

PORTUGAL

I. Wichtiger rechtlicher Hinweis

Mit diesem Dateiblatt soll ein allgemeiner Abriss der wichtigsten materiellrechtlichen Bestimmungen gegeben werden, die für die gemäß den Rechtsvorschriften zur Umsetzung der Richtlinie 96/71/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. Dezember 1996 über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen (ABl. L 18 vom 21.1.1997) einzuhaltenden Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen gelten. Ein solches Dateiblatt kann naturgemäß nur eine Zusammenfassung bieten, die nicht notwendigerweise alle relevanten Elemente enthält. Auf keinen Fall kann sie an die Stelle der einschlägigen Rechts- und Verwaltungsvorschriften oder der geltenden Kollektivverträge treten. Die nachstehenden Informationen wurden von den Behörden der Mitgliedstaaten bereitgestellt, die sich um größtmögliche Genauigkeit bemüht haben. Dessen ungeachtet können weder die Kommission noch die betreffenden Mitgliedstaaten gewährleisten, dass diese Auskünfte immer detailliert, vollständig, genau und aktuell sind.

Darüber hinaus bedeutet ihre Veröffentlichung auf dem Portal der Europäischen Kommission keineswegs, dass diese oder ihre Dienststellen davon ausgehen, dass die hier präsentierten Bestimmungen mit dem Gemeinschaftsrecht in Einklang stehen.

II. Instrument zur Umsetzung der Richtlinie 96/71/EG

Amtliche Veröffentlichung: Gesetz Nr. 9/2000 vom 15. Juni aufgehoben durch das Inkrafttreten des Gesetzes Nr. 99/2003 vom 27. August über den Erlass des Arbeitsgesetzbuchs und das Gesetz Nr.35/2004 vom 29. Juli zu dessen Umsetzung sowie das Gesetz Nr. 7/2009 vom 12. Februar.

Diese Gesetze wurden jeweils im *Diário da República* veröffentlicht: (Gesetz Nr. 9/2000) 1. Reihe-A, Nr. 137 vom 15. Juni 2000, Seiten 2638 und 2639; (Gesetz Nr. 99/2003) 1. Reihe-A, Nr. 197 vom 27. August 2003, Seiten 5558 und 5656; (Gesetz Nr. 35/2004) 1. Reihe-A, Nr. 177 vom 29. Juli 2004, Seiten 4810 und 4885; (Gesetz Nr. 7/2009) 1. Reihe-A, Nr. 30 vom 12. Februar 2009, Seiten 996 und 1029.

III. Informationen über die gemäß der Richtlinie anzuwendenden Rechtsnormen

Unter folgender Adresse können Informationen über Rechtsnormen angefordert werden, die für Unternehmen gelten, die während eines bestimmten Zeitraums Arbeitskräfte in das Hoheitsgebiet eines anderen Mitgliedstaats entsenden:

Autoridade para as Condições do Trabalho (Behörde für Arbeitsbedingungen)

Avenida Casal Ribeiro, n.º 18-A 1000-092 Lissabon

Tel.: (+351) 213 308 700, Fax: (+351) 213 308 706

Info-Telefon: (+351) 707 228 248

<http://www.act.gov.pt/>

IV. Nichteinhaltung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen

Fälle von Nichteinhaltung der in Portugal geltenden Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen sowie Fälle vermuteter illegaler grenzübergreifender Aktivitäten können bei folgender Stelle gemeldet werden:

Autoridade para as Condições do Trabalho (Behörde für Arbeitsbedingungen)

Avenida Casal Ribeiro, n.º 18-A 1000-092 Lissabon

Tel.: (+351) 213 308 700, Fax: (+351) 213 308 706

Info-Telefon: (+351) 707 228 248

<http://www.act.gov.pt/>

V. Vorliegen einer Entsendung [Artikel 1 der Richtlinie]

Die Bestimmungen zur Entsendung einer Arbeitskraft auf portugiesisches Hoheitsgebiet, damit sie im Rahmen eines Vertrags mit einem Arbeitgeber, der seinen Sitz in einem anderen Mitgliedstaat hat, eine Dienstleistung erbringt, gelten für folgende Situationen:

- a) Erfüllung eines Vertrages zwischen dem Arbeitgeber und dem auf portugiesischem Hoheitsgebiet tätigen Dienstleistungsempfänger, wenn die Arbeitskraft weiterhin der Leitung dieses Arbeitgebers untersteht;
- b) in einem Betrieb oder Unternehmen, der/das sich im Eigentum des Arbeitgebers oder des Konzerns befindet;

c) wenn die Entsendung durch ein Leiharbeitsunternehmen oder eine Arbeitsvermittlungagentur erfolgt.

(Anzuwendendes Recht: Artikel 6 bis 8 des Arbeitsgesetzbuches)

VI. Entsandte Arbeitnehmer/innen [Artikel 2 der Richtlinie]

Die Richtlinie 96/71/EG gilt für Arbeitskräfte, die während eines begrenzten Zeitraums ihre Arbeitsleistung im Hoheitsgebiet eines anderen Mitgliedstaats als desjenigen erbringen, in dessen Hoheitsgebiet sie normalerweise tätig sind.

Der Begriff „entsandte Arbeitskraft“ wird vom Entsendebegriff abgeleitet. Er bezeichnet Arbeitskräfte, die im Rahmen eines Vertrages mit einem Arbeitgeber, der seinen Sitz in einem anderen Mitgliedstaat hat, eine Dienstleistung auf portugiesischem Hoheitsgebiet erbringen, und auf die eine der drei in den Artikeln 6 bis 8 des Arbeitsgesetzbuchs angeführten und im vorangegangenen Absatz genannten Bedingungen zutrifft.

Gemäß portugiesischem Recht gilt als entsandte Arbeitskraft, wer abhängig beschäftigt eine Arbeitsleistung gegen Entgelt und unter Leitung und Aufsicht eines Unternehmens im Rahmen einer Dienstleistung erbringt, die von diesem Unternehmen vorübergehend für ein im Hoheitsgebiet eines anderen Mitgliedstaates tätiges Unternehmen erbracht wird. Im portugiesischen Recht ist der Begriff „Arbeitnehmer/in“ nicht definiert, sehr wohl jedoch der Begriff „Arbeitsvertrag“; letzterer bedeutet, dass eine Person eine Arbeitsleistung für jemand anderen unter dessen Leitung und Führung erbringt und im Gegenzug dafür ein Entgelt erhält (Artikel 11 des Arbeitsgesetzbuchs).

Laut Rechtsprechung des Gerichtshofes der Europäischen Union lässt sich der vorübergehende Charakter einer Tätigkeit, die im Rahmen der Dienstleistungsfreiheit im Hoheitsgebiet eines Mitgliedstaats ausgeübt wird, nicht abstrakt festlegen, sondern ist vielmehr in jedem Einzelfall, abhängig von Dauer, Häufigkeit sowie Periodizität oder Kontinuität der Tätigkeit zu bewerten.

Daher ist Folgendes zu beachten: Wenn eine berufliche Tätigkeit in Portugal unter Berücksichtigung der oben erwähnten Kriterien nicht mehr als vorübergehend betrachtet werden kann, sondern als feste und kontinuierliche Beschäftigung anzusehen ist, sind alle in Portugal verbindlichen Regelungen und Vorschriften anzuwenden.

VII. Arbeits- und Ruhezeiten [Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe a der Richtlinie]

Die Normalarbeitszeit darf 8 Stunden täglich und 40 Stunden wöchentlich nicht überschreiten (Artikel 203 Absatz 1 des Arbeitsgesetzbuchs).

Abschnitt 1.01 – Die Tagesarbeitszeit ist durch eine Ruhezeit von mindestens einer und höchstens zwei Stunden zu unterbrechen, sodass die Arbeitskräfte nicht mehr als fünf Stunden am Stück arbeiten (Artikel 213 Absatz 1 des Arbeitsgesetzbuchs).

Zwischen zwei Arbeitstagen haben die Arbeitskräfte Anspruch auf eine Mindestruhezeit von 11 aufeinanderfolgenden Stunden (Artikel 214 Absatz 1 des Arbeitsgesetzbuchs).

Diese Fragen sind Gegenstand zahlreicher tarif- bzw. kollektivvertraglicher Regelungen. Da in Portugal Kollektiv- bzw. Tarifverträge auf Branchen-, Unternehmens- und Regionalebene getroffen werden und es deshalb sehr viele solcher Regelungen gibt, können hier nicht alle einzeln aufgeführt werden.

Es gibt in Portugal jedoch 32 regionale Arbeitsaufsichtsbehörden, die alle relevanten Kollektiv- bzw. Tarifverträge innerhalb ihres Zuständigkeitsbereichs anwenden und einen täglichen Informationsdienst für Bürgerinnen und Bürger anbieten.

Diese Informationen sind auch im Internet abrufbar unter:

[www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/Legislacao/ContratacaoColetiva/Paginas/ContratacaoColetiva.aspx](http://www.act.gov.pt/(pt-PT)/Legislacao/ContratacaoColetiva/Paginas/ContratacaoColetiva.aspx)

<http://www.dgert.mtss.gov.pt/>

<http://bte.gep.msess.gov.pt/>

(Anzuwendendes Recht: Artikel 197 bis 257 und 265 bis 269 des Gesetzes Nr. 7/2009)

VIII. Bezahlter Jahresurlaub [Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe b der Richtlinie]

Der gesetzliche Mindesturlaub beträgt 22 Werktage pro Jahr.

Als Werktage gelten Montag bis Freitag, ausgenommen gesetzliche Feiertage (Artikel 238 des Arbeitsgesetzbuchs).

Während des Urlaubs wird das Entgelt in voller Höhe weitergezahlt. Darüber hinaus hat die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer Anspruch auf Urlaubsgeld, das dem Grundentgelt plus anderen Leistungen entspricht, abhängig von der jeweiligen Natur der Beschäftigung (Artikel 264 Absätze 1 und 2 des Arbeitsgesetzbuchs).

(Anzuwendendes Recht: Artikel 238 bis 247 und 264 des Gesetzes Nr. 7/2009)

Sonderbestimmungen finden sich in den Kollektiv- bzw. Tarifverträgen für die entsprechende Branche. Diese können im Internet nachgelesen werden unter:

[www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/Legislacao/ContratacaoColetiva/Paginas/ContratacaoColetiva.aspx](http://www.act.gov.pt/(pt-PT)/Legislacao/ContratacaoColetiva/Paginas/ContratacaoColetiva.aspx)

<http://www.dgert.mtss.gov.pt/>

<http://bte.gep.msess.gov.pt/>

IX. Entgelt [Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe c der Richtlinie]

Alle Arbeitskräfte haben zumindest Anspruch auf das monatliche, gesetzlich festgelegte Mindestentgelt, das jährlich angepasst wird (Artikel 273 bis 275 des Arbeitsgesetzbuchs). Zusätzlich sind die für die verschiedenen Branchen oder Unternehmen geltenden Mindestentgelte in Tarif- bzw. Kollektivverträgen geregelt.

Arbeitskräfte, die an einem normalen Arbeitstag Überstunden leisten, haben Anspruch auf einen Entgeltzuschlag von 25 % für die erste Stunde und von

37,5 % für jede weitere Stunde. Arbeitskräfte, die während der vorgeschriebenen oder zusätzlichen Wochenruhezeit oder an einem gesetzlichen Feiertag Überstunden leisten, haben Anspruch auf einen Entgeltzuschlag von 50 % für jede geleistete Überstunde (Artikel 268 Absatz 1 des Arbeitsgesetzbuchs). In Kollektiv- bzw. Tarifverträgen können jedoch andere Prozentsätze festgelegt werden.

X. Regelung für die Überlassung von Arbeitskräften und für Leiharbeiter/innen geltende Bedingungen [Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe d und Artikel 3 Absatz 9 der Richtlinie]

Das Arbeitsgesetzbuch (Gesetz Nr. 7/2009 vom 12. Februar) und das Gesetz Nr. 260/2009 vom 25. September, geändert durch das Gesetz Nr. 5/2014 vom 12. Februar, regeln die Tätigkeit von Leiharbeitsunternehmen und deren Vertragsbeziehungen mit Leiharbeitskräften und Entleihern.

Der Leiharbeitsvertrag ist ein Dreiecksvertrag, bei dem die vertragliche Stellung des Arbeitgebers aufgeteilt ist zwischen dem Leiharbeitsunternehmen, das für Anstellung und Entlohnung zuständig ist sowie die Disziplinarbefugnis ausübt, und dem entleihenden Unternehmen, das eine Arbeitskraft in seine Betriebsstätten aufnimmt, die nicht zu seinem Personal gehört, und an das das Leiharbeitsunternehmen die unternehmerische Weisungsbefugnis delegiert hat.

Leiharbeitsverträge können nur abgeschlossen werden, wenn dies im jeweiligen Vertrag vorgesehen ist, zum Beispiel um abwesende Arbeitskräfte zu ersetzen, ein vorübergehendes oder außergewöhnliches Arbeitsaufkommen zu bewältigen oder einen periodisch auftretenden Arbeitskräftebedarf abzudecken – Artikel 175 und 180 des Arbeitsgesetzbuchs.

Leiharbeitsverträge sind immer schriftlich abzuschließen und müssen auf die Tatbestandsmerkmale des Artikels 177 (Absätze 1 und 2) Bezug nehmen.

Leiharbeitskräfte haben Anspruch auf das vom entleihenden Unternehmen für die Berufsgruppe, die den von ihnen ausgeübten Tätigkeiten entspricht, festgelegte Mindestentgelt (Artikel 185 Absatz 5 des Arbeitsgesetzbuchs).

Sie haben auch Anspruch auf einen der Vertragsdauer entsprechenden Anteil an Urlaubs- und Weihnachtsgeld sowie auf andere reguläre und periodische Zulagen, die Arbeitskräften für die gleiche Tätigkeit gezahlt werden – Artikel 185 Absatz 6 Arbeitsgesetzbuch.

Die gelegentliche Überlassung von Arbeitskräften gibt einem Arbeitgeber die Möglichkeit, einer anderen Person (die dann die Aufsicht führt und weisungsbefugt ist) vorübergehend Arbeitskräfte zur Verfügung zu stellen, die (auch weiterhin) der Belegschaft des Arbeitgebers angehören – Artikel 288 des Arbeitsgesetzbuchs.

Die gelegentliche Überlassung von Arbeitskräften ist in einem von beiden Parteien unterzeichneten schriftlichen Dokument festzuhalten, in dem der Name der entsandten Arbeitskraft, ihre Zustimmung, die Tätigkeit, die die Person ausüben wird, sowie das Datum des Beginns und die Dauer der Tätigkeit angeführt sind – Artikel 290 des Arbeitsgesetzbuchs. Die überlassene Arbeitskraft hat Anspruch auf das gesetzliche Mindestentgelt und das anteilige Urlaubs- und Weihnachtsgeld für die Dauer ihrer Überlassung (Artikel 291 Absatz 5 des Arbeitsgesetzbuchs).

Alle relevanten Informationen sind auf folgender Website zu finden: <http://www.act.gov.pt>

XI. Sicherheit, Gesundheitsschutz und Hygiene am Arbeitsplatz [Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe e der Richtlinie]

Sicherheit, Gesundheitsschutz und Hygiene am Arbeitsplatz sind im Arbeitsgesetzbuch (Artikel 281 bis 284) und im Gesetz Nr. 102/2009 vom 10. September (geändert durch das Gesetz Nr. 3/2014 vom 28. Jänner) geregelt.

Das Arbeitsgesetzbuch legt fest, dass Arbeitskräfte das Recht auf aktuelle Informationen über Gesundheits- und Sicherheitsrisiken, sowie über die Maßnahmen und Anweisungen haben, die bei schwerwiegenden Gefahren zu

ergreifen bzw. zu befolgen sind, und listet auf, in welchen Fällen die Arbeitskräfte derartige Informationen unbedingt erhalten müssen.

Neben der Informationspflicht ist auch eine angemessene Schulung zu Sicherheit, Gesundheitsschutz und Hygiene am Arbeitsplatz zu gewährleisten, wobei die Aufgaben der bzw. des Beschäftigten sowie der jeweilige Arbeitsplatz zu berücksichtigen sind (Artikel 281 des Arbeitsgesetzbuchs).

Gemäß Artikel 282 des Arbeitsgesetzbuchs hat der Arbeitgeber sicherzustellen, dass die Maßnahmen im Bereich Sicherheit, Gesundheitsschutz und Hygiene am Arbeitsplatz unter Einbeziehung der Beschäftigten geplant und durchgeführt werden, sodass allen Anforderungen Rechnung getragen werden kann. Um dieses Ziel zu erreichen, müssen die Beschäftigten oder ihre Vertretung zu folgenden Themen gehört werden: Hygiene- und Sicherheitsmaßnahmen, bevor diese in die Praxis umgesetzt werden; Maßnahmen, deren Folgen oder Technologie sich auf Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz auswirken werden; Schulungsprogramme und die Organisation von Schulungen im Bereich Sicherheit, Hygiene und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz.

Neben dem Arbeitsgesetzbuch und dem Gesetz Nr. 102/2009 vom 10. September gibt es zahlreiche andere Gesetze, die die Sicherheits-, Gesundheits- und Hygienebedingungen am Arbeitsplatz regeln. Spezielle Gesetze und Vorschriften sind auch auf folgenden Websites zu finden:

<http://www.act.gov.pt/>

[www.act.gov.pt/\(pt-](http://www.act.gov.pt/(pt-)

[PT\)/Legislacao/ContratacaoColetiva/Paginas/ContratacaoColetiva.aspx](http://www.act.gov.pt/(pt-PT)/Legislacao/ContratacaoColetiva/Paginas/ContratacaoColetiva.aspx)

XII. Bestimmungen zu Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen von Schwangeren und Wöchnerinnen [Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe f der Richtlinie]

Das nationale Recht (Arbeitsgesetzbuch – Artikel 33 bis 65 und das Gesetz Nr. 91/2009 vom 9. April (geändert durch das Gesetz Nr. 120/2015 vom 1. September) enthält ein System zum Schutz bei Mutter- und Vaterschaft sowie eine Reihe von Rechten, darunter folgende:

Der Elternurlaub dauert 120 bzw. 150 Tage. Die Dauer kann sich auf 180 Tage erhöhen, wenn 30 Tage davon ausschließlich von einem Elternteil genommen werden. Der Elternurlaub kann von einem oder beiden Elternteilen und auch gleichzeitig genommen werden – Artikel 40 des Arbeitsgesetzbuches.

Sofern die Arbeitnehmerin dem Arbeitgeber nicht innerhalb von 7 Tagen nach der Geburt etwas Anderes mitteilt, wird davon ausgegangen, dass sie nur 120 Tage Mutterschaftsurlaub bei voller Entgeltfortzahlung in Anspruch nimmt – *Artikel 40 des Arbeitsgesetzbuchs und Artikel 12 und 30 des Gesetzes Nr. 91/2009 vom 9. April.*

Arbeitnehmerinnen, die sich für 150 Tage Mutterschaftsurlaub entscheiden, haben während dieser Zeit Anspruch auf lediglich 80% ihres Entgelts oder auf 100 %, wenn sich die Eltern den Urlaub teilen und ein Elternteil 30 Tage zusätzlich nimmt.

Der Vaterschaftsurlaub umfasst 15 Arbeitstage – Artikel 43 des Arbeitsgesetzbuchs.

Schwangere Arbeitnehmerinnen haben das Recht, der Arbeit wegen notwendiger und gerechtfertigter Schwangerschaftsvorsorgeuntersuchungen, einschließlich Geburtsvorbereitung, fernzubleiben – Artikel 46 des Arbeitsgesetzbuchs.

Mütter, die ihren Arbeitgeber ordnungsgemäß 10 Tage im Voraus informieren, haben Anspruch auf Freistellung zum Stillen; dafür stehen ihnen bei vollem Entgelt zwei Arbeitsstunden pro Tag zu – Artikel 47 und 48 des Arbeitsgesetzbuchs.

Bis zu 112 Tage vor und nach der Geburt sind Arbeitnehmerinnen von der Nacharbeit freigestellt, während der restlichen Schwangerschaft und der Stillzeit nur dann, wenn sie ein entsprechendes ärztliches Attest vorlegen – Artikel 60 des Arbeitsgesetzbuchs.

Schwangere und Arbeitnehmerinnen mit Kleinkindern unter 12 Monaten sind nicht verpflichtet, Überstunden zu leisten – Artikel 59 des Arbeitsgesetzbuchs.

Die schwangere oder stillende Arbeitnehmerin hat Anspruch auf besonderen Schutz am Arbeitsplatz, um ihre Gesundheit und Sicherheit nicht zu gefährden. Im Gesetz sind verschiedene Tätigkeiten aufgeführt, die für diese Arbeitnehmerinnen nur eingeschränkt zulässig oder untersagt sind – Artikel 62 des Arbeitsgesetzbuchs und Artikel 50 und 60 des Gesetzes Nr. 102/2009 vom 10. September.

Der Kündigungsschutz für schwangere oder stillende Arbeitnehmerinnen beruht auf der Vermutung, dass eine Entlassung nicht gerechtfertigt ist. Vor der endgültigen Entscheidung über eine Kündigung ist immer eine Stellungnahme des Ausschusses für Gleichstellung am Arbeitsplatz und in der Arbeitswelt (CITE) einzuholen – Artikel 63 des Arbeitsgesetzbuchs.

Alle relevanten Informationen dazu sind auf folgenden Websites zu finden:
<http://www.act.gov.pt> und <http://cite.gov.pt>

XIII. Bestimmungen zu Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen von Kindern und Jugendlichen [Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe f der Richtlinie]

Die Beschäftigung Minderjähriger ist im Arbeitsgesetzbuch (Artikel 66 bis 83), im Gesetz Nr. 105/2009 vom 14. September (Artikel 2 bis 11) und im Gesetz Nr. 102/2009 vom 10. September (Artikel 61 bis 72) geregelt.

Auf folgende Punkte wird besonders hingewiesen:

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, zum Schutz der Minderjährigen für Arbeitsbedingungen zu sorgen, die ihrem Alter angemessen sind, ihre Sicherheit, Gesundheit, körperliche, geistige und moralische Entwicklung, Bildung und Ausbildung nicht gefährden, sowie allen Risiken vorzubeugen, die aufgrund mangelnder Erfahrung, Unkenntnis über tatsächliche oder potentielle

Gefahren oder des Entwicklungsstandes der/des Minderjährigen auftreten könnten. Der Arbeitgeber ist insbesondere verpflichtet, die tätigkeitsbezogenen Risiken zu bewerten, und zwar bevor die/der Minderjährige die Arbeit aufnimmt sowie immer dann, wenn sich die Arbeitsbedingungen erheblich ändern. Um Gesundheit und Sicherheit Minderjähriger zu gewährleisten, sind sie darüber hinaus ärztlichen Untersuchungen zu unterziehen.

- Die Normalarbeitszeit beträgt – auch für flexible Arbeitszeitregelungen – maximal 8 Stunden pro Tag und 40 Stunden pro Woche.
- Minderjährige dürfen weder Nachtarbeit noch Überstunden leisten.
- Es ist eine Ruhezeit von ein bis zwei Stunden pro Arbeitstag einzuhalten, sodass Minderjährige unter 16 Jahren maximal vier und Minderjährige über 16 Jahren maximal viereinhalb Stunden ohne Unterbrechung arbeiten.
- Ab dem Alter von 16 Jahren müssen Minderjährige eine tägliche Ruhezeit von 12 aufeinanderfolgenden Stunden zwischen den Arbeitsphasen an zwei aufeinanderfolgenden Tagen erhalten.
- Minderjährige haben, sofern möglich, innerhalb von 7 Tagen Anspruch auf eine Ruhezeit von zwei aufeinanderfolgenden Tagen, es sei denn, technische oder arbeitsorganisatorische Gründe, die in den kollektiv- bzw. tarifvertraglichen Beschäftigungsbestimmungen festgelegt sind, rechtfertigen eine wöchentliche Ruhezeit von 36 aufeinanderfolgenden Stunden bei Jugendlichen ab 16 Jahren.

XIV. Gleichbehandlung von Männern und Frauen sowie andere Nichtdiskriminierungsbestimmungen [Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe g der Richtlinie]

Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung sind im Arbeitsgesetzbuch (Artikel 23 bis 32) geregelt.

In Artikel 24 ist das Recht auf gleichen Zugang zu Beschäftigung und Beruf festgelegt.

Absatz 1 lautet: *„Alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben das Recht auf Chancengleichheit und Gleichbehandlung im Hinblick auf den*

Zugang zu Beschäftigung, Berufsbildung, Beförderung und Arbeitsbedingungen. Kein/e Arbeitnehmer/in oder Arbeitssuchende/r darf aufgrund der Herkunft, des Alters, des Geschlechts, der sexuellen Orientierung, der Geschlechteridentität, des Personenstands, der familiären Situation, des genetischen Erbes, der verminderten Erwerbsfähigkeit, einer Behinderung, einer chronischen Krankheit, der Staatsangehörigkeit, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion, der politischen oder weltanschaulichen Überzeugung oder der Gewerkschaftszugehörigkeit bevorzugt, begünstigt, diskriminiert, irgendwelcher Rechte beraubt oder von irgendwelchen Pflichten befreit werden."

Diese Formen der Diskriminierung sind als Beispiele angeführt, d. h. diese Bestimmung wird auch auf andere Aspekte angewendet, die eine Diskriminierung darstellen könnten.

Demnach ist Arbeitgebern jegliche Form der direkten oder indirekten Diskriminierung aus allen in Artikel 24 genannten Gründen untersagt. Artikel 23 enthält eine Definition der Begriffe direkte und indirekte Diskriminierung, die für die Aufteilung der Beweislast wesentlich sind (Artikel 25). Gemäß Artikel 25 Absatz 2 des Arbeitsgesetzbuchs gilt ein Verhalten, das grundsätzlich diskriminierend ist, in einem bestimmten Zusammenhang dann nicht als Diskriminierung, wenn dieser Zusammenhang aufgrund der Art der betreffenden beruflichen Tätigkeiten oder des Rahmens, in dem sie ausgeübt werden, eine ureigene und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, vorausgesetzt, die Zielsetzung ist rechtmäßig und die Anforderung verhältnismäßig.

„Wer geltend macht, diskriminiert worden zu sein, muss dies durch Nennung der/des Beschäftigten belegen, der/dem/denen gegenüber sie/er das Gefühl hat, diskriminiert worden zu sein; der Arbeitgeber muss den Nachweis erbringen, dass die Gründe für unterschiedliche Arbeitsbedingungen nicht auf einem der oben erwähnten Faktoren beruhen...“ (Artikel 25 Absatz 5). Dies entspricht also einer Beweislastumkehr, da der Arbeitgeber nachweisen muss, dass die Unterschiede nicht auf einem der in Artikel 24 Absatz 1 genannten Faktoren beruhen.

Mit Artikel 24 wird die Beweislastumkehr auch auf die Aspekte Zugang zu Beschäftigung, Berufsbildung und Beförderung ausgedehnt.

Das Arbeitsgesetzbuch legt erstmals fest, dass Belästigung, darunter auch sexuelle Belästigung, eine Form der Diskriminierung darstellt und daher gesetzwidrig ist. Belästigung wird definiert als jedes unerwünschte Verhalten in Bezug auf die in Artikel 24 erwähnten Faktoren, das beim Zugang zu Beschäftigung oder im Rahmen der Beschäftigung, der Arbeit oder Berufsausbildung auftritt und zum Ziel oder zur Folge hat, die Würde einer Person zu verletzen oder eine einschüchternde, feindselige, erniedrigende, demütigende oder destabilisierende Umgebung zu schaffen (Artikel 29 Absatz 1). Im Arbeitsgesetzbuch wird Belästigung insbesondere als unerwünschtes Verhalten sexueller Natur in Form von Handlungen, verbalen oder nichtverbalen Äußerungen definiert, mit dem die oben erwähnten Ziele verfolgt werden (Artikel 29 Absatz 2).

Laut Arbeitsgesetzbuch (Artikel 28) haben Beschäftigte oder Arbeitssuchende ausdrücklich Anspruch auf eine Entschädigungszahlung für den immateriellen (moralischen) Schaden, unbeschadet ihres Anspruchs auf Entschädigung für materielle und immaterielle Schäden im Allgemeinen.

XV. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen für andere Aspekte [Artikel 3 Absatz 10 der Richtlinie]

XVI. Verfahrenstechnische und administrative Anforderungen

Siehe Abschnitt X

XVII. Mediationsverfahren bei Streitfällen

Bei Streitigkeiten kann man sich an den Informationsdienst der Allgemeinen Arbeitsaufsichtsbehörde, die Staatsanwaltschaft der Arbeitsgerichte und die Arbeitsmediation wenden.

Arbeitsaufsicht

Diese Behörde ist dafür zuständig, über die Arbeitsbedingungen aller Beschäftigten zu informieren und diese zu kontrollieren.

<http://www.act.gov.pt/>

Bezirksstaatsanwalt

Beim Arbeitsgericht gibt es einen Beamten/eine Beamtin (Bezirksstaatsanwalt/Bezirksstaatsanwältin), der/die verpflichtet ist, die Beschäftigten oder ihre Familien (z. B. bei einem Arbeitsunfall) unentgeltlich bei der Wahrung ihrer Sozialrechte zu vertreten.

<http://www.ministeriopublico.pt/>

Arbeitsmediation

Dieses Mediationssystem wird vom Justizministerium unterhalten und ermöglicht die außergerichtliche Beilegung von Arbeitskonflikten.

Die Arbeitsmediation kann in allen Streitfällen – sofern es sich nicht um unveräußerliche Rechte oder die Folgen eines Arbeitsunfalls handelt – vermitteln, die sich aus einem Beschäftigungsverhältnis ergeben; dies sind insbesondere:

- aufgrund der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses fällige Zahlungen
- Beförderungen
- Versetzung
- Beendigung (Auflösung) des Arbeitsvertrags
- Urlaubsplanung
- Disziplinarverfahren
- Rechtsform des Arbeitsvertrags

Entsprechende Informationen sind abrufbar unter:

<http://www.dgpj.mj.pt/sections/gral/mediacao-publica/sistema-de-mediacao5560>

Beschäftigte können sich an mehrere Einrichtungen wenden, deren Aufgabe es ist, entsandte Arbeitskräfte in verschiedenen Angelegenheiten zu unterstützen. Solche Einrichtungen sind:

Rechtsanwaltskammer (Ordem dos Advogados)

Rechtsberatungsbüro

Dieses Büro bietet Personen, die wirtschaftlich und finanziell nicht in der Lage sind, einen Anwalt zu nehmen, Informationen und Rechtsberatung zu verschiedenen Fachgebieten.

Beispiel:

http://www.oa.pt/cd/Conteudos/Artigos/detalhe_artigo.aspx?sidc=32580&idc=32583&ida=105086

Rechtsschutz im Rahmen der sozialen Sicherheit

Personen, die nicht über die ökonomischen und finanziellen Mittel verfügen, um sich an das Gericht oder andere öffentliche Einrichtungen zu wenden, haben Anspruch auf Rechtsschutz.

http://www4.seg-social.pt/documents/10152/15011/proteccao_juridica

CNAI / CLAI

Das nationale Zentrum zur Unterstützung zugewanderter Personen und die entsprechenden lokalen Zentren haben die Aufgabe, sich der Bedürfnisse zugewanderter Bürgerinnen und Bürger in verschiedenen Bereichen, darunter Arbeitsfragen, anzunehmen.

<http://www.acm.gov.pt/-/cnai-centro-nacional-de-apoio-ao-imigrante>

Gewerkschaften / NRO / Verbände

Diese Einrichtungen bieten Unterstützung und Beratung für portugiesische Arbeitskräfte, die ins Ausland gehen, und für alle nach Portugal entsandten Arbeitskräfte.

XVIII. Informationen über Rechtsbehelfe

Auf folgender Website finden sich Informationen zu in Portugal zur Verfügung stehenden Rechtsbehelfen: <http://www.redecivil.mj.pt/>