

# KENNE DEINE RECHTE

## Lohntransparenz

Das OFCCP Macht es für Menschen Sicher, nach ihrer Bezahlung zu Fragen, zu Diskutieren und sie Offenzulegen

### 1. Was ist Diskriminierung am Arbeitsplatz aufgrund der Frage, Diskussion oder Offenlegung meines Gehalts oder des Gehalts anderer Mitarbeiter?

Diese Art der Diskriminierung liegt in der Regel vor, wenn ein Arbeitgeber nachteilige Beschäftigungsmaßnahmen gegen Arbeitnehmer oder Stellenbewerber ergreift, weil diese sich nach ihrer eigenen Vergütung oder der Vergütung anderer Arbeitnehmer oder Bewerber erkundigt, diese diskutiert oder offengelegt haben. Ein Beispiel dafür ist, dass ein Arbeitgeber eine Mitarbeiterin entlässt, weil sie ihr Gehalt mit einem anderen Mitarbeiter besprochen hat. Ein anderes Beispiel ist ein Arbeitgeber, der die Arbeitszeit eines Arbeitnehmers verkürzt, weil er seine Mitarbeiter nach ihren Überstundenvergütungen gefragt hat.

### 2. Was sind meine Rechte?

Gemäß Executive Order 11246 haben Sie das Recht, sich über Ihr eigenes Gehalt oder das anderer Mitarbeiter oder Bewerber zu erkundigen, zu besprechen oder offenzulegen. Sie dürfen nicht diszipliniert, belästigt, zurückgestuft, entlassen, abgelehnt oder anderweitig diskriminiert werden, weil Sie von diesem Recht Gebrauch gemacht haben. Dieses Recht unterliegt jedoch bestimmten Einschränkungen.

### 3. Ist es Unternehmen untersagt, formelle und informelle Richtlinien zum Lohngeheimnis zu haben?

Ja. Unternehmen ist es generell untersagt, Regelungen zu treffen, die es Arbeitnehmern oder Bewerbern verbieten oder darauf hinauslaufen, ihre Vergütung oder die Vergütung anderer zu erörtern oder offenzulegen. So würde beispielsweise die Richtlinie eines Unternehmens, die es den Mitarbeitern verbietet, miteinander über Jahresendboni zu sprechen, als Verstoß gewertet, da sie den Mitarbeitern verbietet, über ihre Vergütung zu sprechen.

### 4. Was gilt als Gehalt?

Unter Gehalt versteht man alle Zahlungen, die an einen Arbeitnehmer oder im Namen eines Arbeitnehmers geleistet werden oder die einem Bewerber angeboten werden. Dazu gehören unter anderem Gehalt, Überstundenvergütung, Schichtzulagen, Prämien, Provisionen, Urlaubs- und Feiertagszuschläge, Zulagen, Versicherungen und andere Leistungen, Aktienoptionen und Prämien, Gewinnbeteiligung und Altersvorsorge.

### 5. Beinhaltet der Schutz Einwendungen oder Ausnahmen des Arbeitgebers?

Ja. Die Executive Order bietet Unternehmen zwei Möglichkeiten, ergriffene Maßnahmen zu rechtfertigen oder zu verteidigen, die andernfalls als diskriminierend und verboten angesehen werden könnten: die "wesentliche berufliche Aufgaben" Verteidigung und die allgemeine "Arbeitsplatzregeln" Verteidigung.

### 6. Was sind "wesentliche berufliche Aufgaben" im Rahmen der Executive Order?

Der Begriff "wesentliche berufliche Aufgaben" bezeichnet die grundlegenden beruflichen Aufgaben des Arbeitsplatzes, den eine Person innehat. Eine Arbeitsaufgabe kann als wesentlich angesehen werden, wenn:

- Der Einblick in die Höhe des Entgelts von Mitarbeitern oder Bewerbern, in Gehaltsstrukturen und Marktstudien in Bezug auf das Einkommen sowie in Richtlinien zur Festlegung oder Änderung des Entgelts von Mitarbeitern ist notwendig, um diese Funktion oder eine andere routinemäßig zugewiesene Geschäftsaufgabe zu erfüllen; oder
- Zu den Funktionen oder Aufgaben der Position gehören der Schutz und die Wahrung der Vertraulichkeit der Personalunterlagen der Mitarbeiter, einschließlich der Höhe und Art der Vergütung der Mitarbeiter, der Gehaltsstrukturen, der Marktstudien in Bezug auf die Vergütung und der Richtlinien für die Festlegung oder Änderung der Vergütung eines Mitarbeiters.



## 7. Was ist die "wesentliche berufliche Funktionen" Verteidigung?

Im Rahmen der Verteidigung der "wesentlichen beruflichen Funktionen" kann sich ein Unternehmen gegen eine Diskriminierungsklage verteidigen, indem es nachweist, dass es nachteilige Maßnahmen gegen einen Mitarbeiter ergriffen hat, weil der Mitarbeiter (a) im Rahmen seiner wesentlichen beruflichen Aufgaben Zugang zu den Vergütungsinformationen anderer Mitarbeiter oder Bewerber hatte und (b) diese Vergütungsinformationen an Personen weitergegeben hat, die sonst keinen Zugang dazu hatten.

Aber auch Mitarbeiter, die im Rahmen ihrer wesentlichen beruflichen Aufgaben Zugang zu Vergütungsinformationen haben, dürfen in manchen Fällen Vergütungsfragen erörtern, offenlegen oder sich danach erkundigen. Zum Beispiel können sie:

- Gespräche oder Offenlegung der Vergütung von Bewerbern oder Arbeitnehmern als Reaktion auf eine förmliche Beschwerde oder Anzeige, im Rahmen einer Untersuchung, eines Verfahrens, einer Anhörung oder einer Klage, einschließlich einer vom Arbeitgeber durchgeführten Untersuchung, oder in Übereinstimmung mit der gesetzlichen Auskunftspflicht des Auftragnehmers führen.
- Ihre eigene Vergütung mit anderen Mitarbeitern besprechen.
- Mögliche Gehaltsunterschiede, die andere Mitarbeiter betreffen, mit der Geschäftsleitung des Unternehmens besprechen oder das interne Beschwerdeverfahren des Unternehmens nutzen.
- Die Höhe oder die Art des Gehalts anderer Bewerber oder Mitarbeiter auf der Grundlage von Informationen besprechen oder offenlegen, die sie durch andere Mittel als den Zugang im Rahmen ihrer wesentlichen beruflichen Funktionen erhalten haben.

## 8. Was ist die "Arbeitsplatzregel" Verteidigung?

Im Rahmen der "Arbeitsplatzregel" Verteidigung kann sich ein Unternehmen gegen eine Klage wegen Diskriminierung verteidigen, indem es nachweist, dass es gegen einen Mitarbeiter wegen eines Verstoßes gegen eine konsequent und einheitlich angewandte Unternehmensregel vorgegangen ist. Die Regelung darf es Arbeitnehmern oder Bewerbern nicht verbieten oder darauf hinauslaufen, ihre Vergütung oder die eines Arbeitnehmers oder Bewerbers zu erörtern oder offenzulegen. Beispiele für "Arbeitsplatzregeln" können Regeln für die Inanspruchnahme von Urlaub und die Dauer der Pausen sein.

## 9. Muss mein Arbeitgeber mir mitteilen, wie viel andere Arbeitnehmer verdienen?

Nein. Executive Order 11246 verpflichtet Arbeitgeber nicht dazu, Arbeitnehmern oder Bewerbern Informationen über das Gehalt anderer Arbeitnehmer oder Bewerber zur Verfügung zu stellen.

## 10. 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.

### Einreichen einer Beschwerde

## 11. Was kann ich tun, wenn ich glaube, dass mein Arbeitgeber mich diskriminiert hat, weil ich nach meinem Gehalt oder dem Gehalt eines anderen Arbeitnehmers oder Bewerbers gefragt, darüber gesprochen oder es offengelegt habe?

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;
- 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/pdfst art.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 <http://www.dol.gov/ofccp/contacts/ofnation2.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 Diskriminierung für die Erörterung, Offenlegung oder Erkundigung der Bezahlung müssen innerhalb von 180 Tagen ab dem Datum der mutmaßlichen Diskriminierung eingereicht werden, es sei denn, die Frist für die Einreichung wird aus wichtigem Grund verlängert. Die gleiche 180-Tage-Frist gilt für Beschwerden wegen angeblicher Diskriminierung

aufgrund von Rasse, Hautfarbe, Religion, Geschlecht, sexueller Orientierung, Geschlechtsidentität oder nationaler Herkunft.

## 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. Kann ich sowohl beim OFCCP als auch bei der Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) eine Beschwerde einreichen?

Ja, wenn Sie sowohl beim OFCCP als auch bei der EEOC einreichen, wird Ihre Beschwerde von der zuständigen Behörde untersucht. In einigen Fällen können das OFCCP und die EEOC beschließen, gemeinsam Ihre Beschwerde zu untersuchen.

Das OFCCP nimmt im Allgemeinen Beschwerden gegen Bundesunternehmer entgegen, in denen Diskriminierung aufgrund der Diskussion, Offenlegung oder Erkundigung der Bezahlung geltend gemacht wird. Das OFCCP nimmt im Allgemeinen auch Beschwerden gegen Bundesunternehmer entgegen, bei denen es ein Diskriminierungsmuster zu geben scheint, das eine Gruppe von Arbeitnehmern oder Bewerbern betrifft, und solche, die Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung oder der Geschlechtsidentität, Behinderung oder des geschützten Veteranenstatus einer Person geltend machen.

## 15. 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. Außerdem könnte das OFCCP, wenn es feststellt, dass das Bundesunternehmen oder der Subunternehmer diskriminiert hat, versuchen, das Unternehmen auszuschließen, von zukünftigen Bundesverträgen zu streichen oder die laufenden Verträge oder Vertragsänderungen des Unternehmens zu kündigen.

**Für weitere Informationen:**  
das US-Arbeitsministerium  
**Office of 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.