

# DIE SOZIALGARANTIE IN DER „PERMANENTEN“ MEXIKANISCHEN REVOLUTION\*

Das Bundes-Arbeitsgesetz vom 1. Mai 1970

Von PETER SCHULENBURG

Als die Verfassungsgebende Versammlung von Querétaro („Constituyente“) am 23. Januar 1917 einstimmig den Art. 123 als 6. Titel „Über die Arbeit und die Sozialfürsorge“ annahm, war es das erste Mal, daß in einer Verfassung die Arbeitnehmer als ein mit besonderen Rechten ausgestatteter Teil der Bürger Berücksichtigung fanden. Dieser fortschrittlichen Gesetzgebung blieb Mexiko in der Folgezeit verbunden; auch das neue am 1. Mai 1970 in Kraft getretene Bundesarbeitsgesetz (BAG)<sup>1</sup> ist nur ein Glied im Bemühen, durch legislativen Eingriff eine Umgestaltung der tatsächlichen Verhältnisse und damit ein höheres Maß an sozialer Gerechtigkeit zu erreichen. Man würde jedoch vergeblich nach einem zugrundeliegenden ideologischen Programm suchen<sup>2</sup>. Mexiko kannte vor 1917 nur eine Problematik der Landbevölkerung, der mangels Industrialisierung nicht gleichwertige Schwierigkeiten unter den Fabrikarbeitern gegenüberstanden. Daher ist der Beitrag der Arbeiterschaft zum Gelingen der Revolution von 1910 insgesamt unbedeutend. Daß trotzdem ein kleines Arbeitsgesetzbuch mit Regelungen über die tägliche Höchstarbeitszeit, das Streikrecht, Erstellung von Einrichtungen des Gemeinwohls (Märkte, Krankenhäuser), Berufsrisiken (Berufskrankheiten, Arbeitsunfälle) in der Verfassung Aufnahme fand, erklärt sich aus dem vorausschauenden Willen des „Constituyente“, eine Wiederholung der Mißstände der Porfirio-Díaz-Ära (1876—1910) für immer unmöglich zu machen. Die Verankerung dieser als Sozialgarantien („garantías sociales“) bezeichneten Rechte der Arbeitnehmer ging auf eine spontane Entschließung der Deputierten zurück. In der an sich liberal-individualistischem Gedankengut folgenden Verfassung lagern sie wie ein Fremdkörper: das für den Grundrechtsschutz in Mexiko entwickelte „Amparo“-Verfahren beschränkt sich gemäß Art. 103 Abs. I der Verfassung auf den Schutz der Individualgarantien gegen rechtswidrige Eingriffe der örtlichen Gewalt.

Erst die Erörterungen über den mangelhaften Schutz der Sozialgarantien bewirkten, daß die Suprema Corte de Justicia de la Nación — das oberste Gericht Mexikos — aus den Artikeln 14 und 16 der Verfassung einen Anspruch des einzelnen herleitete, daß sich der Staat ihm gegenüber gesetzmäßig verhalte<sup>3</sup>. Dadurch erhielt das eininstanzliche Verfahren der Arbeitsgerichtsbarkeit eine Revisionsinstanz<sup>4</sup>, und

---

\* Zum Arbeitsrecht in Südamerika vgl. auch die Besprechung in diesem Heft auf S. 551 f.

1 „Ley Federal del Trabajo“ — Artikel ohne Angabe eines Zusatzes beziehen sich auf das BAG.

2 Wenn im Schrifttum von „legislación de clase“ oder „garantías de clase“ gesprochen wird (so z. B. bei Cueva, Mario de la „Derecho Mexicano del Trabajo“, Band I, 6. Aufl., Mexico, D. F., 1961, S. 246), sind es nachträgliche Versuche einer gedanklichen Einordnung.

3 Burgoa, Ignacio, „El Juicio de Amparo“, 5. Aufl. 1962, México, D. F., S. 224 f.; dsb. „El Aspecto Social del Amparo“, in: Revista Mexicana del Trabajo, México, D. F., Band September 1968, S. 127 ff.; Fix Zamudio, Héctor, „El Juicio de Amparo“, 1964, México, D. F., S. 112, 113, Anm. 118; Tena Ramírez, Felipe, „Derecho Constitucional Mexicano“, 7. Aufl. 1964, México, D. F., S. 474 f.; Trueba Urbina, A.-Trueba Barrera, J., „Nueva Legislación de Amparo, Doctrina, Textos y Jurisprudencia“, 14. Aufl., México, D. F., 1968, S. 35 ff.; Rabasa, Emilio, „El Juicio Constitucional y el Artículo 14“, 2. Aufl., México, D. F., 1955, S. 236.

4 Da das Amparo-Verfahren als besonderes Verfahren gilt, spricht man weiterhin nur von einer einzigen Instanz in der Arbeitsgerichtsbarkeit.

5 Vgl. auch Horn, Hans-Rudolf, „Das Amparo-Verfahren in Mexiko“, in: „Verfassung und Recht in Übersee“, 1968, S. 162 ff., 171.

Akte des Arbeitsministeriums bzw. des entsprechenden Organs der Einzelstaaten wurden justiziabel<sup>5</sup>.

Das erste am 18. August 1931 in Kraft getretene BAG berücksichtigte in seiner ursprünglichen Fassung nicht die weitgehendsten und den Arbeitgeber wirtschaftlich am stärksten belastenden Bestimmungen der Verfassung: die Beteiligung der Arbeitnehmer an den Gewinnen „ihrer“ Betriebe und ihr Recht auf Werkwohnungen<sup>6</sup>. Verschiedene Versuche von Arbeitnehmern, ihre Rechte unter Hinweis auf Art. 11 der Übergangsvorschriften der Verfassung, nach der bereits vor Verabschiedung von Arbeitsgesetzen<sup>7</sup> die in der Verfassung niedergelegten Grundsätze unmittelbar geltendes Recht sein sollten, gerichtlich durchzusetzen, blieben erfolglos. Die Suprema Corte<sup>8</sup> bestätigte zwar, daß die Verfassungsnormen nicht lediglich Programmsätze darstellten; die Klageabweisung begründete sie mit der Notwendigkeit, daß der einfache Gesetzgeber wegen der unvollständigen Regelung in der Verfassung noch ausführende Bestimmungen erlassen müsse. Die über 47 bzw. 53 Jahre währende Untätigkeit des Gesetzgebers hat die Suprema Corte nicht veranlaßt, ihn durch geeignete Maßnahmen auf seine Aufgaben hinzuweisen. Es war jedoch nicht mangelnder Wille; da sie nicht über den Gewalten steht, fehlten ihr die Mittel hierzu.

Das neue BAG behandelt erstmals vollständig alle arbeitsrechtlichen Verfassungsnormen. Es berücksichtigt darüber hinaus Forderungen der Arbeitnehmer nach Veränderungen quantitativen ebenso wie qualitativen Charakters, wenn auch nicht alle. Es ist jedoch bezeichnend für das Verhältnis der Gewerkschaften zur Regierung, daß — nachdem der Staatspräsident durch Vorlage des Arbeitsgesetz-Entwurfes („Proyecto“) an die Deputierten-Kammer kundgetan hatte, was die Arbeitnehmer an Verbesserungen erwarten konnten — die Gewerkschaften die Verwirklichung ihrer nicht erfüllten Forderungen auf die Zeit nach Inkrafttreten des BAG zurückstellten<sup>9</sup>. Neben den inhaltlichen Erweiterungen ist die Verfeinerung der gesetzlichen Regelungen hervorzuheben. Trotz der nach 1931 erfolgten zahlreichen Novellierungen<sup>10</sup> blieben viele Fragen ungenügend geregelt. Die Lückenhaftigkeit war sicher nicht auf eine bewußte Vermeidung legislativer Entscheidungen zurückzuführen; die gesetzestechnische Bewältigung des Vorsprungs der arbeitsrechtlichen Verfassungsbestimmungen an sozialem Gehalt hat dem mexikanischen Gesetzgeber in der Vergangenheit immer Schwierigkeiten bereitet. So erstaunen bereits die 31 Absätze des Art. 123 der Verfassung<sup>11</sup> durch ein Mindestmaß an Abstraktion. Eine Folge war das Auseinanderfallen von gesetzgeberischem Willen und der Wirklichkeit. In dieser Lage kam den Entscheidungen der Suprema Corte besondere Bedeutung zu. Ihre bindende Rechtsprechung<sup>12</sup> fand nun Eingang in die Neufassung des BAG und trägt maßgeblich zu seiner Vervollkommnung bei. Die terminologische Bereinigung bewirkte gleichzeitig eine größere gedankliche Sauberkeit.

---

6 Art. 123 Abs. IX und XII.

7 Die Kompetenz zum Erlaß von Arbeitsgesetzen oblag ursprünglich (bis 1929) den Einzelstaaten.

8 Suprema Corte, Amparo directo 395/36/1a Eulogio Celorio y Coagraviados — Amparo directo 7680/41/1a Antonio Maldonado, *Semanario Judicial de la Federación*, Tomo 71, S. 3265 — Amparo directo 8272/44/2a Alberto Martínez, *Semanario Judicial*, Tomo 92, S. 229.

9 Vgl. die Billigung des Entwurfes durch die Gewerkschaftsvertreter in der Deputierten-Kammer während der Beratungen hierüber — Cámara de Diputados „Diario de los Debates“ (Sitzungsprotokolle), Tomo III, No. 18—22, vom 4. bis 12. November 1969.

10 Eine Darstellung enthält Trueba Urbina, Alberto, „El Nuevo Artículo 123“ México, D. F., 1962.

11 Die Angaben beziehen sich auf den Abschnitt „A“ des Art. 123; Abschnitt „B“ — 1960 eingefügt — regelt die Rechte der Beschäftigten im öffentlichen Dienst.

12 Nach fünf aufeinanderfolgenden gleichlautenden, von einer bestimmten Mehrheit gefaßten Entscheidungen — s. Art. 192 ff. „Ley de Amparo“ von 1936 i. d. F. vom 20. Oktober 1968; die bindende Rechtsprechung wird als „jurisprudencia“ — im Gegensatz zu „ejecutoria“ — bezeichnet.

Hinsichtlich der von den Gewerkschaften in den Kollektiv-Arbeitsverträgen durchgesetzten, über das geltende Recht hinausgehenden Leistungen der Arbeitgeber bemühte man sich, einen Durchschnitt der Mehrleistungen für die Verankerung im neuen BAG zusammenzustellen.

Man wollte dadurch nicht etwa ein größeres Maß an Elastizität gewinnen, um allen Phasen eines Konjunkturablaufs, d. h. auch Krisen, gerecht werden zu können; die seit 40 Jahren die Regierung bildende „Institutionalisierte Revolutionspartei“<sup>13</sup> hat auch den wirtschaftlichen Fortschritt „institutionalisiert“. Da die Bestimmungen des BAG unverzichtbare Mindest-Arbeitsbedingungen festlegen<sup>14</sup>, wirken sie mit dem Inkrafttreten des Gesetzes rechtsgeltend auf die bestehenden Individual- und Kollektiv-Arbeitsverträge<sup>15</sup>. Angesichts der inhaltlichen Verschiedenheit der einzelnen Kollektiv-Arbeitsverträge trägt das BAG zu einer Vereinheitlichung und damit Verbesserung der Arbeitsbedingungen bei<sup>16</sup>. Eine allgemeine Besserstellung des Arbeitnehmers mußte jedoch die ungleichmäßige wirtschaftliche Prosperität der Wirtschaftszweige in Rechnung stellen.

Die verhältnismäßig kurze Zeitspanne von der Vorlage des Entwurfes im Jahre 1968 bis zur Verabschiedung durch die beiden Kammern des Kongresses Ende 1969 erklärt sich aus dem Fehlen der anderswo bestehenden Schwierigkeiten bei der Willensbildung. Das überragende Gewicht der ausübenden Gewalt, in der Person des Staatspräsidenten verkörpert, nimmt in Mexiko alle grundlegenden Entscheidungen dem Parlament ab. Die einstimmig positiven Stellungnahmen der Vertreter der Arbeitgeber- und Arbeitnehmer-Berufsverbände<sup>17</sup> zum Entwurf als Ganzem waren insofern nicht authentisch, als Staatspräsident Díaz Ordaz vor Einbringung des Entwurfes in der Deputierten-Kammer offiziell — eine Novität — die Interessenverbände um Darlegung ihrer Vorstellungen für ein neues BAG gebeten hatte.

Die 890 Artikel und 12 Übergangsbestimmungen des BAG halten sich im Rahmen des von der Verfassung von 1917 vorgezeichneten Sozialmodells. Es wird keine Trennung zwischen Arbeitern und Angestellten gemacht, man kennt nur den „trabajador“. In besonderen Kapiteln werden die Eigenheiten bestimmter Arbeitnehmer (Eisenbahner, Besatzungen von Schiffen und Flugzeugen, Landarbeiter, Beschäftigte im Personen- und Frachtverkehr, in Hotels, Restaurants etc.) und arbeitnehmerähnlicher Personen (Heimarbeiter, Berufs-Sportler, Handelsagenten) sowie „geistiger Arbeiter“ (Schauspieler, Musiker) berücksichtigt. Von der Geltung des BAG bleiben ausgenommen die Beschäftigten der Kredit-Institutionen und ihrer Hilfsorganisationen<sup>18</sup> sowie die Bundes-Beschäftigten im öffentlichen Dienst<sup>19</sup>.

---

13 Partido Revolucionario Institucional — abgekürzt „PRI“.

14 Art. 5 Abs. XIII.

15 Art. 3 der Übergangsbestimmungen.

16 Zugrundegelegt wurden die „wichtigsten“, d. h. fortschrittlichsten Kollektiv-Arbeitsverträge — in der Regel gleichzusetzen mit denen der staatseigenen sog. „Dezentralisierten Betriebe“ wie „Petroleos Mexicanos — PEMEX“ (Erdöl), „Comisión Federal de Electricidad — CFE“ (Elektrizitätsversorgung) — vgl. Cámara de Diputados, „Iniciativa de Nueva Ley Federal del Trabajo“, México, D. F., 1968, S. 2. — Daß die Kollektiv-Arbeitsverträge so stark voneinander abweichen, ist u. a. eine Folge der Zersplitterung der mexikanischen Arbeiterbewegung; obwohl es große Gewerkschaftszentralen gibt („Confederación de Trabajadores México — CTM“, Confederación Revolucionario de Obreros y Campesinos — CROC“) ist jede Einzelgewerkschaft im Abschluß von Kollektiv-Arbeitsverträgen autonom.

17 Confederación Patronal de la República Mexicana „Comentarios Sintéticos en torno a la Iniciativa de Nueva Ley Federal del Trabajo“, México, D. F., 1969, S. VI ff. — Excelsior vom 7. November 1969, S. 4 (für die Arbeitgeber) — für die Haltung der Gewerkschafts-Vertreter s. die Beratungen in der Deputierten-Kammer: Cámara de Diputados „Diario de los Debates“, a. a. O.

18 Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares von 1953.

19 Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado von 1963 — neben den unmittelbaren Bundes-Beschäftigten fallen unter des Gesetz auch die Staatsbediensteten des Bundes-Distrikts (Distrito Federal) und der Bundes-Territorien (Territorios Federales); man kennt nicht die Unterscheidung von Arbeitnehmern im öffentlichen Dienst und Beamten.

Auch mit dem neuen BAG hat der Gesetzgeber an der Einheit der Kodifikation des Arbeitsrechts festgehalten. Neben dem Individual- und Kollektiv-Arbeitsrecht behandelt es Fragen der Berufsrisiken (Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten) und regelt erschöpfend den Aufbau und die Tätigkeit der Arbeitsgerichte sowie das Verfahrensrecht.

Im Bereich des Individual-Arbeitsrechts zielen verschiedene Maßnahmen auf eine erhöhte Bestandsicherung des Arbeitsplatzes für den einzelnen Arbeitnehmer. Die Regelungen über das Lehrlingsverhältnis („contrato de aprendizaje“) fielen ersatzlos fort, so daß nach einer regelmäßigen Probezeit von 1 Monat jeder die vollen Rechte und Pflichten eines Arbeitnehmers hat<sup>20</sup>. Mit diesem Zeitpunkt erwirbt der Arbeitnehmer einen erstmals gesetzlich verankerten Anspruch auf Beförderung (Art. 159). Die Aufnahme der „blinden Beförderungsleiter“ („escalafón ciego“) in das BAG, die in erster Linie die Dauer der Betriebszugehörigkeit und erst darauf bei gleicher Dauer die fachliche Eignung als maßgebliches Kriterium zugrunde legt, wurde von dem Arbeitgeber-Verband „Confederación Patronal de la República Mexicana — COPARMEX“ als unannehmbar abgelehnt<sup>21</sup>. Die Regelung dient in besonderem Maße der Sicherung des Arbeitsplatzes für ältere Arbeitnehmer. Diese Überlegung ist auch gesetzgeberisches Motiv für eine weitere Neuerung: der erschwerten Kündigung von Arbeitnehmern mit mehr als 20jähriger Betriebszugehörigkeit. Erstmals hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Ausstellung eines Zeugnisses (Art. 132 Abs. VIII) — unerläßliche Voraussetzung, um bei einer Kündigung erneut Arbeit zu finden.

Wie bisher kann ein Arbeitnehmer gegen eine Kündigung durch den Arbeitgeber im Klagewege wahlweise seine Wiedereinstellung oder eine Abfindung in Höhe von drei Monaten Lohn verlangen<sup>22</sup>. Kann der Arbeitgeber vor dem Arbeitsgericht nicht die Rechtfertigung der Kündigung beweisen, und obsiegt der Arbeitnehmer, kann letzterer die Zahlung der bis zur Erfüllung des Urteilsausspruches aufgelaufenen Lohnbeträge beanspruchen (Art. 48). Da sich in der Vergangenheit Arbeitsprozesse Jahre hinziehen konnten, die Rechtsprechung der Arbeitsgerichte allgemein arbeitnehmerfreundlich war<sup>23</sup> und sich der Arbeitnehmer nicht anrechnen zu lassen braucht, was er „infolge des Unterbleibens der Dienstleistung erspart oder durch anderweitige Verwendung seiner Dienste erwirbt oder zu erwerben böswillig unterläßt“<sup>24</sup>, versuchten Arbeitgeber mit möglichst wenig Arbeitskräften auszukommen. Angesichts des überdurchschnittlichen Bevölkerungszuwachses steht Mexiko jedoch vor der Aufgabe, eine steigende Zahl neuer Arbeitsplätze zu schaffen<sup>25</sup>. Der Gesetzgeber hat es bei der Neufassung des BAG unterlassen, mit seinen Mitteln die Bewältigung der Aufgabe zu erleichtern. Naheliegend wäre eine Herabsetzung der 48-Stunden-Woche auf die seit 1951 von den Gewerkschaften geforderten 40 Wochenstunden gewesen. Man wandte sich lediglich gegen die ver-

---

20 Die Zulässigkeit der Probezeit („período a prueba“) bejahend: Cueva, Mario de la, „Derecho Mexicano del Trabajo“, Band I, a. a. O., S. 767 f. — ablehnend: Trueba Urbina, Trueba Barrera, „Ley Federal del Trabajo Reformada y Adicionada“, 62. Aufl., México, D. F., 1969, S. 32.

21 Confederación Patronal de la República Mexicana, a. a. O., S. 52 — die COPARMEX ist der bedeutendste auf freiwilliger Grundlage basierende Zusammenschluß von Arbeitgebern — im Gegensatz zu den Zwangsverbänden „Confederación Nacional de Cámaras Industriales“ (für die Industrie) und „Confederación de Cámaras Nacionales de Comercio“ (für den Handel).

22 Unter bestimmten Voraussetzungen ist darüber hinaus der 20 Tagen Lohn entsprechende Betrag für jedes Jahr abgeleiteter Dienste zu zahlen (Art. 49 f.).

23 Gemäß Art. 18 ist im Zweifelsfall der für den Arbeitnehmer günstigeren Auslegung von gesetzlichen Bestimmungen zu folgen.

24 § 615 des deutschen Bürgerlichen Gesetzbuches.

25 1968: 500 000, 1975: 830 000; bei Berücksichtigung des Altersabganges vermindert sich die Zahl für 1968 um 150 000; s. Morelos, José B., „Entradas a la Actividad, Salidas y Vida Media Activa en México 1960—1965“, in: „Demografía y Economía“, Vol. II, No. 1, México, D. F., 1968, S. 30.

breitete Neigung, erhöhten Arbeitsanfall mit den vorhandenen Belegschaftsangehörigen durch Überstunden zu bewältigen, wodurch meist die gesetzlich zulässige Höchstzahl von 9 Überstunden (dreimal 3 Stunden in der Woche)<sup>26</sup> überschritten wurde. Ein Übergang von Überarbeitszeit zu Mehrarbeitszeit berechtigt jetzt den Arbeitnehmer zur Forderung nach einem 300 Prozent des Lohnes entsprechenden Betrag — außerdem macht sich der Arbeitgeber verwaltungsrechtlich verantwortlich<sup>27</sup>.

Der heftigste Widerstand der Arbeitgeber richtete sich wegen der zu erwartenden Kosten gegen die Verpflichtung, Werkwohnungen für die Arbeitnehmer zu erstellen (Art. 136—153)<sup>28</sup>. Betroffen sind alle Arbeitnehmer, deren Betriebe weiter als 3 km von der nächsten Ortschaft<sup>29</sup> entfernt liegen oder, unabhängig von der Entfernung, wenn keine regelmäßige Personenbeförderung zwischen Betrieb und Ortschaft besteht oder der Betrieb innerhalb einer Ortschaft gelegen ist und mehr als 100 Arbeitnehmer beschäftigt werden. Anspruchsberechtigt sind alle Arbeitnehmer mit mehr als einjähriger Betriebszugehörigkeit.

Der Gesetzgeber hat sich im wesentlichen auf Rahmenvorschriften beschränkt. Um die Eigenheiten des einzelnen Betriebes berücksichtigen zu können, überläßt er die Festlegung von Einzelheiten zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern abzuschließenden Verträgen und setzt hierfür eine Frist von 3 Jahren<sup>30</sup>. Das „Ministerium für Arbeit und Sozialfürsorge — Secretaría del Trabajo y Previsión Social“ hat klargestellt, daß Arbeitnehmer frühestens nach dem 1. Mai 1973 Ansprüche aus ihrem Recht geltend machen können. Da unschwer vorauszusehen ist, daß die mexikanische Bauwirtschaft überfordert ist, die Bauten innerhalb weniger Jahre zu errichten, andererseits eine Gleichstellung aller Arbeitnehmer erreicht werden sollte, ist bestimmt, daß ein Arbeitnehmer nach diesem Zeitpunkt einen Anspruch auf Wohngeld gegenüber seinem Arbeitgeber hat. Für die Höhe ist in erster Linie die Vertragsabrede maßgeblich; fehlt eine Einigung hierüber, ist es der Betrag, der sich aus der Differenz zwischen der vom Arbeitgeber zulässigerweise für Werkwohnungen zu fordernden Miete (jährlich 6 Prozent des Grundbuchwertes der Wohnung nicht übersteigend) und der Miete ergibt, die der Arbeitnehmer für eine gleichwertige Wohnung auf dem freien Wohnungsmarkt zahlen müßte.

Der Gesetzgeber geht ohne ausdrückliche Erwähnung davon aus, daß die Wohnungen im Eigentum der Arbeitgeber zu stehen haben: der Arbeitnehmer erwirbt sie entweder entgeltlich zu Eigentum oder erhält sie zu Miete überlassen. Inwieweit eine Miete vorhandener Wohnungen durch den Arbeitgeber und eine Weitervermietung an Arbeitnehmer zulässig ist, wird die Rechtsprechung zu klären haben. Als Staatspräsident Avila Camacho 1941 durch ein Dekret für den Bereich des

---

26 Art. 66 — die Verfassung spricht in Art. 123 Abs. XI von „nicht mehr als täglich drei Stunden an drei aufeinanderfolgenden Tagen“; die in der Regelung des BAG liegende weitere Einschränkung zugunsten des Arbeitnehmers ist verfassungsmäßig, da die Verfassungsnormen Mindestgarantien für die Arbeitnehmer darstellen — s. auch Cueva, Mario de la, „Derecho Mexicano del Trabajo“, Band I, a. a. O., S. 611.

27 Eine strafrechtliche Verantwortung ist im BAG nicht vorgesehen. Soweit Bestimmungen in Landes-Strafgesetzen die Entgegennahme von Mehrarbeitszeit unter Strafe stellen (so in neuester Zeit der Código Penal des Staates Nayarit vom 19. November 1969 in Art. 370), sind sie wegen des Verstoßes gegen den Grundsatz der Annex-Zuständigkeit (das Arbeitsrecht fällt in die Gesetzgebungskompetenz des Bundes) verfassungswidrig — s. Cueva, Mario de la, „Derecho Mexicano del Trabajo“, Bd. I, a. a. O., S. 261 f.

28 Die von den Berufsverbänden genannten Zahlen beruhen nur auf Schätzungen — die „Confederación Patronal de la República Mexicana“ nennt in diesem Zusammenhang eine Erhöhung der Personalkosten von 33 % (Comentarios, a. a. O., S. 67).

29 Es wird nicht erläutert, was als Ortschaft zu verstehen ist.

30 Einzelheiten bei Yllanes Ramos, Fernando, „Casas para Obreros en el Anteproyecto de la Ley Federal del Trabajo“, in: El Foro, Juli—September 1968, S. 19 ff.



Bundes die Gewährung von Werkswohnungen geregelt hatte<sup>31</sup>, entschied die Suprema Corte auf Klagen von Arbeitgebern, daß es dem Staat gleich sein müsse, wie die Eigentumsverhältnisse an den Wohnungen seien<sup>32</sup>.

Die Verpflichtung der Arbeitgeber zur Erstellung von Werkswohnungen ist ein bezeichnendes Beispiel für die Neigung jedweder mexikanischen Regierung, grundsätzlich dem Staat obliegende Aufgaben auf die Privatwirtschaft abzuwälzen. So überträgt das neue BAG die Berufsausbildung und die Berufsbildung den Arbeitgebern (Art. 132 Abs. XV)<sup>33</sup>. Sie sind angehalten, ständige oder regelmäßige Kurse abzuhalten. Die Lehrpläne sind mit den Vertretern der Arbeitnehmer abzusprechen und den zuständigen Behörden zur Kenntnisnahme einzureichen. Die Kurse können in Zusammenarbeit mit anderen Unternehmern in den Betrieben oder durch Berufsfachschulen erfolgen. Die Behörden (für den Bund das Arbeitsministerium) überwachen die Durchführung. Indem den Arbeitsbehörden die nach dem Entwurf ausschließlich eingeräumte Zuständigkeit zur Ausarbeitung der Lehrpläne genommen wurde, vertrat man vorerst die Möglichkeit einer Vereinheitlichung der Berufsausbildung und Berufsbildung. Die bei Beendigung der Kurse auszustellenden Zeugnisse dienen bei späteren Beförderungen als Nachweis, die erforderliche Qualifikation zu besitzen (Art. 159).

Unter den 25 (nicht abschließend zusammengestellten) Pflichten des Arbeitgebers in Art. 132 führt Abs. XII die der Errichtung und Unterhaltung von Grundschulen auf. Für Einzelheiten wird auf Gesetze und ausführende Vorschriften des „Ministeriums für öffentliche Bildung — Secretaría de Educación Pública“ verwiesen. Danach<sup>34</sup> besteht die Verpflichtung bei Betrieben, die über 3 km von einer Ortschaft entfernt liegen, wenn die Zahl der grundschulpflichtigen Kinder von Arbeitnehmern 20 übersteigt. Die Kürze, mit der der Gesetzgeber diese Verfassungsbestimmung (Art. 123 Abs. XII) behandelt, deutet auf eine bewußte Zurückhaltung in der Durchsetzung dieser Vorschrift hin<sup>35</sup>. Dieselbe Verfassungsnorm legt dem Arbeitgeber die Errichtung von der Gesundheit der Arbeitnehmer dienenden Einrichtungen auf; Art. 504 konkretisiert die Verpflichtung von der Erste-Hilfe-Station bis zur Klinik. In der Arbeitswirklichkeit ist diese Regelung jedoch von untergeordneter Bedeutung, da der Arbeitgeber hiervon entbunden wird, wenn die Arbeitnehmer beim zentralen Sozialversicherungs-Institut „Instituto Mexicano del Seguro Social“ eingeschrieben sind<sup>36</sup>. Neu und daher erwähnenswert ist daher das an den Arbeitgeber gerichtete Gebot der Zusammenarbeit mit den Behörden des Arbeits- und Bildungs-Ministeriums zur Bekämpfung des Analphabetismus (Art. 132 Abs. XIII).

Erstmals wird dem Arbeitnehmer ein Recht auf Dienstalterminderzulage („prima de antigüedad“ — Art. 162) zugestanden. Anknüpfend an die Dauer der Betriebszugehörigkeit besteht sie in einem 12 Tage Lohn entsprechenden Betrag für jedes Jahr geleisteter Dienste und wird grundsätzlich bei Beendigung eines Arbeitsver-

---

31 Reglamento de la Fracción III del Artículo 111 de la Ley Federal del Trabajo, para Empresas de Jurisdicción Federal, veröff. im Diario Oficial (Bundesgesetzblatt) vom 31. Dezember 1941 — das Dekret konnte keine Wirkung äußern, da es durch die Suprema Corte für verfassungswidrig erklärt wurde: Amparo en Revisión 3376/42 Fibras Artificiales y Algodones, S. A.

32 Suprema Corte, Semanario Judicial de la Federación, Amparo 3809/42. Industria Embotelladora, S. A.; Amparo 3597/43. Teléfonos Ericsson, S. A. — zitiert nach Yllanes Ramos, a. a. O., S. 22.

33 Mexiko kennt nicht ein den deutschen Berufsschulen vergleichbares System.

34 Nach dem Ausführungsgesetz zu Art. 3 der Verfassung, der die Grundsätze einer Bildungspolitik enthält: „Ley Orgánica de Educación, reglamentario de los artículos 3, 27 Abs. III, 31 Abs. I, 77 Abs. X und XXV, 123 Abs. XII constitucionales“ vom 30. Dezember 1939 — vgl. auch Art. 526.

35 Vgl. die ausführliche Debatte in der Deputierten-Kammer hierüber — Cámara de Diputados, „Diario de los Debates“, a. a. O., No. 19, S. 42 ff.

36 Nach Art. 8 der Übergangsbestimmungen — s. auch S. 13 f.

hältnisses frühestens nach 15 Jahren fällig. Da die gesetzliche Regelung keine Rückwirkung äußert<sup>37</sup>, rechnet die Dienstzeit erst ab Inkrafttreten des neuen BAG. Unter bestimmten Voraussetzungen kann die Zahlungspflicht jedoch bereits früher entstehen<sup>38</sup>. Bei einer Kündigung durch den Arbeitgeber oder durch den Arbeitnehmer selbst, in diesem Falle aber nur aus Anlaß einer der im Gesetz (Art. 51) dazu berechtigten Gründe, besteht keine „Wartezeit“ — ein Arbeitnehmer kann schon bei einer Lösung seines Arbeitsverhältnisses nach einem Jahr den Lohn für 12 Tage verlangen. Dieser Unterscheidung liegt als gesetzgeberisches Motiv zugrunde, der Fluktuation in den Betrieben entgegenzuwirken<sup>39</sup>. Da Mexiko nicht die Einrichtung einer Arbeitslosenversicherung kennt, bildet dieser Betrag neben den Zahlungen bei einer ungerechtfertigten Kündigung durch den Arbeitgeber<sup>40</sup> die einzige materielle Absicherung des Arbeitnehmers. Mit Rücksicht auf die bei Ausscheiden mehrerer anspruchsberechtigter Arbeitnehmer für den Arbeitgeber sich ergebenden finanziellen Belastungen kann ihm die Auszahlung gestundet werden.

Es gehörte in der Vergangenheit zum regelmäßigen Inhalt von Kollektiv-Arbeitsverträgen größerer Betriebe, Klauseln über eine Weihnachtsgratifikation („aguinaldo“) und zusätzliche Zahlungen während der Urlaubszeit zu enthalten. Nun bestimmt Art. 87 als Weihnachtsgratifikation einen Betrag von mindestens 15 Tagen Lohn und legt die Zahlung eines Urlaubsgeldes in Höhe von 25 Prozent des Lohnes fest. Die Regelung des Mindest-Urlaubs (nach dem ersten Dienstjahr 6 Tage, je folgendes Jahr 2 Tage mehr bis zu 12 Tagen) erfuhr nur insoweit eine Änderung, als bei Erreichen einer durch 5 teilbaren Anzahl von Dienstjahren 2 weitere Tage zu gewähren sind (Art. 76).

Der Begriff des Lohnes ist somit Berechtigungsgrundlage für verschiedene Leistungen des Arbeitgebers (auch Dienstalterszulage — Abfindungszahlungen, beispielsweise bei Kündigungen, Art. 89). Seine neue Umschreibung bedeutet für den Arbeitgeber eine Mehrverpflichtung, indem alle Leistungen darunterfallen, die ihren Grund in der Arbeitsleistung haben und im Austausch hierfür erbracht werden, d. h. u. a. erstmals auch Zahlungen für Überstunden<sup>41</sup>.

Seit 1. 1. 1964 haben die Arbeitnehmer einen Anspruch auf 20 Prozent des Jahresgewinnes nach Steuern und weiterer Abzüge<sup>42</sup>. Gemäß der Verfassung (Art. 123 Abs. IX Buchst. f) ergibt sich für sie daraus jedoch nicht das Recht auf Mitsprache in der Geschäftsführung der Betriebe. Die neuerrichteten Industrien für 2 Jahre und neuerrichteten Industrien bei Herstellung eines „neuen“ Produktes<sup>43</sup> für 4 Jahre eingeräumte Befreiung von der Pflicht zur Gewinnausschüttung wurde je um die Hälfte der Zeit gekürzt (Art. 126 Abs. I, II). Trotz gegenteiliger Rechtsprechung der Suprema Corte<sup>44</sup> bleiben Direktoren, Verwaltungsratsmitglieder<sup>45</sup> und Generalgeschäftsführer — da Interessenvertreter des Arbeitgebers —

---

37 Vgl. Cámara de Diputados, „Dictamen con Proyecto de Decreto de Ley Federal del Trabajo“, México, D. F., 1969, S. XIX.

38 Einzelheiten in Art. 5 der Übergangsbestimmungen.

39 Cámara de Diputados, „Iniciativa de nueva Ley Federal del Trabajo, Exposición de Motivos“, a. a. O., S. 11 — dto. „Dictamen con Proyecto de Decreto del Ley Federal del Trabajo“, a. a. O., S. XIX.

40 Beziehungsweise bei einer gerechtfertigten Kündigung durch den Arbeitnehmer - Art. 51 - siehe auch S. 504.

41 Art. 84 — Cámara de Diputados, „Iniciativa de Nueva Ley Federal del Trabajo, Exposición de Motivos“, a. a. O., S. 7 — dto. „Diario de los Debates“, a. a. O., No. 19, S. 33 ff., 35.

42 Art. 117—131; „Resolución de la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas“ vom 12. Dezember 1963.

43 Wann ein „neues“ Produkt vorliegt, ergibt sich aus Art. 2 des Industrieförderungsgesetzes (Ley de Fomento de Industrias Nuevas y Necesarias) vom 31. Dezember 1954; s. auch die dazu ergangene Verordnung Reglamento de la Ley de Fomento . . . vom 2. 12. 1955.

44 Cueva, Mario de la, „Síntesis del Derecho del Trabajo“, UNAM, México, D. F., 1965, S. 67.

45 Bei einer deutschen Aktiengesellschaft dem Vorstand entsprechend.

von der Gewinnverteilung ausgeschlossen. Für die anderen „Vertrauenspersonen“<sup>46</sup> gelten hinsichtlich der bei der Berechnung des jedem einzelnen Arbeitnehmer zustehenden Betrages zugrundezulegenden Einkünfte aus dem Arbeitsverhältnis Höchstgrenzen. Man wollte dadurch verhindern, daß der Masse der Arbeitnehmer mit niedrigen Einkommen unverhältnismäßig Mittel entzogen werden<sup>47</sup>. Auf Grund der Klagen von Gewerkschaftsvertretern wegen fehlender bzw. unrichtiger Unterrichtung der Arbeitnehmer durch den Arbeitgeber über den ihnen zukommenden Betrag begründet Art. 121 für die Arbeitnehmer erstmals die Möglichkeit der Einsichtnahme in die dem Finanzministerium vom Arbeitgeber für die Entrichtung der Unternehmens-Steuer<sup>48</sup> einzureichenden Unterlagen. Das Gesetz legt noch einmal ausdrücklich fest, daß eine Änderung des Prozentsatzes der Arbeitnehmer-Gewinnbeteiligung frühestens nach dem 13. Dezember 1973 erfolgen kann<sup>49</sup>.

Insgesamt bewahrt das neue BAG die gewerkschaftsfreundliche Tendenz der bisherigen Gesetzgebung: organisierte Arbeitnehmer sind bei gleicher Qualifikation vor Nichtorganisierten einzustellen (Art. 154) und bei der Vergabe von Werkwohnungen bevorzugt zu berücksichtigen (Art. 148 Abs. II); schließlich wird weiterhin die Aufnahme von Organisationsklauseln in einen Kollektiv-Arbeitsvertrag für zulässig erklärt (Art. 395).

Gemäß der „clausula de exclusión de ingreso“ wird einer im Betrieb bestehenden Gewerkschaft das ausschließliche Recht zuerkannt, bis zu einer bestimmten Stellung Neueinstellungen zu vermitteln<sup>50</sup>. In den Kollektiv-Arbeitsverträgen werden meist enumerativ die Tätigkeiten aufgeführt, die nicht unter das Bestimmungsrecht der Gewerkschaft fallen. Dieser Personenkreis deckt sich mit dem Begriff der „Vertrauenspersonen“. Art. 9 legt die von einer Vertrauensperson zu erfüllenden Kriterien fest und bestimmt, daß es sich um eine allgemein leitende oder überwachende Tätigkeit oder um persönliche Verrichtungen für den Arbeitgeber<sup>51</sup> handeln muß. Entscheidend ist hierfür nicht die Bezeichnung, sondern die Art des wahrzunehmenden Aufgabenbereiches. Nachdem sich schon unter der Geltung des alten BAG die Gewerkschaften gegen eine Aufnahme von Vertrauenspersonen gestäubt hatten, versagt ihnen jetzt das Gesetz die Zugehörigkeit zu einer Gewerkschaft; dieses Verbot schließt nicht die Gründung eigener Interessenverbände aus<sup>52</sup>.

Durch diese Regelung werden Schwierigkeiten auf Grund der „clausula de exclusión por separación“ vermieden, nach der ein Verlust der Gewerkschaftsmitgliedschaft für den Arbeitnehmer auch den Verlust seines Arbeitsplatzes zur Folge hat; der Arbeitgeber hat einem entsprechenden Verlangen des Gewerkschaftsführers auch gegen seinen Willen nachzukommen, die Begründetheit des Ausschlusses darf er nicht nachprüfen<sup>53</sup>. Die rechtliche Zulässigkeit dieser Organisationsklauseln ist zu bezweifeln. Gemäß der die Koalitionsfreiheit der Arbeitnehmer garantierenden Verfassungsnorm bestimmt Art. 358, daß niemand gezwungen werden kann, einem Berufsverband anzugehören oder ihm fernzubleiben: dieses Recht beeinträchtigende

---

46 „Personas de confianza“ — zur Definition sogleich.

47 Cámara de Diputados, „Iniciativa de Nueva Ley Federal del Trabajo, Exposición de Motivos“, a. a. O., S. 8.

48 „Impuesto sobre la renta“.

49 Art. 7 der Übergangsbestimmungen.

50 Es bedeutet, daß jeder neue Arbeitnehmer die Mitgliedschaft in der Gewerkschaft erwerben muß.

51 Beziehungsweise für die Geschäftsleitung, z. B. Chauffeure.

52 Cámara de Diputados, „Iniciativa de Nueva Ley Federal del Trabajo, Exposición de Motivos“, a. a. O., S. 12 — bisher ist nicht ein derartiger Zusammenschluß bekanntgeworden.

53 Suprema Corte, Jurisprudencia, Apéndice de 1917—1965, 5a parte, Tesis 17, S. 32 f.



Abreden sind nichtig<sup>53a</sup>. Für die Arbeitswirklichkeit ist andererseits nicht zu übersehen, daß durch die vom Gesetzgeber für einen Gewerkschaftsausschluß aufgestellten strengen Voraussetzungen die Ausschlußklausel so gut wie keine Anwendung finden kann.

Erstmals behandelt das BAG die Arbeitnehmererfindung (Art. 163). Man unterscheidet zwischen Diensterfindungen (wenn sich der Arbeitnehmer gemäß seinem Arbeitsvertrag Forschungs- oder Verbesserungsaufgaben widmet) und den Erfindungen sonstiger Arbeitnehmer. Im ersteren Falle gebühren die Rechte an der Erfindung einschließlich der Inanspruchnahme dem Arbeitgeber; dem Arbeitnehmer steht jedoch ein Vergütungsanspruch zu, wenn die zu erwartenden Gewinne des Arbeitgebers aus der Erfindung in einem Mißverhältnis zur Lohnhöhe des Arbeitnehmers stehen. Können sich Arbeitnehmer und Arbeitgeber nicht über die Höhe einigen, setzt das Arbeitsgericht den Betrag fest. In allen übrigen Fällen stehen die Vorteile der Erfindung dem Arbeitnehmer zu, der Arbeitgeber hat lediglich ein Vorzugsrecht zum Erwerb.

Aus dem Bereich des Sozialversicherungsrechts regelt das Gesetz die Berufsrisiken (Berufskrankheiten, Arbeitsunfälle)<sup>54</sup>. Das 1943 in Kraft getretene Sozialversicherungsgesetz<sup>55</sup> ist zwar ein Bundesgesetz, gilt aber wegen fehlender Mittel für den Aufbau der Organisation noch nicht zwingend für alle Arbeitnehmer der Republik. Insoweit daher die Arbeitnehmer nicht beim zentralen „Instituto Mexicano del Seguro Social — IMSS“ angemeldet sind, greifen die Bestimmungen des BAG ein. Zusätzlich zu den bisherigen Leistungen (Medikamente, ärztliche Behandlung, Entschädigungszahlung) kann ein Arbeitnehmer vom Arbeitgeber die Behandlung in einem Krankenhaus und Maßnahmen zur Rehabilitation verlangen (Art. 487). Ist der Eintritt des Berufsrisikos auf eine vorwerfbare Verfehlung des Arbeitgebers (z. B. Nichtdurchführung von Sicherheitsanordnungen durch die zwingend in jedem Betrieb zu gründende „Comisión de Seguridad e Higiene“ — Art. 509 ff.) zurückzuführen, erhöhen sich die Entschädigungszahlen<sup>56</sup> um 25 Prozent (Art. 490). Die Anzahl der anerkannten<sup>57</sup> Berufskrankheiten stieg von 50 auf 160, die Bewertungstabelle über durch Berufsrisiken verursachte ständige Arbeitsunfähigkeit enthält 409 gegenüber bisher 249 verschiedenen Fallgestaltungen.

Das Kollektiv-Arbeitsrecht blieb bei der Neufassung im wesentlichen unverändert. Als Ausfluß der allgemeinen Koalitionsfreiheit (Art. 9 Abs. I der Verfassung<sup>58</sup> garantiert Art. 123 Abs. XVI der Verfassung das Recht der Arbeitnehmer und Arbeitgeber, sich zu Berufsverbänden zusammenzuschließen. Um handlungsfähig zu werden, bedarf jeder Berufsverband der Registrierung, im Falle der Bundeszuständigkeit beim Arbeitsministerium, in allen anderen Fällen bei den örtlichen Arbeits-

---

53a Cueva, Mario de la „Derecho Mexicano del Trabajo“, Band II, S. 383 ff. — Castorena, J. Jesús „Manual de Derecho Obrero“, 4. Aufl., 1964, S. 277 — Breña Garduño, F. und Cavacos Flores, B. „Nueva Ley Federal del Trabajo“, 1970, Band I, S. 274, 286.

54 Art. 472—515; für den Fall der Mutterschaft, s. Art. 170.

55 „Ley del Seguro Social“ vom 19. Januar 1943 i. d. F. vom 1. Januar 1966, die Gewerkschaften fordern seit Jahren ein neues Sozialversicherungsgesetz — s. zuletzt Congreso del Trabajo, „El Congreso del Trabajo ante los Problemas de México“, México, D. F., 1969, S. 39; einen Entwurf enthält: Programa CTM/ORIT/IADSL/CNP, „II Manual de Educación Sindical“, México, D. F., 1966, S. 29—184; Instituto de Estudios Sociales Económicos y Políticos de la CTM, „Anteproyecto de Nueva Ley del Seguro Social“.

56 Nur einmalige Zahlungen.

57 Die Nichtaufführung einer Krankheit als Berufskrankheit bedingt nur, daß dem Arbeitnehmer bzw. seinen Angehörigen die Beweislast für die Ursächlichkeit zwischen Arbeit und Krankheitseintritt obliegt — Suprema Corte, Jurisprudencia, Apéndice de 1917—1965, 5a parte, Tesis 63, S. 76.

58 Cueva, Mario de la, „Derecho Mexicano del Trabajo“, Band II, 5. Aufl., México, D. F., 1963, S. 325.

gerichten<sup>59</sup>. In der Vergangenheit klagten Arbeitnehmer häufig über eine Verschleppung ihrer Anträge auf Registrierung; fast ausschließlich handelte es sich dabei um an die Arbeitsgerichte der Einzelstaaten gerichtete Anträge. Ist jetzt ein Organ 60 Tage nach Antragstellung noch immer untätig geblieben und trifft es auf eine Mahnung des Antragstellers innerhalb von 3 Tagen keine Entscheidung, erfolgt die Registrierung kraft gesetzlicher Fiktion (Art. 365 Abs. III). Führt die Prüfung der für eine Verbandsgründung erforderlichen Voraussetzungen<sup>60</sup> zum Ergebnis, daß die Rechtmäßigkeit verneint werden muß, steht hiergegen nur die Klage im Wege des Amparo-Verfahrens<sup>61</sup> zur Verfügung. Mit Hinweis auf diese Möglichkeit hat es Mexiko stets abgelehnt, gemäß der auch durch den mexikanischen Kongreß ratifizierten „Empfehlung 87“ der Internationalen Arbeitsorganisation vom 9. Juli 1948<sup>62</sup> ein besonderes Organ für aus dem Registrierungsgebot erwachsende Rechtsstreitigkeiten zu schaffen.

Die Notwendigkeit der Regelung zahlreicher Fragen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern während der Laufzeit eines Kollektiv-Arbeitsvertrages gaben dem Gesetzgeber Anlaß, aus Gründen der Praktikabilität für „kollektive Vereinbarungen“ neben dem Begriff des „contrato colectivo“ (Kollektiv-Arbeitsvertrag) den des „convenio“ einzuführen (Art. 34). Dadurch werden die bei Abschluß eines Kollektiv-Arbeitsvertrages zu beachtenden Formvorschriften (Nichtaufführen einer Lohnabrede macht den Vertrag nichtig, Inkrafttreten des Vertrages frühestens mit Hinterlegung beim Arbeitsgericht) entbehrlich. Um eine Aushöhlung der dem einzelnen Arbeitnehmer im Kollektiv-Arbeitsvertrag zugebilligten Rechte zu verhindern<sup>63</sup>, ist bestimmt, daß Gegenstand eines „convenio“ nicht bereits fällig gewordene Leistungen des Arbeitgebers sein können, Abreden daher nur für die Zukunft wirken dürfen und sie sich nicht namentlich auf einzelne Personen beziehen, sondern immer allgemeine Geltung haben müssen. Das Gesetz selbst erwähnt konkret die Möglichkeit eines „convenio“ im Zusammenhang mit der Verwirklichung von Rationalisierungsmaßnahmen, die eine Herabsetzung der Belegschaft zur Folge haben (Art. 439). Ist eine Einigung nicht zu erzielen, kann sich der Arbeitgeber an das Arbeitsamt wenden, damit dieses endgültig hierüber entscheidet. Die Arbeitnehmer haben bei ihrem Ausscheiden aus dem Betrieb Anspruch auf Auszahlung einer Abfindung in Höhe von 4 Monaten Lohn zusätzlich je 20 Tage für jedes Dienstjahr und die Dienstalterszulage.

Der Kollektiv-Arbeitsvertrag („contrato colectivo“) wird umschrieben als Abrede zwischen einer oder mehreren Gewerkschaften und einem oder mehreren Arbeitgebern oder einem oder mehreren Arbeitgeber-Verbänden zur Festlegung der Bedingungen, nach denen die Arbeit in einem oder mehreren Unternehmen oder Betrieben geleistet werden soll (Art. 386). Auch, wenn das schuldrechtliche Element<sup>64</sup> keine Erwähnung gefunden hat, ist die Geltung der hierzu rechnenden

---

59 Art. 365; zur Arbeitsgerichtsbarkeit siehe S. 513.

60 Wahrnehmung der Interessen der Arbeitnehmer bzw. Arbeitgeber — mindestens 20 Gründerpersonen — Vorlage von Unterlagen: Kopie über die Gründungsversammlung, die Satzung, die personelle Zusammensetzung der Verbandsleitung.

61 Siehe S. 501 f.

62 Veröffentlicht im „Diario Oficial“ vom 16. Oktober 1950 — die Übernahme internationaler Verträge als innermexikanisches Recht regelt sich nach Art. 133 der Verfassung.

63 Hier wie an anderen Stellen des Gesetzes ist das Bemühen des Gesetzgebers erkennbar, die aus den Unzulänglichkeiten im Gewerkschaftswesen sich für den einzelnen Arbeitnehmer ergebenden Nachteile durch gesetzliche Maßnahmen zu mildern. Inwieweit die Regeln des zivilrechtlichen Vertrages auf einen „convenio“ anzuwenden sind, bedarf der Klärung durch die Rechtsprechung (siehe Seite 21).

64 Das heißt die Bestimmungen, die arbeitsrechtliche Pflichten und Rechte der Parteien des Kollektiv-Arbeitsvertrages gegeneinander begründen.

Friedenspflicht der Vertragsparteien anerkannt<sup>65</sup>. Ein Kollektiv-Arbeitsvertrag wird jedoch unter der stillschweigenden Voraussetzung gleichbleibender Verhältnisse geschlossen. Beschränken sich die Veränderungen auf einen Betrieb, hat sich beispielsweise seine Ertragslage entscheidend verbessert, können die Arbeitnehmer ihre Forderungen durch Streikmaßnahmen durchsetzen; sind die Veränderungen dagegen gesamtwirtschaftlicher Art, kann sich eine Partei lediglich an ein Arbeitsgericht mit dem Antrag auf Inhaltsänderung des Vertrages wenden (Art. 426). Das Verlangen ist begründet, wenn es „durch die wirtschaftlichen Umstände gerechtfertigt“ wird, vor allem, wenn ein Ansteigen der Lebenshaltungskosten das im Kollektiv-Arbeitsvertrag ausgedrückte Gleichgewicht zwischen den Faktoren „Kapital“ und „Arbeit“ zerstört hat<sup>66</sup>.

Fordern  $\frac{2}{3}$  der organisierten Arbeitnehmer eines bestimmten Fertigungsgebietes der Industrie in einem oder mehreren Einzelstaaten, in einer oder mehreren Wirtschaftszonen<sup>67</sup> oder der gesamten Republik den Abschluß eines Kollektiv-Arbeitsvertrages, kann die ausübende Gewalt diesen Vertrag für alle Arbeitnehmer und Arbeitgeber in dem abgegrenzten sachlichen und örtlichen Bereich für längstens 2 Jahre für verbindlich erklären (Art. 404—421). Der Gesetzgeber berücksichtigte bei der Neufassung, daß unter der Geltung des alten BAG alle 8 bestehenden derartigen Verträge (sog. „contratos-ley“) nicht auf Grund nachträglicher Allgemeinverbindlichkeits-Erklärung von einfachen Kollektiv-Arbeitsverträgen zustande kamen — wie nach dem Gesetz vorgesehen —, sondern sich vielmehr die erforderliche  $\frac{2}{3}$ -Mehrheit an das Arbeitsministerium wendete, um unter Leitung der Abteilung „Departamento de Convenciones“ einen „contrato-ley“ auszuhandeln.

Das Arbeitskampfrecht ist in Mexiko mit dem Streikrecht identisch. Zwar stellt die Verfassung (Art. 123 Abs. XVII) dem Streikrecht der Arbeitnehmer das Recht der Arbeitgeber zum „paro“ gegenüber — auch müßte der Begriff der „Aussperrung“ mit „paro“ übersetzt werden —, jedoch verstand bereits der Verfassungsgeber unter „paro“ die dem Arbeitgeber zugestandene Möglichkeit, bei Überproduktion eines Erzeugnisses mit Zustimmung des Arbeitsgerichts vorübergehend die Geltung von Arbeitsverträgen außer Kraft zu setzen, um kostendeckende Preise zu erhalten (Art. 123 Abs. XIX)<sup>68</sup>

Nach Streikankündigung hat sich das Arbeitsgericht in einem als „prehuelga“ bezeichneten Abschnitt um eine gütliche Beilegung der Auseinandersetzungen zu bemühen. Das durch den Gesetzgeber den Arbeitsgerichten eingeräumte Schlichtungsmonopol wurde in der Vergangenheit durch die ausübende Gewalt durchbrochen. Staatspräsident López Mateos (1958—1964) hatte 1953 als Arbeitsminister wegen der meist erfolglosen Schlichtungsbemühungen der Gerichte ein „Gremium der Schlichtungsfunktionäre — Cuerpo de Funcionarios Conciliadores“ beim Arbeitsministerium geschaffen<sup>69</sup>. Diese Sachlage fand jedoch im neuen BAG keinen Niederschlag. Auf Grund der fehlenden rechtlichen Grundlage ist das Verfahren nicht zwingend vorgeschrieben, durch „die Bedeutung des Arbeitsministeriums hat

65 Castorena, J. Jesús, „La Huelga en el Derecho Laboral“, in: Revista Mexicana del Trabajo, Juni 1968, S. 31 ff., S. 37 — dsgl. Cueva, Mario de la, „Derecho Mexicano del Trabajo“, Band II, a. a. O., S. 817 ff. 66 Siehe S. 512.

67 Zur Festsetzung der gesetzlichen Mindestlöhne ist die Republik in 111 Wirtschaftszonen aufgeteilt — siehe auch S. 514.

68 Cueva meint, daß ein Recht zur Aussperrung dem Bekenntnis zu sozialer Gerechtigkeit widerspreche und bezeichnet andere Auffassungen als „tergiversación de las ideas“ — „Síntesis del Derecho del Trabajo“, UNAM, México, D. F., 1965, S. 99.

69 Gleichartige Organe wurden bei den Regierungen der Einzelstaaten gebildet.

es sich aber als Regel durchgesetzt<sup>70</sup>. Wenn das Arbeitsrecht auch nicht die Zwangsschlichtung kennt, wird zweifelsohne in den Beratungen mit den Vertretern eines Industriezweiges von gesamtwirtschaftlichem Gewicht stärkster Druck auf den Teil ausgeübt, der für das öffentliche Interesse als unangemessen angesehene Forderungen stellt<sup>71</sup>. Unabhängig hiervon können sich die Arbeitnehmer jederzeit an das Arbeitsgericht wenden, daß dieses durch eine für beide Parteien verbindliche Entscheidung den Arbeitskampf beendet (Art. 469 f.).

Das Arbeitsgericht prüft nicht mehr von Amts wegen nach, ob eines der nicht abschließend<sup>72</sup> aufgeführten Ziele mit einem Streik verfolgt wird und allen formellen Voraussetzungen genügt wurde<sup>73</sup>. Die Rüge der Rechtswidrigkeit kann auch von „interessierten Dritten“<sup>74</sup> erhoben werden und muß innerhalb einer Ausschußfrist von 72 Stunden beginnend mit der Arbeitsniederlegung geltend gemacht werden. Als zulässiges Streikziel übernahm man aus dem alten BAG die Forderung der Arbeitnehmer nach „Herstellung des Gleichgewichts zwischen den verschiedenen Produktionsfaktoren, um die Rechte der Arbeitnehmer mit denen der Arbeitgeber in Einklang zu bringen“; die Rechtsprechung hat versucht, die engen Grenzen dieser unbestimmten Formel aufzuzeigen<sup>75</sup>. Neu hinzugekommen ist die Möglichkeit, der Forderung nach Erfüllung der sich aus der gesetzlichen Gewinnbeteiligung der Arbeitnehmer für den Arbeitgeber ergebenden Verpflichtungen durch einen Streik Nachdruck zu verleihen<sup>76</sup>. Das Gesetz klärt die früher stark umstrittene Frage des Zeitpunktes einer Überprüfung, ob tatsächlich die Mehrheit der Arbeitnehmer eines Unternehmens oder Betriebes einen Streik billigt, indem es die höchstrichterliche Rechtsprechung übernimmt und derartige Anträge von Arbeitgebern<sup>77</sup> erst für den Zeitraum nach Arbeitsniederlegung zuläßt (Art. 451 Abs. II).

Zahlreiche Behörden befassen sich mit der Anwendung arbeitsrechtlicher Normen. Einzelne Aufgaben des Arbeitsministeriums für den Bereich des Bundes wurden bereits erwähnt. Die gesetzlich verankerte Pflicht des Ministeriums, ein „Institut der Arbeit“ für die Aus- und Fortbildung des Personals der Arbeitsbehörden zu schaffen (Art. 525), dürfte angesichts des bereits bestehenden „Instituto Técnico Administrativo del Trabajo“ keine Neugründung erfordern.

Die Vorschriften über die Arbeitsinspektion („Inspección del Trabajo“), die u. a. die Einhaltung der arbeitsrechtlichen Schutzbestimmungen durch den Arbeitgeber überwacht, und die Ämter für Rechtsschutz („Procuraduría de la Defensa del Trabajo“), die an den Arbeitsgerichten eingerichtet minderbemittelten Arbeitnehmern kostenlosen Rechtsrat erteilen und Rechtsbeistand in Prozessen gewähren, wurden nur hinsichtlich der persönlichen Voraussetzungen für die Bekleidung der

70 Cueva, Síntesis, a. a. O., S. 99.

71 Vgl. die anschauliche Darstellung des Telefonarbeiterstreiks von 1962 durch Meyers, Frederic, „Party, Government and Labour Movement in Mexico“, in: *Industrial Relations and Economic Development*, herausgegeben von Arthur M. Ross, London 1966, S. 134–164 — die öffentlichen Interessen decken sich mit der Politik des Staatspräsidenten, d. h. entscheidend ist seine Arbeitnehmer- bzw. Arbeitgeberfreundlichkeit.

72 Cámara de Diputados, „Iniciativa de Nueva Ley Federal del Trabajo, Exposición de Motivos“, a. a. O., S. 20.

73 Im alten BAG Art. 269 — s. jetzt Art. 456, 459.

74 Jeder, der von den Auswirkungen eines Arbeitskampfes berührt wird; beispielsweise ein Arbeitgeber, der durch die Bestreikung eines Elektrizitätsversorgungsunternehmens seine Produktion einstellen muß — s. Cueva, Mario de la, „Derecho Mexicano del Trabajo“, Band II, a. a. O., S. 839/840 — Cámara de Diputados „Diario de los Debates“, a. a. O., No. 21, S. 21 — dto. Exposición de Motivos, a. a. O., S. 21.

75 Einzelheiten bei Castorena, J. Jesús, a. a. O., S. 37.

76 Art. 450 nennt als weitere Streikziele: Erstmöglicher Abschluß eines Kollektiv-Arbeitsvertrages sowie sein Neuabschluß nach Ablauf der Geltungsdauer — Erfüllung eines Kollektiv-Arbeitsvertrages durch den Arbeitgeber — Sympathiekampfmaßnahmen.

77 Um das Fehlen eines formellen Erfordernisses zu beweisen, damit das Arbeitsgericht den Streik für rechtswidrig („legalmente inexistente“) erklärt.

Ämter der bisherigen Handhabung angepaßt. Die Problematik der Arbeitsbehörden liegt auch weniger in der Notwendigkeit besserer als in der konsequenten Ausschöpfung der bestehenden gesetzlichen Regelungen. Dies trifft vor allem auf die staatliche Arbeitsvermittlung zu, für deren Schaffung unter geänderter Bezeichnung („Servicio Público del Empleo“) ein neuer Versuch unternommen werden soll<sup>78</sup>.

Schon mehrfach ist auf die Teilung in Zuständigkeiten des Bundes und der Einzelstaaten hingewiesen worden. Durch eine Verfassungsänderung im Jahre 1929 wurde die Kompetenz zur Gesetzgebung auf dem Gebiet des Arbeitsrechts ausschließlich dem Bund vorbehalten, während man die Anwendung der Normen grundsätzlich den Einzelstaaten übertrug (Art. 73 Abs. X). Die in Art. 123 Abs. XXXI der Verfassung nach Wirtschaftszweigen benannten Ausnahmen der „Verwaltung“ des Arbeitsrechts zeigen die Tendenz des Bundes, seine Kompetenzen zu vermehren. Nachdem ursprünglich für alle das Arbeitsrecht betreffenden Fragen allein die Einzelstaaten zuständig waren, hatte bereits 1927 der Bund — ohne gesetzliche Ermächtigung — ein Bundes-Arbeitsgericht („Junta de Conciliación y Arbitraje“)<sup>79</sup> eingerichtet, um eine Lösung der über die Grenzen eines Einzelstaates hinausgreifenden Streiks zu ermöglichen.

Später folgte die Gründung von „Juntas Federales de Conciliación“, so daß heute insgesamt 32 über die Republik verstreute Schlichtungskommissionen bestehen. Unter der Geltung des neuen BAG entspricht ihre Bezeichnung nicht mehr ihrem Aufgabenkreis. Der Gesetzgeber verlieh ihnen die Befugnis, streitentscheidend zu wirken, wenn der „Wert des Streitgegenstandes“ nicht den 3 Monaten Lohn des Arbeitnehmers entsprechenden Betrag übersteigt (Art. 600 Abs. IV)<sup>80</sup>. Diese Maßnahme könnte der Beginn auf eine Umbildung der „Juntas de Conciliación“ in „Juntas des Conciliación y Arbitraje“ sein, eine seit Jahren von den Gewerkschaften vorgetragene Forderung. Die dem Bund gegebene Möglichkeit zur Einrichtung beliebig vieler „Juntas de Conciliación y Arbitraje“<sup>81</sup> befindet sich ebenfalls im Einklang mit den Vorstellungen der großen Gewerkschaften; diese werfen — sicher nicht zu Unrecht — den Arbeitsgerichten der Einzelstaaten alles vor, was man gerade nicht unter dem Begriff der „Rechtstaatlichkeit“ versteht<sup>82</sup> und fordern daher ihre Abschaffung.

Die Arbeitsgerichte bleiben weiterhin außerhalb der rechtsprechenden Gewalt; sie gelten als „autonome Organe“<sup>83</sup>. Die Spruchkörper setzen sich aus je einem Vertreter der Arbeitnehmer und Arbeitgeber unter Leitung eines von der ausübenden Gewalt ernannten Juristen als Vorsitzenden zusammen.

---

78 Die Vorschriften enthalten keine neuen Anregungen; es handelt sich im wesentlichen um eine Wiederholung von Grundgedanken der Verordnung „Reglamento de Agencias de Colocaciones“ vom 6. März 1934, die die Tätigkeit der mit der Arbeitsvermittlung befaßten „Bolsa de Trabajo“ beim Arbeitsministerium regelte.

79 Wörtlich übersetzt sind es „Schlichtungs- und Schiedskommissionen“; hinsichtlich ihrer Funktion unterscheiden sie sich jedoch nicht von den deutschen Arbeitsgerichten; ihre Bezeichnung ist historisch zu erklären — vgl. dazu Cueva, Mario de la, „Derecho Mexicano del Trabajo“, Band II, a. a. O., S. 905 ff.; Trueba Urbina, Alberto, „Tratado Teórico-Práctico de Derecho Procesal del Trabajo“, México, D. F., 1965, S. 92 ff.

80 Das heißt, daß für Klagen von Arbeitnehmern gegen Kündigungen — häufigster Anlaß zu Rechtsstreitigkeiten — ausschließlich die „Juntas de Conciliación“ zuständig sind.

81 Das alte BAG (Art. 358) gestand dem Bund nur ein Arbeitsgericht in der Hauptstadt zu; aufbaumäßig fällt auf, daß der Gesetzgeber entgegen der Kompetenzverteilung Organisation und Tätigkeit der Arbeitsgerichte des Bundes eingehend geregelt hat und für die Arbeitsgerichte der Einzelstaaten darauf verweist.

82 So z. B. Sindicato de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana, in: Proyecto de Nueva Ley Federal del Trabajo, Resumen Comparativo con el Código Laboral Vigente, México, D. F., 1969, S. 6/7.

83 Trueba Urbina, A., Trueba Barrera, J., „Ley Federal del Trabajo Reformada y Adicionada“, a. a. O., S. 181.



Das Verfahrensrecht wurde völlig neu konzipiert. Die der Einführung eines eininstanzlichen Verfahrens seinerzeit zugrunde gelegte Erwägung, dadurch die Prozesse möglichst im Interesse der Arbeitnehmer abzukürzen, hatte niemals verwirklicht werden können. So zielen fast alle Neuregelungen auf eine Beschleunigung der Verfahren ab; für eilbedürftige Rechtstreitigkeiten, die einer umgehenden Entscheidung bedürfen<sup>84</sup>, schuf man ein abgekürztes summarisches Verfahren (Art. 782 ff.).

1970 wird als ein „Jahr des Arbeiters“ in die Geschichte des mexikanischen Arbeitsrechts eingehen. Ob kleine und mittlere Betriebe bei gesetzestreuem Verhalten noch existenzfähig sein werden, muß die Zukunft beantworten. Schließlich traten 1970 die alle 2 Jahre neu von der „Comisión Nacional de los Salarios Mínimos“<sup>85</sup> für den Zeitraum 1970—1971 festgesetzten allgemeinen Mindestlöhne („salarios mínimos generales“) für Industrie- und Landarbeiter in Kraft. Außerdem wurde ein weiterer Schritt in der Ausarbeitung eines Mindestlohnsystems für Berufsgruppen gemacht („salarios mínimos profesionales“). Es umfaßt 36 Berufsgruppen, gilt in 59 der insgesamt 111 Wirtschaftszonen<sup>86</sup> und berechtigt zu um durchschnittlich 25 % über den allgemeinen Mindestlöhnen liegenden Vergütungen.

---

84 Art. 782: u. a. Verfahren über die Kündigung von Arbeitnehmern aus Anlaß von Rationalisierungsmaßnahmen (Art. 349), über die von einer gemischten Betriebskommission festzusetzenden Ansprüche eines Arbeitnehmers auf Beförderung (Art. 158), in allen den „Juntas de Conciliación“ übertragenen Zuständigkeiten, über die bisher die „Juntas de Conciliación y Arbitraje“ entschieden (Art. 600 Abs. IV).

85 Siehe Art. 551—574.

86 In jeder Wirtschaftszone besteht eine „Comisión Regional de los Salarios Mínimos“, die durch regelmäßige Untersuchungen die Grundlage für die endgültig von der zentralen „Comisión Nacional“ je Wirtschaftszone festzulegende Erhöhung der Löhne liefert.