

Diskriminierung bei Schwangerschaft & Fertilität

Das OFCCP schützt Sie vor Diskriminierung während der Schwangerschaft

1. Was ist Schwangerschaftsdiskriminierung?

Schwangerschaftsdiskriminierung liegt im Allgemeinen vor, wenn ein Arbeitgeber eine Arbeitnehmerin oder Bewerberin aufgrund von Schwangerschaft, Geburt oder schwangerschafts- oder geburtsbedingten Erkrankungen benachteiligt. Diese Art der Diskriminierung kann auch auftreten, wenn ein Arbeitgeber Richtlinien oder Praktiken hat, die Frauen von bestimmten Berufen ausschließen, weil sie schwanger werden könnten.

2. Was sind meine Rechte?

Die Gesetze, die von der OFCCP durchgesetzt werden, verbieten es Unternehmen, die mit der Bundesregierung zusammenarbeiten, Sie bei der Einstellung, Entlassung, Entlohnung, Vergünstigungen, Zuweisung von Arbeitsplätzen, Beförderung, Entlassung, Ausbildung, Rekrutierung und anderen Personalaktivitäten aufgrund Ihrer Schwangerschaft, Entbindung, damit zusammenhängenden medizinischen Bedingungen oder Ihrer Fertilität zu diskriminieren.

Sie genießen einen gewissen Schutz, wenn Sie schwanger werden, ein Kind zur Welt bringen oder an einer Erkrankung leiden, die mit der Schwangerschaft oder der Entbindung zusammenhängt.

- Sie dürfen so lange arbeiten, wie Sie in der Lage sind, Ihre Arbeit zu verrichten.
- Wenn Sie aufgrund Ihrer Schwangerschaft vorübergehend nicht in der Lage sind, Ihre Arbeit zu verrichten, müssen Sie genauso behandelt werden wie jeder andere Arbeitnehmer mit einer vergleichbaren medizinischen Situation.
- Sie haben Anspruch darauf, dass Ihr Arbeitgeber Ihnen während Ihrer schwangerschaftsbedingten Abwesenheit einen Arbeitsplatz freihält, und zwar für die gleiche Dauer und zu den gleichen Bedingungen, wie sie für Arbeitnehmer gelten, die krankheitsbedingt oder aus anderen Gründen freigestellt sind.
- Sie haben Anspruch auf dieselben Leistungen, die andere beurlaubte Arbeitnehmer erhalten.
- Möglicherweise haben Sie aus medizinischen Gründen Anspruch auf bis zu 12 Wochen unbezahlten Urlaub pro Jahr. (einschließlich Schwangerschaft und Entbindung) und für Kinderbetreuung im Rahmen des Family and Medical Leave Act (FMLA). Beide Elternteile können sich für einen FMLA-Urlaub qualifizieren. Verstöße gegen den FMLA sollten der Wage & Hour Division des Arbeitsministeriums gemeldet werden (<http://www.dol.gov/whd>).

3. Gibt es bestimmte Dinge, die mein Arbeitgeber nicht tun darf, wenn ich schwanger werde, entbinde oder eine Krankheit im Zusammenhang mit Schwangerschaft oder Geburt habe?

Ja. Dies sind einige Beispiele dafür, was Ihr Arbeitgeber nicht tun darf:

- Ihnen ein Stellenangebot wegen Ihrer Schwangerschaft verweigern.
- Ihre Schwangerschaft als Vorwand nutzen, um Ihre Arbeitsfähigkeit zu testen. Dazu gehört auch, dass Sie besondere Bedingungen erfüllen müssen, z. B. ein ärztliches Attest vorlegen müssen, um nachzuweisen, dass Sie, bereit sind, an Ihren Arbeitsplatz zurückzukehren, wenn diese Bedingungen von anderen Arbeitnehmern im Krankheitsurlaub nicht verlangt werden.
- Sie zu zwingen, bis zur Geburt Ihres Kindes Urlaub zu nehmen, wenn Sie wegen einer Schwangerschaft abwesend sind und sich dann erholen.
- Ihnen die Einstellung verweigern, weil Sie kleine Kinder haben, es sei denn, Ihr Arbeitgeber hat die gleiche Politik für männliche Arbeitnehmer.
- Verweigerung der Kostenübernahme für Krankenhausaufenthalte und andere medizinische Ausgaben im Zusammenhang mit Ihrer Schwangerschaft in gleicher Weise wie bei anderen Erkrankungen, wenn Ihr Arbeitgeber eine Krankenversicherung für Arbeitnehmer anbietet.
- Ihnen als schwangere Mitarbeiterin oder als frischgebackenes Elternteil im Urlaub die Möglichkeit zu verweigern, Betriebszugehörigkeitsdauer, Urlaub, Gehaltserhöhungen und Leistungen bei vorübergehender Arbeitsunfähigkeit in gleicher Weise zu erwerben wie diejenigen, die krankheitsbedingt oder aus anderen Gründen beurlaubt sind.
- Ihnen eine Anpassung an Ihre schwangerschaftsbedingten medizinischen Bedürfnisse verweigert, wenn ähnliche Anpassungen für andere medizinische Bedürfnisse vorgesehen sind, z. B. dass Sie sich während Ihrer Schicht hinsetzen oder Kekse essen dürfen.



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. Was mache ich, wenn ich glaube, dass mein Arbeitgeber mich aufgrund von Schwangerschaft, Geburt, damit verbundenen Erkrankungen oder der Fertilität 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.

6. 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.



7. 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.

8. 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 leitet in der Regel individuelle Beschwerden über Schwangerschaftsdiskriminierung an die EEOC weiter. 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 auch Beschwerden gegen Bundesunternehmer entgegen, in denen Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung oder der Geschlechtsidentität einer Person 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.

9. 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 diskriminiert hat, könnte das OFCCP außerdem versuchen, das Unternehmen von zukünftigen Bundesverträgen auszuschließen oder die laufenden Verträge oder Vertragsänderungen des Unternehmens zu widerrufen.

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.