vinetur

Brasilien senkt ab 16. Dezember die Wochenarbeitszeit in Bars und Restaurants auf 42 Stunden

Brasilien beendet das 6x1-Modell, garantiert zwei Ruhetage pro Woche und verbietet Lohnkürzungen.

Dienstag, 24. November 2026



Bars, Restaurants und andere Arbeitgeber im Gastgewerbe in Brasilien müssen die Arbeitszeiten ihrer Beschäftigten ab dem 16. Dezember verkürzen. Neue Arbeitsvorschriften senken die zulässige Wochenarbeitszeit auf 42 Stunden, schreiben zwei freie Tage pro Woche vor und verbieten Lohnkürzungen. Für Restaurants bedeutet die Änderung, dass jede Arbeitskraft bei gleichem Monatslohn weniger Stunden leisten kann. Eine besondere Ausnahme für die Branche sieht die von DIAP beschriebene

Regelung nicht vor.

Wie DIAP unter Berufung auf die Verordnung Nr. 2.041/2026 berichtet, die das brasilianische Ministerium für Arbeit und Beschäftigung am Montag, dem 23. November, im Amtsblatt veröffentlicht hat, legt der neue Rahmen fest, wie sich Unternehmen und Beschäftigte an die mit der Verfassungsänderung Nr. 141/2026 beschlossene Verkürzung der Arbeitswoche anpassen müssen. Die Maßnahme beendet zudem das verbreitete 6x1-Modell, bei dem sechs Tage gearbeitet wird und ein Ruhetag folgt. Es ist in Dienstleistungsbetrieben mit langen Öffnungszeiten weit verbreitet.

Die Verkürzung erfolgt in zwei Stufen. Die wöchentliche Höchstarbeitszeit sinkt am 16. Dezember auf 42 Stunden und am 16. Dezember 2027 weiter auf 40 Stunden, berichtete DIAP. In beiden Phasen dürfen Arbeitgeber die Löhne nicht kürzen. Für das Gastgewerbe, wo die Personalkosten eng mit den Öffnungszeiten, den Essenszeiten und der Nachfrage am Wochenende zusammenhängen, bedeutet das: Mit derselben monatlichen Lohnsumme werden weniger reguläre Arbeitsstunden abgedeckt.

Zugleich steigt damit der Wert jeder geleisteten Arbeitsstunde. Nach der von DIAP beschriebenen Verordnung wird der Monatslohn von Beschäftigten mit einer 42-Stunden-Woche durch 210 geteilt, um den Stundenlohn zu berechnen; sobald 2027 die 40-Stunden-Grenze gilt, wird durch 200 geteilt. Konkret steigt der Stundenlohn um etwa 4,8 Prozent, wenn die Obergrenze von 44 auf 42 Stunden sinkt, ohne dass der Monatslohn gekürzt wird. Die höhere Stundenlohnbasis wirkt sich auch auf Zuschläge für Überstunden und Nachtarbeit aus und erhöht die Personalkosten für Betriebe, die auf späten Service oder lange Öffnungszeiten angewiesen sind.

Die neue Regelung zu Ruhetagen dürfte für Restaurants und Bars besonders wichtig sein, da sie häufig auf versetzte Arbeitszeiten und Wochenendarbeit angewiesen sind. Beschäftigte haben Anspruch auf zwei freie Tage pro Woche, die nicht aufeinanderfolgen müssen. Einer davon sollte nach Möglichkeit auf einen Sonntag fallen, heißt es in der Darstellung der Verordnung durch DIAP. Abweichende Arbeitszeitmodelle können weiterhin durch Tarifverhandlungen vereinbart werden, sofern sie im Monatsverlauf durchschnittlich zwei Ruhetage pro Woche gewährleisten.

Die Verordnung sieht auch finanzielle Folgen vor, wenn Unternehmen Beschäftigte an ihren festgelegten Ruhetagen einsetzen. Muss eine Arbeitskraft an einem vorgesehenen wöchentlichen Ruhetag arbeiten, ist dieser Tag doppelt zu vergüten, sofern die Person nicht noch in derselben Woche Freizeitausgleich erhält. Für Betriebe im Gastgewerbe, die auf Feiertagsgeschäft, Veranstaltungen oder stark frequentierte Wochenenden angewiesen sind, schränkt die Regelung den Spielraum ein, Personal an Ruhetagen einzusetzen, ohne zeitnah Freizeitausgleich zu gewähren oder einen Zuschlag zu zahlen.

Auch Beschäftigte, die nach Stunden, Tagen, Aufträgen, Stückzahl oder Provision bezahlt werden, müssen im neuen System vor Einkommenseinbußen geschützt werden. DIAP zufolge verlangt die Verordnung eine Anpassung dieser Vergütungssätze, damit die Arbeitszeitverkürzung nicht zu geringeren Monatseinkünften führt. Diese Bestimmung ist für den Gastronomiebereich relevant, da die Vergütung je nach Tätigkeit und Betrieb stark variieren kann. Das gilt auch für Beschäftigte, deren Einkommen von der erbrachten Leistung, dem Umsatz oder wechselnden Arbeitszeiten abhängt.

Das Arbeitsministerium lässt einige besondere Arbeitszeitmodelle bestehen. Das 12x36-Modell, bei dem Beschäftigte zwölf Stunden am Stück arbeiten und anschließend 36 Stunden frei haben, bleibt zulässig. Übersteigt die durchschnittliche Arbeitszeit in diesem Modell jedoch die neue Wochenobergrenze, muss die Differenz ausgeglichen oder als Überstunden vergütet werden. Das ist für Teile des Gastgewerbes relevant, in denen lange Schichten in Hotels, Veranstaltungsstätten, im Sicherheitsdienst, in der Instandhaltung oder im Nachtbetrieb üblich sind.

DIAP berichtete außerdem, dass die Verordnung besondere Regeln für Beschäftigte mit Hochschulabschluss enthält, die mindestens das 2,5-Fache der Obergrenze des brasilianischen Sozialversicherungssystems verdienen. Auch in diesen Fällen bleibt der Anspruch auf zwei Ruhetage pro Woche bestehen. Die Maßnahme schränkt damit die Möglichkeit von Arbeitgebern ein, mithilfe individueller Verträge für höher bezahlte Beschäftigte die neue Regelung zu den freien Tagen zu umgehen.

Kollektivvereinbarungen und Tarifverträge, die im Widerspruch zu den neuen Regeln stehen, gelten laut DIAPs Bericht zur Verordnung nicht mehr. Für Beschäftigte günstigere Klauseln bleiben jedoch gültig. Die Regelung legt außerdem Prüfverfahren sowie Gesundheits- und Sicherheitsvorkehrungen fest und setzt Gewerkschaften und Arbeitgeber unter Druck, Arbeitszeitmodelle vor dem Inkrafttreten am 16. Dezember neu auszuhandeln. Das gilt besonders für Branchen wie die Gastronomie, in denen die Personaleinsatzpläne seit Langem auf Sechs-Tage-Wochen beruhen.