



04.04.2013

Lohn- und Lohnnebenkosten - Argentinien

Starker Anstieg der Lohnkosten in fremder Währung / Von Carl Moses

Buenos Aires (gtai) - Argentinien's Arbeitsmarkt hat sich in den vergangenen Jahren deutlich angespannt. Besonders in ausländischer Währung sind die Lohnkosten stark gestiegen. Bei relativ geringer Arbeitslosigkeit ist vor allem Fachpersonal knapp. Die schwache Konjunktur und die gleichzeitig hohe Inflation führen 2013 zu einer Zuspitzung. Eine unsichere Datenlage über die Inflation erschwert die Lohnfindung. Zusatzleistungen, besonders für Fachpersonal, sind auf dem Vormarsch. (Kontaktanschriften)

Allgemeines zum Arbeitsmarkt

Die argentinische Arbeitslosenrate sank im 4. Quartal 2012 laut dem Statistikamt Indec auf 6,9%, weitere 9% der erwerbsfähigen Bevölkerung gelten als unterbeschaftigt. Neue Stellen wurden zuletzt vornehmlich beim Staat geschaffen. Die deutliche Abschwächung der Konjunktur 2012 hat sich am Arbeitsmarkt darum noch kaum niedergeschlagen. Nach Einschätzung von Fachleuten herrscht annähernd Vollbeschäftigung, da ein großer Teil der noch nicht beschäftigten Personen aufgrund einer zu geringen Qualifikation kaum in den Arbeitsprozess integriert werden kann.

Qualifizierte Arbeitskräfte sind dagegen in vielen Branchen knapp. Das zeigt auch das starke Wachstum der Löhne und Gehälter während der letzten Jahre. Nachdem die Löhne von 2001 bis Anfang 2003 durch die tiefe Wirtschaftskrise in realer Betrachtung um rund 20% abgestürzt waren, haben sie seither etwa 30% zugenommen und damit das Niveau von 2001 übertroffen. Für 2013 zeichnet sich erneut ein kräftiger Anstieg der Löhne auf US-Dollarbasis ab. Aufgrund der hohen Inflation dürfte die inländische reale Kaufkraft dagegen nur noch geringfügig zunehmen.

Allgemeine Arbeitsmarktdaten 2012

Bevölkerung (geschätzt, in Mio.)	40,9
Erwerbspersonen(nur städtische Bevölkerung, in Mio.) 1)	17,1
Erwerbstätige (nur städtische Bevölkerung; in Mio) 1)	15,8
Arbeitslosenquote (offiziell, in %)	6,9
Analphabetenquote (in %)	1,9
Personen mit Universitätsabschluss (in % der Bevölkerung über 20 Jahre)	6,4
Normale Wochenarbeitszeit (in Stunden)	40

1) die Arbeitsmarktstatistik erfasst nur die städtische Bevölkerung (Mitte 2012: 37,5 Mio. Personen)

Quelle: Indec, Broda, FIEL, Prosperar

Anders als in den 90er Jahren stieg ab 2002 die Beschäftigung im öffentlichen Sektor besonders stark (vor allem in den Provinz- und Gemeindeverwaltungen). Der Anteil der Staatsdiener an der Gesamtbeschäftigung stieg von 17 auf rund 21% der Arbeitnehmer.

Die normale Arbeitszeit beträgt 8 Stunden pro Tag und maximal 48 Stunden in der Woche. Überstunden sind weit verbreitet, obwohl sie laut Gesetz mit hohen Zuschlägen vergütet werden müssen. Die Regierung hat in den vergangenen Jahren eine Reihe zusätzlicher Feiertage eingeführt (2013 insgesamt 19 Feiertage). Die Arbeitszeiten wurden bislang wenig flexibel gehandhabt (in der Regel von 9 bis 18 Uhr). Doch zunehmend kommt es zur Lockerung. Teilzeitjobs oder Möglichkeiten der Telearbeit sind immer häufiger Teil eines Anreizpakets, mit dem Unternehmen versuchen, Mitarbeiter zu halten und für ein gutes Arbeitsklima zu sorgen. Zeitarbeit ist in Argentinien noch nicht sehr verbreitet, jedoch auf dem Vormarsch. Die argentinische Vereinigung der Zeitarbeitsfirmen Federación de Empresas de Trabajo Temporario (FAETT, <http://www.faett.org.ar>) zählte 2011 durchschnittlich rund 92.000 Zeitarbeitsplätze; das entspräche lediglich 0,6% der argentinischen Gesamtbeschäftigung.

Argentiniens Arbeitskräfte sind gut ausgebildet - besonders im Vergleich zu anderen Ländern Lateinamerikas. Bei der Einschreibungsquote für ein Studium oder eine andere tertiäre Ausbildung liegt Argentinien laut der Weltbank mit 71% deutlich über dem lateinamerikanischen Durchschnitt (39%) und etwa gleichauf mit Spanien und Italien. Allerdings fehlen Ingenieure und Techniker.

Argentinien ist das Land Lateinamerikas, das am stärksten von der europäischen Kultur geprägt ist. Das erleichtert deutschen Unternehmen die Geschäftstätigkeit und die Suche nach Personal. In Argentinien leben etwa 50.000 Menschen mit einem deutschen Pass. Darüber hinaus stammen Schätzungen zufolge etwa 1 Mio. Argentinier von deutschen Vorfahren ab. Allerdings beherrscht nur ein geringer Teil von ihnen tatsächlich noch die deutsche Sprache. An 21 deutsch-argentinischen Schulen werden rund 10.000 Schüler teilweise in Deutsch unterrichtet. An der Goethe-Schule kann das deutsche Abitur erworben werden, andere zweisprachige Schulen bieten als Abschluss das internationale Abitur (IB) an. Mangelnde Sprachkenntnisse können ein bedeutender Engpass bei der Personalsuche sein. Jedoch sind die Englischkenntnisse der Argentinier gemäß einer globalen Studie der Organisation EF Education First besser als die von anderen Lateinamerikanern.

Unter Federführung der Deutsch-Argentinischen Industrie- und Handelskammer wird von führenden deutschen Unternehmen vor Ort zusammen mit dem Berufsbildungszentrum (BBZ) der deutschen Schule Ballester nach dem deutschen Dualen System ausgebildet. Die Angebote richten sich an angehende Industrie-, Groß- und Außenhandelskaufleute, Fachkräfte für die Bürokommunikation und Mechatroniker (<http://www.bbz.iballester.edu.ar>).

Auch wenn der Umfang der Schattenwirtschaft in den vergangenen Jahren zurückgedrängt werden konnte, weist Argentinien mit rund 33% der Beschäftigten nach offiziellen Angaben weiterhin einen sehr hohen Anteil an informellen Arbeitsverhältnissen auf. Zudem erhalten auch viele offiziell registrierte Arbeitnehmer einen Teil ihrer Einkünfte schwarz auf die Hand. In den lokalen Niederlassungen ausländischer Konzerne ist Schwarzarbeit jedoch nicht üblich.

Die Arbeitskosten im formellen Sektor sind in den letzten Jahren stark gestiegen. Die Industrie konnte dies nur teilweise durch Steigerungen der Produktivität auffangen. Die durchschnittlichen monatlichen Arbeitskosten in der verarbeitenden Industrie sind nach Berechnung der Stiftung für Wirtschaftsforschung FIEL von 2003 bis 2012 auf US-Dollarbasis um 324% gestiegen. Im gleichen Zeitraum hat die mittlere Arbeitsproduktivität um 55% zugenommen. Die Lohnstückkosten erhöhten sich laut FIEL im genannten Zeitraum um 228%.

Arbeitskosten und Produktivität in der Industrie

Jahr	Monatliche Arbeitskosten in US\$ 1)	Arbeitsproduktivität 2)	Lohnstückkosten in US\$ 3)
2003	463	116,8	100,0
2007	849	134,1	192,2
2011	1.646	177,3	281,9
2012	1.962	180,8	327,9

1) Jahresdurchschnitt; 2) Index (1997 = 100; Produktionsvolumen je geleistete Arbeitsstunde); 3) Index (2003 = 100; zu laufenden Preisen)

Quelle: FIEL

Die Gewerkschaften haben in Argentinien schon seit den 50er Jahren eine sehr starke Position. Erfahrungsgemäß können sich Regierungen, die von der peronistischen Bewegung gebildet werden, gut mit den Gewerkschaften arrangieren. Dies galt bis vor Kurzem auch für die amtierende Kirchner-Regierung. In jüngster Zeit hat ein großer Teil der Gewerkschaften allerdings einen konfrontativen Kurs gegenüber der Regierung eingeschlagen. Die Zahl der Arbeitskonflikte nahm 2012 deutlich zu. Ein von dem Beratungsunternehmen Tendencias Económicas y Financieras ermittelter Streikindex (Basisjahr 1986 = 100), der von 34,4 Punkten (2009) auf 21,7 (2011) gefallen war, ist 2012 auf 36,8 Punkte gestiegen.

Der Markt für Fach- und Führungskräfte hat sich 2012 im Zug der schlechten Gesamtkonjunktur und geringerer Investitionen etwas abgekühlt. Fachkräfte sind jedoch weiterhin knapp. Vor allem Ingenieure und Techniker sind gefragt und schwer zu finden. Besonders begehrt sind derzeit Fachkräfte für den Bergbau, für die Transport- und Logistikbranche sowie IT-Spezialisten (vorzugsweise mit sehr guten Englischkenntnissen). Unter den Führungskräften wurden 2012 aufgrund der rapide steigenden Arbeitskosten und der angespannten Lage auf dem Arbeitsmarkt besonders Manager für den Personalbereich gesucht. Auch für Finanzfachleute und Marketing-Spezialisten gibt es angesichts der konjunkturell schwierigen und wirtschaftspolitisch komplexen Entwicklung zunehmenden Bedarf.

Personalvermittlungsagenturen werden nur für die Suche nach Fach- und Führungskräften eingesetzt. Die Agenturen nehmen für ihre Dienste normalerweise ein bis zwei Bruttogehälter, die Hälfte davon zu Beginn der Suche und die zweite Hälfte nach erfolgreicher Beendigung. Ferner sind die Kosten für Stellenangebote, eventuell vorzunehmende Eignungstests und andere Spesen zu zahlen. Empfohlen werden in Kreisen deutscher Unternehmen die Agenturen Von der Heide (<http://www.vonderheide.com.ar>), Steinhardt SA (<http://www.steinhardtsa.com.ar>), Gloria Cassano & Asociados (<http://www.gloriacassano.com>) und Voyer Int. (<http://www.voyer.com.ar>). Das Anwalt- und Steuerberatungsunternehmen Jebesen & Co. bietet im Rahmen seines Komplettangebots für Firmengründungen auch die Suche nach Führungskräften an (<http://www.jebesen.com.ar>).

Grundsätzlich können alle Positionen in einem Tochterunternehmen mit lokalem Personal besetzt werden. Entsendete Auslandsmitarbeiter sind immer seltener anzutreffen. Auch die Chefs deutscher Tochtergesellschaften in Buenos Aires sind häufig Argentinier, meistens mit einem deutschstämmigen Hintergrund oder längeren Arbeits- oder Studienaufenthalten in Deutschland.

Löhne und Gehälter

Die Löhne und Gehälter steigen seit 2003 jedes Jahr mit zweistelligen prozentualen Zuwachsraten; 2012 nahmen die Tariflöhne je nach Branche um 23 bis 35% zu. Gemäß Indec

haben die Löhne im Jahresverlauf 2012 durchschnittlich um 24,5% zugenommen. Für ordnungsgemäß registrierte Arbeitnehmer im Privatsektor belief sich der Zuwachs auf 24,8%. Informell beschäftigte Arbeiter erreichten 2012 einen Anstieg um 33,5% und reduzierten damit den in den Vorjahren aufgelaufenen Rückstand gegenüber den offiziell registrierten Beschäftigten. Für Mitarbeiter des öffentlichen Sektors erhöhten sich die Bezüge 2012 lediglich um 17,8%. Für 2013 rechnen Arbeitsmarktexperten mit Lohnabschlüssen im Bereich von +25%.

Entwicklung der durchschnittlichen Bruttomonatslöhne

	2008	2009	2010	2011	2012 1)
nominal (in arg\$)	2.807	3.395	4.222	5.533	7.250
Veränderung in %	29,0	21,0	24,4	31,0	31,0
nominal (in US\$)	888	910	1080	1.340	1.593
Inflationsrate, amtlich (Indec) 2)	8,6	6,2	10,4	9,8	10,8
Inflationsrate, private Schätzung 2)	25,6	16,1	22,5	22,4	26,0

1) geschätzt; 2) jahresdurchschnittliche Raten

Quellen: Indec, Argentinische Zentralbank, Estudio Broda, E.F.Thomsen, Econviews, Germany Trade & Invest

Schwierig zu ermitteln ist das Niveau der Reallöhne. Seit die Regierung Anfang 2007 das Führungspersonal des Nationalen Statistikinstituts Indec ausgewechselt hat, gelten die vom Indec veröffentlichten Inflationsstatistiken (so wie auch eine Reihe von anderen Daten) nicht mehr als zuverlässig. Die tatsächliche Preissteigerung beträgt nach Schätzung von privaten Instituten seit 2007 das Doppelte bis Dreifache der offiziell ausgewiesenen Inflationsrate. Für 2012 weist der privat ermittelte Durchschnittsindex eine Preissteigerung von 25,6% aus, während Indec eine Rate von 10,8% angibt. Für 2013 prognostizieren Banken und Beratungsunternehmen eine Inflationsrate von etwa 28%.

Auch die Tarifpartner orientieren sich bei den Lohnverhandlungen an den privat ermittelten

Inflationsdaten (einen Beitrag dazu finden Sie unter: <http://www.gtai.de/GTAI/Navigation/DE/Trade/maerkte,did=773>

). Gewerkschaftsführer fordern darum für 2013 Lohnerhöhungen um mindestens 25%. Zwar versucht die Regierung auf informellem Weg, ein moderateres Ziel von 20% Lohnanstieg bei den Tarifpartnern durchzusetzen. In den vergangenen Jahren waren solche Moderationsversuche aber gescheitert. Erschwert werden die Lohnverhandlungen durch die 2012 erfolgte Aufspaltung der Gewerkschaften in einen regierungskritischen und einen eher regierungstreuen Flügel. Beide Lager lehnen die Regierungsvorgaben ab und dürften um möglichst hohe Zuschläge konkurrieren, auch wenn der regierungsnahen Gewerkschaftsflügel sich kompromissbereiter gibt.

Durchschnittliche Bruttomonatslöhne nach Branchen

	2011 (in arg\$)	2012 *) (in arg\$)	2012 *) (in US\$)
Gesamte Wirtschaft	5.533	6.916	1.520
Gesamte Privatwirtschaft	5.427	6.784	1.491
Produzierendes Gewerbe	6.186	7.733	1.700
.Bergbau und Steinbruch	18.213	22.766	5.004
.Verarbeitende Industrie	6.852	8.565	1.882
..Nahrungs- und Genussmittel	6.550	8.188	1.800

..Textil und Leder	4.492	5.615	1.234
..Holz, Druck, Verlag und Papier	5.930	7.413	1.629
..Erdölverarbeitung und Chemie	9.481	11.851	2.605
..Metallindustrie, außer Maschinen und Ausrüstungen	6.739	8.424	1.851
..Kfz u.a. Transportmittel	8.926	11.158	2.452
..Maschinen und Ausrüstungen	7.052	8.815	1.937
..Baugewerbe	4.493	5.616	1.234
Dienstleistungen	5.286	6.608	1.452
.Handel	4.778	5.973	1.313
.Hotel und Gaststätten	3.312	4.140	910
.Transport, Lager, Kommunikation	7.242	9.053	1.990
.Finanzwesen	10.057	12.571	2.763
.Immobilien und Vermietungen	4.631	5.789	1.272
.Öffentliche Verwaltung und Verteidigung	5.991	7.489	1.646
.Bildung, Gesundheit u.a. soziale Dienste	3.807	4.759	1.046

*) Schätzungen

Quelle: Germany Trade & Invest auf Basis von Daten des argentinischen Wirtschaftsministeriums und des Nationalen Statistikinstituts Indec

Der gesetzliche Mindestlohn ist in den vergangenen Jahren kräftig angehoben worden. Von 250 argentinischen Peso im Juli 2003 stieg er in mehreren Schritten auf 2.875 argentinische Peso im Februar 2013 (arg\$; von 38,25 auf 439,88 Euro; 1 arg\$ = 0,153 Euro). Allein von Februar 2012 bis Februar 2013 legte er um 25% zu. Auf diesem Niveau soll er bis Juli 2013 bleiben. Auf US-Dollarbasis weist Argentinien den höchsten Mindestlohn Lateinamerikas auf. In den vergangenen Jahren sind zudem die Bezüge in Niedriglohngruppen überproportional angestiegen. Das Lohngefälle hat sich dadurch abgeflacht.

In der metallverarbeitenden Industrie wurde 2012 eine Erhöhung der Tariflöhne um 23% vereinbart. Der tarifliche Stundenlohn eines Facharbeiters, der verschiedene Maschinen bedienen kann (operario especializado multiple), lag im Dezember 2012 bei 24,5 arg\$. Dazu kommt ein Zuschlag von 1% des Tariflohns für jedes Jahr der Betriebszugehörigkeit (antigüedad). Viele Unternehmen zahlen zudem über Tarif. Das Ausmaß dieser übertariflichen Zuschläge nahm zuletzt jedoch ab.

Tariflöhne in der metallverarbeitenden Industrie

Kategorie (Qualifikationsstufen)	Stundenlohn in arg\$
Angelegener Arbeiter (operario)	18,59
Qualifizierter Arbeiter (operario calificado)	20,14
Geselle (medio oficial)	21,70
Spezialisierter Arbeiter, Maschinenbediener (operario especializado)	23,22
Spezialisierter Arbeiter, der verschiedene Maschinen bedienen kann (operario especializado multiple)	24,54

Maschineneinrichter / Werkzeugmacher (Oficial)	25,68
Versierter Maschineneinrichter / Werkzeugmacher (Oficial multiple)	27,65

Anmerkung: Die Kategorie "operario" entspricht einem Auszubildenden, die Kategorie "oficial" etwa einem Meister

Quelle: Lohn tariff der Metallarbeitergewerkschaft UOM

In einem typischen Betrieb der metallverarbeitenden Industrie lag der Bruttostundenlohn (ohne die vom Arbeitgeber zu tragenden Nebenabgaben) für einen Maschinenbediener Ende 2012 bei 34,1 arg\$. Für einen qualifizierten Maschineneinrichter oder Werkzeugmacher liegt der Bruttolohn zwischen 45 und 50 arg\$ je Stunde. Die Regelarbeitszeit beträgt 189 Stunden im Monat.

Die durchschnittlichen Monatslöhne für Zeitarbeiter lagen laut Fachvereinigung FAETT im August 2012 bei 6.450 arg\$ für einen Techniker und bei 5.920 arg\$ für einen Verwaltungsmitarbeiter (mit Erfahrung). Ein ungelernter Zeitarbeiter kam auf etwa 4.800 arg\$ pro Monat.

Die Bezüge von Fach- und Führungskräften sind in den vergangenen Jahren hinter dem allgemeinen Lohnanstieg zurückgeblieben. Insbesondere haben sie nicht mit der Entwicklung der entsprechenden Lebenshaltungskosten mitgehalten.

Das Lohn- und Gehaltsgefälle hat sich in Argentinien im Vergleich zu anderen Ländern Lateinamerikas stark abgeflacht. Die Arbeitslöhne sind relativ hoch, Managergehälter dagegen vergleichsweise niedrig. Die Löhne der gewerkschaftlich organisierten Mitarbeiter sind in den vergangenen Jahren stärker gestiegen als die Gehälter von außertariflich bezahlten Fach- und Führungskräften. Darum kommt es häufig vor, dass nach Tarif entlohnte Arbeitnehmer ein höheres Grundgehalt beziehen als ihre außertariflich bezahlten Vorgesetzten. Meist wird dies jedoch durch Zusatzleistungen und Prämien kompensiert.

Nach einer Umfrage der Beratungsfirma Mercer sind die Gehälter von Fach- und Führungskräften 2012 im Durchschnitt um 25% gestiegen. Für 2013 erwarteten die Unternehmen laut Mercer eine durchschnittliche Erhöhung der außertariflichen Löhne und Gehälter um ebenfalls 25%. Das Beratungsunternehmen InfoSalarial bietet online Gehaltsumfragen an, die auf den Bedarf des Unternehmens zugeschnitten werden (<http://www.infosalarial.com>). Aufgrund der Beschleunigung des Preisanstiegs und der Unsicherheit über die weitere Entwicklung der Inflation gewähren die meisten Unternehmen mehrere Gehaltsanpassungen über das gesamte Jahr verteilt.

Grundgehälter von Fach- und Führungskräften (in arg\$ pro Monat) laut Mercer

Position	Grundgehalt
Oberste Führungsebene (Director)	55.684
Mittlere Führungsebene (Gerente Senior)	37.503
Untere Führungsebene (Gerente)	24.430
Aufsichtspersonal (Supervisor/Jefe)	15.838
Fachkräfte (Analistas)	9.100

Quelle: Mercer (Ergebnisse einer Umfrage unter 369 Unternehmen, Mai 2012)

Gehälter für verschiedene Kategorien von Fach- und Führungskräften 2012 laut Towers Watson

Position	Grundgehalt (arg\$/Monat)	Gesamtvergütung (arg\$/Jahr)
----------	---------------------------	------------------------------

Höhere Führungskraft, Produktion	36.180	550.645
Höhere Führungskraft, Marketing	34.178	519.379
Höhere Führungskraft, Verwaltung	29.328	449.011
Leiter eines EDV-Projektes	19.013	266.933
Chefsekretärin	15.284	212.145
Erfahrene Fachkraft, Marketing	12.296	178.578
Erfahrene Fachkraft, Rechnungswesen	12.103	169.534
Sekretärin einer leitenden Führungskraft	11.804	163.568
Erfahrene Sekretärin	8.336	110.837
Erfahrener Angestellter	6.995	93.974
Unerfahrener Angestellter	4.761	61.893

Quelle: Watson (in Zeitschrift Apertura)

Aufgrund der unterschiedlichen Angebots- und Nachfragesituation und der hohen Inflation kann eine gleichwertige Position in unterschiedlichen Unternehmensstrukturen sehr starke Gehaltsabweichungen aufweisen, so der Wirtschaftsanwalt und Steuerexperte Martin Jebesen.

Seit Ende 2011 stehen Führungskräfte und Personalabteilungen vor einem neuen Problem. Da die argentinischen Behörden den Zugang zu Devisen über den regulären Markt seit November 2011 streng kontrollieren und beschränken, möchten Fach- und Führungskräfte einen möglichst hohen Anteil ihrer Einkünfte in Devisen beziehungsweise direkt auf Konten im Ausland beziehen. Denn auf dem lokalen Markt haben sie keine legalen Möglichkeiten, Devisen zum Zweck der Ersparnisbildung oder zum Erwerb von Immobilien zu erwerben. Auf dem Schwarzmarkt (in Argentinien "blue" genannt) lagen die Kurse von US-Dollar und Euro im Februar 2013 um etwa 50% über den amtlichen Devisenkursen.

Löhne und Gehälter weichen je nach Landesregion weit voneinander ab. Die höchsten Gehälter werden im dünnbesiedelten Süden des Landes gezahlt. Allerdings sind auch die Lebenshaltungskosten in diesen Gegenden schon aufgrund der Transportkosten deutlich höher als in anderen Landesteilen. Am niedrigsten sind die Gehälter in den nördlichen Provinzen. Wichtigste Wirtschaftsstandorte sind neben Buenos Aires die Provinzen Córdoba und Santa Fé.

Durchschnittliche Bruttomonatslöhne nach Regionen (in US\$, nur Privatwirtschaft)

Provinz	2006	2010
Landesdurchschnitt	568	1.053
Tierra del Fuego (Feuerland)	840	1.743
Buenos Aires (Hauptstadtbezirk)	688	1.241
Provinz Buenos Aires	531	1.029
San Luis	528	985
Santa Fe	501	958
Córdoba	488	892
Mendoza	452	851
Salta	437	796

Misiones	423	756
Tucumán	425	730
Santiago del Estero	386	700

Quelle: Germany Trade & Invest auf Basis von Daten des argentinischen Wirtschaftsministeriums

Weitere Lohnbestandteile

Aufgrund des knappen Angebots an spezialisiertem Personal werben die Unternehmen verstärkt mit Zusatzleistungen um Fachkräfte. Dazu gehören meist betriebseigene Verpflegung oder Essenszuschüsse, Beiträge und Zuschüsse für eine private Krankenkasse, Transportkosten (viáticos) sowie die Unterstützung für die Ausbildung der Kinder und deren Unterbringung während der Arbeitszeit. Ferner gewähren viele Betriebe Arbeitnehmerdarlehen sowie Zuschüsse zu Lebensversicherungen. Auch der Zugang zu Sport- und Freizeiteinrichtungen gehört zu den häufigen Zusatzleistungen. Dienstwagen sind nur für Führungskräfte üblich. Auch Betriebsrenten sind nur langsam auf dem Vormarsch.

Überstunden werden an normalen Wochentagen mit einem Zuschlag von 50% vergütet. Samstags nach 13 Uhr sowie an Sonn- und Feiertagen werden 100% fällig.

Fast alle Unternehmen gewähren jährliche Bonuszahlungen. Diese erreichten 2012 laut einer Umfrage von Mercer für die obere Führungsebene (Directores) durchschnittlich 32% des Grundgehalts. Für die mittlere Führungsebene (Gerentes) gab es 18% Bonus, für die untere Führungsebene (Supervisores/Especialistas) 12%, für Verwaltungsangestellte 8% und für Fachkräfte (Operativos) 7%.

Neben den monetären Zusatzleistungen haben andere Faktoren, wie flexible Arbeitszeiten, Möglichkeiten der Teilzeit- und Telearbeit und zusätzliche Urlaubstage, stark an Bedeutung gewonnen. Besonders wichtig sind diese Faktoren nach Aussage von Personalfachleuten, um Fachkräfte zu halten.

Sozialversicherungsbeiträge

Die Sozialabgaben addieren sich in Argentinien auf etwa 40% des Bruttolohnes, von denen 23% von den Arbeitgebern zu tragen sind (17% vom Arbeitnehmer).

Sozialbeiträge 2012 (in % des Bruttolohnes)

Arbeitnehmer:	
Rentenversicherung	11 *)
Krankenversicherung	3 *)
Krankenversicherung für Rentner (INSSyP-Pami)	3 *)
Arbeitnehmer gesamt	17
Arbeitgeber:	
Krankenversicherung	6
Rentenversicherung	10,17
Krankenversicherung für Rentner (INSSyP-Pami)	1,5
Arbeitslosenversicherung	0,89
Familienzulagen	4,44

*) Ab einem Bruttogehalt von unter 21.250 arg\$ sind die Bezüge von den Beiträgen zur Renten- und Krankenversicherung befreit

Quelle: Germany Trade & Invest

Hinzu kommen die Kosten für die obligatorische Versicherung gegen Arbeitsunfälle (ART), deren Höhe von den mit der jeweiligen Tätigkeit verbundenen Risiken abhängt (in der metallverarbeitenden Industrie etwa 3% des Bruttolohnes). Die Arbeitgeber leisten ferner für jeden Arbeitnehmer einen Beitrag an die Gewerkschaft, dessen Höhe im Tarifvertrag festgelegt wird. In der metallverarbeitenden Industrie sind dies 2,5% vom Bruttolohn für Mitglieder und 2% für Nicht-Mitglieder der Gewerkschaft.

Unternehmen der metallverarbeitenden Industrie kalkulieren mit einem Gesamtaufschlag von etwa 100 bis 110% auf den Nettolohn, um die Gesamthöhe der Arbeitskosten zu berechnen. Darin enthalten sind unter anderem die durchschnittlichen Krankheitsausfalltage, das 13. Monatsgehalt (Aguinaldo), drei Wochen Jahresurlaub sowie 19 Feiertage. Nicht enthalten sind Abfindungen und Kosten von Gerichtsurteilen.

Arbeitsrecht

Gesetzliche Regelungen auf einen Blick

Vergütung	Wird durch Kollektivverträge geregelt
Mindestlohn	2.875 arg\$ (rund 437 Euro)
Normale Wochenarbeitszeit	8 Stunden pro Tag, maximal 48 Stunden pro Woche
Zulässige Überstunden	30 im Monat, maximal 200 im Jahr
Gesetzliche Feiertage	19 Tage
13. Monatsgehalt	Wird in zwei Hälften jeweils zu Jahresmitte und -ende gezahlt
Urlaubsanspruch	14 bis 35 Kalendertage, je nach Dienstjahren
Lohnfortzahlung im Krankheitsfall	3 Monate für Mitarbeiter mit bis zu 5 Dienstjahren; 6 Monate bei höherem Dienstalter; je nach familiären Verpflichtungen (z.B. unterhaltspflichtige Kinder) kann die Fortzahlungszeit bis zu 12 Monate betragen
Probezeit	3 Monate

Quelle: Deutsch-Argentinische Industrie- und Handelskammer

Rechtsgrundlagen

Eine das gesamte Arbeitsrecht umfassende einheitliche gesetzliche Regelung fehlt in Argentinien. Wesentliche Grundlage für arbeitsrechtliche Beziehungen ist indessen das Gesetz Nr. 25.972 (Regimen de Contrato de Trabajo), das den Arbeitsvertrag zum Gegenstand hat.

Vertragsabschluss

Arbeitsverträge können formfrei abgeschlossen werden. Auch müssen sie nicht ausdrücklich als Arbeitsvertrag gekennzeichnet sein, können also abweichende Bezeichnungen erfahren. Kennzeichnend für sie ist, dass jemand gegen Entlohnung im Unterordnungsverhältnis Dienst- oder Werkarbeiten für einen Arbeitgeber ausführt. Ein solches Rechtsgeschäft kann auf

unbestimmte Zeit geschlossen werden oder auch unter einer Befristung bestehen. Arbeitsverträge haben den "ordre public" zu achten, dazu bestehende Kollektivverträge, Gebräuche etc.

Ist keine schriftliche Übereinkunft vorhanden, darf nach Lage der Dinge aus der Erbringung von Dienstleistungen auf den Bestand einer solchen Vereinbarung geschlossen werden. Ab dem Alter von 18 Jahren vermag jede Person einen Arbeitsvertrag einzugehen. Teilzeitvereinbarungen sind möglich, ebenso Saisonarbeiten. Verbotene Tätigkeiten können nicht Gegenstand eines Arbeitsvertrages sein. Solche Verträge sind nichtig, ohne dass hierdurch aber der Lohnanspruch des betroffenen Arbeitnehmers entfielen. Entsprechendes gilt, wenn ausnahmsweise die Einhaltung einer bestimmten Vertragsform vorgeschrieben ist, ein Vertrag aber hiergegen verstößt. Die Nichtigkeit trifft auch dann nur seinen Arbeitgeber, und ein Lohnanspruch des Beschäftigten bleibt folglich unberührt erhalten.

Rechte und Pflichten der Vertragsparteien

Pflicht ist, dass eine Vertragsseite ihre Dienst- und Werkleistungen erbringt, die andere sie entgegennimmt und den geschuldeten Lohn entrichtet. Hinsichtlich der Einzelheiten gelten die Bestimmungen des Textes eines jeden Arbeitsabkommens, die Kollektivvereinbarungen und die gesetzlichen Regelungen. Eigene gesetzliche Bestimmungen gelten für Leiharbeiten wie für Betriebe, die einander nachgeordnet tätig werden. Der Arbeitgeber hat unter anderem für Sauberkeit und Sicherheit am Arbeitsplatz zu sorgen, seine Beschäftigten leistungsgerecht einzusetzen sowie Gleichbehandlung zu gewährleisten. Regelungen bestehen unter anderem für Ruhezeiten, den Mutter- und Minderjährigenschutz, Arbeitsunfälle, für Urlaub und für Gehaltsauszahlung.

Vertragsunterbrechungen und -beendigung

Aussetzungen eines Arbeitsverhältnisses (suspensiones) dürfen lediglich ausgesprochen werden, wenn ein berechtigter Grund vorliegt und zugleich eine Frist festgelegt wird, wobei eine entsprechende Anweisung an einen Arbeitnehmer in einem Schreiben an ihn zu erfolgen hat. Als berechtigende Gründe gelten höhere Gewalt oder die Beendigung der Arbeitsleistung, die dann allerdings nicht dem Arbeitgeber selbst zuzurechnen sein darf, und schließlich gibt es eine suspensión als Ahndung für ein Fehlverhalten von Seiten eines Arbeitnehmers, also im Disziplinarfall. Bei einer disziplinarisch begründeten Aussetzung wie bei einer solchen, die auf eine objektive, dem Beschäftigten zuzurechnende Minderleistung zurückzuführen ist, besteht eine Obergrenze von 30 Tage pro Jahr, berechnet nach dem ersten Vorfall einer Aussetzung.

Arbeitsverträge können grundsätzlich nicht durch bloße einseitige Kündigung sofort beendet werden. Es ist vielmehr immer eine Kündigungsfrist zu beachten. Kündigt ein Arbeitgeber, hat er die Pflicht, unter Berücksichtigung der Jahre der Betriebszugehörigkeit seines Beschäftigten jenem eine Abfindung zu zahlen. Die Parteien können sich über längere als die im Gesetz vorgesehenen Kündigungsfristen einigen. Ansonsten gilt Folgendes: für den Arbeitnehmer wie für den Arbeitgeber sind es nach dem Gesetz 15 Tage, sofern die Vertragsbeendigung innerhalb einer begonnenen Probezeit erfolgt; im Übrigen beträgt die Dauer einen Monat bei einer Betriebszugehörigkeit bis zu fünf Jahren und zwei Monate bei längerer Zeitspanne eines Arbeitsverhältnisses. Die Nichteinhaltung von Kündigungsfristen löst Schadensersatzansprüche aus.

Andere Beendigungsmöglichkeiten sind eine einvernehmliche Regelung der Vertragspartner, die allerdings in einer öffentlichen Urkunde niederzulegen ist oder vor Gericht oder vor der Behörde für Arbeitsverwaltung zu erfolgen hat. Dieser Formstrenge steht gegenüber, dass ein Arbeitsverhältnis auch dann als beendet gilt, wenn das schlüssige Tun der Betroffenen solches klar zu erkennen gibt. Bei schweren Gesetzesverstößen einer Seite darf ein Vertrag aber auch aus

"berechtigtem Grund" für beendet erklärt werden, was aber unter Einschaltung des Gerichtes erfolgt.

Arbeitsrecht in der Praxis

Auf den Abschluss von schriftlichen Arbeitsverträgen wird meist verzichtet, die allgemeinen Bedingungen werden durch das Arbeitsrecht (Gesetz Nr. 20.744; Ley de Contratos de Trabajo) und die für die jeweilige Branche geltenden Tarifverträge geregelt.

Gemäß dem Global Competitiveness Report 2012-2013 des Weltwirtschaftsforums liegt Argentinien bei der Bewertung der "Effizienz des Arbeitsmarkts" in einem Ranking von 144 Ländern lediglich auf Rang 140. Besonders schlecht bewertet werden die Flexibilität der Lohnfindung, die Praxis von Einstellung und Kündigung, die Kooperation zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber sowie Kosten und Produktivität. Relativ gut bewertet wird die Verlässlichkeit des professionellen Managements (Rang 53).

Die Kosten der Entlassung von Mitarbeitern sind im internationalen Vergleich hoch. Insgesamt sind nach Kalkulation der Weltbank fast zwei Jahresgehälter zu zahlen (95 Wochenlöhne). Die Rechtsprechung hat eine Mindestentschädigung von 67% des höchsten Monatsgehalts der letzten 12 Monate für jedes geleistete Arbeitsjahr festgelegt. Arbeitsgerichte entscheiden in der Regel zugunsten des Arbeitnehmers. Die häufig sehr hohen Streitwerte, die von den Arbeitnehmern eingeklagt werden, können allerdings in der Regel in einem Vergleich stark reduziert werden. Prozesse ziehen sich sonst oft über viele Jahre hin.

Wenngleich die Schwarzarbeit in Argentinien sehr weit verbreitet ist, sehen die Tochtergesellschaften von ausländischen Unternehmen in der Regel aus gutem Grund von der Beschäftigung unangemeldeter Mitarbeiter ab. Denn informell beschäftigte Angestellte können die vollen Rechte eines offiziell angestellten Arbeitnehmers relativ leicht einklagen. Vor allem bei der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses wird dies oft getan, auch wenn kein Konflikt zur Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses geführt hat.

Über Neuigkeiten der Arbeitsrechtsprechung und andere Arbeitsrechtsfragen informiert das

Beratungsunternehmen Fernando Raúl Pérez in spanischer Sprache auf der Internetseite <http://www.derechotrabajo.com>

. Deutschsprachige Beratung zu Personal- und Arbeitsrechtsfragen bieten die Deutsch-Argentinische Industrie- und Handelskammer sowie verschiedene private Beratungsfirmen.

Kontaktanschriften:

Praktische Hinweise für Expatriates, wie Informationen zu Bildungseinrichtungen, medizinischer Versorgung und Lebenshaltungskosten, können über das Bundesverwaltungsamt bezogen werden.

Bundesverwaltungsamt, Informationsstelle für Auswanderer und Auslandstätige

E-Mail: InfostelleAuswandern@bva.bund.de

Internet:

http://www.bva.bund.de/cln_321/nn_2142814/DE/Aufgaben/Abt__II/InfostelleAuswanderungundAuslandstaetigkeit/infostelle__node.html?__nnn=true

Koautor des Rechtsteils

Cámara de Industria y Comercio Argentino-Alemana

Deutsch-Argentinische Industrie- und Handelskammer

Departamento Formación Profesional / Abteilung Aus- und Weiterbildung

Avenida Corrientes 327

AR - C1043AAD Buenos Aires

Tel.: 0054 11 5219-4028

Fax: 0054 11 5219 4001

E-mail: yfalugue@ahkargentina.com.ar

Internet: <http://www.ahkargentina.com.ar>

Arbeitsministerium

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

Internet: <http://www.trabajo.gov.ar>

Arbeitsvermittlung

<http://www.trabajo.gov.ar/buscastrabajo>

Sozialversicherungsbehörde

Administración Nacional de la Seguridad Social (Anses)

Internet: <http://www.anses.gov.ar>

Steuerbehörde

Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP)

Internet: <http://www.afip.gov.ar>

Personalvermittlungsagenturen

Von der Heide: <http://www.vonderheide.com.ar>

Steinhardt SA: <http://www.steinhardtsa.com.ar>

Gloria Cassano & Asociados: <http://www.gloriacassano.com>

Voyer Int.: <http://www.voyer.com.ar>

Stellenbörsen

[▶ http://www.zonajobs.com.ar](http://www.zonajobs.com.ar)

[▶ http://www.empleos.clarin.com](http://www.empleos.clarin.com)

Weitere Stellenbörsen

[▶ http://www.trabajo.gov.ar/buscastrabajo/bolsa/#ancla5](http://www.trabajo.gov.ar/buscastrabajo/bolsa/#ancla5)

(C.M.)


Dieser Artikel ist relevant für:

Argentinien

Arbeitsmarkt / Löhne / Ausbildung, Geschäftspraxis allgemein, Sozialversicherung

KONTAKT

Florian Steinmeyer

 0228/24993-248

 [Ihre Frage an uns](#)

VERWANDTE ARTIKEL

- [▶ Lohn- und Lohnnebenkosten Singapur 2013](#)
- [▶ Lohn- und Lohnnebenkosten - Türkei](#)
- [▶ Lohn- und Lohnnebenkosten Italien](#)
- [▶ Lohn- und Lohnnebenkosten - Thailand](#)
- [▶ Lohn- und Lohnnebenkosten - Israel](#)

[http:// www.gtai.de/GTAI/Navigation/DE/Trade/maerkte,did=788388.html](http://www.gtai.de/GTAI/Navigation/DE/Trade/maerkte,did=788388.html)

© 2013 Germany Trade & Invest

Gefördert vom Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie und vom Beauftragten der Bundesregierung für die neuen Bundesländer aufgrund eines Beschlusses des Deutschen Bundestages.