

Recht der Internationalen Wirtschaft

11 | 2022

Betriebs-Berater International

3.11.2022 | 68. Jg.
Seiten 717–792

DIE ERSTE SEITE

Professor Dr. Bernd Waas

Internationale Arbeitsstandards müssen effektiv durchgesetzt werden

AUFSÄTZE

Professor Dr. Hans-Patrick Schroeder und **Eileen Pott**

Offshore Discovery in den USA zur Unterstützung internationaler Schiedsverfahren
gem. 28 USC § 1782 | 717

Professor Dr. Christiane Brors

Illegale Leiharbeit aus dem Ausland – nach dem BAG halb so schlimm! | 724

Thomas Kollruss, **Viktoria Brylka** und **Miriam El-Eblesch**

(Kein) Abzug finaler Verluste aus Freistellungsbetriebsstätten? | 728

LÄNDERREPORTE

Sebastian Wiendieck und **Peter Stark**

Länderreport VR China | 733

Dr. Dirk Oetterich und **Moritz Deppe**

Länderreport Mexiko | 737

Markus Schlüter

Länderreport Thailand | 741

INTERNATIONALES WIRTSCHAFTSRECHT

EuGH: Einspruchsfrist nach EuMVVO – Folgen einer nationalen Regelung zur Fristunterbrechung
wegen Covid-19 | 745

EuGH: Produkthaftung – Legaldefinition des Herstellers | 767

EuGH: Keine dreijährige Verjährung von erworbenen Urlaubsansprüchen bei unterlassener
Hinweispflicht des Arbeitgebers | 770

BAG: Arbeitnehmerüberlassung durch Verleiher aus dem Ausland – IPR des Arbeitsvertrags und
Nichtanwendbarkeit des AÜG | 776

Supreme Court: Keine US-Discovery in internationalen privaten Schiedsverfahren | 784

RIW-Kommentar von **Dr. Ole Schley** | 786

INTERNATIONALES STEUERRECHT UND ZOLLRECHT

EuGH: Niederlassungsfreiheit – keine Berücksichtigung ausländischer Betriebsstättenverluste
bei DBA-Besteuerungsverzicht des Ansässigkeitsstaats | 787

Dr. Dirk Oetterich, LL.M., und Moritz Deppe, Rechtsanwalt, beide Puebla

Länderreport Mexiko

I. Rechts- und wirtschaftspolitischer Hintergrund

Der linksgerichtete mexikanische Präsident *Andrés Manuel López Obrador* gab vor seinem Amtsantritt insbesondere Wahlversprechen zum Schutz der Arbeitnehmer ab. Dabei standen schon immer die sog. Outsourcinggesellschaften zur Arbeitnehmerüberlassung im Fokus, denn diese meldeten Mitarbeiter nicht ordnungsgemäß an, schützten die Mitarbeiter nicht gemäß dem Arbeitsgesetz und vermieden bei den Auftraggebern der Arbeitnehmerüberlassung die gesetzlich vorgesehene Gewinnbeteiligung der (eigenen) Arbeitnehmer. Nach längerer Diskussion wurde das Arbeitsgesetz dahingehend reformiert, aber es bleiben noch Fragen und Unsicherheiten.

Andere Wahlversprechen konnten bislang nur mäßig eingelöst werden, nämlich die Eindämmung der Korruption, der Kampf gegen die Gewalt und Armut, eine menschliche und respektvolle Migrationspolitik. In seinen Wahlversprechen legte *López Obrador* keinen Fokus auf Unternehmen, musste aber nach Amtsantritt erkennen, dass nur gesunde Unternehmen Arbeitsplätze schaffen und die wirtschaftliche Nähe zu USA nicht gefährdet werden darf. Bei der Erfüllung seiner Wahlversprechen hat er also noch Nachholbedarf. Er darf sich aber fest im Sattel sehen, da ihm in einem im April 2022 initiierten freiwilligen Referendum, in dem die Wähler abstimmen sollten, ob er weiterhin bis zum Ende seiner Amtszeit, also bis Dezember 2024, im Amt bleiben soll, mehr als 90% der abgegebenen Stimmen das Vertrauen ausgesprochen haben. Die Wahlbeteiligung lag bei nicht einmal 18% der abstimmungsberechtigten Wähler. Eine Volksabstimmung hat erst ab einer Wahlbeteiligung von mindestens 40% Gültigkeit, sodass die Abstimmung als Marketingmaßnahme einzustufen ist.

López Obrador versuchte zudem, sich außenpolitisch zu jeder Seite offen zu zeigen, denn gute Beziehungen auf dem amerikanischen Kontinent, aber auch zu Europa und China fördern den Standort Mexiko. Auch im Umgang mit der russischen Invasion versuchte er sich neutral zu zeigen und beteiligte sich nicht an Sanktionsmaßnahmen, auch weil bestimmte Güter wie Dünger lebenswichtig sind. Außenpolitisch kritisiert wurde zunächst fehlendes Engagement bei der Aufklärung von Journalistenmorden, was eine heftige Abwehrreaktion hervorgerufen hatte. Beim kürzlichen Besuch von Bundespräsident *Steinmeier* stellte Mexiko nun aber in Aussicht, Flüssiggas zu liefern.

Lieferengpässe, steigende Inflationen und Covid gingen bei weitem nicht spurlos an Mexiko vorbei. Steuereinnahmen sind jetzt umso wichtiger geworden. Jedoch gehen Unternehmensgewinne und damit Steueraufkommen zurück; sogar sind Unternehmen veranlasst, Vorsteuererstattungen zu beantragen, die derzeit eigenwillig bearbeitet werden.

II. Rechtsgebiete

1. Arbeitsrecht

a) Konkretisierung des Verbots der Arbeitnehmerüberlassung

Nachdem nunmehr seit über einem Jahr in Mexiko das Konstrukt der Arbeitnehmerüberlassung fast vollständig untersagt ist, kann Bilanz gezogen werden. Die überstürzt verabschiedete Gesetzesreform hat auf Grund zahlreicher rechtlicher Unklarheiten und Redaktionsfehler des Gesetzes zu großer Rechtsunsicherheit und somit zu Kosten bei den Unternehmen geführt.

Der Hintergrund: Arbeitgeber dürfen Kunden nur noch dann eigene Mitarbeiter zeitweise überlassen, wenn es sich um spezialisierte Dienstleistungen handelt, die dem satzungsgemäßen Gesellschaftszweck oder dem tatsächlichen Geschäftszweck des Kunden nicht entsprechen. Der Anbieter muss sich in einem eigens zu diesem Zweck geschaffenen Register (REPSE) eintragen. Ein Beispiel für nach wie vor erlaubte, da spezialisierte, Arbeitnehmerüberlassung ist beispielsweise die Überlassung von IT-Netzwerkadministratoren, Reinigungskräften, Personal für den Werkschutz oder auch Küchenkräfte für die werkseigene Kantine an einen Automobilzulieferer als Kunden. Eine ausführliche Darstellung der Reform und ihrer Hintergründe findet sich im letzten Länderreport (*Deppe, RIW 2021, 578*).

Unklar war anfangs, was genau der Gesetzgeber mit der Legaldefinition der Arbeitnehmerüberlassung als „zur Verfügung stellen von eigenen Arbeitnehmern zum Nutzen eines Anderen“ meint. Relativ bald nach der Reform, am 26. 8. 2021, hat das mexikanische Arbeitsministerium *Secretaría de Trabajo y Prevención Social* (STPS) einen „REPSE-Führer (*Guía REPSE*)“, also eine Leitlinie und Auslegungsregel für die Gesetzesanwendung, auf seiner Homepage veröffentlicht. Dort heißt es:

Die Bereitstellung oder Zurverfügungstellung von eigenen Arbeitnehmern zugunsten eines Dritten ist dann gegeben, wenn ein oder mehrere Arbeitnehmer spezialisierte Dienstleistungen in einem anderen Raum oder Arbeitsplatz (das dem Auftragnehmer gehört oder von ihm verwaltet oder verantwortet wird) als demjenigen, mit dem sie in einem Arbeitsverhältnis stehen (Auftragnehmer), erbringen.

Des Weiteren heißt es:

In Fällen, in denen Arbeitnehmer eines Unternehmens Arbeiten auf dem Gelände eines anderen Unternehmens ausführen, gilt das Personal als überlassen oder zur Verfügung gestellt, wenn die Arbeitnehmer des ersten Unternehmens auf dem Gelände des zweiten Unternehmens arbeiten.

Personal gilt als überlassen oder zur Verfügung gestellt, wenn die Arbeitnehmer des erstgenannten Unternehmens auf Dauer, auf unbestimmte Zeit oder in regelmäßigen Abständen in den Räumlichkeiten des letzteren arbeiten.

Das mexikanische Arbeitsministerium stellt allein auf die Örtlichkeit ab, an der die Arbeitnehmer ihre Tätigkeit verrichten. Verrichtet der eigenen Arbeitnehmer seine Arbeit im Werk oder Geschäftslokal des Kunden, soll in jedem Fall

eine Arbeitnehmerüberlassung vorliegen. Die dahinter liegende Absicht des Arbeitsministeriums für diese Vorgehensweise liegt auf der Hand: Die für die Behörde schwer zu führende Beweisführung, ob die überlassenen Arbeitnehmer der Weisungsbefugnis des Kunden unterliegen, entfällt vollständig. Auf die Weisungsbefugnis soll es nämlich gar nicht mehr ankommen:

Tätigkeiten, die auf die Bereitstellung oder Zurverfügungstellung von Personal abzielen, sind alle Tätigkeiten, bei denen die Elemente, die ein Arbeitsverhältnis zwischen dem Personal des Auftragnehmers und dem Auftraggeber begründen (Subordinationsverhältnis), nicht vorliegen.

Diese vom Ergebnis her argumentierende Auslegungsregel geht völlig an den arbeitsrechtlichen Grundsätzen zur Arbeitnehmerüberlassung vorbei und führt zu dogmatisch völlig widersprüchlichen Ergebnissen. So fällt beispielweise ein Qualitätsprüfer, der von einem Zertifizierungsunternehmen zur Einhaltung von ISO-Normen zur Qualität, aber auch zur Arbeitssicherheit permanent in das Werk eines Kunden entsandt wird, unter die entsprechende Regelung. Eine Rechtsfolge der Reform ist, dass der überlassene Arbeitnehmer seine Ansprüche als Arbeitnehmer auch gegen den Kunden geltend machen kann, was in diesem Fall im Widerspruch zu seiner Aufsichtsfunktion und der damit notwendig verbundenen Unabhängigkeit steht. Ein externer Prüfer ist eben nicht weisungsbefugt und auch nicht in die Organisation des Kunden eingebunden. Der Gesetzgeber erzeugt einen juristischen Kurzschluss, der die in eigentlich allen Rechtsordnungen geltende Tatbestandsvoraussetzung der Unterordnung des entsandten Arbeitnehmers unter die Weisungsbefugnis des Kunden gegen ein Indiz für sein Vorhandensein, nämlich die Arbeit am Arbeitsort des Kunden, eintauscht. Hätte man eine widerlegliche gesetzliche Vermutung geschaffen, wäre die Regelung noch zu tolerieren gewesen.

Wenigstens Kurzbesuche, beispielsweise um bei einem Kunden eine Maschine zu reparieren, oder Montageeinsätze fallen wegen des Kriteriums, dass der Einsatz auf *Dauer, auf unbestimmte Zeit oder in regelmäßigen Abständen* erfolgen muss, aus der Regelung heraus, wobei auch hier Diskussionen mit der Arbeitsbehörde vorprogrammiert sein werden.

Da bei Nicht-Eintragung des Auftragnehmers in das REPSE-Register dessen Rechnungen für den Auftraggeber nicht abzugsfähig und die mexikanische Umsatzsteuer nicht anrechenbar ist, sind Auftraggeber in Mexiko aus Scheu vor dem Risiko dazu übergegangen, flächendeckend praktisch von jedem fremden Arbeitnehmer, der das eigene Werk für einen über eine Besprechung hinausgehenden Zweck betritt, die Vorlage der REPSE-Eintragung seines Arbeitgebers zu verlangen. Gerade für kleine Unternehmen, die mit wenigen Arbeitnehmern hochspezialisierte Dienstleistungen anbieten, stellt dies eine logistische und finanzielle Belastung dar, da das REPSE mit einem aufwändigen Reporting verbunden ist.

Ein weiterer wichtiger Aspekt, dessen praktische Bedeutung sich erst nach der Reform herausgestellt hat, ist die Übergabe von eigentlich vertraulichen Informationen über die Arbeitnehmer an den Arbeitgeber. Denn der im Rahmen der Reform geschaffene Art. 27 Abs. 5 des mexikanischen Einkommenssteuergesetzes (*Ley del Impuesto sobre la RENTA*, LISR) schafft einen Anspruch für den Auftraggeber, vom Auftragnehmer die folgenden Informationen anzufordern:

- Die steuerliche Rechnung über die vom Auftragnehmer als Arbeitgeber einbehaltene Lohnsteuer derjenigen Mitarbeiter, die für den Auftraggeber spezialisierte Dienstleistungen erbracht haben.
- Den entsprechenden Überweisungsbeleg, ausgestellt von der Bank, mittels dessen die Lohnsteuer abgeführt wurde.
- Entsprechende Zahlungsbelege an die Sozialversicherung *Instituto Mexicano de Seguro Social* (IMSS) und das mexikanische Bausparinstitut (*Instituto de Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores*, INFONAVIT) muss der Auftragnehmer auf Anfrage des Auftraggebers ebenfalls beibringen.

Da das Gesetz den Auftraggeber solidarisch für die Verpflichtungen des Auftragnehmers gegenüber dessen Arbeitnehmern haften lässt, bewirkt es entsprechende Kontrollpflichten des Auftraggebers. Denn wie sonst sollte der Auftraggeber sonst prüfen, dass der Auftragnehmer seinen Arbeitgeberpflichten nachkommt?

Leider wurde dabei dem Datenschutz nicht genügend Aufmerksamkeit geschenkt. Das von der Konzeption her gut mit der DS-GVO vergleichbare mexikanische Datenschutzgesetz *Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de los Particulares* (LFPDPPP) definiert als „persönliche Daten“ jede Information in Bezug auf eine natürliche Person, die identifiziert ist oder bei der zumindest die Identifizierbarkeit besteht (im Unterschied zu anonymisierten Daten). Die namentlich zuordenbaren Steuerbelege enthalten zweifelsohne persönliche Informationen, sind also gesetzlich geschützt. Nach Art. 8 LFPDPPP bedarf jede Übertragung an Dritte, wohlgemerkt hier an den Auftraggeber des Arbeitgebers und nicht an die Steuer- und Sozialversicherungsbehörden, die die Informationen ohnehin vorhalten, der Zustimmung der Person, außer das Gesetz sieht eine Übertragung ausdrücklich vor. Da der Art. 27 Abs. 5 LISR keine solche Ermächtigung erhält, wird der Arbeitgeber vor der Übertragung von jedem Mitarbeiter einzeln eine schriftliche Zustimmung einholen müssen. Verweigert der Arbeitnehmer diese, kann er im entsprechenden Projekt nicht eingesetzt werden. Das Gesetz, welches Arbeitnehmer eigentlich besser schützen soll, bewirkt in dieser Hinsicht das genaue Gegenteil.

Ebenfalls nicht gesehen oder bewusst ignoriert hat der Gesetzgeber die Tatsache, dass eine Herausgabe der Gehaltszettel vom Auftragnehmer an den Auftraggeber gravierende wettbewerbsrechtliche Folgen hat. Nach den Art. 53, 56 des Gesetzes über den Wettbewerb *Ley de Competencia Económica* sind Preisabsprachen, Preiserhöhungen oder Preismanipulation für Dienstleistungen oder andere wettbewerbsbeschränkende Maßnahmen streng verboten und wie in Europa auch mit hohen Bußgeldern belegt. Eine direkte Preisabsprache oder Preismanipulation findet natürlich zwischen Auftraggeber und Auftragnehmer in dieser Konstellation nicht statt. Viele Dienstleistungen in der Industrie bestehen aber allein in Installations-, Planungs- und Schulungsleistungen durch speziell ausgebildete Ingenieure. Der Auftragnehmer verkauft nur sein Know-how als Dienstleistung, während der Auftraggeber die Maschinen und Materialien stellt. Die Kosten bestehen für den Auftragnehmer primär aus Personalkosten, sodass der Auftraggeber leicht die Marge des Auftragnehmers errechnen kann, da er das Gehalt des Dienstleistenden und den Preis der Dienstleistung kennt. Ferner besteht die Gefahr, dass der Auftraggeber dem Auftragnehmer die fähigen Fachkräfte mit Kenntnis der Gehälter abwirbt. Die neue gesetzliche Regelung gefährdet den

Wettbewerb und dabei insbesondere kleine und mittlere Unternehmen in ganz erheblichem Maße. Bei der Verfolgung der illegalen Arbeitnehmerüberlassung, einem durchaus berechtigten Ziel zu Erreichung besserer Arbeitsbedingungen, können die Beamte im mexikanischen Ministerium für Arbeit und Soziales (STPS) anscheinend nicht auf den freien Wettbewerbs Rücksicht nehmen.

b) Regelungen zum Homeoffice

Durch die Covid-19-Pandemie hat auch in Mexiko die Diskussion um Regulierung der Arbeit im Homeoffice Fahrt aufgenommen. Problematisch erscheint insbesondere das Fehlen einer effektiven Trennung zwischen Arbeitsplatz und Freizeitraum sowie rechtliche Fragen rund um Datenschutz und Arbeitsgesundheit, aber auch eine angemessene Überwachung und Kontrolle der Arbeitnehmer.

Der Gesetzgeber hat hierauf reagiert und dem Kapitel *trabajadores especiales* (deutsch: „spezielle Arbeitsformen“) des Bundesarbeitsgesetz (*Ley Federal de Trabajo*, LFT) das neue Unterkapitel „XII Bis“ mit den Art. 330-A bis 330-K hinzugefügt. Die Änderungen wurden am 11. 1. 2021 im offiziellen Amtsblatt veröffentlicht und traten am 12. 1. 2021 in Kraft. Der Gesetzgeber definiert Fernarbeit in Art. 330-A LFT wie folgt:

Fernarbeit ist eine Form der Arbeit in einem Über-Unterschiedsverhältnis, die darin besteht, bezahlte Tätigkeiten an anderen Orten als der/den Betriebsstätte(n) des Arbeitgebers auszuführen, so dass die physische Anwesenheit des Telearbeitnehmers am Arbeitsplatz nicht erforderlich ist, wobei in erster Linie Informations- und Kommunikationstechnologien für den Kontakt und die Kontrolle zwischen dem Telearbeitnehmer und dem Arbeitgeber eingesetzt werden.

Die Tätigkeit muss dabei von einer gewissen Dauer und Regelmäßigkeit sein. Eine rein sporadische oder gelegentliche Arbeit von zu Hause ist ausdrücklich von der Regelung ausgenommen. Nach Art. 330-A LFT a.E. finden die Normen erst Anwendung, wenn mindestens 40% der Gesamtarbeitszeit aus dem Homeoffice heraus geleistet werden.

Der Gesetzgeber verpflichtet den Arbeitgeber in Art. 330-B LFT, in den zwingend schriftlich abzuschließenden Arbeitsvertrag für die Modalität „Homeoffice“ besondere Bestimmungen in den Arbeitsvertrag aufzunehmen. Neben Name, Nationalität, Benennung des Arbeitsorts im Homeoffice, Alter, Geschlecht, Adresse und Modalitäten der Gehaltszahlung sind dies das für das Homeoffice spezifisch zur Verfügung gestellte Arbeits- und Sicherheitsequipment. Gemeint ist hiermit im Standardfall wohl der ergonomische Arbeitsplatz. Interessant ist, dass der Arbeitsvertrag außerdem die Kontakt- und Kontrollmechanismen festlegen muss, die der Arbeitgeber gegenüber dem Arbeitnehmer hat, sowie die Dauer und Verteilung der Arbeitsstunden.

Sofern das Unternehmen einen Tarifvertrag mit einer Gewerkschaft abgeschlossen hat, muss dieser Bestimmungen zum Homeoffice enthalten und allen Arbeitnehmern kostenlos (ggf. mittels elektronischer Kommunikationsmittel) übermittelt werden. Sind die Arbeitnehmer gewerkschaftlich organisiert, muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmern eine Möglichkeit geben, sich untereinander austauschen zu können und beispielsweise einen (freiwilligen) Austausch von E-Mailadressen unter den Arbeitnehmern ermöglichen, damit diese Wahlen zu einer Gewerkschaftszugehörigkeit abhalten können. So stellt das Gesetz auch bei Arbeit aus

dem Homeoffice die Möglichkeit der Ausübung der Arbeitnehmerrechte sicher.

Sind die Arbeitnehmer nicht gewerkschaftlich organisiert, müssen zumindest die Bestimmungen zum Homeoffice in das sog. *Reglamento Interior de Trabajo* aufgenommen werden; das sind in Mexiko verpflichtende Arbeitnehmerrichtlinien, die der Arbeitgeber mit Zustimmung der Arbeitnehmervertretung und der Arbeitsgerichte erlassen muss.

Nach Art. 330-E LFT treffen dem Arbeitgeber bei angeordnetem Homeoffice zusätzlich folgende Verpflichtungen; er muss:

- die für die Telearbeit erforderliche Ausrüstung wie Computer, ergonomische Stühle, Drucker und andere Geräte bereitstellen, installieren und warten;
- die Arbeit rechtzeitig abnehmen und Löhne und Gehälter in der vereinbarten Form und zu den vereinbarten Terminen auszahlen;
- die dem Arbeitnehmer durch Telearbeit entstandenen zusätzlichen Kosten, insbesondere der Kosten für Telekommunikationsdienste und des anteiligen Stromverbrauchs übernehmen;
- Aufzeichnungen über die Leistungen, die den Arbeitnehmern im Rahmen der Telearbeit erbracht werden, führen und die vom Ministerium für Arbeit und Soziales erlassenen Bestimmungen über Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz einhalten;
- Mechanismen, die die Sicherheit der von Telearbeitern genutzten Informationen und Daten gewährleisten, einführen;
- das Recht der Telearbeitnehmer auf Abschalten (das Gesetz nutzt den Begriff *desconexión digital*) am Ende des Arbeitstages zu respektieren;
- Arbeitnehmer, die im Homeoffice tätig sind, unter der entsprechenden Modalität bei der Sozialversicherung registrieren;
- Ausbildungs- und Beratungsmechanismen schaffen, um die Anpassung, das Erlernen und die angemessene Nutzung der Informationstechnologien durch die Beschäftigten in der Telearbeit zu gewährleisten, mit besonderem Schwerpunkt auf diejenigen, die von der persönlichen Arbeit zur Telearbeit wechseln.

Aber auch den Arbeitnehmer im Homeoffice treffen zusätzliche gesetzliche Verpflichtungen; er muss nach Art. 330-F:

- die vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Ausrüstungen, Materialien und Werkzeuge mit größter Sorgfalt aufbewahren;
- rechtzeitig über die vereinbarten Kosten für die Nutzung von Telekommunikationsdiensten und den Stromverbrauch, die sich aus der Telearbeit ergeben haben, informieren;
- die vom Arbeitgeber erlassenen Vorschriften über Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz befolgen und sich entsprechend verhalten;
- die Richtlinien und Mechanismen zum Schutz der Daten, die bei der Ausübung ihrer Tätigkeit verwendet werden, sowie die Beschränkungen für deren Verwendung und Speicherung einhalten.

Mexikanische Arbeitgeber können ihre Arbeitnehmer nicht zu Homeoffice zwingen. Das Gesetz stellt in Art. 330-G LFT ausdrücklich klar, das Homeoffice immer auf Freiwilligkeit beruhen muss und der Arbeitnehmer ein Recht auf einen (betrieblichen) Arbeitsplatz hat, außer es liegen besondere Umstände vor, die vom Arbeitgeber schriftlich im Arbeitsvertrag darzulegen sind, warum die Arbeit nur aus dem

Homeoffice erledigt werden kann. Das Gesetz enthält ein Diskriminierungsverbot für Arbeitnehmer im Homeoffice. Diese dürfen nicht schlechter gestellt werden als Präsenzarbeitnehmer, insbesondere was Fortbildung, Gehalt, Sozialversicherung und Aufstiegschancen im Unternehmen angeht.

Auch auf die Belange des Datenschutzes und die Wahrung der Privat- und Intimsphäre geht das Gesetz ausdrücklich ein und erlaubt die Nutzung von Video und Mikrofon zu Überwachungszwecken nur in Ausnahmefällen, insbesondere dann, wenn der besondere Charakter der Arbeit eine ständige Verbindung unerlässlich macht.

Das Gesetz schafft in Art. 333-J eine Ermächtigungsgrundlage für eine Home-Office-Verordnung (NOM-037-STPS-2022), deren erster Entwurf unter Mitwirkung mehrerer Ministerien, Ämter, Universitäten, Gewerkschaften, Arbeitgeberverbänden und ausgesuchten Großunternehmen entstanden ist. Der Entwurf wurde kürzlich am 15. 7. 2022 veröffentlicht und enthält detaillierte Regelungen zu Sicherheit und Arbeitsgesundheit, insbesondere zum ergonomischen Arbeitsplatz. Aus versicherungstechnischen Gründen wird klargestellt, dass beispielsweise ein Herzinfarkt oder eine Verletzung im Homeoffice während der Arbeitszeit sozialversicherungsrechtlich als Arbeitsunfall zu qualifizieren und anerkennen sind. Das Arbeitnehmerrecht auf digitales Abschalten wird anerkannt, und es wird eine Check-Liste erstellt, die der Arbeitgeber mit jedem Homeoffice-Mitarbeiter durchgehen muss. Auch enthält die NOM die Empfehlung an die Arbeitgeber, feste Termine für Gemeinschaftsaktivitäten mit Präsenzpflcht zu vereinbaren, um einer sozialen Isolierung der Arbeitnehmer entgegenzuwirken.

Der mexikanische Gesetzgeber hat eine moderne und umfangreiche gesetzliche Regelung des Homeoffice getroffen, die dem Vergleich mit anderen Ländern standhält und als *State of the Art* bezeichnet werden kann. Nachdem die Anwendung des Gesetzes erst ab einer Homeoffice-Tätigkeit von 40% Anwendung findet, sind viele Unternehmen dazu übergegangen, das Homeoffice auf maximal zwei Tage pro Woche zu begrenzen. Auf Grund der weitreichenden zusätzlichen Arbeitgeberpflichten mag der eine oder andere Arbeitgeber von Gedanken flächendeckender Homeoffice-Anordnung wieder Abstand genommen haben. Mit der Einführung dieses Gesetzes wurde auch auf Druck der Gewerkschaft eine gesetzliche Regelungslücke geschlossen.

2. Steuerrecht

Eine sehr rege Gesetzgebungstätigkeit entfaltet der von der MORENA-Koalition geführte mexikanische Kongress weiterhin im Steuerrecht. Auch auf Exekutivebene ist ein deutlich schärferes Vorgehen der Steuerbehörden zu beobachten. Steuerbürokratie und immer umfangreichere Dokumentationspflichten der Behörden sowie gehäufte Betriebsprüfungen der lokalen Finanzämter führen bei der Unternehmerschaft zu einer höheren Steuertreue und Steuerehrlichkeit, aber auch zu immer höheren Ausgaben für die Steuercompliance. Die von der MORENA-Linksregierung unter dem mexikanischen Präsidenten *López Obrador* ausgegebene Losung ist es, das Steueraufkommen zu erhöhen, um die umfangreichen Infrastrukturprogramme im Bauwesen, im Bildungsbereich und bei der Entwicklung der ländlichen Räume zu finanzieren. Da in Mexiko weiterhin erhebliche Vollzugsdefizite bei der Steuererhebung bestehen und Steuerrückzahlung weit verbreitet ist, ist die Vorgehensweise

dem Grunde nach auch berechtigt, schießt in ihrer Umsetzung aber teilweise in verfassungsrechtlich bedenklicher Weise über das Ziel hinaus. Laut den am 22. 8. 2022 von der mexikanischen Steuerbehörde SAT veröffentlichten Zahlen konnten die Steuereinnahmen durch die neu aufgesetzten Programme *Vigilancia del Cumplimiento de Obligaciones*, *Cáidas Recaudatorias* und *Cobranza Coactiva* im ersten Halbjahr 2022 (Quelle: SAT) um 62,4% (sic!) erhöht werden gegenüber dem gleichen Vorjahreszeitraum. Erkauft wurde diese erhebliche Steigerung des Steueraufkommens mit einer aggressiven Vorgehensweise der Steuerbehörden, die teilweise über das Ziel hinausschießt und die Unschuldsvermutung umkehrt. Eine wesentliche Rolle mag natürlich aber auch die Erholung der mexikanischen Wirtschaft nach dem Pandemiehöhepunkt im ersten Halbjahr 2021 gespielt haben.

Eine bereits seit längerem verfolgte Strategie, die im Rahmen der *Cobranza Coactiva* deutlich intensiviert wurde, sind die sog. *Cartas de Invitación*, zu Deutsch „Einladungsschreiben“ der SAT:

Das mexikanische Finanzamt überprüft mittels Big-Data-Analytics-Software die von den Steuerzahlern elektronisch eingereichten Steuererklärungen sowie die dort angegebenen Einnahmen und Ausgaben und vergleicht diese mit den elektronischen Rechnungen, die die Behörde zu dem entsprechenden Steuerzahler im System gespeichert hat. Man muss hierzu wissen, dass Mexiko ein elektronisches Rechnungssystem unterhält, bei Rechnungserstellung diese also digital automatisch dem Finanzamt gemeldet wird. Stößt die Software auf Diskrepanzen zwischen den gemeldeten Zahlen und den Zahlen im elektronischen Rechnungssystem, bekommt der Steuerzahler eine E-Mail in sein registriertes Postfach, in der er freundlich und ohne Fristsetzung um freiwillige Aufklärung des Sachverhalts gebeten wird. Die etwas schwammige Rechtsgrundlage für dieses Vorgehen bildet Art. 33 des mexikanischen Steuergesetzbuches (*Código Fiscal de la Federación*), nach welcher die Steuerbehörde ermächtigt ist, „Rundschreiben, Einladungen und statistische Erhebungen vorzunehmen um die Steuerzahler zu informieren und zu beraten und sie zu ermutigen, freiwillig und auf eigene Initiative hin ihre Steuerverpflichtungen zu erfüllen“.

Da die Einladungsschreiben keine Bußgeldandrohung und auch keine Frist enthalten, gelten sie im mexikanischen Recht nicht als Verwaltungsakte und sind deshalb juristisch nicht direkt im Widerspruchsverfahren oder durch eine verwaltungsgerichtliche Klage vor den Finanzgerichten angreifbar, sondern nur indirekt durch Verfassungsbeschwerden. Das mexikanische Bundesverfassungsgericht hat auch schon Zweifel an der Verfassungsmäßigkeit dieses Vorgehens angemeldet und die Nachbesserung einer stabileren Rechtsgrundlage und eines geordneten Verfahrens gefordert.

Dennoch sollte zu den Einladungsschreiben zumindest kurz Stellung genommen werden, denn reagiert man gar nicht, wird insbesondere bei größeren im Raum stehenden Summen in einem zweiten Schritt dann gerne eine formale Betriebsprüfung eingeleitet. Umgekehrt sollte der Steuerzahler sich nicht unnötig selbst belasten. In der Praxis wird nach einer summarischen Prüfung der Antwort eine freiwillige Nachzahlung plus Zinsen und Aufschläge angeregt, mit der man sich eine formelle Betriebsprüfung erspare. Hierauf gehen viele Steuerzahler ein, da die unberechtigt gezahlte

Steuer meist günstiger ist als ein aufwändiges Prüfverfahren, welches Ressourcen im Unternehmen bindet; ferner könnte eine Betriebsprüfung weitere Kürzungen bei Betriebsausgabe mit sich bringen. Rechtsstaatlich ist das Verfahren problematisch, da es nicht zu einer formalen Feststellung von steuerlichen Verstößen oder Pflichtverletzungen kommt, das Verfahren damit auch nicht gerichtlich überprüfbar ist.

Derzeit häufen sich auch Fälle von eigenwilliger Bearbeitung von Vorsteuerrückvergütungsanträgen. So werden in seitenlangen Bescheiden unzählige Fragen und Nachforderungen gestellt. Derzeit besonders beliebt ist die Nachfrage von Gehaltslisten und Zahlungsnachweisen von Gehältern und der Abführung von Lohnnebenkosten der Lieferanten, für die der Antragsteller die Rückerstattung der Vorsteuer beantragt. Es grenzt an Irrsinn, denn der Lieferant ist genauso ein mexikanisches Unternehmen und wird gewiss keine kompletten Lohnlisten an seinen Kunden überreichen. Auch wird davon berichtet, dass das Finanzamt vorträgt, den Lieferanten nicht an seiner Steueradresse angetroffen zu haben, sodass deshalb Vorsteuern nicht erstattet werden.

III. Rechtspolitische Bewertung

Mexiko zeigt sich ungeachtet einiger Herausforderungen als stabiler Standort in Lateinamerika. Die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen und die geografische Lage im Zentrum Amerikas mit seinen zahlreichen Häfen sind weiterhin günstige Investitionsfaktoren. Der mexikanische Peso zeigt sich gegenüber dem US-Dollar stabil. Mexiko schließt derzeit keine Türen zu gewissen Staaten und lässt sich damit sämtliche Optionen offen. In Zeiten von weltweiten Liefereschwierigkeiten liefen mexikanische Fließbänder noch län-

ger, da Mexiko als Weltmeister der Freihandelsabkommen rasch andere Märkte bedienen konnte. Leider zeigt sich derzeit die mexikanische Finanzverwaltung als Investitionshemmer, denn den langen Online-Wartelisten bei den Finanzämtern ist es zu verdanken, dass Unternehmen sich nur noch zeitlich verzögert registrieren können. Das Thema Sicherheit ist nach wie vor ein totgeschwiegenes Thema im Wirtschaftsleben, muss jedoch mit seinen teils kostspieligen Herausforderungen beachtet werden. Somit lässt sich resümieren, dass Mexiko sich weiterhin stabil als verlässlicher Standort zeigt, der lohnend für die Produktion und den Konsummarkt ist. Jedoch ist oftmals viel Geduld gegenüber Behörden nötig, und die Risiken der Sicherheit müssen in der Kostenplanung eingepreist werden.



Branchen.

Dr. Dirk Oetterich, LL.M.

promovierter Wirtschaftswissenschaftler und Wirtschaftsjurist. Er verantwortet seit 2016 als zuständiger Partner die derzeit drei Niederlassungen von Rödl & Partner Mexiko. Er berät grenzüberschreitend überwiegend den deutschsprachigen Mittelstand sämtlicher



Moritz Deppe

Nach seinem Studium und Rechtsreferendariat mit Auslandsstationen in Barcelona und Lima ist er seit 2014 in Mexiko und seit 2017 als Associate Partner und Teamleiter des Geschäftsbereichs Rechtsberatung für Rödl & Partner in Puebla (Mexiko) tätig. Er berät gemeinsam mit seinen deutschen und mexikanischen Kollegen vorwiegend den deutschsprachigen Mittelstand in ganz Mexiko in allen Bereichen des Wirtschaftsrechts.

Markus Schlüter, Rechtsanwalt, Köln/Bangkok

Länderreport Thailand

I. Rechtspolitischer Hintergrund

Das thailändische Wirtschaftswachstum hat sich seit 2021 leicht erholt, doch das Bruttoinlandsprodukt liegt noch immer deutlich unter dem Niveau vor Pandemiebeginn. Die Gesamtinflation hat die Zielspanne der Zentralbank von 1%–3% überschritten und erreichte im Mai mit 7,1% ein 13-Jahres-Hoch, was vor allem auf die steigenden Ölpreise zurückzuführen ist. Die Staatsverschuldung ist 2022 auf über 60% des BIP gestiegen. Das Finanzsystem bleibt jedoch insgesamt stabil, wenngleich Risiken im Zusammenhang mit zunehmender Verschuldung von Unternehmen und privaten Haushalten fortbestehen. Im *Ease of Doing Business*-Index der Weltbank liegt Thailand weiterhin auf Rang 21. Innerhalb ASEAN sind nur Malaysia auf Rang 12 und Singapur auf Rang 2 besser bewertet.

Für das Jahr 2022 rechnet die thailändische Zentralbank mit 8 Mio. Touristen, vor der Pandemie waren es knapp 40 Mio.

Deutschland bleibt für Thailand der wichtigste Handelspartner der EU und belegte im Jahr 2021 Rang 15 der thailändischen Export- sowie Rang 13 der Importstatistik. Das bilaterale Handelsvolumen übertraf 2021 das vorpandemische Niveau um 7%.

Die zweite Hälfte des Jahres 2021 war in Thailand von politischer Unruhe geprägt, die sich teils auch 2022 fortsetzte. Proteste eskalierten insbesondere aufgrund des unzureichenden Umgangs der Regierung mit der Pandemie, der langsamen Einführung des Impfstoffs sowie wirtschaftlicher Sorgen über die zwangsweise Unterbrechung vieler Geschäftstätigkeiten und die stagnierenden Einkommen aufgrund der landesweiten restriktiven Maßnahmen. Zudem fanden im Herbst 2021 Demonstrationen in Bangkok statt, u. a. vor der Deutschen Botschaft, die Reformforderungen der umstrittenen *lese majeste*-Regelungen zur Bestrafung von Majestätsbeleidigung sowie Kritik an der absoluten