

AUFKLÄRUNG ÜBER ARBEITNEHMERRECHTE KINDERBETREUER, REINIGUNGSKRÄFTE UND ANDERE HAUSANGESTELLTE

Gemäß dem Gesetz der Stadt New York zur Entgeltfortzahlung bei Krankheit und Sonderurlaub (Earned Safe and Sick Time Act) haben Beschäftigte in Privathaushalten Anspruch auf Kranken- und Sonderurlaub. Weitere Informationen über das Gesetz erhalten Sie unter nyc.gov/PaidSickLeave.

Beschäftigte in einem Privathaushalt, die direkt für ihren Arbeitgeber arbeiten, müssen von diesem zu Beginn ihrer Beschäftigung oder bis zum 4. Juni 2018 (je nachdem, welcher Zeitpunkt später liegt) die vorliegenden Informationen schriftlich erhalten.

SIE HABEN ANSPRUCH AUF SONDERURLAUB, den Sie nutzen können, um Unterstützung zu suchen oder Sicherheitsmaßnahmen zu ergreifen, wenn die Möglichkeit besteht, dass Sie oder einer Ihrer Familienangehörigen zum Opfer von Ausübung oder Androhung häuslicher Gewalt oder ungewolltem sexuellen Kontakt, Stalking oder Menschenhandel werden.

SIE HABEN ANSPRUCH AUF KRANKENURLAUB, den Sie nutzen können, um sich selbst oder einen Familienangehörigen zu versorgen oder medizinisch behandeln zu lassen.

SITUATIONEN, IN DENEN HAUSANGESTELLTE GESCHÜTZT/NICHT GESCHÜTZT SIND:

Geschützt	Nicht geschützt
<p>Sie <i>sind als</i> Hausangestellter durch das Gesetz geschützt, wenn Sie in einem Privathaushalt oder einer Familie direkt für Ihren Arbeitgeber arbeiten und dort Leistungen folgender Art erbringen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kinderbetreuung • Pflege einer älteren, kranken, behinderten oder genesenden Person • Häusliche Dienste wie Kochen und Putzen 	<p>Wenn es sich bei Ihrem Arbeitgeber für die in Spalte 1 beschriebenen Leistungen um eine Agentur handelt, fallen Sie im Sinne des Gesetzes <i>nicht</i> unter die „Hausangestellten“ und sind daher nicht geschützt.</p> <p>Bei einer Agentur beschäftigte Arbeitnehmer haben möglicherweise einen gesetzlichen Anspruch auf bis zu 40 Stunden bezahlten Kranken- oder Sonderurlaub. Unter nyc.gov/PaidSickLeave erfahren Sie mehr darüber, wann Sie als Arbeitnehmer gesetzlich geschützt sind. Gegebenenfalls gehören Sie im Sinne des Gesetzes des Staates New York zu den „Hausangestellten“ und haben Anspruch auf zusätzlichen Schutz.</p>

DAUER DES BEZAHLTEN KRANKEN- BZW. SONDERURLAUBS:

- Nach einem Jahr der Beschäftigung muss Ihr Arbeitgeber pro Jahr zwei Tage bezahlten Kranken- bzw. Sonderurlaub gewähren. Der sogenannte City Leave kann zusätzlich zu den drei Tagen bezahlter Ruhezeit, die Ihnen nach dem Gesetz des Staates New York zustehen, beansprucht werden. Weitere Informationen zu Ihren Rechten nach dem Gesetz des Bundesstaates finden Sie unter labor.ny.gov. Suchen Sie dort nach „Domestic Workers' Bill of Rights“ (Grundrechte von Hausangestellten).

DATUM DER MÖGLICHEN INANSPRUCHNAHME DES KRANKEN- BZW. SONDERURLAUBS:

- Krankenurlaub kann ab dem 1. April 2015 oder ein Jahr nach Beginn der Beschäftigung in Anspruch genommen werden (entscheidend ist der später liegende Zeitpunkt).
- Sonderurlaub kann ab dem 5. Mai 2018 oder ein Jahr nach Beginn der Beschäftigung in Anspruch genommen werden (entscheidend ist der später liegende Zeitpunkt).

ZULÄSSIGE GRÜNDE FÜR DIE INANSPRUCHNAHME VON KRANKEN- UND SONDERURLAUB:

Kranken- und Sonderurlaub kann in Anspruch genommen werden, um der Arbeit aus einem der folgenden Gründe fernzubleiben:

- Sie sind psychisch oder körperlich krank, haben eine Verletzung oder sind anderweitig gesundheitlich beeinträchtigt; Sie benötigen eine medizinische Diagnose, Pflege oder Behandlung Ihrer Krankheit, Verletzung oder Beeinträchtigung; bei Ihnen ist eine medizinische Vorsorgemaßnahme erforderlich.
- Sie müssen für einen Familienangehörigen sorgen, bei dem eine medizinische Diagnose, Pflege oder Behandlung einer psychischen oder körperlichen Krankheit, Verletzung oder sonstigen gesundheitlichen Beeinträchtigung oder eine medizinische Vorsorgemaßnahme erforderlich ist.
- Der Betrieb Ihres Arbeitgebers ist aufgrund einer öffentlichen gesundheitlichen Notlage geschlossen, oder Sie müssen ein Kind betreuen, dessen Schule oder Betreuungsanstalt wegen einer öffentlichen gesundheitlichen Notlage geschlossen ist.
- Es besteht die Möglichkeit, dass Sie oder einer Ihrer Familienangehörigen zum Opfer von Ausübung oder Androhung häuslicher Gewalt oder ungewolltem sexuellen Kontakt, Stalking oder Menschenhandel werden, und Sie müssen die erforderlichen Maßnahmen ergreifen, um die körperliche, psychische oder wirtschaftliche Gesundheit oder Sicherheit von Ihnen oder Ihren Familienangehörigen wiederherzustellen, oder zum Schutz derjenigen, mit denen Sie arbeiten oder Umgang haben. Diese Maßnahmen beinhalten:
 - Inanspruchnahme der Dienste von Schutzeinrichtungen gegen häusliche Gewalt, Krisenzentren für Opfer von Vergewaltigungen oder sonstiger Dienste.

[Mehr >](#)

- Beteiligung an der Planung von Sicherheitsmaßnahmen, Umzug oder sonstige Maßnahmen, um sich selbst oder Ihre Familienangehörigen zu schützen (darunter fällt auch die Anmeldung von Kindern in einer neuen Schule).
- Aufsuchen eines Anwalts oder Sozialdienstes, um Informationen und Beratung zu folgenden Themen einzuholen: Sorgerecht, Umgangsrecht, Eheprobleme, Kontaktverbot, Einwanderung, Unterkunft, Diskriminierung bei der Arbeit oder Verbraucherkredite.
- Anzeige eines Aktes häuslicher Gewalt mit Strafverfolgung oder Aufsuchen der zuständigen Staatsanwaltschaft.

FAMILIENANGEHÖRIGE:

Im Sinne des Gesetzes gelten folgende Personen als „Familienangehörige“:

- Personen, die in einem engen Verwandtschaftsverhältnis zum Arbeitnehmer stehen
- Kinder (biologische, Adoptiv- oder Pflegekinder; Mündel; Kinder eines Arbeitnehmers *in loco parentis*, d. h. anstelle der Eltern)
- Enkel
- Ehepartner
- Lebenspartner
- Eltern
- Großeltern
- Kinder oder Eltern des Ehe- oder Lebenspartners
- Geschwister (einschließlich Halb-, Stief- und adoptierter Geschwister)
- Jede sonstige Person, die mit dem Arbeitnehmer blutsverwandt ist

VORANKÜNDIGUNG:

Wenn die Notwendigkeit für einen Kranken- bzw. Sonderurlaub voraussehbar ist, kann Ihr Arbeitgeber eine entsprechende Ankündigung bis zu sieben Tage im Voraus verlangen. Ist die Notwendigkeit nicht voraussehbar, kann Ihr Arbeitgeber verlangen, dass Sie ihn so bald wie möglich informieren.

DOKUMENTATION:

Wenn Sie mehr als drei aufeinander folgende bezahlte Tage Kranken- bzw. Sonderurlaub in Anspruch nehmen, kann Ihr Arbeitgeber einen entsprechenden Nachweis verlangen. Das Gesetz zur Entgeltfortzahlung bei Krankheit und Sonderurlaub verbietet es Arbeitgebern, vom Gesundheitsdienstleister Angaben über die medizinischen Gründe für die Krankschreibung einzufordern oder im Falle eines Sonderurlaubs Belegunterlagen zu verlangen, um Einzelheiten über die Ausübung oder Androhung häuslicher Gewalt oder ungewollten sexuellen Kontakt, Stalking oder Menschenhandel zu erfahren. Diesbezügliche Angaben können jedoch nach anderen Gesetzen erforderlich sein.

SIE HABEN DAS RECHT, BEI KRANKEN- ODER SONDERURLAUB KEINE REPRESSALIEN VON IHREM ARBEITGEBER FÜRCHTEN ZU MÜSSEN.

Ihr Arbeitgeber ist zu keinerlei Vergeltungsmaßnahmen berechtigt, wenn Sie:

- Kranken- oder Sonderurlaub in Anspruch nehmen.
- wegen mutmaßlicher Gesetzesverstöße beim Amt für Verbraucherangelegenheiten (Department of Consumer Affairs, DCA) Beschwerde einlegen.
- mit anderen Personen, einschließlich Mitarbeitern, über Gesetzesverstöße sprechen.
- an einem Gerichtsverfahren wegen eines mutmaßlichen Gesetzesverstößes teilnehmen.
- eine andere Person über ihre Rechte informieren.

Vergeltungsmaßnahmen umfassen jede Drohung, Disziplinarmaßnahme, Entlassung, Herabsetzung, Suspendierung, Verkürzung der Arbeitszeit oder sonstige nachteilige Maßnahmen gegen Sie wegen Ausübung oder versuchter Ausübung eines gesetzlich garantierten Rechts.

SIE HABEN DAS RECHT, EINE BESCHWERDE EINZUREICHEN.

Sie können beim DCA Beschwerde einreichen. Das Beschwerdeformular können Sie unter nyc.gov/PaidSickLeave abrufen oder unter der Rufnummer 311 (212-NEW-YORK außerhalb von NYC) telefonisch beantragen.

Das DCA untersucht den Sachverhalt und versucht, Ihre Beschwerde zu klären. Ihre persönlichen Daten werden vertraulich behandelt, es sei denn, eine Offenlegung ist zur Durchführung der Untersuchung, zur Klärung der Beschwerde oder aus gesetzlichen Gründen erforderlich.

Bewahren Sie dieses Informationsblatt und alle Dokumente, aus denen hervorgeht, wie viele Tage Kranken- oder Sonderurlaub Sie in Anspruch genommen haben, gut auf.

Hinweis: Das Gesetz zur Entgeltfortzahlung bei Krankheit und Sonderurlaub legt die Mindestanforderungen für den Kranken- und Sonderurlaub fest. Die Urlaubsbestimmungen Ihres Arbeitgebers erfüllen oder übertreffen die gesetzlichen Anforderungen möglicherweise bereits.

Sie haben das Recht, diese Informationen auf Englisch und, sofern auf der DCA-Website verfügbar, in Ihrer Muttersprache zu erhalten.

Weitere Informationen und Antworten auf häufig gestellte Fragen erhalten Sie unter nyc.gov/PaidSickLeave. Sie können auch telefonisch unter der Rufnummer 311 Informationen zu Kranken- und Sonderurlaub anfordern.