

1. Einleitung

Das US-amerikanische Arbeitsrecht geht grundsätzlich von gleich starken Positionen der Parteien des Arbeitsvertrages aus. Die wirtschaftliche Überlegenheit des Arbeitgebers und damit die schwächere Position des Arbeitnehmers finden jedoch insofern Berücksichtigung, als Mindestregelungen auf bundes-, vor allem aber auf einzelstaatlicher Ebene sowie das *Common Law* und eine umfassende Rechtsprechung, insbesondere im Diskriminierungsrecht (vgl 4), der Privatautonomie Grenzen setzen.¹

Zu unterscheiden ist zwischen dem Individualarbeitsrecht (*employment law*; vgl 2) und dem kollektiven Arbeitsrecht (*labor law*; vgl 3). Das kollektive Arbeitsrecht umfasst jene Regelungen, die es Arbeitnehmergruppen und Gewerkschaften ermöglichen Einfluss auf das individuelle Arbeitsverhältnis zu nehmen, und unter anderem die Voraussetzungen zum Abschluss von Kollektivverträgen (*collective bargaining agreements*) und deren Mindestinhalten.² Das Individualarbeitsrecht betrifft die Regulierung der Beziehungen zwischen dem Arbeitgeber und dem einzelnen Arbeitnehmer (*employment relationship*).³

Das Sozialversicherungssystem der USA umfasst im Wesentlichen die Unfallversicherung, die Krankenversicherung, die Pensionsversicherung und die Arbeitslosenversicherung (vgl 5). Das als „*Obamacare*“ bekannte Krankenversicherungsgesetz wird demnächst, nachdem wesentliche Teile des Gesetzes für verfassungswidrig erklärt wurden, vom *Supreme Court* auf dessen Gültigkeit geprüft (vgl 5.2.2).

2. *Employment Law* – Individualarbeitsrecht

2.1 Rechtsquellensystem

Das US-amerikanische Individualarbeitsrecht stellt eine Gemengelage aus bundesstaatlicher und einzelstaatlicher Gesetzgebung sowie dem *Common Law* dar, das insbesondere im Kündigungs- und Diskriminierungsrecht eine zentrale Rolle einnimmt⁴. Auf das Arbeitsverhältnis wirken aber

¹ Vgl etwa Kirsten L. McCaw, *Freedom of Contract Versus the Antidiscrimination Principle: A Critical Look at the Tension Between Contractual Freedom and Antidiscrimination Provisions*, 7 Seton Hall Const. L.J. 195 ff (1996).

² Allg s etwa *Hanslowe/Marhold*, Das Arbeitsrecht der USA – eine Einführung, ZAS 1978, 123.

³ Vgl etwa Robert N. Covington & Joseph A. Seiner, *Employment Law* (4th ed. 2017); s hiezu auch *Rasnic/Löschnigg*, Arbeits- und Sozialrecht in den USA (1996) 7.

⁴ S hiezu 2.6.3.2.1 und 4.

auch einzelvertragliche Vereinbarungen und kollektivvertragliche Regelungen (s hiezu 3) ein. Während im kollektiven Arbeitsrecht im Wesentlichen einheitliche Rahmenregelungen für alle Bundesstaaten bestehen (vgl 3.1),⁵ ist vor allem das Individualarbeitsrecht von einer starken Zersplitterung auf einzelstaatlicher Ebene geprägt. Dies trifft beispielsweise auf den gesetzlichen Mindestlohn (vgl 2.5.2.2) oder die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (vgl 2.5.2.3) zu. In diesen und weiteren Bereichen haben die einzelnen Bundesstaaten jedoch bundesgesetzliche Mindestvorgaben in *Federal Acts* zu beachten (s hiezu 2.5.1), die in Abschnitt 29 des *United States Code* (U.S.C.)⁶ kodifiziert sind. Zur Sicherung dieser Mindeststandards enthalten einige Bundesgesetze sogenannte *saving clauses*, wonach es den einzelnen Staaten verboten ist, für den Arbeitnehmer strengere Regelungen zu treffen (s etwa 2.5.2.1).

Ein zentrales Bundesgesetz im individualarbeitsrechtlichen Bereich ist vor allem der *Fair Labor Standards Act* (FLSA)⁷, der bereits 1938 erlassen wurde und Mindestlöhne, Überstundenentgelte und die Beschränkung von Kinder- und Jugendarbeit festlegt.⁸ Der FLSA wurde im Jahr 1963 um den *Equal Pay Act* (EPA)⁹, der eine Ungleichbehandlung aufgrund des Geschlechts bei der Entlohnung verbietet, erweitert. Bedeutsam ist auch der im Jahr 1993 in Kraft getretene *Family and Medical Leave Act* (FMLA)¹⁰, der den Arbeitnehmern in bestimmten, im Gesetz normierten Fällen eine (unbezahlte) Freistellung im Ausmaß von bis zu zwölf Wochen innerhalb von zwölf Monaten erlaubt.

2.2 Abschluss des Arbeitsvertrages

Grundlage des Arbeitsverhältnisses ist der Arbeitsvertrag (*employment contract*), der – wie jeder andere Vertrag – durch Angebot (*offer*) und Annahme (*acceptance*) zustande kommt. Eine bestimmte Form ist für den Abschluss des Arbeitsvertrages grundsätzlich nicht vorgesehen, sodass dieser mündlich, schriftlich oder auch schlüssig zustande kommen kann.¹¹

⁵ Vgl *Rebhahn*, Gestaltungsbedingungen in einem vereinten Europa im Rechtsvergleich, in Brodil (Hrsg), Gestaltungsräume und neue Grenzen im Arbeitsrecht (2016) 1 (12).

⁶ Abrufbar unter <http://uscode.house.gov/browse/prelim@title29&edition=prelim> (zuletzt abgerufen am 4.8.2020).

⁷ Pub. L. No. 75-718, 52 Stat. 1060; vgl 29 U.S.C. §§ 201-219.

⁸ S hiezu 2.5.1.1.

⁹ Pub. L. No. 88-38, 77 Stat. 56; vgl 29 U.S.C. § 206(d); s hiezu 4.3.1.

¹⁰ Pub. L. No. 103-3, 107 Stat. 6; vgl 29. U.S.C. §§ 2601-2654; s 2.5.1.2.

¹¹ Vgl 19 Williston on Contracts, *Formation and Existence of Employment Contract* § 54:8 (4th ed. 2019).

Befristete Arbeitsverträge mit einer Vertragsdauer von mehr als einem Jahr sind jedoch nach dem *Statute of Frauds*¹² schriftlich abzuschließen, damit sie durchsetzbar sind. Dies gilt nicht für unbefristete Arbeitsverträge („*at-will contracts*“; vgl 2.6.3) sowie Arbeitsverträge auf Lebenszeit. Wurde ein Arbeitsvertrag zB für die Dauer von vier Jahren mündlich abgeschlossen und beendet der Arbeitgeber den Vertrag einseitig bereits nach zwei Jahren, obliegt dem Arbeitnehmer der Beweis für das Bestehen der Befristung des Vertrages, der – entgegen einem unbefristeten Arbeitsvertrag nach der *at-will*-Doktrin (vgl 2.6.3.1) – nicht jederzeit ohne Grund beendet werden kann.¹³

Unterschiedlich bewerten die Gerichte der einzelnen Bundesstaaten die Frage, ob sogenannte *employee handbooks*, das sind Handbücher oder Broschüren, die unternehmensbezogene Daten, Informationen über freiwillig gewährte Leistungen (*benefits*), Sicherheitsvorschriften, die Leistungsbeurteilung, eine Kündigungsmöglichkeit nur bei Vorliegen eines wichtigen Grundes etc enthalten, als bindender Vertrag bzw Bestandteil des Arbeitsvertrages anzusehen sind. Zum Teil werden diese an die Arbeitnehmer verteilten Handbücher als Angebote qualifiziert.¹⁴ Wird ein neues Handbuch verteilt, ist dies als neues Angebot anzusehen. Teilweise wird von den Gerichten eine konkludente Annahme des (neuen) Angebots durch den Arbeitnehmer darin gesehen, dass dieser seine Arbeit anstandslos fortsetzt.¹⁵

2.3 Arbeitnehmerbegriff

Das US-amerikanische Arbeitsrecht umfasst grundsätzlich nur Arbeitnehmer (*employees*). Die Gerichte legen den Fokus bei der Bestimmung der Arbeitnehmereigenschaft im Wesentlichen darauf, ob dem Arbeitgeber das Recht zur Kontrolle des Arbeitsergebnisses und der Umstände, unter denen die Arbeit erbracht wird, zukommt.¹⁶ Dazu zählt insbesondere das Weisungsrecht des Arbeitgebers.¹⁷ Im Anwendungsbereich des FLSA und des FMLA (vgl 2.5.1.1 f) wird für den Arbeitnehmerbegriff eher auf die *economic realities*, dh die tatsächliche Ausgestaltung der Vertrags-

¹² Vgl U.C.C. §§ 2-102.

¹³ S hierzu 19 Williston on Contracts, *Enforceability, Interpretation, and Construction of Employment Contract* § 54:9 und *Promise to Perform for Life or Until or Upon Death* § 24:5 (4th ed. 2019).

¹⁴ Vgl 19 Williston on Contracts, *Employee Handbook as Part of Employment Contract* § 54:10 (4th ed. 2019); David G. Evans, *Drug Testing Law Tech. & Prac., Contracts – Policies as Contracts* § 3A:2 (2018).

¹⁵ Vgl etwa *Pine River State Bank v. Mettelle*, 333 N.W.2d 622 (Minn. 1983).

¹⁶ Restatement (Second) of Agency § 220(2) (1958).

¹⁷ S etwa *Jones v. Atteberry*, 77 Ill. App. 3rd 463 (Ill. App. Ct. 1979).

beziehung, vor allem hinsichtlich der Kontrolle des Arbeitnehmers, abgestellt.¹⁸

Während der Großteil des 20. Jahrhunderts von Vollzeitbeschäftigungen und Langzeitarbeitsverhältnissen geprägt war (*core worker system*) und die Arbeitnehmer als Teil der *corporate family* angesehen wurden,¹⁹ zeichnet sich nunmehr ein Trend zur Beschäftigung von Teilzeitarbeitskräften und zur Begründung von atypischen Beschäftigungsverhältnissen, wie jene der *independent contractors*²⁰ oder Leiharbeitskräfte (*contingent workers*), ab.²¹ Vor allem die Digitalisierung der Arbeitswelt hat neue Beschäftigungsformen hervorgebracht, deren vertragsrechtliche Einordnung in das bestehende Vertragstypensystem mit Schwierigkeiten verbunden ist. Dazu zählt etwa die Einordnung sogenannter *Crowdworker* als Arbeitnehmer oder *independent contractors*.²² Mit September 2019 wurde in Kalifornien der *California Assembly Bill 5*²³ („*gig worker bill*“) erlassen, der am 1.1.2020 in Kraft getreten ist. Demnach müssen (vermeintliche) *independent contractors* unter bestimmten Voraussetzungen als Arbeitnehmer umqualifiziert werden. Ausgangspunkt für die Erlassung des neuen Gesetzes war eine Entscheidung des *California Supreme Court*.²⁴ Das Gericht sprach aus, dass Arbeitgeber für die Einordnung eines Beschäftigten als *independent contractor* oder Arbeitnehmer einen dreistufigen Test durchführen müssen („ABC-Test“). Es ist solange von einer Arbeitnehmereigenschaft auszugehen, bis der Arbeitgeber beweisen kann, dass die folgenden drei Voraussetzungen kumulativ erfüllt sind:

¹⁸ Vgl Stephen F. Befort, *The Declining Fortunes of American Workers: Six Dimensions and an Agenda for Reform*, 70 Fla. L. Rev. 189 (2018); allg s auch Charles J. Muhl, *What is an Employee? The Answer Depends on the Federal Law* (2002), <https://www.bls.gov/opub/mlr/2002/01/art1full.pdf> (zuletzt abgerufen am 3.8.2020).

¹⁹ Vgl Richard S. Belous, *The Contingent Economy: The Growth of the Temporary Part-time and Subcontracted Workforce* 12 (1989).

²⁰ Arbeitsrechtliche Bestimmungen gelangen für *independent contractors* nicht zur Anwendung. S hiezu etwa Katherine V. W. Stone, *Legal Protection for Atypical Employees*, 27 Berkeley J. Emp. & Lab. L. 251 (2006).

²¹ S hiezu U.S. Government Accountability Office, *Contingent Workforce: Size, Characteristics, Earnings, and Benefits* (2015), <https://www.gao.gov/assets/670/669766.pdf> (zuletzt abgerufen am 4.8.2020).

²² Vgl Miriam A. Cherry, *Beyond Misclassification: The Digital Transformation of Work*, *Comparative Labor Law & Policy Journal* 2 (2016), <https://scholarship.law.slu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1009&context=faculty> (zuletzt abgerufen am 4.8.2020).

²³ Stats. 2019, ch. 296; Cal. Lab. Code §§ 2750.3, 3351, and Unempl. Ins. Code §§ 606.5, 621.

²⁴ *Dynamex Operations West, Inc. v. Superior Court of Los Angeles*, 4 Cal.5th 903 416 P.3d 1, 232 Cal. Rptr.3d (2018).

- A. keine (vertragliche oder faktische) Kontrolle oder Weisungsgebundenheit;
- B. die verrichteten Tätigkeiten bewegen sich außerhalb der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit des Unternehmens;
- C. der „Arbeitnehmer“ übt eine selbständige Tätigkeit aus, die von gleicher Art ist, wie die (dem Test zu unterziehende) verrichtete Arbeit.

Der ABC-Test ist nunmehr auch im *gig worker bill* gesetzlich verankert.²⁵ Ist ein Beschäftigter demnach als Arbeitnehmer zu qualifizieren, hat dies die Einhaltung arbeitsrechtlicher Mindeststandards wie die Zahlung des gesetzlichen Mindestlohnes (vgl. 2.5.2.2), die Einhaltung von Arbeitszeiten und Ruhepausen (vgl. 2.5.2.1), die Ansammlung eines *paid sick leave* (vgl. 2.5.2.3) etc zur Folge. Das Gesetz gilt vor allem für *Rideshare*-Unternehmen wie Uber und Lyft, enthält aber über 50 Ausnahmen (etwa für Versicherungsunternehmen, Anwälte, Immobilienmakler, Zahnärzte etc). Jüngst hat der *California Superior Court*²⁶ entschieden, dass die bei Uber und Lyft beschäftigten Fahrer jedenfalls als Arbeitnehmer zu qualifizieren sind, da es klar sei, dass diese keine Tätigkeiten außerhalb der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit des Unternehmens (im Sinne der Voraussetzung „B“ des ABC-Tests), die gerade in der Bereitstellung eines Transportservice gegen Entgelt durch das Benutzen einer „App“ oder Plattform, welche die Fahrgäste mit den Fahrern verbindet, liegt, verrichten. Die Entscheidung wäre innerhalb von zehn Tagen (ab dem 10.8.2020) umzusetzen gewesen. Den von Uber und Lyft eingebrachten Anträgen auf Aussetzung der Vollstreckung wurde aber kurz vor Ablauf der Frist stattgegeben.

2.4 Haupt- und Nebenpflichten aus dem Arbeitsverhältnis

Mit Abschluss des Arbeitsvertrages werden sowohl auf Arbeitgeberseite als auch auf Arbeitnehmerseite Pflichten begründet, die zum Teil auch über das Ende des Arbeitsvertrages hinaus bestehen. Die Hauptpflicht des Arbeitgebers liegt in der Entlohnung des Arbeitnehmers für die geleistete Arbeit. Daneben besteht unter anderem die Pflicht zur Schaffung eines diskriminierungsfreien Arbeitsumfeldes (zu den Diskriminierungsverboten

²⁵ Cal. Lab. Code § 2750.3(a)(1).

²⁶ *California v. Uber Technologies Inc. and Lyft Inc.*, CGC-20-584402, California Superior Court (San Francisco 2020); abrufbar unter <https://assets.documentcloud.org/documents/7032764/Judge-Ethan-Schulman-Order-on-Lyft-and-Uber.pdf> (zuletzt abgerufen am 18.8.2020).

s 4). Nach dem *Occupational Safety and Health Act (OSHA)*²⁷, der im Jahr 1970 erlassen wurde, hat der Arbeitgeber für einen sicheren Arbeitsplatz zu sorgen und Gefahren, die zu schweren Verletzungen oder dem Tod des Arbeitnehmers führen können, zu beseitigen.

Den Arbeitnehmer trifft neben der Arbeitspflicht eine Treuepflicht (*duty of loyalty*) gegenüber dem Arbeitgeber. Dazu zählen vor allem Unterlassungspflichten wie Verschwiegenheitspflichten und Konkurrenz- bzw Wettbewerbsverbote.²⁸ Der Umfang der Treuepflichten variiert je nachdem, welche Stellung der Arbeitnehmer innehat und wieviel Verantwortung ihm übertragen wurde. Je höher und qualifizierter die Position, desto umfangreichere Treuepflichten treffen den Arbeitnehmer.²⁹ Verschwiegenheitspflichten über Geschäftsgeheimnisse (*trade secrets*) und sonstige vertrauliche Informationen sowie Wettbewerbsverbote (*convenants not to compete*) stellen Ausprägungen der Treuepflicht dar, die den Arbeitnehmer auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses treffen können.

In Bezug auf *trade secrets* kommt dem *Uniform Trade Secrets Act 1979 (UTSA)*³⁰ eine bedeutende Rolle zu. Ein Geschäftsgeheimnis im Sinne des Gesetzes umfasst Informationen über Formeln, Proben, Anfertigungen, Anwendungen, Vorrichtungen, Methoden, Techniken oder Prozesse, denen ein eigenständiger tatsächlicher oder potentieller wirtschaftlicher Wert zukommt, die nicht allgemein bekannt sind,³¹ nicht ohne weiteres von anderen Personen erlangt werden können und deren Geheimhaltung unter den gegebenen Umständen als vernünftig anzusehen ist.³² Der Arbeitgeber muss jedoch Vorkehrungen zur Geheimhaltung treffen.³³ Den Inhalt gerichtlicher

²⁷ Vgl Pub. L. No. 91-596, 84 Stat. 1590 as amended; vgl 29 U.S.C. §§ 651-678.

²⁸ Restatement of the Law – Employment Law § 8.01 (2019).

²⁹ S hierzu *Cameco, Inc. v. Gedicke*, 724 A.2d 783 (N.J. 1999); s auch *Cenla Physical Therapy & Rehab. Agency, Inc. v. Lavergne*, 657 So. 2d 175, 177 (La. Ct. App. 1995): Das Rechtsmittelgericht stellte zugunsten zweier Physiotherapeuten, die vertrauliche Informationen missbrauchten, fest, dass diese eine geringere Treuepflicht treffe als leitende Angestellte oder Geschäftsleiter mit treuhänderischer Verantwortung. S auch Restatement of the Law – Employment Law § 8.01 cmt. a-b (2019).

³⁰ Publiziert von der *Uniform Law Commission* (U.L.C.) und erweitert im Jahr 1985; s <https://www.uniformlaws.org/HigherLogic/System/DownloadDocumentFile.ashx?DocumentFileKey=e19b2528-e0b1-0054-23c4-8069701a4b62&forceDialog=0> (zuletzt abgerufen am 4.8.2020); s hierzu Restatement of the Law – Employment Law § 8.02 (2019).

³¹ *GTI Corp. v. Calhoon*, 309 F. Supp. 762 (S.D. Ohio 1969).

³² Vgl § 1(4) UTSA.

³³ *Alagold Corp. v. Freeman*, 20 F. Supp. 2d 1305, 1315-1316 (M.D. Ala. 1998); *Geritrex Corp. v. Dermanite Indus.*, F. Supp. 955, 961-962 (S.D.N.Y. 1996); *Ashland Management v. Janien*, 82 N.Y.2d 395 (N.Y. 1993).

Entscheidungen bilden vor allem Verstöße gegen Verschwiegenheitspflichten über Informationen zu Produktdesigns, Herstellungsverfahren und Anleitungen für bestimmte Produktionsprozesse,³⁴ Marketingstrategien sowie technische Anwendungen^{35, 36}

Wettbewerbsverbote (*convenants not to compete*³⁷) können den Arbeitnehmer sowohl während³⁸ als auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses treffen. Bei der Beurteilung von Wettbewerbsverboten in Form von Konkurrenzklauseln (*restrictive convenants*), die den Arbeitnehmer über das Arbeitsverhältnis hinaus in seiner Erwerbsfreiheit beschränken sollen, gehen die Gerichte sehr unterschiedlich vor. Eine zentrale Rolle bei der Beurteilung spielen vor allem die Reichweite der Einschränkung in geographischer und zeitlicher Hinsicht sowie die Art der Tätigkeit.³⁹

Die Ausübung einer Nebenbeschäftigung bei konkurrenzierenden Unternehmen⁴⁰ oder ein anderweitig konkurrenzierendes Verhalten des Arbeitnehmers während des aufrechten Arbeitsverhältnisses kann eine

³⁴ S etwa *Allied Supply Co., Inc. v. Brown*, 585 So. 2d 33, 36 (Ala. 1991); *BIEC Int'l, Inc. v. Global Steel Servs., Ltd.*, 791 F. Supp. 489, 542 (E.D. Pa. 1992): Verfahren zur Stahlerzeugung; s auch *Inflight Newspapers, Inc. v. Magazines In-Flight, LLC*, 990 F. Supp. 119, 131 (E.D.N.Y. 1997): Verfahren zum Binden von Magazinen. Auch „negative Informationen“ im Sinne von Kenntnissen über Verfahren, die nicht funktioniert haben, sind als Geschäftsgeheimnisse anzusehen; s hiezu *IBM Corp. v. Seagate Tech., Inc.*, No. Civ. 3-91-630, 1991 WL 757821, at *2 (D. Minn. Dec. 31, 1991).

³⁵ *S Waymo LLC v. Uber Technologies, Inc.*, No. 3:17-cv-00939-WHA (N.D. Cal. Mar. 10, 2017): Technologien zu selbstfahrenden Autos; s hiezu John G. Mills III et al., *Employee's obligations regarding his employer's trade secrets*, 5 Pat. L. Fundamentals § 17:34 (2nd ed. 2019); s auch *ZeniMax Media, Inc. v. Oculus VR, LLC*, 166 F. Supp. 3d 697 (N.D. Tex. 2015).

³⁶ Restatement of the Law – Employment Law § 8.02 cmt. a, ill. 2 (2019).

³⁷ Allg s *Michelle L. Evans*, *American Jurisprudence Proof of Facts, Enforceability of Covenant Not to Compete* (3th ed. 2018).

³⁸ S etwa *Eckard Brandes, Inc. v. Riley*, 338 F.3d 1082, 1085 (9th Cir. 2003): Ein Arbeitnehmer betrieb während des Arbeitsverhältnisses ein konkurrenzierendes Unternehmen.

³⁹ *John Roane, Inc. v. Tweed*, 89 A.2d 548 (Del. 1952): Vereinbarung wurde, dass der Arbeitnehmer innerhalb von fünf Jahren nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses in einem Umkreis von fünf Meilen zum Sitz des Arbeitgebers (einem Versicherungsunternehmen) nicht in einem Konkurrenzunternehmen arbeiten darf. Das Gericht reduzierte sowohl die geographische als auch die zeitliche Einschränkung (auf ein Jahr); s hiezu Robert N. Covington & Joseph A. Seiner, *Employment Law* 99 (4th ed. 2017); allg s auch Michelle L. Evans, *American Jurisprudence Proof of Facts, Enforceability of Covenant Not to Compete* (3th ed. 2018).

⁴⁰ Vgl Restatement of the Law – Employment Law § 8.01 cmt. a-b (2019); s auch *Berry v. Goodyear Tire & Rubber Co.*, 242 S.E.2d 551, 552-553 (S.C. 1978).

Treuepflichtverletzung darstellen. Letzteres ist etwa bei einem Abwerben von Mitarbeitern vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Fall.⁴¹ Ist das Arbeitsverhältnis beendet, ist ein Abwerben grundsätzlich zulässig.⁴² Wirbt der ehemalige Arbeitnehmer Mitarbeiter aber durch die Verwendung von Geschäftsgeheimnissen ab, kann dies auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Verletzung der Treuepflicht bedeuten (s oben).⁴³

2.5 Inhalt des Arbeitsverhältnisses

2.5.1 Rahmenregelungen im Bundesrecht

2.5.1.1 Der *Fair Labor Standards Act (FLSA)*

Der FLSA⁴⁴ schafft Mindeststandards für alle Bundesstaaten im Bereich des Mindestlohns, des Überstundenentgelts sowie der Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen. Der persönliche Anwendungsbereich des Gesetzes ist sehr weit gefasst und umfasst Unternehmen, die Handel betreiben oder Handelswaren herstellen⁴⁵ und deren jährlicher Bruttoumsatz mindestens \$500.000 beträgt. Ausgenommen sind unter anderem Unternehmen, deren einzige Arbeitnehmer die Eigentümer selbst, die Eltern, die Verlobten, die Kinder oder sonstige Familienmitglieder der Eigentümer sind.⁴⁶ Auch bestimmte Arbeitnehmer sind vom Anwendungsbereich des FLSA ausgenommen (*exempt employees*). Die wichtigsten Ausnahmen sind im *Code of Federal Regulations* (C.F.R.) näher definiert. Entscheidend ist zum Teil die Höhe des wöchentlichen Einkommens (*salaried employees*) und die Art der Tätigkeit. Ausgenommen sind etwa:

- *Executive employees*: leitende Angestellte, die wöchentlich mindestens \$684,00 verdienen⁴⁷, hauptsächlich⁴⁸ mit der Geschäftsfüh-

⁴¹ Vgl *Vigoro Indus., Inc. v. Crisp*, 82 F.3d 785, 788 (8th Cir. 1996); *Jet Courier Serv., Inc. v. Mulei*, 771 P.2d 486, 494 (Colo. 1989).

⁴² Vgl *Diodes, Inc. v. Franzen*, 67 Cal. Rptr. 19, 26 (Ct. App. 1968); s auch *Access, Inc. v. Scruggs*, No. 04 CVS 1490, 2006 WL 3350854, at *4 (N.C. Super. Nov. 15, 2006); Restatement of the Law – Employment Law § 8.04 cmt. d (2019).

⁴³ Vgl etwa *Charles Schwab & Co., Inc. v. McMurry*, No. 2:08-cv-534-FtM-29SPC (M.D. Fla. 2008): ein Arbeitnehmer entwendete vertrauliche Daten und warb damit, nachdem er in einem Konkurrenzunternehmen tätig geworden war, Klienten seines vorherigen Arbeitgebers ab; vgl Restatement of the Law – Employment Law § 8.01 cmt. a-b, ill. 2 (2019).

⁴⁴ Pub. L. No. 75-718, 52 Stat. 1060; vgl 29 U.S.C. §§ 201-219.

⁴⁵ Allg s Les A. Schneider & J. Larry Stine, *Wage and Hour Law: Compliance and Practice, Engaged in interstate commerce* § 4:3 (2019).

⁴⁶ Vgl 29 U.S.C. § 203(s)(1) und (2).

⁴⁷ Vgl 29 C.F.R. § 541.600(a).

⁴⁸ Gemäß § 541.700 C.F.R. ist bei Ausübung verschiedener Tätigkeiten jene Tätigkeit ausschlaggebend, die im Vergleich zu den anderen Tätigkeiten den Schwer-