

Lohn- und Lohnnebenkosten | USA

Am Arbeitsmarkt in den USA setzt eine Trendwende ein

Die schwierige Suche nach Fachkräften dürfte ab 2024 ein wenig leichter werden. Auch auf der Kostenseite stehen die Zeichen für die Arbeitgeber auf Entspannung.

09.10.2023

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

Arbeitsmarkt

Die Erwerbslosigkeit steigt, die Löhne aber kaum noch. Die Arbeitgeber sitzen wieder am längeren Hebel. Besonders übel stößt den Angestellten die erhöhte Präsenzplicht auf.

Der US-Arbeitsmarkt ist im Post-Covid-Zeitalter angekommen. Die Zeiten, in denen sich Arbeitnehmer über kräftige Lohnsteigerungen und ein schier unbegrenztes Angebot an offenen Stellen freuen konnten, neigen sich dem Ende entgegen. Tilmann Bender, Managing Partner der Führungskräftevermittlung TH Bender erwartet, dass in Folge die Arbeitsentgelte 2023/24 kaum noch zulegen, in manchen Branchen und Positionen sogar sinken werden.

Noch sind viele Firmen bemüht, ihren während der Pandemie gesunkenen Arbeitskräftepool auf das Vorkrisenniveau zu heben. Doch dieser Nachholeffekt fällt immer schwächer aus. So stieg die Erwerbslosenquote nach Angaben des US-Arbeitsministeriums im August 2023 auf 3,8 Prozent. Das war der höchste Wert seit 18 Monaten. Die Differenz zwischen offenen Stellen und Beschäftigungslosen fiel zwischen März 2022 und Juli 2023 von 6 Millionen auf 3 Millionen.

Und die Schere dürfte sich weiter schließen, denn **die US-Konjunktur kühlt sich spürbar ab**. Für 2024 sagen Forschungsinstitute und Banken nur noch ein Wirtschaftswachstum von rund 1 Prozent voraus. Entsprechend werden sich die Unternehmen mit Neueinstellungen zurückhalten. Die Erwerbslosenquote könnte auf 4,2 Prozent steigen. Dennoch machen sich Volkswirte keine Sorgen, denn die zunehmende Arbeitslosigkeit führt zugleich zu fallenden Inflationsraten. Zudem sprechen sie bei Quoten um 4 Prozent immer noch von Vollbeschäftigung.

Allgemeine Arbeitsmarktdaten

Bevölkerung (in Mio.) ¹⁾	335,5
Erwerbspersonen (Bevölkerung älter als 15 und jünger als 65 Jahre, in Mio.) ²⁾	216,0
Erwerbstätige (in Mio.) ³⁾	161,3
Arbeitslosenquote, offizielle (in %, nach ILO-Definition) ³⁾	3,8

1 Schätzung, September 2023; 2 Angabe für 2020; 3 August 2023; 4 Angabe für 2022, Anteil der Personen im Alter ab 25 Jahren mit Bachelorabschluss und höher.

Quelle: Nationales Statistikamt (U.S. Census Bureau) 2023; Bureau of Labor Statistics 2023

Selbst Zoom schränkt Möglichkeit zum Homeoffice ein

Die Arbeitgeber sitzen nun wieder am längeren Hebel. Sie versuchen nicht nur, die Arbeitskosten zu reduzieren, sondern drängen die Mitarbeiter, öfter im Büro zu erscheinen. Selbst Zoom, der führende Anbieter von Videokonferenzen, zieht die Daumenschrauben an. Angestellte, die nicht weiter als 80 Kilometer von der Arbeitsstelle entfernt wohnen, sollen nun zweimal wöchentlich persönlich erscheinen. Doch die meisten Angestellten sträuben sich noch. Meta (Facebook) und Amazon, die ebenfalls die Präsenzpflcht erhöht haben, drohen bei Nichtbefolgung mit Kündigung. Das hätten sie sich vor einem Jahr nicht erlauben können.

Immerhin dürfte sich das Problem des Fachkräftemangels 2024 zumindest etwas entspannen. Im Herbst 2023 berichten noch nahezu alle Unternehmen davon, dass es sehr schwierig sei, Stellen mit qualifizierten Kräften zu besetzen. In vielen Fällen müssen die Firmen sogar Expansionspläne und Umsatzerwartungen zurückschrauben. Gerade deutsche Unternehmen, die eine Produktion in den USA aufbauen oder erweitern wollen, sind betroffen.

Relativ unproblematisch stellt sich dagegen das Anwerben ungelernter Kräfte, junger Hochschulabgänger und Berufsanfänger mit akademischem Hintergrund dar. Eine Ausnahme gilt für IT-Studiengänge, deren Absolventen besonders begehrt sind. Potenzielle Arbeitgeber unterbreiten Studierenden entsprechender Fächer schon im letzten oder vorletzten Semester attraktive Einstellungsangebote.

Führungskräfte über Personalagentur einstellen

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. DH Bender rät bei Managern, die in engem Kundenkontakt stehen, einheimische Kräfte einzustellen. Bei der Leitung einer Fabrik hingegen könne man auch Entsendkräfte aus Deutschland einsetzen.

Auch Fachkräfte für den technischen Bereich, Facharbeiter mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung, Techniker, Meister sowie Spezialisten für den mittleren kaufmännischen Sektor sind auf dem Arbeitsmarkt rar. Der Grund: In den USA fehlt ein flächendeckendes System der Berufsausbildung. Deutsche Unternehmen versuchen das Problem mit viel Eigeninitiative und in enger Zusammenarbeit mit anderen Unternehmen zu lösen.

Wenig Interesse an technischen Studienfächern

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 US-amerikanischer Firmen. Jedoch gibt es kulturelle Hürden. So bevorzugen amerikanische Eltern aus Gründen des Sozialprestiges eine Hochschulausbildung für ihre Kinder. Zudem ist die Bereitschaft, später im verarbeitenden Gewerbe zu arbeiten, gering ausgeprägt. Auf entsprechend wenig Interesse stoßen daher auch technische Studiengänge.

Für – nach US-Maßstäben – junge Branchen, darunter erneuerbare Energien oder energieeffizientes Bauen, gibt es kaum geeignete Ausbildungsstätten oder Studiengänge. So berichten Betreiber von Windparks, dass sie ihr Personal aus drei Dutzend artverwandten Berufen rekrutieren und danach inhäusig schulen. Um geeignetes Personal zu diesem Berufswechsel zu bewegen, bieten Energiefirmen Einstiegsgehälter, die über dem landesweiten Industriedurchschnitt liegen.

Die Betriebstreue fällt in den USA traditionell gering aus, zumal eine hohe Bereitschaft besteht, für einen neuen Job den Wohnort zu wechseln. Insbesondere in wissensgetriebenen Unternehmen gibt es eine hohe Fluktuation. Firmen müssen sich einiges überlegen, um ihr Personal bei der Stange zu halten, was letztendlich nur über das Gehalt geht. Qualifizierte Arbeitnehmer können mit einem Stellenwechsel derzeit signifikante Einkommensverbesserungen erzielen. Dies betrifft neben der Industrie auch Forschungsinstitute, die Finanz- und Versicherungswirtschaft, Unternehmensberatungen, die Kreativwirtschaft sowie Anwaltskanzleien, Ingenieur- und Architekturbüros.

Lohnkosten

Die Gehaltsunterschiede zwischen Regionen und Qualifikationsstufen sind enorm. Viele Lohnnebenkosten werden auf freiwilliger Basis gezahlt. Hier wird 2024 der Rotstift angesetzt.

Löhne und Gehälter

Nachdem die Löhne während der Pandemie stark gestiegen waren, erreichten sie im Sommer 2023 ein Plateau. Die Unternehmen versuchen, die Arbeitskosten wieder in den Griff zu bekommen. In der Durchschnittsbetrachtung dürften die Arbeitsentgelte 2024 kaum zulegen, jedoch kann es zwischen den verschiedenen Branchen und Qualifizierungsstufen erhebliche Unterschiede geben.

Entwicklung der durchschnittlichen Bruttowochenlöhne (Angaben jeweils zum 1. Quartal)

	2019	2020	2021	2022	2023
nominal (in US\$)	1.183	1.221	1.288	1.374	1.465
nominale Veränderung zum Vorjahresquartal (in %)	2,7	3,2	5,5	6,7	6,6

Quelle: U.S. Bureau of Labor Statistics, September 2023

Bei wenig qualifizierten Kräften gibt es erste Berichte über Kürzungen, von denen allerdings angestammte Arbeiter in der Regel nicht betroffen sind. So änderte etwa der Einzelhandelsriese Walmart Mitte Juli 2023 die Lohnstrukturen bei Neueinstellungen. In bestimmten Filialen werden nur noch die unternehmensinternen Mindestlöhne, die bei 14 US-Dollar (US\$) pro Stunde liegen, bezahlt.

Solche Maßnahmen rufen in der Regel keine konzertierten Aktionen von Arbeitnehmerseite hervor. Nur ein Zehntel aller Angestellten und Arbeiter war 2022 gewerkschaftlich organisiert, so das US-Arbeitsministerium. Tarifeinigungen werden ausschließlich für Gewerkschaftsmitglieder und auch nur im Rahmen einzelner Unternehmen getroffen.

Durchschnittliche Bruttojahreslöhne nach Branchen (Mai 2022, in US-Dollar *)

Bauwirtschaft	63.770
Bergbau, Öl und Gas	69.570
Verarbeitendes Gewerbe	55.570
Großhandel	63.770
Einzelhandel	40.180
Hotel und Gastronomie	33.600

* Absolventen von MINT-Fächern sind nicht in den Zahlen enthalten.

Quelle: U.S. Bureau of Labor Statistics (National Occupational Employment and Wage Estimates), September 2023

Transport und Lagerhaltung	55.850
Telekommunikation	72.870
Finanzwesen, Banken, Versicherungen	85.340
Gesundheits- und Sozialwesen	63.430

Durchschnittliche Bruttojahreslöhne in der Produktion (Mai 2022, in US-Dollar)

Arbeiter in der Nahrungsmittelverarbeitung	36.300
Arbeiter in der Produktion oder Montage (allgemein)	38.860
Arbeiter in der Elektronik/Elektrotechnik	41.890
Arbeiter in der Metall- oder Kunststoffverarbeitung	47.020
Arbeiter in der Motorenmontage	51.980
Maschinenführer	51.430
Werkzeugmacher	59.390
Schichtführer	69.100

Quelle: U.S. Bureau of Labor Statistics (National Occupational Employment and Wage Estimates), September 2023

Im Durchschnitt erhalten ungelernete Arbeiter einen Stundenlohn von 13 bis 25 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 übersteigen.

Durchschnittliche Bruttojahreslöhne nach ausgewählten Positionen (2023, in US-Dollar)

Geschäftsführerin einer größeren Niederlassung *)	200.000 bis 400.000
Geschäftsführerin eines kleinen bis mittleren Unternehmens	200.000 bis 300.000
Vertriebs-/Produktionsleiterin	um 150.000
Ingenieurin	90.000 bis 130.000

* zur besseren Lesbarkeit wird in dieser Tabelle bei den Berufsbezeichnungen die jeweilige Begrifflichkeit sowohl für die männliche als auch die weibliche Form verwendet.

Quelle: U.S. Bureau of Labor Statistics 2023; TH Bender 2023

Programmiererin, Softwareentwicklerin	um 120.000
Sekretärin mit Fremdsprachenkenntnissen	40.000 bis 90.000
Buchhalterin	um 50.000
Kraftfahrerin	40.000 bis 110.000

Zwischen den einzelnen Bundesstaaten und Städten gibt es enorme Lohnunterschiede. Am höchsten fallen die Löhne in den Metropolen an der Ost- und Westküste aus. In San Francisco etwa bewegten sich die durchschnittlichen Wochengehälter im 1. Quartal 2023 bei rund 3.600 US\$, meldet das U.S. Bureau of Labor Statistics. Das entspricht einem Monatsgehalt von etwa 15.000 US\$.

In einigen Regionen in Texas und Tennessee, Idaho, Missouri, Nebraska oder Mississippi hingegen liegt der entsprechende Wert bei nur rund 600 US\$ pro Woche. Allerdings sind die Gehälter in den weniger entwickelten Bundesstaaten zuletzt stärker gestiegen als in den Hochlohnregionen.

Durchschnittliche Bruttowochenlöhne im Privatsektor nach Bundesstaaten (Angaben für das 1. Quartal 2023)

Hochlohnregion	Bruttowochenlohn in US\$	Veränderung ^{*)}
District of Columbia (Washington)	2.341	5,1
New York	2.015	2,1
Massachusetts	1.917	5,0
Kalifornien	1.735	5,5
Connecticut	1.817	5,9
Niedriglohnregion		
Mississippi	944	7,2
West Virginia	1.062	9,6
Montana	1.079	9,3
South Dakota	1.084	7,0
Idaho	1.084	10,1

* nominale Veränderung 1. Quartal 2023 im Vergleich zum Vorjahresquartal.

Quelle: U.S. Bureau of Labor Statistics, September 2023

Weitere Lohnbestandteile

Eine Arbeitsstunde kostete im Juni 2023 durchschnittlich 43 US\$ in der Privatwirtschaft. Gut 70 Prozent davon entfielen auf den Basislohn. Die Nebenkosten machten knapp 30 Prozent aus. Sie bestehen zu einem großen Teil aus freiwilligen Zahlungen. Viele Arbeitgeber, insbesondere größere Firmen, zahlen ihren Angestellten eine private Krankenversicherung. Die Kosten sind zwischen 2020 und 2023 laut Mercer und Willis Towers Watson jährlich um 5 bis 6 Prozent gestiegen. Für 2024 zeichnet sich eine Steigerung von über 6 Prozent ab. Damit ist für immer mehr Unternehmen die Schmerzgrenze überschritten. Infolge werden die Arbeitnehmer einen höheren Selbstbetrag zahlen oder auf Leistungen verzichten müssen.

Die berufliche Position, die Firmengröße sowie die Jahre der Betriebszugehörigkeit entscheiden über die Länge des bezahlten Urlaubs. Im Durchschnitt werden in der Privatwirtschaft nach einem Jahr Tätigkeit acht bis zwölf Tage gewährt. Nach fünf Jahren steigt der Anspruch in der Regel auf 13 bis 16 Tage. Führungskräfte können mit 18 bis 28 Tagen rechnen.

Es gibt keinen landesweit geltenden gesetzlichen Anspruch auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall. Dieser kann aber auf bundesstaatlicher und/oder kommunaler Ebene bestehen. In der Regel zahlen Arbeitgeber freiwillig nach einem Jahr Betriebszugehörigkeit durchschnittlich für sieben und nach fünf Jahren für acht Krankheitstage. Gemäß dem "Family and Medical Leave Act" haben Arbeitnehmer unter bestimmten Bedingungen das Recht, jährlich bis zu zwölf Wochen unbezahlten Urlaub zu nehmen (siehe Abschnitt Arbeitsrecht).

Sozialversicherungsbeiträge

Die Aufwendungen zur Alters-, Invaliditäts- und Hinterbliebenenversicherung (Old-Age, Survivors and Disability Insurance - OASDI), dem Kernbestandteil der "Social Security", teilen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer jeweils zur Hälfte. Da die staatliche Altersversorgung beträchtliche Versorgungslücken aufweist, zahlen Firmen ihren Mitarbeitern in der Regel freiwillige Zuschüsse zu einer privaten Vorsorge.

Durchschnittlich gezahlte Sozialbeiträge in der Privatwirtschaft (2023, in Prozent der Bemessungsgrundlage)

Lebensversicherung	0,1
Krankenversicherung	7,6
Kurzzeitinvalidität	0,2
Langzeitinvalidität	0,1
Altersversorgung und vermögensbildende Leistungen	5,1
Gesetzliche Leistungen (u.a. Social Security und Medicare)	7,1
Arbeitslosenversicherung auf der Bundesebene	0,1
Arbeitslosenversicherung auf bundesstaatlicher Ebene	0,3
Unfallversicherung (workers' compensation)	1,1

Quelle: Bureau of Labor Statistics (Employer Costs for Employee Compensation), Mai 2023

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 Beitragsbemessungsgrenze für Medicare gibt es nicht.

Eine weitere Pflichtversicherung, die Arbeitgeber, außer in Texas, für ihre Beschäftigten abschließen müssen, ist die sogenannte "Workers' Compensation". Dabei handelt es sich um eine Unfallversicherung. 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. Hinzu kommen die Zahlungen für die "State Unemployment Tax" des jeweiligen Bundesstaats.

Von Roland Rohde | Washington, D.C.

Arbeitsrecht

Jeder Bundesstaat, aber auch Metropolen wie New York City oder San Francisco, haben eigene Vorschriften, die neben den Bundesgesetzen Anwendung finden.

Rechtsgrundlagen

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 und Washington, aber auch Städte wie 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 Bundesstaaten, darunter in Kalifornien, nicht erlaubt.
- Der **Immigration Reform and Control Act** verbietet Arbeitgebern die Beschäftigung von Ausländern, die keine Arbeiterlaubnis haben. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Identität und die Arbeiterlaubnis 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 Arbeiterlaubnis nachweisen.
- Der **Fair Labor Standards Act (FLSA)** regelt unter anderem den 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 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 Jahre 2020 auf Bundes- und 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 dieser Vollzeitangestellten (und deren Kindern, nicht aber den Ehepartnern) eine kostengünstige Krankenversicherung ("minimum essential coverage") 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:** Projektbezogene Tarifverträge sind relevant für Unternehmen, die an öffentlichen Ausschreibungen staatlich geförderter Projekte teilnehmen möchten. Ein Zuschlagskriterium ist in diesem Fall der Abschluss eines 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 Landesebene eingesetzt. Präsident Biden, der als gewerkschaftsfreundlich gilt, hat im Februar 2022 eine Verordnung ("Executive Order") erlassen, 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 Infrastruktur-Gesetzes (Infrastructure Investment and Jobs Act, IJJA).

Gesetzliche Regelungen auf einen Blick

Vergütung:	Regelung durch Individualverträge (selten Kollektivverträge)
Mindestlohn:	Bund gemäß FLSA ^{*)} : 7,25 US\$; je nach Bundesstaat/Kommune bis 18,69 US\$ (25 US\$ in Los Angeles für bestimmte Positionen im Gesundheitswesen)
Arbeitsstunden pro Woche:	40 Stunden
Zulässige Überstunden:	Begrenzung nach FLSA ^{*)} , hängt vom Status des Arbeitnehmers ab
Bezahlte Feiertage:	vertraglich vereinbart
Bezahlte Urlaubstage:	vertraglich vereinbart
Tage mit Lohnfortzahlung bei Krankheit:	Je nach Bundesstaat/Kommune limitierte Anzahl von Krankheitstagen mit Lohnfortzahlung
Probezeit:	vertraglich vereinbart

* Fair Labor Standards Act.

Quelle: Becker, Glynn, Muffly, Chassin & Hosinski LLP, New York City, USA; September 2023

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. 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 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 107.432 US\$ (eine Erhöhung auf 143.988 US\$ ist im August 2023 vom US-Arbeitsministerium vorgeschlagen worden), 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.

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.

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.

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.

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. Census Bureau ↗	Statistische Informationen der US-Bundesregierung
U.S. Department of Labor ↗ (DOL)	Informationen des US-Arbeitsministeriums
U.S. Bureau of Labor Statistics ↗ (BLS)	Arbeitsmarkt- und Lohnstatistiken
U.S. Social Security Administration ↗ (SSA), Office of Retirement and Disability	Informationen zur staatlichen Rentenversicherung
Internal Revenue Service ↗ (IRS)	US-Steuerbehörde
Becker, Glynn, Muffly, Chassin & Hosinski LLP ↗	Rechtsanwaltskanzlei, Ansprechpartnerin: Frau Susanne Nienaber von Türk
Career One Stop ↗	Informationsportal zum Thema Arbeit und Qualifizierung
PaycheckCity ↗	Tipps zum Gehaltsmanagement
American Staffing Associaton ↗ (ASA)	Informationen zur Zeitarbeit
National Employment Agencies ↗	Informationsportal für Arbeitssuchende

Von Roland Rohde | Washington, D.C.

Kontakt

Torsten Fuchs

 [Ihre Frage an uns](#)

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

© 2023 Germany Trade & Invest

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