



FEUERWEHR

DISKRIMINIERUNG UND BELÄSTIGUNG TOOLKIT



Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	4
2	Einstufung von freiwilligen Feuerwehrleuten als Arbeitnehmer	5
3	Diskriminierung	6
3.1	Definition von Diskriminierung	7
4	Belästigung	8
4.1	Rechtswidriges und beleidigendes Verhalten	8
4.2	Quid-pro-quo-Belästigung	9
4.3	Belästigung durch ein feindseliges Arbeitsumfeld	9
4.4	Sexuelle Belästigung	10
5	Arbeitgeberhaftung	12
5.1	Verantwortung des Arbeitgebers für Prävention	12
5.2	Verantwortung des Arbeitgebers für die Untersuchung	12
5.3	Verantwortung des Arbeitgebers für Korrekturmaßnahmen	13
6	Maßnahmen der Arbeitnehmer	14
7	Verständnis geschützter Klassen	16
7.1	Rasse und Hautfarbe	16
7.2	Alter	17
7.2.1	Das maximale Eintrittsalter verstehen	17
7.2.2	Altersdiskriminierung	17
7.3	Geschlecht	18
7.3.1	Gleicher Lohn für gleiche Arbeit	18
7.3.2	Schwangerschaft	19
7.3.3	Geschlecht	19
7.3.4	Sexuelle Orientierung und Geschlechtsidentität	19
7.4	Nationale Herkunft	21
7.5	Religion oder Weltanschauung	22
7.5.1	Religiöse angemessene Vorkehrungen/Kleider- und Pflegevorschriften	22
7.6	Behinderung	23
7.6.1	Angemessene Vorkehrungen und unzumutbare Härte	23
7.7	Familien- und Krankenurlaub	24

Inhaltsverzeichnis

8	Geltungsbereich der Gesetze	25
8.1	Anklage wegen Diskriminierung	25
8.1.1	Fristen für die Einreichung einer Klage bei der EEOC	26
8.2	Beschränkung des Geltungsbereichs	26
8.2.1	Berichterstattung über staatliche oder lokale Behörden	26
8.2.2	Versicherungsschutz für Unternehmen/private Arbeitgeber	26
8.2.3	Versicherungsschutz für Gewerkschaften	26
9	EEOC-Verfahren	28
9.1	Abweisung wegen Unzuständigkeit	28
9.2	Abweisung ohne Untersuchung	28
9.3	Abweisung nach Untersuchung	28
9.4	Weiterleitung an die EEOC-Zentrale	28
9.5	Individueller Antrag auf Erteilung einer Klagebefugnisbescheinigung	28
9.6	Abweichende Regeln für ADEA-Klagen	29
9.7	Das Justizministerium der Vereinigten Staaten (DOJ)	29
10	Vergeltungsmaßnahmen	30
10.1	Verhinderung von Vergeltungsmaßnahmen	31
10.2	Abhilfe bei Vergeltungsmaßnahmen	31

1

Einleitung

Viele Feuerwehren haben erkannt, dass proaktive Maßnahmen ihren Mitgliedern helfen können, Diskriminierung und Belästigung am Arbeitsplatz zu erkennen und darauf zu reagieren. Der National Volunteer Council (NVFC) hat im Auftrag von Women in Fire (WIF) dieses Toolkit entwickelt, das Ersthelfern (Freiwilligen und Berufstätigen) dabei helfen soll, Diskriminierung, Belästigung und Vergeltungsmaßnahmen am Arbeitsplatz zu verhindern, zu erkennen und darauf zu reagieren.

Der NVFC und die WIF sind der Ansicht, dass es eine wichtige Aufgabe ist, Feuerwehrleute darin zu schulen, wie sie bestimmte unerwünschte und potenziell rechtswidrige Handlungen am Arbeitsplatz proaktiv verhindern können. Wir empfehlen Feuerwehren, dieses Toolkit in die Einweisung neuer Mitglieder aufzunehmen und eine jährliche Überprüfung für alle Mitglieder durchzuführen.

Diese Ressource soll Ersthelfer mit dem Wissen ausstatten, bestimmte unrechtmäßige und/oder unerwünschte Handlungen am Arbeitsplatz zu erkennen, zu konfrontieren und zu verhindern. Dieser Leitfaden ersetzt keine Rechtsberatung. Sprache und Bilder wurden direkt von der US-Kommission für Chancengleichheit am Arbeitsplatz übernommen, um Fehlinterpretationen des Gesetzes zu vermeiden.

Bei Diskriminierung oder Belästigung werden Einzelpersonen und Organisationen aufgefordert, sich an einen Anwalt in ihrer Region zu wenden, um sich beraten zu lassen.

Diese Ressource soll als Leitfaden zum Verständnis dienen:

- Wer durch die Bundesarbeitsgesetze geschützt ist;
- Wer kann Belästigung, Diskriminierung und/oder Vergeltungsmaßnahmen am Arbeitsplatz begehen?
- Welches Verhalten kann am Arbeitsplatz unangemessen sein, auch wenn es nicht unter die gesetzliche Definition von unrechtmäßiger Diskriminierung, Belästigung oder Vergeltungsmaßnahmen fällt?
- Welche Handlungen können Diskriminierung, Belästigung oder Vergeltungsmaßnahmen am Arbeitsplatz darstellen?
- Was zu tun ist, wenn Sie den Verdacht haben, dass Sie am Arbeitsplatz Opfer von Belästigung, Diskriminierung oder Vergeltungsmaßnahmen sind; und
- Wo Sie verfügbare Ressourcen finden.

Nationaler Rat der Freiwilligen Feuerwehren

Mission: Eine einheitliche Stimme für freiwillige Feuerwehr- und Rettungsdienstorganisationen zu schaffen.

Frauen in der Feuerwehr

Mission: Führung der Feuerwehrgemeinschaft durch Bereitstellung von Schulungen, Ausbildung, Interessenvertretung, Ressourcen, Mentoring und Networking zur Verbesserung der Feuerwehr.

2

Einstufung von freiwilligen Feuerwehrleuten als Mitarbeiter

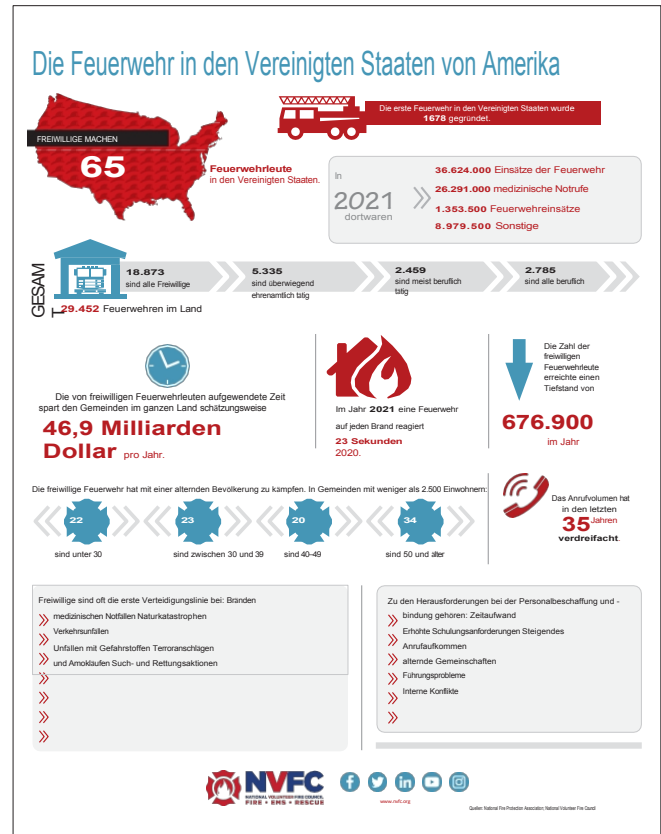
Für die Zwecke dieses Dokuments bezieht sich der Begriff „Arbeitnehmer“ sowohl auf Berufs- als auch auf freiwillige Feuerwehrleute.

Einstufung von freiwilligen Feuerwehrleuten als Arbeitnehmer
Für die Zwecke dieses Dokuments bezieht sich der Begriff „Arbeitnehmer“ sowohl auf Berufsfeuerwehrleute als auch auf freiwillige Feuerwehrleute.

Die National Firefighter Protection Association berichtet, dass die Feuerwehr der Vereinigten Staaten aus 1.041.200 Feuerwehrleuten besteht, von denen 676.900 Freiwillige sind. ¹Mitglieder der Feuerwehr und ihre Gemeinden müssen verstehen, dass freiwillige Feuerwehrleute denselben Schutz genießen sollten wie ihre hauptamtlichen Kollegen.

Nach Bundesrecht und den Gesetzen der meisten Bundesstaaten sind bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern vor Diskriminierung geschützt. Ob ein freiwilliger Feuerwehrmann Anspruch auf Schutz nach einem oder mehreren dieser Gesetze hat, wird von Fall zu Fall entschieden.

Einige Bundesstaaten und Gemeinden haben den Schutz vor Belästigung auf Dritte ausgeweitet, die mit einem Arbeitgeber zu tun haben; in diesen Gerichtsbarkeiten sollte es einen zusätzlichen Schutz für Freiwillige geben, auch wenn sie aus bestimmten Grund nicht der gesetzlichen Definition eines Arbeitnehmers nach Bundesrecht (d. h. Titel VII des Civil Rights Act von 1964) entsprechen. ²



National Volunteer Fire Council. Die Feuerwehr in den Vereinigten Staaten

¹ National Firefighter Protection Association. Profil der US-Feuerwehren 2020

² US-Kommission für Chancengleichheit am Arbeitsplatz. Titel VII des Civil Rights Act von 1964

3


Diskriminierung

Alle Mitglieder einer Feuerwehrorganisation sind dafür verantwortlich, ungerechte Diskriminierung am Arbeitsplatz zu bekämpfen. Die Verhinderung und Bekämpfung von unrechtmäßiger Diskriminierung ist nicht nur eine gesetzliche Verpflichtung, sondern auch eine ethische und menschliche Art, Geschäfte zu tätigen.

Alle Mitglieder einer Feuerwehrorganisation sind dafür verantwortlich, ungerechte Diskriminierung am Arbeitsplatz zu bekämpfen. Die Verhinderung und Bekämpfung unrechtmäßiger Diskriminierung zu verhindern und dagegen vorzugehen, ist nicht nur eine gesetzliche Verpflichtung, sondern auch eine ethische und menschliche Art, Geschäfte zu tätigen.

Für Führungskräfte der Feuerwehr ist es von entscheidender Bedeutung, sich mit den Diskriminierungsgesetzen und der Kultur am Arbeitsplatz auszukennen. Die meisten Arbeitgeber sind sich bewusst, dass sie unrechtmäßige Diskriminierung verhindern müssen und sollten. Versäumt man dies Diskriminierung kann kostspielig sein und zu hohen Fehlzeiten, erhöhter Fluktuation, geringer Mitarbeitermoral, verminderter Produktivität, Rechtskosten und höheren Versicherungsprämien führen.

Der Zusammenhang zwischen Diskriminierung und Fluktuation ist etwas, das Führungskräfte der Feuerwehr nicht ignorieren dürfen. Laut der Society for Human Resource Management hat die Fluktuation aufgrund von Diskriminierung Unternehmen in den Vereinigten Staaten über einen Zeitraum von fünf Jahren bis zu 172 Milliarden Dollar gekostet. Der Verlust eines erfahrenen Ersthelfers durch Fluktuation bedeutet den Verlust von Erfahrung und institutionellem Wissen.³ Organisationsrichtlinien, die Diskriminierung und Belästigung verhindern, können zu höheren Bindungsraten und geringeren Rekrutierungskosten führen.



Kennen Sie Ihre Rechte: Diskriminierung am Arbeitsplatz ist illegal

Die US-Behörde für Chancengleichheit am Arbeitsplatz (EEOC) setzt Bundesgesetze durch, die Sie vor Diskriminierung am Arbeitsplatz schützen. Wenn Sie glauben, dass Sie am Arbeitsplatz oder bei der Bewerbung um eine Stelle diskriminiert wurden, kann Ihnen die EEOC möglicherweise helfen.

Wer ist geschützt?

- Mitarbeiter (aktuelle und ehemalige), einschließlich Führungskräfte und Zollarbeitskräfte
- Bewerber
- Gewerkschaftsmitglieder und Bewerber um eine Gewerkschaftsmitgliedschaft

Welche Organisationen fallen darunter?

- Die meisten privaten Arbeitgeber
- Staatliche und lokale Behörden (als Arbeitgeber)
- Bildungseinrichtungen
- Gewerkschaften
- Personalagenturen

Welche Arten von Diskriminierung am Arbeitsplatz sind illegal?

Gemäß den Gesetzen der EEOC darf ein Arbeitgeber Sie unabhängig von Ihrem Einwanderungsstatus nicht aufgrund folgender Merkmale diskriminieren:

- Ethnische Zugehörigkeit
- Hautfarbe
- Religion
- Nationale Herkunft
- Geschlecht (einschließlich Schwangerschaft und damit verbundene Bedingungen, sexuelle Orientierung oder Geschlechtsidentität)
- Alter (40 Jahre und älter)
- Behinderung
- Genetische Informationen (einschließlich Anfragen des Arbeitgebers nach oder Kauf, Nutzung oder Offenlegung von Genetischen, genetischen Dienstleistungen oder Familien Krankengeschichte)
- Vergeltungsmaßnahmen wegen Einreichung einer Klage, angemessenen Diskriminierungsvorgängen oder Verfahren.

Welche Beschäftigungspraktiken können als diskriminierend angefochten werden?

Alle Aspekte der Beschäftigung, einschließlich:

- Entlassung, Kündigung oder Freisetzung
- Belästigung (einschließlich unerwünschter verbalen oder körperlicher Handlungen)
- Einstellung oder Beförderung
- Zuweisung
- Bezahlung (einschließlich Löhne oder Vergütungen)
- Vernachlässigung angemessener Vorkehrungen für eine Behinderung oder eine aufrichtige religiöse Überzeugung, Bezahlung oder Ausbildung
- Leistungen
- Berufsausbildung
- Klassifizierung
- Weiterleitung
- Einhaltung oder Weitergabe genetischer Informationen von Mitarbeitern
- Anforderung oder Offenlegung medizinischer Informationen von Mitarbeitern
- Verhalten, das jemanden vernünftigerweise davon abhalten könnte, sich gegen Diskriminierung zu wehren, eine Anzeige zu erstatten oder an einer Untersuchung oder einem Verfahren teilzunehmen.

Was können Sie tun, wenn Sie glauben, dass Diskriminierung stattgefunden hat?

Wenden Sie sich umgehend an die EEOC, wenn Sie Diskriminierung vermuten. Zögern Sie nicht, denn für die Einreichung einer Diskriminierungsklage gelten strenge Fristen (180 oder 300 Tage, je nachdem, wo Sie leben/arbeiten). Sie können die EEOC auf folgende Weise erreichen:


Reichen Sie eine Anfrage über das öffentliche Portal der EEOC ein:
<https://publicportal.eeoc.gov/Portal/Login.aspx>

Rufen Sie die Nummer „1-800-669-6820“ an:
 1-800-669-6820 (TTY)
 1-844-234-5122 (ASL-Videotext)

Besuchen Sie eine EEOC-Außenstelle (Informationen unter www.eeoc.gov/field-office)

E-Mail: info@eeoc.gov

Weitere Informationen über die EEOC, einschließlich Informationen zur Einreichung einer Diskriminierungsklage, finden Sie unter www.eeoc.gov.



US-Kommission für Chancengleichheit am Arbeitsplatz. Kennen Sie Ihre Rechte: Diskriminierung am Arbeitsplatz ist illegal

³ Society for Human Resource Management. SHRM-Bericht: Rassendiskriminierung hält an und kostet amerikanische Unternehmen jährlich Milliarden

3.1

Definition von Diskriminierung

Diskriminierung ist die ungerechte oder benachteiligende Behandlung einer Person aufgrund von Merkmalen oder vorgefassten Eigenschaften wie Rasse, Geschlecht, Alter oder sexueller Orientierung.

Das Gesetz verbietet Diskriminierung in allen Bereichen der Beschäftigung. Dazu gehören Einstellung, Entlassung, Bezahlung, Arbeitsaufgaben, Beförderungen, Entlassungen, Schulungen, Nebenleistungen und alle anderen Beschäftigungsbedingungen.

Die Gesetze schützen eine Person vor Diskriminierung am Arbeitsplatz, wenn es sich um Folgendes handelt:

- Ungerechte Behandlung aufgrund von Rasse, Hautfarbe, Region, Geschlecht, Schwangerschaft, Geschlechtsidentität, sexueller Orientierung, nationaler Herkunft, Behinderung, Alter (40 Jahre oder älter) oder genetischen Informationen.
- Verweigerung einer angemessenen Änderung des Arbeitsplatzes, die aufgrund religiöser Überzeugungen oder einer Behinderung erforderlich ist.
- Unangemessene Fragen zu Ihren genetischen Daten oder medizinischen Informationen oder deren Offenlegung.

Bestimmte Arten der Ungleichbehandlung gelten als rechtmäßig und können nicht als Grundlage für Diskriminierungsvorwürfe herangezogen werden.

Keine Diskriminierung ist:

- Persönlichkeitsunterschiede oder Konflikte, die zu einer unterschiedlichen Behandlung einer Person führen;
- Änderungen im Beschäftigungsverhältnis aufgrund schlechter Leistungen einer Person;
- Unterschiedliche Behandlung einer Person, um einem Mitarbeiter mit einer Behinderung entgegenzukommen;
- Unterschiedliche Behandlung, die NICHT auf einem geschützten Merkmal beruht;
- Belohnungen oder unterschiedliche Behandlung aufgrund unterschiedlicher Produktivität der Mitarbeiter;
- Unterschiedliche Behandlung aufgrund individueller Qualifikationen, Talente, Fähigkeiten oder Verdienste.

Diskriminierung ist nicht immer offensichtlich. Diskriminierung kann in scheinbar harmlosen Scherzen, Schikanen, Witzen oder der Verwendung von Stereotypen auftreten. Diskriminierung kann auch dann vorliegen, wenn die Person keine Beleidigung beabsichtigt hat, wenn „alle“ gelacht haben oder wenn das beleidigende Verhalten nicht direkt gegen die beleidigte Person gerichtet war.



Ressourcenpause

Der Umgang mit unethischem Verhalten wie Diskriminierung und Belästigung ist für die Feuerwehr nichts Neues. Seit über zwei Jahrzehnten untersuchen und entwickeln Organisationen Instrumente, um negatives Verhalten zu bekämpfen und Inklusion zu fördern.

- > Cumberland Valley Volunteer Firemen's Association, **Weißbuch zum Reputationsmanagement der Feuerwehr**
- > National Society of Executive Fire Officers, **Ethikkodex für Feuerwehrleute**
- > Internationale Vereinigung der Feuerwehrchefs, **Toolkit zur Prävention von Mobbing und Gewalt am Arbeitsplatz**
- > Internationale Vereinigung der Feuerwehrleute, **Handbuch zur Vertragssprache für Musterverträge**

4

Belästigung

Unrechtmäßige Belästigung kann vorliegen, wenn verbale oder körperliche Verhaltensweisen Feindseligkeit oder Abneigung gegenüber einer Person aufgrund geschützter Merkmale zum Ausdruck bringen. Das beleidigende Verhalten hat die Wirkung oder Absicht, ein einschüchterndes oder feindseliges Arbeitsumfeld zu schaffen. Das beleidigende Verhalten hat die Wirkung oder Absicht, die Leistung einer Person zu beeinträchtigen oder sich nachteilig auf ihre Beschäftigungsmöglichkeiten auszuwirken.

Mitglieder der Feuerwehr sollten sich bewusst sein, dass unrechtmäßige Belästigung die folgenden Elemente umfasst:

- Die Person gehört einer geschützten Gruppe an;
- Das Verhalten richtet sich aufgrund des Status dieser Person als Mitglied einer geschützten Gruppe gegen diese Person.
- Das Verhalten ist unerwünscht.
- Das Verhalten ist schwerwiegend (z. B. Vergewaltigung oder eine Schlinge am Arbeitsplatz) oder weit verbreitet; und
- Die Arbeitsbedingungen der Person werden nachteilig verändert.

Der Belästiger kann der Vorgesetzte des Opfers, ein Kollege, eine Führungskraft aus einem anderen Bereich, ein Vertreter/Auftragnehmer des Arbeitgebers oder eine nicht zum Unternehmen gehörende Person. Das Opfer muss nicht unbedingt die Person sein, die belästigt wird, sondern kann auch jede andere Person sein, die von dem beleidigenden Verhalten betroffen ist.

4.1

Rechtswidrige und beleidigende Verhaltensweisen

Einmalige Vorfälle, Belästigungen oder geringfügige Kränkungen (sofern sie nicht extrem schwerwiegend sind) gelten nicht als rechtswidrig.

Belästigung wird rechtswidrig, wenn:

- das Ertragen des beleidigenden Verhaltens zur Bedingung für die Weiterbeschäftigung wird oder
- das Verhalten ein Arbeitsumfeld schafft, das eine vernünftige Person als einschüchternd, feindselig oder missbräuchlich empfinden würde.



Workplace Harassment

How Harassment Affects the Workplace (for agencies)

- High legal costs and damage awards.
- Poor public image.
- Lower productivity and morale.
- Higher costs for hiring and training new employees.

How Harassment Affects the Workplace (for employees)

- Emotional and physical pain.
- Less effective job performance.
- Poor employee morale.
- Personal and financial problems.

What is Workplace Harassment?
Harassment is any unwelcome verbal or physical conduct based on one of the protected bases that is so objectively offensive as to alter the conditions of the victim's employment. This standard is met when:

The conduct culminates in a tangible employment action, or
The conduct was sufficiently severe or pervasive to create a hostile work environment.

Elements of a Harassment Claim
Conduct must be unwelcome.
Conduct based on a protected basis.
Conduct creates a hostile work environment (which may or may not result in a tangible employment action).

When is the Agency Liable?
1. Was the alleged harasser a "high ranking official?"
2. Did the conduct/behavior result in a significant change in the complainant's terms and conditions or benefits?
3. Did the agency know or should the agency have known? Did the agency take corrective action?

Appropriate Preventative Actions
All Management Officials and Employees should:
Know your agency's anti-harassment policy.
Set a positive example, treat others with respect.
Don't make assumptions about practical jokes.
Think before speaking, consider others' feelings and perceptions.
Never go along with the crowd if behavior is offensive or inappropriate.

Who can Commit Workplace Harassment?
-Manager/Supervisor/Team Lead
-Co-worker
-Non-employee/Contractor/Public

Unwelcome Conduct
"Unwelcome" conduct is where the employee did not solicit or invite the conduct and regarded it as undesirable. Critical Inquiry: Did the complainant explicitly or implicitly communicate that the conduct was unwelcome? Submission does not mean the conduct was welcome. Active participation may defeat the claim.

Is the conduct severe or pervasive enough to create an environment that a reasonable person would find hostile, intimidating or abusive?

Does the employee perceive the conduct as such?

Corrective Action
If it is determined that harassment occurred, corrective action should be undertaken immediately. Corrective measures should be designed to end the harassment and ensure that it does not recur.

The severity of disciplinary action should depend on factors such as the severity and frequency of the misconduct, the impact on the complainant, and whether the harasser engaged in similar misconduct before.

FOR ADDITIONAL INFORMATION
Compliance Manual Section 8: Retaliation
<http://www.eeoc.gov/policy/docs/retal.pdf>

US-Kommission für Chancengleichheit am Arbeitsplatz.
Belästigung am Arbeitsplatz

Beispiele für beleidigendes Verhalten können unter anderem die folgenden Handlungen im Zusammenhang mit einem geschützten Merkmal sein:

- Anstößige Witze;
- Beleidigungen und Beschimpfungen;
- Körperliche Übergriffe und Drohungen;
- Einschüchterung;
- Spott und Hohn;
- Beleidigungen und Herabsetzungen;
- Graffiti; und
- Schriftliches oder bildliches Material (platziert, ausgestellt oder gespeichert), das Feindseligkeit, Herabwürdigung oder Abneigung gegenüber einer Person oder Gruppe aufgrund geschützter Merkmale zum Ausdruck bringt. Anstößiges schriftliches oder bildliches Material kann in Papierform oder elektronischer Form vorliegen, einschließlich sozialer Medien, Textnachrichten und E-Mails.

4.2

Quid-pro-quo-Belästigung

Quid pro quo bedeutet auf Lateinisch „dies für das“. Quid-pro-quo-Sexualbelästigung liegt vor, wenn eine Partei, die sich in einer Machtposition hinsichtlich Einstellung, Beförderung, Zusatzleistungen oder Lohnerhöhung befindet, einer anderen Partei mit einer Herabstufung oder Kürzung der Sozialleistungen droht, sofern diese nicht sexuelle Gefälligkeiten gewährt. Es ist rechtswidrig und kann als Belästigung angesehen werden, wenn eine „Quid-pro-quo“-Anmache mit einer Sozialleistung verbunden ist.

4.3

Feindseliges Arbeitsumfeld

Belästigung

Ein feindseliges Umfeld ist eine Arbeitsatmosphäre, in der es zu wiederholten beleidigenden Verhaltensweisen kommt. Es kann durch unerwünschtes Verhalten von Personen entstehen, mit denen das Opfer am Arbeitsplatz zu tun hat, und dieses unerwünschte Verhalten schafft eine Atmosphäre, die einschüchternd, feindselig oder beleidigend ist.

Nationale Luft- und Raumfahrt

STOP

Verursacht Spannungen
Verursacht emotionale Belastung
Untergräbt die Produktivität Senkt die Arbeitsmoral
Erhöht die Fluktuationsrate

Arbeitsplatz Belästigung

Erhöht Fehlzeiten Hemmt Wachstum und Kreativität Untergräbt Professionalität Untergräbt Inklusion
Beleidigt die Würde der Mitarbeiter

Beleidigendes Verhalten ist jedes unerwünschte Verhalten, Behauptung verbaler oder körperlicher Belästigung aufgrund der Hautfarbe, des Geschlechts, der nationalen Herkunft, der Religion, des Alters, der sexuellen Orientierung, der Behinderung oder der ethnischen Zugehörigkeit einer Person oder die Teilnahme an einer Belästigung aufgrund der Hautfarbe, des Geschlechts, der nationalen Herkunft, der Religion, des Alters, der sexuellen Orientierung, der Behinderung, genetische Informationen, sexuelle Orientierung, Elternstatus, Geschlechtsidentität oder Vergeltungsmaßnahmen Belästigung geworden sind, wenn:

(1) Das Verhalten kann vernünftigerweise als Arbeitsumfeld beeinträchtigt; oder

(2) Eine Beschäftigungsentscheidung, die den betroffenen Beamten, basiert auf der Akzeptanz oder Ablehnung eines solchen Verhaltens.

Beispiele für Belästigungen, die sich negativ auf das Arbeitsumfeld auswirken können, sind unter anderem Witze oder Bemerkungen oder das Zeigen von Bildern, Fotos oder anderen Materialien, die die Arbeitsleistung unangemessen beeinträchtigen und/oder ein einschüchterndes, feindseliges oder beleidigendes Arbeitsumfeld schaffen können, basierend auf der Rasse, Hautfarbe, dem Geschlecht, der nationalen Herkunft, der Religion, dem Alter, einer Behinderung, genetischen Informationen, der sexuellen Orientierung, dem Status als Elternteil oder der Geschlechtsidentität einer Person. Beispiele für Belästigung aufgrund der Akzeptanz oder Ablehnung von beleidigendem Verhalten durch einen Mitarbeiter sind unter anderem, dass ein Vorgesetzter einen Mitarbeiter zu einer unerwünschten sexuellen Beziehung zwingt und ihn dann mit einer Beförderung belohnt, oder dass ein Vorgesetzter Disziplinarmaßnahmen ergreift oder einem Mitarbeiter eine Beförderung verweigert, weil dieser die sexuellen Avancen des Vorgesetzten abgelehnt hat.

Vergeltungsmaßnahmen gegen einen Mitarbeiter wegen der Verweigerung, das gegen die NASA-Richtlinien verstößt, nicht warten - der Person mitteilen, dass ihr das Verhalten ist ein Problem, melden Sie die Angelegenheit unverzüglich seinem oder ihrem direkten Vorgesetzten, dem Zentrum für Anti-Belästigung Koordinator oder einen anderen vom Zentrumsteiter vom Direktor des Zentrums.

Wenn Sie weitere Informationen zu den Anti-Belästigungs-Verfahren der NASA erhalten möchten, wenden Sie sich bitte an:

Darryl Gaines
Koordinator für Anti-Belästigung im Zentrum
(228) 342-5461

Oder besuchen Sie:

Büro für Vielfalt und Chancengleichheit (technischer Berater)
Gebäude 1100, Raum 11147
Stennis Space Center, MS 228-688-1037

www.nasa.gov

NASA. Stoppt Belästigung am Arbeitsplatz

Das Arbeitsministerium nennt folgende Beispiele für beleidigendes Verhalten, das zu einem ungesetzlichen feindseligen Arbeitsumfeld beitragen kann:

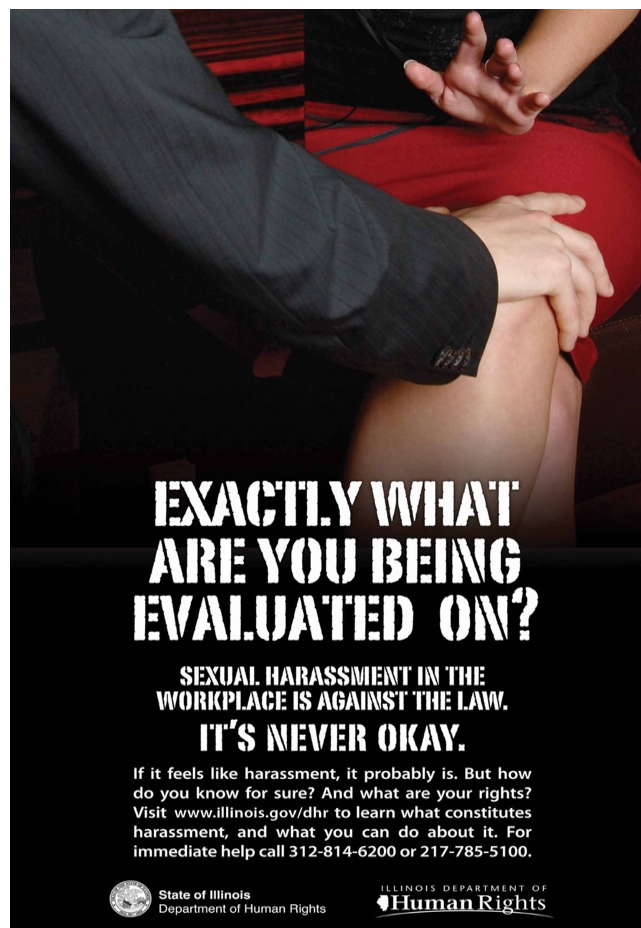
- Die Verwendung von Mikroaggressionen oder verbalen und nonverbalen Beleidigungen, Kommentaren oder anderen unerwünschten Verhaltensweisen, die absichtlich oder unabsichtlich beleidigend, fordernd oder erniedrigend sein können;
- Die Verwendung des Begriffs „Tranny“ zur Bezeichnung von Transgender-Personen oder das Stellen persönlicher und privater Fragen über die Genitalien einer vermeintlichen oder bekannten Transgender-Person;
- Das Erzählen rassistischer, sexistischer, homophober, transphober oder fremdenfeindlicher Witze oder Geschichten;
- Das Hänkeln, Beschimpfen, Verspotten, Beleidigen, Nachahmen oder wiederholte Kommentieren oder Gestikulieren in Bezug auf die Behinderung, den Akzent, die Frisur oder andere geschützte Merkmale einer Person;

- Die Verwendung von „Kosenamen“ oder geschlechtsspezifischen Spitznamen oder anderen Formen von Stereotypen;
- Herabwürdigende, obszöne oder anzügliche Kommentare, Beleidigungen, Schimpfwörter oder Andeutungen machen;
- Das Zeigen oder Besprechen von unangemessenen, sexuell anzüglichen oder taktlosen Gegenständen, Bildern, Abbildungen oder Cartoons;
- Mobbing, Einschüchterung oder Drohungen;
- Fortgesetztes unerwünschtes Verhalten (gemäß Definition in den Richtlinien und Verfahren) nach Einwand einer Person;
- Das Zeigen von herabwürdigenden Karikaturen oder Gegenständen, die Personen einer bestimmten Rasse, nationalen Herkunft, Religion oder anderer geschützter Merkmale darstellen, oder anderer Gegenstände mit einer schmutzigen Geschichte, die auf Rassismus oder Diskriminierung basiert, wie z. B. das Zeigen von Hakenkreuzen, Schlingen oder der Flagge der Konföderierten;
- Anstarren oder Begaffen einer anderen Person;
- Stalking oder Verfolgen eines Kollegen, auch über soziale Medien oder außerhalb des Unternehmens;
- Die unzulässige Weitergabe vertraulicher Informationen über eine andere Person im Zusammenhang mit ihrem tatsächlichen oder vermeintlichen Status in einer geschützten Gruppe;
- Unerwünschte sexuelle Annäherungsversuche oder Aufforderungen zu sexuellen Gefälligkeiten; und
- Unerwünschte Berührungen.⁴

4.4

Sexuelle Belästigung

Sexuelle Belästigung ist eine Form der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, die gegen Titel VII des Civil Rights Act von 1964 verstößt.⁵ Belästigung kann „sexuelle Belästigung“ oder unerwünschte sexuelle Annäherungsversuche, Aufforderungen zu sexuellen Handlungen und andere verbale oder körperliche Belästigungen sexueller Natur. Sexuelle Belästigung basiert auf unerwünschten



Bundesstaat Illinois. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

, das von der betroffenen Person nicht erwünscht oder gewünscht ist.⁶

Das beleidigende Verhalten muss nicht unbedingt sexueller Natur sein. Es kann auch beleidigende Bemerkungen über das Geschlecht einer Person umfassen. Beispielsweise kann eine unrechtmäßige Belästigung auch beleidigende Kommentare über Frauen im Allgemeinen umfassen. Opfer sexueller Belästigung können sowohl Männer als auch Frauen sein, und Opfer und Belästiger können dem gleichen Geschlecht angehören.

Der Belästiger kann jeder sein, mit dem das Opfer am Arbeitsplatz in Kontakt kommt, auch Nicht-Mitarbeiter. Für

⁴ US-Arbeitsministerium. Was muss ich über ... BELÄSTIGUNG AM ARBEITSPLATZ wissen?

⁵ US-Kommission für Chancengleichheit am Arbeitsplatz. Titel VII des Civil Rights Act von 1964

⁶ US-Kommission für Chancengleichheit am Arbeitsplatz. Sexuelle Belästigung

Beispielsweise kann der Belästiger ein Vorgesetzter, ein Kollege, ein Vertragsangestellter, ein Vertreter des Arbeitgebers, ein Kunde oder ein Auftraggeber sein. Das Opfer muss nicht unbedingt die Person sein, die belästigt wird, sondern kann jeder sein, der von dem beleidigenden Verhalten betroffen ist.⁷



Ressourcenpause

Feuerwehren sollten eine Richtlinie zur Prävention sexueller Belästigung einführen, die den lokalen, bundesstaatlichen und nationalen Gesetzen entspricht.

- Feuerwehr Austin, **Richtlinie zur Prävention von Belästigung**
- Feuerwehrverband des Bundesstaates New York, **Neues Gesetz zu sexueller Belästigung in New York: Was freiwillige Feuerwehren wissen müssen**
- US-Forstdienst, **Kapitel 8100 Anti-Belästigung**
- Ministerium für öffentliche Sicherheit von Georgia, **Richtlinienhandbuch**



YOUTH@WORK

Sexuelle Belästigung ist gesetzeswidrig

Sexuelle Belästigung ist unerwünschtes oder unerwünschtes sexuelles Verhalten, das entweder sehr schwerwiegend ist oder häufig vorkommt. Der Belästiger kann ein anderer Mitarbeiter, ein Vorgesetzter, der Firmeneinhaber oder sogar ein Kunde sein. Der Belästigte kann männlich oder weiblich sein. Das sexuelle Verhalten kann verbal, körperlich, schriftlich oder in Bildern erfolgen. Illegale sexuelle Belästigung schafft ein feindseliges oder einschüchterndes Arbeitsumfeld und beeinträchtigt die Arbeitsleistung eines Mitarbeiters.

Beispiele

Ein Mitarbeiter sagt regelmäßig zu seiner Kollegin, dass er sie wirklich mag und möchte mit ihr ausgehen, obwohl sie Mitarbeiter oder Vorgesetzte.
- Wenn er ihr bei der Arbeit nahe kommt, berührt er sie.
- Eines Tages, als sie allein sind, versucht er, sie zu küssen.
Der Manager hat die Mitarbeiterin sexuell belästigt.

Luiza arbeitet nach der Schule als Kundendienstmitarbeiterin.
Zuerst: Nach einem Firmenessen eines Abends, Luiza arbeitet nach der Schule als ihr Vorgesetzter bietet ihr an, sie nach Hause zu fahren. Während der Autofahrt sagt ihr Vorgesetzter, dass er sie schön findet und sie bittet, mit ihm Sex zu haben. Luiza lehnt ab. Als sie am nächsten Tag nach der Schule zur Arbeit geht, nimmt ihr Vorgesetzter sie beiseite und fordert sie auf, sich ihren „neuen“ Arbeitsplan anzusehen. Als sie dies tut, stellt Luiza fest, dass ihr Name für die nächsten Wochen aus dem Plan gestrichen wurde.
Luiza wurde von ihrem Vorgesetzten sexuell belästigt und sollte dieses Verhalten unverzüglich einem anderen Vorgesetzten melden.

Beachten Sie

Selen Sie vorbereitet! Kennen Sie Ihre Rechte und Pflichten als Arbeitnehmer.
Fordern Sie den Belästiger auf, damit aufzuhören. Wenn Sie sich nicht wohl dabei fühlen, oder das Verhalten nicht aufhört, informieren Sie Ihren Arbeitgeber.
Melden Sie die Belästigung Ihrem Arbeitgeber. Wenn Ihr Unternehmen über eine Richtlinie zu Belästigung verfügt, sollte darin festgelegt sein, wer für die Bearbeitung von Beschwerden über Belästigung zuständig ist. Wenn Sie sich nicht wohl dabei fühlen, mit dieser Person zu sprechen, oder wenn Ihr Unternehmen keine Richtlinie zu Belästigung hat, sprechen Sie mit Ihrem Vorgesetzten oder einem anderen Vorgesetzten im Unternehmen.
Führen Sie Aufzeichnungen, einschließlich der Namen, Telefonnummern und Adressen von Zeugen. Dokumentieren Sie, wie Sie als Mitarbeiter behandelt wurden.
Sprechen Sie mit einem Elternteil, Lehrer, Beratungslehrer oder einem anderen Erwachsenen Ihres Vertrauens über die Belästigung.
Handeln Sie umgehend. Sobald Ihr Arbeitgeber von der Belästigung weiß, ist er verpflichtet, diese zu unterbinden. Außerdem sind Sie möglicherweise nicht die einzige Person, die von dieser Person belästigt wird.
Wenden Sie sich an die EEOC. Unsere Dienste sind kostenlos und Sie benötigen keinen Anwalt, um eine Klage einzureichen.

Möchten Sie eine Beschwerde einreichen?

Wenn Sie glauben, diskriminiert worden zu sein, können Sie bei der EEOC eine formale Beschwerde, eine sogenannte „Diskriminierungsklage“, einreichen. Wir können Ihre Klage schlichten oder untersuchen und rechtliche Schritte einleiten, um jede illegale Diskriminierung zu unterbinden.

Wir nehmen Anzeigen von Bewerbern, Arbeitnehmern (Vollzeit-, Teilzeit-, Saison- und Zeitarbeitskräften) und ehemaligen Arbeitnehmern entgegen, unabhängig von ihrer Staatsangehörigkeit und ihrem Arbeitsstatus.

Unsere Dienstleistungen sind kostenlos, und Sie benötigen keinen Anwalt, um eine Beschwerde einzureichen. Weitere Informationen darüber, wie und wann Sie eine Beschwerde einreichen können, finden Sie unter <https://www.eeoc.gov/youth/filing.html>.



Erfahren Sie mehr über Ihre Rechte als junger Arbeitnehmer unter www.eeoc.gov/youth.
Sie können uns auch eine E-Mail an youth@work@eeoc.gov senden oder uns unter 1-800-669-4000 (TTY: 1-800-669-6820) anrufen.

US-Kommission für Chancengleichheit am Arbeitsplatz. Sexuelle Belästigung verstößt gegen das Gesetz

⁷ US-Kommission für Chancengleichheit am Arbeitsplatz. Sexuelle Belästigung

5

Arbeitgeberhaftung

Feuerwehrorganisationen sind gesetzlich verpflichtet, Maßnahmen zu ergreifen, um Belästigung und Diskriminierung zu unterbinden, sobald sie davon Kenntnis erhalten.

Arbeitgeber haften automatisch für Belästigungen durch Vorgesetzte, die zu negativen Beschäftigungsmaßnahmen führen. Zu den negativen Beschäftigungsmaßnahmen zählen Kündigung, Nichtbeförderung oder Nichtbeschäftigung sowie Einkommensverlust. Arbeitgeber können ihre Haftung mindern, wenn sie nachweisen können, dass sie sich in angemessener Weise bemüht haben, die Belästigung zu verhindern, das beleidigende Verhalten unverzüglich korrigiert haben und der Arbeitnehmer die vom Arbeitgeber angebotenen Korrektur- und Präventionsmaßnahmen unangemessenerweise nicht in Anspruch genommen hat.

Eine Person gilt als „Vorgesetzter“ eines Mitarbeiters, wenn sie die Befugnis hat, konkrete Beschäftigungsentscheidungen zu treffen oder zu empfehlen, die den Arbeitnehmer betreffen, oder die Person die Befugnis hat, die täglichen Arbeitsaktivitäten des Arbeitnehmers zu leiten.

5.1

Verantwortung des Arbeitgebers für die Prävention

Führungskräfte der Feuerwehr können proaktiv zur Prävention von Belästigung und Diskriminierung beitragen, indem sie

- Entwicklung, Umsetzung und regelmäßige Kommunikation der Richtlinien der Organisation zu Belästigung und Diskriminierung;
- Schulungen für alle Abteilungsleiter und Mitarbeiter zum Thema Prävention von Belästigung und Diskriminierung anzubieten;
- eine klare Kommunikation darüber sicherstellen, wie Vorfälle von Belästigung oder Diskriminierung gemeldet werden können;

- die Führungskräfte der Abteilung zu befähigen, das Arbeitsumfeld zu überwachen, um sicherzustellen, dass die Organisation frei von Belästigung und Diskriminierung ist;
- die Abteilungsleiter dazu anzuhalten, mit gutem Beispiel voranzugehen und angemessenes Verhalten vorzuleben; und
- Durchführung einer Überprüfung des Klimas in Bezug auf Belästigung und Diskriminierung während des gesamten Jahres.

5.2

Verantwortung des Arbeitgebers für Untersuchung

Führungskräfte der Feuerwehr können bei Vorwürfen wegen Belästigung und/oder Diskriminierung geeignete Maßnahmen ergreifen, indem sie:

- Sofort auf Beschwerden wegen Belästigung und/oder Diskriminierung reagieren;
- eine Untersuchung einzuleiten;
- den Beschwerdeführer zu befragen und angemessene Maßnahmen zu ergreifen, um den Beschwerdeführer vor Vergeltungsmaßnahmen oder weiteren mutmaßlichen Belästigungen und/oder Diskriminierungen während der Untersuchung zu schützen;
- alle relevanten Zeugen zu befragen;
- den mutmaßlichen Täter zu befragen;
- Dokumentation der Untersuchungsergebnisse und Aufbewahrung der Akte als Personalakte; und
- Ergreifen Sie gegebenenfalls Korrekturmaßnahmen.

5.3

Verantwortung des Arbeitgebers für Korrekturmaßnahmen

Im Umgang mit Belästigung oder Diskriminierung ist es für Führungskräfte der Feuerwehr von entscheidender Bedeutung, die Verantwortung für geeignete Korrekturmaßnahmen zu übernehmen.

Führungskräfte der Feuerwehr sollten innerhalb der Organisation angemessene Maßnahmen ergreifen, um die Wahrscheinlichkeit künftiger Diskriminierungs- und/oder Belästigungsvorfälle zu verringern, indem sie:

- die Richtlinien aktualisieren und sie den Mitarbeitern mitteilen;
- zusätzliche oder maßgeschneiderte Schulungen zum Thema Diskriminierung und/oder Belästigung anzubieten; und
- die Arbeitsumgebung oder die Berichtswege neu strukturieren.

Bei Bedarf sollten Führungskräfte der Feuerwehr angemessene disziplinarische Maßnahmen bis hin zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses ergreifen, wenn gegen eine Richtlinie der Organisation verstoßen wurde. In Situationen, in denen das fragliche Verhalten zwar bedenklich ist, aber nicht den Grad einer Diskriminierung, Belästigung oder eines Verstoßes gegen die Richtlinien erreicht, sollten Führungskräfte der Feuerwehr eine Beratung, Schulung und engere Beaufsichtigung des Mitarbeiters in Betracht ziehen.

Die Führungskräfte der Feuerwehr sollten außerdem in regelmäßigen Abständen mit dem Beschwerdeführer Kontakt aufnehmen, um sicherzustellen, dass er und sein Arbeitsplatz frei von Belästigung und Diskriminierung bleiben.



Ressourcenpause

Um ein ganzheitliches Programm zur Prävention von Belästigung zu erstellen, stellt die US-Behörde für Chancengleichheit am Arbeitsplatz (U.S. Equal Employment Opportunity Commission) die folgenden **Checklisten und eine Tabelle mit Risikofaktoren für Arbeitgeber** zur Verfügung:

- > Checkliste 1: Führung und Verantwortlichkeit
- > Checkliste 2: Eine Richtlinie gegen Belästigung
- > Checkliste 3: System zur Meldung von Belästigungen und Untersuchungen
- > Checkliste 4: Compliance-Schulungen
- > Tabelle der Risikofaktoren und Reaktionsstrategien

6

Maßnahmen der Mitarbeiter

Im Umgang mit Belästigung oder Diskriminierung am Arbeitsplatz gibt es bestimmte Maßnahmen, die ein Mitarbeiter ergreifen kann, um die Misshandlung zu beenden.

Die folgenden Tipps ersetzen keine Beratung durch einen Rechtsbeistand.

- Informieren Sie sich und kennen Sie Ihre Rechte. Machen Sie sich mit den Richtlinien Ihres Unternehmens am Arbeitsplatz und den Bundesgesetzen vertraut, die von der Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) durchgesetzt werden.⁸
- Seien Sie direkt. Wenn Sie sich sicher fühlen, die Belästigung und/oder Diskriminierung anzusprechen, und glauben, dass dies wirksam sein könnte, weisen Sie auf das Verhalten hin. Lassen Sie den Täter wissen, dass Sie sein Verhalten als unangemessen, einschüchternd oder feindselig empfinden, und bitten Sie ihn, damit aufzuhören.
- Stellen Sie Ihre Gesundheit und Sicherheit an erste Stelle. Wenn Sie sich unsicher fühlen, verlassen Sie die Situation sofort. Suchen Sie eine geeignete dritte Person, die eingreifen kann.
- Seien Sie proaktiv. Melden Sie Vorfälle von unangemessenem, diskriminierendem, belästigendem oder missbräuchlichem Verhalten Ihrem Vorgesetzten, der Personalabteilung, der Gewerkschaft oder der Geschäftsleitung.⁹
- Dokumentieren Sie das Verhalten. Führen Sie detaillierte Aufzeichnungen über die Vorfälle, einschließlich jedes einzelnen Vorfalls und der Uhrzeit, des Ortes und der Zeugen jedes Vorfalls.
- Dokumentieren Sie alle Besprechungen mit Ihrem Arbeitgeber bezüglich des Verhaltens. Machen Sie sich detaillierte Notizen darüber, wer an jeder Besprechung teilgenommen hat, wann und wo die Besprechung stattfand, was gesagt wurde und zu welchem Ergebnis sie geführt hat.
- Bewahren Sie alle E-Mails oder Notizen auf, die für die Situation relevant sind.
- Legen Sie eine Akte mit allen Ihnen ausgehändigten Dokumenten an, z. B. Leistungsbeurteilungen oder Abmahnungen.

Vorlage zur Dokumentation von Vorfällen von Mobbing, Belästigung und/oder Diskriminierung am Arbeitsplatz

Bitte beachten Sie die [Richtlinien von SA Health zu respektvollem Verhalten und zur Prävention und Bekämpfung von Mobbing und Belästigung am Arbeitsplatz](#).

Die folgende Vorlage ist ein Beispiel dafür, wie ein Mitarbeiter Mobbing, Belästigung und/oder Diskriminierung am Arbeitsplatz dokumentieren könnte. Sie ist nicht für den formellen Beschwerdeprozess vorgesehen, sondern dient vielmehr als Dokument, das Mitarbeitern dabei hilft, die Fakten eines Vorfalls festzuhalten.

Ihr Name:
Datum, Uhrzeit und Ort des Vorfalls/der Vorfälle:
Namen der mutmaßlichen Täter:
Name(n) und Kontaktdaten von Zeugen Holen Sie die Erlaubnis der Zeugen ein, bevor Sie deren Namen und Kontaktdaten aufzeichnen.

Regierung von Südastralien. Vorlage zur Dokumentation von Vorfällen von Mobbing, Belästigung und/oder Diskriminierung am Arbeitsplatz

⁽⁸⁾ US-Kommission für Chancengleichheit. Mitarbeiter und Bewerber

⁽⁹⁾ US-Kommission für Chancengleichheit. Wie man Diskriminierung aufgrund von Rasse und Hautfarbe am Arbeitsplatz verhindert

- Ziehen Sie in Betracht, einen Rechtsbeistand zu Rate zu ziehen.
- Bewahren Sie eine Kopie aller schriftlichen Unterlagen an einem sicheren Ort außerhalb des Arbeitsplatzes auf.
- Wenden Sie sich an die EEOC oder Ihre örtliche EEOC-Außenstelle, um mehr über Ihre Rechte zu erfahren.¹⁰

¹⁰ US-Kommission für Chancengleichheit. Außenstellen

7

Geschützte Gruppen verstehen

Eine geschützte Gruppe ist eine Gruppe von Menschen mit bestimmten Merkmalen, die durch das Gesetz gegen Diskriminierung am Arbeitsplatz geschützt sind. Zu den geschützten Merkmalen gehören Rasse, Hautfarbe, Religion, Geschlecht, Behinderung, Alter und nationale Herkunft. Jeder Amerikaner gehört einer geschützten Gruppe an und hat Anspruch auf die Leistungen, die im Rahmen der Gesetze zur Chancengleichheit am Arbeitsplatz (Equal Employment Opportunity, EEO) vorgesehen sind.

Für Angehörige der Feuerwehr ist es wichtig zu verstehen, dass Bewerber, Mitarbeiter und ehemalige Mitarbeiter vor Diskriminierung am Arbeitsplatz geschützt sind und auch vor Vergeltungsmaßnahmen geschützt sind, wenn sie eine Klage oder Beschwerde wegen Diskriminierung einreichen, an einer Untersuchung oder Klage wegen Diskriminierung teilnehmen oder sich gegen Diskriminierung wehren (z. B. indem sie mit einer Klage oder Beschwerde wegen Diskriminierung drohen).

Zu den geschützten Merkmalen gehören Rasse, Hautfarbe, Religion, Geschlecht, Schwangerschaft, Geschlechtsidentität, Alter, genetische Informationen, nationale Herkunft, Behinderung und sexuelle Orientierung.

US-Kommission für Chancengleichheit am Arbeitsplatz

Mitglied einer bestimmten Rasse sind, sich als solche identifizieren oder mit jemandem einer bestimmten Rasse verheiratet sind oder in Verbindung stehen.

Es gibt ein Missverständnis, dass nur Menschen mit anderer Hautfarbe vor rassistischer Diskriminierung geschützt sind. Die EEOC erklärt: „Alle Rassen, einschließlich Weiße, Schwarze, Asiaten, Pazifikinsulaner, amerikanische Ureinwohner und Ureinwohner Alaskas, sind vor rassistischer Diskriminierung geschützt. Auch Menschen mit gemischter oder mehrfacher ethnischer Herkunft sind vor Diskriminierung aufgrund ihrer Rasse geschützt.“¹²

Diskriminierung aufgrund der Hautfarbe liegt vor, wenn ein Bewerber oder Arbeitnehmer aufgrund der sozialen Bedeutung, die seiner Hautfarbe beigemessen wird, benachteiligt wird. Diskriminierung aufgrund der Hautfarbe kann auch dann auftreten, wenn Täter und Opfer

7.1

Rasse und Hautfarbe

Titel VII des Civil Rights Act von 1964 verbietet den betroffenen Arbeitgebern Diskriminierung aufgrund der Rasse. Die EEOC gab an, dass im Jahr 2021 aufgrund von Klagen wegen Diskriminierung aufgrund der Rasse finanzielle Leistungen in Höhe von 99,3 Millionen US-Dollar zugesprochen wurden. ¹¹ **Darin sind finanzielle Leistungen aus Rechtsstreitigkeiten nicht enthalten.**

Rassendiskriminierung liegt vor, wenn ein Bewerber oder Arbeitnehmer aufgrund seiner



Ressourcenpause

Zu den Instrumenten zur Erleichterung einer vielfältigen Personalbeschaffung gehören:

- > Anpassbare Rekrutierungsmaterialien im NVFC-Portal „**Make Me A Firefighter**“, um eine vielfältige Rekrutierungskampagne zu erstellen
- > **Toolkit** der International Association of Firefighters **zur Rekrutierung vielfältiger Ersthelfer**

¹¹ US-Kommission für Chancengleichheit am Arbeitsplatz. Sexuelle Belästigung an den Arbeitsplätzen unseres Landes

¹² US-Kommission für Chancengleichheit am Arbeitsplatz. Diskriminierung aufgrund der Rasse/Hautfarbe

gleiche Hautfarbe oder ethnische Herkunft. Beispielsweise kann eine Person mit derselben Hautfarbe jemanden unfair behandeln, weil dieser eine dunklere Hautfarbe hat.

7.2

Alter

Die NFPA berichtet, dass 50 % der Feuerwehrleute 40 oder älter sind.¹³ Bundesgesetze verbieten die ungerechte Behandlung von Mitarbeitern oder Bewerbern aufgrund ihres Alters und dienen dem Schutz von Personen, die 40 Jahre oder älter sind. Altersdiskriminierung liegt vor, wenn ein Bewerber oder Mitarbeiter aufgrund seines Alters benachteiligt wird.

Das Gesetz gegen Altersdiskriminierung am Arbeitsplatz (ADEA) „verbietet die Diskriminierung von Menschen, die 40 Jahre oder älter sind, aufgrund ihres Alters.“¹⁴ Es ist rechtswidrig, eine Person aufgrund ihres Alters in Bezug auf Beschäftigungsbedingungen, -voraussetzungen oder -privilegien zu diskriminieren. Beispiele für Beschäftigungsbedingungen, -voraussetzungen oder -privilegien sind Einstellung, Entlassung, Beförderung, Arbeitszuweisung und Schulung.

Es ist rechtswidrig, wenn betroffene Feuerwehren aufgrund des Alters einer Person deren Chancen einschränken oder ihr Chancen vorenthalten. Es ist nicht illegal, wenn ein Arbeitgeber oder eine andere betroffene Einrichtung einen älteren Arbeitnehmer bevorzugt behandelt, selbst wenn beide Arbeitnehmer 40 Jahre oder älter sind.

Alle Personen, unabhängig von ihrem Alter, sollten in der Lage sein, die strenge akademische und körperliche Ausbildung zu bestehen und aufrechtzuerhalten, um zertifizierte Feuerwehrleute zu werden.

7.2.1

Verständnis des maximalen Eintrittsalters

Es gibt eine Ausnahme im ADEA, die es Behörden erlaubt, Menschen aufgrund ihres Alters unterschiedlich zu behandeln. Das Gesetz erlaubt es Behörden, eine maximale Altersgrenze für Bewerber um eine Stelle als Feuerwehrmann festzulegen. Zum Beispiel hat der Kongress



United States Department of the Interior
OFFICE OF THE SECRETARY
Washington, DC 20240

FEB 22 2013

PERSONNEL BULLETIN NO: 12-16

SUBJECT: Maximum Entry Age Requirements and Mandatory Retirement for Law Enforcement Officers and Firefighters

1. **Purpose.** This Personnel Bulletin establishes the Department's policy on maximum entry-age (MEA) for veterans' preference eligibles and for individuals without veterans' preference who enter law enforcement (LE) and firefighter positions (FF). It also establishes procedures for requesting a waiver to MEA and mandatory retirement. It supersedes previous guidance issued under Personnel Bulletin 03-3, dated November 18, 2002. The revision is the result of the Merit System Protection Board decision in *Robert P. Isabella v. Department of State and Office of Personnel Management (OPM)*, 2008 M.S.P.B. 146, and OPM memorandum, Subject: Change in Maximum Entry-Age Requirements for Veterans' Preference Eligibles, dated August 26, 2009.

2. **Authorities.** Title 5, United States Code 3307(c) & (d), 3312, 8331 (20 & 21), 8836(c), 8401(14 & 17), 8412 (d), 8425(b); Title 5, Code of Federal Regulations 831 Subpart I and 842 Subpart H.

3. **Policy.** The Department hereby establishes a policy on MEA for both veterans' preference eligibles and individual without veterans' preference who apply for Department of the Interior (DOI) positions which have MEA restrictions. Qualified veterans' preference eligibles may now apply and be considered for DOI vacancies without regard to MEA or mandatory retirement age restrictions. No additional waiver is required.

Individuals without veterans' preference must meet MEA requirements as determined by the Department. The MEA for individuals without veterans' preference is the date immediately preceding the individual's 37th birthday. For both veterans' preference eligibles and non-veterans, bureaus are required to apply suitability, occupational qualification standards, and medical qualification determinations.

4. **Waivers for Non-Veterans.** Congress established a policy of employing a "young and physically vigorous" workforce in all LE and FF positions that involve sufficiently rigorous duties. Non-veterans initially hired into primary FF and LE positions must, with few exceptions, satisfy age and physical requirements in order to comply with Congress. These individuals are expected to maintain a high level of performance throughout their careers.

US-Innenministerium. BETREFF: Maximale Altersvoraussetzungen für den Eintritt und obligatorische Pensionierung für Beamte der Strafverfolgungsbehörden und Feuerwehrleute

eine Richtlinie eingeführt, wonach für alle Feuerwehrpositionen „junge und körperlich leistungsfähige“ Arbeitskräfte eingestellt werden müssen.¹⁵

7.2.2

Belästigung aufgrund des Alters

Es ist rechtswidrig, eine Person aufgrund ihres Alters zu belästigen. Die EEOC weist darauf hin, dass „Belästigung beispielsweise beleidigende oder abfällige Bemerkungen über das Alter einer Person umfassen kann.

Obwohl das Gesetz einfache Neckereien, spontane Bemerkungen oder vereinzelte Vorfälle, die nicht sehr schwerwiegend sind, nicht verbietet, ist Belästigung illegal, wenn sie so häufig oder schwerwiegend ist

, dass sie ein feindseliges oder beleidigendes Arbeitsumfeld schafft oder

¹³ National Fire Protection Association. Profil der US-Feuerwehr 2020

¹⁴ US-Kommission für Chancengleichheit. Gesetz gegen Altersdiskriminierung am Arbeitsplatz von 1967

¹⁵ US-Innenministerium. BETREFF: Maximale Eintrittsalteranforderungen und obligatorische Pensionierung für Polizeibeamte und Feuerwehrleute

wenn dies zu einer nachteiligen Beschäftigungsentscheidung führt (z. B. Entlassung oder Herabstufung des Opfers). Der Belästiger kann der Vorgesetzte des Opfers, ein Vorgesetzter in einem anderen Bereich, ein Kollege oder jemand, der nicht beim Arbeitgeber beschäftigt ist, wie z. B. ein Kunde oder Auftraggeber.¹⁶

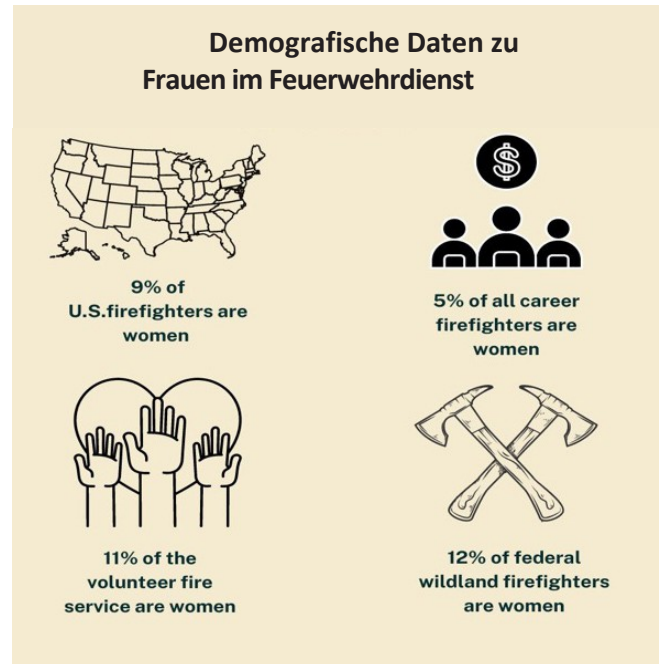
7.3

Geschlecht

Die Feuerwehr hat die Geschlechterkluft nur sehr langsam geschlossen. Eine von Dr. Candice McDonald durchgeführte Studie ergab, dass Frauen sich dreimal häufiger als Männer in ihren Gemeinden ehrenamtlich engagieren, doch sind weniger als 10 % der Feuerwehrleute Frauen.¹⁷ Feuerwehrfrauen haben wiederholt Diskriminierung und Belästigung als wesentliche Hindernisse für den beruflichen Erfolg beschrieben.

Geschlechterdiskriminierung bedeutet, jemanden (einen Bewerber oder Arbeitnehmer) aufgrund seines Geschlechts, einschließlich seiner sexuellen Orientierung, Geschlechtsidentität oder Schwangerschaft, benachteiligt zu behandeln. Die Diskriminierung einer Person aufgrund ihrer Geschlechtsidentität, einschließlich Transgender-Status, oder aufgrund ihrer sexuellen Orientierung ist eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und verstößt gegen Titel VII.¹⁸ Geschlechtsdiskriminierung kann auch darin bestehen, dass jemand aufgrund seiner Verbindung zu einer Organisation oder Gruppe, die allgemein mit Menschen eines bestimmten Geschlechts in Verbindung gebracht wird, weniger günstig behandelt wird.

Sexuelle Belästigung umfasst die Belästigung einer Person (eines Bewerbers oder Mitarbeiters) aufgrund ihres Geschlechts. Sexuelle Belästigung kann unerwünschte sexuelle Annäherungsversuche, Aufforderungen zu sexuellen Handlungen und andere verbale oder körperliche Belästigungen sexueller Natur umfassen.



US-Feuerwehrbehörde. Unterstützung von Frauen in der Feuerwehr und im Rettungsdienst: Das Engagement der USFA

7.3.1

Gleicher Lohn für gleiche Arbeit

Das Gesetz über gleiche Bezahlung von 1963, das das Gesetz über faire Arbeitsnormen ergänzt, schützt vor Lohndiskriminierung aufgrund des Geschlechts. Das Gesetz über gleiche Bezahlung (EPA) schützt Personen jeden Geschlechts.¹⁹

Alle Formen der Vergütung sind abgedeckt, einschließlich Gehalt, Überstundenvergütung, Boni, Lebensversicherung, Urlaubs- und Feiertagsvergütung, Reinigungs- oder Benzinzuschüsse, Hotelunterkünfte, Erstattung von Reisekosten und Sozialleistungen. Wenn zwischen Personen unterschiedlichen Geschlechts, die im Wesentlichen gleiche Arbeit verrichten, eine Lohnungleichheit besteht, müssen Arbeitgeber die Löhne anheben, um die Bezahlung auszugleichen, dürfen jedoch die Löhne anderer Personen nicht senken.

¹⁶ US-Kommission für Chancengleichheit. Gesetz gegen Altersdiskriminierung am Arbeitsplatz von 1967

¹⁷ Walden University. Bindung interner Stakeholder in der freiwilligen Feuerwehr in den USA

¹⁸ US-Kommission für Chancengleichheit am Arbeitsplatz. Titel VII des Civil Rights Act von 1964

¹⁹ US-Kommission für Chancengleichheit am Arbeitsplatz. Gesetz über gleiche Bezahlung von 1963

7.3.2

Schwangerschaft

Es ist rechtswidrig, eine Arbeitnehmerin aufgrund einer Schwangerschaft, einer Geburt oder einer mit der Schwangerschaft oder Geburt zusammenhängenden Erkrankung oder aufgrund einer schwangerschaftsbedingten körperlichen oder geistigen Behinderung zu belästigen.

Schwangerschaftsdiskriminierung verstößt gegen Titel VII des Civil Rights Act von 1964 in der durch den Gesetzes gegen Diskriminierung aufgrund von Schwangerschaft. Diskriminierung aufgrund einer Schwangerschaft kann folgende Gründe haben:

- Aktuelle Schwangerschaft;
- einer vergangenen Schwangerschaft;
- einer möglichen Schwangerschaft;
- Gesundheitliche Probleme im Zusammenhang mit Schwangerschaft oder Geburt, einschließlich Stillen/Laktation;
- Durchführung oder Verzicht auf eine Abtreibung; und
- Empfängnisverhütung (Kontrazeption).²⁰

Gemäß dem Gesetz gegen Diskriminierung aufgrund von Schwangerschaft (Pregnancy Discrimination Act, PDA) „darf ein Arbeitgeber eine Frau nicht entlassen, ihre Einstellung verweigern, sie herabstufen oder andere nachteilige Maßnahmen gegen sie ergreifen, wenn sie schwanger ist, Geburt oder eine damit zusammenhängende Erkrankung ein motivierender Faktor für die nachteilige Beschäftigungsmaßnahme war. Dies gilt auch dann, wenn der Arbeitgeber glaubt, im besten Interesse des Arbeitnehmers zu handeln.

7.3.3

Geschlecht

Es ist rechtswidrig, eine Person aufgrund ihres Geburtsgeschlechts, ihrer Geschlechtsidentität oder ihres Geschlechtsausdrucks zu diskriminieren oder zu belästigen.

7.3.4

Sexuelle Orientierung und Geschlechtsidentität

Es ist rechtswidrig, einen Mitarbeiter einer Belästigung am Arbeitsplatz auszusetzen, die ein feindseliges Arbeitsumfeld schafft, basierend auf



Ressourcenpause

Hilfsmittel zur Unterstützung von Schwangerschaften bei der Feuerwehr:

- > *Internationale Vereinigung der Feuerwehrchefs, Schwangerschaft, Mutterschafts-/Vaterschaftsurlaub und Stillrichtlinie*
- > *Frauen in der Feuerwehr, Schwangerschaft und Risiken im Zusammenhang mit der Brandbekämpfung*
- > *National Library of Medicine, Gesundheit von Mutter und Kind bei Feuerwehrfrauen in den USA*
- > *US-Arbeitsministerium, Was Sie von Ihrem Arbeitgeber erwarten können, wenn Sie ein Kind erwarten*
- > *Internationale Vereinigung der Feuerwehrleute, Frauengesundheit im Feuerwehrdienst*

aufgrund der sexuellen Orientierung oder Geschlechtsidentität. Diskriminierung und Belästigung aufgrund der sexuellen Orientierung oder Transgender-Identität einer Person verstößt gegen das Verbot der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts gemäß Titel VII.

Die Regierung definiert „Transgender“ als Oberbegriff für Personen, deren Geschlechtsidentität oder -ausdruck (männlich, weiblich, anderes) sich von ihrem bei der Geburt festgelegten Geschlecht (männlich, weiblich) unterscheidet. Geschlechtsidentität bezieht sich auf das innere Verständnis einer Person von ihrem eigenen Geschlecht oder das Geschlecht, mit dem sich eine Person identifiziert. Geschlechtsausdruck ist ein Begriff^{der} verwendet wird, um die äußere Darstellung des Geschlechts einer Person zu beschreiben.

Belästigung kann beispielsweise beleidigende oder herabwürdigende Bemerkungen über die sexuelle Orientierung (z. B. homosexuell oder heterosexuell) umfassen. Belästigung kann auch beispielsweise beleidigende oder herabwürdigende Bemerkungen über den Transgender-Status oder die Geschlechtsumwandlung einer Person umfassen.

²⁰ Arbeitsministerium. Was Sie erwarten können, wenn Sie schwanger sind (und nach der Geburt Ihres Kindes) ... am Arbeitsplatz.

²¹ Zentrum für Krankheitskontrolle und Prävention. Was Sie erwarten können, wenn Sie schwanger sind (und nach der Geburt Ihres Kindes) ... am Arbeitsplatz.

Obwohl die versehentliche falsche Verwendung des bevorzugten Namens und der bevorzugten Pronomen eines Transgender-Mitarbeiters nicht gegen Titel VII verstößt, verstößt die absichtliche und wiederholte Verwendung des falschen Namens und Pronomen zur Bezeichnung eines Transgender-Mitarbeiters könnten zu einem rechtswidrigen feindseligen Arbeitsumfeld beitragen.

Das Gesetz verbietet zwar nicht einfache Neckereien, spontane Bemerkungen oder vereinzelte Vorfälle, die nicht sehr schwerwiegend sind, aber Belästigung ist rechtswidrig, wenn sie so häufig oder schwerwiegend ist, dass sie ein feindseliges Arbeitsumfeld schafft oder zu einer nachteiligen Beschäftigungsentscheidung führt (z. B. Entlassung oder Degradierung des Opfers).

Der Belästiger kann der Vorgesetzte des Opfers, ein Vorgesetzter in einem anderen Bereich, ein Kollege oder jemand sein, der nicht beim Arbeitgeber beschäftigt ist, z. B. ein Kunde oder Auftraggeber.



Ressourcenpause

Tools zur Unterstützung der Inklusion von Transgender-Personen am Arbeitsplatz:

- > *Human Rights Campaign Foundation, **Transgender-Inklusion am Arbeitsplatz: Ein Toolkit für Arbeitgeber***
- > *Behörde für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, **Leitfaden zum Zugang zu Toiletten für Transgender-Arbeitnehmer***

7.4

Nationale Herkunft

Das Gesetz verbietet es einem Arbeitgeber oder einer anderen betroffenen Einrichtung, eine Beschäftigungsrichtlinie oder -praxis anzuwenden, die für alle gilt, unabhängig von ihrer nationalen Herkunft, wenn sie sich negativ auf Personen einer bestimmten nationalen Herkunft auswirkt und nicht arbeitsbezogen oder für den Geschäftsbetrieb notwendig ist.

Diskriminierung aufgrund der nationalen Herkunft bedeutet, dass Menschen (Bewerber oder Mitarbeiter) aufgrund ihrer Herkunft aus einem bestimmten Land oder Teil der Welt, aufgrund ihrer ethnischen Zugehörigkeit oder ihres Akzents oder weil sie einen bestimmten ethnischen Hintergrund zu haben scheinen (auch wenn dies nicht der Fall ist), benachteiligt werden.


Diskriminierung aufgrund der nationalen Herkunft kann auch die Benachteiligung von Menschen beinhalten, weil sie mit einer Person einer bestimmten nationalen Herkunft verheiratet sind (oder mit ihr in Verbindung stehen).

Diskriminierung kann auch dann vorliegen, wenn das Opfer und die Person, die die Diskriminierung begangen hat, derselben nationalen Herkunft angehören.

WENN SIE DAS RECHT HABEN, ZU ARBEITEN



LASSEN SIE SICH DIESES RECHT VON NIEMANDEM NEHMEN

Wenn Sie über die erforderlichen Fähigkeiten, Erfahrungen und gesetzlichen Rechte verfügen, rufen Sie IER an, wenn ein Arbeitgeber: **Das Gesetz kann kompliziert sein. Rufen Sie IER an, um mehr über Ihre Staatsbürgerschaft oder Ihren Einwanderungsstatus zu erfahren.** stellt Sie nicht ein oder entlässt Sie aufgrund Ihrer nationalen Herkunft oder Ihres Staatsbürgerschaftsstatus und der nationalen Herkunft. Informationen zum Schutz vor Diskriminierung sollten nicht im Weg stehen. Ebenso wenig wie die Geburtsort oder ein anderer Aspekt Ihrer nationalen Herkunft. Ein Teil der US-Einwanderungsgesetze schützt legal zugelassene Arbeitnehmer vor Diskriminierung aufgrund ihres Staatsangehörigkeitsstatus und nationalen Herkunft. Sie können dieses Gesetz unter [U.S.C. § 1324b](#). **Einwanderer und Arbeitnehmer Rechte Abschnitt (IER)** kann möglicherweise helfen, wenn ein Arbeitgeber Sie unter Verstoß gegen dieses Gesetz ungerecht behandelt. **1-800-255-7688** TTY1-800-237-2515 www.justice.gov/ier IER@usdoj.gov  Das Gesetz, das IER durchsetzt, ist 8 U.S.C. § 1324b. Das Gesetz verbietet Vergeltungsmaßnahmen bei Verstoß gegen dieses Gesetz. 8 U.S.C. § 1324b(a)(1) oder (a)(6) sich an Ihnen rächt, weil Sie für Ihr Recht auf Arbeit, das durch dieses Gesetz geschützt ist (Gesetz verbietet Vergeltungsmaßnahmen bei Verstoß gegen dieses Gesetz). 8 U.S.C. § 1324b(a)(5)

Dieses Leitliniendokument ist nicht als endgültige Maßnahme der Behörde gedacht, hat keine rechtsverbindliche Wirkung und hat keine Gesetzeskraft oder Rechtswirkung. Das Dokument kann nach Ermessen des Ministeriums in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen aufgehoben oder geändert werden. Die Leitliniendokumente des Ministeriums, einschließlich dieser Leitlinie, begründen keine rechtlich durchsetzbaren Verpflichtungen, die über die Anforderungen der geltenden Gesetze, Vorschriften oder verbindlichen Rechtsprechungen hinausgehen. Weitere Informationen finden Sie im „Memorandum für alle Komponenten: Verbot unzulässiger Leitfäden“ von Generalstaatsanwalt Jefferson B. Sessions III vom 16. November 2017.



US-Justizministerium. Recht auf Arbeit

7.5

Religion oder Weltanschauung

Das Gesetz schützt nicht nur Menschen, die traditionellen, organisierten Religionen wie dem Buddhismus, Christentum, Hinduismus, Islam und Judentum angehören, sondern auch andere, die aufrichtige religiöse, ethische oder moralische Überzeugungen haben.

Titel VII des Civil Rights Act verbietet Arbeitgebern mit 15 oder mehr Beschäftigten Diskriminierung aufgrund der Religion.²² Diskriminierung aufgrund der Religion oder Weltanschauung bedeutet, eine Person (Bewerber oder Arbeitnehmer) aufgrund ihrer religiösen Überzeugungen benachteiligt zu behandeln. Diese Diskriminierung kann auch bedeuten, eine Person , weil diese Person mit einer Person einer bestimmten Religion verheiratet oder mit ihr verbunden ist.

Es ist rechtswidrig, am Arbeitsplatz Diskriminierung aus folgenden Gründen zu praktizieren:

- die Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit einer Person zu einer bestimmten Religion;
- eine bestimmte Weltanschauung hat oder nicht hat;
- die Wahrnehmung, dass eine Person einer bestimmten Religion angehört oder eine bestimmte Weltanschauung vertritt; oder
- Eine Person steht in Verbindung mit jemandem, der einer bestimmten Religion oder Weltanschauung angehört.

7.5.1

Religiöse angemessene Vorkehrungen/Kleidung und Pflege

Sofern dies keine unzumutbare Härte für den Feuerwehreibetrieb darstellt, muss ein Arbeitgeber die religiösen Überzeugungen oder Praktiken eines Mitarbeiters angemessen berücksichtigen.

Führungskräfte der Feuerwehr sollten sich der religiösen Bräuche bewusst sein, da dieses Gesetz nicht nur für Dienstplanänderungen oder Urlaub aus religiösen Gründen gilt, sondern auch für Dinge wie Kleidung oder Körperpflege, die ein Arbeitnehmer aus religiösen Gründen praktiziert.

Dazu können beispielsweise das Tragen bestimmter Kopfbedeckungen oder anderer religiöser Kleidung (wie eine jüdische Kippa oder ein muslimisches Kopftuch) oder bestimmte Frisuren oder Gesichtsbehaarung (wie Rastafari-Dreadlocks oder ungeschnittenes Haar und Bart bei Sikhs) gehören. Dazu gehört auch die Einhaltung eines religiösen Verbots bestimmter Kleidungsstücke (wie Hosen oder Miniröcke) durch einen Mitarbeiter.

Wenn ein Arbeitnehmer oder Bewerber aus religiösen Gründen eine Anpassung hinsichtlich der Kleidung oder Körperpflege benötigt, sollte diese Person den Arbeitgeber über die Notwendigkeit einer solchen Anpassung aus religiösen Gründen informieren. Wenn der Arbeitgeber aus vernünftigen Gründen weitere Informationen benötigt, sollten der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer in einen interaktiven Prozess eintreten, um die Anfrage zu besprechen. Wenn dies keine unbillige Härte darstellt, muss der Arbeitgeber die Anpassung gewähren.

Ein Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, die religiösen Überzeugungen oder Praktiken eines Arbeitnehmers zu berücksichtigen, wenn dies eine unzumutbare Härte für den Arbeitgeber darstellen würde. Eine Berücksichtigung kann eine unzumutbare Härte darstellen, wenn sie kostspielig ist, die Sicherheit am Arbeitsplatz beeinträchtigt, die Effizienz am Arbeitsplatz verringert, die Rechte anderer Arbeitnehmer verletzt oder andere Arbeitnehmer dazu verpflichtet, mehr als ihren Anteil an potenziell gefährlichen oder belastenden Arbeiten zu übernehmen.²³

Ein Arbeitnehmer kann nicht gezwungen werden, als Bedingung für seine Beschäftigung an einer religiösen Aktivität teilzunehmen (oder nicht teilzunehmen).



Ressourcenpause

Beispiel für eine Richtlinie zur religiösen Rücksichtnahme

- > *Feuerwehr- und Rettungsdienst des District of Columbia, Richtlinie für religiöse Sonderregelungen*

²² US-Kommission für Chancengleichheit am Arbeitsplatz. Informationsblatt: Diskriminierung aufgrund der Religion

²³ US-Kommission für Chancengleichheit am Arbeitsplatz. Informationsblatt zu religiöser Kleidung und Körperpflege am Arbeitsplatz: Rechte und Pflichten

7.6

Behinderung

Die Behindertengesetze verbieten Diskriminierung in allen Bereichen der Beschäftigung, einschließlich Einstellung, Entlassung, Bezahlung, Arbeitszuweisung, Beförderung, Entlassung, Schulung, Zusatzleistungen und alle anderen Beschäftigungsbedingungen.

Eine Diskriminierung aufgrund einer Behinderung liegt vor, wenn ein Arbeitgeber oder eine andere Einrichtung, die unter Titel I des Americans with Disabilities Act (ADA) (der private, staatliche und lokale Arbeitnehmer schützt) oder des Rehabilitation Act (der Bundesangestellte schützt) fällt, einen qualifizierten Arbeitnehmer oder Bewerber aufgrund seiner Behinderung benachteiligt. Der ADA schreibt vor, dass die Definition von Behinderung im Sinne einer möglichst umfassenden Abdeckung so weit wie gesetzlich zulässig ausgelegt wird. Dennoch sind nicht alle Menschen mit einer Erkrankung vor Diskriminierung aufgrund einer Behinderung geschützt. Nach dem Gesetz gilt eine Person als behindert, wenn sie:

- eine körperliche oder geistige Erkrankung hat, die eine wichtige Lebensaktivität (wie Gehen, Sprechen, Sehen, Hören, Lernen oder die Ausübung einer wichtigen Körperfunktion, wie z. B. Gehirn-, Muskel-Skelett-, Atmungs-, Kreislauf- oder endokrine Funktionen) erheblich einschränkt.
- eine Behinderung in der Vorgeschichte hat.
- Ist aufgrund einer tatsächlichen oder vermeintlichen körperlichen oder geistigen Beeinträchtigung Gegenstand einer nachteiligen Beschäftigungsmaßnahme, es sei denn, diese Beeinträchtigung ist vorübergehend (dauert oder wird voraussichtlich sechs Monate oder weniger andauern) und geringfügig.²⁴

Eine Erkrankung muss nicht langfristig, dauerhaft oder schwerwiegend sein, um eine erhebliche Einschränkung darzustellen. Auch wenn die Symptome kommen und gehen, kommt es darauf an, wie stark die Einschränkung ist, wenn die Symptome aktiv sind.

7.6.1

Angemessene Vorkehrungen und unzumutbare Belastung

Für Angehörige der Feuerwehr ist es wichtig, den Begriff „angemessene Vorkehrungen“ und „unzumutbare Härte“ zu verstehen. Wenn Bewerber oder Mitarbeiter Änderungen am Arbeitsplatz beantragen, sind Arbeitgeber im privaten Sektor sowie auf Bundes-, Landes- und Kommunalebene gemäß den Behindertengesetzen verpflichtet, angemessene Vorkehrungen (Änderungen an den üblichen Arbeitsabläufen) für Mitarbeiter und Bewerber zu treffen, die eine Behinderung haben oder hatten, die eine wichtige Lebensaktivität erheblich einschränkt, es sei denn, dies würde eine unzumutbare Härte für den Arbeitgeber darstellen.

Ein Arbeitgeber muss keine Anpassung vornehmen, wenn dies eine unzumutbare Härte für das Unternehmen darstellen würde. Unzumutbare Härte bedeutet, dass die Anpassung angesichts der Größe des Arbeitgebers, seiner finanziellen Ressourcen und der Bedürfnisse des Unternehmens zu schwierig oder zu kostspielig wäre. Ein Arbeitgeber darf jedoch die Bereitstellung einer Anpassung nicht allein deshalb verweigern, weil damit Kosten verbunden sind. Ein Arbeitgeber muss nicht die vom Arbeitnehmer oder Bewerber gewünschte Anpassung vornehmen, solange er eine wirksame angemessene Anpassung vornimmt. Wenn mehr als eine Anpassung die behinderungsbedingten Bedürfnisse wirksam erfüllt, kann der Arbeitgeber wählen, welche er bereitstellt.

²⁴ US-Kommission für Chancengleichheit am Arbeitsplatz. Diskriminierung aufgrund einer Behinderung und Beschäftigungsentscheidungen

7.7

Familien- und Krankenurlaub

Das Gesetz über Familien- und Krankenurlaub (FMLA) soll Arbeitnehmern helfen, ihre beruflichen und familiären Verpflichtungen in Einklang zu bringen, indem es ihnen ermöglicht, aus bestimmten familiären und medizinischen Gründen einen angemessenen unbezahlten Urlaub zu nehmen.²⁵

Es soll auch den berechtigten Interessen der Arbeitgeber Rechnung tragen und die Chancengleichheit von Männern und Frauen am Arbeitsplatz fördern.

Das Arbeitsministerium erklärt, dass das FMLA für alle öffentlichen Einrichtungen, alle öffentlichen und privaten Grund- und weiterführenden Schulen sowie für Unternehmen mit 50 oder mehr Beschäftigten gilt.

Diese Arbeitgeber müssen berechtigten Arbeitnehmern aus einem der folgenden Gründe bis zu 12 Wochen unbezahlten Urlaub pro Jahr gewähren:

- Für die Geburt und Betreuung des Neugeborenen eines Mitarbeiters;
- Für die Unterbringung eines Kindes zur Adoption oder Pflege bei dem Mitarbeiter;
- Zur Pflege eines unmittelbaren Familienangehörigen (d. h. Ehepartner, Kind oder Elternteil) mit einer schweren Erkrankung; oder
- Um medizinischen Urlaub zu nehmen, wenn der Arbeitnehmer aufgrund einer schweren Erkrankung arbeitsunfähig ist.

Gemäß FMLA haben Arbeitnehmer Anspruch auf Urlaub, wenn sie mindestens 12 Monate für ihren Arbeitgeber gearbeitet haben, in den letzten 12 Monaten mindestens 1.250 Stunden gearbeitet haben und an einem Standort arbeiten, an dem das Unternehmen 50 oder mehr Mitarbeiter im Umkreis von 75 Meilen beschäftigt. Ob ein Arbeitnehmer die Mindestarbeitszeit von 1.250 Stunden erreicht hat, wird gemäß den FLSA-Grundsätzen zur Bestimmung der vergütungsfähigen Arbeitsstunden festgelegt. Die aufgrund von Schwangerschaftskomplikationen in Anspruch genommene Freistellung kann auf die 12 Wochen Familien- und Krankenurlaub angerechnet werden.²⁶

²⁵ US-Arbeitsministerium. Gesetz über Familien- und Krankenurlaub

²⁶ US-Arbeitsministerium. Leitfaden für Arbeitnehmer zum Gesetz über Familien- und Krankenurlaub

RECHTE DER MITARBEITER

GEMÄß DEM FAMILY AND MEDICAL LEAVE ACT

ARBEITS-MINISTERIUM DER VEREINIGTEN STAATEN ABTEILUNG LÖHNE UND ARBEITSZEITEN

URLAUBSANSPRÜCHE

Berechtigte Arbeitnehmer, die für einen versicherten Arbeitgeber arbeiten, können aus folgenden Gründen innerhalb eines Zeitraums von 12 Monaten bis zu 12 Wochen unbezahlten, arbeitgebergeschützten Urlaub nehmen:

- Geburt eines Kindes oder Aufnahme eines Kindes zur Adoption oder Pflege
- Um eine Bindung zu einem Kind aufzubauen (der Urlaub muss innerhalb eines Jahres nach der Geburt oder Aufnahme des Kindes genommen werden)
- Um den Ehepartner, das Kind oder einen Elternteil des Mitarbeiters zu pflegen, der unter einer schwerwiegenden Erkrankung leidet, die die Tätigkeitsaufgaben erfüllt
- Für eine eigene schwerwiegende Erkrankung des Arbeitnehmers, die ihn an der Ausübung seiner Tätigkeitsaufgaben hindert
- Für dringende Fälle in Zusammenhang mit dem Auslandsurlaub eines Mitbürgerlichen, der Ehepartners, Kind oder Elternteil des Arbeitnehmers ist

Ein arbeitsunfähiger Arbeitnehmer, der Ehepartner, Kind, Elternteil oder nächste Angehöriger eines versicherten Arbeitnehmers, kann ebenfalls bis zu 12 Wochen FMLA-Urlaub innerhalb eines Zeitraums von 12 Monaten nehmen, um einen Soldaten mit einer schweren Verletzung oder Krankheit zu pflegen.

Ein Arbeitnehmer muss seinen Urlaub nicht am Stück nehmen. Wenn es medizinisch notwendig oder anderweitig zulässig ist, können Arbeitnehmer ihren Urlaub auch in Teilabschnitten oder in Form einer Arbeitszeitumstellung nehmen.

Mitarbeiter können wählen oder vom Arbeitgeber verlangt werden, dass sie während des FMLA-Urlaubs ihren angestammten beruflichen Urlaub nehmen. Wenn ein Mitarbeiter seinen FMLA-Urlaub durch angestammten beruflichen Urlaub ersetzt, muss er die normalen Richtlinien des Arbeitgebers für beruflichen Urlaub einhalten.

Während der FMLA-Freistellung müssen Arbeitgeber die Krankenversicherung zu gewährleisten, als ob die Mitarbeiter nicht beurlaubt wären.

LEISTUNGEN UND SCHUTZ

Während der Rückkehr aus dem FMLA-Urlaub müssen die meisten Arbeitnehmer wieder in derselben oder einem nahezu identischen Arbeitsplatz mit gleicher Bezahlung, gleichen Beschäftigungsbedingungen und gleichen sonstigen Beschäftigungsbedingungen zurückkehren.

Ein Arbeitgeber darf die FMLA-Rechte einer Person nicht beeinträchtigen oder Vergeltungsmaßnahmen gegen jemanden ergreifen, der FMLA-Urlaub in Anspruch nimmt oder in Anspruch nehmen möchte, weil gegen eine durch die FMLA für rechtswidrige Praxis angesehen oder an einem Verfahren im Rahmen oder im Zusammenhang mit der FMLA beteiligt ist.

ANSPRUCHSBERECHTIGUNG ANFORDERUNGEN

Ein Arbeitnehmer, der für einen unter der Flagelung stehenden Arbeitgeber tätig ist, muss die Kriterien erfüllen, um Anspruch auf FMLA-Urlaub zu haben. Der Arbeitnehmer muss:

- mindestens 12 Monate für den Arbeitgeber gearbeitet haben;
- in den 12 Monaten vor der Freistellung mindestens 1.250 Arbeitsstunden gearbeitet haben; und
- an einem Standort arbeiten, an dem der Arbeitgeber mindestens 50 Mitarbeiter im Umkreis von 75 Meilen um den Arbeitsplatz des Mitarbeiters beschäftigt.

Für Flugbegleiter gelten besondere Anforderungen hinsichtlich der Arbeitsstunden.

Im Allgemeinen müssen Arbeitnehmer 30 Tage im Voraus mitteilen, dass sie FMLA-Urlaub benötigen. Ist eine 30-tägige Vorankündigung nicht möglich, muss der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber so schnell wie möglich benachrichtigen und in der Regel die üblichen Verfahren des Arbeitgebers befolgen.

Arbeitnehmer müssen keine medizinische Diagnose mitteilen, müssen dem Arbeitgeber jedoch ausreichend Informationen zur Verfügung stellen, damit dieser feststellen kann, ob der Urlaub unter dem Schutz der FMLA fällt. Zu den auszureichenden Informationen können gehören, den Arbeitgeber darüber zu informieren, dass der Arbeitnehmer unter einer schwerwiegenden Erkrankung leidet, die die Tätigkeitsaufgaben erfüllt, oder dass der Arbeitnehmer eine schwere Erkrankung hat, die die Tätigkeitsaufgaben erfüllt, oder dass der Arbeitnehmer eine schwere Erkrankung hat, die die Tätigkeitsaufgaben erfüllt, oder dass der Arbeitnehmer eine schwere Erkrankung hat, die die Tätigkeitsaufgaben erfüllt.

ARBEITGEBER VERANTWORTLICHKEITEN

Arbeitgeber können eine Beschäftigung oder regelmäßige Neubeschäftigungen verlangen, die die Notwendigkeit des Urlaubs belegen. Wenn der Arbeitgeber feststellt, dass die Beschäftigung unvollständig ist, muss er schriftlich mitteilen, welche zusätzlichen Informationen erforderlich sind.

Sobald ein Arbeitgeber Kenntnis davon erlangt, dass der Urlaubsbefragte Arbeitnehmer aus einem Grund beurlaubt ist, der unter die FMLA fällt, muss er:

- Die Arbeitgeber muss den Arbeitnehmer darüber informieren, dass Anspruch auf FMLA-Urlaub hat, und ihn gegebenenfalls auch eine Mitteilung über seine Rechte und Pflichten ausstellen lassen, wenn er feststellt, dass der Arbeitnehmer Anspruch auf FMLA-Urlaub hat.
- Arbeitgeber müssen ihre Arbeitnehmer darüber informieren, ob ein Urlaub als FMLA-Urlaub ausgewiesen wird und, falls ja, wie viel Urlaub als FMLA-Urlaub ausgewiesen wird.

DURCHSETZUNG

Arbeitnehmer können eine Beschwerde beim US-Arbeitsministerium, Abteilung für Löhne und Arbeitszeiten, einreichen oder eine private Klage gegen einen Arbeitgeber einreichen.

Das FMLA hat keinen Einfluss auf Bundes- oder Landesgesetze, die Elternzeit regeln, und erstellt keine Landes- oder Kommunalgesetze oder Tarifverträge, die umfassendere Rechte auf Familien- oder Krankenurlaub vorsehen.

Für weitere Informationen oder um eine Beschwerde einzureichen:

1-866-4-USWAGE
(1-866-487-9243) TTY: 1-877-889-5627

www.dol.gov/whd

US-Arbeitsministerium Abteilung für Löhne und Arbeitszeiten

WHD
WAGE AND HOUR DIVISION

WH1405 REV 04/16

US-Arbeitsministerium. Plakat zum Gesetz über Familien- und Krankenurlaub (FMLA)

8

Geltungsbereich der Gesetze

Bundesgesetze, die Diskriminierung am Arbeitsplatz verbieten, werden von der EEOC durchgesetzt. Die Durchsetzung dieser Gesetze durch die EEOC erfordert, dass Arbeitnehmer und Bewerber eine Diskriminierungsklage einreichen, bevor eine Klage wegen Diskriminierung am Arbeitsplatz gegen ihren Arbeitgeber eingereicht werden kann.

Je nach dem Bundesstaat, in dem der Arbeitnehmer oder Bewerber beschäftigt ist, kann es möglich sein, eine Klage wegen Diskriminierung am Arbeitsplatz in erster Instanz vor Gericht einzureichen, ohne das EEOC-Verfahren zu durchlaufen. Darüber hinaus gibt es in vielen Bundesstaaten separate Behörden, bei denen eine Klage eingereicht werden kann.

Wenn Sie eine Klage einreichen möchten, ist es hilfreich, mit einem Anwalt oder der zuständigen Behörde in Ihrem Bundesstaat zu sprechen, da Ihre Rechte und Rechtsbehelfe nach staatlichem oder lokalem Recht von denen nach Bundesrecht abweichen können.

8.1

Anklage wegen Diskriminierung

Die EEOC definiert eine Diskriminierungsklage als „unterzeichnete Erklärung, in der behauptet wird, dass ein Arbeitgeber, eine Gewerkschaft oder eine Arbeitnehmerorganisation eine Diskriminierung am Arbeitsplatz begangen hat. Darin wird die EEOC aufgefordert, Abhilfemaßnahmen zu ergreifen.“²⁷

Eine von der EEOC aufgenommene Diskriminierungsklage bedeutet nicht, dass die Bundesregierung einen Arbeitgeber der Diskriminierung beschuldigt. Es bedeutet, dass die klagende Partei die Anschuldigung erhoben hat und die EEOC ihrer Pflicht nachkommt, zu untersuchen, ob eine Diskriminierung am Arbeitsplatz stattgefunden hat.

EEOC-Formular 962

DISKRIMINIERUNGSKLAGE <small>Dieses Formular unterliegt dem Datenschutzgesetz von 1974. Lesen Sie bitte die beigefügten Datenschutzhinweise und weitere Informationen, bevor Sie dieses Formular ausfüllen.</small>		Anklage erhoben gegen: _____ (Bezeichnen Sie die Person oder Organisation, gegen die Sie eine Klage einreichen.)	(Bezeichnen Sie die Person oder Organisation, gegen die Sie eine Klage einreichen.)
(Bezeichnen Sie die Person oder Organisation, gegen die Sie eine Klage einreichen.)			
Name (Bitte angeben: Name, Firma, Adresse, etc., etc., etc., etc., etc.)		Telefon (privat)	Gehaltsplatz
Straße, Ort, Bundesstaat und Postleitzahl			
(Bezeichnen Sie die Person oder Organisation, gegen die Sie eine Klage einreichen.)			
Name		Anzahl der Mitarbeiter: (Mitarbeiter)	Jahre
Straße, Ort, Bundesstaat und Postleitzahl			
Name		Anzahl der Mitarbeiter: (Mitarbeiter)	Jahre
Straße, Ort, Bundesstaat und Postleitzahl			
DISKRIMINIERUNGSGRÜNDE (Bitte angeben)		DATUM DER DISKRIMINIERUNG (Bezeichnen Sie das Datum, an dem die Diskriminierung stattfand.)	
(Bezeichnen Sie die Person oder Organisation, gegen die Sie eine Klage einreichen.)			
Ich erkläre, dass diese Anzeige gemäß den Bestimmungen der EEOC als auch bei der staatlichen oder lokalen Behörde, falls vorhanden, eingereicht wird. Ich werde die Behörden informieren, wenn sich meine Adresse oder Telefonnummer ändert, und ich werde bei der Beauftragung meiner Anzeige gemäß dem Verfahren vorgehen, das mit dem zuständiger Behörde vereinbart ist.		NOTAR: Wenn Sie die Angelegenheit der staatlichen oder lokalen Behörde einreichen, ist dies erforderlich.	
Ich erkläre unter Strafe des Meineids, dass die oben genannten Angaben wahrheitsgemäß sind und korrekt sind.		Ich schwöre oder versichere, dass sich die obenstehende Anzeige genau und dass sie nach meinem besten Wissen, meinen Informationen und meiner Überzeugung wahrheitsgemäß ist.	
(Unterschrift des Klägers)		(Unterschrift des Beschuldigten)	
Name: _____ (Unterschrift des Klägers)		VOR MIR UNTERSCHRIEN UND BEZEUGT AN DIESEM Tag/Ort/Jahr, Tag, Jahr	

US-Kommission für Chancengleichheit am Arbeitsplatz.
Formular zur Anzeige von Diskriminierung

²⁷ US-Kommission für Chancengleichheit am Arbeitsplatz. Einreichung einer Diskriminierungsklage

8.1.1

Fristen für die Einreichung einer Klage bei der EEOC

Arbeitgeber und Opfer sollten die Fristen für die Einreichung einer Diskriminierungsklage.

Antidiskriminierungsgesetze legen eine begrenzte Frist für die Einreichung einer Diskriminierungsklage fest. Die EEOC weist darauf hin, dass der Ort, an dem die Diskriminierung stattgefunden hat, ebenfalls die Frist für die Einreichung einer Diskriminierungsklage bestimmen kann. In der Regel haben Einzelpersonen 180 Kalendertage Zeit, um eine Diskriminierungsklage einzureichen. Die Frist verlängert sich auf 300 Kalendertage, wenn eine staatliche oder lokale Behörde ein staatliches oder lokales Gesetz durchsetzt, das Diskriminierung am Arbeitsplatz aus denselben Gründen verbietet.

Die Fristen für Klagen wegen Altersdiskriminierung variieren. Die Einreichungsfrist wird nur dann auf 300 Tage verlängert, wenn es ein staatliches Gesetz gibt, das Diskriminierung am Arbeitsplatz verbietet, und eine staatliche Behörde oder Stelle dieses Gesetz durchsetzt.

Bei mehr als einem diskriminierenden Vorfall kann die Frage der Frist unklar werden. Die EEOC prüft bei der Feststellung, ob die Einreichungsfrist eingehalten wurde, ob es sich um eine „fortdauernde“ Klage handelt. Die EEOC prüft, ob die Person sich über eine einzelne Handlung (z. B. die Verweigerung einer Schulung) oder eine Reihe von einzelnen Handlungen beanstandet. Wenn Personen Klagen wegen eines feindseligen Arbeitsumfelds oder sexueller Belästigung einreichen, handelt es sich in der Regel um eine Reihe von Handlungen und nicht um eine einzelne Handlung.

Wie die Gerichte in einem bestimmten Gebiet die von Juristen als „fortdauernde Verletzung“ bezeichnete Doktrin anwenden, hängt davon ab, wo Sie sich in den Vereinigten Staaten befinden.

Opfer und Arbeitgeber sollten beachten, dass die von der EEOC festgelegte Einreichungsfrist nicht verlängert wird während interner Schlichtungsverfahren wie Beschwerdeverfahren, Mediation oder Schiedsverfahren verlängert wird.

8.2

Einschränkung des Geltungsbereichs

Feuerwehrorganisationen und ihre Mitarbeiter müssen sich über die Grenzen des Geltungsbereichs der Durchsetzung durch die EEOC im Klaren sein.

Nicht alle Mitarbeiter sind durch Bundesgesetze geschützt. Der Geltungsbereich kann je nach Art des Arbeitgebers, der Anzahl der Mitarbeiter und der mutmaßlichen Diskriminierung variieren.²⁸ Diese Abweichung hängt davon ab, ob es sich bei dem Arbeitgeber um ein privates Unternehmen, eine Bundes-, Landes- oder Kommunalbehörde handelt, eine Arbeitsvermittlungsagentur oder eine Gewerkschaft. Die meisten Feuerwehren unterstehen staatlichen oder lokalen Behörden, privaten Arbeitgebern oder Gewerkschaften.

8.2.1

Geltungsbereich für staatliche oder lokale Behörden

Feuerwehren von staatlichen und lokalen Behörden fallen unter den Geltungsbereich, wenn sie „mindestens 15 Mitarbeiter haben, die mindestens zwanzig Kalenderwochen (in diesem oder im letzten Jahr) für die Behörde gearbeitet haben“, gemäß dem Gesetz mit dem Titel VII (Rasse, Hautfarbe, Religion, Geschlecht, nationale Herkunft, Behinderung oder genetische Informationen) und dem ADA. Das ADEA schließt staatliche und lokale Behörden in seine Definition von „Arbeitgeber“ ein.²⁹

8.2.2

Geltungsbereich für gewerbliche/private Arbeitgeber

Arbeitgeber müssen mindestens 15 Mitarbeiter für 20 Kalenderwochen im laufenden oder vergangenen Jahr beschäftigen, um unter Titel VII und das ADA zu fallen. In einigen Bundesstaaten liegt die Schwelle nach staatlichem Recht unter 15 Mitarbeitern.³⁰

²⁸ US-Kommission für Chancengleichheit am Arbeitsplatz. Geltungsbereich

²⁹ US-Kommission für Chancengleichheit am Arbeitsplatz. Geltungsbereich für staatliche und lokale Behörden

³⁰ US-Kommission für Chancengleichheit am Arbeitsplatz. Geltungsbereich für Unternehmen/private Arbeitgeber

8.2.3

Geltungsbereich für Gewerkschaften

Gewerkschaften fallen unter Bundesgesetze, wenn sie entweder eine Arbeitsvermittlungsstelle betreiben oder mindestens 15 Mitglieder haben. Gewerkschaften ist es untersagt, in ihrer Eigenschaft als Arbeitgeber, in ihrer Vertretung ihrer Mitglieder in Tarifverhandlungen oder als Vermittlungsagenturen oder Arbeitsvermittlungsstellen zu diskriminieren.³¹

³¹ US-Kommission für Chancengleichheit am Arbeitsplatz. Geltungsbereich für Gewerkschaften und gemeinsame Ausbildungsausschüsse

9

EEOC-Verfahren

Die EEOC führt das Aufnahmeverfahren für alle eingereichten Anzeigen durch. Was danach geschieht, kann jedoch variieren.³²

9.1

Abweisung wegen Unzuständigkeit

Die EEOC kann die Klage abweisen, wenn sie feststellt, dass die Mindestanforderungen nicht erfüllt sind. Die EEOC stellt der Person eine Klagebefugnisbescheinigung aus, die ihr 90 Tage Zeit gibt, um eine Klage vor einem Bundesgericht einzureichen.

9.2

Abweisung ohne Untersuchung

Die EEOC kann beschließen, die Behörde (von der EEOC als „Beklagte“ bezeichnet) nicht um eine Stellungnahme zur Erläuterung ihres Standpunkts zu bitten, um weitere Informationen einzuholen. Die EEOC stellt der betroffenen Person eine Klagebefugnisbescheinigung aus, die ihr eine Frist von 90 Tagen einräumt, um vor einem Bundesgericht Klage zu erheben.

9.3

Abweisung nach der Untersuchung

Die EEOC kann Ermittlungen durchführen und die Behörde auffordern, eine Stellungnahme zu ihrer Position in Bezug auf die Anschuldigung abzugeben und zusätzliche Informationen anzufordern. Die EEOC kann dann die Person um weitere Informationen bitten. Die EEOC entscheidet, ob ein hinreichender Verdacht für das Vorliegen eines Fehlverhaltens besteht.

Wenn die EEOC einen hinreichenden Verdacht feststellt, fordert sie die Parteien auf, sich um eine gütliche Einigung zu bemühen. Wenn die

Angelegenheit nicht beigelegt werden kann, kann die EEOC der Person eine Klagebefugnisbescheinigung ausstellen, die ihr 90 Tage Zeit gibt, um eine Klage vor einem Bundesgericht einzureichen.

Eine Feststellung eines hinreichenden Verdachts ist keine gerichtliche Entscheidung. Zu diesem Zeitpunkt sind die Beweise noch sehr begrenzt. Beispielsweise wurden noch keine Zeugenaussagen aufgenommen.

9.4

Weiterleitung an die EEOC-Zentrale

Wenn eine Feststellung der wahrscheinlichen Ursache getroffen wird, kann die EEOC die Angelegenheit an ihre Zentrale in Washington D.C. weiterleiten und um die Erlaubnis bitten, den Fall im Namen der Regierung der Vereinigten Staaten vor einem Bundesgericht zu verfolgen. Wenn die Erlaubnis erteilt wird, darf die Person in den Fall eingreifen, d. h. als zusätzliche klagende Partei in den Fall eintreten.

Wenn die Zentrale keine Genehmigung erteilt, stellt die EEOC der Person eine Klagebefugnisbescheinigung aus, die ihr 90 Tage Zeit gibt, um eine Klage vor einem Bundesgericht einzureichen.

9.5

Individueller Antrag auf Klagebefugnis Schreiben

Eine Person muss nicht auf eine Klagebefugniserklärung warten, wenn sie bereit ist, vor Gericht zu gehen. Sie kann

³² US-Kommission für Chancengleichheit am Arbeitsplatz. Verfahren zur Bearbeitung von Beschwerden im Zusammenhang mit der Gleichstellung am Arbeitsplatz auf Bundesebene

beantragen, dass die EEOC eine solche vor Abschluss ihrer Untersuchung ausstellt, in der Regel nach Ablauf von 180 Tagen. Dies sollte eine Person nur in Betracht ziehen, wenn sie mit einem Rechtsbeistand gesprochen hat und bereit ist, vor Gericht zu gehen.

9.6

Unterschiedliche Regeln für ADEA-Klagen

Wenn jemand aufgrund des ADEA Rechtsbehelf wegen Altersdiskriminierung einlegen möchte, kann er 60 Tage nach Einreichung einer Klage bei der EEOC eine Klage einreichen und muss keine Klagebefugnis beantragen.³³

9.7

Das Justizministerium der Vereinigten Staaten (DOJ)

Wenn Regierungsstellen beteiligt sind, leitet die EEOC die Angelegenheit manchmal zur Strafverfolgung an das Justizministerium der Vereinigten Staaten weiter. Wenn das DOJ den Fall übernimmt, kann die betroffene Person intervenieren. Wenn das DOJ den Fall nicht übernimmt, erhält die Person die Klagebefugnisbescheinigung.

³³ Code of Federal Regulations. TEIL 1626 – VERFAHREN – GESETZ GEGEN ALTERSDISKRIMINIERUNG IN DER ARBEIT

10

Vergeltungsmaßnahmen


Führungskräften der Feuerwehr ist es untersagt, Bewerber oder Mitarbeiter dafür zu bestrafen, dass sie ihr Recht auf Freiheit von Diskriminierung am Arbeitsplatz, einschließlich Belästigung, geltend machen.

Für Personen, die sich gegen diskriminierendes Verhalten aussprechen, ist es wichtig zu wissen, dass sie geschützt sind. Die EEO-Antidiskriminierungsgesetze dienen dem Schutz von Personen vor Vergeltungsmaßnahmen und gegenteiligen Beschäftigungspraktiken. Vergeltungsmaßnahmen gegen Personen die eine Diskriminierungsklage einreichen, an einer Untersuchung wegen Diskriminierung am Arbeitsplatz teilnehmen, aussagen oder an einem Gerichtsverfahren, einer Untersuchung oder einem Verfahren wegen Diskriminierung am Arbeitsplatz teilnehmen.³⁴

Eine Vergeltungsklage kann bei der EEOC eingereicht werden, wenn einer Person etwas Schlimmes widerfährt, nachdem sie (1) sich über ein nach Bundesrecht verbotenes Verhalten beschwert hat oder (2) an einer Untersuchung zu einem nach Bundesrecht verbotenen Verhalten (EEO-Aktivität) teilgenommen hat.


Beispiele für Vergeltungsmaßnahmen aufgrund der EEO-Aktivitäten einer Person können sein:

- Verweis des Mitarbeiters;
- Eine Leistungsbewertung, die schlechter ausfällt als angemessen wäre;
- Versetzung des Mitarbeiters auf eine weniger attraktive Position oder Aufgabe;
- Verweigerung von Fortbildungen für den Mitarbeiter;
- Verbale oder körperliche Gewaltanwendung;
- Drohung mit oder tatsächliche Meldung an die Behörden;
- Verstärkte Kontrolle;
- Ausschluss eines Mitarbeiters von für die Beschäftigung wesentlichen Arbeitsbesprechungen;



Management's Responsibilities: Identifying and Preventing Retaliation

Title VII of the Civil Rights Act, the Age Discrimination in Employment Act, the Rehabilitation Act, GINA and the Equal Pay Act prohibit retaliation by an agency because an employee or applicant for employment or a former employee engaged in protected activity.




RETALIATION

Treatment that is reasonably likely to deter protected activity is illegal.

Adverse treatment that would likely dissuade a reasonable person from making or supporting a complaint of discrimination.

No requirement that the adverse action be a tangible personnel action.



PROTECTED ACTIVITY: PARTICIPATION

The anti-retaliation provisions make it unlawful to discriminate against an individual because he/she has filed a complaint, testified, assisted, or participated in any manner in an investigation, proceeding, hearing, or litigation under the governing EEOC statutes.

In the federal sector, once someone initiates contact with an EEO Counselor, he/she has participated in the EEO process.

PROTECTED ACTIVITY: OPPOSITION


The anti-retaliation provisions also make it unlawful to discriminate against an individual because she or he opposed any policy or practice made unlawful under the employment anti-discrimination statutes.

"REASONABLE" AND "GOOD FAITH" BELIEF

WHAT IS "UN-REASONABLE?"

Participating in work stoppages that violate CBA provisions. Badgering employees to give supporting witness statements. Searching for, copying and disseminating confidential documents relating to discrimination.

Unlawful activities or threats of violence...



RETALIATORY ACTION

Actions need not materially affect the terms or conditions of employment to constitute retaliation.

The Commission has taken the position that the statutory anti-retaliation provisions prohibit any action that is based on a retaliatory motive and is likely to deter the employee or others from engaging in protected EEO activity.

In general, protected activity comes in one of two forms: participation or opposition.

EXAMPLES OF PARTICIPATION

1. Filing an EEO complaint.
2. Serving as a witness in an EEO matter.
3. Representing an individual in an EEO matter.
4. Requesting a reasonable accommodation.

EXAMPLES OF OPPOSITION


Complaining to a management official about being denied a request for reasonable accommodation.

Picketing.

Signing a petition to be presented to the administration about a perceived discriminatory practice at the agency.

HOW TO PROTECT AGAINST RETALIATION CLAIMS

EVALUATE all adverse employment actions prior to implementation. IMPLEMENT and enforce clear "no-retaliation" policies. COMMUNICATE with the complaining employee.



FOR ADDITIONAL INFORMATION
Compliance Manual Section 8: Retaliation
<http://www.eeoc.gov/policy/docs/retal.pdf>

US-Kommission für Chancengleichheit am Arbeitsplatz. Vergeltungsmaßnahmen

- Verbreitung falscher Gerüchte;
- Negative Behandlung eines Familienmitglieds; oder
- Schaffung eines schwierigen Arbeitsumfelds, um den Arbeitnehmer zu bestrafen.

³⁴ US-Kommission für Chancengleichheit am Arbeitsplatz. Vergeltungsmaßnahmen

10.1

Verhinderung von Vergeltungsmaßnahmen

Vergeltungsmaßnahmen sind nicht nur rechtswidrig und unethisch, sondern auch schlecht für das Unternehmen. Führungskräfte der Feuerwehr sollten ein Umfeld schaffen, in dem sich die Mitarbeiter wohl fühlen, wenn sie beleidigendes Verhalten melden, damit dieses untersucht und geahndet werden kann.

Die EEOC empfiehlt die folgenden Maßnahmen zur Verhinderung von Vergeltungsmaßnahmen:

- Stellen Sie sicher, dass alle Mitarbeiter wissen, dass Vergeltungsmaßnahmen verboten sind.
- Versichern Sie allen Mitarbeitern, dass sie nicht bestraft werden, wenn sie in gutem Glauben ihre Meinung äußern und Maßnahmen ergreifen, die gesetzlich geschützt sind.
- Reagieren Sie umgehend auf Fragen im Zusammenhang mit Diskriminierung.

- Reagieren Sie umgehend und effektiv auf alle diskriminierungsbezogenen Bedenken und Beschwerden.
- Stellen Sie sicher, dass Personen in Führungspositionen sich ihrer Verantwortung für die Bekämpfung und Verhinderung von Vergeltungsmaßnahmen bewusst sind.
- Stellen Sie sicher, dass alle Mitarbeiter für die Einhaltung und Durchsetzung von Diskriminierungsgesetzen und -richtlinien verantwortlich sind.³⁵

10.2

Abhilfe bei Vergeltungsmaßnahmen

Personen, die nach Einreichung einer EEOC-Beschwerde oder Teilnahme an einer Untersuchung Vergeltungsmaßnahmen erfahren, sollten den EEOC-Ermittler benachrichtigen und eine neue Beschwerde einreichen.

³⁵ US-Kommission für Chancengleichheit am Arbeitsplatz. Was sind Vergeltungsmaßnahmen und wie kann ich sie verhindern?

Der National Volunteer Fire Council



WOMEN IN FIRE

Womeninfire.org

konzentrieren sich auf die Sensibilisierung und Aufklärung, um Belästigung und Diskriminierung zu beseitigen und einen Feuerwehrdienst zu schaffen. Wir ermutigen jeden von Ihnen, sein Engagement für respektvollen, belästigungsfreien Feuerwehr für zukünftige Generationen zu zeigen.

