

Welt-AIDS-Tag: Wichtige arbeitsrechtliche Bestimmungen

Utl.: ÖGB-Anderl: Gegen Ausgrenzung und Diskriminierung =

Wien (OTS) - Noch immer stecken sich täglich viele Menschen mit HIV an. Doch die Krankheit ist nicht das einzige Problem der Betroffenen. „Nicht nur bei Prävention und Aufklärung muss noch einiges getan werden, sondern auch bei der Abschaffung der Ausgrenzung und Diskriminierung Erkrankter. Die Bevölkerung muss besser darüber informiert werden, dass es nicht gefährlich ist, mit HIV-positiven Menschen ins Kino zu gehen oder zu arbeiten“, sagt Renate Anderl, ÖGB-Vizepräsidentin und Frauenvorsitzende, anlässlich des Welt-AIDS-Tags am 1. Dezember. Ausgrenzung finde sehr oft auch am Arbeitsplatz statt, durch Arbeitgeber und Vorgesetzte, aber auch durch KollegInnen.

AIDS und der Arbeitsplatz - Die wichtigsten rechtlichen Bestimmungen

Bewerbung

Fragen bei einem Bewerbungsgespräch müssen im Zusammenhang mit der angestrebten Tätigkeit stehen. Sie dürfen nicht die Privat- und Intimsphäre verletzen. Derart unzulässige Fragen, wie zum Beispiel "Sind Sie HIV-positiv?" können daher grundsätzlich ohne Rechtsfolgen falsch oder gar nicht beantwortet werden, wenn diese Frage unerheblich für die Ausübung des konkreten Jobs ist.

Aber: Wenn der konkrete Job bestimmte gesundheitliche Voraussetzungen erfordert oder z. B. tätigkeitsbedingt ein erhöhtes Ansteckungsrisiko für andere Personen besteht, kann diese Frage erlaubt oder geboten sein. 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. Unser Tipp: Der (zukünftige) Arbeitgeber kann ein ärztliches Gutachten verlangen bzw. können Sie ein solches anbieten, ob Sie für den Job aus medizinischer Hinsicht geeignet sind. Dabei ist auch zu beachten, ob eine Gefahr für Leben und Gesundheit der anderen im Unternehmen beschäftigten ArbeitnehmerInnen oder anderer Personen (z. B. KundInnen) gegeben sein könnte. Dieses Gutachten hat zu lauten: "geeignet"/"nicht

geeignet". Die Entscheidung, ob eine HIV-Infektion für die in Aussicht genommene Tätigkeit hinderlich ist, trifft somit die/der begutachtende Ärztin/Arzt; Details hat der Arbeitgeber nicht zu erfahren. Die Frage nach dem Vorliegen einer Infektion mit dem HI-Virus darf nicht falsch beantwortet werden, wenn dies für den zu besetzenden Arbeitsplatz objektiv von Bedeutung ist.

AIDS-Test

Der Arbeitgeber darf von den Beschäftigten nicht verlangen, dass sie sich einem Antikörpertest unterziehen. Sollte der Test ohne Wissen und Einverständnis des/der Getesteten vorgenommen worden sein, ist das strafbar.

Kündigung

Kündigungen durch den Arbeitgeber wegen einer HIV-Infektion oder AIDS-Erkrankung können wegen einer Diskriminierung aufgrund einer Behinderung angefochten werden oder auch wegen Sozialwidrigkeit (Achtung: kurze Fristen). Besonders kündigungsgeschützt sind Menschen, die wegen ihrer Erkrankung einen entsprechenden Begünstigtenstatus nach dem Behinderteneinstellungsgesetz erlangen. In Österreich besteht generell kein gesetzliches Kündigungsverbot im Krankenstand, das Entgelt muss der Arbeitgeber bis zum Ende der im Einzelfall zutreffenden Fristen jedoch weiter bezahlen. Eine einvernehmliche Lösung im bzw. wegen des Krankenstands zu Lasten der Sozialversicherung ist sittenwidrig. Sollte der Arbeitgeber wegen Vorliegens einer HIV-Infektion oder wegen AIDS eine Entlassung (fristlose Beendigung) aussprechen, so sollten Sie sich unverzüglich bei Ihrer Gewerkschaft beraten lassen, welche Schritte Sie unternehmen können.

Krankenstand

ArbeitnehmerInnen müssen zwar eine ärztliche Bestätigung über die Arbeitsunfähigkeit bringen - nicht aber über den Grund. Beginn und voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit müssen daraus hervorgehen, aber keinesfalls die Art der Erkrankung oder etwa eine Diagnose. Lassen Sie sich bei Ihrer Gewerkschaft dazu beraten, wie Sie im Einzelfall mit Nachfragen des Arbeitgebers oder der Personalabteilung umgehen.

Ärztliche Schweigepflicht

Ärztinnen und Ärzte (auch BetriebsärztInnen) unterliegen der ärztlichen Schweigepflicht und machen sich strafbar, wenn sie jemanden über eine Infektion mit dem HI-Virus oder eine AIDS-Erkrankung informieren. Ausnahmen: Kranken-, Pensionsversicherungen usw. muss die Art der Erkrankung bekannt gegeben werden. Diese unterliegen allerdings selbst der Schweigepflicht - vor allem gegenüber dem Arbeitgeber.

~

Rückfragehinweis:

ÖGB Kommunikation

Amela Muratovic

01/534 44-39262

0664/886 286 52

~

Digitale Pressemappe: <http://www.ots.at/pressemappe/143/aom>

*** OTS-ORIGINALTEXT PRESSEAUSSENDUNG UNTER AUSSCHLISSLICHER
INHALTLICHER VERANTWORTUNG DES AUSENDERS - WWW.OTS.AT ***

OTS0189 2016-11-30/13:44

301344 Nov 16

Link zur Aussendung:

http://www.ots.at/presseaussendung/OTS_20161130_OTS0189