

Lohn- und Lohnnebenkosten - USA

06.07.2018

Inhalt

- ▶ Allgemeines zum Arbeitsmarkt
- ▶ Löhne und Gehälter
 - ▶ Weitere Lohnbestandteile
 - ▶ Sozialversicherungsbeiträge
- ▶ Arbeitsrecht
 - ▶ Rechtsgrundlagen
 - ▶ Vertragsabschluss
 - ▶ Rechte und Pflichten der Vertragsparteien
 - ▶ Vertragsbeendigung
- ▶ Kontaktadressen

Personalsuche gestaltet sich schwierig / Lohnwachstum bleibt moderat / Von Ullrich Umann und Susanne Nienaber von Türk (Arbeitsrecht), Becker, Glynn, Muffly, Chassin & Hosinski LLP (Mai 2018)

Washington, D.C. (GTAI) - In den USA boomt 2018 die Konjunktur. Die Kehrseite davon ist, dass der Arbeitsmarkt kaum noch Reserven aufweist. So liegt die Arbeitslosenquote unter dem deutschen Niveau. Trotzdem führte die Fachkräfteknappeheit nur bedingt zu Lohnsteigerungen. Zur Nachwuchsrekrutierung führen deutsche Firmen Elemente des dualen Systems ein. Unterstützung bietet dabei die AHK USA. (Kontaktadressen)

Allgemeines zum Arbeitsmarkt

Für deutsche Unternehmen kann die Personalsuche in den USA ein Problem darstellen: Der Arbeitsmarkt erscheint wie leer gefegt. Mit einer Erwerbslosenquote von 3,9 Prozent wiesen die USA im April 2018 den niedrigsten Wert seit dem Jahr 2000 auf. Damit herrscht Arbeitskräfteknappeheit. Und ein Ende davon ist vorerst nicht abzusehen. Zumal die Zahl der Erwerbstätigen weiter steigt; zuletzt im April den 91zigsten Monat in Folge. In diesem Monat wurden 164.000 Jobs geschaffen.

Im Durchschnitt nahm die Erwerbstätigkeit in den zurück liegenden zwei Kalenderjahren um 200.000 pro Monat zu. Im März und im April 2018 sorgten die Industrie, die Gesundheitsfürsorge und der Bergbau für besonders viele neue Jobs. Im Februar war es die Bauwirtschaft, die aufgrund des milden Winterausklangs einen frühen Start in die Bausaison hinlegte.

Amtlich arbeitslos waren im März 6,6 Millionen Menschen. Darunter befanden sich 1,3 Millionen Langzeitarbeitslose, die 27 Wochen und länger auf Arbeitssuche waren - Leistungen aus der gesetzlichen Arbeitslosenversicherung werden 26 Wochen lang gewährt. Sowohl unter der männlichen als auch unter der weiblichen arbeitsfähigen

LOHN- UND LOHNNEBENKOSTEN - USA

gen Bevölkerung (16 bis 65 Jahre) lag die Erwerbslosenquote bei jeweils 3,7 Prozent. Für sozialen Zündstoff sorgt dagegen die Jugendarbeitslosigkeit in Höhe von 13,5 Prozent.

Der aktuelle Fachkräftemangel stellt ein Hindernis für das weitere Wirtschaftswachstum dar. Investoren versuchen daher, rechtzeitig den Kontakt zu den örtlichen Arbeitsämtern, Kommunalverwaltungen und den sogenannten Community Colleges herzustellen, um gemeinsame Ausbildungs- und Rekrutierungsprogramme zu fahren.

In diesem Zusammenhang gibt es Initiativen von etwa 100 deutschen niedergelassenen Unternehmen, die auf diese Weise ihren Nachwuchsbedarf decken. Dafür integrieren die Firmen gemeinsam mit Community Colleges Elemente der dualen Berufsausbildung nach deutschem Vorbild. Doch lassen sich dabei amerikanische und deutsche Geschäftskultur nicht uneingeschränkt miteinander verschmelzen.

Auf der einen Seite haben die Betriebe beträchtliche Ausbildungskosten zu tragen. Auf der anderen Seite wechseln bis zu 75 Prozent der 18- bis 25-jährigen Angestellten nach spätestens einem Jahr Tätigkeit den Arbeitgeber. Somit müssen die ausbildenden Betriebe obendrein überdurchschnittliche Einstiegsgehälter bieten, um genügend frisch ausgebildete Mitarbeiter halten zu können.

Die Deutsch-Amerikanische Auslandshandelskammer (AHK USA) möchte deutsche Unternehmen bei der Einführung des dualen Ausbildungssystems unterstützen. Die AHK USA-Atlanta beteiligt sich eigens an dem Projekt VETnet (German Chambers worldwide network for cooperative work-based Vocational Education and Training) des Deutschen Industrie- und Handelskammertages (DIHK). Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) unterstützt das Programm.

Die AHK USA-Atlanta startete auf dieser Grundlage die Initiative "Georgia Consortium for Advanced Technical Training" (GA Catt). Darin arbeiten drei Ausbildungseinrichtungen und acht lokale Unternehmen zusammen.

Die AHK USA-Chicago wiederum hat die Initiative "Industry Consortium for Advanced Technical Training" (ICATT) ins Leben gerufen. Im Rahmen beider Initiativen finden Drei-Jahres-Ausbildungskurse statt, die Strukturen und Standards des deutschen dualen Bildungssystems integrieren. Der Abschluss beinhaltet einen "Associate Degree" sowie eine deutsche DIHK-Zertifizierung.

Außerhalb der deutschen Initiativen spielt sich die Berufsausbildung in Community Colleges oder Colleges ab. Noch an der Highschool (Gymnasium) werden berufsvorbereitende Kurse angeboten. Wer an ein Community College geht, erhält eine Basisausbildung in Theorie, die zwei Jahre dauert. Berufserfahrungen vermitteln Praktika, die aber nicht obligatorisch sind.

Colleges wiederum entsprechen einer deutschen Hochschule. Die Ausbildung, die an Community Colleges und Colleges vermittelt wird, wird generell als Basiswissen angesehen, das es im Laufe des weiteren Berufslebens unaufhörlich aufzustocken und zu aktualisieren gilt. Das US-Bildungssystem setzt somit auf die Eigenverantwortung der Auszubildenden.

Allgemeine Arbeitsmarktdaten

Bevölkerung(in Mio.) 1)	325,7
Erwerbspersonen(Personen 16 Jahre und älter, in Mio.) 2)	160,3
Erwerbstätige (in Mio.) 2)	153,3
Arbeitslosenquote (in %) 3)	3,9
Analphabetenquote (in %)	4,0
Universitätsabschluss (in %) 4)	34,2

LOHN- UND LOHNNEBENKOSTEN - USA

1) Stand: 1. Juli 2017; 2) Durchschnittswert für 2017; 3) Stand: April 2018; 4) Anteil der mindestens 25-Jährigen mit Bachelorabschluss und höher

Quellen: U.S. Census Bureau; Bureau of Labor Statistics; National Center for Education Statistics; World Economic Forum

Personalvermittlungs- und Zeitarbeitsfirmen (Staffing and Recruiting Companies) spielen bei der Suche und Vermittlung von Arbeitskräften, insbesondere in Zeiten niedriger Arbeitslosigkeit, eine umso wichtigere Rolle. Nach Angaben der American Staffing Association (ASA) gibt es etwa 20.000 derartige Personaldienstleister. Unternehmen können sich für die Personalsuche auch an die AHK USA wenden (<http://www.ahk-usa.com/personaldienstleistungen> ▶).

Löhne und Gehälter

Das durchschnittliche Lohnniveau lag im März 2018 um 2,7 Prozent über dem vergleichbaren Vorjahresmonat, wie das Bureau of Labor Statistics errechnete. Vor dem Hintergrund der aktuellen Arbeitskräfteknappheit kann der geringe Einkommenszuwachs eigentlich nur überraschen.

Dass der Einkommenszuwachs nicht höher ausfiel, hat mehrere Gründe. Dazu gehört unter anderem der Wettbewerbsdruck, unter dem Unternehmen national und international stehen, aber auch geringe Produktivitätszuwächse in der personalintensiven Dienstleistungsbranche. Gewerkschaften arbeiten wiederum nicht flächendeckend und sind längst nicht in allen Unternehmen vertreten. Eine am deutschen Betriebsverfassungsgesetz orientierte gesetzliche Vorschrift fehlt komplett.

Entwicklung der durchschnittlichen Bruttowochenlöhne im Privatsektor 1)

	2014	2015	2016	2017
nominal (in US\$)	851	870	887	917
reale Veränderung(in %) 2)	0,9	2,2	2,0	3,3

1) Werte jeweils für Dezember; 2) Veränderungen gegenüber Dezember des Vorjahres ohne Landwirtschaft; 3) Prognose Germany Trade & Invest

Quelle: Bureau of Labor Statistics

Tarifeinigungen werden, wenn überhaupt, in Firmentarifverträgen niedergelegt. Firmenleitung und Arbeitnehmervertreter handeln diese Verträge aus. Die vereinbarten Regelungen gelten in der Regel aber nur für einzelne Beschäftigtengruppen und Betriebsstandorte. Flächentarifverträge sind unüblich.

Gemäß der jüngsten Statistik sind 10,7 Prozent aller lohnabhängig Beschäftigten in einer Gewerkschaft organisiert. Die Vergleichsquote im öffentlichen Dienst ist mit 34,3 Prozent überdurchschnittlich. In der Privatwirtschaft beträgt sie 6,5 Prozent. Regional führt New York mit einem Anteil von 23,8 Prozent Gewerkschaftsmitgliedern. Das Schlusslicht bildet South Carolina mit 2,6 Prozent.

Entsprechend niedrig fällt die Streikquote aus. Im Jahr 2017 kamen Streiks fast vollständig zum Erliegen. So hat das Bureau of Labor Statistics im besagten Jahr lediglich sieben Ausstände gezählt, an denen 25.000 Arbeitnehmer beteiligt waren. In diesem Zusammenhang fielen 440.000 Personentage aus.

Die umfangreichsten Streiks waren in der Telekombranche mit 15.000 Teilnehmern zu verzeichnen, gefolgt vom öffentlichen Dienst mit 5.000 Streikenden. Seit Beginn der amtlichen Streikstatistik im Jahr 1947 fiel die Streik-

LOHN- UND LOHNNEBENKOSTEN - USA

aktivität nur 2009 mit fünf Ausständen noch geringer als 2017 aus. Im Jahr 2016 lag die Zahl der Streiks noch bei 15.

Regional betrachtet schwanken die Personalkosten. Die höchsten Löhne werden im Nordosten und an der Pazifikküste gezahlt. Dagegen befinden sich die Löhne in der Landesmitte und in den südlich gelegenen Bundesstaaten am unteren Rand.

Durchschnittliche Bruttowochenlöhne im Privatsektor nach Bundesstaaten (in US\$; Veränderungen in %)

	März 2018	Veränderung März 2018/ März 2017
Hochlohnregionen		
.Washington, D.C.	1.479	4,7
.Washington	1.116	4,7
.Massachusetts	1.081	1,9
.Connecticut	1.058	2,4
.Kalifornien	1.038	2,7
Niedriglohnregionen		
.Mississippi	698	-0,3
.New Mexiko	728	4,9
.Arkansas	732	3,9
.Kentucky	758	0,0
.Idaho	761	3,6

Quelle: Bureau of Labor Statistics

Die Lohn- und Lohnnebenkosten im Bergbau und in der Industrie übertreffen die Vergleichswerte aus dem Dienstleistungssektor um annähernd den Faktor vier. So kann eine Arbeitsstunde im Bergbau schnell einmal bei 37,52 US-Dollar (US\$) liegen. Wogegen für eine Arbeitsstunde im Hotel- und Gaststättengewerbe unter Umständen 10,33 US\$ zu zahlen sind.

LOHN- UND LOHNNEBENKOSTEN - USA

Durchschnittliche Bruttowochenlöhne nach Branchen im März 2018 (in US\$, Veränderungen in %)

	März 2018	Veränderung März 2018/ März 2017
Insgesamt	925	3,3
..Bauwirtschaft	1.154	4,0
..Bergbau und Forstwirtschaft	1.501	3,9
..Verarbeitendes Gewerbe, darunter	1.099	2,4
..Nahrungsmittelindustrie	825	1,2
..Bekleidungsindustrie	790	15,6
..Textilindustrie	886	5,1
..Holzindustrie	820	2,3
..Papierindustrie	1.101	0,9
..Chemische Industrie	1.392	4,1
..Gummi- und Kunststoffindustrie	937	6,4
..Maschinenbau	1.199	2,2
..Metallindustrie	1.163	4,0
..Elektrotechnik/Elektronik	1.134	4,4
..Transportausrüstungen	1.344	2,4
..Private Dienstleistungen	884	3,1
..Großhandel	1.179	1,2
..Einzelhandel	577	3,4
..Transport und Logistik	942	3,8
..Information/Medien	1.410	3,5
..Finanzwesen	1.297	6,2
..Professionelle und Unternehmensdienstleistungen	1.162	2,6
..Bildung und Gesundheitswesen	882	2,6
..Hotel- und Gastgewerbe	413	3,4

Quelle: Bureau of Labor Statistics

Managereinkommen fallen in den USA im Vergleich zu Deutschland höher aus. Gemäß dem Executive Paywatch Report der Gewerkschaft AFL-CIO bezog ein CEO in einem der S&P-500 Unternehmen im Schnitt ein Jahressalär von 13,1 Millionen US\$.

LOHN- UND LOHNNEBENKOSTEN - USA

Durchschnittliche Bruttojahresgehälter nach ausgewählten Positionen (in US\$, Veränderung in %) *)

	Mai 2017	Veränderung Mai 2017/Mai 2016
Geschäftsführer/-in	196.050	0,9
General & Operations Manager/-in	123.460	1,1
Vertriebsleiter/-in	137.650	1,9
Ingenieur/-in	98.190	1,8
Programmierer/-in	87.530	2,8
Sekretär/-in mit Fremdsprachenkenntnissen	59.400	2,6
Buchhalter/-in	41.110	2,2
Kraftfahrer/-in	44.500	2,1

Quelle: Bureau of Labor Statistics, Occupational Employment and Wages, Mai 2017

Die durchschnittliche Lohnhöhe für Angestellte ist stark von der jeweiligen Branche und Qualifizierung abhängig. So werden Ingenieure überdurchschnittlich gut vergütet, während Angestellte des Einzelhandels relativ wenig erhalten.

Durchschnittliche Bruttojahresgehälter in der Produktion (in US\$, Veränderung in %)

	Mai 2017	Veränderung Mai 2017/ Mai 2016
Angelernte/-r Arbeiter/-in (Tätigkeiten, die in wenigen Tagen zu erlernen sind und für die keine spezielle Berufsausbildung notwendig ist) 2)	28.070	4,2
Mitarbeiter/-in, der/die unter Aufsicht Tätigkeiten ausführt, für die eine mehrjährige Berufsausbildung erforderlich ist	44.160	2,2
Ausgebildete/-r Mitarbeiter/-in mit mehrjähriger, praktischer Berufserfahrung, der/die Aufgaben zuverlässig ohne Aufsicht durchführen und Fertigungsprozesse einrichten kann	55.770	4,1
Mitarbeiter/-in mit mehrjähriger Erfahrung und Leitungsbefugnis, der/die als Vorarbeiter/-in die Arbeit von Produktionsbereichen verantwortet	62.660	2,0

Quelle: Bureau of Labor Statistics

Gesetzliche Mindestlohnvorgaben sind einzuhalten. Zahlreiche US-Bundesstaaten haben die in ihrem Einzugsbereich geltenden Mindestlohnsätze aber deutlich über dem landesweiten Mindestlohn von 7,25 US\$ festgelegt. In einzelnen Städten liegt der Mindestlohn noch einmal über den Vorgaben des jeweiligen Bundesstaats.

WEITERE LOHNBESTANDTEILE

Eine Arbeitsstunde kostete Ende 2017 durchschnittlich 33,72 US\$ in der Privatwirtschaft. Knapp 70 Prozent davon entfielen auf den Basislohn. Im Umkehrschluss machen die Nebenkosten 30 Prozent aus. Dazu gehören gesetzliche Zuschläge für Überstunden, aber auch freiwillige Zulagen, um als Arbeitgeber attraktiv zu bleiben. Zu letzteren zählen Sonderzahlungen für Schicht- und Nachtarbeit sowie für Einsätze an Sonn- und Feiertagen.

LOHN- UND LOHNNEBENKOSTEN - USA

Für die Dauer eines bezahlten Urlaubs sind die berufliche Position, die Firmengröße und die Betriebszugehörigkeit entscheidend. Im Durchschnitt werden in der Privatwirtschaft nach einem Jahr Tätigkeit zehn Tage bezahlten Urlaubs gewährt. Bei Betrieben mit weniger als 99 Beschäftigten sind es neun Tage, bei größeren Firmen zwölf. Nach fünf Jahren Betriebszugehörigkeit steigt der Anspruch in der Regel auf 13 bis 16 Tage.

Es gibt keinen landesweit geltenden gesetzlichen Anspruch auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall. Dieser kann dennoch auf einzelstaatlicher und/oder kommunaler Ebene bestehen. In der Regel zahlen Arbeitgeber fallweise, auch freiwillig, nach einem Jahr Betriebszugehörigkeit durchschnittlich für sieben, und nach fünf Jahren durchschnittlich für acht Krankheitstage den Lohn weiter.

Gemäß dem "Family and Medical Leave Act" haben Arbeitnehmer unter bestimmten Bedingungen das Recht, jährlich bis zu zwölf Wochen unbezahlten Urlaub zu nehmen (zu diesen Regelungen siehe auch den Abschnitt "Arbeitsrecht").

LOHN- UND LOHNNEBENKOSTEN - USA

Arbeitgeberkosten pro geleisteter Arbeitsstunde in der US-Privatwirtschaft, Stand: Dezember 2017

Kostenbestandteile	Alle Beschäftigten	Management, Experten und ähnliches	Vertrieb und Büro	Service	Produktion und Transport
Gesamtkosten (US \$)	33,72	60,13	24,93	15,94	27,93
davon (in %)					
..Lohn und Gehalt	69,6	68,9	71,5	75,6	66,1
..Zusatzleistungen	30,4	31,1	28,5	24,4	33,9
..Bezahlte Abwesenheit	7,0	8,6	6,5	4,0	5,9
?Urlaub	3,6	4,5	3,3	2,0	3,0
?Feiertage	2,1	2,5	1,9	1,2	2,0
?Krankheit	0,9	1,1	0,8	0,5	0,7
?Persönliche Gründe	0,4	0,5	0,5	0,3	0,3
..Gehaltszuschläge	3,8	4,7	2,7	1,9	3,9
?Überstunden	0,9	0,3	0,6	0,8	2,1
?Schichtarbeit	0,2	0,2	0,1	0,4	0,3
?andere	2,7	4,2	1,9	0,8	1,4
..Versicherungen	8,0	7,1	8,8	6,9	10,4
?Krankenversicherung	7,6	6,6	8,4	6,7	9,8
?andere	0,4	0,5	0,4	0,2	0,6
..Altersvorsorge und Vermögensbildung	3,8	4,2	2,9	1,7	4,4
..Gesetzlich vorgeschriebene Leistungen	7,8	6,5	7,6	9,8	9,4
?Social Security	4,6	4,4	4,8	5,3	4,6
?Medicare	1,2	1,2	1,2	1,2	1,1
?Arbeitslosenversicherung (Bund)	0,1	*)	0,1	0,3	0,1
?Arbeitslosenversicherung (Staat)	0,5	0,3	0,6	0,9	0,6
?Workers' Compensation	1,4	0,5	0,9	2,1	3,0

*) weniger als 0,05 Prozent

LOHN- UND LOHNNEBENKOSTEN - USA

Quelle: Bureau of Labor Statistics, Employer Costs for Employee Compensation, Dezember 2017

SOZIALVERSICHERUNGSBEITRÄGE

Der Arbeitgeberanteil an den gesetzlich vorgeschriebenen Sozialleistungen lag im Dezember 2017 in der Privatwirtschaft bei 7,8 Prozent vom Bruttolohn. In einigen Bundesstaaten kommen vereinzelt zusätzliche Aufwendungen hinzu.

Die Aufwendungen zur Alters-, Invaliditäts- und Hinterbliebenenversicherung ("Old-Age, Survivors and Disability Insurance - OASDI"), dem Kernbestandteil der "Social Security", teilen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu jeweils 6,2 Prozent vom Bruttolohn. Allerdings nur bis zu einer Beitragsbemessungsgrenze von 127.200 US\$. Da die staatliche Altersversorgung beträchtliche Versorgungslücken hinterlässt, zahlen Firmen ihren Mitarbeitern in der Regel freiwillige Zuschüsse zu einer privaten Vorsorge.

Für Medicare, eine gesetzliche Krankenversicherung für Rentner und Bedürftige, zahlen Arbeitgeber und Arbeitnehmer jeweils 1,45 Prozent vom Bruttolohn. Besserverdienende müssen darüber hinaus eine "Additional Medicare Tax" von 0,9 Prozent überweisen, die auf den Teil des Einkommens Anwendung findet, der eine Obergrenze überschreitet (bei Alleinstehenden 200.000 US\$).

Eine weitere einzelstaatlich geregelte Pflichtversicherung, die Arbeitgeber, außer in Texas, für ihre Beschäftigten abschließen müssen, ist die sogenannte "Workers' Compensation". Dabei handelt es sich um eine Unfallversicherung, die für Behandlungskosten und eine reduzierte Lohnfortzahlung im Fall von Arbeitsunfällen aufkommt. Die Beitragshöhe hängt von der Lohnsumme des Versicherten und der Risikoeinstufung ab. Von der grundsätzlichen Versicherungspflicht gibt es zahlreiche Ausnahmen.

In einigen Bundesstaaten - darunter Kalifornien und New York - sind Arbeitgeber verpflichtet, für ihre Angestellten eine "Short-Term-Disability-Insurance" abzuschließen. Diese gewährt Lohnersatzleistungen bei kurzzeitiger Erwerbsunfähigkeit.

Beiträge für die Arbeitslosenversicherung werden sowohl vom Bund als auch von den meisten Bundesstaaten erhoben. Die Zahlung erfolgt ausschließlich durch den Arbeitgeber. Auf Bundesebene müssen für die "Federal Unemployment Tax" 6 Prozent von den ersten 7.000 US\$ eines Jahresgehaltes abgeführt werden. Hinzu kommen die Zahlungen für die "State Unemployment Tax" des jeweiligen Bundesstaats. In der Regel besteht ein Anspruch auf Arbeitslosenunterstützung bis zu maximal 26 Wochen.

Arbeitsrecht

Gesetzliche Regelungen auf einen Blick

Vergütung	Regelung durch Individualverträge (selten Kollektivverträge)
Mindestlohn pro Stunde	Bund (gemäß FLSA): 7,25 US\$; je nach Einzelstaat/Kommune bis 15 US\$
Wochenarbeitszeit	40 Stunden
Zulässige Überstunden	Begrenzung nach FLSA hängt vom Status des Arbeitnehmers ab
Gesetzliche Feiertage	Vertraglich vereinbart
Urlaubsanspruch	Vertraglich vereinbart
Lohnfortzahlung im Krankheitsfall	Je nach Bundesstaat/Kommune limitierte Anzahl von bezahlten Krankheitstagen
Probezeit	Vertraglich vereinbart

RECHTSGRUNDLAGEN

In den USA ist das Arbeitsrecht nicht einheitlich kodifiziert. Jeder Bundesstaat, aber auch Metropolen wie New York und San Francisco, haben eigene Vorschriften, die neben den Bundesgesetzen Anwendung finden. Außerdem besteht eine ausgeprägte Rechtsprechung sowohl der einzelstaatlichen als auch der Bundesgerichte, die das Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer regeln.

Die folgende Übersicht der allgemeinen Schutzgesetze beschränkt sich auf Fragen des Individualarbeitsrechts und erhebt keinerlei Anspruch auf Vollständigkeit.

- Der "Immigration Reform and Control Act" verbietet Arbeitgebern die Beschäftigung von Ausländern, die keine Arbeitserlaubnis haben. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Identität und die Arbeitserlaubnis eines jeden Bewerbers zu prüfen. Der Bewerber muss in diesem Zusammenhang ein von der Einwanderungsbehörde vorgeschriebenes Formular (I-9) ausfüllen und durch Vorlage bestimmter Dokumente seine Arbeitserlaubnis nachweisen.
- Der "Fair Labor Standards Act" (FLSA) regelt unter anderem Mindestlohn, Überstunden und allgemeine Arbeitszeitfragen.
- Der "Family and Medical Leave Act" (FMLA) verpflichtet Firmen ab einer bestimmten Mitarbeiterzahl, berechtigten Angestellten bis zu zwölf Wochen unbezahlten Urlaub im Jahr zu gewähren. Dieser unbezahlte Urlaub kann im Krankheitsfall, nach der Geburt oder Adoption eines Kindes oder für die Pflege von kranken Kindern, Eltern oder Lebenspartnern genommen werden. Einige Bundesstaaten (darunter Kalifornien, Connecticut, Maryland, Massachusetts, Minnesota, New Jersey, Oregon und Vermont) haben ihren eigenen FMLA mit oft unterschiedlichen Voraussetzungen. Auch Städte wie New York, Seattle, Washington, D.C. und San Francisco verpflichten Firmen ab einer bestimmten Mitarbeiterzahl, Angestellten zumindest einige Tage (paid sick days) im Jahr das Gehalt im Krankheitsfall oder im Fall der Pflege naher Angehöriger weiterzuzahlen.
- "Occupational Safety and Health Act" (OSHA): Unabhängig von der Betriebsgröße ist der Arbeitgeber für einen sicheren Arbeitsplatz und die Einhaltung von Sicherheitsmaßnahmen gemäß OSHA verantwortlich.
- "Workers Compensation Insurance": Aufgrund einzelstaatlicher Gesetze, mit der Ausnahme von Texas, sind Arbeitgeber grundsätzlich verpflichtet, eine Unfallversicherung zugunsten ihrer Arbeitnehmer abzuschließen.
- Der "Employee Retirement Income Security Act" von 1974 enthält Vorschriften zur Gruppenkrankenversicherung und betrieblichen Altersversorgung, zu der aber keine gesetzliche Verpflichtung besteht.
- "Patient Protection and Affordable Care Act" von 2010 ("Obamacare"): Seit dem 1. Januar 2016 müssen Unternehmen, die mehr als 50 Vollzeitangestellte beschäftigen, entweder mindestens 95 Prozent dieser Vollzeitangestellten (und deren Kindern, aber nicht Ehepartnern) eine kostengünstige Krankenversicherung ("minimum essential coverage" genannt) anbieten oder eine Strafsteuer bezahlen. Das Verfahren wird als "play or pay" bezeichnet. Als Vollzeitangestellte gelten in der Regel Mitarbeiter, die mindestens 30 Stunden in der Woche oder 130 Stunden im Monat arbeiten. Die betroffenen Unternehmen unterliegen in diesem Zusammenhang auch Mitteilungspflichten gegenüber der US-Steuerbehörde "Internal Revenue Service" (IRS).
- "Consolidated Omnibus Budget Reconciliation Act" (COBRA): Angestellte, denen gekündigt wurde oder die freiwillig das Unternehmen verlassen, haben die Möglichkeit, auf eigene Kosten die vom Arbeitgeber angebotene Gruppenkrankenversicherung beizubehalten.
- "Worker Adjustment and Retraining Notification Act" (WARN): Es besteht eine Mitteilungspflicht des Arbeitgebers im Fall der Betriebschließung (bei mehr als 100 Angestellten) oder der Entlassung von einem Drittel der Belegschaft bestehend aus mindestens 50 Angestellten. Die Angestellten müssen mindestens 60 Tage vor der Schließung beziehungsweise Entlassung davon in Kenntnis gesetzt werden.

VERTRAGSABSCHLUSS

Ein Unternehmen schließt in der Praxis nur mit Geschäftsführern oder leitenden Angestellten schriftliche Arbeitsverträge ab. Es herrscht weitgehend Vertragsfreiheit. Anstellungsverträge können formlos, also auch mündlich geschlossen werden. Gesetzgebung in mehr und mehr Einzelstaaten verbietet es heute, während des Einstellungsgesprächs einem Kandidaten Fragen bezüglich einer Vorbestrafung oder nach der Höhe des in der Vergangenheit bezogenen Gehalts zu stellen.

Oft erhält der neue Mitarbeiter lediglich einen sogenannten "Engagement Letter" oder "Offer Letter", unter Umständen auch eine Vertraulichkeitsvereinbarung. Ein solcher "Offer Letter" beschränkt sich häufig darauf, dass das Anfangsdatum der Anstellung, der "employee-at-will-Status" (siehe auch Abschnitt "Vertragsbeendigung"), die genaue Bezeichnung der zu belegenden Stelle und die Höhe des Gehalts (oft als Monatsgehalt und nicht als Jahresgehalt genannt) festgelegt werden. Die Anstellung ist dann unbefristet.

Dem neuen Mitarbeiter sollte auch eine detaillierte Stellenbeschreibung und eine Kopie des "Employee Manual" beziehungsweise "Employee Handbooks" übergeben werden.

Vereinbarungen in den Arbeitsverträgen dürfen nicht gegen Diskriminierungsverbote verstoßen. Eine wie in Deutschland übliche Klausel, dass mit dem Eintritt in das Rentenalter die Beschäftigung automatisch endet, wäre in den USA nicht gesetzeskonform.

RECHTE UND PFLICHTEN DER VERTRAGSPARTEIEN

Die Rechte und Pflichten des Vertragsverhältnisses ergeben sich oft aus dem oben genannten "Employee Handbook". Es begründet in der Regel keinen vertraglichen Anspruch und kann deshalb vom Arbeitgeber ohne Zustimmung des Mitarbeiters jederzeit im Rahmen der gesetzlichen Regelungen geändert werden. Das "Employee Handbook" beinhaltet wichtige Angaben, wie zum Beispiel die wöchentliche Arbeitszeit, Überstunden, Beförderung, Krankenversicherung und Lohnfortzahlung, betriebliche Altersvorsorge, berufliche Weiterbildung, Feiertagsregelung, Urlaub, Länge der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und die Erstattung von Auslagen. Es gibt den Arbeitnehmern Auskunft über die Führung des Unternehmens und die Regeln am Arbeitsplatz, wie zum Beispiel Antidiskriminierungsregeln, Regeln zur Vertraulichkeit und den Gebrauch von Arbeitsgegenständen.

Nach dem "Fair Labor Standards Act" (FLSA) ist der Arbeitgeber verpflichtet, jeden Angestellten entweder als "exempt" oder als "non-exempt" einzustufen. Hierbei geht es um die Frage, ob der Angestellte den Schutzvorschriften des FLSA unterliegt oder nicht. Besonders wichtig ist diese Unterscheidung, wenn es um die Bezahlung von Überstunden geht.

Die Frage, ob ein Arbeitnehmer als "exempt" oder "non-exempt" einzustufen ist, kann kompliziert sein und hängt vom Einzelfall ab. Die Beweislast trägt der Arbeitgeber. Sogenannte "non-exempt"-Angestellte (also Angestellte, die den Schutz des FLSA genießen), die mehr als 40 Stunden in der Woche arbeiten, haben ab der 41. Wochenstunde einen Anspruch auf die 1,5-fache Entlohnung. Geschäftsführer, leitende Angestellte, bestimmte Angestellte mit einem Jahresgehalt von mindestens 100.000 US\$, bestimmte im Außendienst tätige Verkäufer und bestimmte IT-Berufe unterliegen grundsätzlich nicht den Schutzvorschriften des FLSA. Zu beachten ist auch, dass Zeitausgleich ("comp time") nur sehr begrenzt zulässig ist.

VERTRAGSBEENDIGUNG

Die weit verbreitete Vorstellung, das Arbeitsrecht der USA sei ausschließlich von einem "hire and fire"-Prinzip geprägt, wird der oft komplizierten Rechtslage nicht gerecht. Juristisch verbirgt sich hinter dem "hire and fire"-Prinzip die oben genannte "employee-at-will"-Doktrin, nach der sowohl der Arbeitnehmer als auch der Arbeitgeber jederzeit das Anstellungsverhältnis mit oder ohne Grund beenden kann. Eine Abmahnung ist nicht gesetzlich vorgeschrieben. In der Praxis wird aber oft eine 14-tägige Kündigungsfrist eingehalten.

LOHN- UND LOHNNEBENKOSTEN - USA

Zu beachten ist jedoch, dass dieses arbeitgeberfreundliche Prinzip in vielen Fällen durch Antidiskriminierungs-gesetze oder das Common Law (durch Rechtsprechung entwickelte Rechtsgrundsätze) eingeschränkt wird. Kriteri-en wie Alter, Geschlecht, Abstammung, Religion, Krankheit, Schwangerschaft, Behinderung, Nationalität, Vor-straßen oder sexuelle Orientierung dürfen bei der Auswahl, Anstellung, Beförderung und Entlassung von Ange-stellten nicht herangezogen werden.

In verschiedenen Bundesstaaten haben sich neben dem Diskriminierungsverbot drei Common Law-Ausnahmen zum "employee-at-will"-Prinzip entwickelt: die "Public Policy-", die "Covenant of Good Faith and Fair Dealing-" und die "Implied Contract-Ausnahme", die von den Gerichten recht unterschiedlich ausgelegt werden. In einigen Staaten bedarf die Kündigung der Schriftform.

Ein gesetzlicher Abfindungsanspruch besteht im Fall der Kündigung nicht, sondern lediglich ein Anspruch auf Auszahlung des noch nicht genommenen Urlaubs. Um das Prozessrisiko zu minimieren, bieten manche Firmen gleichwohl eine Abfindungszahlung an, wenn der Angestellte im Gegenzug eine Freistellungserklärung (Release) unterschreibt.

Kontaktadressen

Becker, Glynn, Muffly, Chassin & Hosinski LLP

Ansprechpartnerin: Frau Susanne Nienaber von Türk

299 Park Avenue,

New York, NY 10171, USA

T +1 212 888-3033

F +1 212 888-0255

svonturk@beckerglynn.com ▶

<http://www.beckerglynn.com> ▶

LOHN- UND LOHNNEBENKOSTEN - USA

Weitere Adressen

Bezeichnung	Internetadresse	Anmerkungen
Bundesverwaltungsamt, Bundesstelle für Auswanderer und Ausländstätige	http://www.auswandern.bund.de ▶	Praktische Hinweise für Expatriates, wie Informationen zu Bildungseinrichtungen, medizinischer Versorgung und Lebenshaltungskosten, Ansprechpartner: Axel Minrath
Deutsch-Amerikanische Handelskammern (AHK USA)	http://www.ahk-usa.de ▶	Anlaufstelle für deutsche Unternehmen in den USA
Representative of German Industry and Trade - RGIT	http://www.rgit-usa.com ▶	Delegierter der Deutschen Wirtschaft
VETnet / AHK USA-Atlanta	http://www.gaccsouth.com/services/duale-ausbildung-usa/ ▶	Ansprechpartnerin: Nicole Heimann, Tel.: +1 404 586 6829, E-Mail: nheimann@gaccsouth.com ▶
U.S. Department of Labor (DOL)	http://www.dol.gov/whd/minwage/america.htm ▶	Informationen des US-Arbeitsministeriums zu Mindestlöhnen
Employment and Training Administration (ETA)	http://www.doleta.gov ▶	DOL-Behörde für Aus- und Weiterbildungsprogramme
Employment and Training Administration (ETA)	http://www.workforcesecurity.doleta.gov/unemploy/tax.asp ▶	Informationen über Arbeitsversicherungen der ETA (auch für Bundesstaaten)
National Partnership for Women and Families	http://www.nationalpartnership.org/issues/work-family/paid-sick-days-map.html ▶	Informationen zu Lohnfortzahlung bei Krankheit
U.S. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC)	http://www.eeoc.gov ▶	US-Antidiskriminierungsbehörde
U.S. Bureau of Labor Statistics (BLS)	http://www.bls.gov ▶	Arbeitsmarkt- und Lohnstatistiken
U.S. Social Security Administration (SSA), Office of Retirement and Disability	http://www.ssa.gov ▶	Informationen zur staatlichen Rentenversicherung
Internal Revenue Service (IRS)	http://www.irs.gov ▶	US-Steuerbehörde

LOHN- UND LOHNNEBENKOSTEN - USA

Career One Stop	http://www.servicelocator.org ▶	Informationsportal rund um das Thema Arbeit und Qualifizierung
PaycheckCity	http://www.paycheckcity.com/index.php ▶	Tipps zum Gehaltsmanagement
American Staffing Association (ASA)	http://www.americanstaffing.net ▶	Informationen zur Zeitarbeit
National Employment Agencies	https://jobstars.com/national-employment-agencies/	Informationsportal für Arbeitssuchende

Weitere Informationen zu Wirtschaftslage, Branchen, Geschäftspraxis, Recht, Zoll und Ausschreibungen in den USA sind unter <http://www.gtai.de/usa> ▶ abrufbar.

KONTAKT

Robert Matschoß

☎ +49 228 24 993 244

✉ [Ihre Frage an uns](#)

Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck – auch teilweise – nur mit vorheriger ausdrücklicher Genehmigung. Trotz größtmöglicher Sorgfalt keine Haftung für den Inhalt.

© 2018 Germany Trade & Invest

Gefördert vom Bundesministerium für Wirtschaft und Energie aufgrund eines Beschlusses des Deutschen Bundestages.