

KENNE DEINE RECHTE

Rechte von Menschen mit Behinderungen

Das OFCCP schützt Menschen mit Behinderungen vor Diskriminierung

1. Was ist Diskriminierung am Arbeitsplatz aufgrund einer Behinderung?

Diskriminierung am Arbeitsplatz aufgrund der Behinderung einer Person tritt im Allgemeinen auf, wenn ein Arbeitgeber einen qualifizierten Bewerber oder Arbeitnehmer in irgendeinem Aspekt der Beschäftigung ungünstig behandelt, weil die Person eine Behinderung hat oder einmal hatte oder als behindert angesehen wird.

Diskriminierung am Arbeitsplatz aufgrund einer Behinderung kann auch dann auftreten, wenn scheinbar faire Maßnahmen oder

Verfahren eines Arbeitgebers unbeabsichtigt eine diskriminierende Wirkung auf Menschen mit Behinderungen haben.

2. Was sind meine Rechte?

Man darf Ihnen nicht die Einstellung verweigern, Sie belästigen, herabstufen, entlassen, schlechter bezahlen oder Sie schlecht behandeln, weil Sie eine Behinderung haben, weil Sie eine Vorgeschichte mit einer Behinderung haben oder weil Ihr Arbeitgeber davon ausgeht, dass Sie eine dauerhafte geistige oder körperliche Behinderung haben.

Wenn Sie ein Arbeitnehmer mit einer Behinderung sind, können Sie "angemessene Anpassung" beantragen, die der Arbeitgeber bereitstellen muss, um Ihnen die Ausübung Ihrer Tätigkeit zu ermöglichen. Ihr Arbeitgeber muss angemessene Anpassungen treffen, es sei denn, dies würde dem Arbeitgeber erhebliche Schwierigkeiten oder Kosten bereiten.

Wenn Sie ein Bewerber mit einer Behinderung sind, muss der Arbeitgeber während des Bewerbungsprozesses angemessene Vorkehrungen treffen, damit Sie sich bewerben und für die Stelle berücksichtigt werden können. Wie gesagt, es müssen angemessene Vorkehrungen getroffen werden, es sei

denn, es wäre zu schwierig oder zu teuer, dies zu tun.

3. Setzt das OFCCP Antidiskriminierungsgesetze aufgrund einer Behinderung durch?

Ja. Das OFCCP setzt Abschnitt 503 des Rehabilitationsgesetzes durch. Dieses Gesetz verbietet es Arbeitgebern, die mit der Bundesregierung zusammenarbeiten, Bewerber und Mitarbeiter aufgrund einer Behinderung zu diskriminieren. Dies bedeutet, dass diese Arbeitgeber Sie nicht diskriminieren können, wenn sie Entscheidungen über Einstellung, Entlassung, Bezahlung, Sozialleistungen, Arbeitsaufgaben, Beförderungen, Entlassungen, Schulungen und andere beschäftigungsbezogene Maßnahmen treffen.

4. Wen schützt das OFCCP? Das OFCCP schützt die Rechte von Bewerbern und Arbeitnehmern bei Bundesunternehmen und deren Subunternehmen. Dazu gehören u. a. Mitarbeiter von Banken, IT-Unternehmen, Fleischverpackungsbetrieben, Einzelhandelsgeschäften, Produktionsbetrieben, Buchhaltungsfirmen und

Bauunternehmen.

Definition von Behinderung

5. Was ist die Definition von "Behinderung"?

Sie können als Person mit einer Behinderung angesehen werden,

- wenn Sie eine körperliche oder geistige Beeinträchtigung haben, die eine oder mehrere Ihrer Hauptaktivitäten im Leben erheblich einschränkt,
- oder wenn eine solche Beeinträchtigung nachgewiesen ist.

Sie können auch als Person mit einer Behinderung betrachtet werden, wenn Sie als Person mit einer körperlichen oder geistigen Beeinträchtigung "angesehen" werden, die eine oder mehrere Ihrer Lebensaktivitäten erheblich einschränken oder "als" mit einer solchen Beeinträchtigung angesehen werden, auch wenn Sie keine Beeinträchtigung haben.



200 CONSTITUTION AVENUE NW | WASHINGTON, DC 20210 | tel: 1-800-397-6251 | TTY: 1-877-889-5627 | www.dol.gov/ofccp

Überarbeitet im
September 2016



200 CONSTITUTION AVENUE NW | WASHINGTON, DC 20210 | tel: 1-800-397-6251 | TTY: 1-877-889-5627 | www.dol.gov/ofccp

6. Was sind einige Beispiele für eine Behinderung?

Die unten aufgeführten körperlichen Beeinträchtigungen werden in der Regel als Behinderung angesehen:

Diabetes Krebs Epilepsie
HIV-Infektion Blindheit

Zu den psychischen Beeinträchtigungen, die normalerweise als Behinderungen angesehen werden, gehören unter anderem:

Schwere depressive Störung, Bipolare Störung, Schizophrenie, Posttraumatische Belastungsstörung, Zwanghaftes Verhalten

7. Was bedeutet "erheblich eingeschränkt"? "Erheblich einschränkend"

bedeutet, dass Ihre Beeinträchtigung Ihre Fähigkeit zur Ausübung einer wichtigen Lebensaktivität im Vergleich zu den meisten anderen Menschen in hohem Maße einschränkt. Ihre Beeinträchtigung muss Sie nicht daran hindern oder erheblich oder stark daran hindern, eine größere Lebensaktivität auszuüben, um als "erheblich einschränkend" angesehen zu werden.

Wenn Sie beispielsweise aufgrund einer bipolaren Störung nur zwei Stunden pro Nacht schlafen, während eine durchschnittliche Person acht Stunden pro Nacht schläft, sind Sie im Schlaf erheblich eingeschränkt. Negative Nebenwirkungen von Medikamenten können bei der Feststellung, ob jemand "erheblich eingeschränkt" ist, berücksichtigt werden. Nach dem Gesetz wird nicht jede Beeinträchtigung als Behinderung angesehen.

8. Was ist eine "wichtige Lebensaktivität"?

Dies ist eine unvollständige Liste der wichtigsten Lebensaktivitäten:

Sehen Essen
Gehen Heben
Sprechen Lernen
Konzentrieren Kommunikation,
Selbstfürsorge Schlafen
Stehen Bücken
Atmen Lesen
Denken Ausführen manueller Aufgaben

Darüber hinaus zählen zu den wichtigen Lebensaktivitäten die Ausübung der wichtigsten Körperfunktionen, einschließlich der Funktionen:

Immunsystem
Besondere Sinnesorgane
Haut
Normales Zellwachstum
Verdauungssystem

Urogenitaltrakt, Darm
Blase
Neurologisches System, Gehirn
Atmungssystem,
Kreislaufsystem
Herz-Kreislauf-System
Endokrines System
Hämatisches System
Lymphatisches System
Muskuloskelettales System
Reproduktionssystem

9. Kann ich auch dann als behindert gelten, wenn meine Beeinträchtigung nur schubweise auftritt oder sich in der Rückbildung befindet?

Ja. Eine Beeinträchtigung, die episodisch oder sporadisch ist oder sich in der Rückbildung befindet, wird als Behinderung angesehen, wenn eine wichtige Lebensaktivität im aktiven Zustand erheblich einschränkt.

Bewerbung um eine Stelle

10. Muss ich bei der Bewerbung um eine Stelle meine Behinderung offenlegen, um geschützt zu sein?

Nein. Sie sind vor Diskriminierung geschützt, unabhängig davon, ob Sie diese Informationen weitergeben oder nicht. Um jedoch eine angemessene Anpassung zu erhalten, müssen Sie Ihren potenziellen Arbeitgeber über Ihren Bedarf an einer Anpassung informieren. Der Arbeitgeber benötigt möglicherweise bestimmte Informationen zu Ihrer Behinderung, um Ihnen eine Anpassung zur Verfügung stellen zu können.

11. Kann mein Arbeitgeber von mir eine ärztliche Untersuchung verlangen?

Wenn Sie sich um eine Stelle bewerben, darf der Arbeitgeber Sie nicht auffordern, medizinische Fragen zu beantworten oder sich einer ärztlichen Untersuchung vor einem Stellenangebot zu unterziehen. Ein Arbeitgeber kann Sie fragen, ob Sie die Arbeit ausführen können und wie Sie die Arbeit mit oder ohne angemessener Anpassung ausführen würden.

Nachdem Ihnen die Stelle angeboten wurde, kann das Stellenangebot an bestimmte Bedingungen geknüpft sein, wie zum Beispiel:

- Bestehen einer ärztlichen Untersuchung, oder
- Beantwortung bestimmter medizinischer Fragen.

Alle neuen Mitarbeiter, die dieselbe Art von Tätigkeit ausüben, müssen dieselben Fragen beantworten oder dieselbe Prüfung ablegen, nicht nur Mitarbeiter mit einer Behinderung.

Im Allgemeinen kann ein Arbeitgeber nach Ihrer Einstellung und Arbeitsaufnahme nur dann medizinische Fragen stellen oder eine ärztliche Untersuchung verlangen, wenn:

- der Arbeitgeber medizinische Unterlagen benötigt, um Ihren Antrag auf eine Anpassung zu unterstützen, oder der Arbeitgeber der Ansicht ist, dass Sie aufgrund Ihrer Erkrankung nicht in der Lage sind, die Arbeit erfolgreich oder sicher auszuführen.

12. Wie geht mein Arbeitgeber mit meinen medizinischen Informationen um?

Das Gesetz schreibt vor, dass alle medizinischen Unterlagen und Informationen vertraulich zu behandeln sind und in getrennten medizinischen Akten von anderen Personalakten aufbewahrt werden.

Suche nach einer Angemessenen Anpassung

13. Was ist eine "angemessene Anpassung"?

"Angemessene Anpassungen" sind Anpassungen oder Änderungen an einer Arbeit oder am Arbeitsplatz oder an der üblichen Art und Weise oder den Umständen der Arbeitsausführung, die es einem Bewerber oder Arbeitnehmer mit einer Behinderung ermöglichen, sich erfolgreich um die Stelle zu bewerben, die Aufgaben der Stelle zu erfüllen oder die Vorteile und Privilegien der Beschäftigung zu genießen. Eine angemessene Anpassung ändert nichts an den wesentlichen Arbeitsaufgaben.

Ihre "angemessenen Anpassungen" können sich von denen unterscheiden, die anderen Arbeitnehmern oder Stellenbewerbern angeboten werden. Dies liegt daran, dass die Anpassung von der Art der Behinderung und der Art der Arbeit abhängt. Die Anpassung, egal wie sie aussieht, darf nicht übermäßig kostspielig oder störend für Ihren Arbeitgeber sein. 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.

14. Was sind einige Beispiele für "angemessene Anpassungen", die während des Einstellungsverfahrens und später zur Unterstützung bei der Ausübung der Tätigkeit getroffen werden 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.
- Veränderung des Arbeitsumfelds zur Verbesserung der Zugänglichkeit.

15. Wie beantrage ich eine angemessene Anpassung?

Es gibt kein spezielles Verfahren, mit dem Sie als Arbeitnehmer oder Bewerber einen Antrag auf eine Anpassung beantragen. Sie müssen bei Ihrer Anfrage keine speziellen Wörter oder die Worte "angemessene Anpassung" verwenden, noch müssen Sie Ihre Anfrage schriftlich stellen. Sie sollten Ihrem Arbeitgeber einfach mitteilen, dass Sie aufgrund einer Behinderung eine Anpassung oder Änderung Ihrer Arbeit benötigen. Sie sollten darauf vorbereitet sein, Ihrem Arbeitgeber ausreichende Informationen zur Verfügung zu stellen, die belegen, dass Sie eine Behinderung haben.

Wenn Sie im Bewerbungsverfahren eine Anpassung benötigen, müssen Sie den Arbeitgeber darüber informieren, dass Sie aufgrund Ihrer Behinderung eine Änderung oder Anpassung des Bewerbungs- oder Interviewprozesses benötigen. Sie können diese Anfrage mündlich oder schriftlich stellen, oder jemand anderes kann eine Anfrage für Sie stellen. Zum Beispiel ein Familienmitglied, ein Freund, eine medizinische Fachkraft oder ein anderer Vertreter wie ein Jobcoach. Nachdem die

Anfrage gestellt wurde, kann der Arbeitgeber Sie bitten, bestimmte Formulare auszufüllen oder andere Verfahren zu befolgen. Alle Verfahren, um die Sie gebeten werden, dürfen nicht dazu benutzt werden, um zu verhindern, dass eine rechtzeitige Anpassung vorgenommen oder angegangen wird.

Es ist wichtig zu beachten, dass Sie nicht verpflichtet sind, Ihre gesamte medizinische oder psychische Krankengeschichte vorzulegen, um eine Anpassung zu erhalten. Sie müssen nur die relevanten Informationen angeben, die für die Gewährung einer Anpassung erforderlich sind.

16. Kann mein Arbeitgeber mein Gehalt kürzen oder mir weniger zahlen als anderen Arbeitnehmern, die dieselbe Arbeit verrichten, weil ich eine angemessene Anpassung brauche?

Nein. Ihr Arbeitgeber kann Ihnen die Kosten für die Bereitstellung angemessener Vorkehrungen nicht aufbürden, indem er Ihr Gehalt kürzt oder Ihnen weniger zahlt als anderen Arbeitnehmern in derselben Position.

[ofccp/regs/compliance/pdf/pdfstart.htm](https://www.dol.gov/ofccp/regs/compliance/pdf/pdfstart.htm) und in Papierform in allen OFCCP-Büros verfügbar. Um das Büro in Ihrer Nähe zu finden, besuchen Sie die Online-Liste der OFCCP-Büros unter: 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 einer Behinderung 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.

19. 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.

20. 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 auch Beschwerden gegen Bundesunternehmer entgegen, in denen Diskriminierung aufgrund einer Behinderung geltend gemacht wird. Das OFCCP nimmt im Allgemeinen Beschwerden gegen Bundesunternehmer entgegen, bei denen es ein Diskriminierungsmuster zu geben scheint, das eine Gruppe von Mitarbeitern oder Bewerbern betrifft, sowie Beschwerden, die eine Diskriminierung aufgrund der sexuellen Ausrichtung, der Geschlechtsidentität oder des geschützten Veteranenstatus einer Person behaupten. 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.

21. 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 eine angemessene Anpassung, einschließlich einer 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 Abschnitt 503 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

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.

Einreichen einer Beschwerde

17. Was kann ich tun, wenn ich glaube, dass mein Arbeitgeber mich aufgrund meiner Behinderung 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.

18. 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 <https://www.dol.gov/>