

Bezahlter Kranken- und Sonderurlaub: Informationen für Arbeitnehmer

Ab dem 30. September 2020 bzw. dem 1. Januar 2021 treten neue Änderungen am Gesetz der Stadt New York zur Entgeltfortzahlung bei Krankheit und Sonderurlaub (Earned Safe and Sick Time Act, auch als Paid Safe and Sick Leave Law bezeichnet) in Kraft. Wenn Sie in NYC in einem Unternehmen oder einer gemeinnützigen Organisation beliebiger Größe in Teilzeit oder Vollzeit oder als Hausangestellte eines Haushalts in NYC arbeiten, sollten Sie sich in diesem Merkblatt¹ über Ihre Rechte als Arbeitnehmer informieren. Nach dem Gesetz haben betroffene Arbeitnehmer aus folgenden Gründen ein Recht auf Inanspruchnahme von Kranken- und Sonderurlaub:

- aus gesundheitlichen Gründen, einschließlich der eigenen Pflege und Behandlung oder der Pflege und Behandlung von Familienangehörigen und
- aus Gründen der Sicherheit, etwa um Unterstützung zu suchen oder Sicherheitsmaßnahmen zu ergreifen, wenn Arbeitnehmer oder deren Familienangehörige Opfer von Ausübung oder Androhung häuslicher Gewalt oder ungewolltem sexuellen Kontakt, Stalking oder Menschenhandel werden.

Vom Gesetz geschützte/nicht geschützte Arbeitnehmer

Geschützt	Nicht geschützt
<ul style="list-style-type: none"> • Vollzeitarbeitnehmer • Teilzeitarbeitnehmer • Hausangestellte • Beschäftigte in Programmen für Übergangsarbeit • Arbeitnehmer, die Mitglieder einer Familie, aber nicht Inhaber von Familienunternehmen sind • Arbeitnehmer, die außerhalb von New York City leben 	<ul style="list-style-type: none"> • Studenten, die an Bundesarbeitsstudienprogrammen (Federal Work-Study Programs) teilnehmen • Mitarbeiter, deren Arbeit durch qualifizierte Stipendienprogramme vergütet wird • Mitarbeiter von Regierungsbehörden • Physiotherapeuten, Ergotherapeuten, Sprachpathologen, Audiologen mit Lizenz des Schulamts des Bundesstaats New York (New York State Department of Education) (sofern sie sich aus freien Stücken für Arbeitseinsätze melden, ihren eigenen Arbeitsplan bestimmen, die Möglichkeit haben, erhaltene Aufträge abzulehnen oder anzunehmen, und einen durchschnittlichen Stundenlohn erhalten, der mindestens dem Vierfachen des Mindestlohns auf bundesstaatlicher Ebene entspricht) • Unabhängige Auftragnehmer, die die Definition eines Arbeitnehmers nach dem Arbeitsrecht des Bundesstaats New York nicht erfüllen • Teilnehmer an Praktikumsprogrammen (WEPs, Work Experience Programs) • Bestimmte Arbeitnehmer, die einem Tarifvertrag unterliegen

Hinweis: Wenn Ihr Arbeitgeber eine bestehende Richtlinie hat, die Mitarbeitern die Inanspruchnahme von bezahltem Kranken- und Sonderurlaub gestattet, muss die Richtlinie die gesetzlichen Anforderungen erfüllen oder übertreffen.

Mitteilung zu Arbeitnehmerrechten

Wenn Sie ein durch Gesetz geschützter Arbeitnehmer sind, müssen Sie von Ihrem Arbeitgeber schriftlich über Ihr Recht auf Kranken- und Sonderurlaub informiert werden. Sie haben das Recht, diese Mitteilung auf Englisch und, sofern auf der Website des DCWP nyc.gov/workers verfügbar, in Ihrer Muttersprache zu erhalten. **Bewahren Sie ein Exemplar der Mitteilung auf, die Sie erhalten.** Ihr Arbeitgeber muss den Hinweis auch am Arbeitsplatz in einem für die Mitarbeiter sichtbaren und zugänglichen Bereich aushängen.

Dauer des bezahlten Kranken- und Sonderurlaubs

Anzahl der vom Arbeitgeber beschäftigten Arbeitnehmer	Jährliche Einnahmen des Arbeitgebers	Dauer des Urlaubs pro Kalenderjahr*	Bezahlter oder unbezahlter Urlaub
1 bis 4	Weniger als 1 Mio. USD	Bis zu 40 Stunden	Unbezahlt
	Gültig ab 1/1/2021: 1 Mio. USD oder mehr	Bis zu 40 Stunden	Bezahlt
5 oder mehr <i>Beschäftigte eines privatwirtschaftlichen oder gemeinnützigen Arbeitgebers</i> ODER Gültig ab 30/09/2020: 1 oder mehr Hausangestellte, beschäftigt durch privaten Arbeitgeber	Nicht zutreffend	Bis zu 40 Stunden	Bezahlt
Gültig ab 1/1/2021: 100 oder mehr <i>Beschäftigte eines privatwirtschaftlichen oder gemeinnützigen Arbeitgebers oder eines Arbeitgebers von Hausangestellten</i>	Nicht zutreffend	Bis zu 56 Stunden	Bezahlt

*Hinweis: „Kalenderjahr“ bedeutet jeder regelmäßige und zusammenhängende 12-Monats-Zeitraum, der von einem Arbeitgeber festgelegt wird. In der Mitteilung zu Arbeitnehmerrechten muss das Kalenderjahr des Arbeitgebers genannt werden.

Wenn Ihr Arbeitgeber zur Gewährung von *bezahltem* Kranken- und Sonderurlaub verpflichtet ist, müssen Sie Ihren regulären Stundenlohn erhalten und dürfen nicht weniger als den aktuellen Mindestlohn erhalten.

Anspruch auf und Nutzung von Kranken- und Sonderurlaub

Sie:

- bauen ab dem ersten Arbeitstag Anspruch auf Kranken- und Sonderurlaub auf. Der Mindestanspruch beträgt 1 Stunde Kranken- und Sonderurlaub pro 30 geleistete Arbeitsstunden.
- können Kranken- und Sonderurlaub sofort in Anspruch nehmen, sobald Sie Anspruch darauf haben.
- müssen von Ihrem Arbeitgeber in jedem Abrechnungszeitraum eine schriftliche Mitteilung darüber erhalten, wie viel Kranken- und Sonderurlaub Sie in Anspruch genommen bzw. noch übrig haben.

¹ Beachten Sie das Datum auf der Rückseite. Die New Yorker Abteilung für den Verbraucher- und Arbeitnehmerschutz (NYC Department of Consumer and Worker Protection, DCWP) aktualisiert dieses Merkblatt bei Bedarf. Behalten Sie nyc.gov/workers im Auge, um Aktualisierungen zu erhalten.

Ausnahme: Wenn Sie unter einen Tarifvertrag fallen, der am 1. April 2014 in Kraft war, gilt Ihr Anspruch auf Kranken- und Sonderurlaub laut Gesetz ab dem Tag, an dem der Vertrag ausläuft.

Zulässige Gründe zur 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.
- Sie oder einer Ihrer Familienangehörigen sind Opfer der Ausübung oder Androhung häuslicher Gewalt oder ungewolltem sexuellen Kontakt, Stalking oder Menschenhandel, und Sie müssen die erforderlichen Maßnahmen ergreifen, um die körperliche, psychische oder wirtschaftliche Unversehrtheit oder Sicherheit von sich selbst oder von Familienangehörigen wiederherzustellen, oder zum Schutz derjenigen, mit denen Sie arbeiten oder Umgang haben. Diese Maßnahmen beinhalten:
 - Inanspruchnahme der Dienste von Schutzeinrichtungen gegen häusliche Gewalt, Vergewaltigungskrisenzentren oder sonstiger Dienste
 - Beteiligung an der Planung von Sicherheitsmaßnahmen, Umzug oder sonstiger Maßnahmen, um sich selbst oder Familienangehörige zu schützen (einschließlich der Anmeldung von Kindern an einer neuen Schule)
 - Aufsuchen eines Anwalts oder Sozialdiensts, um Informationen und Beratung zu folgenden Themen einzuholen: Sorgerecht, Umgangsrecht, Eheprobleme, Kontaktverbot, Einwanderung, Unterkunft, Diskriminierung bei der Arbeit oder Verbraucherkredite
 - Anzeige eines Akts häuslicher Gewalt mit Strafverfolgung oder Aufsuchen der zuständigen Staatsanwaltschaft

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

- Alle 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 eines Arbeitnehmers
- Geschwister (einschließlich Halb-, Stief- und adoptierter Geschwister)
- Alle sonstigen Personen, die mit dem Arbeitnehmer blutsverwandt sind

Vorankündigung

Wenn die Notwendigkeit eines Kranken- und Sonderurlaubs vorhersehbar ist, kann Ihr Arbeitgeber eine entsprechende Ankündigung bis zu sieben Tage im Voraus verlangen. Ist die Notwendigkeit nicht vorhersehbar, kann Ihr Arbeitgeber verlangen, dass Sie ihn so bald wie möglich informieren. Ihr Arbeitgeber kann von Ihnen die Vorlage eines schriftlichen Nachweises verlangen, dass Sie den in Anspruch genommenen Kranken- oder Sonderurlaub zu mit dem Kranken- oder Sonderurlaub in Einklang stehenden Zwecken genutzt haben.

Dokumentation

Wenn Sie mehr als drei aufeinander folgende Tage bezahlten Kranken- und Sonderurlaub in Anspruch nehmen, kann Ihr Arbeitgeber einen angemessenen Nachweis verlangen. Ihr Arbeitgeber kann folgende Dokumente verlangen:

- eine von einem zugelassenen Gesundheitsdienstleister unterzeichnete Krankmeldung, oder
- ein von einem Sozialdienstleister, einem Rechtsdienstleister oder einem Kleriker/Geistlichen unterschriebenes Dokument oder ein selbst verfasstes beglaubigtes Schreiben, aus dem die Notwendigkeit eines Sonderurlaubs hervorgeht.

Ihr Arbeitgeber darf nicht verlangen, dass im Dokument der Grund für die Inanspruchnahme von Kranken- oder Sonderurlaub angegeben wird. Diesbezügliche Angaben können jedoch nach anderen Gesetzen erforderlich sein.

Für folgende Ausgaben haben Sie Anspruch auf Rückerstattung durch Ihren Arbeitgeber:

- Gebühren des Gesundheitsdienstleisters für erforderliche Krankmeldungsunterlagen und
- alle angemessenen Kosten oder Ausgaben zur Beschaffung der erforderlichen Unterlagen für Sonderurlaub.

Ungenutzter Kranken- und Sonderurlaub

Bis zu 40 Stunden (oder falls zutreffend ab dem 1. Januar 2021 56 Stunden) ungenutzten Kranken- und Sonderurlaub können Sie auf das folgende Kalenderjahr übertragen. Ihr Arbeitgeber muss Ihnen jedoch nur bis zu 40 (oder 56) Stunden Kranken- und Sonderurlaub pro Kalenderjahr gewähren.

Keine Vergeltungsmaßnahmen

Ihr Arbeitgeber ist nicht berechtigt, Vergeltungsmaßnahmen aufgrund Ihrer Nutzung von oder Ihres Antrags auf Kranken- und Sonderurlaub zu ergreifen. Vergeltungsmaßnahmen umfassen jegliche Androhung, Disziplinarmaßnahme, Entlassung, Degradierung/Herabstufung, Suspendierung, Verkürzung der Arbeitszeit oder sonstige nachteilige Maßnahme gegen Sie wegen der Ausübung oder angestrebten Ausübung eines gesetzlich garantierten Rechts, einschließlich Maßnahmen im Zusammenhang mit einem vermuteten Einwanderungsstatus oder einer Arbeitserlaubnis.

Beschwerden

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

Aktualisiert 20/11/2020



Fragen? Um weitere Informationen zu erhalten oder das DCWP zu kontaktieren:

- Navigieren Sie zu nyc.gov/workers, um Antworten auf Rechtsfragen und FAQ zu erhalten.
- Senden Sie eine E-Mail an PSSL@dcwp.nyc.gov.
- Rufen Sie **311** (212-NEW-YORK außerhalb von NYC) an, und sagen Sie „Paid Safe and Sick Leave“.