Ergebnissen von Unternehmen, DBJV-Mitteilungen 2/1995, S. 15.

43 Ursprünglich enthielt die MP die Vorschrift, daß die Produktivitätserhöhung pro Unternehmen nachgewiesen werden müsse, was vom Obersten Gerichtshof für verfassungswidrig erklärt wurde, da die gesamte Gewerkschaftsorganisation Brasiliens auf der Einteilung der Arbeitnehmerschaft in Kategorien beruhe, die Produktivitätserhöhung sich also ebenfalls auf die Kategorie beziehen müsse.

44 *Belau/Würtele*, in: Mielke (Hrsg.) 1983, S. 277; *Füchtner* 1972, S. 88.

45 *Huber* 1979, S. 144.

46 *Huber* 1979, S. 180 ff.

47 *Aparecido da Silva*, in: Köhler/Wannöffel (Hrsg.) 1993, S. 66f. Siehe auch die Zahlen bei *Huber* 1979, S. 182.

### 2.3. Überwachung der Arbeitsbedingungen

Im brasilianischen Arbeitsrecht spielt der Staat eine wichtige Rolle. Der korporativistischen Struktur entspricht es, daß die Arbeitsgesetzgebung weniger auf dem Grundgedanken einer Verteidigung der Rechte durch die Arbeitnehmer und ihre Organe beruht, als vielmehr auf dem einer Überwachung der Arbeitsbedingungen durch den Staat.

Jeder Arbeitnehmer hat bei der Regionalarbeitsvertretung einen Arbeitsausweis (CTPS)<sup>48</sup> zu beantragen. In diesen hat der Arbeitgeber alles einzutragen, was im Arbeitsleben Bedeutung haben könnte, angefangen von den persönlichen Daten, über Lohn/Gehalt, der Option für den FGTS anstelle des Kündigungsschutzes (siehe unter 2.4), bis zu den Daten von Ferien, Krankheiten, Arbeitsunfällen, etc. Nur bei Vorlage dieses Ausweises werden Leistungen durch die Sozialversicherung gewährt. Einen »unterschriebenen Ausweis«<sup>49</sup> zu haben, bedeutet soviel wie abhängig beschäftigt zu sein und damit künftig Rechte auf Sozialleistungen und Rente zu haben.

Einer Dokumentation dient Art. 74 CLT, der eine obligatorische betriebliche Kontrolle der Arbeitszeit vorschreibt<sup>50</sup>, was durch Stechkartensysteme, elektronische Kontrolle oder handschriftliche Aufzeichnungen geschehen kann<sup>51</sup>.

Im übrigen ist gerade im Arbeitsschutzrecht, der »ältesten Schicht des Arbeitsrechts«<sup>52</sup>, angesichts der eingeschränkten Tarifautonomie und des Fehlens eines »vorbeugenden« Schutzes der Arbeitsbedingungen mit Hilfe einer betrieblichen Arbeitnehmersvertretung der öffentlich-rechtliche Charakter vorherrschend. Der Gesetzestext stellt mit einer Vielzahl von Straf- und Bußgeldvorschriften die Repression von Rechtsverstößen in den Vordergrund, wobei die Kontrollen in der Praxis allerdings äußerst unzulänglich sind<sup>53</sup>.

Daneben können auch die Gewerkschaften eine gewisse Kontrolle ausüben. Unter ihren Kompetenzen sind insbesondere die arbeitsgerichtlichen Kollektivklagen erwähnenswert. Die Gewerkschaft einer Kategorie kann in bestimmten Fällen die Rechte sowohl von Gewerkschaftsmitgliedern wie von Nichtmitgliedern als Prozeßstandschafter gerichtlich geltend machen, ohne daß sie einer speziellen Vollmacht jedes einzelnen Arbeitnehmers bedürfte (»substituição processual«). Spezialgesetzlich geregelt ist die Zulässigkeit solcher Klagen für Verfahren, mit denen ein gesetzlicher Inflationsausgleich geltend gemacht wird<sup>54</sup>. Einige Landesarbeitsgerichte lassen die Prozeßstand-

48 »Carteira do Trabalho e Previdência Social«, Ausweis für Arbeitsverhältnis und Sozialversicherung, Art. 13 ff. CLT.

49 »Carteira assinada«.

50 Vgl. Costa, in: Berkemeier (Hrsg.) 1990, S. 130 f.

51 Bedenken angesichts der Überwachungsmöglichkeiten sind in Brasilien kaum zu vernehmen.

52 Däubler, AiB 1993, S. 828.

53 Führtner 1972, S. 94 ff.

54 Eine Zusammenstellung der entsprechenden Normen findet sich bei Fernando José Cunha Belfort, Substituição Processual e Sindicato no Direito do Trabalho, São Paulo 1993, S. 46 ff.

schaft aber auch zur Geltendmachung anderer gemeinsamer Rechte von Arbeitnehmergruppen zu<sup>55</sup>.

Alle diese Vorschriften gelten jedoch uneingeschränkt nur für diejenigen, die im formalen und städtischen Sektor in einem Arbeitsverhältnis stehen. Da die Mehrheit der Bevölkerung auf dem informalen Sektor »selbständig« tätig ist, macht die eigentliche Arbeitnehmerschaft nicht einmal 50 % der erwerbsfähigen Bevölkerung aus<sup>56</sup>. Dazu kommen die starken regionalen Unterschiede. Und auch der Realität der städtischen Arbeitnehmer kommt man nur näher, wenn man nicht von den relativ weitgehenden gesetzlichen Garantien, sondern der Höhe des Mindestlohns ausgeht: 100 R\$ entsprechend nicht einmal 200 DM pro Monat. Realität ist auch, daß die gesetzlichen Arbeitsschutzvorschriften in der Praxis regelmäßig mißachtet werden<sup>57</sup>, wobei zum Beispiel in Bereichen mit geringer gewerkschaftlicher Aktivität die übliche Arbeitszeit häufig 60 Stunden pro Woche beträgt<sup>58</sup>.

#### 2.4. Entlassung und Kündigungsschutz

Das Kündigungsschutzrecht spielt insofern im Arbeitsrecht eine zentrale Rolle, als seine Effektivität indirekt auch darüber entscheidet, inwieweit Rechtsverletzungen in der Praxis gegenüber den Arbeitgebern geltend gemacht werden. Insofern kommt der Tatsache, daß es außer an einer Interessenvertretung der Arbeitnehmer auch an einem wirksamen Kündigungsschutz fehlt, für die Arbeitsbeziehungen in Brasilien einige Aussagekraft zu.

Spätestens innerhalb von 10 Tagen nach der Kündigung muß jede Entlassung von der Regionalarbeitsvertretung (DRT)<sup>59</sup> oder der zuständigen Gewerkschaft beglaubigt werden (»Homologação«, Art. 477 CLT). Die Kündigungsfrist beträgt in der Regel 30 Tage.

Mit der Beglaubigung erfolgt in erster Linie eine Überwachung des gesetzlich garantierten Abfindungsbetrages. Einen allgemeinen Schutz vor ungerechtfertigten Kündigungen gibt es nicht. 1966 wurde von der Militärdiktatur der Garantiefonds für die Betriebszugehörigkeit (FGTS)<sup>60</sup> eingeführt. Danach zahlt der Arbeitgeber während des Arbeitsverhältnisses monatlich 8% des Lohns auf ein spezielles Sperrkonto des Arbeitnehmers ein. Bei einer unberechtigten Entlassung erhält der Arbeitnehmer die angesammelte, geldwertberichtigte und verzinste Summe zuzüglich einer Entschädigung von 40 % des Wertes des FGTS. Somit haben die Arbeitnehmer bei einer unge-

55 Siehe zum Beispiel die Urteile des Landesarbeitsgerichts (TRT) der 3. Region in den Rechtssachen RO 5310/95 und 4362/95 (Verbot unzulässiger betriebsbedingter Versetzungen).

56 Zu den »erheblichen« Variationen in den Zahlungen und Schätzungen, was die »informellen« Wirtschaftstätigkeiten angeht, siehe *Achim Schrader*, Informelles Brasilien, Referat zur Jahrestagung der AG Deutsche Lateinamerika-Forschung Berlin 1990, Arbeitshefte des Lateinamerika-Zentrums der Universität Münster Nr. 3, S. 4; *Waldmann*, in: Mielke (Hrsg.) 1983, S. 120.

57 *Füchtner* 1972, S. 94 ff.

58 *Roberto Thomas Arruda*, Kollektives Arbeitsrecht in der Praxis, in: Berkemeier (Hrsg.) 1990, S. 90.

59 »Delegacia Regional do Trabalho«; es handelt sich dabei um Außenstellen des Arbeitsministeriums.

60 »Fundo de Garantia do Tempo de Serviço«, aktuell geregelt im Gesetz 8.036/90.

rechtfertigten Kündigung mindestens Anspruch auf deutlich mehr als ein Monatsgehalt pro Beschäftigungsjahr<sup>61</sup>, wobei allerdings die Arbeitslosenversicherung in Brasilien lediglich in drei bis fünf monatlichen Zahlungen von durchschnittlich 50 % des letzten Gehalts besteht.

Wichtiger als dies war jedoch eine andere Folge der Einführung des FGTS. Das Arbeitsgesetzbuch CLT gewährte den Arbeitnehmern, wenn auch erst nach 10jähriger Betriebszugehörigkeit, einen Schutz vor ungerechtfertigten Kündigungen. Seit der Einführung des FGTS haben die ArbeitnehmerInnen nun bereits zu Beginn des Arbeitsverhältnisses zwischen der FGTS- und der Kündigungsschutzlösung zu wählen. »Freiwillig« wird so gut wie immer die FGTS-Lösung gewählt, wodurch, wie es mit der Einführung des Fonds-Modells beabsichtigt war, der Kündigungsschutz in der Praxis abgeschafft wurde<sup>62</sup>. Das Bestehen eines Kündigungsgrundes entscheidet nur noch über das Bestehen eines Abfindungsanspruches: bei einer berechtigten Kündigung erhält der Arbeitnehmer nicht einmal die im FGTS angesammelte Summe.

Einen eigentlichen Kündigungsschutz, das heißt ein Recht zur Wiedereingliederung in den Betrieb bei unberechtigter Kündigung, gibt es seither nur noch für bestimmte Arbeitnehmergruppen: Gewerkschaftsvertreter (Art. 8 VIII CF; Art. 543 § 3° CLT), Mitglieder der betrieblichen paritätischen Arbeitsschutzkommissionen CIPA (Art. 165 CLT; Art. 10 II a) Einführungsgesetz zur CF), Schwangere (Art. 7 XVIII CF; Art. 10 II b) Einführungsgesetz zur CF), Schwerbehinderte (Art. 93 des Gesetzes 8.213/91)<sup>63</sup> oder Opfer eines Arbeitsunfalls (Art. 118 des Gesetzes 8. 213/91 )<sup>64</sup>.

### 2.5. Das Arbeitsgerichtsverfahren

Während des Arbeitsverhältnisses besteht also so gut wie kein Schutz vor Rechtsverletzungen durch den Arbeitgeber. Nach erfolgter Beglaubigung der Kündigung können die Arbeitnehmer jedoch auf Erfüllung von Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis klagen. Dabei kommt ihnen zu Hilfe, daß nach der Verfassung von 1988 die Verjährungsfrist für arbeitsrechtliche Ansprüche städtischer Arbeitnehmer fünf Jahre beträgt. Die Ansprüche müssen innerhalb von zwei Jahren nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses gerichtlich geltend gemacht werden. Vor dem Arbeitsgericht werden folglich häufig Überstunden, Zuschläge und andere verletzte Rechte der letzten fünf Jahre des Arbeitsverhältnisses nach dessen Beendigung verhandelt.

Hierfür sind, ähnlich wie in der BRD, spezielle Arbeitsgerichte eingerichtet. Es gibt drei Instanzen, von denen die Revisionsinstanz nur eine rechtliche Überprüfung im Falle von Divergenz oder Verletzung von Bundesrecht leistet.

61 Neben sonstigen vertraglichen und tariflichen Leistungen, die sie eventuell anteilig beanspruchen können, wie zum Beispiel Urlaubsabfindung oder 13. Monatsgehalt.

62 Heftige Kritik daran übt z.B. *Cesarino Jr.*, in: Kübler (Hrsg.) 1981, S. 47 ff. *Vianna* bezeichnet in IAO/OIT (Hrsg.) 1975, S. 50 die Förderung von Investitionen aus dem Ausland als den Zweck des Gesetzes.

63 Sie können nur bei Einstellung Gleichgestellter entlassen werden.

64 Dies gilt für die Dauer von 12 Monaten nach dem Ereignis.

Neben den Berufsrichtern gibt es sogenannte Klassenrichter («juizes clasistas»). Diese sind den deutschen ehrenamtlichen Richtern insofern vergleichbar, als sie ebenfalls von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden benannt werden. Allerdings scheidet ein ehrenamtlicher Richter in Brasilien mit seiner Ernennung aus dem bisherigen Arbeitsverhältnis aus. Er ist nur noch Klassenrichter, mit den entsprechenden Bezügen und der Berechtigung auf eine richterliche Pension nach Ablauf von fünf Jahren.

### 3. Neuere Entwicklungen

#### 3.1. Neue Gewerkschaftspolitik («Novo sindicalismo») <sup>65</sup> und Arbeitsrecht außerhalb der CLT

Gegen die korporativistischen Gewerkschaftsstrukturen entstanden aus den Streikbewegungen der 70er Jahre heraus starke Gewerkschaftsoppositionen, die unter anderem für Autonomie der Gewerkschaften gegenüber dem Staat eintraten <sup>66</sup>. Diese unabhängige Streik- und Gewerkschaftsbewegung war für das Ende der Diktatur mitverantwortlich. Sie gewann zunehmend die Wahlen in verschiedenen Gewerkschaften und übernahm damit selbst offizielle Gewerkschaftsführungen <sup>67</sup>. 1983 gründeten diese Gewerkschaften zusammen mit den Gewerkschaftsoppositionen den Dachverband CUT <sup>68</sup>, der historisch und politisch der Arbeiterpartei PT verbunden ist <sup>69</sup> und heute dem IBFG (Internationaler Bund Freier Gewerkschaften) angeschlossen ist. Infolge ihrer raschen Entwicklung stellt die CUT aktuell den größten Dachverband Brasiliens dar. Seit ihrer Gründung tritt sie für Tarifautonomie und Gewerkschaftsfreiheit ein, was sich in Forderungen nach Abschaffung der Gewerkschaftseinheitlichkeit («unicidade»), Abschaffung der Gewerkschaftsabgabe und Abschaffung der normativen Kompetenz der Arbeitsgerichte konkretisiert <sup>70</sup>.

Etwa zur gleichen Zeit entstanden weitere Dachverbände. Deren bedeutendster ist heute die Força Sindical <sup>71</sup>, deren Politik sich an amerikanischen Vorbildern orientiert. Praktisch bedeutungslos sind die beiden CGTs (Central Geral dos Trabalhadores bzw. Confederação Geral dos Trabalhadores), die im wesentlichen korporativistische Positionen vertreten <sup>72</sup>.

<sup>65</sup> Siehe auch *Aparecido da Silva*, in: Köhler/Wannöffel (Hrsg.) 1993, S. 57 ff.; *Belau/Würtele*, in: Mielke (Hrsg.) 1983, S. 283.

<sup>66</sup> *Würtele*, in: Berkemeier (Hrsg.) 1990, S. 31.

<sup>67</sup> *Däubler*, AiB 1993, S. 827.

<sup>68</sup> »Central Única dos Trabalhadores« – Einheitszentrale der Arbeiter. Zur Entstehungsgeschichte der CUT vgl. *Prata de Araújo* 1983, S. 123 ff.

<sup>69</sup> *Belau/Würtele*, in: Mielke (Hrsg.) 1983, S. 277.

<sup>70</sup> Zur aktuellen Politik der CUT gegenüber dem Neoliberalismus siehe *Aparecido da Silva*, in: Köhler/Wannöffel (Hrsg.) 1993, S. 56 ff.

<sup>71</sup> »Gewerkschaftliche Kraft«. Mitglied der Força Sindical ist die Gewerkschaft der Metallarbeiter São Paulo, die größte Gewerkschaft des Landes.

<sup>72</sup> Zur Bedeutung dieser Dachverbände siehe *Aparecido da Silva*, in: Köhler/Wannöffel (Hrsg.) 1993, S. 62 f.; *Prata de Araújo* 1993, S. 171; *Däubler*, AiB 1993, S. 827; zu früheren Gründungen *Belau/Würtele*, in: Mielke (Hrsg.) 1983, S. 275; *Füchtner* 1972, S. 57.

Politischer Pluralismus, der mit dem Prinzip der Gewerkschaftseinheitlichkeit gerade verhindert werden sollte<sup>73</sup>, drückt sich nun in Gewerkschaftsdachverbänden aus. Die Gründung von Dachverbänden ist ein Beispiel für Entwicklungen, die außerhalb und gegen die korporativistische Arbeits- und Gewerkschaftsgesetzgebung stattfanden. Diese Gesetzgebung sah zwar vor, daß die Basisgewerkschaften auf Gemeindeebene, die allein tariffähig sind, sich auf der Ebene von Bundesstaaten zu Föderationen und auf nationaler Ebene zu Konföderationen zusammenschließen können. Diese Zusammenschlüsse sollten allerdings immer auf die jeweilige Kategorie beschränkt bleiben<sup>74</sup>.

Vergleichbare Entwicklungen außerhalb der, neben der und gegen die korporativistischen Vorgaben gibt es zahlreich. In bestimmten Bereichen haben sich zum Beispiel die Verbände schon lange an eine Kultur von Tarifverhandlungen gewöhnt. Ohne eine gesetzliche Legitimation abzuwarten, werden in einigen Bereichen auch nationale Tarifverträge durch nicht tariffähige Gewerkschaftskonföderationen abgeschlossen<sup>75</sup>.

### 3.2. Betriebsräte statt Arbeitsgericht?

In den letzten zehn bis fünfzehn Jahren wird auch über eine gesetzliche Einführung betrieblicher Arbeitnehmervertretungen diskutiert, nachdem Art. 11 der Verfassung von 1988, der die Wahl eines Belegschaftsvertreters in Unternehmen mit mehr als 200 Beschäftigten vorsieht, bloßer Programmsatz blieb<sup>76</sup>. Zum Teil hofft man, damit die Arbeitsgerichte entlasten zu können, die sich überwiegend mit Nachzahlungen und Abrechnungen beschäftigen und deren Überlastung ein Grund für die lange Dauer der Arbeitsgerichtsprozesse ist<sup>77</sup>. Mit Hilfe einer betrieblichen Arbeitnehmervertretung könnten betriebliche Probleme bereits unmittelbar im Betrieb diskutiert werden, und das Arbeitsgericht müßte sich nur mit den Konflikten befassen, die auf diese Weise nicht zu »lösen« waren<sup>78</sup>.

Einzelne Gewerkschaften haben sich schon daran gemacht, auch ohne eine gesetzliche Basis betriebliche Vertretungen auf tariflicher Basis oder über eine betriebliche Vereinbarung einzurichten<sup>79</sup>. Historisch entstehen die betrieblichen Vertretungen häufig aus den Verhandlungskommissionen bzw. betrieblichen Arbeitskampfkomitees der Gewerkschaft in den Tarifverhandlungen<sup>80</sup>.

73 Belau/Würtele, in: Mielke (Hrsg.) 1983, S. 271; Füchtner 1972, S. 34.

74 Füchtner 1972, S. 57.

75 Dies ist zum Beispiel bei den Banken der Fall. Tarifverträge werden damit von Gewerkschaftseinheiten abgeschlossen, die gesetzlich nicht als tariffähig anerkannt sind. Vgl. dazu auch Däubler, AiB 1993, S. 829.

76 Darauf weist auch Däubler, AiB 1993, S. 827 hin.

77 Álvares da Silva, in: Berkemeier (Hrsg.) 1990, S. 101 ff.

78 Vgl. den Vorschlag von Álvares da Silva, in: Berkemeier (Hrsg.) 1990, S. 116 ff. sowie genauer Antônio Álvares da Silva, *As relações de trabalho e sua eficácia no direito brasileiro*, in: *Outras Falas em Negociação Coletiva*, Belo Horizonte 1992, insbes. S. 66.

79 Däubler, AiB 1993, S. 828; Beispiele bei *Alfredo Camargo Penteadó Neto*, *Organizações de trabalhadores - comissões de fábrica, greve, autogestão*, São Paulo 1986.

80 Siehe *Penteadó Neto* 1986; Beispiele auch bei Würtele, in: Berkemeier (Hrsg.) 1990, S. 30. Die erste betriebliche Arbeiterkommission wurde 1980 bei VW do Brasil eingerichtet.

So entspricht die arbeitsrechtliche Praxis an vielen Stellen nicht mehr dem Text des Arbeitsgesetzbuches CLT.

### 3.3. Die Verfassung von 1988

In der Zeit nach der Öffnung der Diktatur («abertura») stand in der Diskussion um die Ausarbeitung einer neuen Verfassung auch die Frage der Gewerkschaftsorganisation und ihres Verhältnisses zum Staat zur Debatte.

Mit der Verfassung von 1988 wurde aber letztendlich nur ein halbherziger Kompromiß verabschiedet<sup>81</sup>. Die Gewerkschaften sind nunmehr Vereinigungen des Privatrechts, die nicht mehr staatlich anerkannt werden müssen und frei in der Gestaltung ihrer Statuten sind. Die Interventionsrechte des Staates wurden abgeschafft.

Verlangt wird aber weiterhin eine staatliche Registrierung, da insbesondere das Prinzip der Gewerkschaftseinheitlichkeit und das Recht zur Vertretung der gesamten Kategorie beibehalten wurde. Zwar können beliebig Gewerkschaften gegründet werden; nach wie vor kann jedoch nur ein Verband die jeweilige Kategorie repräsentieren<sup>82</sup>. Auch die Gewerkschafts(zwangs)abgabe wurde aufrechterhalten. Darüber hinaus bleiben das Streikrecht<sup>83</sup> und die Tarifautonomie durch die normativen Kompetenzen der Arbeitsgerichtsbarkeit beschränkt. Trotz des Bekenntnisses, daß die berufsmäßige und gewerkschaftliche Vereinigungsfreiheit gewährleistet sei (Art. 8 der Verfassung von 1988), hat Brasilien folglich bis heute die Konvention 87 der IAO nicht ratifiziert.

### 3.4. Aktuelle Herausforderungen der Gewerkschaften

Mittlerweile ist aber abzusehen, daß die Tage der korporativistischen Organisation der Arbeitsbeziehungen gezählt sind. Mit der Aufgabe der entwicklungsorientierten Wirtschaftspolitik haben sich auch in Brasilien in den Wahlen von 1989 und 1994 vorerst neoliberale Konzepte durchgesetzt, wenn auch im Vergleich zu anderen lateinamerikanischen Ländern spät und zögerlich. Diese Politik hat nicht nur eine Aufgabe der Schutzregelungen für den Binnenmarkt gegenüber dem Weltmarkt zum Inhalt, sondern ist auch auf eine Deregulierung im Binnenmarkt angelegt. Mit der Privatisierung staatlicher Unternehmen und der Abschaffung arbeitsrechtlicher Regelungen tritt der Neoliberalismus in Widerspruch zu der korporativistischen Organisation der Arbeitsbeziehungen.

Die großen multinationalen Unternehmen setzen ohnehin seit längerem auf die Verhandlungen mit den Gewerkschaften und wünschen, daß sich der Staat heraushalten möge. So mündete ein im Dezember 1993 vom Arbeits-

81 So auch *Däubler*, AiB 1993, S. 827.

82 *Alvares da Silva*, Pluralismo sindical, na nova Constituição, Belo Horizonte 1990, S. 43.

83 Zum Umgang damit: anlässlich des Streiks der Erdölarbeiter im Mai 1995 wurde der für die Einhaltung eines bereits abgeschlossenen Tarifvertrages begonnene und vom Arbeitsgericht nach kurzer Zeit für unzulässig erklärte Streik unter Zuhilfenahme des Militärs aufgelöst.

ministerium organisiertes »Nationales Forum« von Gewerkschaften, Staat und Arbeitgeberverbänden in einer deutlichen Kritik am Korporativismus und der Forderung nach freien Verhandlungen und Tarifautonomie<sup>84</sup>.

Diese Nahziele einer Einführung von Gewerkschaftsfreiheit decken sich mit Zielen der CUT. Allerdings setzen die Gewerkschaften auf eine Gesamtreform des Arbeitsrechts und Neudefinition der Rolle des Staates, der die Gewerkschaftsfreiheit und Tarifautonomie schützen sollte<sup>85</sup>, während die neoliberale Politik letztlich die Macht der Gewerkschaften durch Betriebsgewerkschaften und ähnliche, weniger mächtige Strukturen brechen will.

Perspektivisch gilt es für die Gewerkschaften jedenfalls, sich auf eine Organisationsstruktur vorzubereiten, die ganz auf die gewerkschaftliche Aktivität konzentriert ist und sich allein aus Mitgliedsbeiträgen finanziert. Versuche in der Praxis<sup>86</sup> bestehen darin, die Gewerkschaftsabgabe an die Arbeitnehmer zurückzugeben und die sozialen Dienste abzubauen. Dies bedeutet, auf einen großen Teil der Einnahmen freiwillig zu verzichten, und hat unter anderem Entlassungen von Gewerkschaftsangestellten, überwiegend im sozialen und Dienstleistungsbereich, zur Folge.

Das Gelingen dieser Maßnahmen ist davon abhängig, daß mehr Mitglieder geworben werden<sup>87</sup>, und dies in einer Zeit allgemeinen Personalabbaus in den Firmen. Für viele Gewerkschaften, insbesondere in schwach organisierten Bereichen, die auf die Zwangsabgabe angewiesen sind oder die ihre Existenzberechtigung hauptsächlich aus den Sozialaufgaben beziehen, wäre eine Umsetzung der IAO-Übereinkommen zur Gewerkschaftsfreiheit existenzgefährdend. Auf der anderen Seite ist man sich in der CUT bewußt, daß der einzige Weg zu einer autonomen Arbeiter- und Gewerkschaftsbewegung über die Gewerkschaftsfreiheit führt. Nicht umsonst beschäftigt sich der Dachverband seit langem intensiv mit den Erfahrungen anderer Länder bei der Umsetzung eines demokratischen Systems der Arbeitsbeziehungen<sup>88</sup>.

84 *Aparecido da Silva*, in: Köhler/Wannöffel (Hrsg.) 1993, S. 67f.

85 Einen guten Überblick über die aktuellen Vorstellungen der CUT bietet »Desatar nós. Sistema Democrático de Relações de Trabalho«, InformaCUT 250, herausgegeben von der Executiva Nacional der CUT in São Paulo, Januar 1995, S. 14ff., S. 32ff.

86 Bei einer 6monatigen Wahlstation im Jahre 1995 konnte ich diese Entwicklungen bei der Gewerkschaft der Bankangestellten in Belo Horizonte miterleben, die das Krankenhaus, die Schule und das Restaurant bereits geschlossen hatte und zur Zeit bei einer Politik der Rückgabe der Gewerkschaftsabgabe eine »Verschlankung« der übrigen Struktur in Angriff nimmt. Im Dezember 1995 wurde allerdings die zunächst praktizierte »Rückgabe« der Gewerkschaftsabgabe an die Arbeitnehmer aufgrund der finanziellen Situation vorerst beendet.

87 Der durchschnittliche Organisationsgrad in Brasilien liegt bei 14 % der Arbeitnehmer im Vergleich zu 45 % in der BRD (Zahlen von 1990/91 bei *Prata de Araújo* 1993, S. 123). In der CUT sind, bei einer Gesamtzahl von ca. 19000 Gewerkschaften für ganz Brasilien über 2300 Gewerkschaften zusammengeschlossen, die 18 Millionen Arbeitnehmer vertreten, von denen 7,5 Millionen Mitglieder der entsprechenden Gewerkschaften sind; der Organisationsgrad für die Basis der CUT-Gewerkschaften liegt damit bei ca. 30 % (Zahlen nach den Angaben des Präsidenten der CUT, Vicente Paulo da Silva, in: *Jornal de Brasília* vom 25. 07. 95, der auch darauf hinweist, daß monatlich ca. 25 neue Gewerkschaften der CUT beitreten; im Sommer 1995 trat auch die bedeutende Konföderation der Gewerkschaften der Landarbeiter CONTAG der CUT bei).

88 *Prata de Araújo* 1993, S. 185ff., S. 221 diskutiert z. B. die Erfahrungen im Übergang von einem korporativistischen zu einem demokratischen System, wie sie in Italien, Spanien, Polen und Portugal gemacht wurden.