

LOHNFORTZAHLUNG IM KRANKHEITSFALL: WAS ARBEITNEHMER WISSEN MÜSSEN

Arbeitnehmer, die unter das New York City's Earned Sick Time Act (Gesetz zur Lohnfortzahlung im Krankheitsfall) fallen, haben das Recht auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, wenn sie selbst oder ein Familienmitglied erkranken.

Dieses Merkblatt wurde von der Abteilung für Verbraucherangelegenheiten (Department of Consumer Affairs – DCA) zur Übersicht der Arbeitnehmerrechte 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.

GESETZLICH ERFASSTE/NICHT ERFASSTE ARBEITNEHMER

Erfasst	Nicht erfasst
<ul style="list-style-type: none"> Vollzeitbeschäftigte Teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter in befristetem Beschäftigungsverhältnis Nicht dokumentierte Erwerbstätige Zur Familie gehörende Arbeitnehmer – nicht Eigentümer Mitarbeiter mit Wohnhaft außerhalb von New York City <p>Mitarbeiter müssen 80+ Stunden pro Kalenderjahr in New York City arbeiten.</p> <p>Siehe Abschnitt „Arbeitnehmer in New York City“ auf der Rückseite.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Mitarbeiter, die pro Kalenderjahr 80 Stunden oder weniger in New York City arbeiten Studierende in bundesstaatlichen Studiengängen Arbeitnehmer, deren Tätigkeiten durch qualifizierte Stipendienprogramme vergütet sind Mitarbeiter von Regierungsbehörden Physiotherapeuten, Ergotherapeuten, Sprachtherapeuten, Audiologen ermächtigt durch das New York State Department of Education (Bildungsministerium des US-Bundesstaates New York) <p><i>Diese Fachleute, werden nicht durch das Gesetz erfasst, wenn sie selbstständig arbeiten und je nach Belieben Aufträge anfordern, annehmen und ablehnen, und Arbeitspläne entwerfen, und anhand eines durchschnittlichen Stundenlohns vergütet werden, der mindestens viermal den des auf Bundesebene geltenden Mindestlohn beträgt.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Selbstständige Unternehmer, die nicht der Definition eines Mitarbeiters unter dem New York State Labor Law (Arbeitsrecht des US-Bundesstaates New York) entsprechen (unter labor.ny.gov mithilfe des Suchbegriffes „Independent Contractors“ (Selbstständige Unternehmer) zu finden): Teilnehmer von Schülerpraktika Bestimmte Angestellte mit Tarifvertrag

Hinweis: Wenn Ihr Arbeitgeber bereits über eine bestehende Richtlinie verfügt, welche einem Arbeitnehmer das Recht auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall einräumt, muss diese Richtlinie den Bedingungen des Gesetzes entsprechen.

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 für den Arbeitgeberarbeiteten</i>	1. Mai 2014

Wenn Sie ein unter diesem Gesetz erfasster Arbeitnehmer sind, muss Ihr Arbeitgeber Ihnen eine schriftliche Bekanntmachung über das Recht auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall übermitteln. Sie haben das Recht, diese Bekanntmachung in englischer Sprache und, sofern auf der DCA-Website verfügbar, in der von Ihnen gewünschten Sprache zu erhalten. **Bewahren Sie eine Kopie der Bekanntmachung auf.**

BEZAHLTE KRANKHEITSTAGE (Siehe Abschnitt „Arbeitnehmer in New York City“ auf der Rückseite, falls zutreffend.)

Anzahl der Beschäftigten des Arbeitgebers	Bezahlte Krankheitstage pro Kalenderjahr*	Bezahlte oder unbezahlte Krankheitstage	Lohnsatz
5 oder mehr	Bis zu 40 Stunden	Bezahlt	Regulärer Stundensatz aber mindestens 8USD pro Stunde (Mindestlohn)
1-4	Bis zu 40 Stunden	Unbezahlt	Nicht zutreffend

*Hinweis: „Kalenderjahr“ bezeichnet einen regelmäßigen durch den Arbeitgeber bestimmten Zeitraum von 12 aufeinander folgenden Monaten. Die Bekanntmachung der Arbeitnehmerrechte muss Angaben zum Kalenderjahr des Arbeitgebers enthalten.

ANGESAMMELTE BEZAHLTE KRANKHEITSTAGE UND INANSPRUCHNAHME – FÄLLIGKEIT

(Siehe Abschnitt „Arbeitnehmer in New York City“ auf der Rückseite, falls zutreffend.)

Ansammlungsrate	Ansammlung ab	Lohnfortzahlung im Krankheitsfall fällig ab
1 Stunde pro 30 Arbeitsstunden	1. April 2014 <i>(Für derzeitig Beschäftigte)</i>	30. Juli 2014 <i>(Für derzeitig Beschäftigte)</i>
	Erster Beschäftigungstag <i>(Neu Angestellte)</i>	120 Tagen nach dem ersten Beschäftigungstag <i>(Neu Angestellte)</i>

Ausnahme: Wenn Sie einem Tarifvertrag unterliegen, der über den 1. April 2014 hinaus gültig ist, beginnt Ihr Zeitraum zur Ansammlung von bezahlten Krankheitstagen, erst nachdem entsprechender Vertrag ungültig wird.

Bewahren Sie eine Kopie aller Dokumente auf, die Ihre vertraglich festgelegten bezahlten Krankheitstage, Ihren angesammelten Krankheitsurlaub und dessen Inanspruchnahme belegen.

ZULÄSSIGE GRÜNDE FÜR DIE INANSPRUCHNAHME VON KRANKHEITSURLAUB

Sie können die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall beanspruchen, wenn:

- Sie an psychischen oder körperlichen Erkrankungen oder Verletzungen leiden; Sie eine ärztliche Diagnose benötigen, Behandlung oder Therapie Ihrer psychischen oder physischen Erkrankungen, Verletzungen oder Beeinträchtigungen Ihres Gesundheitszustands; oder fuer eine medizinische Voruntersuchung.
- Sie ein Familienmitglied pflegen müssen, das eine medizinische Diagnose, eine Versorgung oder Behandlung aufgrund einer geistigen oder physischen Erkrankung, oder vorbeugende ärztliche Untersuchungen benötigt, oder das wegen einer Verletzung oder seines beeinträchtigten Gesundheitszustandes Ihre Hilfe benötigt.
- Ihr Arbeitgeber aufgrund einer Notfallsituation im Bereich der öffentlichen Gesundheit schließt, oder Sie für ein Kind sorgen müssen, dessen Bildungseinrichtung oder Betreuung aufgrund einer solchen Notfallsituation geschlossen ist.

Das Gesetz erkennt die folgenden Personen als Familienangehörigen an: Kind, Enkel, Ehegatte, Lebensgefährte/in, Elternteil, Großeltern, sowie Kind oder Elternteil des Ehepartners oder des/der Lebensgefährten/in, Geschwister (inklusive Halb-, Stief- und Adoptivgeschwister).

VORANKÜNDIGUNG

Wenn die Notwendigkeit für einen Krankheitsurlaub absehbar ist, kann Ihr Arbeitgeber verlangen, dass dies in bis zu sieben Tagen im Voraus angekündigt werden muss. Wenn die Notwendigkeit für Krankheitsurlaub unvorhersehbar ist, kann Ihr Arbeitgeber verlangen, dass Sie ihn so bald wie möglich (angemessen) darüber in stand setzen. Ihr Arbeitgeber kann einen schriftlichen Nachweis einfordern, der belegt, dass der Arbeitnehmer seinen Krankenurlaub aufgrund von Krankheit genutzt hat.

DOKUMENTATION

Wenn Sie mehr als drei aufeinander folgende bezahlte Krankheitstage in Anspruch nehmen, kann Ihr Arbeitgeber ein entsprechendes Schreiben eines ermächtigten Gesundheitsdienstleisters verlangen. Das Paid Sick Leave Law (Gesetz zur Lohnfortzahlung im Krankheitsfall) verbietet Arbeitgebern, den medizinischen Grund für die Krankschreibung vom Gesundheitsdienstleister einzufordern. Diesbezügliche Angaben können jedoch durch andere Gesetze erforderlich werden.

NICHT IN ANSPRUCH GENOMMENE KRANKHEITSTAGE

Sie können bis zu 40 Stunden Ihrer nicht in Anspruch genommenen Krankheitstage auf das nächste Kalenderjahr übertragen. Ihr Arbeitgeber ist jedoch nur verpflichtet, Krankheitsurlaub von bis zu 40 Stunden pro Kalenderjahr zu genehmigen.

REPRESSALIEN

Ihr Arbeitgeber ist nicht berechtigt, Vergeltungsmaßnahmen gegen Sie für den Antrag auf Krankheitsurlaub einzuleiten. Vergeltungsmaßnahmen umfassen jegliche Androhung, Disziplinierung, Entlassung, Suspendierung oder Reduzierung der Arbeitszeit, oder sonstige negative Maßnahmen gegen Sie aufgrund der versuchten Ausübung Ihres Rechtes im Rahmen des Gesetzes.

BESCHWERDEN

Sie können Beschwerde bei der DCA einreichen. Das Beschwerdeformular können Sie online unter nyc.gov/PaidSickLeave abrufen oder telefonisch unter **311** (212-NEW-YORK außerhalb New York City) beantragen.

Die DCA wird eine Untersuchung durchführen und zusammen mit Ihrem Arbeitgeber eine Schlichtung Ihrer Beschwerde vereinbaren. Die DCA wird Ihre Identität vertraulich behandeln, es sei denn, eine Offenlegung ist erforderlich, durch eine Untersuchung, um bei einer Beschwerde zu vermitteln, oder wenn dies durch das Gesetz gefordert wird.

Arbeitnehmer in New York City

Nachstehend finden Sie Informationen über die gesetzlich festgelegten bezahlten Krankheitstage und die Ansammlung von Krankheitsurlaub gemäß dem Gesetz von New York City. Dieser Krankheitsurlaub steht Ihnen zusätzlich zu den drei Krankheitstagen, die Ihnen durch das New York State Labor Law (Arbeitsrechts des US-Bundesstaates New York) zustehen. Unter labor.ny.gov finden Sie diese Informationen mithilfe des Suchbegriffes „Domestic Workers’ Bill of Rights“ (Arbeitnehmerrechte des US-Bundesstaates New York). Alle anderen Angaben auf diesem Merkblatt treffen auf Sie zu.

Gesetzlich festgelegt bezahlte Krankheitstage Pro Kalenderjahr	Bezahlt oder unbezahlt	Lohnsatz
2 Tage	Bezahlt	Regulärer Stundensatz aber mindestens 8USD pro Stunde (gegenwärtiger Mindestlohn) Unter labor.ny.gov finden Sie diese Informationen mithilfe des Suchbegriffes „Minimum Wage“ (Mindestlohn).
Ansammlungsrate	Ansammlung nach	Lohnfortzahlung im Krankheitsfall fällig ab
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

FRAGEN? Informationen über Lohnfortzahlung im Krankheitsfall finden Sie unter nyc.gov/PaidSickLeave; oder können per E-Mail an PaidSickLeave@dca.nyc.gov oder telefonisch unter **311** angefordert werden.