

Legale Kündigung auch ohne Grund:

Individualistische Kultur prägt US-amerikanische Beschäftigungsverhältnisse

Autor: Tilman Bender, Managing Partner, TH Bender & Partners, Inc.

In den letzten Wochen und Monaten haben bekannte Unternehmen in den USA durch große Entlassungswellen von sich reden gemacht: Die veröffentlichten Kündigungs-Zahlen reichen von Amazon (ca. 17.000) über Meta (ca. 11.000) Twitter (ca. 3.500), Carvana (ca. 2.500), Snapchat (ca. 1.300) bis hin zu Ford (ca. 3.000).

Das Thema Kündigungsschutz in den USA weicht von der deutschen Gesetzgebung deutlich ab: Anders als in Deutschland bestehen für amerikanische Arbeitnehmer nur sehr wenige Schutzmaßnahmen, die ihren Arbeitsplatz sichern oder, im Falle eines Jobverlusts, den finanziellen und emotionalen Schlag abfedern. Abfindungszahlungen, Kündigungsfristen oder die kostenlose Fortführung der Krankenversicherung (für kurze Zeit) sind meistens freiwillige Leistungen des Arbeitgebers. Nur wenige Länder der Welt besitzen ein so arbeitgeberfreundliches System wie in den USA. Ein großer Teil der amerikanischen Arbeitsverhältnisse erfolgt nach einem „at will“-Einstellungsmodell (engl. „willkürlich“), was eine Kündigung im Vergleich zu den meisten anderen Ländern relativ einfach macht. Im Klartext heißt das, dass ein Firmenchef jederzeit von seinem Recht Gebrauch machen kann, einen Arbeitnehmer zu entlassen:

Beschäftigte können aus jedem Grund oder auch ohne Grund entlassen werden

Eine locker definierte Beschäftigung nach dem „at-Will“-Modell bedeutet, dass Beschäftigte in fast allen Bundesstaaten aus irgendeinem Grund oder auch ohne Grund entlassen werden können. Einfach ausgedrückt: Ein Vorgesetzter mit schlechter Laune kann einen Mitarbeiter nach Gutdünken feuern. Was nach unserem Empfinden unfair klingt, ist in den USA aber nicht unbedingt rechtswidrig.

Unternehmen, die sich in den USA niederlassen, sollten sicherstellen, dass Führungskräfte, Manager und Vorgesetzte mit der Gesetzgebung in Fragen des Kündigungsschutzes, z.B. Diskriminierung, sexuelle Belästigung, Abfindungsanspruch etc., gut vertraut sind, um deren Einhaltung zu gewährleisten.

Kontakt:

TH. Bender & Partners, Inc. - Tilman Bender - Managing Partner - T +1 (202) 536-4441 - info@thbender.com - <https://thbender.com/de>

Pressekontakt:

UHLIG PR & KOMMUNIKATION GmbH - Ines Uhlig - T +49 (0)40/767 969 31 - E-Mail ines.uhlig@uhlig-pr.de

Nicht erlaubt: Erst flirten, dann feuern

Es gibt Ausnahmeregelungen, nach denen Beschäftigte nicht entlassen werden können und somit Ansprüche gegen ihre früheren Arbeitgeber geltend machen können. Zu den kritischen Fällen zählen z. B.:

- **Diskriminierung:** Die Zugehörigkeit eines Arbeitnehmers zu einer geschützten Gruppe wird nicht als Kündigungsgrund anerkannt. Diese Gruppen werden folgendermaßen definiert: Rasse, Hautfarbe, Religion, Geschlecht (einschließlich Schwangerschaft, sexueller Orientierung oder Geschlechtsidentität), nationale Herkunft, Alter (40 oder älter), Behinderung und genetische Informationen (einschließlich familiärer Krankengeschichte). Die Entlassung ist auch dann unzulässig, wenn sich ein Arbeitnehmer über die Diskriminierung eines Dritten beschwert hat – auch wenn sie oder er selbst nicht betroffen ist.
- **Sexuelle Belästigung:** Ein Arbeitnehmer kann nicht entlassen werden, wenn er oder sie sexuelle Belästigung zurückweist oder sich darüber beschwert, unabhängig davon, ob die entsprechende Person selbst oder eine dritte Partei betroffen ist. Dieser Kündigungsschutz gilt auch dann, wenn sich diese Beschwerde als unbegründet herausstellt.
- **Whistleblowing:** Gegen Mitarbeiter, die in der Ausübung ihres Berufs rechtliche Verstöße jedweder Art entdecken und diese melden (sogenannte Whistleblower, auf Deutsch: Hinweisgeber), dürfen keine Vergeltungsmaßnahmen, z. B. eine Kündigung, eingeleitet werden.
- **Gewerkschaftsmitgliedschaft:** Viele Beschäftigte, die Mitglieder einer Gewerkschaft sind, fallen nicht unter das reguläre „at-will“-System. Die zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften ausgehandelten Gewerkschaftsverträge beinhalten oft einen Passus, der beinhaltet, dass ein ausdrücklicher Grund für die Entlassung benannt werden muss.

Kontakt:

TH. Bender & Partners, Inc. - Tilman Bender - Managing Partner - T +1 (202) 536-4441 - info@thbender.com - <https://thbender.com/de>

Pressekontakt:

UHLIG PR & KOMMUNIKATION GmbH - Ines Uhlig - T +49 (0)40/767 969 31 - E-Mail ines.uhlig@uhlig-pr.de

Abfindungen – gesetzlich nicht vorgeschrieben

Eine weitere Komponente des „at-Will“-Beschäftigungssystems besteht darin, dass der Arbeitgeber keine Abfindung schuldig ist, wenn er Beschäftigten kündigt. Aufgelaufene Vergütungen und eventuell auch nicht genommener Urlaub müssen zwar zügig bezahlt werden, viel mehr steht den Mitarbeitenden jedoch nicht zu, ganz gleich, wie lange sie im Unternehmen tätig waren. Auch hier gibt es einige Ausnahmen, die festlegen, dass ein Unternehmen ehemaligen Mitarbeitenden eine Abfindung schuldet:

- **Massenentlassungen:** Manche Beschäftigte, die im Zuge einer Massenentlassung ihren Job verlieren, können durch bundesstaatliche WARN-Gesetze (*Worker Adjustment and Retraining Notification*) geschützt sein. Damit geht oft eine 60-tägige schriftliche Kündigungsfrist einher, verbunden mit dem Anrecht auf das reguläre Gehalt inklusive der Sozialleistungen in dem entsprechenden Zeitraum, selbst wenn die Arbeitnehmer nicht mehr an ihrem Arbeitsplatz erscheinen müssen.
- Mitglieder einiger Gewerkschaften können ebenfalls Anspruch auf eine Abfindung haben, je nachdem, welche Vereinbarungen zwischen Gewerkschaft und Arbeitgeber zuvor ausgehandelt wurden.
- Zudem gibt es Arbeitsverträge, vor allem auf Führungsebenen, die Abfindungen beinhalten, welche individuell zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer ausgehandelt wurden.

„at-Will“-Beschäftigungsgrundlage: Im internationalen Vergleich ungewöhnlich

In den meisten Ländern der Welt besteht kein Beschäftigungssystem, das auf der fast grenzlosen Freiheit des Arbeitgebers basiert, sich nach Belieben von Arbeitnehmern zu trennen. Nahezu überall rund um den Globus müssen Arbeitgeber bestimmte Schritte einhalten, um einen Arbeitnehmer zu entlassen. Das gilt auch in anderen angelsächsisch geprägten Ländern wie Australien, Großbritannien, Neuseeland oder Kanada.

„at-Will“-Beschäftigungsmodell der USA: Warum von Arbeitnehmern akzeptiert?

Aus deutscher Sicht ist es schwer verständlich, dass das „at-Will“-System von Beschäftigten in den USA akzeptiert wird. Diese abweichende Auffassung des Verständnisses von Arbeitsverhältnissen ist jedoch in der starken individualistischen Kultur der USA verwurzelt. Hinzu kommt ein sehr starker Einfluss, den Unternehmen auf Politik und Gesetzgebung nehmen. Anders ausgedrückt: Unterschiedliche gesellschaftliche Grundwerte sorgen dafür,

Kontakt:

TH. Bender & Partners, Inc. - Tilman Bender - Managing Partner - T +1 (202) 536-4441 - info@thbender.com - <https://thbender.com/de>

Pressekontakt:

UHLIG PR & KOMMUNIKATION GmbH - Ines Uhlig - T +49 (0)40/767 969 31 - E-Mail ines.uhlig@uhlig-pr.de

dass Unternehmen in den USA viele Freiheiten genießen und diese bisher auch erfolgreich verteidigen konnten.

Insgesamt lautet die Empfehlung an deutsche Unternehmen mit Sitz in den USA, sich in Kündigungssituationen professionellen Rat einzuholen, um die Einhaltung der Bundes-, Staaten- und lokalen Gesetze sowie der branchenspezifischen Vorschriften, die für die konkrete Situation relevant sind, zu gewährleisten.



Tilman Bender
Managing Partner,
TH. Bender & Partners, Inc.
info@thbender.com
<https://thbender.com/de>

Hintergrundinformationen Tilman Bender & TH Bender & Partners, Inc.

TILMAN H. BENDER ist Gründer des größten deutsch-amerikanischen Executive-Search-Unternehmens. TH Bender & Partners, Inc. ist auf die Rekrutierung von Führungskräften für amerikanische Tochtergesellschaften von deutschen Unternehmen spezialisiert. Zusammen mit seinem Team - von rund 20 Vollzeitmitarbeitern - hat Tilman Bender mehr als 600 Führungskräfte vermittelt, die das US-Geschäft deutscher Unternehmen in den USA und Canada aufgebaut und/oder ausgebaut haben. Der Schwerpunkt lag dabei auf der Auswahl und Vermittlung von interkulturell kompatiblen und mittelstandsaffinen Führungskräften. Besonderes Know-how bringt T. Bender & Team im Umgang mit der Geschäftskultur und dem Wissen der besonderen Herausforderungen, Ansprüche und Bedürfnissen von deutschen Mittelständlern mit.

Kontakt:

TH. Bender & Partners, Inc. - Tilman Bender - Managing Partner - T +1 (202) 536-4441 - info@thbender.com - <https://thbender.com/de>

Pressekontakt:

UHLIG PR & KOMMUNIKATION GmbH - Ines Uhlig - T +49 (0)40/767 969 31 - E-Mail ines.uhlig@uhlig-pr.de

T. Bender wurde in Deutschland geboren und studierte Wirtschaftswissenschaften (International Management, Organisational Development, Wirtschaftspsychologie) an der Universität Hohenheim in Stuttgart. Sein Diplom-Schwerpunkt war Internationales Management, Organisationsentwicklung und Arbeitspsychologie. In seiner akademischen Arbeit konzentrierte er sich bereits auf die strategische Auswahl von Führungskräften und ihre Auswirkung auf den Unternehmenserfolg. Sein Interesse für internationale Personalarbeit wurde während eines Auslandspraktikums bei Mercedes im US-Hauptquartier sowie bei einem Praktikum in der Auslandsabteilung der Stuttgarter Handelskammer geweckt.

Nach dem Studium sammelte er weitere Auslandserfahrungen in Asien bei dem Unternehmen Techtronic Industries (ein chinesischer Hersteller von elektrischen Konsumgütern mit ca. 8.000 Mitarbeitern in Hongkong und der südchinesischen Provinz Guangzhou). Für Techtronic Industries zeichnete er sich als Key Account Manager verantwortlich.

Mitte der 90er Jahre zog Tilman Bender von China in die Vereinigten Staaten und arbeitete sowohl bei Mittelständlern als auch einem Fortune 500 Unternehmen im Bereich der Führungskräftevermittlung in Nordamerika. Er erkannte die Herausforderungen deutscher Unternehmen in Amerika mittelstandsaffines Personal für die Leitung von Niederlassungen zu gewinnen und langfristig zu halten. 2006 gründete er die TH Bender & Partners, Inc. in Chicago.

Er lebt mit seiner Frau Jessica in Washington, DC und ist Vater von zwei Kindern, die kürzlich das College und die Graduiertenschule abgeschlossen haben. Seine Freizeit verbringt er gerne auf einem Traktor auf einer ehemaligen Pfirsichfarm im Westen von Maryland und mit seinem Hund Bailey, einem australischen Shepherd Pudel Mischling. Weitere Hobbys sind Mountainbiking und Gartenarbeiten.

Tilman Bender Managing Partner, TH. Bender & Partners, Inc. info@thbender.com https://thbender.com/de
--

Abdruck honorarfrei / Belegexemplar erbeten

Kontakt:

TH. Bender & Partners, Inc. - Tilman Bender - Managing Partner - T +1 (202) 536-4441 - info@thbender.com - <https://thbender.com/de>

Pressekontakt:

UHLIG PR & KOMMUNIKATION GmbH - Ines Uhlig - T +49 (0)40/767 969 31 - E-Mail ines.uhlig@uhlig-pr.de