

## Amerikanische Verhältnisse

# Du kannst Deine Sachen packen!

Von Katja Gelinsky



Jede Wahrheit braucht einen Mutigen, der sie aufschreibt

24. Januar 2007

Man kennt die Szene aus amerikanischen Spielfilmen. Ein Angestellter kommt morgens ins Büro, nichts Böses ahnend, und sein Boss begrüßt ihn mit den Worten: „Heute ist Ihr letzter Tag.“ Die Vereinigten Staaten sind berühmt-berüchtigt als Land des „hire and fire“. „Theoretisch kann es schon passieren, dass von heute auf morgen gekündigt wird“, sagt die Deutschamerikanerin Norma Henning, eine Rechtsanwältin und Notarin, die auch deutsche Honorarkonsulin ist. Von Naples, Florida, aus berät sie deutsche Unternehmen und Privatpersonen, die ihr Glück auf

dem amerikanischen Arbeitsmarkt versuchen wollen. In der Praxis, so Henning, sei es aber üblich, Fach- und Führungskräften ihre bevorstehende Kündigung anzuzeigen, „aus Höflichkeit“.

Denn ein nationales Kündigungsschutzgesetz gibt es nicht. Die Gestaltung von Arbeitsverhältnissen ist in den Vereinigten Staaten weit mehr den Vertragsparteien überlassen als in Deutschland. Auch sind amerikanische Arbeitnehmer bei weitem nicht so stark gesetzlich abgesichert wie deutsche Beschäftigte. Wer zu einem Arbeitgeber in den Vereinigten Staaten wechselt, sollte sich daher gründlich informieren, welche Gesetze und Regelungen dort gelten, rät Norma Henning.

### Montana schützt umfassend

Für Kündigungen gilt in den Vereinigten Staaten das "At will"-Prinzip: Unbefristete Arbeitsverhältnisse können grundsätzlich jederzeit von jeder Partei ohne besonderen Grund gekündigt werden. Doch die "At will"- Doktrin ist insbesondere durch Gesetze zum Diskriminierungsschutz eingeschränkt worden - je nach Bundesstaat mehr oder weniger. So gibt es in Montana umfassende Vorschriften zum Kündigungsschutz.

In anderen Bundesstaaten wurde der Grundsatz des freien Kündigens punktuell eingeschränkt, etwa durch Begründungspflichten. Besonders geschützt sind außerdem gewerkschaftlich organisierte Arbeitnehmer. Da die amerikanischen Gewerkschaften aber stark an Einfluss verloren haben - weniger als zehn Prozent der Beschäftigten in der Privatwirtschaft sind organisiert -, haben tarifvertragliche Regelungen wenig Bedeutung, zumal für Fach- und Führungskräfte.

Zu den wichtigsten arbeitsrechtlichen Vorschriften zählen Antidiskriminierungsbestimmungen. Bundesgesetze verbieten Benachteiligungen aufgrund der Rasse, des Geschlechts, der Hautfarbe, der nationalen Herkunft und der Religion. Zudem genießen amerikanische Arbeitnehmer bundesrechtlichen Schutz vor Diskriminierung wegen ihres Alters und wegen Behinderungen.

### Sonderregeln für Aids-Kranke

Zwar gelten manche Gleichstellungsgesetze nicht für Kleinunternehmen mit weniger als 15 Arbeitnehmern. Einige Bundesstaaten schließen diese Schutzlücke aber durch individuelle Antidiskriminierungsgesetze. Manche haben den Schutz noch ausgedehnt auf Homosexuelle und Personen, die an Aids erkrankt sind.

Auch die amerikanischen Gerichte haben den „At will“-Grundsatz eingeschränkt. Rechtswidrig sind nach der Rechtsprechung Verhaltensweisen am Arbeitsplatz, die gegen die guten Sitten verstoßen, zum Beispiel Forderungen des Chefs nach sexuellen Leistungen für eine Beförderung. Die Richter ziehen auch das Prinzip der Fairness und den Grundsatz von Treu und Glauben zur Beurteilung arbeitsrechtlicher Streitigkeiten heran.

Das hilft dem Arbeitnehmer nicht immer: Im Sommer 2006 berief sich ein Angestellter einer Werbeagentur vor dem Obersten Gerichtshof von Kalifornien vergeblich auf diese Prinzipien (Dore v. Arnold Worldwide, Inc). Wenn im Arbeitsvertrag stehe, das Arbeitsverhältnis sei „jederzeit“ kündbar, entschieden die Richter, müsse der Arbeitgeber auch keinen Kündigungsgrund vorbringen. "Insgesamt gesehen sind amerikanische Gerichte nicht so sozial orientiert wie die deutschen", sagt Norma Henning. Doch würden ohnehin nur etwa zehn Prozent der arbeitsrechtlichen Konflikte durch Richterspruch entschieden. „Die meisten Verfahren werden vorher geschlichtet.“

### **Dein Chef, Dein Gesetzgeber**

So geschah es im Verfahren gegen den Zirkus „Cirque du Soleil“, das die Gleichstellungsbehörde „Equal Employment Opportunity Commission“ (EEOC) 2004 für einen Akrobaten angestrengt hatte, der wegen seiner HIV-Infektion entlassen worden war. "Cirque du Soleil" verpflichtete sich, dem Akrobaten eine halbe Million Dollar Schadenersatz zu leisten und für alle Mitarbeiter weltweit Workshops über Diskriminierung anzubieten (Cusick v. Cirque du Soleil).

Die Rechte und Pflichten der Arbeitnehmer und Arbeitgeber sind auch in den Handbüchern der Unternehmen niedergeschrieben. „Ursprünglich wurden die Handbücher zum Schutz des Arbeitgebers vor Haftung eingeführt“, erläutert Norma Henning. „Und für die Mitarbeiter wird Rechtssicherheit geschaffen. Die Aussagen in den Handbüchern sind auch ohne individuelle Vereinbarung bindend.“

Außer Verhaltensmaßregeln für die Angestellten, wie die Pflicht zur Teilnahme an Alkohol- oder Drogentests, regeln die Handbücher auch die soziale Absicherung der Mitarbeiter. „Welchen Schutz und welche Leistungen der Arbeitgeber anbietet, ist von enormer Bedeutung, da es keinen gesetzlichen Krankenschutz wie in Deutschland gibt“, sagt die Rechtsanwältin. Private Krankenversicherungen seien sehr teuer. Nicht selten blieben Mitarbeiter nur wegen der Krankenversicherung bei einem Unternehmen.

### **Mutterschutz ist keine Job-Garantie**

Es kann aber passieren, dass Unternehmen in der Krise an „benefits“ sparen. Und selbst in guten Zeiten können amerikanische Beschäftigte nur träumen von arbeitsschutzrechtlichen Vorschriften wie den deutschen. Üblicherweise werde Frauen in Amerika Schwangerschaftsurlaub von sechs bis acht Wochen gewährt, schildert Norma Henning. Eine Garantie, dass die Zeit bezahlt werde und die Frau ihre Stelle wiederbekomme, sei damit nicht verbunden.

Deutschen, die zu amerikanischen Unternehmen wechseln, rät Henning dringend dazu, sich mit der Unternehmenskultur, den Umgangsformen und den Sensibilitäten der Amerikaner vertraut zu machen. Vor allem beim Thema Antidiskriminierung sei Vorsicht geboten. Manche Bemerkung, die Deutsche als Scherz auffassen würden, werde in den

Vereinigten Staaten als Kränkung oder Angriff empfunden.

Schon 1986 entschied der Oberste Gerichtshof im Fall Meritor Savings Banks v. Vinson, dass sexuelle Belästigung eine Form von Diskriminierung sei. Die Konsequenz sind Schadensersatzforderungen. Lockere Späße mit Sekretärinnen sollte man also besser bleiben lassen, sagt die Anwältin. „Wenn der Verdacht sexueller Belästigung auftaucht, hört der Spaß auf.“

Text: F.A.Z., 20.01.2007, Nr. 17 / Seite C2

Bildmaterial: © fotolia.com

---

© F.A.Z. Electronic Media GmbH 2001 - 2007

Dies ist ein Ausdruck aus [berufundchance.fazjob.net](http://berufundchance.fazjob.net)