

International

December 2005

Summary of Major Federal and State Labor and Employment Laws**Überblick über die wichtigsten Vorschriften des Bundes und der Bundesstaaten zum Arbeits- und Anstellungsrecht****Employment-At-Will**

Under traditional American employment law, the employment relationship is presumed to be “at-will”. This means that the employer is free to terminate the employment relationship with or without notice or cause. Therefore, typically there is no trial period (“Probezeit”) or notice period to termination (“Kündigungsfrist”) as is common in Germany. However, the “at-will” employment relationship can be modified by (i) the terms of a written employment agreement, such as an individual contract of employment or a collective bargaining agreement with a union representing employees, (ii) a state law, or (iii) a federal law.

Written employment agreements are generally provided only to executive level personnel. Non-union, non-managerial employees who comprise the majority of the American workforce continue to be employed on an at-will basis. Statutory limitations are generally imposed under state and federal civil rights laws which prohibit employers from terminating the employment relationship because of a protected classification such as race, gender, age (over 40), religious belief, disability or national origin. The public policy exception prevents an employer from terminating an employee because that individual has refused to perform an illegal act or has exercised a statutory right.

A summary of the major state and federal statutes governing the employment relationship follows.

State Laws**State Fair Employment Practice Laws**

The majority of states has enacted fair employment practice laws which, in many cases, mirror the prohibitions regarding discrimination found under federal laws (discussed below). In some cases, state prohibitions are broader than those under federal law. In Illinois, for example, the Illinois Human Rights Act prohibits discrimination on the basis of

Jederzeit kündbares Arbeitsverhältnis

Nach traditionellem amerikanischen Arbeitsrecht folgt das Arbeitsverhältnis dem Willensprinzip („employment-at-will“), und der Arbeitgeber ist frei, die Arbeitsbeziehung mit oder ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist oder Beachtung eines wichtigen Grundes zu beenden. Anders als in Deutschland sind Probezeiten oder Kündigungsfristen für gewöhnlich nicht vorgesehen. Jedoch kann auch ein jederzeit kündbares Arbeitsverhältnis durch (i) Bestimmungen eines schriftlichen Arbeitsvertrages, wie zum Beispiel durch individuell vereinbarten Arbeitsvertrag oder durch kollektive, tarifvertragliche Vereinbarungen, (ii) durch Rechtsvorschriften der Bundesstaaten oder (iii) durch Bundesrecht modifiziert werden.

Schriftliche Arbeitsverträge werden im allgemeinen nur auf der Ebene von leitenden Angestellten abgeschlossen. Nicht gewerkschaftlich organisierte oder nicht geschäftsführende Angestellte, welche die Mehrheit der amerikanischen Arbeitnehmer darstellen, sind weiterhin auf der Basis des Willensprinzips angestellt. Gesetzliche Beschränkungen werden im allgemeinen durch Bürgerrechte auferlegt, die es den Arbeitgebern verbieten, das Arbeitsverhältnis wegen Zugehörigkeit zu einer geschützten Gruppe wie Rasse, Geschlecht, Alter (über 40), Glaube, Behinderung oder nationaler Herkunft zu kündigen. Weiterhin verstößt ein Arbeitgeber gegen die guten Sitten, wenn er einem Angestellten kündigt, weil dieser sich geweigert hat, eine unerlaubte Handlung durchzuführen, oder weil er ein ihm zustehendes Recht ausgeübt hat.

Nachfolgend wird eine Zusammenfassung der wichtigsten Gesetze der einzelnen Bundesstaaten und der Bundesgesetze gegeben.

Gesetzliche Vorschriften der Bundesstaaten**Faire Arbeitsbedingungen**

Die Mehrzahl der Bundestaaten hat Gesetze erlassen, welche die Anstellung nach Grundsätzen von Treu und Glauben regeln

race, sex, religion, color, national origin, disability and age, but it also prohibits discrimination on the basis of marital status and veteran status.

Wage Payment

The majority of states have enacted legislation regulating the frequency with which employers are obligated to pay earned wages to their employees. Mandatory payments include not only wages and salaries but also earned vacation pay and bonuses. Deductions, which may legitimately be taken from an employee's paycheck, are also tightly controlled and generally prohibited absent voluntary agreement by the employee.

Workers Compensation

Each state has adopted workers' compensation legislation which compensate employees for lost wages and medical care incurred as a result of an injury or illness which arises out of and in the course of employment. These statutes replace the former common law remedies, which required employees to establish negligence on the part of the employer as a condition to recovery. Most employers purchase workers' compensation insurance from an approved commercial insurance carrier to provide the benefits required by these statutes.

Protection of Trade Secrets

The obligation of an employee to refrain from using or disclosing an employer's confidential data, proprietary business information or trade secrets is imposed either by state statute (most states, including Illinois have adopted the Uniform Trade Secrets Act) or by common law as interpreted by the state courts. In addition, employers usually require employees to enter into confidentiality agreements, which impose these obligations with greater particularity as a condition of employment.

Agreements Not To Compete

Upon termination of employment, employees are free to work for a competitor of the former employer or to engage in a competitive business except when the employee has entered into a binding agreement to refrain from such competitive activity. Such agreements are governed exclusively by state law and are generally viewed as unlawful restraints of trade unless they are reasonable in geographic scope, duration, narrowly tailored to protect a legitimate business interest of the employer and are given in exchange for valuable consideration as part of an employment agreement. For example, in Illinois an agreement not to compete following termination of employment will ordinarily not be enforced beyond two years. In certain other states, such as California, such agreements are absolutely prohibited by statute. Unlike German law, a valid and enforceable non-compete covenant does not require any continuing payment to the former employee dur-

und in vielen Fällen die in den Bundesgesetzen formulierten Diskriminierungsverbote widerspiegeln (siehe unten). In einigen Fällen sind die Verbote der Einzelstaaten weiter gefasst als jene des Bundes. Das Gesetz zum Schutz der Menschenrechte von Illinois verbietet beispielsweise nicht nur die Diskriminierung aufgrund von Rasse, Geschlecht, Religion, Hautfarbe, nationaler Herkunft, Behinderung und Alter, sondern zusätzlich auch Diskriminierung aufgrund des Familienstandes und des Veteranen-Status.

Lohn- und Gehaltszahlungen

Die Mehrzahl der Bundesstaaten hat Gesetze erlassen, welche die Häufigkeit der Lohnzahlungen an die Arbeitnehmer durch den Arbeitgeber regelt. Diese Lohnzahlungen schließen nicht nur Löhne und Gehälter, sondern auch verdiente Urlaubskompensationen und Prämien ein. Welche Lohnabzüge vor der Auszahlung an den Arbeitnehmer vorgenommen werden dürfen, wird ebenfalls streng reglementiert und ist ohne vorherige beidseitige Übereinkunft grundsätzlich verboten.

Arbeiterentschädigung

Jeder Bundesstaat hat Gesetze zur Arbeiterentschädigungen erlassen, welche Arbeiter für Lohnausfall und medizinische Kosten entschädigt, die infolge eines Unfalls oder einer Krankheit während sowie aufgrund der Beschäftigung entstehen. Diese Gesetzgebung ersetzt den ehemaligen Rechtsschutz des Common Law, welcher dem Arbeitnehmer für den Erhalt einer Entschädigung den Nachweis einer Fahrlässigkeit seitens des Arbeitgebers abverlangten. Die meisten Arbeitgeber sichern sich durch Lohnausfallversicherungen von anerkannten Versicherungsgesellschaften ab, um den Erfordernissen dieser Gesetze zu genügen.

Schutz von Geschäftsgeheimnissen

Die Verpflichtung eines Angestellten, vertrauliche Informationen, Geschäftsinformationen oder Geschäftsgeheimnisse des Arbeitgebers nicht an Dritte weiterzugeben, ergibt sich entweder aus bundesstaatlichen Gesetzen (die meisten Staaten einschließlich Illinois haben den Uniform Trade Secrets Act umgesetzt) oder aus dem Common Law, welches von den Gerichten der Bundesstaaten ausgelegt wird. Außerdem verlangen Arbeitgeber normalerweise, dass Angestellte einer schriftlichen Vertraulichkeitsvereinbarung zustimmen, welche diese Verpflichtungen noch detaillierter festhält.

Konkurrenzverbote

Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist es den Angestellten grundsätzlich freigestellt, für einen Mitbewerber des ehemaligen Arbeitgebers zu arbeiten oder sich als Konkurrent zu betätigen, außer wenn der Angestellte sich

ing the period of time the non-compete obligation is in force after the employment agreement relationship has ceased.

Federal Laws

The employment relationship is regulated by numerous federal laws and regulations. Some of the most important laws are mentioned below. Please note that some of the laws apply only to employers with 15 or more employees.

The Fair Labor Standards Act (“FLSA”)

The FLSA establishes minimum wage, overtime pay, equal pay, record-keeping and child labor standards affecting more than 50 million full-time and part-time workers.

Covered non-exempt workers are entitled to a minimum wage of not less than US\$ 5.15 an hour, and overtime at not less than one and one-half times the employee’s regular rate of pay is due after 40 hours of work in the work week. Generally, the regular rate includes all payments made by the employer to or on behalf of the employee (excluding certain statutory exceptions).

The Equal Pay Act (“EPA”)

The EPA relates only to sex discrimination — and only when it manifests itself in differences in pay. It prohibits pay differences between male and female workers who are performing substantially equal work within the same establishment of the employer. There are four blanket exceptions (or affirmative defenses) which allow to pay wages at a rate less than the rate at which they are paid to employees of the opposite sex: (i) a seniority system; (ii) a merit system; (iii) a system which measures earnings by quantity or quality of production, or (iv) a differential based on any other factor other than sex.

Title VII of the Civil Rights Act of 1964 (“Title VII”)

Title VII applies to private employers with 15 or more employees and prohibits discrimination against applicants and employees on the basis of race, color, religion, sex or national origin, in all aspects of employment. Title VII’s prohibition against sex discrimination includes discrimination on the basis of pregnancy, and sexual harassment of employees.

Americans with Disabilities Act of 1990 (“ADA”)

The ADA applies to private employers with 15 or more employees and prohibits discrimination against qualified applicants and employees with a disability in all aspects of employment. The ADA also regulates the use of pre- and post-employment medical examinations.

verbindlich verpflichtet hat, von solchen konkurrierenden Tätigkeiten Abstand zu nehmen. Solche Vereinbarungen werden ausschließlich durch Gesetze der Bundesstaaten normiert und werden im allgemeinen als widerrechtliche Wettbewerbsbeschränkung betrachtet, sofern sie nicht angemessen in Bezug auf Ort und Dauer sind, in vernünftiger Weise ein legitimes Geschäftsinteresse des Arbeitgebers schützen und dafür eine Gegenleistung als Teil der Arbeitsvereinbarung gewährt wird. So ist zum Beispiel in Illinois ein Konkurrenzverbot normalerweise nicht erzwingbar, wenn es länger als zwei Jahre dauert. In bestimmten anderen Staaten, wie zum Beispiel in Kalifornien, sind solche Vereinbarungen durch Gesetz absolut verboten. Anders als im deutschen Recht erfordert ein gültiges und vollstreckbares Konkurrenzverbot keine Fortzahlung des Gehalts des ehemaligen Angestellten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses und während der Dauer des Konkurrenzverbots.

Bundesgesetze

Das Arbeitsverhältnis wird durch zahlreiche Bundesgesetze und Regelungen normiert. Einige der wichtigsten Gesetze werden nachfolgend beschrieben. Es gilt zu beachten, dass einige der Gesetze nur für Arbeitgeber mit 15 oder mehr Angestellten gelten.

Gesetz hinsichtlich angemessener Arbeitsbedingungen („FLSA“)

FLSA regelt den Mindestlohn, die Zahlung von Überstunden sowie gleichen Lohnes für gleiche Arbeit, die Aufbewahrung von Dokumenten und Mindeststandards für Kinderarbeit und betrifft damit mehr als 50 Millionen Voll- und Teilzeitarbeitnehmer.

Durch dieses Gesetz geschützte Arbeitnehmer sind zu einem Mindestlohn von 5,15 US\$ pro Stunde berechtigt. Überstunden (ab 40 Stunden pro Arbeitswoche) müssen zumindest mit 150% des Grundlohnes des Arbeitnehmers vergütet werden. Im allgemeinen schließt der Grundlohn sämtliche Zahlungen des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer oder in seinem Interesse ein (mit bestimmten gesetzlich normierten Ausnahmen).

Gesetz betreffend Bezahlung des gleichen Lohnes („EPA“)

EPA bezieht sich nur auf geschlechtsspezifische Diskriminierung und findet auch nur Anwendung, sofern sich die Diskriminierung in einer ungleichen Bezahlung auswirkt. Es verbietet Lohndiskriminierung zwischen männlichen und weiblichen Arbeitnehmern, die im wesentlichen die gleiche Arbeit innerhalb der gleichen Einrichtung des Arbeitgebers

Age Discrimination in Employment Act of 1967 (“ADEA”)

The ADEA applies to private employers with 20 or more employees and prohibits discrimination on the basis of age. The ADEA protects most individuals age 40 and older and prohibits mandatory retirement at any age. It generally follows the wording of Title VII in describing unlawful employer practices.

Family and Medical Leave Act of 1993 (“FMLA”)

The FMLA applies to private employers with 50 or more employees and requires that employers give eligible employees up to 12 weeks of unpaid leave in a designated 12-month period for (i) the birth or adoption of a child, (ii) the care for a seriously ill child, spouse or parent, or (iii) the employee’s own serious health condition. During the leave, any pre-existing health benefits must be maintained, and upon timely return from leave, the employee must be restored to the same or an equivalent position.

Retirement Plans and Employee Fringe Benefits

An employer is not generally required by law to establish retirement or fringe benefit plans for its employees. Health insurance coverage and expanded retirement benefits for employees are provided individually by employers in accordance with the terms of the plans, programs or policies which they elect to adopt. Neither state nor federal law obligates the employer to provide a minimum level of fringe benefits for its employees.

However, once those plans, programs or policies are adopted, two principal federal statutes determine the manner in which those plans or programs are administered: ERISA (Employee Retirement Income Security Act of 1974), and the Internal Revenue Code. ERISA establishes eligibility, participation and vesting rules for welfare benefit and pension plans and requires employers to provide reports and information to participants. Fiduciary standards are also imposed along with enforcement procedures that include an internal claims process.

National Labor Relations Act (“NLRA”)

The NLRA protects the rights of employees to organize and bargain collectively with their employers through representatives of their own choosing. The NLRA establishes a secret ballot election procedure by which employees can designate a union to serve as their collective bargaining agent to establish the terms and conditions of their employment. The NLRA further prohibits certain actions on the part of both employers and unions, which are defined as unfair labor practices, which interfere with the statutory rights of employees. Union representation in the United States is declining and approxi-

ausüben. Es gibt vier generelle Ausnahmen (oder Rechtfertigungsgründe), die es erlauben, geringere Löhne als den Angestellten des anderen Geschlechtes zu bezahlen: (i) unterschiedliches Alter; (ii) unterschiedliche Leistung; (iii) ein System, welches Gewinn durch Quantität oder Qualität der Produktion berücksichtigt, oder (iv) ein System, dessen Differenzierung nicht auf dem Geschlecht beruht.

Kapitel VII des Bürgerrechts-Gesetzes von 1964 („Kapitel VII“)

Kapitel VII wendet sich an private Arbeitgeber mit mindestens 15 Arbeitnehmern und verbietet Diskriminierung von Bewerbern und Arbeitnehmern aufgrund von Rasse, Hautfarbe, Religion, Geschlecht oder Herkunft in Hinblick auf alle Aspekte der Beschäftigung. Kapitel VII schließt das Verbot einer Diskriminierung aufgrund von Schwangerschaft sowie sexueller Belästigung von Angestellten ein.

Gesetz zum Schutz von Amerikanern mit Behinderungen von 1990 („ADA“)

ADA wendet sich an private Arbeitgeber mit mindestens 15 Arbeitnehmern und verbietet in bezug auf alle Aspekte der Beschäftigung die Diskriminierung von qualifizierten Bewerbern und Arbeitnehmern mit einer Behinderung. ADA normiert auch ärztliche Untersuchungen bei Beginn und nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Diskriminierung aufgrund des Alters unter dem Arbeitsgesetz vom 1967 („ADEA“)

ADEA betrifft private Arbeitgeber mit mindestens 20 Angestellten und verbietet die Diskriminierung aufgrund des Alters. ADEA schützt den größten Teil der Arbeitnehmer ab dem 40. Lebensjahr und verbietet die Pflichtpensionierung ab einem bestimmten Alter. Es folgt im allgemeinen den Formulierungen von Kapitel VII bezüglich ungesetzlicher Handlungen der Arbeitgeber.

Gesetz betreffend Familien- und Krankheitsurlaub von 1993 („FMLA“)

FMLA wendet sich an private Arbeitgeber mit mindestens 50 Arbeitnehmern und verlangt vom Arbeitgeber, den berechtigten Arbeitnehmern bis zu 12 Wochen unbezahlten Krankheitsurlaub während einer 12-monatigen Periode für (i) die Geburt oder Adoption eines Kindes, (ii) die Pflege eines schwerkranken Kindes, Ehepartners oder Elternteils, oder (iii) das Auskurieren eines eigenen ernsthaften Gesundheitszustandes zu gewähren. Während der Abwesenheit muss jede bereits bestehende Zusatzleistung aufrechterhalten bleiben, und dem Arbeitnehmer muß bei rechtzeitiger Rückkehr zur Arbeit die gleiche oder eine gleichwertigen Position zugewiesen werden.

mately 90% of the non-governmental workforce is non-union. However, the consequences of unionization can be especially serious since federal law permits a “union shop” arrangement under which employees, after being hired, must become union members as a condition of continued employment.

Immigration Reform and Control Act of 1986 (“IRCA”)

IRCA prohibits the employment of unauthorized aliens by all employers of one or more employees. It requires employers to verify the identity and authorization to work of all individuals hired by physically viewing specified documents, and to attest on a prescribed form that they have done so. IRCA prohibits employers of three or more employees from discriminating on the basis of alienage against individuals otherwise authorized to work in the United States. Individuals who have been in the United States illegally since January 1, 1982 may be eligible to apply for amnesty and eventual citizenship.

The Occupational Health and Safety Act (“OSHAct”)

The OSHAct created the Occupational Safety and Health Administration (“OSHA”) within the Department of Labor and authorized it to promulgate safety standards for every industry and enforce its standards in workplaces across the country.

The OSHA has promulgated specific safety standards to regulate every aspect of the work environment including noise levels, air quality, safety equipment to be used in particular plants and proper labeling of toxic materials. It enforces its regulations primarily through routine on-site inspections of production plants and equipment, most of which are unannounced. A compliance officer visits the plant, tours the worksite and notes any conditions creating a health hazard.

OSHA also requires that a notice of employer and employee rights and duties to be posted in the workplace.

Affirmative Action Laws

There are a number of Executive Orders and laws which apply to employers who are government contractors. These enactments require covered entities to engage in affirmative action in the recruitment, hiring and employment of minorities, females, individuals and veterans with disabilities. They also require government contractors and subcontractors to prepare written affirmative action plans which consist of a detailed self-analysis regarding the utilization of protected groups in comparison with their availability in the surrounding labor market, and a plan for improving utilization if found to be deficient. These orders and laws are enforced by the Office of Federal Contract Compliance Programs (“OFCCP”).

Pensionspläne und zusätzliche Sozialleistungen

Ein Arbeitgeber ist im allgemeinen von Gesetzes wegen nicht verpflichtet, seinen Arbeitnehmern Pensions- oder zusätzliche Sozialleistungen zu gewähren. Krankenversicherung und Pensionen werden von den Arbeitgebern individuell und im Einklang mit den Bestimmungen, Programmen oder Vorsorgeeinrichtungen festgelegt, welche der Arbeitnehmer auswählt. Weder die einzelstaatlichen noch Bundesgesetze verpflichten den Arbeitgeber zur Gewährung eines Minimums an zusätzlichen Sozialleistungen für seine Arbeitnehmer.

Sobald jedoch derartige Pensionsleistungen gewährt werden, sind hauptsächlich zwei Bundesgesetze maßgebend, welche die Durchführung dieser Vorsorgeeinrichtungen regeln: ERISA (Gesetz zur Sicherung der Pensionszahlungen von 1974) und das Bundessteuergesetz. ERISA regelt die Berechtigung, Teilnahme und Wartezeit hinsichtlich der Wohlfahrts- und Altersversorgungsleistungen und verpflichtet die Arbeitgeber zu Rechenschaftsberichten und zur Information der Arbeitnehmer. Ebenso werden Treuhandstandards zusammen mit Durchsetzungsverfahren geregelt, welche interne Ansprüche einschließen.

Nationales Gesetz betreffend das Arbeitsverhältnis („NLRA“)

NLRA schützt die Rechte der Arbeitnehmer, sich zu organisieren und durch Vertreter ihrer eigenen Wahl mit den Arbeitgebern im Kollektiv zu verhandeln. NLRA ermöglicht ein geheimes Stimmzettelwahlverfahren, durch das Arbeitnehmer eine Gewerkschaft beauftragen können, die Tarifverhandlungen stellvertretend für sie zu führen. Weiterhin verbietet NLRA gewisse Tätigkeiten sowohl seitens der Arbeitgeber als auch seitens der Gewerkschaften, welche als unlautere Arbeitskämpfungsmethoden bezeichnet werden und welche die gesetzlichen Rechte der Arbeitnehmer verletzen. Die Gewerkschaftsvertretung ist in den Vereinigten Staaten abnehmend, und ungefähr 90% der nicht-beamteten Belegschaft ist nicht gewerkschaftlich organisiert. Jedoch können die Konsequenzen der gewerkschaftlichen Organisation drastisch sein, da das Bundesrecht sogenannte „gewerkschaftspflichtige Betriebe“ erlaubt, in denen Arbeitnehmer nach ihrer Einstellung als Bedingung für ihre Weiterbeschäftigung Gewerkschaftsmitglied werden müssen.

Einwanderungsreform- und Kontrollgesetz von 1986 („IRCA“)

IRCA verbietet allen Arbeitgebern die Beschäftigung von illegal eingewanderten Ausländern. Die Arbeitgeber müssen die Identität und Arbeiterlaubnis aller Beschäftigten durch Vorlage bestimmter Dokumente nachprüfen und die Durchführung dieser Überprüfung auf einem vorgedruckten Formular bestätigen. IRCA verbietet den Arbeitgebern, die

Worker Adjustment and Retraining Notification Act of 1988 (“WARN”)

The WARN applies to all private employers with 100 or more employees and requires, with certain limited exceptions, that notice be given to affected employees, labor unions and units of local government 60 days in advance of a “plant closing” or “mass layoff” at the employer’s facilities.

Employee Polygraph Protection Act of 1988 (“EPPA”)

The EPPA prohibits most private employers in most circumstances from (i) requiring or suggesting that employees or prospective employees take a lie detector test, (ii) relying on the results of a lie detector test in any manner, and (iii) discharging or in any other way discriminating against any employee or applicant who refuses to submit to a test or who initiates a proceeding under the EPPA against the employer. As a result, polygraph tests are now used very infrequently and under very limited circumstances.

mindestens drei Arbeitnehmer beschäftigen, Personen aufgrund ihres Ausländerstatus zu diskriminieren, sofern sie eine Arbeitserlaubnis in den Vereinigten Staaten besitzen. Personen, die sich seit dem 1. Januar 1982 illegal in den Vereinigten Staaten aufhalten, können um die Gewährung einer Amnestie und eine darauffolgende Einbürgerung ersuchen.

Gesetz betreffend Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz („OSHA“)

OSHA schuf das Amt für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz („OSHA“) innerhalb des Arbeitsministeriums und ermächtigte die Behörde, Sicherheitsstandards für alle Industriebetriebe festzulegen und deren Einhaltung am Arbeitsplatz zu überwachen.

Die Behörde hat spezifische Sicherheitsstandards erlassen, um alle Aspekte der Arbeitsumwelt zu regeln, insbesondere die Lärmemission, Luftqualität, Sicherheitsausrüstung für spezielle Betriebe sowie die korrekte Beschriftung von giftigen Materialien. Die Behörde überwacht die Einhaltung der Vorschriften vor allem durch meist unangemeldete Routinebesichtigungen der Produktionsbetriebe und deren Ausrüstung. Ein Kontrollbeamter besucht den Betrieb und beanstandet jeden Zustand, der ein Gesundheitsrisiko darstellt.

Die Behörde verlangt auch, dass der Arbeitgeber die Rechte und Pflichten der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz öffentlich aushängt.

Förderungsmaßnahmen

Weiterhin gibt es einige Verwaltungsverordnungen und Gesetze, welche Arbeitgeber betreffen, die Vertragspartner der Regierung sind. Diese Erlasse verlangen von den betroffenen Arbeitgebern, bei der Rekrutierung und Einstellung von Angehörigen von Minderheitsgruppen, Frauen, Personen und Veteranen mit Körperbehinderungen bestimmte Förderungsmaßnahmen durchzuführen. Diese Bestimmungen verlangen von den unter diese Gesetze fallenden Unternehmern und Subunternehmern, schriftliche Förderpläne aufzustellen, welche auch in einer Selbstanalyse die Relation der Anstellung von geschützten Gruppen im eigenen Betrieb zu den auf dem betroffenen Arbeitsmarkt zur Verfügung stehenden Arbeitnehmern aufzeigen sollen. Zudem sind sie – sofern Mängel festgestellt werden – verpflichtet, einen Plan zur Verbesserung der Anstellung dieser Personengruppen vorzunehmen. Die Einhaltung dieser Bestimmungen wird durch das Office of Federal Contract Compliance Programs („OFCCP“) kontrolliert.

Please feel free to contact any of the following Gardner Carton & Douglas attorneys if you have any questions.

LIST OF ATTORNEY CONTACTS

W. David Braun dbraun@gcd.com	(312) 569-1109
Charles A. Freeman cfreeman@gcd.com	(312) 569-1331
Mark E. Furlane mfurlane@gcd.com	(312) 569-1332
Alan S. King aking@gcd.com	(312) 569-1334
Noreen H. Cull nhull@gcd.com	(312) 569-1330

Gesetz betreffend die Mitteilungen von Kündigungen bei Massentlassungen von 1988 („WARN“)

WARN betrifft alle privaten Arbeitgeber mit mindestens 100 Arbeitnehmern und verlangt, abgesehen von gewissen Ausnahmen, dass Kündigungen betreffend Werkschließungen und Massentlassungen den betroffenen Angestellten, Gewerkschaften und der Kommunalverwaltung 60 Tage im voraus mitgeteilt werden.

Gesetz betreffend den Schutz vor Lügendetektoren von 1988 („EPPA“)

EPPA verbietet den meisten privaten Arbeitgebern, (i) von Angestellten oder potentiellen Angestellten einen Lügendetektor-Test zu verlangen, (ii) sich auf die Ergebnisse eines solchen Tests in irgendeiner Weise zu verlassen und (iii) die Entlassung oder eine in irgendeiner Weise begangene Diskriminierung damit zu begründen, dass sich ein Angestellter oder Bewerber nicht einem solchen Test unterziehen will oder ein Gerichtsverfahren nach EPPA einleitet. Aufgrund dieser Gesetzgebung werden Lügendetektor-Tests heute sehr selten und nur unter sehr beschränkten Umständen angewandt.

Gardner Carton & Douglas is a Limited Liability Partnership

Dieses Informationsblatt soll juristische Beratung nicht ersetzen.

Da jeder Fall unterschiedlich ist, werden Sie aufgefordert, sich von Ihren Rechtsanwälten beraten zu lassen.

www.gcd.com

Promotional Material

Chicago, IL | 312 569 1000 | Washington, D.C. | 202 230 5000 | Milwaukee, WI | 414 223 5700 | Albany, NY | 518 452 8787