

Informationen zu amerikanischen Arbeitsverträgen

Amerikanische Arbeitsverträge unterscheiden sich grundlegend von deutschen oder europäischen Arbeitsverträgen. Unterschiede finden sich beispielsweise bei der Zahl der Urlaubstage oder bei der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall. Das folgende Dokument beschreibt typische Vereinbarungen in amerikanischen Arbeitsverträgen:

1. Gehalt: Ein europäisches Gehalt in EUR ist ungefähr 1:1 vergleichbar mit einem amerikanischen Gehalt in USD. Es wäre nicht richtig, den offiziellen Umrechnungskurs anzusetzen, da die Lebenshaltungskosten in USD in den USA mit den Lebenshaltungskosten in EUR in Europa vergleichbar sind. Bei einem Arbeitswechsel ist es normal, eine Erhöhung zum letzten Gehalt auszuhandeln. In der IT-Branche wird oft ein Basisgehalt zuzüglich einer „commission“ (Provision) angeboten, die beispielsweise vom Umsatz oder von erfolgreichen Projekten abhängig sein kann. Das Gehalt wird immer in zwei Raten ausbezahlt, in der Regel am 15. und am letzten Tag des Monats.

2. Urlaub: In den USA erhält man ab Beginn des Arbeitsverhältnisses in der Regel zehn Arbeitstage bezahlten Urlaub. Nur das „Upper Management“ von großen Unternehmen erhält in Ausnahmefällen bis zu 12 Urlaubstage. Mehr als 12 Urlaubstage zu Vertragsbeginn sind ungewöhnlich. Manche Firmen bieten eine Erhöhung der Anzahl der Urlaubstage mit der Anzahl der Arbeitsjahre an (z.B. ein Tag mehr pro Arbeitsjahr). Der erste Urlaub darf allerdings in den meisten Fällen erst nach einem halben Jahr oder einem Jahr angetreten werden; dies wird im Arbeitsvertrag extra vermerkt. Als zusätzliche Urlaubstage gibt es eine Reihe von gesetzlichen Feiertagen (z.B. Thanksgiving, Independence Day, Memorial Day).

3. Krankheitstage: Die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall beträgt in den USA maximal sieben Tage pro Jahr. Manche Firmen bieten an, dass sich die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall mit der Zahl der Arbeitsjahre erhöht. Es gibt sowohl bezahlte als auch unbezahlte Abwesenheitstage „absences“. Ein Schwangerschaftsurlaub beispielsweise wird in der Regel sechs Wochen lang bezahlt, danach nicht mehr.

4. Überstunden: Die Regelarbeitszeit pro Woche beträgt in den USA 40 Stunden. Festangestellte der IT-Branche haben normalerweise keinen Anspruch auf Überstundenausgleich. Es kann allerdings mit dem Vorgesetzten als Ausgleich vereinbart werden, dass sich der Arbeitnehmer beispielsweise ein langes Wochenende oder einen zusätzlichen Tag in der Woche frei nehmen darf, ohne dass es als offizieller Urlaubstag angerechnet wird. Auch ein finanzieller Bonus am Jahresende ist als Ausgleich für Überstunden möglich. Bei Vereinbarungen dieser Art handelt es sich nur um mündliche Vereinbarungen. Sie sind nicht vertraglich festgehalten und abhängig vom jeweiligen Vorgesetzten.

5. Krankenversicherung: In der Regel bietet der Arbeitgeber verschiedene Krankenversicherungen mit unterschiedlichen Paketen (Single, Familie, Selbstbeteiligung, etc.) an. Die Krankenversicherung wird zur Hälfte vom Arbeitgeber getragen. Häufig wird diese Leistung erst zwei oder drei Monate nach Antritt der Arbeitsstelle angeboten.

6. Lebensversicherung: Firmen können dem Arbeitnehmer eine Lebensversicherung auf freiwilliger Basis anbieten. Ein fester Betrag wird dann von jeder Rate des Gehalts abgezogen.

7. Gesetzliche und private Rentenversicherung: Das US-amerikanische öffentliche Rentensystem - bekannt als „Social Security“ - ist das bedeutendste System sozialer Absicherung in den USA. Abgesehen von wenigen Ausnahmen ist jeder Arbeitnehmer sowie jede selbstständig tätige Personen beitragspflichtig.

Social Security leistet folgende Zahlungen:

- Altersrente (Old Age Insurance, OAI)
- Behindertenrente (Disability Insurance, DI)
- Witwenrente (Survivors Insurance, SI)
- Waisenrente (Survivors Insurance, SI)

Social Security ist daher als Sozialversicherungssystem einzustufen. Arbeitslosen-, Kranken- und Unfallversicherung sind nicht Bestandteil der Social Security. Vielmehr werden diese von anderen Programmen mehr oder weniger umfangreich abgedeckt. Gegenwärtig zahlen Arbeitgeber und Arbeitnehmer jeweils 6,2% des Bruttolohns des Arbeitnehmers in die Rentenkasse (Stand 2008). Die Social Security wird in der Gehaltsabrechnung automatisch abgezogen. Viele Firmen bieten zusätzlich eine private Rentenversicherung an: den sogenannten 401(k). Der Arbeitgeber kann nach einem gewissen Zeitraum (6-12 Monate Firmenzugehörigkeit) einen Teil seines Gehalts (max. 16%) in den 401(k) einzahlen. Der Arbeitgeber bietet verschiedene Optionen an, wie das Geld angelegt werden kann. Kleinere Firmen haben oft nur eine Anlageform. Häufig steuert der Arbeitgeber einen bestimmten Anteil zur Anlage hinzu.

Die Höhe des Arbeitgeberanteils ist firmenabhängig. Größere Firmen zahlen denselben Betrag ein, den der Arbeitnehmer investiert, kleinere Firmen bieten meist weniger an. Ein weiterer Vorteil des 401(k) ist, dass die Anlage vor Steuern abgezogen wird. Damit verringert sich das zu versteuernde Gehalt. Bei Verlassen der Firma kann der 401(k) entweder in eine private Anlage eingezahlt werden oder der Arbeitnehmer transferiert das Geld in den 401(k) des neuen Arbeitgebers.

8. Kündigungsfrist: Die Kündigungsfrist beträgt sowohl für Arbeitgeber als auch für Arbeitnehmer zwei Wochen.

9. Probezeit: Aufgrund der kurzen Kündigungsfrist gibt es in den USA keine Probezeit.

10. Umzug: Seit dem Ende der .com-Blase hat sich die Wirtschaftslage in den Bereichen IT und Engineering verschlechtert. Dies führt beispielsweise dazu, dass Firmen kaum noch Umzüge für ihre Arbeitnehmer zahlen. Falls der Arbeitnehmer an einer Position interessiert ist, die nicht in seinem Wohnort ist, erwarten die meisten Firmen, dass der Arbeitnehmer seinen Umzug selbst bezahlt. Manche Firmen unterstützen den Umzug mit einer Pauschale. Diese Pauschale ist meist an eine Klausel gebunden, dass die Pauschale zurückerstattet werden muss, falls der Arbeitnehmer die Firma nach sechs oder sogar noch nach 12 Monaten verlässt.

11. Immigration: Viele Arbeitgeber beauftragen einen „Immigration Lawyer“, der die Bearbeitung des Visumsantrages übernimmt. Für dieses Verfahren werden zahlreiche Nachweise und Übersetzungen verlangt. Ein Immigration Lawyer ist nicht zwingend notwendig, erspart aber Zeit und Fehler bei der Bearbeitung der Anträge und bei der Kommunikation mit der Einwanderungsbehörde während der Bearbeitungszeit des Antrages. Die Kosten für einen Immigration Lawyer in den USA liegen bei mehreren tausend Dollar je Immigration. Wenn Firmen diese Kosten für ihre Kandidaten übernehmen, dann meist nur unter der Bedingung, dass diese Kosten zurückerstattet werden müssen, wenn der Arbeitnehmer seine neue Stelle binnen kurzer Frist wieder verlässt.