

# Geschützte Veteranenrechte

## Das OFCCP schützt Veteranen vor Diskriminierung

Das Office of Federal Contract Compliance Programs (OFCCP) setzt die Bestimmungen des Vietnam Era Veterans' Reajustment Assistance Act von 1974 durch. Dieses Gesetz, das manchmal auch als VEVRAA bezeichnet wird, verpflichtet Arbeitgeber, die mit der Bundesregierung zusammenarbeiten, Maßnahmen zu ergreifen, um geschützte Veteranen anzuwerben, einzustellen und zu fördern. Außerdem ist es für diese Unternehmen rechtswidrig, geschützte Veteranen bei Entscheidungen über Einstellung, Entlassung, Entlohnung, Sozialleistungen, Zuweisung von Arbeitsplätzen, Beförderungen, Entlassungen, Schulungen und andere beschäftigungsbezogene Maßnahmen zu diskriminieren.

### 1. Was ist Diskriminierung am Arbeitsplatz aufgrund des Status eines geschützten Veteranen?

Diskriminierung am Arbeitsplatz aufgrund Ihres Status als geschützter Veteran liegt im Allgemeinen vor, wenn ein Arbeitgeber Sie als Arbeitnehmer oder Stellenbewerber ungünstig behandelt, weil Sie zu einer der Kategorien geschützter Veteranen gehören, die unter das VEVRAA fallen.

### 2. Wer ist ein "geschützter Veteran" gemäß VEVRAA?

Sie sind ein „geschützter Veteran“ unter VEVRAA, wenn Sie zu einer der unten beschriebenen Kategorien von Veteranen gehören:

- **Veteran mit Behinderung**  
Ein Veteran, der im aktiven Dienst des US-Militärs gedient hat und Anspruch auf eine Invaliditätsentschädigung hat (oder ohne den Bezug von militärischem Ruhestandsgeld Anspruch auf eine Invaliditätsentschädigung hätte), und zwar gemäß den vom Minister für Veteranenangelegenheiten verwalteten Gesetzen, oder der aufgrund einer mit dem Dienst verbundenen Behinderung aus dem aktiven Dienst entlassen wurde oder ausgeschieden ist.
- **Andere geschützte Veteranen**  
Ein Veteran, der im aktiven Dienst des US-Militärs während eines Krieges oder in einem Feldzug oder einer Expedition gedient hat, und ihm dafür ein Kriegsabzeichen gemäß den vom Verteidigungsministerium erlassenen Gesetzen verliehen wurde.

- **Kürzlich aus dem Dienst ausgeschiedener Veteran**  
Ein Veteran, der während des Dreijahreszeitraums ab dem Datum seiner Entlassung aus dem aktiven Dienst der US-Streitkräfte aus dem Dienst ausgeschieden ist.

- **Armed Forces Service Medal Veteran**  
Ein Veteran, der während seines aktiven Dienstes im US-Militär an einer US-Militäroperation teilgenommen hat und dafür eine Armed Forces Service Medaille erhalten hat.

Bei einigen Bundesverträgen und Subverträgen, die vor Dezember 2003 abgeschlossen wurden, sind die Kategorien der geschützten Veteranen gemäß VEVRAA leicht unterschiedlich. Wenn Sie Fragen dazu haben, ob Ihr Militärdienst Sie als geschützten Veteranen qualifiziert, sollten Sie sich mit dem OFCCP über eine der unten angegebenen Kontaktinformationen in Verbindung setzen.

### 3. Wen schützt das OFCCP?

Das OFCCP schützt die Rechte von Mitarbeitern und Bewerbern von Unternehmen, die mit der Bundesregierung zusammenarbeiten. Dazu gehören u. a. Mitarbeiter von Banken, IT-Unternehmen, Fleischverpackungsbetrieben, Einzelhandelsgeschäften, Produktionsbetrieben, Buchhaltungsfirmen und Bauunternehmen.

### 4. Was sind meine Rechte als geschützter Veteran?

Als geschützter Veteran gemäß VEVRAA haben Sie das Recht, in einem diskriminierungsfreien Umfeld zu arbeiten. Sie dürfen wegen Ihres Veteranenstatus nicht abgelehnt, schikaniert, zurückgestuft, gekündigt, schlechter bezahlt oder weniger günstig behandelt werden.

Wenn Sie ein Arbeitnehmer und ein behinderter Veteran sind, können Sie eine "angemessene Anpassung" beantragen. Eine angemessene Anpassung ist eine solche, die es Ihnen ermöglicht, Ihre Arbeit zu verrichten, und muss

von Ihrem Arbeitgeber vorgenommen werden, es sei denn, dies würde dem Arbeitgeber erhebliche Schwierigkeiten oder Kosten verursachen.

Wenn Sie ein behinderter Veteran sind, der sich um eine Stelle bewirbt, muss der Arbeitgeber Ihnen während des Bewerbungsverfahrens angemessene Vorkehrungen treffen, damit Sie sich bewerben und für die Stelle in Betracht gezogen werden können. Auch hier müssen angemessene Anpassungen vorgenommen werden, es sei denn, dies wäre zu schwierig oder zu teuer.

#### 5. Was ist eine "angemessene Anpassung"?

Eine "angemessene Anpassung" ist eine Anpassung oder Änderung des Arbeitsplatzes oder der üblichen Art und Weise der Arbeitsausführung, die es einem behinderten Veteranen ermöglicht, die Aufgaben des Arbeitsplatzes zu erfüllen oder die Vorteile und Privilegien der Beschäftigung zu genießen. Eine angemessene Anpassung ändert nichts an den wesentlichen Arbeitsaufgaben. Ein Arbeitgeber muss auch angemessene Vorkehrungen treffen, die es einem behinderten Veteranen, der eine Stelle sucht, ermöglichen, sich für die Stelle zu bewerben.

Ihr Arbeitgeber kann die Art der angemessenen Anpassungen wählen, die zur Verfügung gestellt werden; die Anpassungen müssen jedoch wirksam sein. Ihr Arbeitgeber kann sich beispielsweise dafür entscheiden, eine Rampe anstelle eines Aufzugs bereitzustellen, um Probleme mit der Barrierefreiheit zu lösen.

Weitere Informationen über die Beantragung einer angemessenen Anpassung finden Sie unter <https://www.dol.gov/ofccp/posters/ReasonableAccommodationPocketCard/index.htm>.

#### 6. Was sind einige Beispiele für "angemessene Anpassungen", die Arbeitgeber während des Einstellungsverfahrens und später zur Unterstützung bei der Ausübung der Tätigkeit treffen können?

Angemessene Anpassungen können viele Formen annehmen. Im Folgenden sind einige gängige Anpassungen aufgeführt.

- Bereitstellung von schriftlichem Material in zugänglichen Formaten wie Großdruck, Brailleschrift oder Tonband.
- Anpassung oder Änderung von Arbeitsplänen.
- Bereitstellung von Vorlesern oder Gebärdensprachdolmetschern.
- Durchführung von Einstellungsverfahren, Vorstellungsgesprächen, Tests und anderen Teilen des Bewerbungsverfahrens an zugänglichen Orten.
- Durchführung von Mitarbeiterversammlungen an zugänglichen Orten.
- Bereitstellung oder Modifizierung von Ausrüstung

und Geräten.

- Anpassung oder Modifizierung von Richtlinien und Verfahren.
- Änderung der Arbeitsumgebung zur Verbesserung der Zugänglichkeit.

#### Suche nach Beschäftigungsmöglichkeiten

#### 7. Wo kann ich Arbeitsvermittlungsdienste finden, die mir bei der Arbeitssuche helfen?

Zu den verfügbaren Quellen, um Veteranen bei der Arbeitssuche oder anderen Dienstleistungen zu helfen, gehören:

1. Die örtlichen Arbeitsamt oder American Job Centers, die Dienstleistungen für Veteranen anbieten, einschließlich Karriereplanung, Ressourcen für die Arbeitssuche, Schulungen und Vermittlung an Arbeitgeber, die Personal einstellen. Das örtliche Arbeitsamt oder American Job Center in Ihrer Nähe finden Sie unter <http://www.careeronestop.org/localhelp/local-help.aspx>. Das Arbeitsministerium sponsert diese Website.
2. Das National Resource Directory (NRD) ist eine Website, die Veteranen und ihre Familien mit einer Vielzahl von Organisationen verbindet, die Hilfsprogramme speziell für Veteranen anbieten. Das NRD bietet Zugang zu Beschäftigungsmöglichkeiten, Leistungs- und Ausbildungsmöglichkeiten. Das Arbeitsministerium in Zusammenarbeit mit dem Verteidigungsministerium, dem Ministerium für Veteranenangelegenheiten und die Streitkräfte sponsern diese Website. Das NRD ist online zu finden unter <https://www.nationalresourcedirectory.gov/>.

#### 8. Verlangt das VEVRAA von Bundesunternehmen, dass sie bestimmte Maßnahmen ergreifen, um geschützte Veteranen einzustellen?

Bundesunternehmen müssen offene Stellen beim örtlichen Arbeitsamt oder dem American Job Center auflisten, damit geschützte Veteranen vorrangig auf ihre offenen Stellen verwiesen werden können. Alle Staaten verfügen über Online-Stellenbörsen, in denen Arbeitgeber ihre offenen Stellen auflisten und Arbeitssuchende nach einer Beschäftigung suchen können. Lokale Stellenausschreibungen finden Sie unter <http://careeronestop.org/>. Darüber hinaus werden die Arbeitgeber ermutigt, mit lokalen Veteranengruppen zusammenzuarbeiten, um qualifizierte Veteranen einzustellen.

#### 9. Werden geschützte Veteranen bei der Einstellung bevorzugt?

Die Bundesregierung räumt behinderten Veteranen und Veteranen, die während bestimmter Zeiträume im aktiven Dienst der Streitkräfte oder in militärischen Feldzügen gedient haben, bei der Einstellung für Regierungsstellen in der Regel eine Präferenz ein.

Private Unternehmen, auch solche, die mit der Bundesregierung zusammenarbeiten, müssen Veteranen bei der Einstellung nicht bevorzugen.

Die Präferenzgesetze für Veteranen garantieren Veteranen keinen Arbeitsplatz und geben Veteranen keine Präferenz bei internen behördlichen Maßnahmen wie Beförderung, Versetzung, Neuzuweisung und Wiedereinstellung.

#### 10. Darf ein Arbeitgeber mir ein niedrigeres Gehalt anbieten oder mir weniger zahlen als anderen Arbeitnehmern, die dieselbe Tätigkeit ausüben, weil ich eine Militärpension erhalte?

Nein, ein Arbeitgeber kann Ihr Gehalt nicht kürzen oder Ihnen weniger zahlen, weil Sie eine Militärpension beziehen.

#### Einreichen einer Beschwerde

#### 11. Was mache ich, wenn ich glaube, dass mein Arbeitgeber mich aufgrund meines Status als geschützter Veteran diskriminiert hat?

Sie können eine Beschwerde beim OFCCP einreichen. Sie müssen nicht mit Sicherheit wissen, dass Ihr Arbeitgeber ein Auftragnehmer oder Subunternehmer des Bundes ist, um eine Beschwerde einzureichen.

#### 12. Wie reiche ich eine Beschwerde beim OFCCP ein?

Sie können eine Diskriminierungsbeschwerde einreichen, indem Sie:

- Ein Online-Formular auf der Website des OFCCP ausfüllen und einreichen; oder
- Persönlich in einem OFCCP-Büro ein Formular ausfüllen; oder
- ein ausgefülltes Formular per Post, E-Mail oder Fax an das OFCCP-Regionalbüro senden, das für den Ort zuständig ist, an dem die mutmaßliche Diskriminierung stattgefunden hat.

Das Formular ist online unter <http://www.dol.gov/ofccp/regs/compliance/pdf/pdfstart.htm> und in Papierform in allen OFCCP-Büros verfügbar. Um ein Büro in Ihrer Nähe zu finden, besuchen Sie die Online-Liste der OFCCP-Büros unter: [www.dol.gov/ofccp/contacts/ofnaton2.htm](http://www.dol.gov/ofccp/contacts/ofnaton2.htm).

Vergessen Sie nicht, Ihr ausgefülltes Beschwerdeformular zu unterschreiben. Wenn Sie dies nicht tun, nimmt das OFCCP Ihre Beschwerde trotzdem entgegen, aber ein OFCCP-Ermittler wird Sie bitten, das Formular während eines Folgeinterviews zu unterschreiben. Beschwerden wegen angeblicher Diskriminierung aufgrund des geschützten Veteranenstatus müssen innerhalb von 300 Tagen nach dem Datum der angeblichen Diskriminierung eingereicht werden, es sei denn, die Frist für die Einreichung wird aus gutem Grund verlängert.

Sie können auch eine Beschwerde beim Veterans' Employment and Training Service des Arbeitsministeriums oder bei einem Local Veterans' Employment Representative des örtlichen Arbeitsamtes oder American Job Center einreichen. Diese Beschwerden werden an das OFCCP weitergeleitet.

#### 13. Kann mein Arbeitgeber mich entlassen, zurückstufen oder schlechter behandeln, weil ich eine Beschwerde eingereicht habe?

Nein. Es ist illegal, dass Ihr Arbeitgeber Vergeltungsmaßnahmen gegen Sie ergreift, wenn Sie eine Beschwerde einreichen oder an einer Untersuchung teilnehmen. Die OFCCP-Vorschriften schützen Sie vor Belästigung, Einschüchterung, Drohungen, Nötigung oder Vergeltungsmaßnahmen, wenn Sie Ihre Rechte geltend machen.

#### 14. Was passiert, wenn festgestellt wird, dass ich Opfer einer Diskriminierung am Arbeitsplatz geworden bin?

Möglicherweise haben Sie Anspruch auf ein Rechtsmittel, das Sie in die Lage versetzt, in der Sie gewesen wären, wenn die Diskriminierung nie stattgefunden hätte. Sie haben möglicherweise Anspruch auf Einstellung, Beförderung, Wiedereinstellung oder Versetzung. Möglicherweise haben Sie auch Anspruch auf eine Gehaltsnachzahlung, einen Vorschuss, eine Gehaltserhöhung oder eine Kombination dieser Rechtsmittel. Wenn das OFCCP feststellt, dass der Bundesunternehmer oder Subunternehmer gegen das VEVRAA verstoßen hat, könnte das OFCCP, außerdem den Ausschluss des Unternehmens aus künftigen Bundesverträgen oder die Streichung der laufenden Verträge des Unternehmens beantragen.

*Für weitere Informationen:*  
das US-Arbeitsministerium  
**Büro für die Einhaltung von Bundesverträgen  
(Federal Contract Compliance Programs)**  
200 Constitution Avenue, NW  
Washington, D.C. 20210  
1-800-397-6251  
TTY: 1-877-889-5627  
[www.dol.gov/ofccp](http://www.dol.gov/ofccp)

Bitte beachten Sie, dass dieses Informationsblatt allgemeine Informationen enthält. Es ist nicht beabsichtigt, die tatsächlichen Gesetze und Vorschriften in Bezug auf das hier beschriebene Programm zu ersetzen.