

Rechte am Arbeitsplatz

Das OFCCP schützt Sie vor Diskriminierung am Arbeitsplatz

1. Was ist Diskriminierung am Arbeitsplatz?

Diskriminierung am Arbeitsplatz liegt im Allgemeinen vor, wenn ein Arbeitgeber einen Bewerber oder Arbeitnehmer allein aufgrund der Rasse, Hautfarbe, Religion, des Geschlechts, der sexuellen Orientierung, der Geschlechtsidentität, der nationalen Herkunft, einer Behinderung oder des Status als geschützter Veteran weniger günstig behandelt. Dies kann auch der Fall sein, wenn ein Arbeitgeber einen Arbeitnehmer oder Bewerber diszipliniert, entlässt oder nachteilige Maßnahmen gegen ihn ergreift, weil er über das Gehalt diskutiert, es offenlegt oder danach fragt. Diskriminierung am Arbeitsplatz kann sich gegen eine einzelne Person oder eine Gruppe richten.

2. Was sind meine Rechte?

Sie haben das Recht, in einem Umfeld zu arbeiten, das frei von Diskriminierung ist. Sie dürfen wegen Ihrer Rasse, Hautfarbe, Religion, Ihres Geschlechts, Ihrer sexuellen Orientierung, Ihrer Geschlechtsidentität, Ihrer nationalen Herkunft, Ihrer Behinderung oder Ihres Status als geschützter Veteran nicht abgewiesen, belästigt, herabgestuft, gekündigt, schlechter bezahlt oder weniger günstig behandelt werden.

Sie haben auch das Recht, Ihr Gehalt, das Gehalt Ihrer Kollegen und das Gehalt von Bewerbern zu erörtern, offenzulegen oder sich danach zu erkundigen.

3. Setzt das OFCCP Gesetze zur Diskriminierung am Arbeitsplatz durch?

Ja. Die OFCCP setzt die Executive Order 11246, Abschnitt 503 des Rehabilitationsgesetzes, und das Vietnam-Era Veterans' Rejustment Assistance Act durch. Nach diesen Gesetzen ist es für Unternehmen, die mit der Bundesregierung zusammenarbeiten, illegal, Arbeitnehmer und Bewerber auf Basis der aufgeführten geschützten Grundlagen zu diskriminieren

. Diskriminierung aufgrund der Tatsache, dass ein Arbeitnehmer oder Bewerber nach seinem Gehalt fragt, darüber spricht oder es offenlegt, ist ebenfalls verboten.

4. Wen schützt das OFCCP?

Das OFCCP schützt die Rechte von Arbeitnehmern und Bewerbern von Unternehmen, die mit dem Bund

zusammenarbeiten. Dazu gehören u. a. Mitarbeiter von Banken, IT-Unternehmen, Fleischverpackungsbetrieben, Einzelhandelsgeschäften, Produktionsbetrieben, Buchhaltungsfirmen und Bauunternehmen.

5. Woher weiß ich, ob ich diskriminiert werde?

Diskriminierung kann viele Formen annehmen und muss nicht beabsichtigt sein, um illegal zu sein. Im Allgemeinen gibt es zwei Arten von Diskriminierung, die das Gesetz verbietet:

Ungleichbehandlung liegt vor, wenn ein Arbeitgeber einen Bewerber oder Arbeitnehmer aufgrund seiner Rasse, Hautfarbe, Religion, seines Geschlechts, seiner sexuellen Orientierung, seiner Geschlechtsidentität, seiner nationalen Herkunft, einer Behinderung oder seines Status als geschützter Veteran weniger günstig behandelt als andere, die sich in einer ähnlichen Situation befinden.

Eine **Ungleiche Auswirkung** liegt vor, wenn ein Arbeitgeber Maßnahmen oder Praktiken anwendet, die fair erscheinen und gerecht angewandt werden, aber negative Auswirkungen auf Angehörige eines bestimmten Geschlechts, einer bestimmten Rasse oder ethnischen Gruppe, Menschen mit Behinderungen oder andere geschützte Gruppen haben.

6. Was sind einige Beispiele für illegale Diskriminierung am Arbeitsplatz?

Einige Beispiele für Diskriminierung am Arbeitsplatz können sein:

- Zuweisung aller hispanischen Mitarbeiter zu einem bestimmten Arbeitsbereich;
- Frauen für die gleiche Arbeit weniger zu bezahlen als Männern;
- Sticheleien gegen Mitarbeiter, die mit einem Akzent sprechen, der über einen gelegentlichen oder einmaligen Vorfall hinausgeht;
- Beförderung nur bestimmter Mitarbeiter aufgrund ihres Geschlechts oder ihrer Rasse;
- Das Anfordern von Tests, wie z. B. Mathe-Tests oder Anforderungen an das Heben von Lasten, die nichts mit der Ausübung der Tätigkeit zu tun haben, sondern Bewerber aus bestimmten Gruppen ausschließen;
- Verweigerung des bezahlten Krankenurlaubs für weibliche Angestellte, die sich von der Geburt erholen, aber bezahlten Krankenurlaub für Mitarbeiter, die sich von einer Knieoperation erholen
- Entlassung einer Mitarbeiterin, weil sie ihr Gehalt mit einem Kollegen besprochen hat.



7. Was kann ich tun, wenn ich glaube, dass mein Arbeitgeber mich diskriminiert hat?

Sie können eine Beschwerde beim OFCCP einreichen, wenn Sie der Meinung sind, dass Sie bei der Beschäftigung oder bei der Bewerbung um eine Stelle aufgrund Ihrer Rasse, Hautfarbe, Religion, Geschlecht, sexuelle Orientierung, Geschlechtsidentität, nationale Herkunft, Behinderung, Status als geschützter Veteran oder für die Frage nach, die Diskussion über oder die Offenlegung Ihrer Vergütung oder der Vergütung anderer diskriminiert wurden. Sie müssen nicht mit Sicherheit wissen, dass Ihr Arbeitgeber ein Auftragnehmer oder Subunternehmer des Bundes ist, um eine Beschwerde einzureichen.

8. 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/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 <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 aufgrund von Rasse, Hautfarbe, Religion, Geschlecht, sexueller Orientierung, Geschlechtsidentität oder nationaler Herkunft müssen innerhalb von 180 Tagen ab dem Datum der mutmaßlichen Diskriminierung eingereicht werden, sofern die Frist für die Einreichung nicht aus wichtigem Grund verlängert wird. Die gleiche 180-Tage-Frist gilt für Beschwerden wegen angeblicher Diskriminierung bei der Diskussion, Offenlegung oder Erkundigung über das Arbeitsentgelt. Beschwerden über Diskriminierung aufgrund des Status eines geschützten Veteranen oder einer Behinderung müssen innerhalb von 300 Tagen ab dem Datum der mutmaßlichen Diskriminierung eingereicht werden, es sei denn, die Frist für die Einreichung wird aus wichtigem Grund verlängert.

9. 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.

10. 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, bei denen es ein Diskriminierungsmuster zu geben scheint, das eine Gruppe von Arbeitnehmern oder Bewerbern betrifft. Das OFCCP nimmt im Allgemeinen Beschwerden gegen Bundesunternehmer entgegen, in denen Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung oder der Geschlechtsidentität, einer Behinderung oder des geschützten Status eines Veteranen geltend gemacht werden. Im Allgemeinen nimmt die OFCCP Beschwerden, die gegen Bundesunternehmer eingereicht werden und in denen Diskriminierung aufgrund von Fragen, Gesprächen oder der Offenlegung des Arbeitsentgelts angegeben wird.

11. 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. Darüber hinaus könnte das OFCCP versuchen, das Unternehmen von zukünftigen Bundesverträgen auszuschließen oder die laufenden Verträge oder Vertragsänderungen des Unternehmens zu widerrufen, wenn das OFCCP feststellt, dass der Bundesunternehmer oder Subunternehmer gegen eines seiner Gesetze verstoßen hat.

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

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.

