

LOHNFORTZAHLUNG IM KRANKHEITSFALL: WAS ARBEITGEBER WISSEN MÜSSEN

Gewisse Arbeitgeber müssen ab 1. April, 2014 dem New York City's Earned Sick Time Act (Gesetz zur Lohnfortzahlung im Krankheitsfall geltend für New York City) Folge leisten. Die von dem Gesetz erfassten Arbeitnehmer haben das Recht, ihren Krankheitsurlaub zu nutzen, fuer sie selbst oder ein erkranktes Familienmitglied.

Dieses Merkblatt wurde von der Abteilung für Verbraucherangelegenheiten (Department of Consumer Affairs – DCA) zur Übersicht über die gesetzlichen Pflichten von Arbeitgebern zusammengestellt. Falls nötig, wird die DCA dieses Merkblatt aktualisieren. Bitte beachten Sie das Datum unten auf dieser Seite. Den vollständigen Wortlaut des Gesetzes sowie Antworten zu häufig gestellten Fragen zu diesem Gesetz finden Sie unter nyc.gov/PaidSickLeave.

ARBEITGEBER DIE ZUR LOHNFORTZAHLUNG IM KRANKHEITSFALL VERPFLICHTET SIND

Anzahl der Beschäftigten	Bezahlte Krankheitstage pro Kalenderjahr	Bezahlte oder unbezahlte Krankheitstage	Lohnsatz
5 oder mehr <i>Müssen 80+ Stunden pro Kalenderjahr arbeiten*</i>	Bis zu 40 Stunden	Bezahlt	Regulärer Stundensatz aber mindestens 8USD pro Stunde (Mindestlohn)
1-4 <i>Müssen 80+ Stunden pro Kalenderjahr arbeiten</i>	Bis zu 40 Stunden	Unbezahlt	Nicht zutreffend
1 oder mehr Arbeitnehmer aus New York City <i>Müssen 80+ Stunden pro Kalenderjahr arbeiten und sind seit mindestens 1 Jahr durch den Arbeitgeber beschäftigt</i>	2 Tage	Bezahlt	Regulärer Stundensatz aber mindestens 8USD pro Stunde (Mindestlohn)

*Hinweis: „Kalenderjahr“ bezeichnet einen regelmäßigen durch den Arbeitgeber bestimmten Zeitraum von 12 aufeinander folgenden Monaten.

Hinweis: Wenn Sie bereits über eine bestehende Richtlinie verfügen, welche dem Arbeitnehmer das Recht auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall einräumt, müssen diese Richtlinien den Bedingungen des Gesetzes entsprechen.

ARBEITGEBER, DESSEN ARBEITNEHMER NICHT DURCH DIESES GESETZ ERFASST SIND

Nicht durch dieses Gesetz erfasst werden Arbeitnehmer, die weniger als 80 Stunden pro Kalenderjahr arbeiten; Studierende in bundesstaatlichen Studiengängen; Arbeitnehmer, deren Tätigkeiten durch qualifizierte Stipendienprogramme vergütet sind; Mitarbeiter von Regierungsbehörden, Physiotherapeuten, Ergotherapeuten, Sprachtherapeuten und Audiologen ermächtigt durch das New York State Department of Education (Bildungsministerium des US-Bundesstaates New York), wenn diese selbstständig arbeiten und je nach Belieben Aufträge anfordern, annehmen und ablehnen, und Arbeitspläne entwerfen können, und anhand eines durchschnittlichen Stundenlohns vergütet werden, der mindestens viermal den des auf Bundesebene geltenden Mindestlohn beträgt; selbstständige Unternehmer, die nicht der Definition eines Arbeitnehmers gemäß dem New York State Labor Law (Arbeitsrecht des US-Bundesstaates New York) entsprechen; Teilnehmer von Schülerpraktika sowie bestimmte Angestellte mit Tarifvertrag. Arbeitnehmer, die einem Tarifvertrag unterliegen, welcher vergleichbare Leistungen einräumt und den Verzicht auf gesetzliche Bestimmungen vorschreibt, sind ebenfalls nicht durch dieses Gesetz erfasst. Arbeitnehmer im Bauwesen oder in der Lebensmittelindustrie, die einem Tarifvertrag unterliegen, sind nicht durch dieses Gesetz erfasst, wenn der Vertrag den Verzicht auf gesetzliche Bestimmungen vorschreibt. Weitere Informationen über Tarifverträge finden Sie im Abschnitt Antworten auf häufig gestellte Fragen unter nyc.gov/PaidSickLeave.

BEKANNTMACHUNG VON ARBEITNEHMERRECHTEN

Arbeitnehmer	Fälligkeitsdatum der schriftlichen Bekanntmachung an den Mitarbeiter
Neu <i>Anstellung beginnend am oder nach dem 1. April 2014</i>	Erster Beschäftigungstag
Bestehend <i>Arbeitnehmer, die bereits vor dem 1. April 2014 fuer den Arbeitgeber arbeiten</i>	1. Mai 2014

Sie müssen jedem Ihrer Angestellten eine schriftliche Bekanntmachung über das Recht auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall übermitteln, inklusive Angaben zur Ansammlung und Nutzung von bezahlten Krankheitstagen, zum Beschwerderecht und zum Schutz vor Repressalien, gemaess dem Gesetz. Die Bekanntmachung muss das betriebliche Kalenderjahr sowie Anfangs- und Enddatum enthalten. Angestellte haben das Recht, die Bekanntmachung auf englischer Sprache und, sofern auf der DCA-Website verfügbar, in der von ihnen gewünschten Sprache zu erhalten. Den vollständigen Wortlaut der Bekanntmachung finden Sie unter nyc.gov/PaidSickLeave.

ANGESAMMELTE BEZAHLTE KRANKHEITSTAGE UND INANSPRUCHNAME – FÄLLIGKEIT

	Ansammlungsrate	Ansammlung ab	Lohnfortzahlung im Krankheitsfall fällig ab
Arbeitnehmer	1 Stunde pro 30 Arbeitsstunden	1. April 2014 (<i>Fuer derzeitig Beschaeftigte</i>)	30. Juli 2014 (<i>Fuer derzeitig Beschaeftigte</i>)
		Erster Beschäftigungstag (<i>Neu Angestellte</i>)	120 Tagen nach dem ersten Beschäftigungstag (<i>Neu Angestellte</i>)
Arbeitnehmer in New York City	2 Tage, nach erstem Beschäftigungsjahr	Eine Orientierungshilfe der DCA finden Sie unter nyc.gov/PaidSickLeave	Eine Orientierungshilfe der DCA finden Sie unter nyc.gov/PaidSickLeave

Ausnahme: Wenn ein Arbeitnehmer einem Tarifvertrag unterliegt, der über den 1. April 2014 hinaus gültig ist, beginnt dessen Zeitraum zur Ansammlung von bezahlten Krankheitstagen gemäß dem Stadtgesetz von New York City, erst nachdem entsprechender Vertrag ungültig wird.

FÜHRUNG VON AUFZEICHNUNGEN

Sie müssen Aufzeichnungen führen und verwalten, die die Einhaltung der Gesetze über die jeweils letzten drei Jahre hin dokumentieren. Jegliche Informationen im Hinblick auf den Gesundheitszustand des Arbeitnehmers müssen vertraulich behaltet werden, es sei denn, der Arbeitnehmer genehmigt Ihnen die Offenlegung dieser Information oder derartige Offenbarung wird durch das Gesetz verlangt. Sie sind verpflichtet, diese Aufzeichnungen der DCA, auf Mitteilung hin, zu einem vereinbarten Zeitpunkt zur Verfügung zu stellen.

VORANKÜNDIGUNG

Wenn die Notwendigkeit für einen Krankheitsurlaub absehbar ist, können Sie von Ihren Angestellten verlangen, dass sie dies in bis zu sieben Tagen im Voraus beantragen. Wenn die Notwendigkeit für Krankheitsurlaub unvorhersehbar ist, können Sie von Ihren Angestellten verlangen, dass sie diesen so bald wie möglich (angemessen) beantragen.

DOKUMENTATION

Wenn ein Angestellter mehr als drei aufeinander folgende bezahlte Krankheitstage in Anspruch nimmt, sind Sie berechtigt ein entsprechendes Schreiben eines ermächtigten Gesundheitsdienstleisters zu verlangen. Das Paid Sick Leave Law (Gesetz zur Lohnfortzahlung im Krankheitsfall) verbietet Ihnen, den medizinischen Grund für die Krankschreibung vom Gesundheitsdienstleister einzufordern. Diesbezügliche Angaben können aber durch andere Gesetze erforderlich werden. Es steht Ihnen frei, von Angestellten einen schriftlichen Nachweis einzufordern, der belegt, dass der Arbeitnehmer seinen Krankheitsurlaub aufgrund einer Krankheit genutzt hat.

NICHT IN ANSPRUCH GENOMMENE KRANKHEITSTAGE

Der Arbeitnehmer darf bis zu 40 Stunden der nicht in Anspruch genommenen Krankheitstage auf das nächste Kalenderjahr übertragen. Sie sind jedoch nur verpflichtet, Krankheitsurlaub von bis zu 40 Stunden pro Kalenderjahr zu genehmigen. Es steht Ihnen frei, einem Arbeitnehmer sämtliche nicht in Anspruch genommene Krankheitstage am Ende des Kalenderjahres auszuzahlen. Arbeitnehmer können keinen Krankheitsurlaub übertragen, wenn Sie einem Arbeitnehmer sämtliche nicht in Anspruch genommene Krankheitstage auszahlen UND ihm für das folgende Kalenderjahr die gesetzlich festgelegte Anzahl von bezahlten Krankheitstagen ab dem ersten Tag des neuen Kalenderjahres zur Verfügung stellen.

REPRESSALIEN

Sie sind nicht berechtigt, Repressalien gegen einen Angestellten für den Antrag auf Krankheitsurlaub einzuleiten. Repressalien umfassen jegliche Androhung, Disziplinierung, Entlassung, Suspendierung oder Reduzierung der Arbeitszeit, oder sonstige negative Maßnahmen gegen einen Arbeitnehmer aufgrund der versuchten Ausübung seines Rechts im Rahmen des Gesetzes.

BESCHWERDEN

Wenn ein Arbeitnehmer eine Beschwerde bei der DCA einreicht, wird die DCA Sie per Post um eine schriftliche Stellungnahme bitten. Sie müssen der DCA innerhalb von 30 Arbeitstagen antworten. Die DCA wird zwischen Ihnen und dem Arbeitnehmer in dieser Angelegenheit vermitteln, um zu einer Lösung zu gelangen. Dabei wird Ihnen Unterstützung angeboten, sodass Sie den gesetzlichen Forderungen nachkommen können.

HINWEIS AUF NICHTEINHALTUNG

Wenn Sie einen Hinweis auf Nichteinhaltung erhalten, haben Sie die Möglichkeit, diese Angelegenheit entweder ohne eine Anhörung vor Gericht beizulegen, oder sich innerhalb dieser Angelegenheit vor einem unparteiischen Richter des Schiedsgerichts der DCA zu verantworten.

Hinweis: Ab dem 1. April 2014 muss jeder Arbeitgeber dem Gesetz Folge leisten. Folgenden Arbeitgebern steht ein Zeitraum bis zum 1. Oktober 2014 zur Verfügung, in dem sie sämtliche Vorkehrungen zur Einhaltung des Gesetzes treffen müssen, ohne für etwaige Nichteinhaltung vor diesem Datum bestraft zu werden:

- Arbeitgeber mit 1-19 Arbeitnehmern
- Produzenten aufgeführt in den Sektoren 31, 32 oder 33 des North American Industry Classification System (NAICS) des US-Arbeitsministeriums. Eine vollständige Liste finden Sie unter http://www.bls.gov/oes/current/naics2_31-33.htm.

Fragen? Haben Sie Interesse an einem Seminar teilzunehmen, um dieses Gesetz besser zu verstehen?

Wählen Sie 311 (212-NEW-YORK außerhalb von NYC), um Informationen über Lohnfortzahlung im Krankheitsfall telefonisch zu beantragen