ARBEITSMARKT

Arbeitsmarkt | USA

Fachkräftemangel bleibt in den USA wichtigstes Thema

Viele Unternehmen haben Schwierigkeiten, Stellen zu besetzen. Trumps geplante Migrationspolitik könnte dies noch verschärfen. Die ohnehin schon hohen Löhne dürften weiter steigen.

13.12.2024

Von Roland Rohde, Susanne Nienaber von Türk (Becker, Glynn, Muffly, Chassin & Hosinski LLP) | Washington, D.C., New York

Wir haben die Reihe "Lohn- und Lohnnebenkosten" in "Arbeitsmarkt" umbenannt.

Für deutsche Unternehmen in den USA ist der Fachkräftemangel das größte Investitionshindernis. Insbesondere technisches Personal fehlt an allen Ecken und Enden und muss oft mühsam selbst ausgebildet werden. Dabei haben sich erfolgreiche Kooperationen mit der Deutsch-Amerikanischen Auslandshandelskammer (AHK) ergeben. Doch die Strategie birgt auch ihre Risiken, denn die Betriebstreue ist gering.

Die Löhne liegen in den Vereinigten Staaten im Durchschnitt um 30 bis 50 Prozent über dem deutschen Niveau. Dabei gibt es allerdings große regionale Unterschiede. Die gesetzlichen Lohnnebenkosten betragen weniger als 10 Prozent. Doch die Unternehmen zahlen mit rund 30 Prozent deutlich mehr.

Stärken des Arbeitsmarkts

- Wenig Vorschriften, geringe Bürokratie
- Arbeitsverhältnis frei verhandelbar
- Hohe Flexibilität durch "Hire and Fire"-Praxis
- Spitzenkräfte von Eliteuniversitäten verfügbar

Schwächen des Arbeitsmarkts

- Fachkräftemangel
- Teils geringes Ausbildungsniveau in technischen Berufen
- Starke Fluktuation, geringe Betriebstreue
- Hohes Lohnniveau

Fachkräfte

In den USA herrscht Fachkräftemangel. Die Bereitschaft, eine technische Ausbildung zu absolvieren oder im verarbeitenden Gewerbe zu arbeiten, ist relativ gering.

- Robuste Konjunktur und Ausgabenprogramme treiben Arbeitsnachfrage
- Berufliche Ausbildung erfordert von Firmen viel Eigeninitiative
- Großer Mangel an Maschinenbauern und qualifizierten Handwerkern
- Trumps Migrationspolitik dürfte Fachkräftemangel verschärfen

Der US-Arbeitsmarkt zeigt sich zum Herbst 2024 in einer robusten Verfassung. Die Erwerbslosigkeit lag im September und Oktober 2024 (saisonal bereinigt) bei rund 4 Prozent, der "magischen" Grenze zur Vollbeschäftigung, berichtete das zum nationalen Arbeitsministerium gehörende Bureau of Labor Statistics. Zwischen Januar und Oktober 2024 wurden pro Monat durchschnittlich fast 200.000 neue Stellen geschaffen.

Robuste Konjunktur und Ausgabenprogramme treiben Arbeitsnachfrage

Verantwortlich ist vor allem die robuste Konjunktur. Für 2024 erwartet der Internationale Währungsfonds (IWF) ein Wirtschaftswachstum von 2,8 Prozent. Für 2025 geht er von einem Wert von 2,2 Prozent aus. Für eine entwickelte Volkswirtschaft in einem schwierigen globalen Umfeld sind das sehr gute Werte.

Tatsächlich herrscht in vielen Bereichen Fachkräftemangel. Er wird von deutschen Unternehmen in den USA in Umfragen der Auslandshandelskammern (AHK) als größtes Problem dargestellt. Manche Unternehmen müssen sogar ihre Expansionspläne zurückschrauben, weil einfach nicht genug Mitarbeiter zu finden sind. Das trifft insbesondere auf die verarbeitende Industrie zu.

Nur 8 Prozent arbeiten noch im produzierenden Gewerbe

Über 90 Prozent der US-Arbeitnehmer waren im September 2024 im Dienstleistungssektor tätig. In der verarbeitenden Industrie waren es knapp 8 Prozent, Tendenz weiter fallend. Donald Trump will mit hohen Zöllen Industriearbeiter zurück in die USA holen, dürfte dabei aber am Fachkräftemangel scheitern beziehungsweise auf wenig Gegenliebe bei seinen Landsleuten stoßen.

Das Interesse an einer Beschäftigung im verarbeitenden Gewerbe ist gering. Die Finanz- und IT-Branche sowie Anwaltskanzleien locken mit höheren Gehältern, einem besseren Image und der Möglichkeit zum Homeoffice, berichtet Tilman Bender, Geschäftsführer der Führungskräftevermittlung TH Bender. Ebenso mangelt es an der Bereitschaft, eine technische Ausbildung zu absolvieren.

Berufliche Ausbildung erfordert von Firmen viel Eigeninitiative

Ingenieursstudiengänge werden daher überdurchschnittlich stark von ausländischen Studierenden belegt. In einigen Bereichen – Umwelttechnik oder Energieeffizienz – gibt es zum Teil keine gezielten Studiengänge. Zugleich fehlt in den USA ein flächendeckendes System der Berufsausbildung. Deutsche Unternehmen versuchen, das Problem mit viel Eigeninitiative und in enger Zusammenarbeit mit anderen Firmen zu lösen.

Dabei leisten die deutschen Auslandshandelskammern (AHK) Hilfestellung. In Chicago, New York und Atlanta fördern sie die Kooperation zwischen lokalen Bildungseinrichtungen und Ausbildungsbetrieben. Unter den teilnehmenden Unternehmen befinden sich Produktionsniederlassungen sowohl deutscher als auch amerikanischer Firmen.

Großer Mangel an Maschinenbauern und qualifizierten Handwerkern

Deutsche Unternehmen, die in den USA Geschäfte machen, stehen daher vor einem Dilemma: Wegen des zunehmenden Protektionismus müssen sie einen Teil ihrer Wertschöpfung in den USA erbringen. Doch die entsprechenden Fachkräfte fehlen. Das trifft insbesondere auf den Maschinenbau zu, wo es in vielen Sparten keine oder nur sehr wenige einheimische Anbieter gibt.

Auch qualifizierte Handwerker sind schwer zu finden. Die allermeisten Kräfte verfügen über keine geregelte Ausbildung, verlangen aber Stundenlöhne, die deutlich über dem deutschen Niveau liegen. Aber auch in weniger qualifizierten Berufen fehlen Arbeitskräfte. Bislang konnten die USA diese mit Einwanderern füllen. Die Immigranten haben sich dabei als wichtige Stütze der Konjunktur erwiesen.

Trumps Migrationspolitik dürfte Fachkräftemangel verschärfen

Doch die geplante Migrationspolitik von Donald Trump – er beabsichtigt, massenhaft Illegale abzuschieben – dürfte das Arbeitskräfteangebot zwischenzeitlich verknappen. Darunter werden einige Branchen überdurchschnittlich leiden, allen voran der Landwirtschaftssektor. Laut dem US-Agrarministerium hatten 2018 bis 2020 im Pflanzenanbau gut 40 Prozent der Beschäftigten keine Arbeitsgenehmigung.

Der US-Arbeitsmarkt wird sich in den kommenden zehn Jahren stark verändern, wie eine im November 2024 veröffentlichte Prognose des Bureau of Labor Statistics zeigt. Der Gesundheits- und Pflegesektor wird viele Stellen schaffen. In den Bereichen Produktion, Verkauf und allgemeine Verwaltungstätigkeiten ist hingegen mit einem Rückgang zu rechnen.

Im Gegensatz zu fast allen anderen Industrieländern soll das Arbeitskräfteangebot aber insgesamt zunehmen. Für den Zeitraum 2023 bis 2033 rechnet die Behörde mit einem Plus von 4 Prozent auf 175 Millionen Erwerbstätige. Gegenüber 2021 käme dies sogar einer Steigerung um 18 Prozent gleich. Allerdings wurden diese Prognosen vor dem Wahlsieg von Donald Trump getroffen.

USA im weltweiten Vergleich

Folgende Karte ermöglicht den Vergleich zwischen zahlreichen Ländern weltweit. Bitte beachten Sie, dass die Werte in der Karte aus international standardisierten Quellen stammen und somit ggf. von Angaben aus nationalen Quellen im Text abweichen können.

Personalsuche und Personalmanagement

Fachkräfte zu finden erweist sich als sehr schwierig. Hier sollte man auf professionelle Hilfe setzen. Mitarbeiter bei der Stange zu halten ist ebenfalls nicht einfach.

- **Mitarbeiterfluktuation relativ hoch**
- **Führungskräfte über AHK oder Personalagentur suchen**

Laut der jährlich stattfindenden Umfrage der Auslandshandelskammern (AHK) unter den in den USA angesiedelten deutschen Firmen stellt die Rekrutierung von Personal ihr größtes Geschäftsproblem dar. Häufig müssen sie deswegen sogar Expansionspläne und Umsatzerwartungen zurückschrauben. Gerade Unternehmen, die eine Produktion in den USA aufbauen

oder erweitern wollen, sind betroffen.

"Relativ unproblematisch ist dagegen das Anwerben ungelernter Kräfte, junger Hochschulabgänger und Berufsanfänger mit akademischem Hintergrund", berichtet Tilman Bender, Geschäftsführer der Personalberatung TH Bender. Eine Ausnahme bilden laut Bender IT-Studiengänge, deren Absolventen besonders begehrt sind. Potenzielle Arbeitgeber würden Studierenden dieser Fächer schon im letzten oder vorletzten Semester attraktive Einstellungsangebote unterbreiten.

Mitarbeiterfluktuation relativ hoch

Beim ersten Job schauen die Absolventen vor allem darauf, wie dieser bei der weiteren Karriere helfen kann. Hier sind große Firmen oder bekannte Namen, aber auch ausländische Unternehmen im Vorteil. Nach zwei bis drei Jahren beginnen dann die Mitarbeiter, sich nach neuen Möglichkeiten umzuschauen. Im Lebenslauf macht sich ein stetiger, aber nicht zu häufiger Arbeitsplatzwechsel bezahlt.

Von Führungskräften wird erwartet, dass sie Erfahrungen in verschiedenen Branchen gemacht haben. Auch eine Stage in der öffentlichen Verwaltung wird nicht als Karriereknick angesehen. Für einen lukrativen Job ist die Umzugsbereitschaft sehr hoch. Doch im Umkehrschluss fällt dadurch auch die Betriebstreue gering aus. Das ist insbesondere für Firmen ein Problem, die ihre Mitarbeiter ausbilden müssen, weil es in den USA keine entsprechende Ausbildung gibt.

Führungskräfte über AHK oder Personalagentur suchen

Bei der Einstellung von Führungskräften mit mehrjähriger Berufserfahrung werden in der Regel kommerzielle Personalberatungen beauftragt. Sie schalten keine Anzeigen, sondern setzen fast ausschließlich auf Direktansprache. TH Bender rät bei Managern mit engem Kundenkontakt zu einheimischen Kräften. Sie kennen sich besser aus mit der amerikanischen Mentalität und dem lokalen Geschäftsgebaren, das sich insgesamt stark vom europäischen Standard unterscheidet. Für die Leitung einer Fabrik hingegen könne man auch Kräfte aus Deutschland einsetzen.

Ausländische Mittelständler suchen in der Regel Führungs- und Fachkräfte in den USA und können neben Personalvermittlungsagenturen auch die deutschen Auslandshandelskammern (AHK) in den USA ansprechen. Der Recruitment-Service bietet Firmen unter anderem die Möglichkeit, Stellenausschreibungen für Jobs, Praktika und Trainee- Programme auf der AHK-Plattform zu veröffentlichen. Das Personalberatungsteam arbeitet im Auftrag von Unternehmen in den USA, die Bedarf an qualifiziertem zweisprachigen Personal haben.

Den Service bieten die Niederlassungen in Atlanta, Chicago, New York, San Francisco und Washington, D.C. an. Dabei besteht – je nach Platzverhältnissen – auch die Möglichkeit, einen Mitarbeiter "office in office" in der jeweiligen Kammer anzusiedeln. Diese kann dann auch die entsprechende Personalverwaltung übernehmen.

Die Kosten für die Mitarbeitergewinnung in den USA fallen entsprechend hoch aus. Jedoch dürfte sich die Investition lohnen. Wer hier versucht, Geld zu sparen, kann am Ende draufzahlen, wenn sich der ausgewählte Mitarbeiter als nicht geeignet herausstellt und das Recruiting wiederholt werden muss.

Die Kunst des Personalmanagements besteht also darin, geeignete Mitarbeiter zu finden und sie dann bei der Stange zu halten. Zwar ist das in erster Linie eine Geldfrage. Jedoch gibt es auch andere Motivationsfaktoren, die die Betriebstreue steigern können. Dazu gehört in den USA vor allem die Möglichkeit, im Homeoffice zu arbeiten. Wer seinen Mitarbeitern diese Option nicht mindestens zwei Tage in der Woche anbietet, hat schlechte Karten.

Die Arbeitsplatzsicherheit gehört hingegen nicht zu diesen Faktoren. Mitarbeitenden lange Kündigungsfristen anzubieten erweist sich oft sogar als kontraproduktiv. Viele Angestellte schätzen die Möglichkeit, rasch den Arbeitgeber wechseln zu können. Die Personalverwaltung muss daher für die Freisetzung relativ wenig zeitliche Ressourcen einplanen. Ein Abmahnungswesen etwa existiert praktisch nicht.

Löhne und Gehälter

Die USA sind ein Hochlohnland. New York und San Francisco sind besonders teuer. In einigen Branchen und Betrieben führen Streiks zu weiteren, teils kräftigen Gehaltssteigerungen.

- **Große regionale Unterschiede**
- **Wesentlich höhere Löhne und Gehälter als in Deutschland**
- **Geschäftsführergehalt beginnt bei 200.000 US$**
- **Pflichtabgaben zur Sozialversicherung bei rund 10 Prozent**
- **Gewerkschaften spielen zunehmende Rolle bei Lohnverhandlungen**

Nachdem die Löhne 2021 bis 2023 infolge der hohen Inflation sehr stark gestiegen waren, flachte sich das Wachstum 2024 ab. Jedoch sorgt der leer gefegte Arbeitsmarkt immer noch für ordentliche Gehaltssteigerungen. Laut Angaben des zum nationalen Arbeitsministerium gehörenden Bureau of Labor Statistics lagen die Stundenlöhne im Oktober 2024 um nominal 4 Prozent über dem Niveau des Vorjahresmonats. Bei den Wochenlöhnen ergab sich ein Plus von gut 3 Prozent. Diese Werte decken sich im Wesentlichen mit den Aussagen von deutschen Unternehmen im Land.

Für 2025 ist angesichts der sich leicht abkühlenden Konjunktur und der sinkenden Inflation mit Lohnsteigerungen im Umfang von 2 bis 3 Prozent zu rechnen. Deutlich höhere Steigerungen sind bei den Beiträgen zu erwarten, die der Arbeitsgeber zur Krankenversicherung beisteuert. Da es sich aber um freiwillige Leistungen handelt, dürften die Personalverantwortlichen hier den Rotstift ansetzen und bestimmte Zusatzleistungen streichen.

Große regionale Unterschiede

Der Mindestlohn auf Bundesebene liegt bei 7,25 US-Dollar (US$) pro Stunde. Darüber hinaus kommen die Sätze der einzelnen Bundesstaaten zum Tragen. Für Bundesstaaten, die keine entsprechende Regelung haben oder deren Satz unter dem Bundesniveau liegt, gilt letzterer. In vielen wohlhabenderen Staaten an der Ost- und Westküste liegt der Mindestlohn zwischen 15 und 17,50 US$.

Mindestlöhne in den Vereinigten Staaten 2024

In US-Dollar

Bundesstaat	Stundenlohn
Washington, D.C.	17,50
Washington	16,28
Kalifornien, New York City	16,00

Auswahl.

Quelle: U.S. Department of Labor, Stand: 1. November 2024

Bundesstaat	Stundenlohn
Connecticut	15,69
New Jersey	15,13
Massachusetts, New York, Maryland	15,00
Florida	13,00
Michigan	10,33
Alabama, Georgia, North and South Carolina, Pennsylvania, Texas, Wisconsin	7,25

Bei den tatsächlich gezahlten Löhnen fällt die Schere nochmals größer aus. Zwischen besonders armen und besonders wohlhabenden Regionen herrscht ein Gefälle im Verhältnis von über 1:5. Besonders hohe Gehälter werden an der West- und Ostküste und dort insbesondere im Großraum San Francisco oder New York gezahlt. Unter dem Durchschnitt liegen Gebiete im Süden sowie im mittleren Westen.

Große Regionale Unterschiede

Durchschnittlicher Monatslohn in US-Dollar im Jahr 2024

Kreis/Stadt, Bundesstaat	Monatslohn
San Mateo, Kalifornien	19.000

Stand: 1. Quartal 2024.

Quelle: U.S. Bureau of Labor Statistics 2024

Kreis/Stadt, Bundesstaat	Monatslohn
New York	17.788
San Francisco	16.107
Washington, D.C. (Hauptstadt)	10.547
Dallas, Texas	8.067
Horry County, South Carolina	3.926
Washington, Utah	3.900
Hidalgo, Texas	3.497

Wesentlich höhere Löhne und Gehälter als in Deutschland

Durchschnittlich betrachtet liegen die Bruttolöhne in den USA deutlich über dem deutschen Niveau. Zugleich ist die Spreizung größer als in Deutschland. Die Entgelte ungelernter Arbeiter liegen in etwa auf deutschem Niveau, während besonders gesuchte Fachkräfte nahezu das Doppelte verdienen können. Aus Sicht deutscher Unternehmen, die oft Fachkräfte suchen, sind die USA daher ein Hochlohnstandort.

Durchschnittliche Monatslöhne für ausgewählte Branchen

In US-Dollar, 2024

Branche	Monatslohn

Stand: 1. September; ohne Landwirtschaftssektor.

Quelle: Bureau of Labor Statistics 2024 (ILO nicht verwendbar/lückenhaft)

Branche	Monatslohn
Durchschnittslohn	5.240
Verarbeitendes Gewerbe	5.966
Strom-, Gas-, Wärme-, Wasser- und Kälteversorgung	9.439
Baugewerbe	6.544
Einzelhandel	4.782
Transport und Lagerhaltung	5.068
Gastgewerbe, Beherbergung und Gastronomie	2.439
Informations- und Kommunikationsleistungen	7.956
Finanz- und Versicherungswesen	7.465

Geschäftsführergehalt beginnt bei 200.000 US$

Im Durchschnitt erhalten ungelernte Arbeiter einen Stundenlohn von 14 bis 26 US$. Facharbeiter kommen auf einen Satz von 35 bis 45 US$. Es gibt allerdings einige Berufsgruppen, die überdurchschnittlich viel verdienen. Lkw-Fahrer beispielsweise bringen teilweise mehr als 100.000 US$ pro Jahr nach Hause. Damit können ihre Gehälter diejenigen von Ingenieuren (mit wenig Berufserfahrung) übersteigen. Wer einen Geschäftsführer für eine mittelständische Niederlassung sucht, muss mit 200.000 bis 300.000 US$ kalkulieren. Ein Vertriebs- oder Produktionsleiter wird mit etwa 150.000 US$ vergütet, berichtet die Personalberatung TB Bender. Für Hochlohnregionen sind zusätzliche Aufschläge zu zahlen.

Durchschnittliche Monatslöhne für ausgewählte Positionen

In US-Dollar, 2023

Position	Monatslohn
Durchschnittslohn	5.334
Führungskraft	8.403
Personal mit akademischer Ausbildung	7.236
Techniker:in	5.456
Unterstützende Bürokraft	3.848
Dienstleistungs- und Verkaufskraft	3.345
Fachkraft in der Land-, Forst- und Fischwirtschaft	3.451
Handwerker:in	4.738
Anlagen- und Maschinenbediener:in, Montagekraft	4.293
Hilfskraft	3.287

Quelle: ILO 2024

Pflichtabgaben zur Sozialversicherung bei rund 10 Prozent

Eine Arbeitsstunde kostete im Juni 2024 durchschnittlich 44 US$ in der Privatwirtschaft. Rund 70 Prozent davon entfielen auf den Basislohn. Von den 30 Prozent Nebenkosten entfällt ein Großteil auf freiwillige Leistungen. Viele Arbeitgeber, insbesondere größere Firmen, zahlen ihren Angestellten eine private Krankenversicherung und Lohnfortzahlung im Krankheitsfall.

Sozialbeiträge 2024

Arbeitgeberanteil in der Privatwirtschaft (in Prozent des Gesamtlohns)

Freiwillige Leistungen	22,1
Rentenversicherung	4,1
Krankenversicherung	7,8
Abgabe für Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und Mutterschaftsschutz	6,9
Weitere Leistungen	3,3
Pflichtleistungen	8,1
Renten-, Hinterbliebenen- und Invalidenversicherung	6,2
Krankenversicherung ("Medicare")	1,5
Arbeitslosen- und Unfallversicherung	0,4
Insgesamt	**30,2**

Tatsächlich gezahlte Beiträge.

Quelle: Bureau of Labor Statistics, Stand: September 2024

Gewerkschaften spielen – in der Gesamtbetrachtung – bei der Lohnfindung keine große Rolle. Es gibt keinen Flächentarifvertrag. Tarifverträge müssen für jeden Betrieb einzeln ausgehandelt werden. Der Organisationsgrad ist gering. Eine Ausnahme ist die Autogewerkschaft UAW, die im Nordosten des Landes sehr stark aufgestellt ist. Dort sind die amerikanischen

Autobauer angesiedelt, während viele ausländische Firmen im Süden ihre Fabriken betreiben.

Gewerkschaften spielen zunehmende Rolle bei Lohnverhandlungen

Die UAW ist jedoch bestrebt, auch im Süden Fuß zu fassen. Im Volkswagen-Werk in Chattanooga (Tennessee) stimmte im Frühjahr 2024 eine Mehrheit der Mitarbeiter für den Beitritt zur Gewerkschaft. Bei einer anschließenden Abstimmung bei Mercedes Benz in Alabama kam indes keine Mehrheit zustande.

Generell hat die Streikbereitschaft zugenommen. Dabei können die Mitarbeitenden teils sehr hohe Lohnforderungen durchsetzen, was für die Unternehmen zu wirtschaftlichen Problemen führen kann. Beim bereits angeschlagenen Boeing-Konzern konnten die Beschäftigten im November 2024 nach wochenlangen Streiks eine Gehaltssteigerung von 39 Prozent über vier Jahre erzielen.

Amazon erhöht nach eigenen Angaben im Herbst 2024 die Gehälter seiner Fahrer um durchschnittlich 7 Prozent auf 22 US$. Dabei handele es sich um die stärkste Anhebung seit 2018. Die Ankündigung folgte Aktivitäten der Angestellten, eine Gewerkschaft für den E-Commerce-Riesen zu gründen.

Arbeitsrecht

Eine Anstellung erfolgt oft ohne schriftlichen Arbeitsvertrag. Bezahlung, Urlaubsanspruch und Kündigungsfristen sind weitgehend frei verhandelbar.

- **Rechtsgrundlagen**
- **Vertragsabschluss**
- **Rechte und Pflichten der Vertragsparteien**
- **Vertragsbeendigung**
- **Rechtspraxis**

Die folgenden Angaben stellen eine Erstinformation zu den rechtlichen Rahmenbedingungen und der Rechtspraxis dar. Germany Trade & Invest bietet keine weiterführende Rechtsberatung hinsichtlich der Ausgestaltung von Arbeitsverträgen oder arbeitsrechtlicher Einzelfälle an.

Gesetzliche Regelungen auf einen Blick

Vergütung: Regelung durch Individualverträge (selten Kollektivverträge)

Mindestlohn: Bund (gemäß FLSA*)): 7,25 US$; je nach Einzelstaat/Städte und Kommunen bis 20,29 US$ (25 US$ in Los Angeles für bestimmte Positionen im Gesundheitswesen)

* Fair Labor Standards Act.

Quelle: Susann Nienaber von Türk (Becker, Glynn, Muffly, Chassin & Hosinski LLP), New York 2024

Arbeitsstunden pro Woche: 40 Stunden

Zulässige Überstunden: Begrenzung nach FLSA hängt vom Status des Arbeitnehmers ab

Bezahlte Feiertage: Vertraglich geregelt

Bezahlte Urlaubstage: Vertraglich geregelt

Tage mit Lohnfortzahlung bei Krankheit: Je nach Bundesstaat/Kommune limitierte Anzahl von bezahlten Krankheitstagen ("sick leave")

Probezeit: vertraglich geregelt

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.

- Mehr und mehr Bundesstaaten, wie zum Beispiel Kalifornien, Colorado, Connecticut, Maryland, Washington und auch New York City schreiben nun gesetzlich vor, dass Stellenausschreibungen auch die zu erwartende Gehaltsskala enthalten. Fragen nach der Höhe des letzten Gehalts sind in mehreren Staaten wie zum Beispiel Kalifornien nicht erlaubt.

- 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 sowie für die Pflege von kranken Kindern, Eltern oder Lebenspartnern genommen werden. Einige Bundesstaaten (darunter Arizona, Kalifornien, Connecticut, Maryland, Massachusetts, Minnesota, New Jersey, Oregon, Rhode Island, Washington und Vermont) haben ihren eigenen FMLA mit oft unterschiedlichen Voraussetzungen. Auch Städte wie New York, Seattle, Washington, D.C. und San Francisco sowie Landkreise wie Westchester County, ein Vorort von New York City, verpflichten Firmen oft ab einer bestimmten Mitarbeiterzahl zur Lohnfortzahlung (i) im Krankheitsfall oder (ii) im Fall der Pflege naher Angehöriger. Diese sogenannten "paid sick days" beschränken sich in der Regel auf nicht mehr als fünf Arbeitstage im Jahr. Die angesichts der COVID-19-Pandemie im Jahr 2020 auf einzelstaatlicher Ebene verabschiedeten Gesetze, die unter anderem einen bezahlten Sonderurlaub im Krankheitsfall und zur Kinderbetreuung vorsehen, gelten in einigen

Staaten weiterhin.

- **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 der Vollzeitangestellten (und deren Kindern, nicht aber 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 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 davon in Kenntnis gesetzt werden.

- **Project Labor Agreements**: Für Unternehmen, die an öffentlichen Ausschreibungen staatlich geförderter Projekte interessiert sind, sei auf sogenannte projektbezogene Tarifverträge (Project Labor Agreements) hingewiesen. Zuschlagskriterium ist dann der Abschluss eines solchen projektbezogenen Tarifvertrags mit der einschlägigen Gewerkschaft für die für das Projekt einzustellenden Mitarbeiter, auch wenn die Mitarbeiter des Unternehmens nicht gewerkschaftlich organisiert sind. Project Labor Agreements werden auf Bundes- und auch Landesebene eingesetzt. Die Biden-Regierung erließ im Februar 2022 eine Verordnung ("Executive Order"), die für größere vom Bund ausgeschriebene Projekte mit einem Volumen von mindestens 35 Millionen US-Dollar (US$) projektbezogene Tarifverträge vorschreibt. Diese Verordnung gilt für bestimmte Ausschreibungen im Rahmen des im November 2021 verabschiedeten Infrastrukturgesetzes.

Vertragsabschluss

Ein Unternehmen schließt in der Praxis nur mit Geschäftsführern oder leitenden Angestellten schriftliche Arbeitsverträge ab. Es herrscht weitgehende Vertragsfreiheit.

Anstellungsverträge können formlos, also auch mündlich geschlossen werden. Die Gesetzgebung in mehr und mehr Einzelstaaten verbietet es heute, während des Einstellungsgesprächs einem Kandidaten Fragen bezüglich einer Vorstrafe 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 sollten 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.

Im Staat New York ist jeder Arbeitgeber verpflichtet, einmal im Jahr ein sogenanntes "Sexual Harassment Training" für alle

Mitarbeiter abzuhalten. Ein ähnliches Gesetz gilt zum Beispiel auch in Kalifornien.

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 eineinhalbfache Entlohnung. Geschäftsführer, leitende Angestellte, bestimmte Angestellte mit einem Jahresgehalt von mindestens 151.164 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 weitverbreitete 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.

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 New York gehören auch das Gewicht und die Körpergröße einer Person zu den relevanten Kriterien.

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.

Rechtspraxis

Um das Prozessrisiko zu minimieren, bieten mehr und mehr Firmen dem entlassenen Angestellten gleichwohl eine Abfindungszahlung an, aber nur wenn der Angestellte im Gegenzug eine Freistellungserklärung (Release) unterschreibt. In den Vereinigten Staaten ist es relativ einfach, eine Klage einzureichen mit der Behauptung, die Kündigung verstoße gegen Diskriminierungsvorschriften. Dem Arbeitgeber können dadurch erhebliche Kosten entstehen.

Von Susanne Nienaber von Türk (Becker, Glynn, Muffly, Chassin & Hosinski LLP) | New York

Kontaktadressen

Bezeichnung	Anmerkungen
Deutsch-Amerikanische Handelskammern (AHK USA)	Anlaufstelle für deutsche Unternehmen in den USA (Büros in Atlanta, Chicago, New York sowie Zweigstellen in Philadelphia und San Francisco)
TH Bender	Deutschsprachige Personalberatung in den USA
U.S. Bureau of Labor Statistics (BLS)	Arbeitsmarkt- und Lohnstatistiken
Becker, Glynn, Muffly, Chassin & Hosinski LLP	Rechtsanwaltskanzlei, Ansprechpartnerin: Frau Susanne Nienaber von Türk
PaycheckCity	Tipps zum Gehaltsmanagement
National Employment Agencies	Informationsportal für Arbeitssuchende

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

© 2025 Germany Trade & Invest

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