

Lohn- und Lohnnebenkosten - USA

09.10.2017

Inhalt

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

Fachkräftemangel nimmt zu / Von Martin Wiekert und (Arbeitsrecht) Susanne Nienaber von Türk (Mai 2017)

Washington, D.C. (GTAI) - Unternehmen mit Interesse an einer Niederlassung in den USA sollten sich vorab gut über die arbeitsrechtlichen Bestimmungen, das Lohnniveau sowie die üblichen Lohnzusatzleistungen am jeweiligen Standort informieren. Diese können regional aber auch abhängig von der Branche sehr große Unterschiede aufweisen. Qualifizierte Fachkräfte sind teilweise nicht leicht zu finden und sich ihres Marktwerts in der Regel bewusst. (Kontaktadressen)

Allgemeines zum Arbeitsmarkt

Der bereits seit acht Jahren andauernde US-Wirtschaftsaufschwung war im Sommer 2017 weiterhin intakt. Die Stärke der Aufwärtsbewegung lässt für US-Verhältnisse jedoch weiterhin zu wünschen übrig. Auch der neuen Regierung unter Präsident Trump dürfte es schwer fallen, das in den letzten Jahren übliche Expansionstempo wesentlich zu beschleunigen. Mit einer für 2017 erwarteten BIP-Realzunahme von knapp über 2 Prozent ist sie derzeit noch weit von ihren Wachstumszielen entfernt.

Obwohl sich die US-Konjunktur im vergangenen Jahr spürbar abschwächte, setzte sich die Erholung am Arbeitsmarkt fort. Die offizielle Arbeitslosenquote lag im April 2017 nur noch bei 4,4 Prozent und damit auf ihrem niedrigsten Stand seit zehn Jahren. Seit 2010 hat sich die Beschäftigung außerhalb der Landwirtschaft bereits um rund 16 Millionen Arbeitsplätze erhöht. Dies sind ungefähr doppelt so viele Jobs, wie im Zuge der Finanzkrise verloren gingen.

Die erfreuliche Entwicklung kann aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass auch heute am US-Arbeitsmarkt noch nicht alles zum Besten bestellt ist. Ein breiteres Maß der Arbeitslosigkeit, das auch Langzeitarbeitslose, die keine Arbeit mehr suchen, oder unfreiwillig Teilzeitbeschäftigte erfasst, beläuft sich noch auf über 8 Prozent.

LOHN- UND LOHNNEBENKOSTEN - USA

Zudem liegt die Beschäftigung im verarbeitenden Gewerbe, in dem traditionell eher höhere Löhne gezahlt werden, trotz des langjährigen Aufschwungs weiterhin um circa 1,5 Millionen unter ihrem Vorkrisenniveau.

Die Anzahl der Erwerbspersonen legte 2016 um rund 2 Millionen gegenüber dem Vorjahr auf durchschnittlich 157,2 Millionen zu. Die Erwerbsquote blieb jedoch mit 62,8 Prozent fast unverändert und befand sich weiter nahe an ihrem historischen Tiefstwert. Hier macht sich unter anderem bemerkbar, dass immer mehr US-Bürger ins Rentenalter eintreten.

In Teilzeit arbeiteten im April 2017 etwa 17 Prozent der US-Beschäftigten. Vergleichsweise niedrig ist die Anzahl temporärer Anstellungen. Laut der American Staffing Association sind in einer durchschnittlichen Arbeitswoche gut 3 Millionen Personen in solchen Arbeitsverhältnissen beschäftigt.

Auch in den USA haben Akademiker am Arbeitsmarkt deutlich bessere Chancen. Die Arbeitslosigkeit der mindestens 25-Jährigen mit einem Bachelorabschluss und höher lag im April 2017 bei lediglich 2,4 Prozent. Die Verdienstmöglichkeiten der Absolventen sind in Amerika aber stärker als in anderen Ländern von der besuchten Hochschule abhängig.

Allgemeine Arbeitsmarktdaten (Durchschnittswerte 2016)

Bevölkerung(in Mio.) ¹⁾	323,1
Erwerbspersonen(Personen 16 Jahre und älter, in Mio.)	159,2
Erwerbstätige (in Mio.)	151,4
Arbeitslosenquote (in %)	4,9
Analphabetenquote (in %)	k.A. 2)
Universitätsabschluss (in %) 3)	33,4

1) Stand 1.7. (Schätzung); 2) 4 Prozent der 16- bis 65-Jährigen waren 2012 und 2014 in der PIAAC-Alphabetisierungsskala der OECD in der schwächsten Gruppe ("below level 1") eingestuft; 3) Anteil der mindestens 25-Jährigen mit Bachelorabschluss und höher

Quellen: U.S. Census Bureau, Bureau of Labor Statistics (BLS)

Der Einfluss von Gewerkschaften ist in den USA deutlich geringer als etwa in Mittel- und Westeuropa. Gesetze, die mit dem deutschen Betriebsverfassungsgesetz oder dem Personalvertretungsrecht vergleichbar wären, existieren dort nicht. Die typische Form der Tarifeinigung ist der Firmentarifvertrag. Er wird von den Unternehmen mit lokalen Arbeitnehmervertretern ausgehandelt. Die vereinbarten Regelungen gelten dabei oft nur für einzelne Beschäftigtengruppen und/oder Betriebsstandorte. Flächentarifverträge sind in den USA unüblich.

Der Anteil der Gewerkschaftsmitglieder an der Gesamtzahl der US-Beschäftigten lag 2016 bei 10,7 Prozent. Während im öffentlichen Dienst 34,4 Prozent gewerkschaftlich organisiert waren, lag die Quote in der Privatwirtschaft lediglich bei 6,4 Prozent. Tendenziell gelten die Gewerkschaften im Nordosten als eher stärker und im Süden als weniger mächtig. Abhängig von der Branche sind ihre Einflussmöglichkeiten ebenso sehr unterschiedlich.

Die Streikbereitschaft ist in den USA vergleichsweise moderat. Das Bureau of Labor Statistics (BLS) erfasste 2016 fünfzehn größere Arbeitsniederlegungen mit mehr als 1.000 Arbeitnehmern, die länger als eine Schicht dauerten. Bei 99.000 involvierten Beschäftigten ergaben sich dadurch 1,54 Millionen Ausfalltage. Größere Beachtung fand ein Arbeitskampf in der IT-Industrie, der insgesamt 1,2 Millionen Ausfalltage verursachte.

LOHN- UND LOHNNEBENKOSTEN - USA

Personalvermittlungsfirmen (Staffing and Recruiting Companies) spielen in den USA eine relativ große Rolle. Nach Angaben der American Staffing Association (ASA) gibt es etwa 20.000 Firmen, die entsprechende Dienste anbieten. Die meisten Zeit- und Vertragsarbeiter werden in der Industrie (37 Prozent) und im Büro (28 Prozent) eingesetzt.

In manchen Branchen kann es in den USA Probleme bereiten, geeignetes Personal zu rekrutieren. So wird etwa in der zuletzt boomenden Bauwirtschaft oder generell bei technischen Facharbeitern von Schwierigkeiten berichtet. Im Rahmen der Skills Initiative (<http://www.germany.info/skillsinitiative> ▶) arbeiten deutsche Unternehmen mit US-Institutionen zusammen, um den Ausbildungsstand lokaler Kräfte zu verbessern. Auch die Deutsch-Amerikanischen Industrie- und Handelskammern (AHK USA) sind bei diesem Thema stark engagiert (siehe <http://www.ahk-usa.com/skilled-workforce> ▶).

Die Auslandshandelskammern bieten deutschen Firmen zudem umfassende Personaldienstleistungen an. Hierzu gehören die Suche örtlicher Fach- und Führungskräfte oder auch die Begleitung während des Auswahlverfahrens (<http://www.ahk-usa.com/personaldienstleistungen> ▶).

Löhne und Gehälter

Der langjährige Aufschwung und die zuletzt ansehnlichen Beschäftigungszugewinne haben bislang nicht zu einer größeren Beschleunigung der Lohnentwicklung geführt. Die Nominallöhne stiegen in den letzten beiden Jahren in einer Größenordnung von gut 2 Prozent pro Jahr. Bei einer für 2017 prognostizierten, um etwa einen Prozentpunkt anziehenden Konsumentenpreis-inflation (2016: 1,3 Prozent) könnte sich der Anstieg jedoch im aktuellen Jahr beschleunigen.

Entwicklung der durchschnittlichen Bruttowochenlöhne im Privatsektor 1)

	2013	2014	2015	2016
Nominal (in US\$)	843	851	870	888
Nominale Veränderung (in %) 2)	1,6	0,9	2,2	2,1
Veränderung der Konsumentenpreise (in%)	1,5	1,6	0,1	1,3

1) Werte jeweils für Dezember; 2) Veränderungen gegenüber Dezember des Vorjahres ohne Landwirtschaft

Quelle: BLS

Die Lohnspirale wird derzeit noch durch verschiedene Faktoren gebremst. So gibt es weiterhin viele von der offiziellen Statistik nicht mehr erfasste Arbeitslose, die nach und nach auf den Arbeitsmarkt zurückkehren und dort für zusätzliche Konkurrenz sorgen. Darüber hinaus sind gerade im Dienstleistungssektor, in dem in den letzten Jahren besonders viele neue Arbeitsplätze geschaffen wurden, die Produktivitätsfortschritte gering. Für Lohnanhebungen besteht dort nur wenig Spielraum.

Andererseits sorgen Mindestlohnanhebungen vielerorts für Kostendruck. Zahlreiche US-Bundesstaaten gehen hier über den national geforderten Mindestsatz von 7,25 US-Dollar (US\$) hinaus. In einzelnen Städten kann der Mindestlohn noch über den bundesstaatlichen Vorgaben liegen.

Im Schnitt übertreffen die US-Lohn- und Lohnnebenkosten in den güterproduzierenden Branchen diejenigen im Dienstleistungssektor um fast ein Viertel. In ersteren erreichten sie Ende 2016 durchschnittlich 39,03 US\$ pro Arbeitsstunde, in letzterem 31,50 US\$.

LOHN- UND LOHNNEBENKOSTEN - USA

Durchschnittliche Bruttowochenlöhne nach Branchen im April 2017 (in US\$, Veränderungen in %)

	April 2017	Veränderung April 2017/ April 2016
Insgesamt	901	2,5
..Bauwirtschaft	1.119	2,4
..Bergbau und Forstwirtschaft	1.462	5,8
..Verarbeitendes Gewerbe, darunter	1.081	2,7
..Nahrungsmittelindustrie	827	3,3
..Bekleidungsindustrie	698	6,4
..Textilindustrie	865	4,8
..Holzindustrie	811	2,7
..Papierindustrie	1.103	0,3
..Chemische Industrie	1.345	5,4
..Gummi- und Kunststoffindustrie	894	1,9
..Maschinenbau	1.176	3,7
..Metallindustrie	1.123	2,7
..Elektrotechnik/Elektronik	1.459	3,7
..Transportausrüstungen	1.311	0,6
..Private Dienstleistungen	862	2,6
..Großhandel	1.167	2,1
..Einzelhandel	562	1,4
..Transport und Logistik	916	2,3
..Information/Medien	1.382	5,8
..Finanzwesen	1.232	1,9
..Professionelle und Unternehmensdienstleistungen	1.141	3,1
..Bildung und Gesundheitswesen	860	2,2
..Hotel- und Gastgewerbe	402	4,3

Quelle: BLS

Auch regional betrachtet gibt es große Arbeitskostenunterschiede. Am teuersten ist der Faktor Arbeit in der Regel im Nordosten und an der Pazifikküste. Dagegen ist er in der Landesmitte und in vielen südlich gelegenen Bundesstaaten zum Teil deutlich günstiger zu haben.

LOHN- UND LOHNNEBENKOSTEN - USA

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

	2016	Veränderung 2016/ 2015
Hochlohnregionen		
.Washington, D.C.	1.367	0,3
.Washington	1.049	2,9
.Massachusetts	1.043	2,3
.Connecticut	1.022	4,7
.Kalifornien	993	2,4
Niedriglohnregionen		
.Arkansas	686	2,0
.New Mexiko	690	-1,4
.Mississippi	693	1,0
.South Dakota	727	1,9
.West Virginia	733	1,7

Quelle: BLS

Top-Management-Positionen sind in den USA häufig besser dotiert als vergleichbare Funktionen in westeuropäischen Ländern. Nach dem Executive Paywatch Report der Gewerkschaftsorganisation AFL-CIO bezogen die CEOs der S&P-500 Unternehmen 2016 eine durchschnittliche Gesamtvergütung von rund 13,1 Millionen US\$.

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

	Mai 2016	Veränderung Mai 2016/Mai 2015
Geschäftsführer/-in	194.350	4,6
General & Operations Manager/-in	122.090	2,2
Vertriebsleiter/-in	135.090	3,6
Ingenieur/-in	96.440	1,3
Programmierer/-in	85.180	1,0
(Chef-)Sekretär/-in	57.910	4,4
Buchhalter/-in	40.220	3,2
Kraftfahrer/-in	43.590	2,6

Quelle: BLS

Die Lohndynamik bei Facharbeitern und Spezialkräften ist stark von der jeweiligen Branche abhängig. So werden etwa Ingenieure überdurchschnittlich gut vergütet, während Beschäftigte im Einzelhandel am Arbeitsmarkt nur begrenzte Forderungen stellen können. Generell war zuletzt in vielen Branchen und Regionen eine steigende Arbeitsnachfrage zu beobachten.

LOHN- UND LOHNNEBENKOSTEN - USA

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

	Mai 2016	Veränderung Mai 2016/ Mai 2015
Angelernte/-r Arbeiter/-in (Tätigkeiten, die in wenigen Tagen zu erlernen sind und für die keine spezielle Berufsausbildung notwendig ist) 2)	26.930	3,5
Mitarbeiter/-in, der/die unter Aufsicht Tätigkeiten ausführt, für die eine mehrjährige Berufsausbildung erforderlich ist	43.220	2,6
Ausgebildete/-r Mitarbeiter/-in mit mehrjähriger, praktischer Berufserfahrung, der/die Aufgaben zuverlässig ohne Aufsicht durchführen und Fertigungsprozesse einrichten kann	53.560	3,7
Mitarbeiter/-in mit mehrjähriger Erfahrung und Leitungsbefugnis, der/die als Vorarbeiter/-in die Arbeit von Produktionsbereichen verantwortet	61.450	2,5

Quelle: BLS

WEITERE LOHNBESTANDTEILE

Die Arbeitgebergesamtkosten einer Arbeitsstunde in der US-Privatwirtschaft beliefen sich Ende 2016 auf durchschnittlich 32,76 US\$. Knapp 70 Prozent entfielen davon auf Basislöhne und -Gehälter. Neben den gesetzlichen Gehaltszuschlägen für Überstunden gibt es noch freiwillige, auf die Arbeitszeit bezogene Zulagen. Hier sind vor allem die Zahlungen für Schicht- und Nachtarbeit sowie für Einsätze an Sonn- und Feiertagen zu nennen.

Zusätzlich zu den Lohn- und Gehaltskosten und den genannten Zuschlägen müssen Arbeitgeber in den USA zahlreiche weitere Leistungen für ihre Beschäftigten kalkulieren. Viele dieser Ausgaben sind zwar gesetzlich nicht vorgeschrieben, werden aber gewährt, um für gute Kräfte attraktiv zu sein.

Die für Arbeitgeber nicht obligatorischen Zahlungen für Urlaubs- und Feiertage sind mittlerweile übliche Praxis: Laut einer BLS-Umfrage vom März 2016 (letzte Daten) konnten 76 Prozent der Beschäftigten in der Privatwirtschaft bezahlte Urlaubs- und 77 Prozent bezahlte Feiertage in Anspruch nehmen. Offizielle Bundesfeiertage gibt es derzeit zehn. Für die Dauer des bezahlten Urlaubs sind die berufliche Position, die Firmengröße und die Länge der Zugehörigkeit maßgeblich. Im Durchschnitt wurden in der Privatwirtschaft gemäß BLS nach einem Betriebsjahr zehn Tage gewährt. Bei Betrieben mit bis zu 99 Beschäftigten waren es neun, bei größeren Firmen zwölf Tage. Nach fünf Jahren im Unternehmen stieg der Anspruch auf 13 beziehungsweise 16 Tage.

Einen bundesweiten gesetzlichen Anspruch auf bezahlte Krankheitstage gibt es ebenfalls nicht. Dennoch erhielten US-Arbeitnehmer im März 2016 nach einem Jahr der Betriebszugehörigkeit durchschnittlich sieben und nach fünf Jahren durchschnittlich acht bezahlte Krankheitstage. Auf lokaler und einzelstaatlicher Ebene sind letztere zum Teil gesetzlich vorgeschrieben. Gemäß dem Family and Medical Leave Act haben Arbeitnehmer zudem 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 2016

Kostenbestandteile	Alle Beschäftigten	Management, Experten und Ähnliche	Vertrieb und Büro	Serv-ice	Produktion und Transport
Gesamtkosten (US \$)	32,76	58,14	24,35	15,18	27,45
davon (in %)					
..Lohn und Gehalt	69,7	68,9	71,6	76,4	66,3
..Zusatzleistungen	30,3	31,1	28,4	23,6	33,7
..Bezahlte Abwesenheit	6,9	8,5	6,4	3,7	5,9
...Urlaub	3,6	4,4	3,3	1,9	3,0
...Feiertage	2,1	2,5	1,9	1,1	2,0
...Krankheit	0,9	1,1	0,8	0,5	0,7
...Persönliche Gründe	0,4	0,5	0,5	0,3	0,2
..Gehaltszuschläge	3,5	4,4	2,5	1,6	3,7
...Überstunden	0,8	0,3	0,6	0,7	2,0
...Schichtarbeit	0,2	0,2	0,1	0,3	0,3
...andere	2,5	3,9	1,8	0,6	1,3
..Versicherungen	8,0	7,2	8,9	6,1	10,4
...Krankenversicherung	7,6	6,7	8,5	5,8	9,8
...andere	0,4	0,5	0,4	0,3	0,6
..Altersvorsorge und Vermögensbildung	4,0	4,6	2,9	1,7	4,3
..Gesetzlich vorgeschriebene Leistungen	7,8	6,5	7,7	10,5	9,4
...Social Security	4,6	4,4	4,8	5,3	4,5
...Medicare	1,2	1,2	1,2	1,3	1,1
...Arbeitslosenversicherung (Bund)	0,1	0,1	0,2	0,3	0,1
...Arbeitslosenversicherung (Staat)	0,5	0,3	0,7	1,1	0,7
...Workers' Compensation	1,4	0,6	0,9	2,6	3,0

Quelle: BLS

SOZIALVERSICHERUNGSBEITRÄGE

Die gesetzlich vorgeschriebenen Sozialleistungen des Arbeitgebers machten im Dezember 2016 in der Privatwirtschaft 7,8 Prozent der durchschnittlichen Kosten pro Arbeitsstunde aus (2,56 US\$ im Landesmittel). In einigen Bundesstaaten kamen allerdings noch zusätzliche Aufwendungen hinzu.

Die Aufwendungen für die Alters-, Invaliditäts- und Hinterbliebenenversicherung (Old-Age, Survivors and Disability Insurance - OASDI), dem Kernbestandteil der "Social Security", werden von Arbeitgeber und Arbeitnehmer geteilt. Der Beitrag beträgt jeweils 6,2 Prozent vom Bruttolohn bis zur Beitragsbemessungsgrenze von 127.200 US\$ (Stand 2017). Da die staatliche Altersversorgung beträchtliche Versorgungslücken entstehen lässt, zahlen viele Firmen ihren Mitarbeitern noch Zuschüsse für die private Vorsorge. Im März 2016 hatten laut BLS etwa 66 Prozent der in der Privatwirtschaft Beschäftigten Zugang zu entsprechenden Programmen.

Für Medicare, eine gesetzliche Krankenversicherung für Rentner und bestimmte Bedürftige, zahlen Arbeitgeber und Arbeitnehmer jeweils 1,45 Prozent vom Bruttolohn (Stand 2017). Besserverdienende müssen darüber hinaus noch eine "Additional Medicare Tax" von 0,9 Prozent berappen, die auf den Teil des Einkommens Anwendung findet, der eine bestimmte Obergrenze überschreitet (bei Alleinstehenden 200.000 US\$).

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

In einigen US-Staaten - darunter Kalifornien und New York - sind Arbeitgeber zudem 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 der Bundesebene müssen für die Federal Unemployment Tax 6 Prozent der ersten 7.000 US\$ des Jahresgehaltes abgeführt werden. Hinzu kommen die Zahlungen für die State Unemployment Tax der Einzelstaaten. In der Regel beläuft sich der Anspruch auf Arbeitslosenunterstützung auf maximal 26 Wochen.

Nach dem Patient Protection and Affordable Care Act von 2010 ("ACA" beziehungsweise "Obamacare") sind Unternehmen mit mindestens 50 Vollzeitbeschäftigten verpflichtet, ihren Mitarbeitern eine Krankenversicherung anzubieten. Andernfalls müssen sie nach den gesetzlichen Bestimmungen Strafzahlungen leisten. Für kleinere Betriebe gilt dieses Mandat nicht. Sofern sie trotzdem eine Versicherung offerieren, können sie dies unter bestimmten Bedingungen steuerlich geltend machen.

Die Zukunft des ACA beziehungsweise dessen Handhabung ist allerdings nach den Wahlen vom November 2016 nicht mehr sicher. Erklärtes Ziel der neuen Regierung ist es, den ACA rückgängig zu machen und durch neue Regelungen zu ersetzen ("repeal and replace"). Die Konturen eines möglichen neugestalteten US-Gesundheitssystems waren Stand Mitte Mai 2017 jedoch noch nicht bekannt. Einer im Repräsentantenhaus mit republikanischer Mehrheit verabschiedeten Gesetzesvorlage werden im Senat in ihrer jetzigen Form nur geringe Umsetzungschancen eingeräumt.

Von den Beschäftigten in der Privatwirtschaft hatten im März 2016 (letzte BLS-Umfrage) 67 Prozent Zugang zu betrieblichen Krankenversicherungsprogrammen. Die Arbeitgeber leisteten dabei im Durchschnitt 79 Prozent der anfallenden Prämien.

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 Einzelstaat, aber auch Städte wie New York und San Francisco, haben ihre eigenen Gesetze, 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 keinen 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: Der Arbeitgeber ist aufgrund einzelstaatlicher Gesetze verpflichtet, eine Unfallversicherung zugunsten der Arbeitnehmer abzuschließen.
- Der Employee Retirement Income Security Act von 1974 enthält Vorschriften zur Gruppenkrankenversicherung und betrieblichen Altersversorgung, zu der aber keine gesetzliche Verpflichtung besteht.

LOHN- UND LOHNNEBENKOSTEN - USA

- 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 in den USA 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 IRS (Internal Revenue Service).

- 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 Betriebsschließung (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 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.

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 ab dem 65. Lebensjahr 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 von dem Arbeitgeber ohne Zustimmung des Mitarbeiters jederzeit im Rahmen der gesetzlichen Regelungen geändert werden. Das Employee Handbook beinhaltet wichtige Angaben, wie zum Beispiel wöchentliche Arbeitszeit, Überstunden, Beförderung, Krankenkasse und Lohnfortzahlung, betriebliche Altersvorsorge, berufliche Weiterbildungsmöglichkeiten, Feiertage, Urlaub, bezahlte Krankheitstage 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 Bürogegenständen.

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.

LOHN- UND LOHNNEBENKOSTEN - USA

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 134.004 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) in den USA nur sehr begrenzt zulässig ist.

VERTRAGSBEENDIGUNG

Die weit verbreitete Vorstellung, das Arbeitsrecht der USA sei ausschließlich von dem "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.

Zu beachten ist jedoch, dass dieses arbeitgeberfreundliche Prinzip in vielen Fällen durch Antidiskriminierungsgesetze oder das Common Law (durch Rechtsprechung entwickelte Rechtsgrundsätze) eingeschränkt wird. Kriterien wie Alter, Geschlecht, Abstammung, Religion, Krankheit, Schwangerschaft, Behinderung, Nationalität, Vorstrafen oder sexuelle Orientierung dürfen bei der Auswahl, Anstellung, Beförderung und Entlassung von Angestellten nicht herangezogen werden.

In verschiedenen Einzelstaaten haben sich neben dem Diskriminierungsverbot drei Common Law-Ausnahmen zu dem "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 gleichzeitig eine Freistellungserklärung (Release) unterschreibt.

Kontaktadressen

Praktische Hinweise für Expatriates, wie Informationen zu Bildungseinrichtungen, medizinischer Versorgung und Lebenshaltungskosten können über das Bundesverwaltungsamt bezogen werden.

Bundesverwaltungsamt, Bundesstelle für Auswanderer und Auslandstätige

Ansprechpartner: Herr Axel Minrath

E-Mail: siehe Internet; Internet: <http://www.auswandern.bund.de> ▶

Becker, Glynn, Muffly, Chassin & Hosinski LLP

Ansprechpartnerin: Frau Susanne Nienaber von Türk

299 Park Avenue

New York, NY 10171

T +1 212 888-3033

F +1 212 888-0255

LOHN- UND LOHNNEBENKOSTEN - USA

vonturk@beckerglynn.com ▶

<http://www.beckerglynn.com> ▶

Weitere Adressen

Bezeichnung	Internetadresse	Anmerkungen
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
U.S. Department of Labor (DOL)	http://www.dol.gov/whd/minwage/america.htm ▶	Informationen DOL 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 Paid Sick Days
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
PaycheckCity	http://www.paycheckcity.com/index.php ▶	Tipps und Hinweise zum Gehaltsmanagement
American Staffing Association (ASA)	http://www.americanstaffing.net ▶	Informationen zur Zeitarbeit

(W.M.)

KONTAKT

Robert Matschoß

☎ +49 (0)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.

© 2017 Germany Trade & Invest

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