

Recht der Internationalen Wirtschaft

8 | 2019

Betriebs-Berater International

1.8.2019 | 65. Jg.
Seiten 473–548

DIE ERSTE SEITE

Professor Dr. Nathalie Voser

Die Schweiz plant eine Auffrischung ihres internationalen Schiedsgerichtsgesetzes

AUFSÄTZE

Dr. Konrad Walter

Neuerungen bei Überprüfung von Unternehmenserwerben und der Kontrolle ausländischer Direktinvestitionen | 473

Dr. Katharina Parameswaran-Seiffert

Das indische Rechtssystem – ein Überblick | 480

Dr. habil. Eugenia Kurzynsky-Singer

Schadensersatz aufgrund eines Prozessbetrugs nach russischem Recht | 491

LÄNDERREPORTE

Philipp Klose-Morero und **Michael Löb**

Länderreport Brasilien | 495

Moritz Deppe

Länderreport Mexiko | 498

INTERNATIONALES WIRTSCHAFTSRECHT

EuGH: Arbeitsvertragsgerichtsstand nach LugÜ – Arbeitnehmerbegriff | 503

RIW-Kommentar von **Professor Dr. Peter Mankowski** | 505

EuGH: Ausschließliche Gerichtsstände der Belegenheit und der Zwangsvollstreckung nach EuGVVO – restriktiver Anwendungsbereich | 507

EuGH: Verschiedene Fassungen der EuGVVO – zeitlicher und sachlicher Anwendungsbereich | 511

BGH: Entlassung eines Fremdgeschäftsführers – richtlinienkonforme Auslegung des AGG | 525

INTERNATIONALES STEUERRECHT UND ZOLLRECHT

EuGH: Niederlassungsfreiheit – Zulässigkeit der Verlustübertragung bei Fusion im Konzern | 533

EuGH: Keine Mehrwertsteuerpflicht für Aufsichtsratsmitglieder | 538

Arbeitgeber müssen jetzt alle arbeitsrechtlichen Informationen im Detail (z.B. Urlaubsansprüche, Urlaubstage, persönliche Daten der Mitarbeiter etc.) von der Lohnabrechnung bis zur Kündigung bzw. dem Ausscheiden monatlich erstellen. Eine Zusammenarbeit von Buchhaltung, Steuern, Personalabteilung, Rechtsabteilung und IT machte Investitionen notwendig. Die so erstellten Informationen können vom Finanzamt jetzt einfach überprüft, Fehler in der Berechnung oder nicht konsistente Informationen identifiziert und Nachzahlungsbescheide oder Strafen ausgelöst werden.

VI. Wirtschaftliche Bewertung

Ende 2017 ist bereits das neue Arbeitsgesetz in Kraft getreten. Als direkte Folge ist die Zahl arbeitsrechtlicher Prozesse, die vorher oftmals missbräuchlich gegen Unternehmen genutzt wurden, rückläufig. Das ist insbesondere darauf zurückzuführen, dass jetzt auch der Kläger für die Kosten im Falle des Unterliegens aufkommen muss – ein erster Schritt für ein positiveres Investitionsklima.

Eine Umsetzung der Rentenreform und der Privatisierungen würde eine Sanierung des Staatshaushalts einleiten und damit das Vertrauen in Brasiliens Wirtschaft stärken sowie lange beabsichtigte Investitionen endlich ermöglichen, die das Land aus der langen Rezession führen könnten. Das heutige komplexe Steuersystem (das erwähnte verfassungsgerichtliche Urteil ist ein Beispiel der vielen komplexen Themen) ist hauptverantwortlich für den „Custo Brasil“; eine Steuerreform wäre ein weiterer wichtiger Schritt, um einen Aufschwung der Wirtschaft zu ermöglichen.

Moritz Deppe, Rechtsanwalt, Querétaro

Länderreport Mexiko

I. Rechtspolitischer Hintergrund

Mit Amtsantritt des neuen mexikanischen Präsidenten *Andrés Manuel López Obrador* (kurz auch *AMLO* genannt) am 1. 12. 2018 hat Mexiko die politische 180-Grad-Wende vollzogen, die sich in den Umfragen lange angekündigt hat. Angetreten ist der Präsident in erster Linie mit einem Programm zur Bekämpfung der grassierenden Korruption, die für die Gewalt im Land hauptverantwortlich sei, und der Verringerung der weit geöffneten Einkommensschere zwischen Arm und Reich. Erste politische Erdstöße ließen nicht lange auf sich warten: Wenige Tage nach Amtsantritt stoppte der Präsident qua Exekutivorder den Weiterbau des bereits begonnenen, 13 Mrd. US-Dollar teuren neuen Flughafens für Mexiko-Stadt. Das geschah, nachdem sich das mexikanische Volk in einem Referendum – an dem allerdings weniger als 1% der Bevölkerung tatsächlich abstimmen konnte – vermeintlich klar gegen dieses Projekt ausgesprochen hatte. Interpretieren lässt sich der Schritt als Machtdemonstration



Philipp Klose-Morero

Leiter der Niederlassung São Paulo und seit Ende 2014 von Rödl & Partner Brasilien; seit 2017 ist er Partner, Wirtschaftsprüfer (US) und deutscher Diplom-Kaufmann. Er hat seinen beruflichen Werdegang bei „Big Four“-Wirtschaftsprüfungsgesellschaften in Deutschland begonnen und anschließend für Rödl & Partner einen internationalen und interdisziplinären Beratungsbereich mit Projektstationen in Europa und den USA aufgebaut. Zuletzt war er in verschiedenen leitenden Positionen im Finanzbereich für einen MDAX-Konzern weltweit tätig und wurde u. a. auch in Brasilien eingesetzt. Fachlich konzentriert er sich neben der Internationalen Jahresabschlussprüfung auf Beratungsthemen wie Gründung und Steuerung von Auslandsgesellschaften, Interims-Management sowie Transaktionsberatung mit besonderem Schwerpunkt auf die Belange deutschsprachiger Investoren und Unternehmer in Südamerika.



Michael Löb

Seit 2016 Leiter der Steuer- und Unternehmensberatung in der Niederlassung São Paulo von Rödl & Partner Brasilien, deutscher Rechtsanwalt. Nach seinem Berufsstart in Deutschland, u. a. bei Wirtschaftsprüfungsgesellschaften und Steuerberatungsgesellschaften, führte ihn sein Berufsweg nach Brasilien. Er bringt über 20 Jahre Erfahrung bei führenden German Desk-, Steuer- und Rechtsberatungen in Brasilien mit und betreute zahlreiche deutsche Mandanten mit Tochtergesellschaften in Brasilien. Fachlich konzentriert er sich auf die Betreuung aller relevanten steuerlichen und rechtlichen Fragestellungen vom Markteintritt bis zur Unternehmensschließung mit besonderem Schwerpunkt auf den Belangen deutschsprachiger Investoren und Unternehmer in Südamerika.

gegen die etablierte nationale Wirtschaftselite. Diese hatte zusammen mit dem für seine Korruptionsskandale berüchtigten brasilianischen Baugroßkonzern Odebrecht das Projekt noch gemeinsam mit den Vorgängerregierungen auf den Weg gebracht. Die Antwort der Märkte in Form eines kurzfristigen heftigen Kurssturzes des mexikanischen Pesos ließ nicht lange auf sich warten.

Dass sich *AMLO* nach mehr als sechs Monaten Regierungszeit dennoch einer historisch hohen Zustimmungsrates stabil über 60 % erfreut, liegt an einigen beim Volk äußerst populären Maßnahmen: Das neue mexikanische Bundesbesoldungsgesetz für Bundesbeamte legt fest, dass 2019 kein Beamter oder Richter mehr verdienen darf als der mexikanische Präsident; zugleich kürzte er sich selbst sein Gehalt um mehr als 50%. Die Folge war, dass im internationalen Vergleich in Mexiko sehr gut bezahlte Richter und hohe Bundesbeamte praktisch über Nacht nur noch einen Bruchteil ihres ursprünglichen Verdienstes auf dem Gehaltsscheck sa-

hen. Kritiker bemängeln, dass diese zur Aufrechterhaltung ihres kostspieligen Lebensstils nun noch mehr zur Korruption neigen könnten als bisher.

Angefangen bei sich selbst, hat der Präsident der mexikanischen Verwaltung ein beispielloses Austeritätsprogramm auferlegt und – unter Missachtung des geltenden Beamtenrechts – bundesweit bis zu 30% der Stellen in der Verwaltung abgebaut. Somit ist es trotz der gewaltigen Kosten der umfangreichen Sozialprogramme und Rentenerhöhungen der Regierung gelungen, einen ausgeglichen Bundeshaushalt für 2019 zu präsentieren. Der mexikanische Peso hat sich im Vergleich zu US-Dollar und Euro daraufhin schnell wieder erholt. Faktisch jedoch hat nicht der mexikanische, sondern der US-amerikanische Präsident *Donald Trump* über die wichtigsten Gesetzesänderungen der letzten zwölf Monate bestimmt. Durch kontinuierliche Drohungen mit Strafzöllen haben die USA Mexiko zur Verabschiedung eines faustischen Migrationspakts zur Verlegung der eigentlich zur Bekämpfung der Kartelle neu geschaffenen und dafür auch dringend benötigten Nationalgarde an die Südgrenze zu Guatemala gezwungen. Die USA mischen sich damit massiv in die mexikanische Sicherheits- und Innenpolitik ein. Daneben haben Bestimmungen sowie von den USA gestellte Vorbedingungen zur Ratifizierung des bereits unterzeichneten NAFTA-Nachfolgers USMCA eine umfangreiche gesetzgeberische Tätigkeit in Mexiko ausgelöst, die als historisch zu bezeichnen ist. So hat der mexikanische Senat als erstes der drei Länder das USMCA ratifiziert und die umfangreichste Arbeitsrechtsreform der Geschichte Mexikos auf den Weg gebracht.

II. Rechtsgebiete

Da das neue Freihandelsabkommen USMCA zwischen Mexiko, Kanada und den USA bei Inkrafttreten ganz erhebliche direkte Auswirkungen auf die Weltwirtschaft, auf weltweite Produktionsketten und Lieferbedingungen sowie insbesondere auf deutsche Exporte haben wird, soll trotz fehlender Ratifizierung bereits an dieser Stelle ein Ausblick auf dieses Gesetzesprojekt gewagt werden. Daneben werden die von den USA und dem neue Freihandelsabkommen angestoßenen Reformen im Zollrecht und im Arbeitsrecht dargestellt.

1. Freihandel und Zollrecht

a) USMCA – die Vorgeschichte

An die Stelle des – von *Donald Trump* bereits im Präsidentschaftswahlkampf auf das Heftigste kritisierte – bisherigen *North Atlantic Free Trade Agreements* (NAFTA) soll das neu verhandelte *US-Mexico-Canada-Agreement* (USMCA) treten. An seinem letzten Arbeitstag, am 30. 11. 2018, hatte der ehemalige mexikanische Präsident *Enrique Peña Nieto* das USMCA auf dem G20-Gipfel 2018 in Buenos Aires gemeinsam mit *Justin Trudeau* und *Donald Trump* unterzeichnet. Der mexikanische Senat hat das Abkommen am 17. 6. 2019 als erster der drei Partnerländer ratifiziert. Damit das USMCA in Kraft treten kann, ist allerdings noch die Zustimmung der Parlamente der USA und Kanadas notwendig.

Die US-amerikanische Verfassung sieht für Freihandelsabkommen die Zustimmung des *United States Congress*, also beider gesetzgebenden Kammern (des *House of Representatives* und des *Senate*) vor. Da sich zwischenzeitlich im US-amerikanischen *House of Representatives* die Mehrheitsverhältnisse hin zu den Demokraten verschoben haben, ist eine

Ratifizierung ohne inhaltliche Änderungen unwahrscheinlich, da die Demokraten das USMCA zum Wahlkampfthema machen werden. U.a. sehen die US-Demokraten die in dem Abkommen festgelegten Arbeitsschutzbestimmungen und den speziell für die Automobilindustrie vorgesehenen Mindestlohn als nicht ausreichend an (siehe *Financial Post* v. 12. 11. 2018: „Trump’s USMCA trade deal could be upended as Democrats vow to withhold support“). Am 17. 5. 2019 hat der US-amerikanische Präsident die seit fast genau einem Jahr bestehenden Zölle auf Aluminium und Stahl aufgehoben, um den Druck auf die Ratifizierung zu erhöhen. Wenige Tage später drohte er in seiner unnachahmlichen Art allerdings im Rahmen der Migrationsdebatte erneut damit, Zölle auf alle mexikanischen Einfuhren schrittweise ab dem 10. 6. 2019 einzuführen. Mit einer Reise nach Washington und durch die Schließung von Mexikos Südgrenze konnte die mexikanische Regierung diese Zölle in letzter Sekunde abwehren.

Von kanadischer Seite wurde bemängelt, dass in der 60-tägigen *Review-Period* zwischen Verhandlungsschluss am 30. 9. und Unterzeichnung am 30. 11. 2018 auf Druck des konservativen Flügels der US-Republikaner die Anti-Diskriminierungsbestimmungen zum Schutz sexueller Orientierung und Schwangerer aus dem arbeitsrechtlichen *Chapter 23* des Abkommens in letzter Sekunde ohne Absprache abgeschwächt wurden (*Chapter 23.9*, unter: https://ustr.gov/sites/default/files/files/agreements/FTA/USMCA/Text/23_Labor.pdf). An einer grundsätzlichen Zustimmung der kanadischen Legislative bestehen aber keine Zweifel mehr.

Eine Weiterführung des bisherigen NAFTA wird es mit *Donald Trump* nicht geben, und aufgrund der engen Handelsverflechtungen der drei Länder würden Zollschränken die Wirtschaften erheblich schädigen. Das USMCA muss möglichst bald in Kraft treten, um Investitionssicherheit zu schaffen. Der Vizepräsident der US-amerikanischen *Chamber of Commerce*, *Myron Brilliant*, hat noch einmal auf die Dringlichkeit der Ratifizierung hingewiesen (dazu unter: <https://www.cnbc.com/2019/06/14/why-approving-usmca-is-an-urgent-priority-us-chamber-of-commerce-exec.html>); insbesondere aus der für Demokraten und Republikaner gleichermaßen als Wählerbasis wichtigen Agrarlobby wird durch einen gemeinsamen Brief von 965 lokalen, Landes- und Bundesverbände erheblicher Druck zugunsten einer Unterzeichnung aufgebaut (siehe unter: <https://www.nationalhogfarmer.com/agenda/agriculture-strongly-supports-passa-usmca>). Es stellt sich daher nicht mehr die Frage *ob*, sondern nur noch *wann* das USMCA in Kraft treten wird. Beobachter halten den 1. 1. 2020 für realistisch (vgl. *Weber*, unter: <https://www.ihk-muenchen.de/de/Themen/Freier-Handel/USMCA.html>).

b) Wesentliche Inhalte

Da der US-Arbeitstitel I des Freihandelsabkommens zunächst *US-C-MA* lautete, hält sich in Mexiko hartnäckig das Bonmot, der einzige Verhandlungserfolg der mexikanische Regierung bestünde darin, das „M“ vor das „C“ gezogen zu haben. Dass diese Behauptung nicht der Wahrheit entspricht, zeigt der nähere Blick auf einzelnen Bestimmungen:

aa) Neue Herkunftsregeln in der Automobilindustrie

Article 4.2 a des USMCA-Entwurfs definiert zunächst als Grundregel, dass die Parteien nur solche Güter zollfrei mit-

einander handeln dürfen, die vollständig in einem der Mitgliedstaaten gefördert oder produziert wurden, also ausschließlich nordamerikanischer Herkunft sind. Nach *Article 4.3* fallen hierunter beispielsweise Tiere, Pflanzen, Mineralien, Metalle und andere Rohstoffe, aber auch Abfall. *Article 4.2 b* schwächt für bestimmte Produktklassen diese Grundregel ab und erklärt es für ausreichend, dass diese zu einem gewissen Teil in den Mitgliedsstaaten hergestellt worden sind. Diese sog. *Product-Specific Rules of Origin* werden abschließend in *Annex 4-B* der *Section 4* aufgeführt.

Für die *PROVISIONS RELATED TO THE PRODUCT-SPECIFIC RULES OF ORIGIN FOR AUTOMOTIVE GOODS* (dort *Article 3*) wird der sog. *Regional Value Content (RVC)* sukzessive über mehrere Jahre von bisher 62,5% auf final 75% zum 1. 1. 2023 angehoben. Zur Bestimmung des RVC gibt es nach *Article 4. 5. 2* zwei Methoden: In der sog. *transaction value method* wird der Fremdanteil in das Verhältnis zum Warenverkaufswert gesetzt. Daneben gibt es die *net cost method* in *Article 4. 5. 3*, die die Herstellungskosten ins Verhältnis zum Fremdanteil setzt und etwas niedrigere Schwellenwerte ansetzt.

Bei der Herstellungskostenmethode bleiben Kosten für Marketing, Verpackung und Verschiffung außer Betracht. Es müssen also künftig bis zu 75% des fertigen Kraftfahrzeuges in Nordamerika hergestellt sein, damit das fertige Automobil dem freien Warenverkehr unterfällt. Andernfalls werden Einfuhrzölle, beispielsweise bei der Einfuhr eines 3er-BMW von dem Werk in San Luis Potosí in die USA, fällig. Die Übergangsfrist soll den Herstellern und Zulieferern die Umstellung auf die veränderten Bedingungen erleichtern (vgl. *Weber, a. a. O.*). Die Erhöhung des RVC zwingt europäische Automobilhersteller und deren Tier-1- und Tier-2-Zulieferer dazu, weitere Produktionsanlagen, aber auch Forschungs- und Entwicklungsabteilungen, die in die Wertbetrachtung einfließen, nach Nordamerika zu verlagern. Bei einem Vergleich zu seinen nördlichen Nachbarn hat Mexiko einen etwa um den Faktor acht niedrigeren Stundenlohn (*Weber, a. a. O.*) für Industriearbeiter, weshalb davon ausgegangen werden sollte, dass Neuansiedlungen – wie bisher – hauptsächlich in Mexiko erfolgen werden. Dieser weiteren Abwanderung aus dem *rusty belt* des mittleren Westens in den Süden soll die speziell für die Automobilindustrie eingeführte Mindestlohnklausel einen Riegel vorschieben (dazu sogleich).

bb) Mindestlohnklausel in der Automobilindustrie

Article 7 des *Annex 4-B* der *Section 4* schafft mit dem *Labor Value Content* eine für ein Freihandelsabkommen sehr ungewöhnliche Neuerung. Es wird ein regionaler Industriehohnindex (*USMCA wage index*; vgl. unter: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/mx/Documents/tax/flashes-2018/aspectos-relevantes-acuerdo-usmca.pdf>, S. 2) geschaffen, der die bei Montage des Autos gezahlten Löhne erfassen soll. Bei Leichtfahrzeugen müssen 40% und bei Pick-Ups 45% vom Verkaufswert des Fahrzeugs zu einem Stundenlohn von mindestens 16 US-Dollar hergestellt werden. Betroffen ist allerdings nur die Montage (*assembly*) des Fahrzeuges; somit werden also nur die Hersteller und nicht die Zulieferer tangiert. Als Erleichterung dürfen bis zu 10% des vorgenannten Anteils aus Löhnen stammen, die für Forschung und Entwicklung sowie IT-Leistungen stammen. Von dieser Regelung erhoffen sich die USA, dass Arbeitsplätze aus dem Niedriglohnland Mexiko in die USA zurückwandern werden. Tatsächlich hätte ein Stundenlohn von 16 US-Dollar sehr weitreichende Auswirkungen auf das soziale

Gefüge in Mexiko; so liegt der Stundenlohn für Industriearbeiter dort gerade mal bei etwas über 2 US-Dollar. Ein Stundenlohn in den USA entspricht also einem Tageslohn in Mexiko (vgl. *Weber, a. a. O.*). Die US-Demokraten bemängeln daher, dass die Mindestlohnklausel nicht weitreichend genug ist und die Inflation nicht genug berücksichtigt.

cc) Sunset-Klausel

Im Abkommen enthalten bleibt, wenn auch in abgeschwächter Form, die sog. *Sunset-Klausel*, nach der die Gültigkeit des Abkommens nach 16 Jahren automatisch ausläuft, aber von den Parteien einvernehmlich um weitere 16 Jahre verlängert werden kann. Alle sechs Jahre findet zudem eine verpflichtende Revision, also die Aufnahme von Gesprächen über die Weiterführung des Abkommens, statt. Die Wirkungen der Klausel sind nicht hoch genug einzuschätzen, da insbesondere die Großindustrie sehr langfristige Investitionssicherheit benötigt und sich Projekte erst oft nach Jahrzehnten amortisieren. Da ein ursprüngliches Auslaufen nach sechs Jahren geplant war, muss man die finale Klausel als noch einigermaßen akzeptablen Kompromiss bezeichnen.

dd) Die „China“-Klausel

Laut den allgemeinen Bestimmungen des *Article 32.10 Nr. 2* muss jede Partei die anderen Parteien mit drei Monaten Vorlauf informieren, sofern sie beabsichtigt, Verhandlungen über Freihandelsabkommen mit sog. *non-market Countries* aufzunehmen. Das sind Länder, die nach offizieller Verlautbarung einer der drei Parteien keine freie Marktwirtschaft haben bzw. Länder, mit denen noch keine der drei Parteien ein Handelsabkommen eingegangen ist. Als *ultima ratio* sieht *Nr. 5* selbigen Artikels dann sogar vor, dass die anderen Parteien die Partei, die ein neues Freihandelsabkommen mit einem *non-market Country* abschließt, aus dem USMCA ausschließen können.

ee) Pflicht zur Reform des mexikanischen Arbeitsrechts/ ILO-Standard

Zu Unrecht hat bisher *Article 23* des USMCA, der Mexiko dazu verpflichtet, sein Arbeitsrecht umfassend zu reformieren und auf kanadischen und US-amerikanischen Standard zu bringen, wenig Aufmerksamkeit erfahren. Diese Verpflichtung stellt Mexiko in der Praxis vor weitaus größere Herausforderungen als die vorgenannten Klauseln und stellt vor allem seine Rolle als Niedriglohnland mit geringen Arbeitsschutzstandards grundsätzlich in Frage.

2. Die Arbeitsrechtsreform

Symbolisch zum Tag der Arbeit am 1. 5. 2019 kam der mexikanische Senat der Vorbedingung zur Unterzeichnung des USMCA nach und hat damit die größte Reform des mexikanischen Bundesarbeitsgesetzes (*ley federal de trabajo*) in seiner fast 40-jährigen Geschichte verabschiedet. Die Reform trat am nächsten Tag in Kraft. Die 1010 Artikel des Gesetzes, die abschließend alle individual- und kollektivarbeitsrechtlichen Belange regeln, wurden regelrecht entkernt und mehr als die Hälfte, nämlich 535 Artikel, einer Änderung unterzogen.

a) Situation vor der Reform

Das mexikanische Individualarbeitsrecht vor der Reform war von einem vermeintlich hohen Schutz der Arbeitneh-

merrechte geprägt, der aber in der Rechtspraxis, beispielsweise durch Arbeitnehmerüberlassung, sehr leicht umgangen werden konnten. Sowohl nationale Experten als auch die *International Labor Organisation* (ILO) haben daher die bisherige mexikanische Arbeitsrechtspraxis in ihrer Gesamtheit wiederholt als „Simulation“ bezeichnet (siehe unter: <https://www.hklaw.com/en/insights/publications/2019/04/mexicos-house-of-deputies-approves-amendment-of-federal-labor-law>). Zwar ist ein Leitprinzip des mexikanischen Individualarbeitsrechts die sog. *estabilidad de empleo*, also im Grunde das unbefristete und seitens des Arbeitgebers unkündbare Arbeitsverhältnis. Befristungen sind nur bei schriftlicher Nennung eines einschlägigen Sachgrundes zulässig. Das System führe aber zu einem so starren Kündigungsschutz, dass sich die Arbeitgeber in der Praxis sehr großflächig der Arbeitnehmerüberlassung (*Outsourcing*) bedienen oder Arbeitskräfte nicht mit schriftlichen Verträgen ausstatteten und auch nicht ordnungsgemäß anmeldeten. So wird geschätzt, dass derzeit über 40% aller mexikanischen Arbeitnehmer schwarz beschäftigt werden. Es ist auf legalem Wege faktisch kaum möglich, einen Mitarbeiter gegen seinen Willen gerichtsfest aus einem Unternehmen zu entlassen.

Auf der anderen Seite fehlte es bisher an einer effektiven Kontrolle durch die mexikanischen Gewerkschaften zur Einhaltung der Gesetze. Die Gewerkschaftsführer verfolgten vielmehr ihre eigenen pekuniären Interessen, anstatt die Interessen ihrer Mitglieder zu verteidigen. Das lässt sich darauf zurückführen, dass sich Gewerkschaften in Mexiko durch eine Zwangsabgabe finanzieren, die das Unternehmen ähnlich der Lohnsteuer für die Mitarbeiter direkt an die Gewerkschaft abführt. Über die Jahrzehnte hat sich in Mexiko das auch von den Gerichten respektierte Gewohnheitsrecht herausgebildet, dass für jedes Unternehmen exklusiv immer nur eine Gewerkschaft die Interessen der Mitarbeiter wahrnimmt – und zwar diejenige Gesellschaft, die sich im örtlichen Unternehmensregister der arbeitsgerichtlichen Schlichtungsstellen (*junta de conciliación y arbitraje*), die es in fast jeder mexikanischen Gemeinde gibt, als erstes registriert. Diese Schlichtungsstellen sind dogmatisch nicht der Judikative, sondern der Exekutive zuzuordnen (siehe *Deppe*, RIW 2017, 575, 577) und paritätisch mit einem Arbeitgebervertreter, einem Arbeitnehmervertreter und einem Beamten besetzt. War man dort einmal eingeschrieben, ist ein Austausch der Gewerkschaft rechtlich nur noch durch einstimmige (!) Abwahl und Wahl einer neuen Gewerkschaft möglich. Ein wirklicher Wettbewerb zwischen den Gewerkschaften wurde auf diese Weise sehr wirksam unterbunden.

Ein erbitterter Wettlauf um die Schnelligkeit der Registrierung existiert in Mexiko lediglich zwischen den sog. schwarzen und weißen Gewerkschaften (*sindicatos negros y sindicatos blancos*). Die weißen Gewerkschaften verfolgten gegenüber den Unternehmen einen sehr milden Kurs und erheben moderate Abgaben, unterbinden wirksam Streiks sowie Arbeitsunterbrechungen und leiten Listen mit unliebsamen Mitarbeitern an die Unternehmen weiter. Auf diese Weise werben die weißen Gewerkschaften mit sog. Schutzverträgen (*contratos de protección*) um neue „Kunden“. Die Unternehmen ihrerseits haben von sich aus ein Interesse daran, durch Registrierung einer weißen Gewerkschaft unliebsame schwarze Gewerkschaften dauerhaft von sich fernzuhalten. Die schwarzen Gewerkschaften hingegen suchen aktiv nach neu gegründeten Unternehmen und versuchen, den weißen

Gewerkschaften zuvorzukommen. Die schwarzen Gewerkschaften setzen sich dann tatsächlich für die Rechte der Mitarbeiter ein, wobei das bei einigen schwarzen Gewerkschaften, die sich kommunistischen oder sogar anarchosyndikalistischen Strömungen zuordnen, sehr rabiate Formen bis hin zu Werksblockaden und Tumulten annehmen kann. Vor allem im Norden Mexikos hat sich als besondere Methode für das Geschäftsmodell die Einschreibung einer schwarzen Gewerkschaft etabliert, die dann ihre Gewerkschaftsposition gegen eine Abstandszahlung zugunsten einer weißen Gewerkschaft zurückzieht. Unter der Hand arbeiten dabei beide Gewerkschaften zusammen. Da für die Erstregistrierung die Mitwirkung der Mitarbeiter nicht erforderlich ist, wissen sie gerade bei weißen Gewerkschaften oft gar nicht, dass sie im Unternehmen durch eine Gewerkschaft vertreten werden, da die einkommensteuerfreie Abgabe an die Gewerkschaft nicht auf dem Gehaltszettel auftaucht. Da das Unternehmen diese Abgabe aber trotzdem als Kosten steuerlich absetzen kann, arbeiten Unternehmen und weiße Gewerkschaften häufig sogar kollusiv an steuerfreien *kick-back*-Geschäften.

b) Änderungen durch die Reform

aa) Abschaffung der Schlichtungsstellen

Die bisher für Arbeitsrechtsprozesse zuständigen Schlichtungsstellen auf lokaler und Bundesebene sollen über einen Zeitraum von drei bis vier Jahren abgeschafft und durch neu geschaffene Landesschiedsstellen sowie spezielle Arbeitsgerichte ersetzt werden. Des Weiteren wird in spätestens zwei Jahren eine Bundesstelle (*Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral*) eingerichtet, vor welcher alle Gewerkschaften sowie alle Tarifverträge und betriebsinterne arbeitsrechtliche Bestimmungen (*Reglamentos Internos de Trabajo*) geprüft werden müssen. Von der Zentralisierung erhofft man sich eine Professionalisierung, eine bessere staatliche Kontrolle sowie Standardisierung und eine bessere Bekämpfung der geschilderten korrupten Zustände in einzelnen Bundesstaaten. Nach Durchführung einer Güteverhandlung bei einer der 32 Schlichtungsstellen (eine pro Bundesland, diese unterhalten dann jeweils Außenstellen) wird nach 45 Tagen, sofern keine Einigung erzielt wird, automatisch in das streitige Verfahren vor dem Arbeitsgericht übergeleitet. Dort wird nach dem Vortrag der Parteien vor dem Arbeitsrichter, sofern erforderlich, mit der Beweisaufnahme begonnen. Völlig neu ist und dem Beschleunigungsgrundsatz dient die Tatsache, dass der Vortrag und Beweisangebot bereits in der Kündigungsschutzklage detailliert dargelegt werden müssen; andernfalls sind sie präkludiert.

bb) Registrierungsprozess für Gewerkschaften und Tarifverträge

Alle Gewerkschaften müssen sich nunmehr zunächst bei der neu geschaffenen Bundesstelle registrieren lassen und dabei gewisse Mindestkriterien erfüllen. So müssen beispielsweise die Gewerkschaftsführer polizeiliche Führungszeugnisse einreichen und gewisse Qualifikationen nachweisen. Es muss außerdem nachgewiesen werden, dass die Gewerkschaft über substantielle Strukturen und ausreichend Personal verfügt und nicht nur – wie viele weiße Gewerkschaften derzeit – zum Schein existiert. Ist eine Gewerkschaft schließlich allgemein von der Schiedsstelle zugelassen worden, kann sie sich aktiv bei den Mitarbeitern eines Unternehmens gegen andere Gewerkschaften mit einem Tarifvertrag um deren Vertretung bewerben. Alle Mitarbeiter stimmen in

geheimer Wahl ab, und die Gewerkschaft mit den meisten Stimmen wird zugelassen, kann aber jederzeit durch die Ausrufung neuer Wahlen wieder abgesetzt werden. Spätestens alle vier Jahre müssen Neuwahlen stattfinden. All diese Vorgänge sind gegenüber der Bundesschiedsstelle zu dokumentieren, die der Gewerkschaft dann eine „Vertretungsbescheinigung“ ausstellt. Dabei einzuhaltende Formalien und ein System aus *checks and balances* werden einen Missbrauch künftig deutlich erschweren. Die Reform enthält auch Bestimmungen dahingehend, dass die Gewerkschaften ihre Stellung verlieren können, wenn ihre gesetzlichen Vertreter oder Gewerkschaftsführer illegale Erpressungshandlungen gegen die Arbeitgeber unternehmen und Sachleistungen oder Geld von diesen fordern.

cc) Streikrecht

Nicht mehr die Gewerkschaften allein, sondern auch die Mitarbeiter eines einzelnen Unternehmens können durch Abstimmung formal in den Streik treten und die Arbeit niederlegen. Die praktische Bedeutung dieser Änderung kann nicht hoch genug eingeschätzt werden: Gab es in den sechs Jahren Regierungszeit unter *Enrique Peña Nieto* bundesweit nur 17 Streiks insgesamt, sind in den ersten zwei Monaten seit Inkrafttreten der Reform bereits 68 Streiks zu verzeichnen gewesen. Die meisten der Streiks hatten allerdings eine ungenaue Bestimmung des neuen Gesetzes zur Wirtschaftsförderung an der Nordgrenze zum Gegenstand, aus der die Arbeiter ein vermeintliches Recht zur Verdoppelung ihres Bruttogehaltes ableiteten.

dd) Individualarbeitsrecht

Im Individualarbeitsrecht wurden die starren Kündigungs-schutzregelungen nur für sog. *trabajadores de confianza* aufgeweicht. Diese kann man sehr grob mit dem Begriff des leitenden Angestellten in Deutschland vergleichen. Er erstreckt sich allerdings darüber hinaus auch auf Mitglieder der Geschäftsführung, die im Unterschied zu Deutschland in Mexiko grundsätzlich auch als Arbeitnehmer gelten. Der Arbeitgeber kann einen Vertrauensverlust für eine außerordentliche fristlose Kündigung geltend machen und muss sie in dem Kündigungsschreiben dann substantiiert darlegen. Der *trabajador de confianza* hat natürlich das Recht, diesen Kündigungsgrund im Rahmen einer Kündigungsschutzklage überprüfen zu lassen. Man darf gespannt sein, wie sich die Rechtsprechung in dieser Frage entwickeln wird.

c) Folgen der Reform

Die Arbeitsrechtsreform wird, wenn die entsprechenden Verordnungen zu ihrer Umsetzung erst einmal in Kraft sind und die Reform in Schwung kommt, für eine tiefgreifende Umwälzung des mexikanischen Arbeitsmarktes sorgen. Der nunmehr mögliche Wettbewerb zwischen den Gewerkschaften wird zu einem vollständigen Verschwinden der weißen Gewerkschaften und der Schutzverträge führen. Es wird eine ganze Reihe von Gewerkschaftsneugründungen geben, und die Strategien und der Umgang mit Gewerkschaften werden sich stark diversifizieren. Damit einhergehen wird aber auch eine starke Professionalisierung der mexikanischen Gewerkschaften, die stark an eigenem Profil gewinnen werden. Ein Korumpieren der Gewerkschaftsführer wird nicht mehr möglich sein. Flächendeckend werden Tariflöhne eingeführt, und die klassischen, reinen *Maquiladora*-Fabriken, insbesondere im Textilbereich, in der zu absoluten Mindest-

löhnen und sehr schlechten Bedingungen produziert wird, werden mit dieser Form verschwinden. Da viele ausländische Unternehmen aufgrund des Fachkräftemangels schon jetzt weit über den Tariflohn zahlen, ist zu vermuten, dass durch die Schaffung transparenter Strukturen eine höhere Rechtssicherheit und Verlässlichkeit im Umgang mit Gewerkschaften entsteht. Es gilt jetzt vielmehr, sich gegenüber Arbeitnehmern als attraktives Unternehmen zu präsentieren, das auf die Belange seiner Mitarbeiter Rücksicht nimmt.

3. Steuerrecht

Schon am 31. 12. 2018 wurde ein Steuererlass veröffentlicht, der Steuerzahlern in der nördlichen Grenzregion Mexikos Steueranreize garantiert. Letztendlich ist auch diese Reform auf die Intervention der USA zurückzuführen; so soll durch die wirtschaftliche Stärkung der Grenzregion Migranten eine Motivation geboten werden, sich auf der mexikanischen Seite der Grenze dauerhaft anzusiedeln. Der Erlass gilt seit dem 1. 1. 2019 und bleibt bis 2020 in Kraft. Er beinhaltet u. a. eine Regelung, die für mexikanische natürliche und juristische Personen sowie für ausländische Unternehmen mit Betriebsstätte in Mexiko die Einkommensteuer in der Grenzregion auf zwei Drittel reduziert. Auch sollen mit dem Erlass Investitionen und Produktivität in der Grenzregion wiederhergestellt werden und die Wettbewerbsbedingungen gegenüber dem US-amerikanischen Markt verbessert werden. Um sich für die Steuererleichterung zu qualifizieren, muss sich der Standort seit mindestens 18 Monaten in der nördlichen Grenzregion befinden.

Die einzelnen Regionen, in der das Dekret gilt, werden im Anhang aufgeführt. Die betroffenen Steuersubjekte müssen sich dafür im sog. *Padrón de beneficiarios del estímulo para la región fronteriza norte* (Register der Begünstigten des Konjunkturpakets für die nördliche Grenzregion) registrieren. Die Steuerzahler müssen nachweisen, dass sie zur Ausübung der Tätigkeit innerhalb der nördlichen Grenzregion neue Vermögenswerte ihres Anlagevermögens einsetzen. Sie müssen eine Schätzung abgeben, dass ihr Gesamteinkommen für das Jahr in dieser Region mindestens 90% der Gesamtsumme ihres Einkommens ausmachen wird und dass dies in Übereinstimmung mit den allgemeinen Regeln der Steuerverwaltung steht. Diejenigen Steuerzahler, die ihren Hauptsitz außerhalb Mexikos haben, müssen beweisen, dass sie seit über 18 Monaten in dem *Padrón de beneficiarios del estímulo para la región fronteriza norte* eingeschrieben sind. Das gilt auch für Unternehmen, die ihre Zweigniederlassungen, Agenturen oder sonstige Einrichtungen außerhalb der nördlichen Region haben und nachweisen können, dass sich ihr steuerlicher Wohnsitz in der Region befindet und die oben aufgeführte Eintragung zu dem beschriebenen Zeitpunkt vorgenommen wurde.

Die steuerlichen Vorteile gelten jedoch nicht für alle Unternehmen; davon sind beispielsweise die folgenden ausgeschlossen: Kredit- bzw. Versicherungsinstitute sowie Lagerhäuser, Finanzierungsleasing und Kreditgenossenschaften, ebenso wie Unternehmen der Forst-, Land-, Vieh- und Fischwirtschaft. Steuerpflichtige und gesetzliche Steuerpflichtige, die die in Art. 2 dieses Dekrets genannten Vergünstigungen in Anspruch nehmen möchten, müssen bis zum 31. 3. des betreffenden Geschäftsjahres eine Genehmigung bei der Steuerverwaltung beantragen. Die Steuerverwaltung hat den im vorhergehenden Artikel genannten Genehmigungsantrag spätestens innerhalb eines Monats nach Einreichung des An-

trags nach den hierfür festgelegten allgemeinen Regeln zu beschließen.

Die Ermächtigung gilt für das Geschäftsjahr, in dem sie erteilt wurde. Wenn der Steuerpflichtige die Vorteile dieses Erlasses weiterhin in Anspruch nehmen und im *Padrón de beneficiarios del estímulo para la región fronteriza norte* verbleiben möchte, muss er die Erneuerung der Genehmigung beantragen und weiterhin die oben dargestellten Anforderungen erfüllen.

Daneben sieht das Gesetz für bestimmte Branchen in der Region eine abgesenkte Mehrwertsteuer von 8% statt 16% vor.

III. Fazit und Ausblick

Der Sparkurs des neuen mexikanischen Präsidenten schwächt die ohnehin labilen mexikanischen Institutionen weiter, und es macht sich jetzt schon bemerkbar, dass Ge-

nehmungsverfahren aufgrund von Personalmangel länger dauern als bisher. Andererseits ist im gesamten Land ein Reformfeifer zu verspüren, der verkrustete Strukturen aufbricht und für frischen Wind sorgt. Für die mexikanische Volkswirtschaft wird das neue USMCA allentscheidend sein. Tritt es in Kraft, ist durch die gestärkten Herkunftsregeln mit einem weiteren Ansturm internationaler Unternehmen mit großer Sicherheit zu rechnen.



Moritz Deppe

Nach seinem Jurastudium und Rechtsreferendariat in Berlin mit Auslandsstationen in Barcelona und Lima ist der Autor seit November 2014 in Querétaro (Mexiko) als deutscher Rechtsanwalt für Rödl & Partner tätig. Er berät gemeinsam mit seinen mexikanischen Rechtsanwaltskollegen deutsche Unternehmen in der von der Automobil-, Luft- und Raumfahrtindustrie dominierten Bajío-Region.

Internationales Wirtschaftsrecht

■ Arbeitsvertragsgerichtsstand nach LugÜ – Arbeitnehmerbegriff

EuGH (1. Kammer), Urteil vom 11. 4. 2019 – Rs. C-603/17; Peter Bosworth u. a. gegen Arcadia Petroleum Limited u. a.

Tenor

Die Bestimmungen von Titel II Abschnitt 5 (Art. 18 bis 21) des am 30. 10. 2007 unterzeichneten Übereinkommens über die gerichtliche Zuständigkeit und die Anerkennung und Vollstreckung von Entscheidungen in Zivil- und Handelssachen, dessen Abschluss im Namen der Gemeinschaft durch den Beschluss 2009/430/EG des Rates vom 27. 11. 2008 genehmigt wurde, sind dahin auszulegen, dass ein Vertrag zwischen einer Gesellschaft und einer als ihr Geschäftsführer tätigen natürlichen Person kein Unterordnungsverhältnis zwischen ihnen schafft und daher nicht als „individueller Arbeitsvertrag“ im Sinne dieser Bestimmungen eingestuft werden kann, wenn die betreffende Person die Bedingungen des Vertrags selbst bestimmen kann oder tatsächlich bestimmt und die Kontrolle und Autonomie in Bezug auf das Tagesgeschäft der Gesellschaft sowie die Durchführung ihrer eigenen Aufgaben besitzt; dies gilt auch dann, wenn der oder die Anteilseigner der Gesellschaft den Vertrag beenden können.

LugÜ Art. 18

Aus den Gründen

I Das Vorabentscheidungsersuchen betrifft die Auslegung der Bestimmungen von Titel II Abschnitt 5 (Art. 18 bis 21) des am 30. 10. 2007 unterzeichneten Übereinkommens über die gerichtliche Zuständigkeit und die Anerkennung und Vollstreckung von Entscheidungen in Zivil- und Handelssachen, dessen Abschluss im Namen der Gemeinschaft durch den Beschluss 2009/430/EG des Rates vom 27. 11. 2008 (ABl. 2009, L 147, S. 1) genehmigt wurde (im Folgenden: Lugano-II-Übereinkommen).

2 Es ergeht in einem Rechtsstreit zwischen Herrn Peter Bosworth und Herrn Colin Hurley einerseits sowie der Arcadia Petroleum Limited und weiteren Gesellschaften andererseits wegen des Ersatzes des Schadens, der diesen Gesellschaften durch betrügerische Handlungen von Herrn Bosworth und Herrn Hurley entstanden sein soll.

Rechtlicher Rahmen

3 Art. 5 des Lugano-II-Übereinkommens bestimmt:

„Eine Person, die ihren Wohnsitz im Hoheitsgebiet eines durch dieses Übereinkommen gebundenen Staates hat, kann in einem anderen durch dieses Übereinkommen gebundenen Staat verklagt werden:

1. a) wenn ein Vertrag oder Ansprüche aus einem Vertrag den Gegenstand des Verfahrens bilden, vor dem Gericht des Ortes, an dem die Verpflichtung erfüllt worden ist oder zu erfüllen wäre;

b) im Sinne dieser Vorschrift – und sofern nichts anderes vereinbart worden ist – ist der Erfüllungsort der Verpflichtung

– für den Verkauf beweglicher Sachen der Ort in einem durch dieses Übereinkommen gebundenen Staat, an dem sie nach dem Vertrag geliefert worden sind oder hätten geliefert werden müssen;

– für die Erbringung von Dienstleistungen der Ort in einem durch dieses Übereinkommen gebundenen Staat, an dem sie nach dem Vertrag erbracht worden sind oder hätten erbracht werden müssen;

c) ist Buchst. b nicht anwendbar, so gilt Buchst. a; ...

3. wenn eine unerlaubte Handlung oder eine Handlung, die einer unerlaubten Handlung gleichgestellt ist, oder wenn Ansprüche aus einer solchen Handlung den Gegenstand des Verfahrens bilden, vor dem Gericht des Ortes, an dem das schädigende Ereignis eingetreten ist oder eintreten droht; ...“

4 Art. 18 Abs. 1 des Übereinkommens lautet: „Bilden ein individueller Arbeitsvertrag oder Ansprüche aus einem individuellen Arbeitsvertrag den Gegenstand des Verfahrens, so bestimmt