

BEKANNTMACHUNG VON ARBEITNEHMERRECHTEN

Gemäß dem New York City's Earned Sick Time Act (Gesetz zur Lohnfortzahlung im Krankheitsfall von New York City) sind bestimmte Arbeitgeber dazu verpflichtet, ihren Angestellten bezahlte Krankheitstage zu gewähren. Weitere Informationen zu den Arbeitgebern, die gesetzlich zur Lohnfortzahlung im Krankheitsfall verpflichtet sind, finden Sie unter nyc.gov/PaidSickLeave.

Arbeitgeber mit fünf oder mehr Arbeitnehmern, wobei diese mehr als 80 Stunden pro Kalenderjahr in New York City arbeiten, sind gesetzlich zur Lohnfortzahlung im Krankheitsfall verpflichtet. Arbeitgeber mit weniger als fünf Arbeitnehmern müssen unbezahlten Krankheitsurlaub gewähren.

Arbeitgeber mit einem oder mehreren Arbeitnehmern, wobei dieser/diese mehr als 80 Stunden pro Kalenderjahr in New York City und bereits mindestens ein Jahr für den Arbeitgeber arbeiten, sind gesetzlich zur Lohnfortzahlung im Krankheitsfall verpflichtet.

Arbeitgeber, die gesetzlich zur Lohnfortzahlung im Krankheitsfall verpflichtet sind, müssen ihre Angestellten darüber am 1. Mai 2014 bzw. am ersten Tag ihrer Anstellung schriftlich informieren.

GEMÄß DIESEM GESETZ HABEN SIE DAS RECHT, IHREN KRANKHEITSURLAUB IN ANSPRUCH ZU NEHMEN, WENN SIE SELBST ODER FAMILIENMITGLIEDER ERKRANKEN.

GESETZLICH FESTGELEGTE BEZAHLTE KRANKHEITSTAGE:

- Ihr Arbeitgeber ist verpflichtet, Krankheitsurlaub von bis zu 40 Stunden pro Kalenderjahr zu genehmigen. Das Kalenderjahr Ihres Arbeitgeber ist:
Beginn des Kalenderjahres: _____ Ende des Kalenderjahres: _____
- Arbeitnehmer in New York City: Der Arbeitgeber muss 2 bezahlte Krankheitstage zusätzlich zu den 3 Tagen, die Ihnen gemäß dem [New York State Labor Law](#) (Arbeitsrechts des US-Bundesstaates New York) zustehen, gewähren. Unter labor.ny.gov finden Sie diese Informationen mithilfe des Suchbegriffes „Domestic Workers' Bill of Rights“ (Arbeitnehmerrechte des US-Bundesstaates New York).

ANSAMMLUNGSRATE:

- Pro Kalenderjahr werden Ihre bezahlten Krankheitstage mit einer Rate von einer Stunde pro 30 Arbeitsstunden – bis zu maximal 40 Stunden – errechnet.
- Arbeitnehmer in New York City: Sie müssen mindestens ein Jahr für denselben Arbeitgeber gearbeitet haben, um die Kriterien des Stadtgesetzes für den Erhalt von zwei bezahlten Krankheitstagen zu erfüllen. Eine Orientierungshilfe der DCA und Informationen zur Ansammlungsrate finden Sie unter nyc.gov/PaidSickLeave.

ANSAMMLUNGSBEGINN:

Bezahlte Krankheitstage werden ab dem 1. April 2014 bzw. dem ersten Tag der Beschäftigung errechnet, je nachdem, welcher Zeitpunkt später liegt.

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

BEGINN DER LOHNFORTZAHLUNG IM KRANKHEITSFALL:

- Angesammelte bezahlte Krankheitstage können ab dem 30. Juli 2014 bzw. 120 nach dem ersten Tag der Beschäftigung in Anspruch genommen werden, je nachdem, welcher Zeitpunkt später ist.
- Arbeitnehmer in New York City: Eine Orientierungshilfe der DCA und Informationen zur Inanspruchnahme des Krankheitsurlaubs finden Sie unter nyc.gov/PaidSickLeave.

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 Untersuchung 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.

FAMILIENMITGLIEDER:

Das Gesetz erkennt die folgenden Personen als Familienangehörigen an:

- Kind
- Enkel
- Ehepartner
- Lebensgefährtin/in
- Eltern
- Großeltern
- 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 darüber informieren.

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:

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

SIE HABEN EIN RECHT AUF SCHUTZ VOR REPRESSIONEN VON SEITEN IHRES ARBEITGEBERS FÜR DIE INANSPRUCHNAHME VON KRANKHEITSTAGEN.

Ihr Arbeitgeber ist nicht berechtigt, Vergeltungsmaßnahmen gegen Sie einzuleiten aufgrund:

- eines Antrags auf und der Inanspruchnahme von Krankheitsurlaub.
- des Einreichens einer Beschwerde bei der DCA aufgrund vermeintlicher Verstöße gegen das Gesetz.
- von Kommunikationen mit anderen Personen, inklusive Kollegen, über einen Gesetzesverstoß.
- der Teilnahme an einem Gerichtsverfahren wegen eines vermeintlichen Gesetzesverstoßes.
- der Kommunikation mit einer anderen Person über dessen potentielle Rechte.

Repressalien 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.

SIE HABEN DAS RECHT, BESCHWERDE EINZUREICHEN.

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 versuchen eine Schlichtung Ihrer Beschwerde zu erlangen. 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.

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

Hinweis: Das Earned Sick Time Act (Gesetz zur Lohnfortzahlung im Krankheitsfall) regelt die Mindestanforderungen für die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall. Unter Umständen erfüllen die Bestimmungen zum Krankheitsurlaub Ihres Arbeitgebers bereits die Anforderungen dieses Gesetzes.

Sie haben ein Recht auf den Erhalt der Bekanntmachung in englischer Sprache und, sofern auf der DCA-Website verfügbar, in der von Ihnen gewünschten Sprache.

Weitere Informationen über Lohnfortzahlung im Krankheitsfall sowie den Antworten auf häufig gestellte Fragen finden Sie unter nyc.gov/PaidSickLeave; oder telefonisch unter **311**.



Bill de Blasio
Mayor

Consumer
Affairs

Lorelei Salas
Commissioner