

[**Employers**: This is a sample employee notice employers can use to inform their employees about earned sick and safe time as required under [Minnesota Statutes § 181.9447, subdivision 9](https://www.revisor.mn.gov/laws/2023/0/53/laws.12.1.0#laws.12.1.0). Instructions for completing this notice are in brackets. Delete all instructions before providing this to the employee.]

# Miteilung an ArbeitnehmerInnen über erworbene Krankheits- und Schutzzeit

ArbeitnehmerInnen in Minnesota sind zu erworbener Krankheits- und Schutzzeit – eine Form bezahlten Urlaubs – berechtigt. MitarbeiterInnen steht für eine abgeleistete Arbeitszeit von jeweils 30 Stunden mindestens eine Stunde erworbener Krankheits- und Schutzzeit zu, und zwar bis zu mindestens 48 Stunden pro Jahr. [If you are using a more generous accrual system or a front-loading system, edit the previous sentence and insert the applicable system for the employee who will receive this notice.] Für die Zwecke der Akkumulation der erworbenen Krankheits- und Schutzzeit des Mitarbeiters bzw. der Mitarbeiterin ist ein Jahr wie folgt definiert: [Note here how you define the accrual or benefit year for the employee. Examples include the calendar year, year by work anniversary or another 12-month period.]

Arbeitgeber müssen den MitarbeiterInnen am Ende jedes Gehalts-/Lohnabrechnungszeitraums die erworbene Krankheits- und Schutzzeit angeben, und zwar die vom Mitarbeiter bzw. der Mitarbeiterin während des Abrechnungszeitraums in Anspruch genommenen Stunden und die zur zukünftigen Verwendung verfügbaren Stunden. Die erworbene Krankheits- und Schutzzeit muss zum gleichen Grundtarif bezahlt werden, der für die Arbeit der MitarbeiterInnen gilt. Die MitarbeiterInnen sind nicht verpflichtet, einen Ersatz für ihre Schicht zu suchen oder zu finden, um ihre erworbene Krankheits- und Schutzzeit in Anspruch zu nehmen. Sie können ihre erworbene Krankheits- und Schutzzeit je nach Bedarf für die gesamte oder einen Teil der Schicht verwenden.

Erworbene Krankheits- und Schutzzeit kann für Folgendes verwendet werden:

* psychische oder körperliche Krankheit, Behandlung oder präventive Fürsorge des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin;
* psychische oder körperliche Krankheit, Behandlung oder präventive Fürsorge eines Familienmitglieds eines Mitarbeiters bzw. einer Mitarbeiterin;
* Abwesenheit aufgrund von häuslicher Gewalt, sexueller Gewalt oder Stalking eines Arbeitnehmers bzw. einer Arbeitnehmerin oder eines Familienmitglieds;
* Schließung der Arbeitsstätte eines Mitarbeiters bzw. einer Mitarbeiterin aufgrund eines wetterbedingten oder öffentlichen Notstands oder Schließung der Schule oder Betreuungsstätte eines Familienmitglieds aufgrund eines wetterbedingten oder öffentlichen Notstands;
* wenn, gemäß Feststellung durch eine Gesundheitsbehörde oder eine im Gesundheitswesen tätige Fachkraft, ein Mitarbeiter bzw. eine Mitarbeiterin oder dessen/deren Familienmitglied ein Infektionsrisiko für andere aufgrund einer ansteckbaren Krankheit darstellt; und
* Organisation einer Beerdigung, Teilnahme an einer Beerdigungsfeier oder Gedenkveranstaltung oder Abwicklung von finanziellen oder Rechtsangelegenheiten, die nach dem Tod eines Familienmitglieds geregelt werden müssen.

## Benachrichtigung des Arbeitgebers, Dokumentation

Ein Arbeitgeber kann von seinen Angestellten verlangen, dass sie bis zu sieben Tage im Voraus Bescheid geben, wenn möglich (zum Beispiel, wenn ein Angestellter einen im Voraus geplanten Arzttermin hat), bevor sie Kranken- und Sicherheitszeit nutzen. Ein Arbeitgeber kann auch von seinen Angestellten verlangen, dass sie bestimmte Dokumentation bezüglich des Grundes für ihre Nutzung der verdienten Kranken- und Sicherheitszeit vorlegen, wenn sie diese für mehr als zwei aufeinanderfolgende geplante Arbeitstage nutzen.

[The following is an example of an employer policy for employees to provide notice before using earned sick and safe time. Edit the following text to match your company’s policy.] Wenn ein Mitarbeiter bzw. eine Mitarbeiterin plant, erworbene Krankheits- und Schutzzeit für einen im Voraus bekannten Termin, präventive Fürsorge oder einen anderen zulässigen Grund zu verwenden, ist [name or position] per [phone, email or other communication] frühstmöglich, jedoch mindestens [number between one and seven] Tage im Voraus zu benachrichtigen. In Situationen, wo ein Arbeitnehmer bzw. eine Arbeitnehmerin keine vorherige Mitteilung machen kann, sollte er/sie [name or position] per [phone, email or other communication] benachrichtigen, sobald er/sie weiß, dass er/sie nicht zur Arbeit erscheinen kann.

## Vergeltungsmaßnahmen, Recht auf Einreichung einer Beschwerde

Es verstößt gegen das Gesetz, wenn ein Arbeitgeber Vergeltungsmaßnahmen oder negative Maßnahmen gegen einen Mitarbeiter bzw. eine Mitarbeiterin ergreift, weil er/sie erworbene Krankheits- und Schutzzeit verwendet oder beantragt oder anderweitig seine/ihre gesetzlich verbrieften Rechte bezüglich erworbener Krankheits- und Schutzzeit wahrnimmt. Wenn ein Arbeitnehmer bzw. eine Arbeitnehmerin der Ansicht ist, dass Vergeltungsmaßnahmen gegen ihn/sie ergriffen wurden oder ihm/ihr zustehende Krankheits- und Schutzzeit unzulässig verweigert wurde, kann er/sie eine Beschwerde beim Minnesota Department of Labor and Industry einreichen. Es ist auch möglich, eine Zivilklage vor Gericht wegen Verstößen gegen die erworbene Krankheits- und Schutzzeit einzureichen.

**Weitere Informationen**

Bitte nehmen Sie Kontakt mit der Labor Standards Division des Minnesota Department of Labor and Industry unter der Rufnummer 651-284-5075 oder per E-Mail unter [esst.dli@state.mn.us](mailto:esst.dli@state.mn.us) auf oder besuchen Sie die Webseite zu erworbener Krankheits- und Schutzzeit des Departments unter [sickleave.mn.gov](https://www.dli.mn.gov/sick-leave).

Dieses Dokument enthält wichtige Informationen zu Ihrem Beschäftigungsverhältnis. Markieren Sie das Kästchen links, um diese Informationen in dieser Sprache zu erhalten, oder tragen Sie die von Ihnen angeforderte Sprache am Ende des Dokuments ein.

