Schriften zum Arbeitsrecht und Wirtschaftsrecht **81**

Herausgegeben von Abbo Junker

Julia Strasser

Die Haftung bei Lohnwucher im Arbeitsrecht der USA

Einführung

Liberty Apparel Co., Inc., ein amerikanisches¹ Unternehmen der Bekleidungsindustrie, hatte im März 1997 begonnen, die Fertigstellung von Kleidungsstücken auszulagern und an mehrere Subunternehmen zu übertragen. Die Arbeitnehmer² der Subunternehmen wurden dabei für die Verrichtung dieser Tätigkeit nicht entsprechend den geltenden Mindestlohnvorschriften des amerikanischen Rechts vergütet.³ Infolgedessen machte im Jahr 2002 ein Teil der betroffenen Arbeitnehmer Ansprüche wegen des Verstoßes gegen den Mindestentgeltsatz gegen das Subunternehmen als direktem Arbeitgeber und gegen *Liberty Apparel Co., Inc.* gerichtlich geltend.⁴ Gerade die Geltendmachung von Vergütungsansprüchen gegenüber dem Auftraggeber und nicht nur gegenüber dem Vertragspartner des Arbeitsvertrags überrascht.

Den Ausgangspunkt aller rechtlichen Überlegungen zu diesem Fall einer Subunternehmerkette⁵ bildet der *Fair Labor Standards Act* (FLSA)⁶. Dieses Gesetz, das als Teil der *New Deal*-Gesetzgebung bereits im Jahr 1938 in Kraft trat, legt für die USA einen bundesweit geltenden, branchenübergreifenden Mindestlohn von aktuell \$ 7,25 pro Stunde der Regelarbeitszeit fest. Jeder Verstoß eines Arbeitgebers gegen diesen Mindestentgeltsatz oder andere Vergütungsvorschriften des FLSA wird im amerikanischen Recht als Lohnwucher bezeichnet. Hiervon betroffen sind im Besonderen die Arbeitnehmer am Ende von Subunternehmerketten in arbeitsintensiven Branchen. In der Bekleidungs- und Landwirtschaftsindustrie sowie in der Pflegebranche oder auch im Einzelhandel erhalten Arbeitnehmer beispielsweise meist nicht die ihnen zustehende Vergütung nach den gesetzlichen Mindestlohnvorschriften. Zu erklären sind die häufigen Verstöße gegen die Mindestlohnvorschriften des FLSA damit, dass die eingesetzten

1 Soweit der Begriff „Amerika“ oder „amerikanisch“ in dieser Bearbeitung Verwendung findet, sind damit die USA gemeint.

2 Der Begriff „Arbeitnehmer“ umfasst in dieser Bearbeitung sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitnehmerinnen. Alle weiteren Begriffe, wie etwa „Arbeitgeber“, „Unternehmer“ oder „Kläger“ u.ä. sind gleichermaßen als geschlechtsneutral zu betrachten.

3 Siehe hierzu *Zheng v. Liberty Apparel Co., Inc.*, 355 F.3d 61, 64-66 (2nd Cir. 2003).

4 *Zheng v. Liberty Apparel Co., Inc.*, 2002 WL 398663 (S.D. N.Y. 2002).

5 Der Begriff der Subunternehmerkette meint im Rahmen dieser Bearbeitung grundsätzlich eine Vertragskette bestehend aus einem Hauptunternehmen, einem Subunternehmen und dessen Arbeitnehmern. Ist eine mehrgliedrige Kette mit mehreren Subunternehmen gemeint, wird dies ausdrücklich gekennzeichnet.

6 *Fair Labor Standards Act*, 29 U.S.C.A §§ 201-219.

Subunternehmen stark unterkapitalisiert sind und einem ansteigenden Kostendruck standhalten müssen. Nach der Abschöpfung ihres Gewinns können die Subunternehmen unter Berücksichtigung des Betrags, den sie von dem Hauptunternehmen für die Verrichtung der Dienst- oder Werkleistungen erhalten, ihre Arbeitnehmer nur mit einem Niedriglohn vergüten. In der Regel liegt dieser Entgeltsatz dann auch unter dem im FLSA vorgegebenen Entgeltniveau und ist damit als Lohnwucher einzuordnen.

Die hiervon betroffenen Arbeitnehmer scheitern jedoch nicht selten mit der Durchsetzung dieser Vergütungsansprüche im Verhältnis zu ihrem direkten Arbeitgeber, dem Subunternehmen. Grund hierfür sind die zumeist mangelnden finanziellen Ressourcen oder etwa auch die fehlende Unternehmensstruktur des Subunternehmens. Die amerikanische Rechtsprechung hat auf der Basis der Regelungen des FLSA deshalb einen Sicherungsmechanismus zum Arbeitnehmerschutz in Subunternehmerketten in Form einer gesamtschuldnerischen Haftung von Haupt- und Subunternehmern entwickelt.⁷

Eine Sachverhaltskonstellation wie im Fall des Bekleidungsunternehmens *Liberty Apparel Co., Inc.* ist jedoch kein rein amerikanisches Phänomen. Zur Reduzierung der Lohnkosten im eigenen Unternehmen wird weltweit die Durchführung von Dienst- und Werkleistungen, die bisher Stammarbeitnehmer des Unternehmens verrichtet haben, immer häufiger an Subunternehmen vergeben.

Auf europäischer Ebene ist diese Problematik des Arbeitnehmerschutzes in Subunternehmerketten aufgrund der Dienstleistungsfreiheit und der Arbeitnehmerfreizügigkeit innerhalb des europäischen Binnenmarkts besonders im Hinblick auf die Vergütung der Arbeitnehmer virulent.⁸ Eine der ältesten Regelungen im Recht der einzelnen Mitgliedstaaten zur Haftung in Subunternehmerketten hat Frankreich bereits im Jahr 1975 getroffen.⁹ Das französische Recht dient daher in dieser Bearbeitung exemplarisch als Anhaltspunkt für die unterschiedlichen rechtlichen Möglichkeiten, Arbeitnehmerschutz in Subunternehmerketten zu gewährleisten.

7 Siehe diesbezüglich die Leitentscheidung *Zheng v. Liberty Apparel Co., Inc.*, 355 F.3d 61, 64 (2nd Cir. 2003).

8 Selbst in der amerikanischen Literatur wird der Regelungs- und Diskussionsstand zum Arbeitnehmerschutz in Subunternehmerketten auf europäischer Ebene thematisiert. Siehe hierzu etwa *Amon*, 9 J. Int'l Bus. & L. 231 (2010).

9 Loi No. 75-1334 du 31 décembre 1975 relative à la sous-traitance, JO, Jan. 3 1976, p. 148-149. Siehe zum Vergleich der Regelungen der Mitgliedstaaten *Houwerzijl/Peters*, in: *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions* (Ed.), *Liability in subcontracting processes in the European construction sector*, November 13, 2008, S. 10 ff., <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2008/94/en/1/EF0894.EN.pdf> [zuletzt abgerufen am 1.3.2013].

Auch in Deutschland sind Arbeitnehmer der Subunternehmen durch die größere Distanz zwischen ihnen und dem Auftrag gebenden Hauptunternehmen innerhalb einer Subunternehmerkette besonders im Hinblick auf ihre Vergütung gefährdet. So wird in der deutschen Presse von Niedriglöhnen bei vermehrtem Einsatz ausländischer Subunternehmen berichtet.¹⁰ Die rechtliche Einordnung einer solchen Vergabe von Dienst- und Werkleistungen an ein Subunternehmen ist je nach Vertragsgestaltung im deutschen Recht auf unterschiedliche Weise denkbar. Im Vordergrund stehen hierbei vor allem diejenigen Regelungen, die mit Blick auf das amerikanische Haftungskonzept zum Schutz der Arbeitnehmer in Subunternehmerketten und ihrer Vergütungsansprüche als vergleichbar angesehen werden können. Hierfür sollen unter Berücksichtigung des jeweiligen Rechtskreises die Voraussetzungen, der Umfang und die Rechtsfolgen der Haftung für die Vergütungsansprüche eines Arbeitnehmers innerhalb einer Subunternehmerkette herausgearbeitet und abschließend vergleichend bewertet werden.

10 So z.B. *Bognanni*, Die verborgene Seite des Rossmann-Reiches, Handelsblatt vom 10.9.2010, <http://www.handelsblatt.com/unternehmen/handel-dienstleister/lohnwucher-die-verborgene-seite-des-rossmann-reiches/6628640.html> [zuletzt abgerufen am 1.3.2013]; *Bognanni/Pennekamp*, Es geht noch billiger, Die ZEIT, 8.12.2011, <http://www.zeit.de/2011/50/Leiharbeit-Werkvertraege> [zuletzt abgerufen am 1.3.2013]; *Maier/Baumann*, Regale einräumen für 5,70 Euro, Frankfurter Rundschau, 13.2.2012, <http://www.fr-online.de/arbeit---soziales/billige-arbeitskraefte-regale-einraeumen-fuer-5-70-euro,1473632,11621792.html> [zuletzt abgerufen am 1.3.2013].

Teil 1: Grundlegendes zum Fair Labor Standards Act

§ 1 Historische Dimension

Die auf den Börsensturz aus dem Jahr 1929 folgende Wirtschaftskrise zeitigte immense Auswirkungen für die amerikanische Wirtschaft und Bevölkerung. *Franklin Delano Roosevelt* setzte daraufhin bereits während seines ersten Präsidentschaftswahlkampfes ein umfassendes Reformprogramm auf, den sogenannten *New Deal*^{11, 12}. Diese Reformpläne verhalfen *Roosevelt* aufgrund der darin vorgesehenen sofortigen Maßnahmen gegen die Auswirkungen der Wirtschaftskrise auch zu einem deutlichen Sieg bei den Präsidentschaftswahlen im Jahr 1932.¹³ Das erklärte Ziel der Reformpläne bestand primär darin, der amerikanischen Wirtschaft zu einem neuen Aufschwung zu verhelfen und die Arbeitslosigkeit im ganzen Land zu senken.¹⁴ In den ersten 100 Tagen im Amt brachte *Roosevelt* allein 15 neue Gesetze durch den Kongress (*United States Congress*), darunter mehrere Gesetze für den Bankensektor¹⁵, die Landwirtschaftsindustrie¹⁶ und den für das Arbeitsrecht wichtigen *National Industrial Recovery Act*.¹⁷ Dieses Gesetz, das am 16. Juni 1933 in Kraft trat, gab den einzelnen Industrie-

-
- 11 Diesen Begriff prägte *Roosevelt* auf der Versammlung der Demokratischen Partei anlässlich seiner Nominierung zum Präsidentschaftskandidaten in *Chicago, Illinois* im Jahr 1932. Der Wortlaut der entscheidenden Passage aus seiner Rede lautet: „*I pledge you, I pledge myself, to a new deal for the American people.*“ Siehe Abdruck der Rede bei *Ciment*, *Roosevelt’s New Deal Speech to Democratic Convention*, in: *Ciment* (Ed.), *Encyclopedia of the Great Depression and the New Deal*, Vol. 2, p. 725, 730.
 - 12 *Sheppard*, *Roosevelt*, in: *Ciment* (Ed.), *Encyclopedia of the Great Depression and the New Deal*, Vol. 2, p. 622, 626-627.
 - 13 *Nowak/Rotunda*, *Constitutional Law*, § 4.7, p. 177; *Parrish*, in: *Levy/Karst* (Eds.), *Encyclopedia of the American Constitution*, Vol. 2, p. 596, 597.
 - 14 *Sheppard*, *Roosevelt*, in: *Ciment* (Ed.), *Encyclopedia of the Great Depression and the New Deal*, Vol. 2, p. 622, 627.
 - 15 Als wichtigste Regelungen zur Rettung der maroden Banken sind der *Emergency Banking Relief Act* und der *Banking Act of 1933* zu nennen (*Hillstrom*, *Defining Moments: The Great Depression and the New Deal*, p. 43-44).
 - 16 Um der Überproduktion landwirtschaftlicher Erzeugnisse und des damit zusammenhängenden Preissturzes entgegenzuwirken, wurde der *Agricultural Adjustment Act* erlassen (*Hillstrom*, *Defining Moments: The Great Depression and the New Deal*, p. 46).
 - 17 *Sheppard*, *Roosevelt*, in: *Ciment* (Ed.), *Encyclopedia of the Great Depression and the New Deal*, Vol. 2, p. 622, 627.

zweigen die Möglichkeit, Arbeitsstandards für die jeweilige Branche festzusetzen, deren Einhaltung durch die staatliche Behörde der *National Recovery Administration* überwacht wurde, um unlauterem Wettbewerb vorzubeugen.¹⁸ Darüber hinaus wurde den Arbeitnehmern im *National Industrial Recovery Act* Koalitions- und Tariffreiheit zugestanden sowie Investitionen des Staates in die Infrastruktur¹⁹ beschlossen.²⁰ *Roosevelts* Reformbemühungen erlitten jedoch im Jahr 1935 einen herben Rückschlag, als der Oberste Gerichtshof des Bundes (*United States Supreme Court*) seine kritische Haltung gegenüber dem neuen Ansatz, wirtschaftliche Probleme statt auf einzelstaatlicher auf nationaler Ebene zu lösen, äußerte und den *National Industrial Recovery Act* und damit ein Kernstück des *New Deal* für verfassungswidrig erklärte.²¹

Roosevelt ließ sich jedoch nicht beirren und brachte noch im selben Jahr ein neues Reformprogramm auf den Weg, den sogenannten *Second New Deal*, der vor allem neue Arbeitsplätze und ein Netz der sozialen Sicherung schaffen sollte.²² Hauptbestandteil dieser Reform war zum einen der *National Labor Relations Act*²³, ein Gesetz, das den Arbeitnehmern ein ständiges Recht auf Tarifverhandlungen gab und eine staatliche Behörde²⁴ schuf, welche die Koalitions- und Tariffreiheit der Arbeitnehmer schützen sollte und bei unlauteren Maßnahmen des Arbeitgebers im Umgang mit Gewerkschaften und gewerkschaftsangehörigen Arbeitnehmern einschreiten sollte.²⁵ Zum anderen wurde durch den ebenfalls im Jahr 1935 erlassenen *Social Security Act*²⁶ erstmals ein bundesweites Sozialversicherungssystem eingerichtet, zu dem eine Renten- und

18 *Hillstrom*, *Defining Moments: The Great Depression and the New Deal*, p. 49, 51.

19 Als Aufsichtsbehörde für die diversen Bauprojekte wurde die *Public Works Administration* als Pendant zur *National Recovery Administration* gegründet (*Hillstrom*, *Defining Moments: The Great Depression and the New Deal*, p. 49).

20 *Greenwald*, *National Industrial Recovery Act*, in: *Ciment* (Ed.), *Encyclopedia of the Great Depression and the New Deal*, Vol. 1, p. 347, 349.

21 *Nowak/Rotunda*, *Constitutional Law*, § 4.7, p. 177; *A.L.A. Schechter Poultry Corp. v. United States*, 295 U.S. 495, 537, 55 S. Ct. 837, 847 (1935).

22 *Hillstrom*, *Defining Moments: The Great Depression and the New Deal*, p. 75; *Sheppard*, *Roosevelt*, in: *Ciment* (Ed.), *Encyclopedia of the Great Depression and the New Deal*, Vol. 2, p. 622, 628.

23 *National Labor Relations Act*, 29 U.S.C.A. §§ 141-188.

24 Zum *National Labor Relations Board* siehe *National Labor Relations Act*, 29 U.S.C.A. §§ 153-156.

25 *Sheppard*, *New Deal*, in: *Ciment* (Ed.), *Encyclopedia of the Great Depression and the New Deal*, Vol. 1, p. 193, 195.

26 42 U.S.C.A. §§ 301-1397.

Arbeitslosenversicherung sowie Unterstützungsprogramme für Mütter und Behinderte gehörten.²⁷ Durch den erneut überlegenen Sieg bei den Präsidentschaftswahlen im Jahr 1936 bestätigt, der nicht zuletzt auf den Erfolg seiner bisherigen Reformbemühungen zurückzuführen war, brachte *Roosevelt* im Jahr 1937 einen Gesetzesvorschlag zur Umbesetzung des Obersten Gerichtshofs des Bundes in den Kongress ein. Dieses Gesetz sollte ihm das Recht geben, für jeden Richter am Obersten Gerichtshof des Bundes, der über 70 Jahre alt war, einen zusätzlichen Richter zu ernennen, um erneutem Widerstand durch den Gerichtshof zu entgehen.²⁸ Ein wichtiger Aspekt in der letztendlichen Ablehnung dieser Reform durch den Kongress stellte die Rechtsprechungsänderung des Obersten Gerichtshofs des Bundes dar, der die Verfassungsmäßigkeit des *National Labor Relations Act* feststellte²⁹ und damit Unterstützung für die weiteren Reformen des *Second New Deal* signalisierte.

Als letzter wichtiger Bestandteil der *New Deal*-Gesetzgebung wurde der FLSA am 24. Mai 1937 in den Kongress eingebracht und trat am 15. November 1938 in Kraft.³⁰ Der FLSA führte einen für Männer und Frauen gleichermaßen geltenden Mindestlohn³¹, eine wöchentliche Höchstarbeitszeit und eine zusätzliche Vergütung von Überstunden ein und schloss Produkte aus Kinderarbeit vom zwischenstaatlichen Handel aus.³² Das Bedürfnis für diese Regelungen, deren Vorläufer bereits Mitte des 19. Jahrhunderts erstmals aufkamen³³ und

-
- 27 *Hillstrom*, *Defining Moments: The Great Depression and the New Deal*, p. 82; *Sheppard*, *New Deal*, in: *Ciment* (Ed.), *Encyclopedia of the Great Depression and the New Deal*, Vol. 1, p. 193, 196.
- 28 *Nowak/Rotunda*, *Constitutional Law*, § 3.3, p. 145; § 4.7, p. 186; *Grossman*, 101 *Monthly Lab. Rev.* 22, 23 (1978); *Himmelberg*, *The Great Depression and the New Deal*, p. 51, 90-92. Im Detail siehe *Ullmann*, *Labor and Employment Law*, p. 136-137.
- 29 *National Labor Relations Board v. Jones & Laughlin Steel Corp.*, 301 U.S. 1, 49, 57 S. Ct. 615, 629 (1937). Zur Entwicklung der Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofs des Bundes zur Gesetzgebungskompetenz des Kongresses für Handelsfragen (*commerce clause*) siehe im Detail Teil 1 § 2 A. I., S. 7 ff.
- 30 *Greenwald*, *Fair Labor Standards Act*, in: *Ciment* (Ed.), *Encyclopedia of the Great Depression and the New Deal*, Vol. 1, p. 315, 317. Zum Gesetzgebungsverfahren des FLSA siehe Teil 1 § 2 B., S. 11 f.
- 31 Zur Bedeutung eines gesetzlichen Mindestlohns siehe *Linder*, 16 *J. Legis.* 151 (1989-1990). Für eine Abwägung der Argumente für und gegen einen gesetzlichen Mindestlohn und dessen Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt exemplarisch *Rogers*, 31 *Berkeley J. Empl. & Lab. L.* 1, 7-9 (2010).
- 32 *Grossman*, 101 *Monthly Lab. Rev.* 22, 28 (1978); zum sachlichen Anwendungsbereich des FLSA im Detail Teil 2 § 6 A., S. 43 ff.
- 33 *Kearns* (Ed.), *The Fair Labor Standards Act*, Vol. 1, ch. 1, p. 3.

zuvor im verfassungswidrigen *National Industrial Recovery Act* zu finden waren³⁴, ergab sich vor allem aus den schlechten und gesundheitsgefährdenden Arbeitsbedingungen in der Zeit nach der Weltwirtschaftskrise.³⁵ Diese waren vornehmlich von der vermehrten Auslagerung von arbeitsintensiven Schritten der Produktion an Subunternehmen geprägt, die ihren Gewinn zumeist aus der Differenz zwischen der von dem Hauptunternehmen erhaltenen Vergütung zu dem an ihre Arbeitnehmer gezahlten Entgelt schöpften sowie keine sicheren und fairen Arbeitsbedingungen herstellten.³⁶

§ 2 Verfassungsrechtliche Dimension

A. Gesetzgebungskompetenz

Beim Erlass des FLSA hat der Kongress von seiner Gesetzgebungskompetenz für Handelsfragen aus Art. I § 8 cl. 3 der Verfassung, der sogenannten *commerce clause*, Gebrauch gemacht.³⁷

I. Bedeutung und Geltungsbereich der Gesetzgebungskompetenz für Handelsfragen

Die Verteilung der Gesetzgebungskompetenzen ist in der amerikanischen Verfassung geregelt und sieht eine grundsätzliche Kompetenz der Einzelstaaten vor. Diese dürfen in denjenigen Angelegenheiten Regelungen treffen, die nicht nach dem Enumerationsprinzip (*doctrine of enumerated powers*) der Regelungsmacht des Kongresses unterstellt sind.³⁸ Die dem Kongress zustehenden Gesetzge-

34 *Grossman*, 101 Monthly Lab. Rev. 22, 22-23 (1978); *Phelps*, The Legislative Background of the Fair Labor Standards Act, p. 7.

35 *Greenwald*, Fair Labor Standards Act, in: *Ciment* (Ed.), Encyclopedia of the Great Depression and the New Deal, Vol. 1, p. 315, 317.

36 *Estlund*, 12 Lewis & Clark L. Rev. 671, 689 (2008), mit Verweis auf *Goldstein/Linder/Norton et al.*, 46 UCLA L. Rev. 983, 984 (1999); für eine ausführliche Definition des sogenannten *sweating system* siehe *Goldstein/Linder/Norton et al.*, 46 UCLA L. Rev. 983, 1055-1061 (1999); *Lam*, 141 U. Pa. L. Rev. 623 (1992).

37 § 2 FLSA, 29 U.S.C.A. § 202.

38 *McCulloch v. Maryland*, 17 U.S. 316, 405 (1819); *Killian/Beck* (Eds.), The Constitution of the United States of America, Analysis and Interpretation, p. 67; siehe hierzu Art. I § 1 der Verfassung („*All legislative powers herein granted shall be vested in a Congress of the United States (...)*“ [Hervorhebung nicht im Original]) und den rein

bungskompetenzen finden sich vor allem in Art. I § 8 der Verfassung, der neben ausdrücklichen auch konkludente³⁹ Bundeskompetenzen vorsieht. Die bedeutendste ausdrückliche Gesetzgebungskompetenz, auch im Bereich des Arbeitsrechts,⁴⁰ ergibt sich dabei aus der Generalklausel des Art. I § 8 cl. 3 der Verfassung, der Gesetzgebungskompetenz für Handelsfragen.⁴¹ Diese Gesetzgebungskompetenz fand auch beim Erlass des FLSA Anwendung.⁴²

Der hier entscheidende Teil der Regelung aus Art. I § 8 cl. 3 der Verfassung lautet: „*The Congress shall have power (...) to regulate commerce (...) among the several states (...)*.“ Der Oberste Gerichtshof des Bundes definierte den Begriff des *commerce* anfangs als Handel bzw. Geschäftsverkehr und stufte diesen dann als zwischenstaatlich ein, wenn mehr als ein Einzelstaat betroffen war.⁴³ Diese relativ weite Interpretation der Gesetzgebungskompetenz wurde im Laufe der Zeit zum Schutz der einzelstaatlichen Souveränität und der privaten Wirtschaft vor einem staatlichen Eingriff aufgegeben.⁴⁴ Vom Geltungsbereich der Gesetzgebungskompetenz für Handelsfragen ausgeschlossen wurden Sachverhalte, die keine nachweislichen, direkten Auswirkungen auf den zwischen-

deklaratorischen Hinweis in *Amendment X* der Verfassung („*The powers not delegated to the United States by the Constitution, nor prohibited by it to the states, are reserved to the states respectively, or to the people.*“).

- 39 Sogenannte *implied powers*, die sich vor allem aus der Generalklausel der Kompetenz kraft Sachzusammenhang (*necessary and proper clause*) aus Art. I § 8 cl. 18 der Verfassung ergeben; siehe dazu vor allem *McCulloch v. Maryland*, 17 U.S. 316 (1819).
- 40 Zu anderen denkbaren arbeitsrechtlich relevanten Gesetzgebungskompetenzen, siehe *Petrovicki*, Amerikanisches und europäisches Arbeitsrecht im Strukturvergleich, S. 37 ff.
- 41 *Killian/Beck* (Eds.), *The Constitution of the United States of America, Analysis and Interpretation*, p. 153; *Hay*, US-Amerikanisches Recht, S. 19, Rn. 49.
- 42 Siehe § 2 (b) FLSA, 29 U.S.C.A. § 202 (b); *United States v. Darby*, 312 U.S. 100, 61 S. Ct. 451 (1941).
- 43 *Gibbons v. Ogden*, 22 U.S. 1, 189, 194 (1824).
- 44 *Nowak/Rotunda*, *Constitutional Law*, § 4.7, p. 178-180; *Kearns* (Ed.), *The Fair Labor Standards Act*, Vol. 1, ch. 1, p. 4; *Rossum/Tarr*, *American Constitutional Law*, Vol. 1, p. 378; siehe z.B. die Urteile des Obersten Gerichtshofs des Bundes in *Adkins v. Children's Hospital of the District of Columbia*, 261 U.S. 525, 43 S. Ct. 394 (1923) und *Morehead v. People of New York ex rel. Tipaldo*, 298 U.S. 587, 56 S. Ct. 918 (1936), die Gesetze über einen Mindestlohn für Frauen und Minderjährige wegen Verstoßes gegen die Vertragsfreiheit für verfassungswidrig erklärten. Siehe auch *Schopler*, 39 A.L.R.2d 740 (1955).

staatlichen Geschäftsverkehr zeitigten.⁴⁵ Ebenso lag die Regelung von Arbeitsbedingungen als rein für die Produktion von Handelsgütern und nicht für deren Handel relevante Vorschrift nicht innerhalb der Kompetenz des Kongresses, sondern wurde entsprechend der grundsätzlichen Verteilung der Gesetzgebungskompetenzen den Einzelstaaten unterstellt.⁴⁶ Zeitgleich zum Scheitern des Gesetzesvorschlags von Präsident *Roosevelt* zur Umbildung des Obersten Gerichtshofs des Bundes⁴⁷ bestätigte dieser die Verfassungsmäßigkeit des arbeitsrechtlich bedeutsamen *National Labor Relations Act*⁴⁸ und erweiterte damit den Geltungsbereich der Gesetzgebungskompetenz für Handelsfragen erheblich.⁴⁹ Die Unterscheidung zwischen der Produktionsphase und dem eigentlichen Handel wurde ebenso aufgegeben⁵⁰ wie die Abgrenzung nach direkten oder indirekten Auswirkungen bestimmter Regelungen auf den Geschäftsverkehr.⁵¹ Der Oberste Gerichtshof des Bundes begreift die Gesetzgebungskompetenz für Handelsfragen seither als umfassende Gesetzgebungskompetenz des Kongresses und räumt selbigem eine weite Einschätzungsprärogative in wirtschaftlichen Angelegenheiten ein.⁵²

45 *A.L.A. Schechter Poultry Corp. v. United States*, 295 U.S. 495, 548, 55 S. Ct. 837, 851 (1935).

46 *United States v. E. C. Knight Co.*, 156 U.S. 1, 15 S. Ct. 249 (1895) bezüglich Monopolstellungen; *Hammer v. Dagenhart*, 247 U.S. 251, 272, 38 S. Ct. 529, 531 (1918) bezüglich Kinderarbeit und *Carter v. Carter Coal Co.*, 298 U.S. 238, 304, 56 S. Ct. 855, 870 (1936) bezüglich Arbeitszeit- und Entgeltfragen.

47 Zur geplanten Umbildung des Obersten Gerichtshofs des Bundes siehe bereits Teil I § 1, S. 6.

48 *National Labor Relations Board v. Jones & Laughlin Steel Corp.*, 301 U.S. 1, 57 S. Ct. 615 (1937). Die Rechtsprechungsänderung wurde bereits in *West Coast Hotel Co. v. Parrish*, 300 U.S. 379, 57 S. Ct. 578 (1937) eingeleitet. Hierzu siehe auch *Schopler*, 39 A.L.R.2d 740 (1955).

49 *Nowak/Rotunda*, Constitutional Law, § 4.7, p. 180-181; *Rossum/Tarr*, American Constitutional Law, Vol. I, p. 380. Siehe auch *Petrovicki*, Amerikanisches und europäisches Arbeitsrecht im Strukturvergleich, S. 24 ff.

50 *National Labor Relations Board v. Jones & Laughlin Steel Corp.*, 301 U.S. 1, 40, 57 S. Ct. 615, 626 (1937).

51 *United States v. Darby*, 312 U.S. 100, 61 S. Ct. 451 (1941).

52 *Nowak/Rotunda*, Constitutional Law, § 4.8, p. 181; zur verbleibenden Regelungskompetenz der Einzelstaaten im Bereich der Entgelt- und Arbeitszeitgesetzgebung siehe Teil I § 3 A. II., S. 13 f.