

人權工作

lidské práva na
pracovišti

직장에서 인권

ПРАВА ЧЕЛОВЕКА
НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

職場での人権

derechos humanos
en trabajo

ľudské práva v práci

droits de l'homme
au travail

HUMAN RIGHTS AT WORK

menschenrechte
bei der arbeit

maanvaadhikaar
kaam me samlagr

لمعلا يف ناسن اإلا قوقح

İş yerinde insan
hakları

Ljudska prava na radu

direitos humanos
no trabalho

WWW.OEGB.AT

WWW.AK-WIEN.AT

HIV UND AIDS IN DER WELT DER ARBEIT HÄUFIG GESTELLTE FRAGEN

STARK

SOZIAL

GERECHT

AK

WIEN

DEIN PARTNER IN DER ARBEITSWELT. **OGG**

VORWORT

Heute wissen wir mehr über Infektionen mit dem HI-Virus und über Aids, und die Medizin verfügt über bessere Therapiemöglichkeiten als seit dem Auftauchen der ersten Infektionen zu Beginn der 1980er Jahre.

Zugleich hat HIV/Aids aufgehört, Randgruppen zugeordnet zu werden. HIV/Aids ist, schon über wachsende Zahlen Betroffener, in der Mitte der Gesellschaft angekommen – auch an Arbeitsplätzen, bei Arbeitnehmer/innen und ihren Angehörigen. Die Gewerkschaftsbewegung hat die Augen vor dieser weltweiten Entwicklung nicht verschlossen.

Österreich ist keine Ausnahme. Für Gewerkschaften und Arbeiterkammern als Interessenvertretungen arbeitender Menschen ist es von zentraler Bedeutung, dass von HIV/Aids Betroffene so weit und gut wie möglich im Beruf eingebunden bleiben – und das heißt auch: frei von Diskriminierungen. Eine Unterstützung kann sein, dass sie über arbeits- und sozialrechtliche Fragen Bescheid wissen.

Die Entwicklung des medizinischen Wissens und therapeutischer Handlungsmöglichkeiten bei HIV und Aids schreiten fort, Arbeits- und Sozialrecht sollten damit Schritt halten.

Die vorliegende Broschüre bietet einen Überblick über die häufigsten arbeits- und sozialrechtlichen Fragen, die in der Praxis auftauchen – nicht zu jeder Frage wird es abschließende rechtliche Antworten geben. Die Broschüre kann und will naturgemäß ein persönliches Beratungsgespräch, das rechtliche Möglichkeiten auslotet, nicht ersetzen. Dafür stehen Gewerkschaften und Arbeiterkammern ihren Mitgliedern zur Verfügung.

Erich Foglar
ÖGB-Präsident

Herbert Tumpel
AK-Präsident

IMPRESSUM:

Autor/innen: Martina Chlestil, Neda Bei, Alexander Debrito, Renate Wonka

Redaktion: Richard Ondraschek

Herausgeber:

ÖGB – Organisation und Koordination/Betriebsarbeit

Verleger und Hersteller:

Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH

A-1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1

Verlags- und Herstellungsort: Wien

Stand: Juli 2010

INHALT

Fragerecht und Mitteilungspflicht	6
Hat der/die Arbeitgeber/in ein Fragerecht zu HIV/Aids im Rahmen der Stellenbewerbung?	6
Hat der/die Arbeitnehmer/in eine Mitteilungspflicht bei HIV/Aids während des aufrechten Arbeitsverhältnisses?	6
Im Krankheitsfall	7
Welche Entgeltfortzahlungsansprüche bestehen im Falle einer Erkrankung?	7
Wie lange gibt es Krankengeld von der Krankenkasse?	8
Führt eine Erkrankung zum Verlust des Arbeitsplatzes?	9
Welche Möglichkeiten bestehen, wenn die bisherige Tätigkeit ohne Gefährdung der Gesundheit nicht mehr ausgeübt werden kann?	9
Diskriminierungsschutz und besonderer Kündigungsschutz	10
Besteht bei HIV/Aids ein Schutz vor Diskriminierung?	10
Was gilt als Diskriminierung?	11
Wie kann eine Diskriminierung bekämpft werden?	11
Was bedeutet besonderer Kündigungsschutz?	12
Auflösung des Arbeitsverhältnisses	13
Welche Formen der Auflösung eines Arbeitsverhältnisses gibt es?	13
Kann wegen bzw. trotz HIV/Aids gekündigt werden?	14
Arbeitslosigkeit	14
Wann besteht Anspruch auf das Arbeitslosengeld?	14
Was ist beim Antrag auf Notstandshilfe zu beachten?	15
Nützliche Adressen	17

Der Inhalt dieser Broschüre ist auf die Beschäftigung als Arbeitnehmer/in in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis mit Zugehörigkeit zum Allgemeinen Sozialversicherungsrecht ausgerichtet. Haben Sie bitte Verständnis dafür, dass die Berücksichtigung von Besonderheiten öffentlich-rechtlicher Dienstverhältnisse sowie der Regelungen für selbstständig tätige Personen den Rahmen dieser Broschüre gesprengt hätte. Das Gleiche gilt für medizinische Fragen.

FRAGERECHT UND MITTEILUNGSPFLICHT

HAT DER/DIE ARBEITGEBER/IN EIN FRAGERECHT ZU HIV/AIDS IM RAHMEN DER STELLENBEWERBUNG?

Im Rahmen jedes Aufnahmegesprächs müssen Stellenbewerber/innen Fragen diverser Art zu ihren Fähigkeiten beantworten. Diese Fragen müssen im Zusammenhang mit der angestrebten Tätigkeit stehen. Sie dürfen jedoch nicht, aufgrund der auch im Arbeitsverhältnis fortwirkenden Persönlichkeitsrechte, die Privat- und Intimsphäre verletzen. Derart unzulässige Fragen könnten daher ohne Rechtsfolgen falsch oder gar nicht beantwortet werden. Was den Gesundheitszustand anbelangt, so besteht nur dann ein detailliertes Fragerecht, soweit die in Aussicht genommene Stellung bestimmte gesundheitliche Voraussetzungen erfordert. Ein Fragerecht wird weiters bestehen, wenn eine Gefahr für Leben und Gesundheit der anderen im Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer/innen oder anderer Personen (z. B. Kunden/Kundinnen) gegeben ist.

Fragen nach dem Vorliegen einer Infektion mit dem HI-Virus müssen wahrheitsgemäß beantwortet werden, wenn dies für die zu besetzende Position objektiv von Bedeutung ist. Dies ist etwa der Fall, wenn tätigkeitsbedingt ein erhöhtes Ansteckungsrisiko für andere Personen besteht. Bei Berufen im Gesundheitswesen wird dies nach dem derzeitigen arbeits- und sozialrechtlichen Diskussionsstand und nach den Gegebenheiten in der Praxis beispielsweise für invasive Tätigkeiten, bei Eingriffen in die Körpersubstanz und den Kontakt mit offenen Wunden (z. B. im Bereich der Chirurgie) bejaht. Aufgrund ausdrücklicher rechtlicher Vorgaben sind solche Fragen auch bei Beschäftigten in der Luftfahrt (Piloten) zulässig. Bei Berufen, die mit einer Reisetätigkeit in Länder mit Einreisebeschränkungen für Menschen mit einer HIV-Infektion/Aids verbunden sind, wird eine diesbezügliche Frage im Zusammenhang mit der beruflichen Eignung ebenfalls zulässig sein.

Anderes wird für Personen gelten, die an Aids erkrankt sind. Wenn schon im Vorhinein klar ist, dass sie die für sie vorgesehene Arbeit krankheitshalber nicht voll erbringen können, so müssen sie den/die Arbeitgeber/in bei der Bewerbung darüber informieren.

Zu beachten ist, dass jeweils auf den konkreten Einzelfall abzustellen ist und eine Interessenabwägung zwischen dem Persönlichkeitsrecht des/der Arbeitnehmers/in und dem Informationsrecht des/der Arbeitgebers/in, der/die Fürsorge- und Sorgfaltpflichten wahrzunehmen hat, erfolgen muss.

HAT DER/DIE ARBEITNEHMER/IN EINE MITTEILUNGSPFLICHT BEI HIV/AIDS WÄHREND DES AUFRECHTEN ARBEITSVERHÄLTNISSSES?

Während des aufrechten Arbeitsverhältnisses stellt sich häufiger die Frage, inwieweit eine Verpflichtung des/der Arbeitnehmers/in besteht, dem/der Arbeitgeber/in von sich aus Mitteilung vom Vorliegen einer Infektion mit dem HI-Virus oder von Aids zu machen. Im Generellen ist ein/eine Arbeitnehmer/in nicht verpflichtet, bei Erkrankung eine Diagnose bekannt zu geben oder ärztliche Befunde vorzulegen.

Bezüglich einer Infektion mit dem HI-Virus bzw. dem Vorliegen von Aids gilt das zum Fragerecht Ausgeführte. Meldepflichten von Beschäftigten, die mit dem HI-Virus infiziert sind, bestehen daher allgemein nicht, sie können aber teils aus einer konkreten Gefährdungslage (z. B. invasive Tätigkeiten im Gesundheitsbereich), teils aus rechtlichen Vorgaben (z. B. Luftfahrtpersonal, Berufe mit Reisetätigkeiten) resultieren. Bei Vorliegen von Aids wird im überwiegenden offiziellen Schrifttum von einer Meldepflicht ausgegangen.

Eine neuere Rechtsprechung hinsichtlich Fragerecht/Meldepflicht von HIV/Aids, die abschließende Klarheit verschaffen könnte und auch die medizinischen Fortschritte und Behandlungsmöglichkeiten bei Vorliegen von HIV/Aids berücksichtigt, liegt leider nicht vor.

IM KRANKHEITSFALL

WELCHE ENTGELTFORTZAHLUNGSANSPRÜCHE BESTEHEN IM FALLE EINER ERKRANKUNG?

Ist ein/eine Arbeitnehmer/in durch Erkrankung an der Erbringung seiner/ihrer Arbeitsleistung verhindert, so bleibt sein/ihr Anspruch auf Entgelt für eine gewisse Zeit weiter bestehen:

Angestellte haben nach Antritt des Arbeitsverhältnisses abhängig von der Dauer des Arbeitsverhältnisses folgenden Entgeltfortzahlungsanspruch (= sog. Grundanspruch):

unter 5 Arbeitsjahre	6 Wochen volles	und	4 Wochen halbes Entgelt
nach 5 Arbeitsjahren	8 Wochen volles	und	4 Wochen halbes Entgelt
nach 15 Arbeitsjahren	10 Wochen volles	und	4 Wochen halbes Entgelt
nach 25 Arbeitsjahren	12 Wochen volles	und	4 Wochen halbes Entgelt

Tritt innerhalb eines halben Jahres nach Wiederantritt der Arbeit abermals eine Dienstverhinderung (Krankheit, Unfall, Kur- und Erholungsaufenthalte) ein, so kommt zunächst der nicht ausgeschöpfte Rest dieses (Grund)Anspruches zur Auszahlung. Soweit die Gesamtdauer der Dienstverhinderung diesen Anspruchszeitraum übersteigt, besteht Anspruch auf die Hälfte des gebührenden Entgelts (= Hälfte des Grundanspruchs, maximal jedoch bis zur Höchstentgeltdauer).

NEUERLICHER GRUNDANSPRUCH: Tritt bei Angestellten eine Erkrankung nach sechs Monaten – gerechnet vom Zeitpunkt des Wiederantritts der Arbeit nach Beendigung des „ersten“ Krankenstandes – ein, so wird nach dem Gesetz dieser Krankenstand wieder als „erster Krankenstand“ mit vollem neuen Anspruch (Grundanspruch) gewertet

Arbeiter/innen erhalten – ebenfalls abhängig von der Dauer des Arbeitsverhältnisses – pro Arbeitsjahr Entgeltfortzahlung durch den/die Arbeitgeber/in im Ausmaß von:

unter 5 Arbeitsjahre	6 Wochen volles	und	4 Wochen halbes Entgelt
nach 5 Arbeitsjahren	8 Wochen volles	und	4 Wochen halbes Entgelt
nach 15 Arbeitsjahren	10 Wochen volles	und	4 Wochen halbes Entgelt
nach 25 Arbeitsjahren	12 Wochen volles	und	4 Wochen halbes Entgelt

Bei wiederholten Krankenständen innerhalb eines Arbeitsjahres gibt es für Arbeiter/innen nur mehr den noch nicht ausgeschöpften Restanspruch.

Bei einer Dienstverhinderung infolge eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit besteht für Angestellte und Arbeiter/innen ein erhöhter Anspruch. Unterstützung bei der Prüfung Ihres Anspruchs bieten die zuständige Fachgewerkschaft und die Kammer für Arbeiter und Angestellte.

WIE LANGE GIBT ES KRANKENGELD VON DER KRANKENKASSE?

Wenn eine Arbeitsunfähigkeit zu einem Verdienstentgang führt, weil nur mehr ein Anspruch auf halbes Entgelt oder kein Entgelt mehr besteht, dann soll das Krankengeld diesen Verdienstentgang ganz oder zumindest teilweise ersetzen. Das bedeutet, dass nach teilweiser (50%iger) oder gänzlicher Reduzierung der Entgeltfortzahlung durch den/die Arbeitgeber/in die jeweilige Gebietskrankenkasse eine zusätzliche Zahlung leistet. Das Krankengeld gebührt grundsätzlich ab dem vierten Tag der Arbeitsunfähigkeit, für die Dauer der Arbeitsunfähigkeit in der Höhe von 50% der Bemessungsgrundlage (die Bemessungsgrundlage entspricht in etwa dem beitragspflichtigen Bruttoentgelt des letzten vollentlohnten Monats). Ab dem 43. Tag der Arbeitsunfähigkeit erhöht sich das Krankengeld auf 60% der Bemessungsgrundlage.

Im Grunde kann Krankengeld für die Dauer der Arbeitsunfähigkeit, längstens jedoch für 26 Wochen bezogen werden. Die Anspruchsdauer erhöht sich auf bis zu 52 Wochen, wenn man in den letzten 12 Monaten vor Eintritt des Versicherungsfalles mindestens sechs Monate in der Krankenversicherung versichert war.

Der Antrag auf Auszahlung ist bei der Gebietskrankenkasse zu stellen. Die von dem/der Arbeitgeber/in ausgestellte „Arbeits- und Entgeltsbestätigung“ ist vorzulegen. Ebenso wird die Krankmeldung bzw. die Aufenthaltsbestätigung einer Krankenhauspflge von der Gebietskrankenkasse benötigt.

Ist nach 52 Wochen das Krankengeld erschöpft, muss der/die Arbeitnehmer/in erst einmal wieder 13 Wochen arbeiten und pflichtversichert sein, damit ein neuerlicher Anspruch auf Krankengeld entsteht. Besteht die Arbeitsunfähigkeit aber über die Höchstbeanspruchungsdauer hinaus, kann der/die Arbeitnehmer/in beim zuständigen Versicherungsträger (Pensionsversicherungsanstalt) eine Invaliditäts- oder Berufsunfähigkeitspension einreichen.

Solange ein Anspruch auf Arbeitslosengeld/Notstandshilfe gegeben ist, kann während der Dauer des Verfahrens über die Invaliditäts/Berufsunfähigkeitspension Pensionsvorschuss

vom AMS bezogen werden. Dieser ist allerdings in der Höhe begrenzt (im Jahr 2010 mit € 30,07 täglich). Wenn die Pension zugesprochen wird, wird die Differenz zwischen Pension und Pensionsvorschuss nachbezahlt. Das Arbeitsverhältnis muss wegen des laufenden Verfahrens nicht gelöst werden, sondern erst bei Pensionsantritt.

Wird die Pension nicht zugesprochen (Bescheid), kann Klage beim Arbeits- und Sozialgericht eingebracht werden. Nähere Informationen dazu gibt die Kammer für Arbeiter und Angestellte des jeweiligen Bundeslandes; das Verfahren ist jedenfalls kostenbefreit. Welche Chancen bestehen, das Verfahren zu gewinnen, kann abstrakt kaum beurteilt werden. Hier sind nur einige Anhaltspunkte:

Arbeiter/innen, die einen Beruf erlernt und in den letzten 15 Jahren ausgeübt haben, können in Invaliditätspension gehen, wenn sie aus Gesundheitsgründen weder diesen Beruf noch einen ähnlichen ausüben können. Angestellte können in die Berufsunfähigkeitspension gehen, wenn sie die bisherige Tätigkeit, oder eine etwas leichtere nicht mehr ausüben können.

Über 57-Jährige, die in den letzten 15 Jahren zehn Jahre lang eine ähnliche Tätigkeit ausgeübt haben, können in Pension gehen, wenn es keine gesundheitlich zumutbare Änderung der Tätigkeit gibt.

Die Pension steht jedenfalls bei kompletter Arbeitsunfähigkeit zu (ärztliches Sachverständigen Gutachten).

FÜHRT EINE ERKRANKUNG ZUM VERLUST DES ARBEITSPLATZES?

Grundsätzlich löst eine Erkrankung oder eine Leistungsminderung keine unmittelbare Wirkung aus. Es hängt weitgehend vom Betriebsklima und von der Reaktion des/der Arbeitgeber/s bzw. des/der (unmittelbaren) Vorgesetzten ab, ob arbeitsrechtliche Konsequenzen folgen. Es besteht allerdings auch kein gesetzliches Kündigungsverbot während eines Krankenstandes. Um Kündigungen entgegenzuwirken, besteht einerseits die Möglichkeit der Feststellung des Begünstigtenstatus nach dem Behinderteneinstellungsgesetz: In diesem Fall besteht ein **besonderer Kündigungsschutz** und es können unter gewissen Umständen Förderungsmöglichkeiten zum Ausgleich einer eventuell vorhandenen Leistungsminderung in Anspruch genommen werden. Andererseits ist darauf hinzuweisen, dass eine Kündigung durch den/die Arbeitgeber/in wegen Sozialwidrigkeit oder wegen Diskriminierung aufgrund einer Behinderung **angefochten** werden kann (Achtung: kurze Fristen!). Zum besonderen Kündigungsschutz und zum Diskriminierungsverbot siehe nachfolgende Fragestellungen.

WELCHE MÖGLICHKEITEN BESTEHEN, WENN DIE BISHERIGE TÄTIGKEIT OHNE GEFÄHRDUNG DER GESUNDHEIT NICHT MEHR AUSGEÜBT WERDEN KANN?

Führt die Fortsetzung der Arbeitsleistung bei dem/der Arbeitnehmer/in zu einem gesundheitlichen Schaden, muss er/sie dies dem/der Arbeitgeber/in mitteilen. Es sollte um Zuweisung einer anderen, dem Arbeitsvertrag entsprechenden, die Gesundheit des/der Arbeitnehmers/in nicht gefährdenden Tätigkeit ersucht werden. Ist es dem/der Arbeitgeber/in

nicht möglich, eine entsprechende Arbeit anzubieten, besteht für den/die Arbeitnehmer/in die Möglichkeit, das Arbeitsverhältnis durch berechtigten vorzeitigen Austritt aufzulösen. In diesem Fall besteht bei Vorliegen der übrigen Voraussetzungen sowohl nach altem, als auch nach neuem Abfertigungsrecht ein Anspruch auf Auszahlung der Abfertigung. Um Streitfälle zu vermeiden, raten wir zu einer vorherigen Beratung durch die Fachgewerkschaft oder Kammer für Arbeiter und Angestellte.

Verfügt der/die Arbeitnehmer/in über den Begünstigtenstatus nach dem Behinderteneinstellungsgesetz, dann sind Arbeitgeber/innen besonders angehalten, auf den „Gesundheitszustand jede nach Beschaffenheit der Betriebsgattung und nach Art der Betriebsstätte und der Arbeitsbedingungen mögliche Rücksicht zu nehmen“ und nur solche Tätigkeiten zuzuweisen, die keine Gefährdung der Gesundheit des/der Arbeitnehmers/in mit sich bringen. Dies würde möglicherweise auch einen Anspruch auf Teilzeitarbeit umfassen. Allerdings besteht keine Strafbestimmung bei Nichteinhaltung der gesetzlichen Vorgaben. Auch ist die finanzielle Abgeltung der durch eine Teilzeitbeschäftigung entstehenden Entgeltminderung nicht vorgesehen. Unter Umständen sehen Regelungen eines Kollektivvertrages oder einer Betriebsvereinbarung einen Anspruch auf Teilzeitarbeit im Falle einer Krankheit oder Behinderung vor.

DISKRIMINIERUNGSSCHUTZ UND BESONDERER KÜNDIGUNGSSCHUTZ

BESTEHT BEI HIV/AIDS EIN SCHUTZ VOR DISKRIMINIERUNG?

HIV/Aids fällt aus unserer Sicht unter die Definition von Behinderung nach dem Behinderteneinstellungsgesetz (siehe dazu auch die parlamentarischen Materialien). Maßgeblich für das Vorliegen einer Behinderung ist nicht deren Grad, sondern nur der Umstand, dass sich daran eine Diskriminierung knüpfen kann. Dies soll verhindert werden.

Seit 1. 1. 2006 gilt in Österreich für Arbeitnehmer/innen mit Behinderung ein Diskriminierungsschutz. Dieser besagt, dass Arbeitnehmer/innen aufgrund ihrer Behinderung (unabhängig von einem festgestellten Grad der Behinderung, der Staatsbürgerschaft und der Dauer ihrer Beschäftigung) im Unternehmen nicht benachteiligt werden dürfen, und zwar nicht

- » bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses,
- » bei der Festsetzung des Entgelts,
- » bei der Gewährung von freiwilligen Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen,
- » bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung und Umschulung,
- » beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen),
- » bei sonstigen Arbeitsbedingungen oder
- » bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Sollte es dennoch zu einer Diskriminierung kommen, ist es möglich, mit rechtlichen Mitteln dagegen vorzugehen.

WAS GILT ALS DISKRIMINIERUNG?

Eine **unmittelbare Diskriminierung** liegt vor, wenn eine Person aufgrund ihrer Behinderung in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt als eine andere Person.

Beispiel: Ein/Eine Stellenbewerber/in wird, obwohl er/sie für die ausgeschriebene Stelle geeignet wäre, aufgrund des Vorliegens einer Behinderung vom weiteren Bewerbungsverfahren ausgeschlossen.

Verboten ist auch eine **mittelbare Diskriminierung**. Diese liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sowie Merkmale gestalteter Lebensbereiche (z. B. bauliche Barrieren) Menschen mit Behinderung gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen.

Beispiel: Ein/Eine Mitarbeiter/in, der/die einen Rollstuhl benützt, kann nicht an einer Weiterbildungsmaßnahme teilnehmen, weil der Zugang zu den Seminarräumen nicht rollstuhlgerecht ist.

Eine Diskriminierung liegt auch bei einer Belästigung vor, d. h. wenn im Zusammenhang mit einer Behinderung unerwünschte, unangebrachte oder anstößige Verhaltensweisen gesetzt werden, die bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betroffenen Person verletzt wird und damit ein einschüchterndes, feindseliges oder beleidigendes Umfeld geschaffen wird (z. B. durch Beschimpfungen, Hänseleien, etc.).

Auch die Anweisung einer Person zur Diskriminierung oder Belästigung ist verboten und es kann dagegen vorgegangen werden. In jedem Fall ist es ratsam, neben der betrieblichen Interessenvertretung auch den/die Arbeitgeber/in von einer vorgefallenen Diskriminierung zu informieren. Der/Die Arbeitgeber/in ist verpflichtet, Abhilfe zu schaffen.

Es ist in jedem Einzelfall zu prüfen, ob eine Diskriminierung vorliegt. So kann eine benachteiligende Maßnahme oder Bedingung unter Umständen durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt sein.

WIE KANN EINE DISKRIMINIERUNG BEKÄMPFT WERDEN?

Personen, die meinen, sie wären aufgrund HIV/Aids von einer Diskriminierung betroffen, können u. a. bei folgenden Stellen Beratung und Unterstützung einholen: bei der Aids Hilfe, bei der zuständigen Stelle des Bundessozialamtes, beim Österreichischen Gewerkschaftsbund, der Kammer für Arbeiter und Angestellte oder beim Behindertenanwalt.

In weiterer Folge ist ein Antrag an die Schlichtungsstelle bei der zuständigen Landesgeschäftsstelle des Bundessozialamtes zu stellen. Dort wird ein Schlichtungsverfahren eingeleitet. Ziel des Verfahrens ist eine gütliche Einigung zwischen den Parteien. Es soll ein einvernehmlicher Ausgleich der Interessengegensätze gefunden werden. Zur Unterstützung kann auch eine externe Mediation angeboten werden. Die Kosten des gesamten Schlichtungsverfahrens sowie der Mediation trägt der Bund. Kommt es zu keiner Lösung, kann anschließend eine Klage bei Gericht eingebracht werden.

Arbeitnehmer/innen, die diskriminiert wurden, haben Anspruch auf Schadenersatz oder auf Gewährung der vorenthaltenen Leistung (z. B. der Aus- und Weiterbildungsmaßnahme). Zusätzlich kann auch eine Entschädigung für die erlittene persönliche Beeinträchtigung geltend gemacht werden. Es ist jedoch nicht möglich, den Abschluss eines Arbeitsvertrages einzuklagen. Bei diskriminierender Beendigung des Arbeitsverhältnisses besteht ein Wahlrecht zwischen Anfechtung der Beendigung oder der Geltendmachung von Schadenersatz.

Achtung: Die Fristen für die Geltendmachung von Ansprüchen sind unterschiedlich lang und zum Teil sehr kurz (z. B. bei diskriminierender Kündigung durch den/die Arbeitgeber/in: 14 Tage; bei Ablehnung einer Bewerbung: 6 Monate; etc.).

Eine Besonderheit der Regelungen des Behinderteneinstellungsgesetzes ist, dass auch Angehörige von Menschen mit Behinderung – also Personen, die selbst keine Behinderung haben – unter den Schutz dieses Gesetzes fallen. Wird beispielsweise mit einer Stellenbewerberin als Mutter eines Kindes mit einer Behinderung aus dem Grund kein Arbeitsverhältnis abgeschlossen, weil der/die Arbeitgeber/in zu viele Abwesenheiten aufgrund der behinderungsbedingten Betreuung des Kindes befürchtet, wird eine Diskriminierung vorliegen. Auch hier ist eine Klage bei Gericht möglich, sofern keine Lösung im Schlichtungsverfahren erzielt wird.

WAS BEDEUTET BESONDERER KÜNDIGUNGSSCHUTZ?

Der besondere Kündigungsschutz soll verhindern, dass Arbeitnehmer/innen, die als begünstigte behinderte Menschen im Rahmen des Behinderteneinstellungsgesetzes gelten, in sozial ungerechtfertigter Weise gekündigt werden. Die Zugehörigkeit zu diesem Personenkreis wird grundsätzlich auf Antrag durch die betroffene Person durch einen Feststellungsbescheid des Bundessozialamtes – zuständig ist die jeweilige Landesstelle – mit einem Grad der Behinderung von mindestens 50 vH festgestellt.

Weitere Voraussetzungen dafür sind die österreichische Staatsbürgerschaft, die Staatsbürgerschaft eines Mitgliedsstaates des EWR, der Schweiz oder der Türkei oder die anerkannte Flüchtlingseigenschaft.

Der Kündigungsschutz tritt bei positiver Erledigung rückwirkend ab dem Datum des Eingangs des Feststellungsantrages beim Bundessozialamt ein, sofern das Arbeitsverhältnis bereits länger als sechs Monate gedauert hat. Bei Neubegründung eines Arbeitsverhältnisses beginnt der Kündigungsschutz daher ab dem siebenten Monat der Beschäftigung.

Die Kündigung eines/r begünstigten behinderten Arbeitnehmers/in darf ein/e Arbeitgeber/in erst dann aussprechen, wenn der Behindertenausschuss (dieser ist bei der jeweiligen Landesstelle des Bundessozialamtes eingerichtet) zugestimmt hat. Eine Kündigung ohne vorherige Zustimmung ist rechtsunwirksam, wenn der Behindertenausschuss nicht in besonderen Ausnahmefällen nachträglich die Zustimmung erteilt. Der/die Arbeitnehmer/in sollte unverzüglich schriftlich auf die Rechtsunwirksamkeit hinweisen und sich bei dem/der Arbeitgeber/in arbeitsbereit erklären. Unterstützung bieten die zuständigen Fachgewerkschaften und Kammern für Arbeiter und Angestellte.

Die Zustimmung zur Kündigung wird wohl erteilt werden, wenn

- » der Arbeitsplatz des/der begünstigten behinderten Arbeitnehmers/in wegfällt und im Unternehmen kein geeigneter Ersatzarbeitsplatz vorhanden ist;
- » der/die begünstigte behinderte Arbeitnehmer/in unfähig wird, die im Arbeitsvertrag vereinbarte Arbeit zu leisten, sofern in absehbarer Zeit eine Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit nicht zu erwarten ist;
- » eine beharrliche Pflichtverletzung durch den/die Arbeitnehmer/in vorliegt.

Bei Zuerkennung der Begünstigteigenschaft durch Feststellungsbescheid stehen sowohl für den/die Arbeitgeber/in als auch für den/die betroffene/n Arbeitnehmer/in Fördermöglichkeiten und sonstige (auch steuerliche) Begünstigungen zur Verfügung.

AUFLÖSUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSES

WELCHE FORMEN DER AUFLÖSUNG EINES ARBEITSVERHÄLTNISSES GIBT ES?

Zeitablauf: Ein Arbeitsvertrag kann von vornherein befristet (d. h. nur für eine bestimmte Zeitdauer) abgeschlossen werden, das Arbeitsverhältnis endet mit dem Erreichen des vereinbarten Endzeitpunktes (Fristablauf). Es gibt kein zeitliches Höchstausmaß der Befristung. Sollten mehrere Befristungen aneinandergereiht werden, ist dies jedoch in der Regel ein unzulässiger Kettenarbeitsvertrag, der die Wirkungen eines unbefristeten Arbeitsvertrages entfaltet.

Einvernehmliche Auflösung: Arbeitnehmer/in und Arbeitgeber/in kommen überein, dass das Arbeitsverhältnis beendet wird. In diesem Fall müssen keine Fristen oder Termine eingehalten werden. Auch bedarf es keiner Zustimmung einer dritten Stelle. Die Auflösung ist zu jedem Termin möglich (z. B. heute, morgen, in drei Wochen etc.).

Kündigung: Ein unbefristetes Arbeitsverhältnis kann einseitig sowohl durch den/die Arbeitgeber/in als auch durch den/die Arbeitnehmer/in gelöst werden. Diese einseitige Willenserklärung ist empfangsbedürftig (Zugang der Erklärung reicht für die Wirksamkeit). In der Regel müssen bestimmte Termine und Fristen, die durch das Gesetz (Angestellten-gesetz, ABGB) bzw. anzuwendenden Kollektivvertrag, Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag vorgesehen sind, eingehalten werden. Eine Angabe von Gründen ist jedoch nicht notwendig.

Vorzeitige Auflösung aus wichtigem Grund: Der **Austritt** (durch den/die Arbeitnehmer/in) oder die **Entlassung** (durch den/die Arbeitgeber/in) erfolgt durch eine einseitige Erklärung. Im Gegensatz zur Kündigung wird dadurch das Arbeitsverhältnis jedoch sofort beendet und es muss, damit die Erklärung rechtmäßig erfolgt, ein wichtiger Grund (wie beispielsweise Gesundheitsgefährdung des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin, beharrliche Pflichtenverletzung etc.) vorliegen.

Da die Art der Beendigung des Arbeitsverhältnisses Auswirkungen auf die Beendigungsansprüche und das Arbeitslosengeld hat, sollte in jedem Fall vorher eine Beratung durch

die zuständige Fachgewerkschaft oder Kammer für Arbeiter und Angestellte in Anspruch genommen werden.

KANN WEGEN BZW. TROTZ HIV/AIDS GEKÜNDIGT WERDEN?

Im Grunde ja, weil eine Kündigung nicht an das Vorliegen bestimmter Gründe geknüpft ist und daher durch den/die Arbeitgeber/in jederzeit erklärt werden kann. Nur für bestimmte Personengruppen (Arbeitnehmer/innen, die zum Präsenz-, Ausbildungs- oder Zivildienst einberufen sind; schwangere Frauen und Mütter nach dem Mutterschutzgesetz; Väter nach dem Väter-Karenzgesetz; begünstigte behinderte Arbeitnehmer/innen; u. a.) besteht ein besonderer Kündigungsschutz.

Bei Vorliegen von HIV/Aids wird unserer Ansicht nach jedoch von einer Behinderung im Sinne des Diskriminierungsverbots nach dem Behinderteneinstellungsgesetz auszugehen sein. Ein/e Arbeitnehmer/in darf daher allein aufgrund der Tatsache der Infektion mit dem HI-Virus oder der Erkrankung an Aids nicht gekündigt werden. Es besteht diesbezüglich ein Schutz vor Diskriminierung. Erfahrungen, wie die Gerichte bei einer derartigen Frage entscheiden werden, liegen leider noch nicht vor, weil das diesbezügliche Diskriminierungsverbot erst seit 1. 1. 2006 in Kraft ist. Zusätzlich ist noch auf die Möglichkeit der Kündigungsanfechtung wegen Sozialwidrigkeit hinzuweisen.

In einem Fall einer vermuteten Diskriminierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder auch bei Vorliegen einer Sozialwidrigkeit ist dringend anzuraten, umgehende Beratung bei der Kammer für Arbeiter und Angestellte oder den Fachgewerkschaften in Anspruch zu nehmen. Achtung: Die Fristen, um gegen eine Kündigung vorzugehen, sind äußerst kurz!

ARBEITSLOSIGKEIT

WANN BESTEHT ANSPRUCH AUF ARBEITSLOSENGELD?

Das Arbeitslosengeld soll die Existenz für die Zeit der Arbeitssuche sichern. Um anspruchsberechtigt zu sein, müssen die Voraussetzungen der Arbeitsfähigkeit, Arbeitswilligkeit und Arbeitslosigkeit erfüllt sein. Darüber hinaus muss der/die Arbeitssuchende der Arbeitsvermittlung zur Verfügung stehen – also eine Beschäftigung aufnehmen bzw. ausüben können und dürfen (jedenfalls in einem festgelegten Mindestausmaß, beispielsweise bei Betreuungspflichten für Kinder).

Anspruchsvoraussetzung ist ebenfalls, dass eine gewisse Mindestdauer arbeitslosenversicherungspflichtiger Beschäftigung nachgewiesen werden kann und die Bezugsdauer nicht erschöpft ist:

- » Bei der erstmaligen Inanspruchnahme einer Leistung nach dem Arbeitslosenversicherungsgesetz müssen 52 Wochen an arbeitslosenversicherungspflichtiger Beschäftigung innerhalb der letzten 24 Monate (Rahmenfrist) vor der Geltendmachung des Anspruches nachgewiesen werden.

- » Bei einer weiteren Inanspruchnahme des Arbeitslosengeldes sind 28 Wochen an arbeitslosenversicherungspflichtiger Beschäftigung innerhalb des letzten Jahres vor der Geltendmachung des Anspruches nachzuweisen.
- » Wird das Arbeitslosengeld vor Vollendung des 25. Lebensjahres beantragt, genügt auch bei erstmaliger Geltendmachung des Anspruches das Vorliegen von 26 Wochen arbeitslosenversicherungspflichtiger Beschäftigung innerhalb der letzten 12 Monate, um den Anspruch zu begründen.

Neben Zeiten einer Erwerbstätigkeit werden auch noch andere Zeiten, wie beispielsweise Zeiten des Präsenzdienstes, Lehrzeiten, ausländische Beschäftigungszeiten auf die Anwartschaft angerechnet. Bei Vorliegen bestimmter Gründe (Ausbildung, Bezug von Kinderbetreuungsgeld, u. a.) besteht weiters die Möglichkeit, die Rahmenfrist von 24 bzw. 12 Monaten zu verlängern.

Das Arbeitslosengeld besteht aus dem Grundbetrag und möglichen Familienzuschlägen sowie einem allfälligen Ergänzungsbetrag. Der Grundbetrag beträgt 55 % des täglichen Nettoeinkommens, das sich aus der beim Hauptverband der Sozialversicherungsträger gespeicherten Jahresbeitragsgrundlage ergibt. Zusätzlich gebührt ein Familienzuschlag von täglich € 0,97 für jene Angehörige, zu deren Unterhalt wesentlich beigetragen wird und wenn für sie ein Anspruch auf Familienbeihilfe besteht. Erfolgt die Antragstellung nach dem 45. Lebensjahr, bleibt die Bemessungsgrundlage gewahrt.

Das Arbeitslosengeld wird grundsätzlich für 20 Wochen zuerkannt. Es wird für 30 Wochen gewährt, wenn in den letzten 5 Jahren arbeitslosenversicherungspflichtige Beschäftigungen von 156 Wochen vorliegen. Diese Bezugsdauer erhöht sich auf 39 Wochen, wenn jemand bei Antragstellung das 40. Lebensjahr vollendet hat und innerhalb der letzten 10 Jahre insgesamt 312 Wochen arbeitslosenversicherungspflichtig beschäftigt war. Die maximale Bezugsdauer beträgt 52 Wochen, wenn bei Antragstellung das 50. Lebensjahr vollendet wurde und innerhalb der letzten 15 Jahre insgesamt 468 Wochen arbeitslosenversicherungspflichtige Beschäftigungen vorliegen.

Das Arbeitslosengeld kann durch persönliche Vorsprache beim AMS, durch frühzeitige Arbeitslosmeldung vor Eintritt der Arbeitslosigkeit oder online (Näheres unter www.ams.or.at) beantragt werden. In der sogenannten „Mitteilung über den Leistungsanspruch“ wird der Beginn des Bezuges, die Höhe des täglichen Leistungsanspruches, das voraussichtliche Ende sowie die Beitragsgrundlage, die für die Bemessung herangezogen wurde, bekannt gegeben.

WAS IST BEIM ANTRAG AUF NOTSTANDSHILFE ZU BEACHTEN?

Die Zuerkennung von Arbeitslosengeld erfolgt für eine begrenzte Zeit. Bevor die zuerkannte Bezugsdauer ausgeschöpft ist, sollte bei weiterer Arbeitslosigkeit persönlich beim AMS ein Antrag auf Zuerkennung der Notstandshilfe gestellt werden. Auch auf die Notstandshilfe besteht bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen ein Rechtsanspruch.

Als Voraussetzung müssen der/die Antragsteller/in der Arbeitsvermittlung zur Verfügung stehen, arbeitsfähig, arbeitswillig und arbeitslos sein. Zusätzlich muss sich der/die Antrag-

steller/in in Notlage befinden. Bei der Beurteilung der Notlage werden sowohl die gesamten wirtschaftlichen (Einkommens-)Verhältnisse des/der Antragstellers/in als auch die des/der im gemeinsamen Haushalt lebenden Ehepartners/in, Lebensgefährten/in oder eingetragenen/r Partners/in berücksichtigt.

Für die Höhe der Notstandshilfe sind der Grundbetrag des Arbeitslosengeldes, das anrechenbare Einkommen und die Familiengröße ausschlaggebend. Ohne Einkommensanrechnung eines/r Partners/in beträgt die Notstandshilfe 95 % des Grundbetrages des Arbeitslosengeldes, wenn das zuvor bezogene Arbeitslosengeld unter dem Ausgleichszulagenrichtsatz des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes (2010: € 783,99) liegt. Übersteigt das zuvor bezogene Arbeitslosengeld den zuvor angeführten Ausgleichszulagenrichtsatz, dann gebühren 92 % des Grundbetrages des Arbeitslosengeldes als Notstandshilfe.

NÜTZLICHE ADRESSEN

AIDS HILFE WIEN

Adresse: A-1060 Wien, Mariahilfer Gürtel 4
Telefon: 01/595 37 40
E-Mail: wien@aids.at
Internet: www.aids.at

ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND

Adresse: A-1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1
Telefon: 01/534 44-0
Internet: www.oegb.at

KAMMER FÜR ARBEITER UND ANGESTELLTE FÜR WIEN

Adresse: A-1041 Wien, Prinz-Eugen-Straße 20–22
Telefon: 01/501 65-0
Internet: www.arbeiterkammer.at

BUNDESSOZIALAMT

Adresse: A-1010 Wien, Babenbergerstraße 5
Telefon: 05 99 88
Internet: www.bundessozialamt.gv.at

BEHINDERTENANWALTSCHAFT

Adresse: A-1010 Wien, Babenbergerstraße 5/4
Telefon: 0800/80 80 16
E-Mail: office@behindertenanwalt.gv.at
Internet: www.bundessozialamt.gv.at

AMS BUNDESGESCHÄFTSSTELLE

Internet: www.ams.or.at

PENSIONSVERSICHERUNGSANSTALT

Hauptstelle:

Adresse: A-1021 Wien, Friedrich-Hillegeist-Straße 1
Telefon: 05 03 03-0
Fax: 05 03 03/288 50
E-Mail: pva@pva.sozvers.at

MENSCHEN MIT HIV/AIDS LEIDEN AUCH AM ARBEITSPLATZ UNTER DISKRIMINIERUNG BEZIEHUNGSWEISE AUSGRENZUNG UND DER ANGST DAVOR.

- » Die Spanne reicht von Klatsch und Tratsch über Mobbing und üble Nachrede bis hin zu hin zu unberechtigten Kündigungen.
- » Daran schuld sind oft ein Mangel an Wissen über HIV/Aids und irrationale Ängste vor HIV-Infektionen bei Kolleg(inn)en und Vorgesetzten.
- » Die wichtigste Botschaft ist daher: Eine Übertragung von HIV im Arbeitsalltag ist nicht möglich! Ausnahme ist die extrem seltene Infektion z. B. bei Nadelstichverletzungen im Rahmen von Operationen.

IN DEN KÖPFEN VON KOLLEGEN UND VORGESETZTEN HERRSCHT OFT NOCH EIN VERALTETES BILD VON HIV VOR.

- » Die HIV-Infektion wird oft mit dem Vollbild Aids, also dem Bild von schwerer Krankheit und baldigem Tod, gleichgesetzt.
- » Tatsache ist: HIV ist heute eine chronische Erkrankung, die sich in den meisten Fällen mit Medikamenten über viele Jahre gut handhaben lässt.

IN BEZUG AUF DEN UMGANG MIT DER HIV-INFEKTION AM ARBEITSPLATZ GIBT ES KEINE PATENTLÖSUNG. MENSCHEN MIT HIV ENTWICKELN UNTERSCHIEDLICHE STRATEGIEN, UM MIT IHRER SITUATION ZURECHTZUKOMMEN.

- » Ob es besser ist, sich zu outen oder nicht, kann nur im Einzelfall nach Einschätzung der individuellen Situation entschieden werden.
- » Manche Menschen fühlen sich wohl mit der Entscheidung, ihre Infektion nicht mitzuteilen. Andere leiden darunter, nicht offen auftreten zu können.

ARBEITGEBER, GEWERKSCHAFTEN, KOLLEG(INN)EN UND ALLE WEITEREN BETEILIGTEN SIND AUFGERUFEN, IHREN BEITRAG ZU LEISTEN.

- » Das Klima am Arbeitsplatz muss sich so verändern, dass immer mehr Menschen offen mit ihrer HIV-Infektion umgehen können.
- » Jede/r Einzelne kann hier einen wertvollen Beitrag leisten indem er/sie im Betrieb über das Thema redet, indem man sich informiert und Solidarität mit HIV-positiven Kollegen/innen zeigt.
- » Die Firmenkultur und Unternehmensleitbilder können einen positiven Einfluss auf die Situation von Menschen mit HIV/Aids am Arbeitsplatz entfalten.
- » Aidshilfen und Beratungsstellen müssen die Bedürfnisse von berufstätigen Menschen mit HIV stärker berücksichtigen (z. B. Angebotszeiten nach Dienstschluss oder nach Vereinbarung).

MENSCHEN MIT HIV WÜNSCHEN SICH VOR ALLEM SELBSTVERSTÄNDLICHKEIT IM UMGANG MIT HIV UND MIT IHNEN.

Mit freundlicher Genehmigung der AIDS-Hilfe Deutschland

www.aidshilfe.de

WIR STEHEN FÜR SOZIALE GERECHTIGKEIT.

Wir arbeiten mit aller Kraft dafür,
dass **ALLE MENSCHEN** auf soziale Sicherheit vertrauen können;
dass der vorhandene **WOHLSTAND GERECHT VERTEILT** wird;
und dass alle Menschen – alt oder jung, Männer oder Frauen,
beschäftigt oder arbeitslos, krank oder gesund, in Österreich
geboren oder nicht – **DIE GLEICHEN CHANCEN HABEN**.
Wir wenden uns kompromisslos gegen jede Art von Diskriminierung,
Rassismus, Faschismus und Diktatur.

UNSERE MITGLIEDER MACHEN UNS STARK.

Mit ihnen gemeinsam kämpfen wir für eine **GERECHTE ARBEITSWELT**
mit **GUTEN ARBEITSBEDINGUNGEN** und **FAIREN EINKOMMEN**;
für gesetzlich und kollektivvertraglich geregelte und rechtlich
VERBINDLICHE ARBEITSBEZIEHUNGEN und für starke Mitbestimmung;
und für eine nachhaltig **POSITIVE WIRTSCHAFTLICHE UND GESELLSCHAFTLICHE ENTWICKLUNG**.

Wir sorgen in den Betrieben und Dienststellen, in den Branchen,
in der Sozialpartnerschaft, der Sozialversicherung und gegenüber
der Politik dafür, dass die **INTERESSEN DER ARBEITNEHERINNEN**
EINE STARKE VERTRETUNG HABEN.

DEIN PARTNER IN DER ARBEITSWELT. OGB

STARK >>>> SOZIAL

Österreichischer Gewerkschaftsbund
1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1
E-Mail: oegb@oegb.at

WWW.OEGB.AT

STARK > SOZIAL > GERECHT
DEIN PARTNER IN DER ARBEITSWELT. **OGB**