

AMTLICHE BEKANNTMACHUNG

Santa Monica Mindestlöhne

USD15,00^{-pro} Stunde

Gültig ab: 01.07.2021-30.06.2022

In Übereinstimmung mit der Mindestlohnverordnung von Santa Monica im Regelwerk der Gemeinde Santa Monica, Kapitel 4.62, zahlt jeder Arbeitgeber jedem Arbeitnehmer (einschließlich Zeit- und Teilzeitbeschäftigten), der mindestens zwei Arbeitsstunden in einer bestimmten Arbeitswoche innerhalb der geografischen Grenzen der Stadt Santa Monica leistet, Löhne von nicht weniger als den Beträgen in dieser Bekanntmachung. Der Kurs wird jährlich am 1. Juli entsprechend dem untenstehenden Zeitplan angepasst. Bestimmte Befreiungen und Aufschübe sind möglich.

Arbeitgeber mit 26 oder mehr Beschäftigten	
1/7/2016	\$10.50 /Stunde
1/7/2017	\$12.00 /Stunde
1/7/2018	\$13.25 /Stunde
1/7/2019	\$14.25 /Stunde
1/7/2020	\$15.00 /Stunde
1/7/2021	\$15.00 /Stunde

Arbeitgeber mit 25 oder weniger Beschäftigten	
1/7/2016	\$10.00 /Stunde*
1/7/2017	\$10.50 /Stunde
1/7/2018	\$12.00 /Stunde
1/7/2019	\$13.25 /Stunde
1/7/2020	\$14.25 /Stunde
1/7/2021	\$15.00 /Stunde

* Mindestlöhne des kalifornischen Staates

Gemäß der Verordnung werden Arbeitnehmer, die ihre Rechte auf den Mindestlohn der Stadt geltend machen, vor Vergeltungsmaßnahmen geschützt. Arbeitnehmer können gegen ihre Arbeitgeber eine Zivilklage wegen Verstoßes gegen die Verordnung einreichen. Die Stadt kann mögliche Verstöße untersuchen und die Mindestlohanforderungen durchsetzen. Zu den Verstößen gegen das Mindestlohngesetz gehören unter anderem:

NICHTZAHLUNG DES
MINDESTLOHNS IN
SANTA MONICA

NICHTERFÜLLUNG VON PFLICHTEN ZU
AUSHANG, BENACHRICHTIGUNG UND
AUFZEICHNUNG

VERGELTUNG

FÜR WEITERE INFORMATIONEN NEHMEN SIE BITTE VERBINDUNG MIT DER STADT SANTA MONICA AUF:

(310) 458-8281 • minimum.wage@santamonica.gov • santamonica.gov/minimum-wage



EHRliche ARBEIT. FAIRE BEZAHLUNG.
Mindestlöhne In Santa Monica

AMTLICHE BEKANNTMACHUNG

Auskömmliche Gehälter für im Hotelbereich in Santa Monica Beschäftigte

USD17,64 - pro Stunde

Dieser Lohnsatz ist gültig ab: 01.07.2021-30.06.2022

Ab dem **1. Juli 2017** müssen Hotel-Arbeitgeber in Santa Monica jedem Hotelmitarbeiter (einschließlich befristeter und Teilzeitbeschäftigter) einen Lohn in Höhe von mindestens dem Betrag zahlen, der in dieser Mitteilung angegeben ist. Ab dem **1. Juli 2018** erhöht sich der Lohnsatz jährlich um den Verbraucherpreisindex (CPI) gemäß dem Regelwerk der Gemeinde Santa Monica, § 4.63.015.

Das in der Mindestlohnverordnung von Santa Monica, Kapitel 4.63, vorgeschriebene Mindestlohngesetz für das Hotel gilt für Arbeitnehmer, deren Hauptbeschäftigungsort in einem oder mehreren Hotels liegt und die direkt vom Arbeitgeber des Hotels oder von einer Person beschäftigt sind, die mit dem Hotel-Arbeitgeber einen Vertrag abgeschlossen hat, um Dienstleistungen im Hotel zu erbringen. Managerstellungen, mit Aufsicht betraute oder vertrauliche Mitarbeiter sind nicht in der Definition enthalten.

Ein Arbeitgeber, der mit dem Hotel verbundene und in Verbindung mit dem Hotel betriebene Räumlichkeiten verpachtet oder vermietet oder untervermietet, oder der Dienstleistungen im Hotel erbringt, muss einen auskömmlichen Lohn für den Hotelbereich bezahlen. Der auskömmliche Lohn im Hotelbereich gilt nicht für Herbergen.

Gemäß der Verordnung werden Arbeitnehmer, die ihre Ansprüche auf auskömmlichen Lohn in Santa Monica Hotels geltend machen, vor Vergeltungsmaßnahmen geschützt. Arbeitnehmer können gegen ihre Arbeitgeber eine Zivilklage wegen Verstoßes gegen die Verordnung einreichen. Die Stadt kann mögliche Verstöße untersuchen und die Forderung auf auskömmlichen Lohn durchsetzen. Zu den verfügbaren Abhilfemaßnahmen zählen unter anderem die Wiedereinstellung von Arbeitnehmern, die Zahlung von ungesetzlich einbehaltenen Löhnen und Geldstrafen.

FÜR WEITERE INFORMATIONEN NEHMEN SIE BITTE VERBINDUNG MIT DER STADT SANTA MONICA AUF:

(310) 458-8281 • minimum.wage@santamonica.gov • santamonica.gov/minimum-wage



EHRliche ARBEIT. FAIRE BEZAHLUNG.
Mindestlöhne In Santa Monica

AMTLICHE BEKANNTMACHUNG

Lohnfortzahlung im Krankheitsfall in Santa Monica

Gültig ab: 01.01.2017

Ab dem **01.01.2017** müssen Arbeitgeber ihren Arbeitnehmern, die innerhalb der Stadtgrenzen von Santa Monica arbeiten, gemäß den Bestimmungen von Santa Monica in § 4.62.025 des Regelwerks der Gemeinde Lohnfortzahlung im Krankheitsfall gewähren.

Arbeitgeber mit 26 oder mehr Beschäftigten	
1/1/2017	40 Stunden
1/1/2018	72 Stunden

Arbeitgeber mit 25 oder weniger Beschäftigten	
1/1/2017	32 Stunden
1/1/2018	40 Stunden

Arbeitnehmer haben Anspruch auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, wenn sie innerhalb einer bestimmten Arbeitswoche innerhalb der geografischen Grenzen der Stadt Santa Monica mindestens zwei Stunden Arbeit leisten und sich als Arbeitnehmer qualifiziert haben, die Anspruch auf die Zahlung eines Mindestlohns im Rahmen der kalifornischen Arbeitsgesetzgebung und der von der California Industrial Welfare Commission veröffentlichten Lohnverordnungen gegen einen Arbeitgeber haben. Mitarbeiter können die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall in Übereinstimmung mit dem California Healthy Workplaces, Healthy Families Act von 2014 verwenden.

Anspruch auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall entsteht ab Beginn der Beschäftigung eines Mitarbeiters. Die Angestellten können nach den ersten 90 Arbeitstagen oder im Einklang mit den Richtlinien des Arbeitgebers, je nachdem, was früher eintritt, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall in Anspruch nehmen.

Für jeweils 30 Stunden Arbeitszeit erhält ein Arbeitnehmer eine Stunde Lohnfortzahlung im Krankheitsfall. Arbeitgeber können sich dafür entscheiden, mehr Lohnfortzahlung im Krankheitsfall zu gewähren. Der aufgelaufene Anspruch auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall eines Arbeitnehmers wird von Jahr zu Jahr (Kalenderjahr, Geschäftsjahr oder Beschäftigungsjahr) bis zu der oben angegebenen Höchstgrenze übertragen. Kein Anspruch oder Übertragung ist erforderlich, wenn der Arbeitgeber den vollen zustehenden Urlaub zu Beginn jedes Kalenderjahres, Geschäftsjahres oder Beschäftigungsjahres gewährt.

Nach der Verordnung werden Arbeitnehmer, die ihr Recht auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall geltend machen, vor Vergeltungsmaßnahmen geschützt. Mitarbeiter können eine Zivilklage gegen ihren Arbeitgeber wegen einer Verletzung der Bestimmungen der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall einreichen. Die Stadt kann mögliche Verstöße untersuchen und die Bestimmungen zur Lohnfortzahlung im Krankheitsfall durchsetzen. Zu den verfügbaren Abhilfemaßnahmen zählen unter anderem die Wiedereinstellung von Arbeitnehmern, die Zahlung von krankheitsbedingt einbehaltenem Gehalt und Geldstrafen.

FÜR WEITERE INFORMATIONEN NEHMEN SIE BITTE VERBINDUNG MIT DER STADT SANTA MONICA AUF:

(310) 458-8281 • minimum.wage@santamonica.gov • santamonica.gov/minimum-wage



EHRliche ARBEIT. FAIRE BEZAHLUNG.
Mindestlöhne In Santa Monica

AMTLICHE BEKANNTMACHUNG

Gesetz zu Gebühren für Dienstleistungen

Mit Wirkung ab: 01.07.2016

Ab dem **1. Juli 2016** müssen Arbeitgeber, die Gebühren für Dienstleistungen in Anspruch nehmen, die Bestimmungen der Mindestlohnverordnung, § 4.62.040 des Regelwerks der Gemeinde beachten. Dies bedeutet, dass Arbeitgeber:

- alle Einnahmen, die als **Gebühren für Dienstleistungen** erhoben werden, an die Arbeitnehmer weiterleiten müssen, die im Allgemeinen die Dienstleistungen erbracht haben, für welche die Gebühr erhoben wurde (kann den Wirtschaftsbereich des Hotels umfassen)
- alle Einnahmen, die als **Zuschlag für Gesundheitsvorsorge** erhoben werden, an den jeweiligen Arbeitnehmer zahlen müssen, und zwar durch (i) Einzahlung in getrennte Konten, die vom Arbeitnehmer kontrolliert werden, oder als (ii) Zahlungen an den Arbeitnehmer als Teil des Lohns
- Mitarbeiter über die Verwendung von Gebühren für Dienstleistungen informieren und
- die Verwendung von Gebühren für Dienstleistungen aufzeichnen müssen

Arbeitgeber können Gebühren für Dienstleistungen an Mitarbeiter zahlen, deren Hauptaufgabe nicht aufsichtsführend ist oder auf Führungsebene liegt. Die Arbeitgeber müssen den Kunden außerdem eine klare und auffällige Mitteilung über Gebühren für Dienstleistungen, und wie diese verwendet werden, vorlegen.

Arbeitgeber zahlen die für Bankette oder Catering-Leistungen des Hotels, Zimmerservice oder Portierservice eingekommenen Beträge an die Mitarbeiter weiter, die diese Leistungen direkt erbringen. Arbeitgeber, die bereits vor dem Inkrafttreten des Mindestlohns solche Dienstleistungsgebühren in einem Pool sammelten und daraus verteilten, können diese Praxis fortsetzen.

Gemäß der Verordnung werden Arbeitnehmer, die ihre Rechte auf den Erhalt von Servicegebühren geltend machen, vor Vergeltungsmaßnahmen geschützt. Die Mitarbeiter können gegen ihre Arbeitgeber eine Zivilklage wegen Verletzung der Dienstleistungs- Vorschriften einreichen. Die Stadt kann mögliche Verstöße untersuchen und die Einhaltung der Vorschriften für Dienstleistungsgebühren erzwingen. Zu den verfügbaren Abhilfemaßnahmen zählen unter anderem die Wiedereinstellung von Arbeitnehmern, die Zahlung rechtswidrig einbehaltener Nebenkosten und Geldstrafen.

FÜR WEITERE INFORMATIONEN NEHMEN SIE BITTE VERBINDUNG MIT DER STADT SANTA MONICA AUF:

(310) 458-8281 • minimum.wage@santamonica.gov • santamonica.gov/minimum-wage



EHRliche ARBEIT. FAIRE BEZAHLUNG.
Mindestlöhne In Santa Monica