

Arbeitsrecht im Kontrast

4.3

Warum die Systeme in Deutschland und den USA näher sind als gedacht



Autor
Julian Banse

Das Arbeitsrecht in Deutschland und den USA wird oft als grundlegend verschieden wahrgenommen. Auf der einen Seite steht das deutsche System, bekannt für seinen umfassenden Arbeitnehmerschutz und die starren Regularien. Auf der anderen Seite das amerikanische Modell, das durch Flexibilität und eine arbeitgeberfreundliche Ausgestaltung

geprägt ist. Doch bei genauer Betrachtung offenbaren sich sowohl unerwartete Gemeinsamkeiten als auch spannende Unterschiede, die eine differenzierte Betrachtung lohnen. Dieser Artikel nimmt beide Systeme unter die Lupe und zeigt auf, wo sie sich ähneln, voneinander abweichen und welche Vor- und Nachteile sie bieten.

Herausforderungen des deutschen Arbeitsrechts

Ein wesentlicher Unterschied zwischen dem deutschen und dem amerikanischen Arbeitsrecht liegt in der Flexibilität der Arbeitsverhältnisse. Während in den meisten Bundesstaaten der USA das Prinzip des „At-Will Employment“ vorherrscht, bei dem Arbeitsverhältnisse jederzeit ohne Angabe von Gründen beendet werden können, ist das deutsche System von umfangreichen Kündigungsschutzregelungen geprägt. Selbst für geringfügige Beschäftigungsverhältnisse sind schriftliche Arbeitsverträge in Deutschland gängige Praxis, auch wenn dies rechtlich nicht immer erforderlich ist.

Ein weiteres Problem ist die Praxis bei leistungsbedingten Kündigungen. In Deutschland sind diese zwar theoretisch möglich, scheitern jedoch oft an den hohen rechtlichen Anforderungen. Arbeitgeber müssen umfangreiche Dokumentationen vorlegen, darunter regelmäßige Abmahnungen und den Nachweis von Entwicklungsmöglichkeiten, bevor eine Kündigung gerichtsfest umgesetzt werden kann. Dies führt dazu, dass schlechte Leistungen häufig keinen unmittelbaren Grund für eine Trennung darstellen. Auch bei betriebsbedingten Kündigungen spielt die Leistung der Mitarbeitenden keine Rolle. Vielmehr ist eine Sozialauswahl vorzunehmen, bei der es auf die Kriterien Alter, Betriebszugehörigkeit, Unterhaltspflichten und Schwerbehinderung ankommt. Hält sich der Arbeitgeber streng an diese Kriterien führt dies häufig dazu, dass Leistungsträgerinnen und Leistungsträger gehen müssen, während Mitarbeitende mit schlechter Leistung bleiben dürfen.

Hinzu kommt, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland bei einer unwirksamen Kündigung wiederingestellt und weiterbeschäftigt werden müssen. Das Gehalt in der Zeit zwischen Ablauf der Kündigungsfrist und einer gerichtlichen Entscheidung muss der Arbeitgeber nachzahlen, ohne dass die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer diese Zeit nacharbeiten müssten. Auch ein Gericht kann in der Regel keine Abfindung festlegen und nur über die Wirksamkeit der Kündigung entscheiden.

Ein Anspruch auf Wiedereinstellung ist in den USA nahezu unbekannt, da dort in der Regel finanzielle Entschädigungen anstelle einer Rückkehr an den Arbeitsplatz vereinbart werden. Aus Sicht amerikanischer Unternehmen wirkt dies oft befremdlich und stellt für Arbeitgeber in Deutschland ein zusätzliches Risiko dar.

Stärken des deutschen Arbeitsrechts

Trotz der Herausforderungen bietet das deutsche Arbeitsrecht auch viele Vorteile – sowohl für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als auch für Arbeitgeber. Ein wesentlicher Aspekt sind die niedrigen Gerichtskosten. Gerade im Arbeitsrecht trägt in der ersten Instanz jede Partei ihre eigenen Kosten, was das finanzielle Risiko für beide Seiten deutlich reduziert. Dies ermöglicht Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und Arbeitgebern gleichermaßen, berechnete Ansprüche, ohne hohe finanzielle Hürden gerichtlich klären zu lassen.

Ein weiterer Vorteil ist die milde Umsetzung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG). Obwohl das AGG klare Regelungen gegen Diskriminierung am Arbeitsplatz festlegt, sind die damit verbundenen Durchsetzungsmechanismen und Strafen im internationalen Vergleich weniger streng. Dies bietet Arbeitgebern in Deutschland eine gewisse Sicherheit, da Diskriminierungsklagen seltener zu hohen Schadensersatzzahlungen führen.

Zusätzlich fehlt in Deutschland ein ähnlich wirksames Pendant zum amerikanischen Equal Pay Act, der gleiche Bezahlung für gleiche Arbeit vorschreibt. Dadurch können deutsche, nicht-tarifgebundene Arbeitgeber, etwa durch Betriebszugehörigkeit oder individuelle Verhandlungen, flexibler bei der Entlohnung agieren. Diese Praxis kann gerade in Unternehmen mit langjährigen Mitarbeitenden einen positiven Effekt auf die Mitarbeiterbindung haben.

Gemeinsamkeiten zwischen den Systemen

Trotz der Unterschiede gibt es Bereiche, in denen sich die Arbeitsrechtssysteme ähnlich sind. Ein Beispiel ist die Regelung zur Scheinselbständigkeit. Sowohl in Deutschland als auch in den USA wird geprüft, ob ein vermeintlich selbständiger Auftragnehmer tatsächlich in die Arbeitsorganisation des Auftraggebenden integriert ist. Kriterien wie Weisungsgebundenheit, Arbeitszeitkontrolle und wirtschaftliche Abhängigkeit sind in beiden Ländern relevant und können ähnliche Konsequenzen nach sich ziehen, etwa die Nachzahlung von Sozialversicherungsbeiträgen.

Ein weiteres vergleichbares Feld ist der Arbeitsschutz. In den USA ist die Occupational Safety and Health Administration (OSHA) für die Durchsetzung von Sicherheitsstandards verantwortlich, während in Deutschland Berufsgenossenschaften und staatliche Stellen ähnliche Aufgaben übernehmen. In beiden Ländern liegt der Fokus darauf, Unfälle und Gesundheitsrisiken am Arbeitsplatz zu minimieren, was zu einer kontinuierlichen Verbesserung der Arbeitssicherheitsstandards geführt hat.

Überraschende Perspektiven

Das Bild des amerikanischen Arbeitsmarktes ist in Deutschland oft von dem Klischee des „Hire & Fire“ geprägt. Dabei wird angenommen, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer jederzeit und ohne größere Konsequenzen entlassen werden können. In der Praxis zeigt sich jedoch ein differenzierteres Bild: Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den USA klagen häufig aufgrund von Diskriminierung oder „wrongful termination“, was für Unternehmen zu kostspieligen Verfahren führen kann. Dieses Risiko wird in Deutschland oft unterschätzt.

Ein weiterer spannender Aspekt sind die Unterschiede in den Bewerbungsverfahren. In den USA verzichten Bewerbungen oft auf persönliche Informationen wie Fotos oder Adressen, um Diskriminierung vorzubeugen.

Dies wirkt aus deutscher Sicht ungewöhnlich, gerade weil Datenschutzgesetze in Europa insgesamt strenger sind.

Auch bei Massenentlassungen gibt es klare Unterschiede: In den USA sind diese in der Regel einfacher umzusetzen, da Diskriminierungsaspekte weniger stark ins Gewicht fallen. Gleichzeitig fehlen dort Instrumente wie das Kurzarbeitergeld, das in Deutschland eine Alternative zur Entlassung darstellt und Unternehmen während wirtschaftlicher Krisen entlasten kann.

Was sind also die großen Unterschiede?

Obwohl die Arbeitsrechtssysteme in Deutschland und den USA auf den ersten Blick grundverschieden erscheinen, zeigen sich bei näherer Betrachtung weniger Unterschiede, als man erwarten würde. Der auffälligste Unterschied liegt in der Höhe der Schadensersatzzahlungen im Klagefall. In den USA sind diese Summen oft deutlich höher, was Unternehmen dazu veranlasst, sich außergerichtlich zu einigen, um langwierige und teure Prozesse zu vermeiden. Dies steht im Kontrast zu Deutschland, wo Abfindungen meist moderater ausfallen.

Ein weiterer bedeutender Unterschied ist der Umgang mit leistungsbezogenen Kündigungen. In den USA sind solche Kündigungen üblicher und leichter umsetzbar, da die Nachweispflichten weniger streng sind. In Deutschland hingegen müssen Arbeitgeber umfangreiche Dokumentationen vorlegen, was den Prozess deutlich erschwert.

Schließlich sind Massenentlassungen in den USA aufgrund weniger strenger Vorgaben einfacher durchzuführen. Gleichzeitig fehlen in den USA jedoch Instrumente wie das Kurzarbeitergeld, das in Deutschland häufig genutzt wird, um Kündigungen in wirtschaftlichen Krisen zu vermeiden.

Ein weiterer entscheidender Punkt ist die regionale Vielfalt innerhalb der USA. Die Regelungen zum Arbeitsrecht können von Bundesstaat zu Bundesstaat erheblich variieren. Während es auf Bundesebene Richtlinien wie den Fair Labor Standards Act (FLSA) gibt, ergänzen oder ändern viele Bundesstaaten diese Vorgaben. Für Unternehmen bedeutet dies, dass sie je nach Standort mit unterschiedlichen Mindestlohngesetzen, Kündigungsregelungen und Diskriminierungsrichtlinien konfrontiert werden. Diese Fragmentierung erhöht die Komplexität und erfordert sorgfältige Compliance-Maßnahmen.

Hinweis des Autors

Dieser Artikel basiert auf den praktischen Erfahrungen des Autors aus internationalen Projekten sowie wissenschaftlichen Reisen in die USA. Zur Unterstützung der Struktur und Fokussierung wurde ChatGPT 4o verwendet. Inhaltlich wurde der Artikel von einem internationalen Arbeitsrechtler überprüft. Der Vergleich der Regelungen zur Arbeitnehmerüberlassung und Scheinselbständigkeit stützt sich auf das Buch *The Small Business Start-Up Kit* von Peri H. Pakroo (Nolo, Berkeley).