



US-amerikanisches Arbeitsrecht

In unserer Praxis sind wir oftmals mit deutschen oder europäischen Unternehmen konfrontiert, die beim Eintritt in den US-Markt Missverständnissen und Fehlvorstellungen hinsichtlich der hiesigen arbeitsrechtlichen Bedingungen und Sozialleistungen unterliegen. Die Folge ist eine fehlerhafte Beschäftigungspolitik. Eine nicht unerhebliche aber vermeidbare Fehlerquelle ist darin zu erblicken, dass diese Unternehmen oftmals von einer weitgehenden Vergleichbarkeit des US-amerikanischen Arbeitsrechts mit dem europäischen Arbeitsrecht ausgehen.

Aus diesem Grund möchten wir dem geneigten Leser in dieser Ausgabe einen allgemeinen Überblick über die rechtlichen Voraussetzungen und praktischen Gegebenheiten des US-amerikanischen Arbeitsrechts bieten und die damit verbundenen versicherungsrechtlichen Überlegungen näher beleuchten.

.....

I. Einleitung

Das US-amerikanische Arbeitsrecht unterscheidet sich grundlegend vom deutschen Arbeitsrecht. Während das Individualarbeitsrecht nach deutschem Verständnis als Arbeitnehmerschutzrecht ausgestaltet ist, geht das US-amerikanische vom Prinzip der Vertragsfreiheit zweier gleich starker Partner aus. Für Unternehmen, die einen Geschäftsbereich in den USA haben oder aufbauen wollen, ist es daher von Bedeutung, die Unterschiede und damit die potentiellen Fallstricke zu erkennen.

II. Gesetzeslage/Rechtsquellen

Aufgrund der ausgeprägten föderalistischen Struktur der Vereinigten Staaten fehlt es an einer umfassenden Kodifizierung zum Arbeitsrecht auf Bundesebene. Vielmehr besteht eine vielfältige Mixtur aus bundesstaatlichen, einzelstaatlichen und auch kommunalen Vorschriften, die häufig nicht harmonisiert sind und sich nur teilweise überschneiden. Daneben ergeben sich auch Regelungen aus dem richterrechtlich entwickelten Gewohnheits- bzw. Fallrecht („Common Law“). Zwar wurden in einigen wenigen Bereichen bundeseinheitliche Bestimmungen („Federal Acts“) geschaffen, jedoch wird der Großteil der rechtlichen Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses zwischen den Parteien vereinbart oder vom Arbeitgeber einseitig im Rahmen eines sog. „Employee-Handbooks“ richtlinienartig festgesetzt.

Während das Individualarbeitsrecht nach deutschem Verständnis als Arbeitnehmerschutzrecht ausgestaltet ist, geht das US-amerikanische vom Prinzip der Vertragsfreiheit zweier gleich starker Partner aus.

III. Ausgewählte Beispiele

Die Unterschiede zwischen den arbeitsrechtlichen Bestimmungen in den USA und in Deutschland sollen im Folgenden anhand mehrerer Beispiele erläutert werden:

1. Kündigungsschutz und Abfindungsanspruch

Bekannterweise bestehen die größten Unterschiede zum deutschen Recht aufgrund des amerikanischen „Hire and Fire“-Prinzips im Kündigungsrecht. Nach der „Employment-at-Will“-Doktrin kann ein Arbeitsverhältnis grundsätzlich fristlos und ohne Nennung eines Grundes gekündigt werden, es sei denn, es wurden vertraglich Kündigungsfristen vereinbart. Während der Arbeitgeber nach deutschem Recht hinsichtlich des Kündigungsgrundes beweispflichtig ist, hat der amerikanische Arbeitgeber bei der Kündigung eines „at will“ Angestellten nur darauf zu achten, dass es keine Anhaltspunkte (z.B. Diskriminierung, Sittenwidrigkeit („bad faith“)) gibt, warum er ihm nicht grundlos mit sofortiger Wirkung kündigen kann. Viele Arbeitnehmer in den USA erhalten keinen Arbeitsvertrag, sondern nur ein Angebotsschreiben („offer letter“), in welchem hauptsächlich die Position und das Gehalt festgelegt ist. Mit steigender Position werden üblicherweise immer mehr Einzelheiten ausdrücklich geregelt, sodass davon ausgegangen werden kann, dass die Führungsebene eines Unternehmens regelmäßig mit schriftlichen Arbeitsverträgen ausgestattet ist. Die Vereinbarung von meist kurzen (z.B. zwei Wochen) Kündigungsfristen ist durchaus üblich. Mit Ausnahme des Bundesstaates Montana gilt dieser Grundsatz in allen Staaten. Befristete Arbeitsverträge können hingegen nur aus besonderem Grund („good cause“) oder mit Einhalten einer vereinbarten Frist („notice period“) gekündigt werden. Allerdings gibt es freilich einzelstaatliche Ausnahmen von der „Employment-at-Will“ Doktrin. Daneben ergeben sich zahlreiche Ausnahmen aus dem „Common Law“, also aus Präzedenzfällen der Gerichte, die sich im Laufe der Zeit zu bindenden Rechtsakten verfestigt haben. Schließlich enthält auch das Bundesrecht statutarische Ausnahmen:

a) Bundesgesetzliche Ausnahmen

Bundesgesetzliche Ausnahmen zu der „Employment-at-Will“-Doktrin sind in zahlreichen Bereichen angesiedelt. Die bedeutendste Ausnahme sind hierbei die Anti-Diskriminierungsgesetze („Civil Rights Act of 1964“), welche die Frage beantworten, ob eine Kündigung eine Diskriminierung des Mitarbeiters darstellt, z.B. aufgrund von Alter, Geschlecht, Hautfarbe etc.. Hinsichtlich der Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft gelten der „Labor Management Relations Act (LMRA)“ und der „National Labor Relations Act (NLRA)“. Hiernach können das Engagement oder die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft keine tauglichen Kündigungsgründe darstellen. Ferner verschaffen auch Gesetze aus Bereichen, die nicht genuin dem Arbeitsrecht zuzuordnen sind, oft einen gewissen Kündigungsschutz (z.B. „Whistleblower“-Doktrin).

b) Ausnahmen aus dem Common Law

Auf Basis des Common Law haben auch die Gerichte Fallgruppen entwickelt, wonach die Kündigung nach einer Gesamtschau aller Umstände unwirksam sein kann. Dabei ist jedoch zu beachten, dass jeder Staat sein eigenes Common Law entwickelt hat. Ferner handelt es sich nicht um feste Regeln, sondern um Präzedenzfälle, welche durch die Gerichte entwickelt wurden. In der Mehrzahl der Staaten anerkannt sind jedoch folgende Fallgruppen:

- Kündigung nach anderweitiger Zusage des Arbeitgebers („Implied in-fact“-Doktrin).
Diese Fallgruppe ist gegeben, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer zugesichert hat, ihn nur bei Vorliegen eines wichtigen Grundes zu kündigen. Diese Zusage kann sich dabei schriftlich, mündlich oder aus den Umständen ergeben. Beispiele sind die Zusage des Arbeitgebers, die Stelle „sei sicher“ oder die erforderliche Einhaltung eines einzuhaltenden Verfahrens im Vorfeld einer Kündigung, z. B. eine erforderliche Abmahnung.
- Kündigung unter Verletzung von Treu und Glauben („implied covenant of good faith and fair dealing“). Hierbei handelt es sich um die stillschweigende Verpflichtung zu Treu und Glauben, wobei die Gerichte mit der Bejahung dieser Fallgruppe restriktiv umgehen. Sie ist jedoch einschlägig, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer aus einer eindeutig böswilligen Motivation heraus kündigt, beispielsweise um zu verhindern, dem Arbeitnehmer Ausgleichszahlungen leisten zu müssen.
- Kündigung unter Verletzung der öffentlichen Ordnung.
Dieser Fall betrifft Kündigungen, die gegen die „Public Policy“ verstoßen. Bedeutende Unterfälle sind hierbei die Kündigung eines Arbeitnehmers, welcher sich weigert, sich illegal zu verhalten oder als Sanktion dafür, dass der Arbeitnehmer ihm zustehende Rechte geltend gemacht hat.
Wenn nicht anderweitig vereinbart oder gesetzlich gefordert (Bundesrecht oder Staatsrecht), trägt der Arbeitnehmer seine eigenen Anwaltskosten, um seine Rechte durchzusetzen.

c) Folgen bei unwirksamer Kündigung und Abfindungsanspruch

Setzt sich der Arbeitnehmer erfolgreich gegen seine Kündigung zur Wehr, hat er verschiedene Ansprüche gegen seinen Arbeitgeber. Anders als in Deutschland ist die Klage dabei grundsätzlich auf die Zahlung von Schadensersatz und nicht auf Wiedereinstellung gerichtet. Der Schadensersatzanspruch untergliedert sich dabei in vertragliche und deliktsrechtliche Schadensersatzansprüche. Ein gesetzlicher Abfindungsanspruch besteht nicht. Um jedoch das Prozessrisiko zu minimieren, bieten manche Unternehmen gleichwohl eine Abfindungszahlung an, wenn der Arbeitnehmer zeitgleich einen Trennungsvertrag mit Freistellungserklärung („Release“) unterschreibt.

2. Mindestlohn und Überstunden

Regelungen über den Mindestlohn und Überstunden sind im „Fair Labor Standards Act of 1938 (FLSA)“ enthalten. Als bundesrechtliche Regelung schreibt der „Fair Minimum Wage Act“ von 2013 einen gesetzlichen Mindestlohn in Höhe von \$7,25 pro Stunde vor. Jedoch existieren daneben einzelstaatliche und kommunale Regelungen, welche diesen nochmals erhöhen. Im Staat New York beträgt der Mindestlohn mit Stand August 2016 \$9,00 pro Stunde, in San Francisco seit 1. Juli 2016 sogar \$13,00. Weitere gestaffelte Erhöhungen sind bereits geplant. In den USA besteht grundsätzlich keine Begrenzung der Arbeitsstunden, die ein Arbeitnehmer in der Woche arbeiten darf. Nach dem FLSA muss über die reguläre Arbeitszeit von 40 Stunden in der Woche hinaus geleistete Arbeit mit einem Überstundenzuschlag von nicht weniger als dem Anderthalbfachen des regulären Stundenlohns vergütet werden, wenn es sich bei dem Arbeitnehmer um einen „Non-Exempt Employee“ handelt. Ein derartiger Anspruch steht einem „Exempt Employee“ aus dem FLSA nicht zu. Die Abgrenzung zwischen diesen Kategorien ist schwierig und steht demgemäß häufig im Mittelpunkt von Klagen. Maßgeblich sind Kriterien wie beispielsweise die Gehaltsstufe und der Verantwortungs- und Tätigkeitsbereich, mithin handelt es sich bei den „Exempt Employees“ um Personen, welche eine herausgehobene Stellung im Unternehmen inne haben (z. B. Management). Zuschläge für Nacht-, Wochenend- und Feiertagsarbeit sind gesetzlich nicht vorgesehen, in der Praxis aber häufig zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer in Form eines „Premium Pays“ vereinbart.

3. Krankheit und sonstige Arbeitsverhinderung

Kann ein Arbeitnehmer aufgrund von Krankheit oder wichtiger persönlicher Verpflichtungen seiner Arbeitsverpflichtung nicht nachkommen, entfällt – bei fehlender anderweitiger Abrede – sein Anspruch auf Zahlung des Arbeitsentgelts. Jedoch genießt der Arbeitnehmer im Krankheitsfall einen besonderen bundesrechtlichen Kündigungsschutz (ohne Lohn) unter dem „Family and Medical Leave Act“ (FMLA), wenn er zuvor bereits mehr als 12 Monate und 1.250 Stunden für das Unternehmen gearbeitet hat und sein Arbeitgeber regelmäßig mehr als 50 Arbeitnehmer beschäftigt. Es gibt jedoch auch einzelstaatliche Regelungen, wie z. B. im Staat New York („New York City’s Earned Sick Time Act“), welche unter bestimmten Voraussetzungen die Lohnfortzahlung für eine bestimmte Anzahl von Krankheitstagen gewährleisten.

4. Anspruch auf Urlaub

Signifikante Unterschiede zwischen dem US-amerikanischen und dem deutschen Arbeitsrecht bestehen hinsichtlich des Urlaubsanspruchs. In den USA gibt es keinen gesetzlichen Urlaubsanspruch. Statt dessen liegt dieser im Ermessen des Arbeitgebers bzw. ist frei verhandelbar. Oftmals wird der Urlaubsanspruch vom Arbeitgeber einseitig vorgegeben und für das gesamte Unternehmen einheitlich und verbindlich im Employee Handbook festgelegt. Durchschnittlich haben US-amerikanische Arbeitnehmer 10- 15 oder weniger Urlaubstage im Jahr. Oftmals bieten Unternehmen jedoch eine Erhöhung der Urlaubstage mit der Anzahl der Arbeitsjahre an. Die ersten Urlaubstage können in den meisten Fällen aber erst nach einem halben Jahr oder Jahr angetreten werden, da diese jedes Jahr von Neuem monatlich erarbeitet werden müssen („accrual“-Prinzip, d. h. z.B. 1,5 Urlaubstage/ Monat). Überdies steht es dem Arbeitgeber frei, ob er den Arbeitnehmern hierbei ein Urlaubsentgelt oder sonstige Abgeltungen bezahlt. Des Weiteren enthalten diese Richtlinien sog. „Use it or Lose it“ – Regelungen, wonach der Urlaubstage verfallen, wenn sie im einschlägigen Jahr nicht genommen werden. In einigen Staaten (z.B. New York oder North Carolina) dürfen Arbeitgeber regeln, dass dem Arbeitnehmer im Kündigungsfall kein Ausgleich für angesammelte und nicht mehr nutzbare Urlaubstage zusteht. Dagegen ist es in wenigen anderen Staaten (z.B. Kalifornien) gesetzlich verboten, solche Regelungen zu Lasten des Arbeitnehmers zu treffen. Als zusätzliche freie Tage gibt es schließlich gesetzliche Feiertage (z. B. Thanksgiving, Independence Day, Memorial Day). Im Gegensatz zu Deutschland sind diese allerdings grundsätzlich unbezahlt, sofern nichts anderes vereinbart wird.

5. Gesetzliche Unfallversicherung

Arbeitgeber in allen Bundesstaaten sind verpflichtet, eine Unfallversicherung zugunsten ihrer Arbeitnehmer abzuschließen („Workers' Compensation Insurance“). Hierbei handelt es sich um eine Unfallversicherung, die sowohl Lohnfortzahlung als auch die Übernahme der Behandlungskosten im Falle einer tätigkeitsbedingten Verletzung bietet. Im Gegenzug verzichtet der Arbeitnehmer auf eine Klageerhebung. Ein solcher Klageverzicht ist jedoch nur wirksam, wenn die Verletzung auf einer fahrlässigen Handlung oder Unterlassung beruht. Handelt es sich um vorsätzliches Handeln oder Unterlassen, ist der Klageverzicht unwirksam.

6. Krankenversicherung („Obamacare“)

Nach dem „Patient Protection and Affordable Care Act of 2010“, auch bekannt als „Obamacare“, müssen Unternehmen mit 50 oder mehr Angestellten seit dem 01. Januar 2016 ihren in Vollzeit beschäftigten Mitarbeitern eine Krankenversicherung anbieten. Danach muss auch jede in den USA ansässige Person entsprechend den Kategorien der sog. „minimum essential“ krankenversichert sein, andernfalls wird im Rahmen der Steuererklärung nachträglich eine Strafsteuer, die sog. „shared responsibility fee“ erhoben. Nach dem „Consolidated Omnibus Budget Reconciliation Act (COBRA)“ haben Angestellte auch nach einer Kündigung die Möglichkeit, die vom Arbeitnehmer angebotene Versicherung bis zu 18 Monate auf eigene Kosten beizubehalten.

7. Sozialversicherung/Rentenversicherung

In den USA sind sowohl der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer verpflichtet, Abgaben zur Rentenversicherung und zur Krankenversicherung für Rentner zu leisten. Das bedeutendste System sozialer Absicherung („Social Security/Medicare“) in den USA ist die Rentenversicherung, die als Alters-, Invaliditäts- und Hinterbliebenenversicherung („Old-Age, Survivors and Disability Insurance“) bekannt ist. Sie erfasst nahezu alle Erwerbstätigen und Selbständigen. Die Finanzierung erfolgt gemäß dem „Federal Insurance Contributions Act“ durch Beiträge von Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Selbständig Tätige zahlen beide Teile, können jedoch einen Teil (50%) steuerlich absetzen. Der Beitragsanteil beträgt im Normalfall sowohl für Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber 6,2% des Arbeitnehmereinkommens, die Bemessungsgrenze liegt bei \$118.500 (Stand August 2016). Ferner gibt es einen Beitragsanteil für „Medicare“, der Krankenversicherung für Rentner. Dieser liegt – ohne Beitragsbemessungsgrenze – bei 1,45%.

8. Arbeitslosenversicherung

Die Beiträge zur Arbeitslosenversicherung („Unemployment Insurance“) werden sowohl vom Bund als auch von den Bundesstaaten erhoben und lediglich aus Arbeitgeberbeiträgen finanziert. Auf Bundesebene ist der Arbeitgeber nach dem „Federal Unemployment Tax Act“ verpflichtet, 6% der ersten 7.000 US\$ jedes Jahresgehalts abzuführen. Hinzu kommen gegebenenfalls noch Beiträge zur Arbeitslosenversicherung in den Einzelstaaten. In New York beispielsweise beträgt der Quartalsbeitrag des Arbeitgebers 300 US\$ oder mehr.

9. Mutterschutz und Elternzeit

Wie in Deutschland gibt es in den USA den Anspruch auf Mutterschutz und Elternzeit („Maternity Leave“). Gesetzliche Grundlage auf Bundesebene hierfür ist der FMLA. Danach hat der Arbeitgeber Eltern auf Antrag von der Arbeitspflicht freizustellen, damit diese Zeit mit ihrem Neugeborenen verbringen können. Dieser Anspruch besteht für einen Zeitraum von bis zu 12 Monaten nach der Geburt in welchen der Arbeitnehmer sich 12 Wochen Urlaub nehmen kann. Für den Freistellungszeitraum ist der Arbeitgeber in den USA jedoch nicht verpflichtet, Lohn oder sonstige Zuwendungen zu entrichten. Er hat danach aber die Verpflichtung, den rückkehrenden Arbeitnehmer auf einem mit der früheren Tätigkeit vergleichbaren Feld einzusetzen. Ein Anspruch darauf, auf dem alten Arbeitsplatz eingesetzt zu werden, besteht jedoch nicht. Der FMLA enthält überdies ähnliche Regelungen bezüglich der Pflege von kranken Kindern, Eltern oder Lebenspartnern. Seit 2002 gewähren Kalifornien, New Jersey, Washington und Rhode Island im Freistellungszeitraum Sozialversicherungsleistungen („Family Leave Insurance“). Seit März 2016 hat nun auch der Staat New York eine bezahlte Elternzeit bewilligt. Ab 2018 soll eine bezahlte achtwöchige Familienzeit eingeführt und schrittweise bis 2021 auf zwölf Wochen verlängert werden. Im Staat New York soll der Arbeitnehmer 50 % seines Durchschnittsgehalts erhalten. Dieser Betrag soll in den nächsten Jahren auf 67 %, maximal aber \$848 pro Woche angehoben werden.

IV. Prozessrechtliche Besonderheiten

Die arbeitsrechtlichen Verfahren sind im Unterschied zur deutschen Rechtsordnung keiner eigenen Gerichtsbarkeit unterworfen, sondern normaler Teil des Zivilprozesses.

V. Fazit

Wie aufgezeigt, bestehen erhebliche Unterschiede zwischen den arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen beider Länder, denen man sich vor der Einstellung von Mitarbeitern in den USA unbedingt bewusst sein sollte. Ein typischer deutscher Arbeitsvertrag ist daher als Muster zur Gestaltung eines amerikanischen Arbeitsverhältnisses kaum brauchbar. Dies gilt insbesondere, da die in Deutschland quasi undenkbbare Anstellung ohne Arbeitsvertrag in den USA gang und gäbe ist.

Die besondere Schwierigkeit besteht in der Vielzahl unterschiedlicher Regelungen, welche von der Rechtsprechung zusätzlich noch überlagert werden und sich darüber hinaus in den verschiedenen Einzelstaaten signifikant unterscheiden. Sie schränken die grundsätzlich herrschende Vertragsfreiheit ein und müssen daher bei Gestaltung von Verträgen und „Employee-Handbooks“ unter Berücksichtigung des Bundesstaates besonders beachtet werden. In New York beispielsweise sind Klauseln über Wettbewerbsverbote („Non-Competition“) und Abwerbverbote („Non-Solicitation“) nach einer Kündigung durchsetzbar, wenn der zeitliche und räumliche Umfang sowie die Vergütung angemessen sind. In Kalifornien dagegen sind solche Klauseln in Arbeitsverträgen grundsätzlich unwirksam.

Die folgende Versicherungsübersicht wurde mit freundlicher Genehmigung von Johnson, Kendall & Johnson, Inc. zur Verfügung gestellt und wurde nicht von Phillips Nizer LLP erarbeitet.

The following Insurance Summary is being provided by Johnson, Kendall & Johnson, Inc. as a courtesy and was not prepared by Phillips Nizer LLP.

Für weitere Fragen nehmen Sie bitte Kontakt mit uns auf:

Steven H. Thal

J.Dr.; Attorney at Law, New York
Rechtsberater für U.S. Recht,
OLG Frankfurt/ M.
+1 212 841 0742
sthal@phillipsnizer.com

Florian von Eyb

LL.M.; Rechtsanwalt
Attorney at Law, New York
+1 212 841 0720
fvoneyb@phillipsnizer.com

Alan Behr

J.Dr.; Attorney at Law, New York
+1 212 841 0552
abehr@phillipsnizer.com

Mitarbeit: **Bernd Löprich** (Rechtsreferendar)

Disclaimer (English)

This information is provided as a public service to highlight matters of current interest and does not imply an attorney-client relationship. It is not intended to constitute a full review of any subject matter, nor is it a substitute for obtaining specific legal advice from competent, independent counsel.

Disclaimer (Deutsch)

Sämtliche Informationen werden ausschließlich als öffentlicher Service zur Verfügung gestellt und begründen kein Mandanten- oder Beratungsverhältnis. Sie stellen ein aktuelles Thema vor, ohne den Anspruch auf Vollständigkeit zu erheben und ersetzen nicht die individuelle, fallspezifische anwaltliche Beratung.

Employee Benefits in den USA und ihre Bedeutung aus Arbeitgebersicht

Finden Sie nachstehend einige Beispiele zur praktischen Anwendung der vorstehend beschriebenen rechtlichen Sachverhalte und eine Übersicht der gängigsten Employee Benefits, die von Arbeitgebern in den USA in Kooperation mit externen Dienstleistern häufig angeboten werden:

Krankenversicherung: Üblicherweise richtet der Arbeitgeber für seine Arbeitnehmer einen sogenannten „Medical Plan / Health Plan“ ein. Dabei handelt es sich um den Krankenversicherungsschutz für ambulante und stationäre medizinische Behandlung – mit Ausnahme von zahn- und augenärztlicher Behandlung. Häufig werden ergänzend ein „Dental Plan“ für Versicherungsschutz bei zahnärztlicher und ein „Vision Plan“ für Versicherungsschutz im Zusammenhang mit augenärztlicher Behandlung durch den Arbeitgeber eingerichtet. In der Mehrzahl der Fälle teilen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Kosten für die Krankenversicherung, wobei in der Regel der Arbeitgeber den überwiegenden Teil der Versicherungsprämie trägt.

Short Term Disability (STD): Diese dient dem Ausgleich von Einkommensverlusten infolge von kurz- bis mittelfristiger Arbeitsunfähigkeit. Dem besseren Verständnis halber sollte hierzu gesagt werden, dass in den USA in den meisten Bundesstaaten keine Regelungen zur Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall bestehen, außer es handelt sich um eine tätigkeitsbedingte Erkrankung, für die die sogenannte **Workers Compensation-Versicherung** (im weitesten Sinne das privatwirtschaftliche US-Pendant zur deutschen berufsgenossenschaftlichen Unfallversicherung) leistungspflichtig ist. Erkrankt der Arbeitnehmer, kann er – sofern verfügbar – seine bezahlten Urlaubstage bzw. „sick days“ verwenden, um den zeitlichen Selbstbehalt von üblicherweise etwa einer Woche zu überbrücken, bevor die STD-Versicherung leistet. Der Versicherungsschutz erstreckt sich im Anschluss daran für gewöhnlich auf eine Entgeltfortzahlung von 50-70 % des Gehaltes für einen Zeitraum von 10-26 Wochen (zum Teil auch hier wieder abhängig vom Bundesstaat beziehungsweise den arbeitsvertraglichen Regelungen) und greift unter anderem auch im Falle einer

schwangerschaftsbedingten Arbeitsunfähigkeit oder „Elternzeit“ im Rahmen des „Family and Medical Leave Act“ (FMLA).

Long Term Disability (LTD): Im Rahmen der LTD-Versicherung besteht Versicherungsschutz im Anschluss an die Dauer der STD-Versicherung. Dieser beginnt häufig ab dem 90. Tag nach Beginn der krankheitsbedingten Abwesenheit und dauert maximal für die vertraglich vereinbarte Leistungsperiode, längstens jedoch bis Erreichen des 65. Lebensjahres des Leistungsempfängers an.

Lebensversicherung: Als Versicherungssumme wird üblicherweise ein Jahresgehalt vereinbart. Gegebenenfalls kann die Summe durch Zuzahlung seitens des versicherten Mitarbeiters aufgestockt werden.

401k – Plan: Der 401k-Plan ist ein Altersvorsorgeprodukt, im Rahmen dessen Arbeitnehmer einen Teil Ihres Gehaltes beispielsweise in Investmentfonds investieren. Der Arbeitgeber bezuschusst die Einzahlungen anteilig bis zu einem durch ihn festgelegten Maximalbetrag. Dabei ist es ihm möglich, mit neuen Mitarbeitern eine Wartezeit zu vereinbaren, bevor diese rückwirkend in den Genuss der Arbeitgeberzuschüsse kommen. Der Arbeitnehmer kann den Zeitpunkt der Besteuerung der Einlagen (entweder unmittelbar oder erst zum Entnahmezeitpunkt) durch Wahl des entsprechenden Investment-Produktes hierbei selbst festlegen.

Über die vorgenannten Employee Benefits hinaus stehen weitere Optionen zur Verfügung, die zusätzlich angeboten werden können (Reisekrankenversicherung, Unfallversicherung, Critical Illness-Versicherung u.v.m.).

Sprechen Sie uns gerne an, sofern Sie Fragen zu Employee Benefits und Versicherungsschutz in den USA haben. Wir stehen Ihnen für detaillierte Auskünfte gerne zur Verfügung.

Johnson, Kendall & Johnson, Inc. ist ein Versicherungsmakler- und Risiko Management-Beratungsunternehmen, das unter anderem auf die USA-weite Betreuung der Niederlassungen von Unternehmen aus dem deutschsprachigen Raum und die Koordinierung internationaler Versicherungsprogramme spezialisiert ist.

Unsere umfassende Erfahrung mit den Unterschieden zwischen dem deutschen und amerikanischen Marktumfeld ermöglicht uns eine besonders effektive Betreuung internationaler Unternehmen und bietet darüber hinaus die Sicherheit, dass den länderspezifischen Anforderungen kosteneffizient genügt wird.

Ihr deutschsprachiger Ansprechpartner in den USA:

Daniel Reck

Director of International Services

T: +1 215 579 6448

E: reck@jkj.com

Johnson, Kendall & Johnson, Inc.
109 Pheasant Run
Newtown, PA 18940, USA