



HIV und Aids in der Arbeitswelt

Häufig gestellte Fragen

Ein gutes Leben für alle.

oegb.at





Dabei sein
macht stark!

Jetzt Mitglied werden

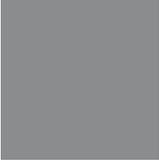
Der Österreichische Gewerkschaftsbund
ist für dich da. In der Krise und auch danach.

Für dich und deine Familie. Für Chancengleichheit. Für starke Mitbestimmung. Für gesunde Arbeitsbedingungen. Für faire Einkommen. Und für vieles, vieles mehr.

Für ein gutes Leben für alle.

Dafür sind wir da! oegb.at/mitgliedwerden

OGB



HIV und Aids in der Welt der Arbeit

Häufig gestellte Fragen



Impressum:

Herausgeber: Österreichischer Gewerkschaftsbund, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1
Tel.: 01 534 44 39, E-Mail: oegb@oegb.at, Web: www.oegb.at, ZVR 576 439 352
Verantwortlich: Romana Steininger, ÖGB – Organisation, Koordination, Service/Betriebsarbeit

Verleger und Hersteller: Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes GmbH
A-1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1
Verlags- und Herstellungsort: Wien

Autor/innen: Martina Chlestil, Neda Bei, Alexander Debrito, Renate Wonka
Redaktion: Mag.^a Martina Lackner

Grafik: Walter Schauer, **Coverfoto:** © nito – stock.adobe.com, **Foto U3:** © Halfpoint – stock.adobe.com

März 2021

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?	10
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	18

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. 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 Sorgfaltspflichten wahrzunehmen hat, erfolgen muss.

Hat der/die Arbeitnehmer/In eine Mitteilungspflicht bei HIV/Aids während des aufrechten Arbeitsverhältnisses?

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 Frage-recht Ausgeführte. Meldepflichten von Beschäftigten, die mit dem HI-Virus infiziert sind, beste-hen daher allgemein nicht, sie können aber teils aus einer konkreten Gefährdungslage (z. B. invasive Tätigkeiten im Gesundheitsbereich), teils aus rechtlichen Vorgaben (z. B. Berufe mit Reisetätigkeiten) resultieren.

Eine neuere Rechtsprechung hinsichtlich Fragerecht/Meldepflicht von HIV/Aids, die abschlie-ßende 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 Arbeits-verhältnisses folgenden Entgeltfortzahlungsanspruch:

Dauer des Arbeitsverhältnisses	Anspruch		
im 1. Jahr	6 Wochen volles	und	4 Wochen halbes Entgelt
über 1 Jahr	8 Wochen volles	und	4 Wochen halbes Entgelt
über 15 Jahre	10 Wochen volles	und	4 Wochen halbes Entgelt
über 25 Jahre	12 Wochen volles	und	4 Wochen halbes Entgelt

Bei wiederholter Dienstverhinderung durch Krankheit innerhalb eines Arbeitsjahres besteht nur insoweit ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung, als dieser für das betreffende Arbeitsjahr noch nicht ausgeschöpft ist. Das heißt, es kommt zu einer Zusammenrechnung der Anspruchszeiten innerhalb eines Arbeitsjahres. Ein neuer Anspruch in vollem Umfang entsteht erst wieder mit Beginn eines neuen Arbeitsjahres.

Reicht eine Dienstverhinderung von einem Arbeitsjahr ins nächste Arbeitsjahr, steht mit Beginn des neuen Arbeitsjahres wieder der volle Entgeltfortzahlungsanspruch zu. Dies gilt auch dann, wenn im alten Arbeitsjahr wegen Ausschöpfung des Anspruches keine Entgeltfortzahlung mehr bestanden hat.

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

Dauer des Arbeitsverhältnisses	Anspruch		
im 1. Jahr	6 Wochen volles	und	4 Wochen halbes Entgelt
über 1 Jahr	8 Wochen volles	und	4 Wochen halbes Entgelt
über 15 Jahre	10 Wochen volles	und	4 Wochen halbes Entgelt
über 25 Jahre	12 Wochen volles	und	4 Wochen halbes Entgelt

Zu beachten ist in diesem Zusammenhang, dass Dienstzeiten zum selben Arbeitgeber, die keine längere Unterbrechung als jeweils 60 Tage aufweisen, anzurechnen sind. Die Zusammenrechnung unterbleibt, wenn die Unterbrechung durch eine ArbeitnehmerInnenkündigung, einen Austritt ohne wichtigen Grund oder eine verschuldete Entlassung begründet wurde.

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 Gewerkschaft 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 über die Höchstbeanspruchungsdauer hinaus, kann der/die Arbeitnehmer/in beim zuständigen Versicherungsträger (Pensionsversicherungsanstalt) einen Antrag auf Invaliditäts- oder Berufsunfähigkeitspension einreichen. Prinzipiell gibt es zwei Arten von Invaliditäts- oder Berufsunfähigkeitspension, befristete und unbefristete.

Die befristeten Invaliditäts- und Berufsunfähigkeitspensionen wurden für alle jene abgeschafft, die am 1.1.2014 jünger als 50 Jahre waren. Die unbefristete Invaliditäts- und Berufsunfähigkeitspension ist jedoch für diese Personengruppe erhalten geblieben.

Ist jemand vorübergehend (mindestens 6 Monate) invalid bzw. berufsunfähig und wenn die notwendigen Voraussetzungen erfüllt sind, erhält der/die Arbeitnehmer/in ein so genanntes Rehabilitationsgeld in Höhe des Krankengeldes von der Gebietskrankenkasse und die medizinische Rehabilitation von der Pensionsversicherung. Ist aber eine berufliche Umschulung sinnvoll und zumutbar, erhält der/die Arbeitnehmer/in vom AMS ein Umschulungsgeld in der Höhe des Arbeitslosengeldes plus 22 %, wenn der/die Arbeitnehmer/in bei der Auswahl, Planung und Durchführung der Umschulung aktiv mitwirkt.

Unterstützung bei der Prüfung Ihres Anspruchs bieten die zuständige Gewerkschaft und die Kammer für Arbeiter und Angestellte.

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/in 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 unter bestimmten Voraussetzungen 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 unbedingt zu einer vorherigen Beratung durch die Gewerkschaft 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),



© LIGHTFIELD STUDDIOS - stock.adobe.com

Dabei sein
macht stark!
Jetzt Mitglied werden

Ein gutes Leben für Alle.
oegb.at/mitgliedwerden

OGB

Mitgliedsanmeldung

(Bitte in Blockschrift ausfüllen; Bei der Gewerkschaft/dem ÖGB abgeben oder in einem Kuvert an den ÖGB, Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien senden.)

Familiename/Titel	<input type="text"/>	Vorname	<input type="text"/>	Geburtsdatum	<input type="text"/>	Staatsangehörigkeit	<input type="checkbox"/> männlich <input type="checkbox"/> weiblich
Straße, Hausnummer	<input type="text"/>	PLZ, Wohnort	<input type="text"/>	Telefonnummer	<input type="text"/>	<input type="checkbox"/> WerkvertragsnehmerIn <input type="checkbox"/> Freier DienstnehmerIn	
E-Mail	<input type="text"/>	<input type="checkbox"/> Angestellter <input type="checkbox"/> ArbeiterIn <input type="checkbox"/> Arbeitslos*	<input type="checkbox"/> Beamter <input type="checkbox"/> Lehrling <input type="checkbox"/> Sonstige*	<input type="checkbox"/> Vertragsbediensteter <input type="checkbox"/> SchülerIn/StudentIn*	<input type="checkbox"/> Beschäftigt bei Firma/Dienststelle – Schule/Universität <input type="checkbox"/> Vollzeit <input type="checkbox"/> Teilzeit <input type="checkbox"/> Geringfügig		
Derzeitige Tätigkeit (Beruf/Dienstverwendung)	<input type="text"/>	Branche	<input type="text"/>	Beschäftigt bei Firma/Dienststelle – Schule/Universität	<input type="text"/>		
Straße, Hausnummer der Firma/Dienststelle – Schule/Universität	<input type="text"/>	PLZ, Ort der Firma Dienststelle – Schule/Universität	<input type="text"/>	Brutto-Entgelt monatlich Euro	<input type="text"/>		

Beitrittsdatum: Tag/Monat/Jahr Beitritt zur Gewerkschaft – siehe Rückseite Zweitmitgliedschaft bei Gewerkschaft Vormitgliedszeiten vor/bis Bei Gewerkschaft

Ich bezahle meinen Mitgliedsbeitrag durch (Zutreffendes bitte ankreuzen):

SEPA-Lastschrift-Mandat:

Ich ermächtige den Österreichischen Gewerkschaftsbund (ÖGB) bzw. die im ÖGB vereinten Gewerkschaften wiederkehrend Zahlungen von meinem Konto mittels SEPA-Lastschrift einzuziehen. Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, die vom ÖGB auf mein Konto gezogenen SEPA-Lastschriften einzulösen. Ich kann innerhalb von acht Wochen, beginnend mit dem Belastungsdatum, die Erstattung des belasteten Betrages verlangen. Es gelten dabei die mit meinem Kreditinstitut vereinbarten Bedingungen.

Wenn ich dem Betriebsabzug zugestimmt habe, diesen aber nicht mehr wünsche oder aus dem Betrieb ausscheide oder der Abzug des Mitgliedsbeitrages über den Betrieb nicht mehr möglich ist, ersuche ich

KontoinhaberIn

IBAN

BIC

Bank

Wichtiges: Dieses Formular ist ein Dokument, das die Rechte der Gewerkschaften und der Mitglieder schützt. Bitte lesen Sie die Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) und die Datenschutzerklärung (DSG) vor dem Ausfüllen. Die Gewerkschaften sind für die Verarbeitung Ihrer Daten verantwortlich. Die Gewerkschaften sind für die Verarbeitung Ihrer Daten verantwortlich. Die Gewerkschaften sind für die Verarbeitung Ihrer Daten verantwortlich.

Ort/Datum/Unterschrift

Zahlungsempfänger: Österreichischer Gewerkschaftsbund, Johann-Böhm-Platz 1, A-1020 Wien; Creditor ID: AT48ZZZ00000006541

Mandatsreferenz (Nicht ausfüllen! – wird von einziehender Stelle vergeben)

Betriebsabzug: Ich erkläre, dass

- ich dem Betriebsabzug zustimme, also mein Gewerkschaftsbeitrag durch meinen Arbeitgeber/Dienstgeber von meinem Gehalt bzw. Lohn, meiner Lehrlingsentschädigung abgezogen werden kann; bzw. durch die pensionsauszahlende Stelle von meiner Pension einbehalten und überwiesen wird; und
- ich deshalb meine Einwilligung erteile, dass meine im Zusammenhang mit der Beitragseinhebung erforderlichen personenbezogenen Daten, nämlich oben angegebene Daten und Gewerkschaftszugehörigkeit, Personalnummer, Beitragsdaten, Eintritts-/Austrittsdaten, Karenzzeiten, Pensionierung, Präsenz-, Ausbildungs- und Zivildienstzeiten und Adressänderungsdaten von meinem Arbeitgeber und der Gewerkschaft verarbeitet werden dürfen, wobei ich diese Einwilligung zum Betriebsabzug jederzeit gegenüber dem ÖGB widerrufen kann.

Ich willige ein, dass ÖGB, ÖGB-Verlag und/oder VÖGB mich telefonisch bzw. per elektronischer Post (§107 TKG) kontaktieren dürfen, um über Serviceleistungen, etwa Aktionen für Tickets, Bücher, Veranstaltungen udgl., zu informieren und sonstige Informationen zu übermitteln. Die Einwilligung kann jederzeit widerrufen werden.

Ich bestätige, die umseitige Datenschutzerklärung (auch abrufbar unter www.oegb.at/datenschutz) zur Kenntnis genommen zu haben.

Ort, Datum

Unterschrift

Mit Erhalt der Mitgliedskarte besteht unter Verwendung der Mitgliedsnummer auf der Webseite der zuständigen Gewerkschaft die Möglichkeit, sämtliche wichtige Informationen wie Kollektivertrag, Informationen zu aktuellen Themen, Aktivitäten etc., einzuholen. Der Mitgliedsbeitrag ist steuerlich absetzbar.

Angaben zur Werberin/zum Werber:

Vorname

Nachname

Mitgliedsnummer

Beitrittsanlass

OGB

**Österreichischer
Gewerkschaftsbund**

1. Gewerkschaft GPA

Alfred-Dallinger-Platz 1, 1030 Wien
Telefon 05 03 01 301, E-Mail: service@gpa.at

2. Gewerkschaft Öffentlicher Dienst

Teinfaltstraße 7, 1010 Wien
Telefon (01) 534 54, E-Mail: goed@goed.at

3. younion_Die Daseinsgewerkschaft

Maria-Theresien-Straße 11, 1090 Wien
Telefon (01) 313 16 8300, E-Mail: info@younion.at

4. Gewerkschaft BAU-HOLZ

Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien
Telefon (01) 534 44 59, E-Mail: service@gbh.at

5. Die Verkehrs- und Dienstleistungsgewerkschaft vida

Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien
Telefon (01) 534 44 79, E-Mail: info@vida.at

6. Gewerkschaft der Post- und Fernmeldebediensteten

Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien
Telefon (01) 534 44 49, E-Mail: gpf@gpf.at

7. Die Produktionsgewerkschaft PRO-GE

Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien
Telefon (01) 534 44 69,
E-Mail: mitgliederservice@proge.at

* Erläuterung

Arbeitslose: Bei Arbeitslosen, welche bereits einmal erwerbstätig waren, jene Gewerkschaft, die für die Tätigkeit der letzten Beschäftigung zuständig ist z. B.: Angestelltentätigkeit – Gewerkschaft GPA; BauarbeiterInnenentätigkeit – Gewerkschaft Bau-Holz; Tätigkeit im Bereich Metall/Elektro – Die Produktionsgewerkschaft PRO-GE; Tätigkeit im Bereich Verkehr oder Dienstleistungen – Die Verkehrs- und Dienstleistungsgewerkschaft vida.

SchülerInnen/StudentInnen: Jene Gewerkschaft, die dem beruflichen Wunsch entspricht z. B.: Angestelltentätigkeit: Gewerkschaft GPA; Tätigkeiten im öffentlichen Dienst: Gewerkschaft Öffentlicher Dienst oder younion_Die Daseinsgewerkschaft; MetallarbeiterInnenentätigkeit: Die Produktionsgewerkschaft PRO-GE; Verkehrs- oder Dienstleistungstätigkeit: Die Verkehrs- und Dienstleistungsgewerkschaft vida; u. a.

Freischaffende und freiberuflich Tätige: Soweit sie von ihrer Tätigkeit her mit den unselbstständig Erwerbstätigen vergleichbar sind, bei der younion_Die Daseinsgewerkschaft.

Datenschutzerklärung Mitgliederverwaltung

Der Schutz Ihrer persönlichen Daten ist uns ein besonderes Anliegen. In dieser Datenschutzerklärung informieren wir Sie über die wichtigsten Aspekte der Datenverarbeitung im Rahmen der Mitgliederverwaltung. Eine umfassende Information, wie der ÖGB mit Ihren personenbezogenen Daten umgeht, finden Sie unter www.oegb.at/datenschutz.

Verantwortlicher für die Verarbeitung Ihrer Daten ist der ÖGB. Wir verarbeiten die umseits von Ihnen angegebenen Daten mit hoher Vertraulichkeit, nur für Zwecke der Mitgliederverwaltung der Gewerkschaft und für die Dauer Ihrer Mitgliedschaft bzw. solange noch Ansprüche aus der Mitgliedschaft bestehen können. Rechtliche Basis der Datenverarbeitung ist Ihre Mitgliedschaft im ÖGB; soweit Sie dem Betriebsabzug zugestimmt haben, Ihre Einwilligung zur Verarbeitung der dafür zusätzlich erforderlichen Daten.

Die Datenverarbeitung erfolgt durch den ÖGB selbst oder durch von diesem vertraglich beauftragte und kontrollierte Auftragsverarbeiter. Eine sonstige Weitergabe der Daten an Dritte erfolgt nicht oder nur mit Ihrer ausdrücklichen Zustimmung. Die Datenverarbeitung erfolgt ausschließlich im EU-Inland.

Ihnen stehen gegenüber dem ÖGB in Bezug auf die Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten die Rechte auf Auskunft, Berichtigung, Löschung und Einschränkung der Verarbeitung zu. Gegen eine Ihrer Ansicht nach unzulässige Verarbeitung Ihrer Daten können Sie jederzeit eine Beschwerde an die österreichische Datenschutzbehörde (www.dsb.gv.at) als Aufsichtsstelle erheben. Sie erreichen uns über folgende Kontaktdaten:

Österreichischer Gewerkschaftsbund
Johann-Böhm-Platz 1, A-1020 Wien
Telefon: +43 / 1 / 534 44
E-Mail: oegb@oegb.at

Unseren Datenschutzbeauftragten erreichen Sie unter: datenschutzbeauftragter@oegb.at

ÖGB – Österreichischer Gewerkschaftsbund oegb@oegb.at | www.oegb.at

ÖGB BURGENLAND
burgenland@oegb.at
www.oegb.at/burgenland

ÖGB KÄRNTEN
kaernten@oegb.at
www.oegb.at/kaernten

ÖGB NIEDERÖSTERREICH
niederoesterreich@oegb.at
oegb.at/niederoesterreich

ÖGB OBERÖSTERREICH
oberoesterreich@oegb.at
oegb.at/oberoesterreich

ÖGB SALZBURG
salzburg@oegb.at
www.oegb.at/salzburg

ÖGB STEIERMARK
steiermark@oegb.at
www.oegb.at/steiermark

ÖGB TIROL
tirol@oegb.at
www.oegb.at/tirol

ÖGB VORARLBERG
vorarlberg@oegb.at
www.oegb.at/vorarlberg

- > 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 Sozialministeriumsservices, 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 Sozialministeriumsservices 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 Sozialministeriumsservices – zuständig ist die jeweilige Landesstelle – mit einem Grad der Behinderung von mindestens 50% festgestellt.

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

Der Kündigungsschutz tritt bei positiver Erledigung rückwirkend ab dem Datum des Eingangs des Feststellungsantrages beim Sozialministeriumsservices ein.

Den Kündigungsschutz gibt es erst nach einer gewissen Dauer des Arbeitsverhältnisses: Bei Arbeitsverhältnissen, die bis zum 31.12.2010 abgeschlossen wurden, tritt der Kündigungsschutz für begünstigte behinderte ArbeitnehmerInnen nach dem Ablauf von sechs Monaten (ab Beginn des Arbeitsverhältnisses) ein.

Für Arbeitsverhältnisse, die ab dem 1.1.2011 neu begründet werden, wird der Kündigungsschutz für Menschen, die den Begünstigtenstatus bei Begründung des Arbeitsverhältnisses bereits haben, erst nach dem Ablauf von 4 Jahren (ab Beginn des Arbeitsverhältnisses) wirksam.

Anderes gilt für Menschen, die den Begünstigtenstatus bei Begründung des Arbeitsverhältnisses noch nicht haben, ihn jedoch innerhalb des Vierjahreszeitraumes feststellen lassen: Hier wird der Kündigungsschutz wie bisher bereits nach dem Ablauf von 6 Monaten (ab Beginn des Arbeitsverhältnisses) wirksam. Dabei macht es keinen Unterschied, ob die Behinderung bei

Aufnahme des Arbeitsverhältnisses bereits bestanden hat oder erst nachträglich eingetreten ist.

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 Sozialministeriumsservices 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 Gewerkschaften 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 Begünstigteneigenschaft 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 (Angestelltengesetz, 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 Gewerkschaft 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 Väterkarenzgesetz; 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. 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 Gewerkschaften 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.

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.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 Antragsteller/in

in soziale Notlage befinden. Bei der Beurteilung der sozialen Notlage werden die wirtschaftlichen (Einkommens-)Verhältnisse des/der Antragstellers/in berücksichtigt.

Für die Höhe der Notstandshilfe sind der Grundbetrag des Arbeitslosengeldes und das anrechenbare Einkommen ausschlaggebend. Die Notstandshilfe beträgt 95 % des Grundbetrages des Arbeitslosengeldes, wenn das zuvor bezogene Arbeitslosengeld unter dem Ausgleichszulagenrichtsatz des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes (für Alleinstehende 2021: € 1.000,48) liegt. Übersteigt das zuvor bezogene Arbeitslosengeld den zuvor angeführten Ausgleichszulagenrichtsatz, dann gebühren 92 % des Grundbetrages des Arbeitslosengeldes als Notstandshilfe. Aufgrund der Berücksichtigung der wirtschaftlichen Verhältnisse kann der Auszahlungsbetrag unter den genannten Prozentsätzen liegen. Ein weiteres Kriterium für die Höhe der Notstandshilfe ist die Dauer des zuvor bezogenen Arbeitslosengeldes. Familienzuschlag wird gewährt, wenn die Antragsteller/-innen für den Unterhalt von Angehörigen) zu sorgen haben.

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 unberechtigten Kündigungen.
- › Daran schuld sind oft ein Mangel an Wissen über HIV/Aids und irrationale Ängste vor HIV-Infektionen bei KollegInnen 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 KollegInnen 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: Dank medikamentöser Therapien haben Menschen mit HIV eine annähernd durchschnittliche Lebenserwartung mit zumeist guter Lebensqualität.

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, KollegInnen 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 KollegInnen 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*

Adressen

Österreichischer Gewerkschaftsbund

1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1

Telefon (01) 534 44 39

E-Mail: oegb@oegb.at

www.oegb.at

Aids Hilfe Wien

1060 Wien, Mariahilfer Gürtel 4

Telefon: +43 1 599 37

E-Mail: office@aids-hilfe-wien.at

www.aids.at

Sozialministeriumservice

1010 Wien, Babenbergerstraße 5

Telefon (01) 588 31

www.sozialministeriumservice.at

AMS Bundesgeschäftsstelle

1200 Wien, Treustraße 35–43

Telefon (01) 331 78

E-Mail: ams.oesterreich@ams.at

www.ams.at

Pensionsversicherungsanstalt

Hauptstelle

1021 Wien, Friedrich-Hillegeist-Straße 1

Telefon 05 03 03

E-Mail: pva@pv.at

www.pv.at

Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien

1040 Wien, Prinz-Eugen-Straße 20–22

Telefon (01) 501 65 0

www.wien.arbeiterkammer.at

Behindertenanwaltschaft

1010 Wien, Babenbergerstraße 5/4

Telefon 0800 80 80 16 (kostenlos)

E-Mail: office@behindertenanwalt.gv.at

www.behindertenanwalt.gv.at



Dafür trommeln
wir das Thema
Gesundheit.

Der Österreichische Gewerkschaftsbund ist für dich da.

Für ein gesundes und sorgenfreies Leben. Für beste medizinische Versorgung. Für starke Mitbestimmung. Für gleiche Chancen in der Arbeitswelt. Für Gerechtigkeit und für vieles, vieles mehr.

Für ein gutes Leben für alle.

Dafür sind wir da! oegb.at/mitgliedwerden

DAFÜR
OGB

Eine starke Bewegung.

Jetzt Mitglied werden!

oegb.at/mitgliedwerden

OGB