



01.05.2013

## Lohn- und Lohnnebenkosten - Mexiko

### Verhaltene Lohnzuwächse nach Krise / Qualifizierte Arbeitskräfte schwer zu finden / Von Peter Buerstedde

Mexiko-Stadt (gtai) - In Mexiko haben sich die Lohnkosten seit der Wirtschaftskrise nur geringfügig erhöht. Mitarbeiter für einfache Tätigkeiten sind zahlreich und günstig zu finden. Bei speziellen Tätigkeiten und im mittleren Management werden aufgrund des schwächeren Angebots oftmals Personalvermittler herangezogen. Schwieriger wird die Suche nach Mitarbeitern mit technischem Know-how, vor allem in der boomenden Automobilbranche sowie in der Erdölindustrie. (Kontaktanschriften)

#### Allgemeines zum Arbeitsmarkt

Mexiko steht nach Angaben der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) im regionalen Vergleich mit Lateinamerika bei Arbeitslosigkeit, Jugendarbeitslosigkeit und beim Unterschied in der Arbeitslosenrate zwischen Frauen und Männern besser da als der regionale Durchschnitt. Allerdings gilt die Bildung und Ausbildung als qualitativ schlecht. So macht sich Mexiko innerhalb der OECD in den verschiedenen Evaluierungen des internationalen PISA-Vergleichs den letzten Platz in der Bewertung mit der Türkei streitig. Dies ist zum Teil auf sozio-ökonomische Faktoren wie ein deutlich geringeres Pro-Kopf-BIP und ein geringeres Bildungsbudget zurückzuführen, aber auch auf Defizite in der Qualität. Inzwischen besteht aber in Mexiko ein stärkeres Bewusstsein für die Schwächen des Bildungssystems. Im Frühjahr 2013 ist ein neues Bildungsgesetz in Kraft getreten, das vor allem eine regelmäßige Überprüfung der Qualität des Unterrichts und des Lehrpersonals sicherstellen soll.

Mexikanische Mitarbeiter zeigen generell einen guten Arbeitseinsatz. Als relativ hoch gilt die Fluktuation in den Belegschaften. Arbeitnehmer sind schnell bereit, besser bezahlte Jobs anzunehmen und die Gesetzeslage ermöglicht kurzfristige Kündigungen. Darunter leidet die Produktivität vor allem im Automobilsektor und in der Lohnveredelungsindustrie.

Nach Informationen des Arbeitsministeriums gibt es in Mexiko etwa 4,7 Mio. Gewerkschaftsmitglieder, das sind weniger als 10% der erwerbstätigen Bevölkerung. Etwa die Hälfte davon entfällt auf den öffentlichen Sektor, wo die Gewerkschaften vor allem in staatlichen Unternehmen wie der Erdölgesellschaft Pemex und dem Elektrizitätsunternehmen CFE sehr stark sind. Arbeitsausfälle in Privatunternehmen durch Gewerkschaftsaktivitäten sind sehr selten.

Ein Merkmal des mexikanischen Arbeitsmarktes ist der hohe Anteil informeller Arbeitsverhältnisse ohne Vertrag und Sozialversicherung. Die Arbeitslosigkeit hat sich 2012 wieder auf etwa 5,0% eingependelt. Allerdings ist gleichzeitig der Anteil informeller Arbeitsverhältnisse Ende 2012 auf rund 60,1% gestiegen. Die hohe Schattenwirtschaft hat in Mexiko Auswirkungen auf das Wachstum der Arbeitsproduktivität und damit auch auf das Wirtschaftswachstum insgesamt sowie auf die Lohnentwicklung.

#### Allgemeine Arbeitsmarktdaten (2012)

Bevölkerung (in Mio.) 1)	116,9
--------------------------	-------

Erwerbspersonen(Bevölkerung älter als 15 und jünger als 65 Jahre, in Mio.) 1)	73,5
Erwerbstätige (in Mio.) 2)	50,7
Arbeitslosenquote, offizielle (in %, nach ILO-Definition) 2)	4,9
Analphabetenquote (in %) 3)	7,6
Universitätsabschluss (in %) 4)	17,8

1) Jahresmitte nach Prognose des Nationalen Bevölkerungsrates CONAPO; 2) im 4. Quartal 2012 nach Befragung des Statistikamtes INEGI; 3) nach Zensus 2010; 4) Personen älter als 24 Jahre nach Zensus 2010

Quelle: Statistikamt INEGI, Cosejo Nacional de Población (CONAPO)

Arbeitskräfte mit niedrigem Ausbildungsniveau sind in Mexiko leicht zu finden. Schwierigkeiten gibt es nach Aussagen von Personalberatern vor allem im mittleren Segment und bei technischen Spezialisierungen in Kombination mit englischen Sprachkenntnissen. Facharbeiter im deutschen Sinne sind eher rar. Die Ausbildung von Ingenieuren ist oft ohne Praxisbezug. Ingenieure für spezialisiertere Anwendungen im Maschinenbau oder Werkzeugmaschinenbau sind besonders schwer zu finden und müssen unter Umständen abgeworben werden. Hier können Personalvermittler helfen, ebenso wie bei Positionen, die ein hohes Maß an Vertrauen verlangen wie etwa Finanzdirektoren oder Personalchefs.

Im Jahr 2013 hat sich nach Auskunft von Personalberatern vor allem die Suche nach Positionen mit spezifischem technischen Know-how in der Automobilindustrie verkompliziert. Entsprechend werden diese Positionen abgeworben, was die Gehälter in die Höhe treibt. Mit den zahlreichen neuen Investitionen in diesem Sektor dürfte sich diese Problematik vor allem in den Automobilregionen Puebla, Querétaro und Aguascalientes noch verschärfen. Schwierig ist die Suche nach Spezialkräften außerdem im Erdölsektor.

Aufgrund der sich verändernden Sicherheitslage ist es für Unternehmen schwieriger geworden, Führungskräfte in bestimmte Regionen zu entsenden. Auch deutsche Unternehmen hatten Probleme, Entsendekräfte für Mexiko zu finden. Die Sicherheitslage ist weiterhin kritisch. Brennpunkte der vergangenen Jahre wie Monterrey und Ciudad Juarez haben sich wieder normalisiert, während andere Standorte wie Torreón für Schlagzeilen sorgten.

Große Personalvermittlungsunternehmen sind Kornferry aus den USA, das mit einem Franchisingansatz in Mexiko groß geworden ist. Hinzu kommen Hays, Michael Page, Amrop und Boyden als wichtige Headhunterfirmen. Für deutsche Unternehmen ist vielfach auch die kleinere Headhunterfirma Boege & Business aktiv. Führende Anbieter im Personalleasing sind Manpower, Adecco, Kelly Services und Randstad. Die Unternehmen bieten außerdem Personalvermittlungsleistungen an.

### **Löhne und Gehälter**

Das nationale Statistikamt INEGI veröffentlicht Daten zu den bei der Sozialversicherung IMSS (Instituto Mexicano para la Salud) registrierten Löhnen, Lohnangaben aus der monatlichen Industrieumfrage sowie jährliche Umfragen in anderen Sektoren, die aber wenige Unternehmen erfassen und nicht als repräsentativ gelten können. Die beim IMSS registrierten Löhne geben vielfach auch nicht das tatsächliche Gehalt der Mitarbeiter wieder. Arbeitgeber registrieren Mitarbeiter oft mit einem oder zwei Mindestlöhnen, um Arbeitgeberbeiträge zu sparen, und zahlen den Rest in bar aus.

Beim IMSS waren Anfang 2013 etwa 16,1 Mio. Arbeitnehmer (und 22,7 Mio. insgesamt inklusive Familienmitgliedern und anderen Nichtlohnpfängern) registriert und damit rund 33,4% der Arbeitnehmer. Weitere 59,5% der Arbeitnehmer waren informell beschäftigt. Die Datenbasis des Statistikamtes kann somit nur als Richtschnur gelten. Die leichten Lohnsteigerungen seit 2011 dürften insgesamt noch etwas niedriger ausgefallen sein, da nach der Krise die informelle Beschäftigung schneller gewachsen ist als die formellen Arbeitsplätze.

#### Entwicklung der durchschnittlichen Nettomonatslöhne 1)

	2009	2010	2011	2012 2)
nominal (in mex\$)	7.046,3	7.274,7	7.583,6	7.932,2
nominal (in US\$)	522,7	576,2	612,2	603,0
reale Veränderung (in %) 3)	0,4	-1,2	0,4	1,0

1) Umrechnung auf Bruttolöhne: zusätzlich etwa 29% für Arbeitgeberbeiträge; 2) Schätzung; 3) gegenüber Vorjahr bezogen auf Landeswährung

Quellen: Statistikamt INEGI, Mexikanische Zentralbank (Banxico)

Die regionalen Unterschiede bei den Löhnen sind stark ausgeprägt. Generell weisen die südlichen Regionen des Landes niedrigere Löhne auf als der Landesdurchschnitt, während der Norden und das Zentrum des Landes über dem Durchschnitt liegen. Im Süden bilden die Bundesstaaten Tabasco und Campeche als wichtige Erdölförderregionen die Ausnahme. In den Niedriglohnregionen sind aber die Löhne für spezielle Tätigkeiten und technische Berufe mitunter noch höher als in Kernregionen, da entsprechende Anreize für höher qualifizierte Positionen gewährt werden müssen. Das in den Zahlen reflektierte Lohngefälle bezieht sich daher in erster Linie auf einfachere Tätigkeiten.

#### Durchschnittliche Nettomonatslöhne nach Regionen (2012) 1)

	2012 (in mex\$)	Veränderung 2012/11 (in %) 2)	2012 (in US\$)
Landesdurchschnitt	7.932,2	4,6	603,0
Hauptstadt (Nordteil von Mexiko-Stadt)	11.663,9	4,0	886,6
Hochlohnregion (Querétaro)	9.002,6	4,8	684,4
Niedriglohnregion (Guanajuato)	6.539,7	4,8	497,1

1) Umrechnung auf Bruttolöhne: zusätzlich etwa 29% für Arbeitgeberbeiträge; 2) nominal

Quellen: Statistikamt INEGI, Mexikanische Zentralbank (Banxico)

#### Durchschnittliche Bruttomonatslöhne nach Branchen (2012)

	2012 (in mex\$)	Veränderung 2012/11 (in %) 1)	2012 (in US\$) 2)
Insgesamt	10.232,3	4,6	781,1
Bauwirtschaft 3)	7.205,6	5,1	548,1
Bergbau 4)	8.851,4	5,0	712,5
Verarbeitendes Gewerbe, darunter 5)	9.401,2	3,3	715,1
.Nahrungsmittel-/Getränkeindustrie	7.814,7	3,3	594,4
.Textilindustrie	6.038,6	2,5	459,5

.Holzindustrie	5.877,8	3,0	447,1
.Papierindustrie	10.897,0	4,4	828,9
.Chemische Industrie	18.091,3	2,3	1.376,4
.Gummi- und Kunststoffindustrie	7.441,7	3,2	566,0
.Maschinenbau	11.907,6	4,6	906,0
.Metallurgie	14.163,3	3,5	1.077,1
.Elektrotechnik/Elektronik	10.004,5	3,9	760,9
.Fahrzeugbau	10.010,2	1,6	761,3
Handel (Groß- und Einzelhandel) 6)	2.685,3	5,2	205,0
Hotel und Gastronomie 7)	5.289,4	5,9	418,6
Transport	k.A.	k.A.	k.A.
Telekommunikation	k.A.	k.A.	k.A.
Finanzwesen, Banken, Versicherungen	k.A.	k.A.	k.A.
Immobilienbranche	k.A.	k.A.	k.A.

1) nominal; 2) nach durchschnittlichem Wechselkurs der Mexikanischen Zentralbank für 2012 von 1 US\$ = 13,10 mex\$; 3) nach Monatsumfrage unter Bauunternehmen; 4) Lohnangaben für 2011 und Veränderungsrate gegenüber 2010, Jahresbericht Bergbau (INEGI), Angaben in US-Dollar umgerechnet nach durchschnittlichem Wechselkurs der Mexikanischen Zentralbank für 2011 von 1 US\$ = 12,42 mex\$; 5) nach monatlicher Industrienumfrage umgerechnet nach monatlichen Durchschnittswechselkursen der Mexikanischen Zentralbank; 6) Lohnangaben für 2011 und Veränderungsrate gegenüber 2010, Jahresbericht Handel 2012 (INEGI), Angaben in US-Dollar umgerechnet nach durchschnittlichem Wechselkurs der Mexikanischen Zentralbank für 2011 von 1 US\$ = 12,42 mex\$; 7) Lohnangaben für 2010 und Veränderungsrate gegenüber 2009, Jahresbericht Tourismus 2012 (INEGI), Angaben in US-Dollar umgerechnet nach durchschnittlichem Wechselkurs der Mexikanischen Zentralbank für 2010 von 1 US\$ = 12,63 mex \$

Quellen: Statistikamt INEGI, Mexikanische Zentralbank (Banxico)

Ausländische Unternehmen bezahlen in Mexiko in der Regel höhere Löhne als inländische Firmen. Auch bieten sie Zusatzleistungen, die über das gesetzliche Minimum und das branchenübliche Niveau hinausgehen. In größeren Unternehmen mit starken Gewerkschaften sind die Löhne in der Regel höher. Untenstehende Tabelle kann nur als allgemeine Orientierung gelten, da sich die Löhne stark nach Unternehmensgröße (oder Umsatz im Vertrieb) und Region unterscheiden. Die Tabelle bezieht sich auf zentrale Industriestandorte wie die Region Mexiko-Stadt und Umland, Puebla und Querétaro.

Durchschnittliche Bruttomonatslöhne nach ausgewählten Positionen (2012)

	2012 (in mex \$)	Veränderung 2012/11 (in % 1)	2012 (in US\$) 2)
Geschäftsführerin einer größeren Niederlassung 3)	180.000	5,0	13.741
Geschäftsführerin eines kleinen bis mittleren Unternehmens	160.000	5,0	12.214

Vertriebsleiterin	70.000	5,0	5.344
Ingenieurin	18.000	5,0	1.374
Programmiererin	17.000	5,0	1.298
Sekretärin mit Fremdsprachenkenntnissen	21.000	5,0	1.603
Buchhalterin	30.000	5,0	2.290
Kraffahrerin	15.000	5,0	1.145

1) nominal; 2) nach durchschnittlichem Wechselkurs der Mexikanischen Zentralbank für 2012 von 1 US\$ = 13,10 mex\$; 3) zur besseren Lesbarkeit wird in dieser Tabelle bei den Berufsbezeichnungen die jeweilige Begrifflichkeit sowohl für die männliche als auch die weibliche Form verwendet

Quellen: Schätzung von Personalberatern, Boege & Business, Michael Page, Barbachano International, Wechselkurse von Mexikanischer Zentralbank (Banxico)

#### Bruttolöhne Produktion (2012)

	2012 (in mex\$)	Veränderung 2011/10 (in % 1)	2012 (in US\$ 2)
Angelernte Arbeiterin (Tätigkeiten, die in wenigen Tagen zu erlernen sind und für die keine spezielle Berufsausbildung notwendig ist) 3)	3.250	5,0	248
Mitarbeiterin, die unter Aufsicht Tätigkeiten ausführt, für die eine mehrjährige Berufsausbildung erforderlich ist	7.000	5,0	534
Ausgebildete Mitarbeiterin mit mehrjähriger, praktischer Berufserfahrung, die Aufgaben zuverlässig ohne Aufsicht durchführen und Fertigungsprozesse einrichten kann	12.250	5,0	935
Mitarbeiterin mit mehrjähriger Erfahrung und Leitungsbefugnis, die als Vorarbeiterin die Arbeit von Produktionsbereichen verantwortet	16.000	5,0	1.221

1) nominal; 2) nach durchschnittlichem Wechselkurs der Mexikanischen Zentralbank für 2012 von 1 US\$ = 13,10 mex\$; 2) zur besseren Lesbarkeit wird in dieser Tabelle bei den Berufsbezeichnungen die jeweilige Begrifflichkeit sowohl für die männliche als auch die weibliche Form verwendet

Quellen: Schätzung von Personalberatern, Boege & Business, Michael Page, Barbachano International, Wechselkurse von Mexikanischer Zentralbank (Banxico)

#### Weitere Lohnbestandteile

Das Gesetz schreibt ein Urlaubsgeld von mindestens 25% vor. Üblich sind 50% oder mehr auf der Ebene von Führungskräften. Hier und im Vertrieb sind zudem Leistungsboni von einem bis drei Grundgehältern üblich. Führungskräfte erhalten in der Regel auch Benzinzuschüsse, Einlagen in einen Sparfonds (Fondo de Ahorro) von bis zu 13% des Gehalts sowie eine private Zusatzkrankenversicherung (Gastos Médicos Mayores/Gastos Médicos Menores). Im Vertrieb wird Führungskräften vielfach ein Firmenwagen zur Verfügung gestellt. Für geringverdienende Mitarbeiter sind Fahrdienste üblich, die einen erheblichen Kostenfaktor darstellen können.

Das mexikanische Arbeitsgesetz sieht außerdem eine Gewinnbeteiligung von 10% für Mitarbeiter vor. Diese wird häufig durch die Gründung von Outsourcinggesellschaften, die lediglich das Personal führen, umgangen.

#### Sozialversicherungsbeiträge

Die neue Regierung hat für die 2. Jahreshälfte 2013 eine Steuerreform angekündigt. Diese dürfte einige Veränderungen in den Abgaben mit sich bringen. Ziel ist es die Steuerbasis zu erweitern und die informellen Arbeitsverhältnisse zu reduzieren. Die Berechnung der Arbeitgeberbeiträge sowie von möglichen Abfindungen im Falle einer Kündigung ist derzeit sehr kompliziert.

Neben den unten genannten Sozialbeträgen zahlt der Arbeitgeber 5% des Nettolohns (oder maximal das Zehnfache des Mindestlohns) in den Bausparfonds INFONAVIT ein. Mit diesen Einzahlungen kann der Arbeitnehmer von INFONAVIT vergünstigte Wohnungskredite erhalten. Damit erreichen die Arbeitgeberbeiträge etwa einen Durchschnitt von 29%.

#### Sozialbeiträge 2012 (in % des integralen Nettolohns) 1)

Rentenversicherung (Arbeitgeberanteil)	5,15
Krankenversicherung (Arbeitgeberanteil) 2)	13,9
Abgabe für Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und Mutterschaftsschutz (Arbeitgeberanteil)	Keine
Arbeitslosenversicherung (Arbeitgeberanteil)	Keine
Sonstige Versicherungen (Arbeitgeberanteil) 3)	Mindestens 2,755%
Erläuterungen zu Beitragsbemessungsgrenzen	Keine

1) Integraler Lohn: Bemessungsgrundlage ist der Nettoarbeitslohn inklusive Zusatzzahlungen wie Provisionen, Essensgeld und Wohngeld. Bei Bereitstellung von Wohnraum oder Essen erhöhen diese prozentual den Nettoarbeitslohn; 2) für Löhne über drei Mindestlöhnen 6% auf die Differenz; 3) Arbeitsunfähigkeits- und Lebensversicherung (1,75%), Kindergartenbeitrag (1,0%), Versicherung für Arbeitsrisiken - steigt je nach Unfallhäufigkeit und Risikohaftigkeit der Tätigkeit (0,005% bis etwa 7%)

Quelle: Boege & Business

### Arbeitsrecht

#### Gesetzliche Regelungen auf einen Blick

Vergütung	Vergütung wird durch Gesetz (Mindestlohn), Manteltarifverträge (contrato ley), Betriebsverträge (contrato colectivo de trabajo) oder individuelle Arbeitsverträge geregelt
Mindestlohn	64,76 mex\$ pro Tag 1)
Arbeitsstunden pro Woche	48 Stunden
Regelarbeitstage pro Woche	6 Tage
Zulässige Überstunden	9 Stunden pro Woche
Bezahlte Feiertage	8 Tage 2)
Bezahlte Urlaubstage	6 bis 20 Werktage (je nach Dienstjahren)

Sonderzahlungen pro Jahr in Monatslöhnen (13. und/ oder 14. Gehalt)	Urlaubsgeld / Weihnachtsgeld mindestens jeweils 25% und 15 Tagesentgelte
Tage mit bezahltem Arbeitsausfall	Lohnfortzahlung im Krankheitsfall 1 bis 3 Krankheitstage: durch Arbeitgeber (100% des Gehalts); ab 4. Tag: Sozialversicherung (60%) 3)
Tage mit Lohnfortzahlung bei Krankheit	Lohnfortzahlung durch Sozialversicherung
Probezeit	3 bis 6 Monate

1) nationaler Richtwert; Abweichungen je nach geografischer Region (A, B); 2) zusätzlicher Feiertag im Fall von Wahlen; viele Arbeitgeber gewähren zusätzliche Feiertage; 3) Angaben für Krankheitsfall, der nicht aus Arbeitsunfall resultiert. Die Sozialversicherung übernimmt den Ausgleich bis maximal 52 Wochen. Falls die Krankheit länger dauert, ist eine einmalige Verlängerung um weitere 26 Wochen möglich (Art. 96 und Art. 98 "Ley del Seguro Social").

#### Rechtsgrundlagen

Das Arbeitsrecht regelt die legalen Dienste eines Arbeitnehmers, der gegen Zahlung eines Entgeltes in einem Weisungsverhältnis zu seinem Arbeitgeber steht. Die Fundamente des mexikanischen Arbeitsrechts sind in Artikel 123 der mexikanischen Bundesverfassung festgelegt. Dieser Artikel normiert die sogenannten sozialen Rechte. Ebenso finden sich in Artikel 3 Absatz 8, Artikel 5 und Artikel 32 der mexikanischen Bundesverfassung Regelungen zum Arbeitsrecht. So schützt Artikel 5 das Recht einer jeden Person, frei jeden Beruf ihrer Wahl auszuüben, weswegen Wettbewerbsklauseln grundsätzlich nichtverfassungskonform sind.

Völkerrechtliche Verträge finden gemäß Artikel 6 des mexikanischen Bundesarbeitsgesetzes (MexArbG) Anwendung, soweit sie gemäß Artikel 133 der Bundesverfassung vom Präsidenten unterschrieben, vom Bundeskongress ratifiziert worden sind und den Arbeitnehmer über das im Gesetz normierte Mindestmaß begünstigen.

Die in der mexikanischen Bundesverfassung normierten arbeitsrechtlichen Prinzipien finden in dem MexArbG eine detaillierte Ausgestaltung, welches mit Wirkung zum 1.12.12 zum ersten Mal seit Inkrafttreten des Gesetzes vor 42 Jahren substantiell reformiert wurde. Das MexArbG findet gemäß Artikel 1 überall in Mexiko Anwendung.

Ein zentrales Prinzip des mexikanischen Arbeitsrechts ist die gesetzliche Vermutung zugunsten des Arbeitnehmers. Das heißt, dass die Aussage des Arbeitnehmers zunächst als wahr vermutet wird und dem Arbeitgeber der Beweis des Gegenteils obliegt.

#### Vertragsabschluss

Ein Arbeitsverhältnis besteht gemäß Artikel 20 des MexArbG wenn, unabhängig von der vertraglichen Gestaltung, eine natürliche Person eine Dienstleistung für eine andere natürliche oder juristische Person in einem Über-/Unterordnungsverhältnis oder auf Weisung erbringt und dafür ein Entgelt erhält. Das Gesetz hebt ausdrücklich hervor, dass ein Arbeitsverhältnis sowohl bei Vorliegen eines Vertrages als auch bei einem rein faktischen Verhältnis gegeben ist.

Artikel 25 des MexArbG schreibt vor, dass der Arbeitsvertrag folgende Mindestangaben beinhalten muss:

- Name, Nationalität, Alter, Geschlecht, Familienstand, Adresse beider Parteien, Steuernummer (RFC) und Bürgernummer (CURP);

- befristet oder unbefristet, Saison, Ausbildung oder auf Probe;
- zu erbringende Arbeitsleistung;
- Arbeitsort;
- Dauer des Arbeitstages;
- Form und Höhe des Entgeltes (auf Stundenbasis);
- Tag und Ort der Auszahlung;
- Fort- und Weiterbildung, sowie
- weitere Konditionen wie Ruhetage, Urlaub oder Bonus.

Gemäß Artikel 24 des MexArbG sind Arbeitsverträge schriftlich in zweifacher Ausführung zu schließen. Mündliche Arbeitsverträge gelten gemäß Artikel 21 des MexArbG als für unbestimmte Zeit abgeschlossen und dem Arbeitnehmer steht der Mindeststandard des Gesetzes zu. Sollte kein Vertrag abgeschlossen werden, geht dies zulasten des Arbeitgebers, da in diesem Fall das Gesetz das Bestehen eines Vertrages vermutet. Der Arbeitnehmer untersteht aufgrund des faktischen Arbeitsverhältnisses dem Schutze des Gesetzes.

#### Dauer des Arbeitsverhältnisses

Arbeitsverträge werden grundsätzlich auf unbestimmte Zeit geschlossen. Ein solches Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit kann auch auf Probe oder zur Ausbildung abgeschlossen werden. Das Gesetz vermutet, dass bei Fehlen einer diesbezüglichen Regelung im Vertrag das Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit abgeschlossen wurde. Es obliegt dem Arbeitgeber, das Gegenteil zu beweisen. Verträge auf Stundenbasis sind auch erlaubt.

Arbeitsverträge können unter bestimmten Umständen für ein Projekt beziehungsweise Werk, befristet oder für eine Saison abgeschlossen werden. Jedoch soll dies nach dem Gesetz die Ausnahme sein. Die zeitliche Begrenzung muss sich aus der Natur des Projektes oder Werkes ergeben. Wenn es sich nicht um ein Werk handelt, so kann der Arbeitsvertrag nur aus den folgenden Gründen befristet werden:

- wenn sich dies aus der Natur der zu leistenden Arbeit ergibt, beispielsweise Saisonarbeiten, Bau eines Werkes;
- wenn ein Arbeiter zeitweilig ersetzt werden soll oder
- andere gesetzlich zulässige und vorgesehene Tatbestände vorliegen.

#### Probezeit / Befristung des Arbeitsverhältnisses

Gemäß Artikel 39-A des Gesetzes kann bei unbefristeten Arbeitsverhältnissen oder solchen für eine längere Dauer als 180 Tage eine Probezeit vereinbart werden, die grundsätzlich 30 Tage nicht überschreiten darf. Ziel der Probezeit ist es zu überprüfen, ob der Arbeitnehmer über die notwendigen Kenntnisse verfügt. Ausnahmsweise darf die Probezeit auf bis zu sechs Monate verlängert werden, wenn der Arbeitnehmer eine Stelle in der Direktion oder Leitung besetzen soll oder es sich um eine technische oder spezialisierte Position handelt. Sollte der Arbeitnehmer am Ende der Probezeit nicht die Voraussetzungen erfüllen, kann das Unternehmen das



Arbeitsverhältnis ohne Verantwortung für das Unternehmen beenden. Gleiches gilt für den  
Ausbildungsvertrag.

Sowohl der Probe- als auch der Ausbildungsvertrag müssen schriftlich abgeschlossen werden und  
die Sozialversicherungsrechte des Arbeitnehmers garantieren. Probe- und Ausbildungsvertrag  
können nicht neben- oder hintereinander abgeschlossen werden. Sie sind nicht verlängerbar.  
Ebenso können diese Verträge nur einmal vom selben Arbeitgeber mit demselben Arbeitnehmer  
abgeschlossen werden. Dies gilt auch, wenn der Arbeitnehmer die Stelle wechselt oder, nach  
zeitweiligem Verlassen des Arbeitgebers wieder bei diesem arbeitet.

Der Arbeitsvertrag kann auch unterbrochen für Saisons, bestimmte Monate, Wochen oder Tage  
abgeschlossen werden.

#### Rechte und Pflichten der Vertragsparteien

Neben den Hauptpflichten des Vertrages, also die Arbeitsleistung gegen ein Entgelt, legt Artikel 56  
des MexArbG fest, dass die Arbeitsbedingungen niemals hinter dem gesetzlichen Mindeststandard  
zurückfallen dürfen. Das Gesetz legt die Höchstarbeitszeit in der Tagesschicht auf acht Stunden  
täglich zwischen Montag und Samstag fest. Diese müssen zwischen 6.00 Uhr und 20.00 Uhr  
erbracht werden. Die Arbeitswoche umfasst 48 Stunden. Arbeitnehmer und Arbeitgeber können  
die Arbeitszeit gemeinsam umverteilen, um dem Arbeitnehmer einen zusätzlichen Ruhetag am  
Samstag zu ermöglichen. Die Nachtschicht liegt zwischen 20.00 Uhr und 6.00 Uhr und umfasst  
maximal sieben Stunden.

Die gemischte Schicht umfasst teils die Tag- als auch die Nachtschicht und darf maximal  
siebeneinhalb Stunden andauern, wobei nicht mehr als dreieinhalb Stunden auf die Nacht  
entfallen dürfen, da die Schicht sonst als Nachtschicht gilt. Während der Schicht hat der  
Arbeitnehmer einen Anspruch auf mindestens 30 Minuten Pause. Sollte der Arbeitnehmer nicht die  
Möglichkeit haben, während der Pausen oder der Mittagszeit die Arbeitsstätte zu verlassen, wird  
diese Zeit gemäß Artikel 64 des MexArbG als Arbeitszeit angerechnet.

Das mexikanische Arbeitsrecht legt fest, dass Arbeitnehmer nicht mehr als drei Überstunden an  
drei Tagen pro Woche leisten dürfen. Überstunden sind damit gesetzlich auf neun Stunden pro  
Woche limitiert, die mit 200% des entsprechenden Entgeltes bezahlt werden. Mehr Überstunden  
sind zwar gesetzlich nicht gewollt aber möglich. Für jede weitere Überstunde erhält der  
Arbeitnehmer 300% des Entgeltes.

Das MexArbG verlangt, dass dem Arbeitnehmer mindestens einen Tag in der Woche Ruhe  
zusteht. Dies soll üblicherweise der Sonntag sein. Je nach Industriesektor umfasst die  
Arbeitswoche Montag bis Freitag. Samstag und Sonntag sind frei. Bei manchen Arbeitgebern wird  
freitags nur halbtags gearbeitet.

Schwangere und stillende Mütter haben innerhalb der ersten sechs Monate Anspruch auf zwei  
zusätzliche Pausen von jeweils einer halben Stunde zum Stillen oder sie dürfen, nach Absprache  
mit dem Arbeitgeber eine Stunde früher die Arbeit beenden.

#### Outsourcing

Die Arbeitnehmerüberlassung war in Mexiko ein bekanntes Mittel, um die erheblichen arbeits- und  
sozialrechtlichen Verpflichtungen, vor allem die Beteiligung der Arbeitnehmer am  
Unternehmensgewinn, zu umgehen.

Der mexikanische Gesetzgeber hat diese Situation erkannt und bestimmt, dass der Empfänger der  
Zeitarbeiterdienste akzessorisch für die arbeits- und sozialrechtlichen Verpflichtungen und für die

Teilhabe am Unternehmensgewinn der an ihn ausgeliehenen Arbeitnehmer haftet. Ebenso hat der Gesetzgeber die Figur der Arbeitnehmerüberlassung mit der neuen Reform gesetzlich geregelt.

Der neue Artikel 15-A reguliert die Zeitarbeit, auch Outsourcing genannt. Demnach handelt es sich um Outsourcing, wenn ein Arbeitgeber als Dienstleister für einen Servicenehmer mit seinen eigenen, ihm unterstehenden Arbeitnehmern Arbeiten ausführt oder Serviceleistungen erbringt und, wenn die Arbeiten oder Serviceleistungen vom Servicenehmer bestimmt und beaufsichtigt werden.

Das Outsourcing muss die folgenden Voraussetzungen erfüllen:

- a) Es darf nicht die Gesamtheit gleicher oder ähnlicher Aktivitäten in der Arbeitsstätte umfassen.
- b) Es muss durch die Spezialisierung der Aufgabe gerechtfertigt sein.
- c) Es darf nicht die gleiche oder ähnliche Aufgabe umfassen, die die Arbeitnehmer des Servicenehmers ausführen.

Wenn nicht alle vorstehenden Voraussetzungen erfüllt sind, wird der Servicenehmer als direkter Arbeitgeber mit allen Rechten und Pflichten des Gesetzes angesehen, inklusive Sozialversicherungspflichten.

Gemäß Artikel 15-B muss der Servicevertrag zwischen dem Outsourcingunternehmen und dem Servicenehmer schriftlich erfolgen.

Der Servicenehmer muss bei Vertragsunterzeichnung sicherstellen, dass das Outsourcingunternehmen die nötigen Dokumente sowie eigene Elemente besitzt, um seine Pflichten als Arbeitgeber gegenüber seinen Arbeitnehmern zu erfüllen.

Schließlich verbietet das Gesetz das Outsourcing, wenn absichtlich Arbeitnehmer vom Servicenehmer an das Outsourcingunternehmen transferiert werden, um dadurch arbeits- und sozialrechtliche Pflichten zu vermeiden.

#### Vertragsbeendigung

Das Gesetz setzt hohe Hürden hinsichtlich Fristen und Beweisführung, wenn der Arbeitgeber den Arbeitnehmer berechtigt und ohne Zahlung einer Abfindung kündigen will. Die fristlose Kündigung des Arbeitnehmers hingegen ist jederzeit möglich und berechtigt den Arbeitnehmer zu einer Abfindung, die recht hoch sein kann und sich nach der Betriebszugehörigkeit bemisst. Dies kann dazu führen, dass Arbeitnehmer mit einer sehr langen Betriebszugehörigkeit wirtschaftlich gesehen praktisch unkündbar werden. Die freiwillige Kündigung durch den Arbeitnehmer wiederum bedarf weder einer Frist noch einer Abfindung. In der Praxis hat sich für die meisten Beendigungen von Arbeitsverhältnissen eine Mischung aus freiwilliger Kündigung seitens des Arbeitnehmers mit Zahlung eines Bonus oder einen Aufhebungsvertrag mit Bonus ergeben. Der Bonus soll je nach Einzelfall die Trennungsbereitschaft des Arbeitnehmers fördern.

Artikel 33 des MexArbG verlangt, dass der Aufhebungsvertrag schriftlich erfolgt und eine Beschreibung der Arbeitnehmerrechte und der Tatsachen, die zur Aufhebung führten, enthalten muss. Der Aufhebungsvertrag muss anschließend vor dem Arbeitsschiedsgericht ratifiziert werden.

Der Arbeitnehmer hat bei Kündigung durch den Arbeitgeber ohne gerechtfertigten Grund in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis Anspruch auf eine Abfindung von drei Monatsentgelten, wobei das

Entgeltniveau zum Zahlungszeitpunkt als Bemessungsgrundlage genommen werden muss. Zusätzlich ist ein Betriebszugehörigkeitsbonus in Höhe von zwölf Tagen Entgelt pro Jahr der Betriebszugehörigkeit zu zahlen. Dies gilt auch, wenn die Betriebszugehörigkeit 15 Jahre übersteigt. Das Tagesentgelt, das als Grundlage für die Berechnung der drei Monatsentgelte dient, setzt sich aus dem Bruttoentgelt, Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld und allen sonstigen Leistungen zusammen, wie zum Beispiel Boni, Versicherungen, der nicht als Arbeitsmittel deklarierte Firmenwagen oder Essensmarken.

Der Betriebszugehörigkeitsbonus ist in seiner Höhe auf den zweifachen Mindestlohn beschränkt. Bei einer fristlosen Kündigung durch den Arbeitgeber kann der Arbeitnehmer gemäß Artikel 49 des MexArbG auf Wiedereinsetzung in das Arbeitsverhältnis oder auf Abfindung klagen, es sei denn, er ist zum Beispiel ein Angestellter des Vertrauens oder ein normaler Arbeiter, der im direkten und permanenten Kontakt mit dem Arbeitgeber steht und dadurch eine Wiedereinsetzung nicht zumutbar ist. Um die Klage auf Wiedereinsetzung zu verhindern, erlaubt das Gesetz gemäß Artikel 50 des MexArbG die Zahlung von 20 Tagesentgelten für jedes volle Arbeitsjahr. Bei den vorgenannten Ausnahmen werden die 20 Tagesentgelte pro Arbeitsjahr gleich ausgezahlt.

#### **Kontaktanschriften:**

Secretaría de Trabajo y Provisión Social (STPS): [▶ http://www.stps.gob.mx](http://www.stps.gob.mx)

Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS): [▶ http://www.imss.gob.mx](http://www.imss.gob.mx)

Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE):  
[▶ http://www.issste.gob.mx](http://www.issste.gob.mx)

Personalvermittler:

Korn Ferry: [▶ http://www.kornferry.com](http://www.kornferry.com)

Hays: [▶ http://www.hays.com.mx](http://www.hays.com.mx)

Michael Page: [▶ http://www.michaelpage.com.mx](http://www.michaelpage.com.mx)

Amrop: <http://amrop.com/office/mexico-city>

Boyden: [▶ http://www.boyden.com/mexico](http://www.boyden.com/mexico)

Boege & Business: [▶ http://www.boege-b.com.mx](http://www.boege-b.com.mx)

Manpower: [▶ http://www.manpower.com.mx](http://www.manpower.com.mx)

Adecco: [▶ http://www.adecco.com.mx](http://www.adecco.com.mx)

Kelly Services: [▶ http://www.kellyservices.com.mx](http://www.kellyservices.com.mx)

Randstad: [▶ http://www.randstad.com.mx](http://www.randstad.com.mx)

Stellenbörsen:

Bumeran: <http://www.bumeran.com.mx>

Empleo MX: <http://www.empleomx.com>

Portal del Empleo: <http://www.empleo.gob.mx>

Zona Jobs: <http://www.zonajobs.com.mx>

## Downloads



Download als Broschüre

(PDF, 738,7 KB)

## Dieser Artikel ist relevant für:

Mexiko

Arbeitsmarkt / Löhne / Ausbildung, Geschäftspraxis allgemein, Sozialversicherung

### KONTAKT

**Susanne Scheer**



0228/24993-244



**Ihre Frage an uns**

### DOWNLOADS



Download als Broschüre

(PDF, 738,7 KB)

### VERWANDTE ARTIKEL

- Lohn- und Lohnnebenkosten - Niederlande
- Lohn- und Lohnnebenkosten Vietnam 2013
- Lohn- und Lohnnebenkosten - Schweden
- Lohn- und Lohnnebenkosten - Estland

➔ Lohn- und  
Lohnnebenkosten

[http:// www.gtai.de/GTAI/Navigation/DE/Trade/maerkte,did=805914.html](http://www.gtai.de/GTAI/Navigation/DE/Trade/maerkte,did=805914.html)

© 2013 Germany Trade & Invest

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