

AHK

Deutsch-Portugiesische
Industrie- und Handelskammer
Câmara de Comércio e Indústria
Luso-Alemã



Recht & Steuern

Newsletter

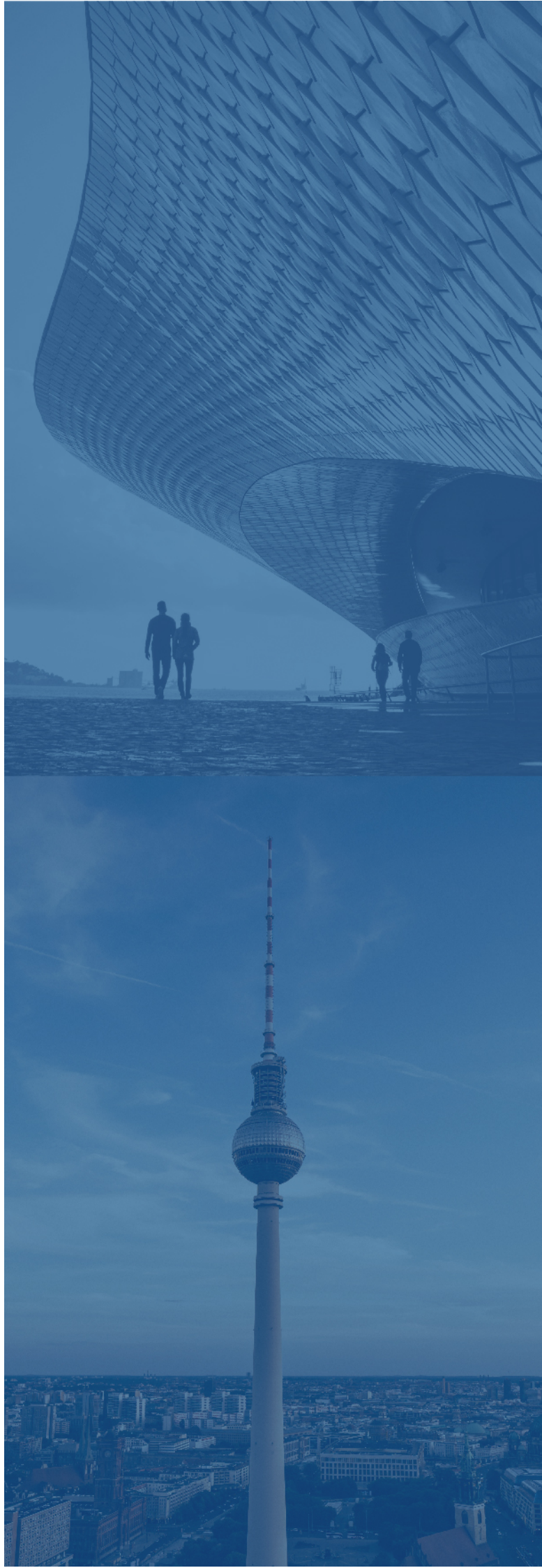
Mai | Nr. 2 2024

ANTAS
DA CUNHA
E CÍJA

- \ VEIGA \ -
RECHTSANWALTSKANZLEI

Abreu:
advogados

MLL-ADVOGADOS
Marco Lacombe Leitão



annual partner

diamond



mainvision
YOUR EVENT PARTNER

SIEMENS



S+
SCHMITT+SOHN
ELEVADORES

platinum



ALBUQUERQUE & ALMEIDA
ADVOGADOS



GROZ-BECKERT®



GARCIA GARCIA
DESIGN & BUILD

gold



MERCK

WURTH

DB SCHENKER



SIVA
member of
PORSCHE HOLDING

**FRESENIUS
KABI**

**Boehringer
Ingelheim**

SAP

silver



BOSCH
Tecnologia para a vida

Lufthansa LGSP
Lufthansa Ground Services Portugal

Deutsche Bank

FUCHS

PLM

Footprint Consulting
YOU COMPANIES. WE CARE.

**SEW
AUTOMATI**

Mercedes-Benz .io

MERKUR
LUBRIFICANTES

**KIRCHHOFF
AUTOMOTIVE**

Job Impulse

M L **MORAIS LEITÃO**
GALVÃO TELLES, SOARES DA SILVA
& ASSOCIADOS

BDO

**BÖLLINGHAUS
STEEL**

TeamViewer

pre zero

pre zero

D-BASF
We create chemistry

SCHUNK

INHALTSVERZEICHNIS

ARBEITSRECHT

- 4 | **Portugal:** Arbeitsregelungen und ihre Unterschiede (Portugal / Deutschland) - Weitere Hinweise, die bei der Wahl zwischen dem portugiesischen und dem deutschen Arbeitsrecht zu beachten sind – II. Teil

IMMOBILIENRECHT

- 5 | **Portugal:** Urbanisierungs-Simplex

ARBEITSRECHT

- 6 | **Deutschland:** Ein stets aktuelles Thema: Die Vergütung von krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit

ARBEITSRECHT

- 7 | **Portugal:** Einige Erwägungen zum Telearbeitsvertrag

KURZNACHRICHTEN

- 8 | **Deutschland:** Solarpaket I
Kulturschutz
EU-Vorschriften

ARBEITSRECHT

Portugal

Arbeitsregelungen und ihre Unterschiede (Portugal / Deutschland)- Weitere Hinweise, die bei der Wahl zwischen dem portugiesischen und dem deutschen Arbeitsrecht zu beachten sind – II. Teil

Letzten Monat haben wir ein Paar Unterschiede zwischen dem deutschen und dem portugiesischen Arbeitsrecht erläutert, nämlich, welchen Situationen der Arbeitgeber den Arbeitsvertrag kündigen kann, welche Rechte der Arbeitnehmer im Falle einer Kündigung hat, wie hoch die Abfindung im portugiesischen Recht ist und welche Kündigungsfrist für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei Entlassungen gilt;

Wir möchten auch darauf hinweisen, dass die gesetzliche Höchstfrist für die Kündigung eines Arbeitsvertrags durch den Arbeitgeber in Deutschland zwischen 2 Wochen und 7 Monaten liegt, je nachdem, ob der Arbeitnehmer seit 2 Wochen oder seit mehr als 20 Jahren beschäftigt ist. Es sollte hinzugefügt werden, dass in Portugal die Kündigungsfrist von der Form der Beendigung des Arbeitsvertrags abhängt und nur aus einem der folgenden Gründe ausgesprochen werden kann:

- Kündigung (zeitlich befristete oder befristete Verträge / Unmöglichkeit für den Arbeitnehmer zu arbeiten / Schließung des Unternehmens);
- Rücktritt (in gegenseitigem Einvernehmen);
- Disziplinarische Entlassung (aus Gründen, die dem Arbeitnehmer zuzuschreiben sind);
- Kollektive Entlassung; Entlassung aufgrund von Entlassungen;
- Entlassung aufgrund von Anpassungsunfähigkeit;
- Entlassung durch den Arbeitnehmer;
- Einseitige Kündigung des Vertrags durch den Arbeitnehmer ohne triftigen Grund;
- Einseitige Kündigung des Vertrags durch den Arbeitnehmer mit triftigem Grund.

-Die Entlassung eines Arbeitnehmers ohne triftigen Grund oder aus politischen oder ideologischen Gründen ist verboten.

Jede dieser Arten der Beendigung des Arbeitsvertrags muss ein bestimmtes Verfahren durchlaufen, nach dem unterschiedliche gesetzliche Kündigungsfristen gelten (bis zu 75 Tagen, wie bei Entlassungen aus objektiv gerechtfertigten Gründen: kollektive Kündigung und Kündigung wegen Arbeitsplatzverlusts).

Ein weiteres heikles Thema ist die **Höchstarbeitszeit**, die in Deutschland 48 Stunden pro Woche (Montag bis Samstag), durchschnittlich acht Stunden pro Arbeitstag und maximal zehn Stunden pro Arbeitstag beträgt; in einer Fünf-Tage-Woche ist eine Höchstarbeitszeit von 40 Stunden üblich, während in Portugal 40 Stunden pro Woche die Regel sind. Es gibt auch andere flexible Arbeitszeitmechanismen, die die wöchentliche Arbeitszeit verlängern und durch verschiedene Instrumente angemessen ausgeglichen werden:

Die **Zusatzarbeit** wird in Portugal mit den folgenden Zuschlägen vergütet:

- An Arbeitstagen wird für die erste Stunde oder einen Teil davon ein Zuschlag von 25 % und für jede weitere Stunde oder einen Teil davon ein Zuschlag von 37,5 % gewährt;
- An wöchentlichen Ruhetagen, unabhängig davon, ob es sich um obligatorische oder zusätzliche Tage handelt, oder an gesetzlichen Feiertagen werden 50 % für jede Stunde oder jeden Bruchteil davon hinzugerechnet.

Es ist zu beachten, dass die Prozentsätze höher sein können, wenn ein Gesamtarbeitsvertrag gilt. Wird der Arbeitnehmer durch die Überstunden daran gehindert, seine tägliche Ruhezeit zu nehmen, so hat er Anspruch auf eine bezahlte Ausgleichsruhezeit, die den versäumten Stunden der Ruhezeit entspricht. Fällt die Überstundenarbeit auf einen obligatorischen wöchentlichen Ruhetag (in der Regel der Sonntag), hat der Arbeitnehmer ebenfalls Anspruch auf einen bezahlten Ausgleichsruhetag.

Eine weitere Möglichkeit, die Arbeitszeit zu verlängern, ist die Einrichtung eines **"Zeitkonto"** oder die **„Freistellung von der Arbeitszeit“**, sofern bestimmte, im Arbeitsgesetzbuch beschriebene Bedingungen erfüllt sind.

Wenn Sie weitere Fragen zu den Unterschieden zwischen den beiden Regelungen haben, insbesondere zur Funktionsweise der Telearbeit, zu Steuerabzügen und Sozialversicherungsbeiträgen, stellen sie ihren Fragen an unsere German Desk.



Filipa Conde Lencastre
Of counsel und
Verantwortliche German
Desk

flencastre@adcecija.pt



Pedro da Quitéria Faria
Partner und Leiter der
Arbeitsrechtsabteilung

pfaria@adcecija.pt

ANTAS
DA CUNHA
ECIJA

IMMOBILIENRECHT

Portugal

Urbanisierungs-Simplex

Am 8. Januar 2024 wurde der Urbanisierungs-Simplex (Gesetzesdekret Nr. 10/2024 vom 8. Januar) veröffentlicht, mit dem mehrere Änderungen des Regime Jurídico da Edificação e Urbanização ("Bau- und Urbanisierung Gesetz") eingeführt wurden, insbesondere in Bezug auf die Nutzung von neuen oder gebrauchten Gebäuden und Gebäudeteilen.

Bisher musste der Nutzung von Gebäuden immer ein Genehmigungsverfahren vorausgehen, das mit einer Bestätigung der Eignung des Gebäudes für den vorgesehenen Zweck durch eine Lizenz endete. Mit Simplex gibt es keine Genehmigungen mehr, und es wurde eine Dichotomie geschaffen zwischen (i) der Benutzung nach Arbeiten, die einer vorherigen Kontrolle unterliegen (licenciamento ou comunicação prévia, "Lizenzierung" oder "vorherige Mitteilung"), und (ii) der Benutzung ohne vorherige Kontrolle.

Im ersten Fall muss der Bauträger nach Abschluss der Arbeiten lediglich eine Verantwortungserklärung vorlegen, aus der hervorgeht, "dass die Arbeiten abgeschlossen sind und gemäß dem Projekt ausgeführt wurden", und das Gebäude oder Gebäudeteile können sofort genutzt werden.

Im zweiten Fall wird der vorherigen Mitteilung mit Frist (comunicação prévia com prazo) ein Verantwortlichkeitserklärung eines qualifizierten Technikers beigelegt, der die Konformität und Eignung der Gebäude bescheinigt. Nach dieser Mitteilung hat der Bürgermeister 20 Arbeitstage Zeit, um zu entscheiden, ob eine Überprüfung durchgeführt wird, entweder weil es ernsthafte Anzeichen dafür gibt, dass das Gebäude nicht für den vorgesehenen Zweck geeignet ist oder weil die Verantwortlichkeitserklärung nicht korrekt ausgestellt wurde, oder ob eine Überprüfung nicht erforderlich ist, in welchem Fall das Gebäude für den vorgesehenen Zweck genutzt werden kann.

Wenn der Bürgermeister eine Überprüfung veranlasst, muss diese innerhalb von 15 Tagen durchgeführt werden, und nach ihrer Durchführung erfolgt eine Konformitätserklärung für den vorgesehenen Zweck oder die Anordnung von Umbauarbeiten.



Benedita Pessanha
Senior Associate

benedita.pessanha@abreuadvogados.com



Francisco Costa Leite
Of Counsel

francisco.c.leite@abreuadvogados.com

ARBEITSRECHT

Deutschland

Ein stets aktuelles Thema: Die Vergütung von krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit

Arbeitnehmer haben in Deutschland bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit und soweit das Arbeitsverhältnis seit vier Wochen besteht, Anspruch auf Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber für bis zu sechs Wochen. Danach steht ihnen Krankengeldzahlung durch ihre Krankenkasse für maximal 58 Wochen innerhalb von drei Jahren zu, einschließlich der vom Arbeitgeber gezahlten sechs Wochen. Diesen Zahlungslasten der Arbeitgeber stehen andererseits auch arbeitsrechtliche Pflichten der Arbeitnehmer gegenüber: eine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit muss dem Unternehmen unverzüglich und unter Angabe deren voraussichtlichen Dauer mitgeteilt werden. Dauert sie länger als drei Tage, muss der Arbeitnehmer spätestens am vierten Tag dem Arbeitgeber eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung mit Angabe der voraussichtlichen Dauer vorlegen; gehört der Arbeitnehmer einer gesetzlichen Krankenkasse, werden die AU-Bescheinigungen vom ausstellenden Arzt direkt an diese elektronisch versandt und der Arbeitgeber hat auch hierzu elektronisch Zugang (aber ohne Diagnosen).

In Arbeitsverträgen kann vorgesehen werden, dass eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung bereits am ersten Tag vorzulegen ist, um evtl. Missbrauch von Krankmeldungen ohne Nachweis für bis drei Tage zu vermeiden. Erkrankt der Arbeitnehmer erneut, hat er grundsätzlich Anspruch auf Entgeltfortzahlung für bis zu weiteren sechs Wochen, wenn er in den letzten sechs Monaten nach der letzten Erkrankung nicht erneut wegen derselben Krankheit erkrankt ist oder wenn seit Beginn der ersten Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit zwölf Monate vergangen sind.

Aufgrund der finanziellen Auswirkungen dieser rechtlichen Besonderheiten sind sowohl die Begründung der Arbeitsunfähigkeit selbst, als auch die Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber und deren Dauer Gegenstand von Streitigkeiten und Arbeitsgerichtsverfahren, wobei es eine umfangreiche Rechtsprechung hierzu gibt. Hat der Arbeitgeber ernsthafte Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit an sich und damit auch an der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung, kann er bei der Krankenkasse des Arbeitnehmers eine ärztliche Überprüfung durch den Medizinischen Dienst anfordern. Da ihm aber die Diagnosen weiterhin unbekannt sind, können Zweifel bestehenbleiben, z. B. auch bezüglich der Frage, ob es sich um eine neue Krankheit handelt (die somit einen neuen Entgeltfortzahlungszeitraum von bis zu sechs Wochen auslösen würde) oder um eine Fortsetzungserkrankung; die Rechtsprechung behandelt neue Krankheiten, die während einer noch bestehenden Erkrankung auftreten, als einen einheitlichen Verhinderungsfall und damit im Ergebnis wie eine Fortsetzungserkrankung. Lehnt der Arbeitgeber die Entgeltfortzahlung über sechs Wochen hinaus mit der Begründung, dass es sich um eine Fortsetzungserkrankung handelt, muss der Arbeitnehmer ihn auf Zahlung verklagen und die Klage unter Angabe der Diagnosen nebst jew. Dauer begründen sowie seine Ärzte als Zeugen benennen und sie von der Schweigepflicht entbinden.



Maria de Fátima Veiga
Rechtsanwältin
Fachanwältin für Arbeitsrecht

mail@veiga-law.com

ARBEITSRECHT

Portugal

Einige Erwägungen zum Telearbeitsvertrag

Bekanntlich erfreuen sich Telearbeitsverträge in Portugal in den letzten Jahren aus verschiedenen Gründen immer größerer Beliebtheit, und die Covid-19-Pandemie hat dieses Phänomen nur noch beflügelt. In der Tat bieten Verträge über mobile Arbeit sowohl Arbeitgebern als auch Arbeitnehmern zahlreiche Vorteile, insbesondere in Sachen Senkung der Logistikkosten für den Arbeitgeber. Hinzu kommt, dass das Arbeiten von Zuhause oft zu einer Steigerung der Motivation und der Produktivität der Arbeitnehmer führt, da sie zum einen nicht jeden Tag ins Büro des Arbeitgebers pendeln müssen und zum anderen in logistischer Hinsicht nicht selten angenehmere Arbeitsbedingungen in ihrer eigenen Wohnung vorfinden.

Auch wenn es bestimmte Situationen gibt, in denen Arbeitnehmer vom Arbeitgeber die Anwendung von Homeoffice fordern können, ist meist eine Vereinbarung zwischen beiden Parteien (Arbeitnehmer und Arbeitgeber) erforderlich, um diese Form des Arbeitens zu implementieren. Zum anderen kann diese Situation bereits zu Beginn des Arbeitsvertrags oder erst später auf Antrag einer der beiden Parteien eintreten, wobei dann natürlich die Zustimmung der anderen Partei notwendig ist. Im ersten Fall darf die anfängliche Dauer sechs Monate nicht überschreiten und verlängert sich automatisch, wenn bis fünfzehn Tage vor Ablauf der Frist kein Einspruch gegen die Verlängerung erhoben wird. Im Falle einer unbefristeten Vereinbarung kann jede Partei schriftlich mitteilen, dass sie die Vereinbarung aufkündigen möchte, und die Beendigung der Vereinbarung wird am sechzigsten Tag nach der Kündigungsmitteilung wirksam, ohne dass die Zustimmung der anderen Partei erforderlich ist. Auf Verlangen des Arbeitgebers muss sich aber der Arbeitnehmer, sofern er 24 Stunden im Voraus dazu einberufen wurde, immer noch in die Räumlichkeiten des Arbeitgebers bzw. an einen anderen Ort begeben, wenn seine physische Anwesenheit für eine Besprechung, eine berufliche Fortbildung oder andere Situationen erforderlich ist. Wenn es im Interesse beider Parteien liegt, kann im Rahmen eines Telearbeitsvertrags auch eine (relative) Entbindung von geregelten Arbeitszeiten vereinbart werden, nach der eine vereinbarte tägliche und wöchentliche Normalarbeitszeit - in der Regel 8 bzw. 40 Stunden - gelten würde. Beginn und Ende der täglichen Normalarbeitszeit werden dann täglich nach den Vorgaben des Arbeitgebers festgelegt, bzw. wenn dies nicht der Fall ist, gebührt es dem Arbeitnehmer, die Arbeitszeit nach seinen Erfordernissen einzuteilen.

Diese (relative) Entbindung von geregelten Arbeitszeiten kann es Arbeitgeber und Arbeitnehmer bei gutem Einvernehmen zwischen beiden Parteien ermöglichen, die tägliche Arbeitszeit an ihre jeweiligen Bedürfnisse anzupassen, wobei dem Arbeitnehmer dann eine zusätzliche Vergütung in Form von zwei Überstunden pro Woche zusteht.



Marco Lacomblez Leitão
Advogado

mll@mlladvogados.com

MLL-ADVOGADOS

Marco Lacomblez Leitão

KURZNACHRICHTEN

Deutschland

Solarpaket I

Mit dem Solarpaket I soll eine Entbürokratisierung des Baus und Betriebs von Photovoltaikanlagen erfolgen und der Ausbau der Solarenergie beschleunigt werden. Das Gesetzespaket ist teilweise am 16. Mai in Kraft getreten. Es soll unter anderem dafür sorgen die Installation von Photovoltaik sowie Nutzung von Solarenergie zu vereinfachen und damit einhergehend den Solarenergie-Ausbau voranzutreiben bzw. zu beschleunigen. Ziel Deutschlands ist es bis 2045 klimaneutral zu wirtschaften, unter anderem sollen mindestens 80% des Bruttostromverbrauchs bis 2030 aus Erneuerbaren Energien gedeckt werden. Hervorzuheben ist insbesondere, dass sog. Balkonkraftwerke möglichst unkompliziert in Betrieb genommen werden sollen und den Bürgerinnen- und Bürgern damit die Inbetriebnahme erleichtert werden soll.

Weitere Informationen finden Sie [hier](#).

Kulturschutz

Am 08. Mai 2024 hat die Bundesregierung den von der Beauftragten der Bundesregierung für Kultur und Medien vorgelegten Entwurf eines ersten Gesetzes zur Änderung des Kulturgutschutzgesetzes beschlossen. Durch diesen Entwurf soll insbesondere eine Harmonisierung mit der EU-Einfuhrverordnung erfolgen und das Gesetz soll anwenderfreundlicher werden. Vorgesehen ist unter anderem die Entlastung des Handels und Erleichterungen beim internationalen Leihverkehr zwischen Museen.

Weitere Informationen finden Sie [hier](#).

EU-Vorschriften

Auf europäischer Ebene sind ebenfalls neue Vorschriften geplant. Nach einigem Widerstand und Bedenken hat das EU-Parlament beispielsweise am 24.04.2024 dem europäischen Lieferkettengesetz zugestimmt. Ziel des Gesetzes soll die Umsetzung bestimmter Sorgfaltspflichten durch Unternehmen, um insbesondere negative Auswirkungen auf Menschenrecht und Umwelt zu vermeiden, sein. In Deutschland ist bereits seit 01.01.2023 ein nationales Lieferkettengesetz (Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz) in Kraft. Neben dem europäischen Lieferkettengesetz kam es auch zur Verabschiedung neuer Vorschriften zur Bekämpfung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung, in denen unter anderem verstärkte Sorgfaltspflichten vorgesehen sind. Auch kam es zur Annahme neuer Regelungen durch das Parlament, die für nachhaltigere Verpackungen und weniger Verpackungsmüll in der EU sorgen sollen. Die geplanten Maßnahmen sollen unter anderem Zielvorgaben für Verpackungsreduzierungen sowie Maßnahmen hinsichtlich Recycling enthalten.

Weitere Informationen können Sie unter den folgenden Links finden:

[GeldwäscheLieferkettengesetz](#)
[Verpackungen](#)

Disclaimer

Die AHK Portugal haftet nicht für den Inhalt der Beiträge und/oder der Webseiten, die mit den Links verbunden sind.

Datenschutz

Die Daten und Beiträge, die in diesem Dokument aufgeführt sind, haben ausschließlich den Zweck, den Adressaten zu informieren. Die Daten werden elektronisch verwaltet gemäß den Vorschriften der Datenschutz-Grundverordnung und dem portugiesischen Gesetz Nr. 58/2019 (portugiesisches Ausführungsgesetz zur Datenschutz-Grundverordnung). Falls der Adressat das Zusenden des Newsletters nicht erwünscht und/oder seine Daten aus der Datenbank der AHK Portugal gelöscht haben möchte, so bitten wir, uns dies über die auf unserer Internetseite angegebene E-Mail-Adresse mitzuteilen.

Ausgabe

AHK Portugal

Avenida da Liberdade 38/2
1269-039 Lisboa

Abteilung Recht & Steuern

Caroline Cöster Domingues (Leiterin)
caroline-domingues@ccila-portugal.com
Tel: +351 213 211 207

Allgemeiner Kontakt

Tel: +351 213 211 200
Fax: +351 213 467 150
infolisboa@ccila-portugal.com
www.ccila-portugal.com

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Wirtschaft
und Klimaschutz

aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages