

**RATGEBER
RECHT**

HIV und AIDS

Die AIDS-Hilfen
Österreichs



Arbeitswelt	4
Bei der Arbeitssuche	4
Fragebögen	6
Krankenstand	7
Kündigung	9
Entlassung	10
Versicherung	11
Sozialversicherung/Pflichtversicherung	11
Berufsunfähigkeitspension	13
Sonderleistungen der Sozialversicherung	14
Private Versicherungsgesellschaften	15
Kindergarten und Schule	17
Medizin	19
HIV-Antikörpertest	19
Blutspenden und HIV-Test	22
Ärztliche Schweigepflicht	23
Die PatientInnenverfügung	29
PatientInnenrechte	32
Datenschutz	34
Sexualität und Recht	36
Servicestellen der AIDS-Hilfen Österreichs	39

Impressum

Herausgeber: Die AIDS-Hilfen Österreichs
F. d. I. v.: Redaktionsbüro der AIDS-Hilfen Österreichs
Redaktion: DSA Maritta Teufel-Bruckbauer,
Mag. Andreas Kamenik, Willi Maier
Redaktionsbüro der AIDS-Hilfen Österreichs
Linzer Bundesstraße 10 · A-5020 Salzburg
Tel.: 0662/88 14 88 · Fax: 0662/88 14 88-3
E-Mail: plusminus@aidshilfen.at

Menschen mit HIV/AIDS stehen vor vielen Herausforderungen. Das betrifft das persönliche wie berufliche und soziale Umfeld gleichermaßen. Die AIDS-Hilfen Österreichs sind sehr darum bemüht, betroffenen Frauen und Männern sachkundig und rasch zu helfen und sie bei der Überwindung auftretender Probleme bestmöglich zu unterstützen. In heiklen Fragen des Arbeitsrechts, der ärztlichen Schweigepflicht oder des Sexualstrafrechts, bei denen es einer professionellen juristischen Hilfe bedarf, übernimmt die AIDS-Hilfe vor allem eine Vermittlerfunktion.

Der Ratgeber richtet sich an Betroffene, an deren Angehörige und Freunde sowie an all jene, die sich – auch für ihre berufliche Tätigkeit – einen Überblick verschaffen wollen. Um die Übersichtlichkeit des Ratgebers zu wahren, bleibt er primär auf jene Rechtsgebiete beschränkt, die das tägliche Leben betreffen. Auch weil die Materie der beschriebenen Rechtsgebiete einem ständigen Wandel unterworfen ist, kann keine Haftung und Gewähr für den Inhalt übernommen werden und es empfiehlt sich, eine persönliche weitergehende Beratung in einer AIDS-Hilfe in Anspruch zu nehmen.

Tipp:

Unter der Internet-Adresse www.ris.bka.gv.at können sie sich über die genauen Gesetzestexte informieren.

Bei der Arbeitssuche

Muss bei der Bewerbung um einen Arbeitsplatz bekannt gegeben werden, wenn man HIV-positiv ist?

Nein, zu einer solchen Angabe ist niemand verpflichtet. Es besteht grundsätzlich keine Veranlassung, einem zukünftigen Arbeitgeber bzw. Arbeitgeberin eine solche Mitteilung zu machen. Fragt er/sie danach, muss nicht wahrheitsgemäß geantwortet werden, da eine derartige Frage in die Persönlichkeitsrechte eingreift. Menschen mit HIV sind weder arbeitsunfähig noch krank. Bei Einhaltung der üblichen Hygienemaßnahmen gilt das für alle Berufszweige, z. B. auch für Berufe wie Koch, Frisör oder Krankenpfleger. HIV-positiv zu sein bedeutet, dass eine Ansteckung mit dem HI-Virus vorliegt, der/die Betroffene aber keine Beschwerden bzw. Anzeichen einer AIDS-Erkrankung hat.

Aus der Rechtsprechung des OGH:

„Bei Begründung des Arbeitsverhältnisses besteht keine Verpflichtung zur Offenbarung einer nicht dauernde Arbeitsunfähigkeit bewirkenden Krankheit.

Die Verschweigung rechtfertigt daher nicht die Entlassung wegen Vertrauensunwürdigkeit.“

(OGH 29.10.1993, 9 Ob A 227/93)

Wo liegt die Grenze zu jenen Fragen, die wahrheitsgemäß zu beantworten sind?

Ein taugliches Kriterium für die Grenzziehung zwischen den Fragen, die nicht der Wahrheit entsprechend beantwortet werden müssen und jenen, die korrekt zu beantworten sind, stellt die Überlegung dar, dass der Stellenbewerber/die Stellenbewerberin prinzipiell nur Fragen zu beantworten hat, die mit der zu leistenden Arbeit in einem unmittelbaren Zusammenhang stehen. Wird der nicht erkrankte HIV-positive Bewerber/die nicht erkrankte HIV-positive Bewerberin zu HIV/AIDS befragt, klärt der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin nicht die Arbeitsfähigkeit ab, sondern möchte vermeiden, dass jemand mit einem vermeintlich erhöhten Krankenstandrisiko eingestellt wird. Weil die Frage nicht in einem Zusammenhang mit der zu leistenden Arbeit steht, ist grundsätzlich keine

Wahrheitspflicht gegeben. Generell ist auch hier zu berücksichtigen, dass die Situation auf den jeweiligen Einzelfall hin zu betrachten ist.

Gilt das auch für Personen, die bereits als AIDS-krank diagnostiziert wurden?

Nein. Personen, die an AIDS erkrankt sind, dürfen diese Tatsache nicht leugnen. Sie müssen allerdings nur mitteilen, dass sie an einer chronischen Krankheit leiden; die Diagnose müssen sie aber nicht preisgeben.

Welche Sanktionen können drohen, wenn man bei der Einstellung die Erkrankung an AIDS verschweigt?

Hat jemand bei einer Einstellung Umstände verschwiegen, die für die Erbringung der Arbeitsleistung relevant sind, so könnte die fristlose Entlassung durch den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin drohen.

Anders verhält es sich, wenn der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin die betroffene Person in dem Wissen um die Krankheit angestellt hat, oder wenn eine Person während eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses erstmals erkrankt. In beiden Fällen wäre die fristlose Entlassung ungerechtfertigt. (vgl. Entlassung und Kündigung)



Fragebögen

Fragebögen bleiben unproblematisch, solange nur allgemeine Angaben zur Person und Daten über die sachlichen Voraussetzungen für die beabsichtigte Verwendung des Arbeitenden/der Arbeitenden erhoben werden wie z. B.: Vor- und Zuname, Geburtsdatum, Wohnadresse, Familienstand, allgemeine Schulbildung, berufsspezifische Ausbildung, bisherige berufliche Tätigkeit. Problematisch werden Fragen, die darüber hinausgehen.

Weiterführende

Literatur:

Walter Schwarz/

Günther Löschnigg.

Arbeitsrecht.

Verlag des ÖGB, 1999.

Ein „qualifizierter Fragebogen“ bedarf grundsätzlich der Zustimmung des Betriebsrates. Aber auch ein mit Zustimmung des Betriebsrates aufgelegter qualifizierter Fragebogen darf keine Fragen enthalten, die die Intimsphäre und die Persönlichkeitsrechte des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin verletzen. Man hat grundsätzlich keinerlei Rechtsfolgen zu erwarten, wenn man Fragen, die die persönliche Intimsphäre bzw. die Persönlichkeitsrechte verletzen, nicht oder nicht richtig beantwortet. D. h., man ist nicht dazu verpflichtet, die Frage bezüglich des HIV Status wahrheitsgemäß zu beantworten.

Muss man sich einem HIV-Antikörpertest unterziehen, wenn der/die ArbeitgeberIn das verlangt?

Nein, denn ein solches Verlangen ist unzulässig. Der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin kann lediglich anbieten, dass sich die Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerinnen bei dem Betriebsarzt/der Betriebsärztin einem HIV-Test unterziehen können. Man kann dazu aber nicht verpflichtet werden. Der Betriebsarzt/die Betriebsärztin unterliegt der ärztlichen Schweigepflicht. Ein positives Testergebnis darf er/sie dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin nicht mitteilen. Dem betroffenen Arbeitnehmer/der betroffenen Arbeitnehmerin muss das Testergebnis im Rahmen einer eingehenden persönlichen Aufklärung und Beratung mitgeteilt werden. Es gibt ganz wenige Ausnahmen, wie zum Beispiel Piloten/Pilotinnen.

Krankenstand

Gelten für Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen mit HIV/AIDS besondere Regeln?

Nein. Es gelten dieselben Bestimmungen wie auch für andere Arbeitnehmer/Arbeitnehmerinnen.

Meldepflicht des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin:

Wichtig ist die „unverzügliche“ Meldung, dass der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin krank geschrieben worden ist (in der Regel am ersten Tag des Krankenstandes). Wenn die Krankmeldung an den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin nicht „unverzüglich“ erstattet wird, könnten unter Umständen nicht gemeldete Krankenstandtage vom Lohn/Gehalt abgezogen werden. In bestimmten Fällen kann ein unberechtigtes Fernbleiben vom Arbeitsplatz sogar zur fristlosen Entlassung führen. Auf Verlangen des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin ist ohne Verzug eine Bestätigung der Krankenkasse oder des behandelnden Arztes bzw. der behandelnden Ärztin zu übermitteln.

Nachweispflicht des Arbeitnehmer/der Arbeitnehmerin:

Für die Dauer des Krankenstandes „muss“ dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin eine vom behandelnden Arzt/Ärztin oder von der Krankenkasse ausgestellte Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit vorliegen, diese ist über Aufforderung durch den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin beizubringen.

Eine allfällige „betriebsinterne Drei-Tage-Regel“, wonach für einen Krankenstand von weniger als drei Tagen keine Krankenstandsbescheinigung vorzulegen ist, kann zu Missverständnissen oder Problemen führen, wenn der



tatsächliche Zeitraum der Gesundung länger als drei Tage dauert. Dann muss über den gesamten Zeitraum eine Krankmeldung vorgelegt werden.

Der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin ist nicht verpflichtet, über die Bescheinigung hinaus weitere ärztliche Zeugnisse vorzulegen. In der Bescheinigung müssen Angaben über Beginn und voraussichtliche Dauer sowie über die Ursache der Arbeitsunfähigkeit enthalten sein, wobei unter Ursache nicht die Diagnose (Krankheitsbild bzw. Art der Erkrankung) zu verstehen ist.

Wird der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin während einer Arbeitsverhinderung gekündigt, ohne wichtigen Grund vorzeitig entlassen oder trifft den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin ein Verschulden am vorzeitigen Austritt des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin, so bleibt der Anspruch auf das Krankentgelt für die gesamte Dauer des Fortzahlungszeitraumes bestehen, auch wenn das Arbeitsverhältnis früher endet. Ansonsten erlischt der Entgeltfortzahlungsanspruch mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Ist der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin durch Krankheit oder Unfall an der Arbeitsleistung verhindert, so behält er/sie – abhängig von der Dauer des Arbeitsverhältnisses – den Anspruch auf das volle Entgelt und anschließend auf das halbe Entgelt für folgende Zeiträume:

Dauer des Arbeitsverhältnisses	Volles Entgelt	Halbes Entgelt
weniger als 5 Jahre	6 Wochen	4 Wochen
5 – 15 Jahre	8 Wochen	4 Wochen
16 – 25 Jahre	10 Wochen	4 Wochen
mehr als 25 Jahre	12 Wochen	4 Wochen

Falls der Krankenstand länger dauert als die Verpflichtung des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin, das Entgelt weiter zu bezahlen, tritt die Leistungspflicht der Krankenkasse ein. Die maximale Höchstdauer des Krankengeldanspruches beträgt unter bestimmten Voraussetzungen 78 Wochen (eineinhalb Jahre).

Rechtsquellen: Entgeltfortzahlungsgesetz, Angestelltengesetz, ABGB

Kündigung

Was ist unter Kündigung zu verstehen?

Unter Kündigung versteht man eine einseitige Erklärung, die auf die Auflösung eines Dienstverhältnisses gerichtet ist und deren Empfang bestätigt werden muss. In einem unbefristeten Arbeitsverhältnis ist eine Kündigung unter Beachtung der gesetzlichen bzw. vereinbarten Fristen und Termine immer und ohne Angabe von Gründen möglich.

Berechtigt die HIV-Infektion zu einer Kündigung seitens des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin?

Nein. Eine HIV-Infektion kann nicht als Begründung für eine Kündigung herangezogen werden. Allerdings ist, wie oben bereits angeführt, eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses ohne Angabe von Gründen möglich, wobei der allgemeine Kündigungsschutz zu beachten ist (z. B. allfällige Zustimmungserfordernis des Betriebsrates; sozialwidrige Kündigung, Sozialvergleich).

Ist die Erkrankung an AIDS ein berechtigter Grund für eine Kündigung?

Nein. Gibt der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin – obwohl es für die Gültigkeit der Kündigung unerheblich ist – Krankheit als Kündigungsgrund an, so kann die Kündigung angefochten werden („verpöntes Motiv“).

Was tun, wenn die Kündigung ausgesprochen worden ist?

Wurde die Kündigung ohne Angabe von Gründen ausgesprochen, so ist zuerst zu prüfen, ob Termine und Fristen korrekt eingehalten wurden. Des Weiteren bleibt zu prüfen – sofern ein Betriebsrat besteht – ob dieser informiert wurde, und ob er die Zustimmung zur Kündigung erteilt hat.

Rechtsquellen:

ABGB, Arbeitsverfassungsgesetz, Gleichbehandlungsgesetz, Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetz, Angestelltengesetz (geltend nur für Angestellte), Gewerbeordnung (geltend nur für Arbeiter) und zahlreiche Sondergesetze geltend für bestimmte Arbeitnehmer.

Entlassung

Was versteht man unter Entlassung?

Entlassung ist die fristlose Beendigung des Dienstverhältnisses aus wichtigem Grund. Beispiele für Entlassungsgründe sind Untreue, Provisionsannahme, Dienstverweigerung, Aufhetzen der Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen zum Ungehorsam, Tätlichkeiten, Sittlichkeits- und grobe Ehrverletzungen gegen den Dienstgeber/die Dienstgeberin u.a. Die Entlassung muss von dem Dienstgeber/der Dienstgeberin unverzüglich ausgesprochen werden, sobald er/sie von der Tat, die die Entlassung begründet, erfahren hat. Eine angemessene Überlegungsfrist steht aber zu.

Ist die HIV-Infektion ein berechtigter Grund für ein Entlassung?

Nein. Das Vorliegen einer HIV-Infektion ist kein Grund für eine Entlassung. Sie ist auch kein berechtigter Grund für eine Kündigung. Eine HIV-Infektion stellt überhaupt keinen Grund für eine Einschränkung der Arbeitsfähigkeit und damit auch keinen Grund für die Beendigung des Dienstverhältnisses durch den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin dar.

Ist die Erkrankung an AIDS ein berechtigter Grund für eine Entlassung?

Nein. Ein Arbeitnehmer/eine Arbeitnehmerin darf prinzipiell nicht wegen Krankheit entlassen werden, auch nicht wegen einer lang andauernden Erkrankung.

Hinweis:

Werden Sie über Ihre Kündigung oder Entlassung verständigt, wenden Sie sich sofort an Ihren Betriebsrat/ihre Betriebsrätin bzw. an einen Rechtsanwalt bzw. an eine Rechtsanwältin. Außerdem haben Sie die Möglichkeit, sich an die Arbeiterkammer zu wenden.

Rechtsquellen: siehe Kapitel „Kündigung“.

Sozialversicherung Pflichtversicherung

Ist die Sozialversicherung verpflichtet, jemanden mit HIV zu versichern?

Ja. Die Sozialversicherung ist dazu verpflichtet. Nimmt jemand eine Beschäftigung an, so muss der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin – sofern eine versicherungspflichtige Tätigkeit aufgenommen wird – dies unverzüglich bei der Krankenkasse melden. Auch wenn der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin nicht in einem Dienstverhältnis steht und sich daher selbst versichern, muss die Krankenkasse die Anmeldung zur Sozialversicherung akzeptieren. Die ASVG Versicherungspflicht tritt von Gesetzes wegen ein, und zwar auch dann, wenn diese weder von den Parteien gewollt ist, noch beispielsweise eine Meldung erstattet wird.

Sind die Sozialversicherungsbeiträge höher, wenn man an einer chronischen Krankheit leidet?

Nein. Die Sozialversicherungsbeiträge sind entsprechend der Einkommenshöhe gesetzlich geregelt. Sie sind unabhängig davon, in welcher Höhe Leistungen aus der Sozialversicherung in Anspruch genommen werden.

Wie lange kann von der Krankenkasse Krankengeld bezogen werden?

Die Dauer des Krankengeldanspruches beträgt grundsätzlich 26 Wochen und kann max. 78 Wochen betragen.

Rechtsquellen:

ASVG

Während eines Krankenhausaufenthaltes ruht der Anspruch auf Krankengeld zur Gänze. Der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin erhält aber für seine/ihre Angehörigen Familiengeld; gibt es keine Angehörigen erhält er/sie Taggeld. Dieses Familien- oder Taggeld ruht jedoch zur Gänze bzw. teilweise, solange der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin Anspruch auf Entgeltfortzahlung gegenüber dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin hat, d. h. solange Lohn oder Gehalt weiterbezogen werden.

Was geschieht, wenn man länger als die gesetzlich festgelegte maximale Bezugsdauer krank und arbeitsunfähig ist?

Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als die maximale Bezugsdauer (78 Wochen – eineinhalb Jahre), wird – wenn die Voraussetzungen nicht schon früher vorliegen – zu prüfen sein, ob die Voraussetzungen für eine Berufsunfähigkeits- bzw. für eine Invaliditätspension gegeben sind.

Berufsunfähigkeitspension

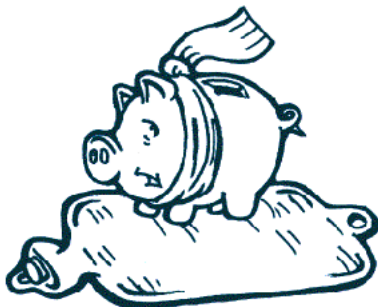
Als berufsunfähig gilt ein Versicherter/eine Versicherte dann, wenn seine/ihre Arbeitsfähigkeit (Leistungsfähigkeit) infolge des körperlichen oder geistigen Zustandes auf weniger als die Hälfte dessen gesunken ist, was ein körperlich und geistig Gesunder von ähnlicher Ausbildung und gleichwertigen Kenntnissen und Fähigkeiten zu leisten imstande ist. Der Berufsunfähigkeitspension entspricht bei Arbeitern/Arbeiterinnen die Invaliditätspension und bei selbständig Erwerbstätigen die Erwerbsunfähigkeitspension.

Hinweis:

Die Berufsunfähigkeitspension kann befristet zuerkannt werden. Erkundigen Sie sich rechtzeitig vor Ablauf einer befristeten Pension, welche Möglichkeiten danach bestehen.

Wenn Sie Fragen zu dem enorm umfangreichen Themenbereich der Sozialversicherung haben, wenden Sie sich an Ihre zuständige Krankenkasse, an die Arbeiterkammer oder an eine der AIDS-Hilfen Österreichs.

Rechtsquelle: ASVG



Sonstige Leistungen der Sozialversicherung

Befreiung von der Rezeptgebühr

Patienten/Patientinnen mit anzeigepflichtigen übertragbaren Krankheiten – dazu gehört auch AIDS – sind **ohne** Antrag von der Rezeptgebühr befreit. Diese Befreiung gilt aber nur für HIV-spezifische Medikamente. Zudem gibt es für Patienten/Patientinnen mit geringem Einkommen eine Befreiung von der Rezeptgebühr und dem Selbstbehalt bei den Spitalskosten.

Hinweis:

Die Grenzwerte können bei den Krankenkassen erfragt werden, wo auch die Anträge gestellt werden müssen. Dabei sind die Sozialarbeiter/Sozialarbeiterinnen der AIDS-Hilfen gerne behilflich. Bezüglich weiterer Leistungen wie z. B. Pflegegeld oder Ernährungszuschüsse lassen Sie sich von einer AIDS-Hilfe beraten.

ART Verschreibung

Die antiretroviralen HIV-Medikamente sind unterteilt in RE 2-Präparate und RE 1-Präparate. Zu den RE 2-Präparaten gehören die „first line“ Medikamente der antiretroviralen Therapie. Zu den RE 1-Präparaten gehören die „second line“ Medikamente.

Prinzipiell kann jeder Vertragsarzt/jede Vertragsärztin der gesetzlichen Krankenversicherung die RE 2-Präparate frei, d. h. ohne vorherige chefärztliche Bewilligung verschreiben. Allerdings gibt es vorgesehene, klare und eindeutige Regeln, welche im EKO-Erstattungskodex (früher Heilmittelverzeichnis) angeführt sind, die der verschreibende Arzt einzuhalten hat.

Hinweis:

Eine unbedingte Voraussetzung bei allen antiretroviralen Medikamenten ist auch, dass die Therapieeinleitung und regelmäßigen Kontrollen von einem Arzt/einer Ärztin einer spezialisierten Ordination bzw. einer spezialisierten Abteilung eines Spitals durchgeführt werden.

Erfahrungen in der Behandlung einer HIV-Infektion sind unbedingt notwendig. Eines der Qualitätskriterien hierfür ist z.B. ob das Spital Mitglied der HIV Kohortenstudie ist.

Private Versicherungsgesellschaften

Private Versicherungsgesellschaften sind gewinnorientierte Unternehmen. Sie schließen Geschäfte (Versicherungen) mit ihren Kunden/Kundinnen ab, bei denen sie regelmäßig Zahlungen der Versicherten als Einnahmen erhalten, dafür aber im Gegenzug die Bezahlung bestimmter, vereinbarter Leistungen garantieren, wenn der Versicherungsfall eintritt. Wichtig dabei ist, sichergestellt zu wissen, dass der vereinbarte Schutz im Bedarfsfall auch wirklich eintritt.

Die maßgeblichen Versicherungstypen, bei denen der Gesundheitszustand des/der Versicherten eine Rolle spielt, sind:

- Private Krankenversicherung („Zusatzversicherung“)
- Private Unfallversicherung („Zusatzversicherung“)
- Lebensversicherung (Er- und Ableben).

Hinweis:

Wenn Sie eine private Versicherung abschließen wollen, verschaffen Sie sich einen Überblick über die Produkte, die derzeit auf dem Versicherungsmarkt angeboten werden. Es empfiehlt sich, mit mehreren Versicherungen Kontakt aufzunehmen und sich unverbindliche, schriftliche Angebote vorlegen zu lassen.



Haben Versicherungen das Recht, nach dem HIV-Status zu fragen?

Ja, dieses Recht haben sie. Und der Betroffene/die Betroffene hat die Pflicht, wahrheitsgemäß zu antworten. Bei Eintritt des Versicherungsfalles prüft die Versicherungsgesellschaft sehr genau, ob sie wirklich zur Erbringung der Leistung verpflichtet ist oder ob sie sich davon befreien kann. Wenn sich z.B. herausstellt, dass es bereits bei Versicherungsabschluss deutliche Hinweise auf eine HIV-Infektion bzw. AIDS-Erkrankung gegeben hat, die der Versicherte/die Versicherte verschwiegen hat, so kann es insbesondere bei der privaten Krankenversicherung sein, dass sie von der Leistung frei ist und nicht bezahlt. Auch die regelmäßigen Prämienzahlungen würden an der Leistungsfreiheit der Versicherung nichts ändern.

Hinweis:

Achten Sie bei Vertragsabschluss unbedingt darauf, welche Leistungen vom Versicherungsschutz gedeckt sind.

Haben Versicherungen das Recht, eine ärztliche Untersuchung vor Vertragsabschluss zu verlangen?

Ja, prinzipiell haben die Versicherungsanstalten dieses Recht. Normalerweise entbinden Sie bei Abschluss einer solchen Versicherung Ihren Hausarzt/ihre Hausärztin etc. von der ärztlichen Verschwiegenheitspflicht durch Ihre Unterschrift am Versicherungsantrag.

Kindergarten und Schule

Kindergarten:

Müssen die Eltern eines HIV-positiven Kindes der Kindergartenleitung die Infektion bekannt geben?

Nein, eine HIV-Infektion ist nicht meldepflichtig.

Hinweis:

Anders verhält es sich bei einer AIDS-Erkrankung. Für Kindergärten und Horte gelten die jeweiligen Landesgesetze, die diese Frage unterschiedlich behandeln. Wenden Sie sich bitte an die zuständige AIDS-Hilfe.

Schule:

Gemäß § 3 Abs. 1 lit.c SchUG ist von der Schulleitung als ordentlicher Schüler/als ordentliche Schülerin derjenige/ diejenige aufzunehmen, der die gesundheitliche und körperliche Eignung für die betreffende Schulart besitzt. Diese Formulierung stellt auf die Eignung aus medizinischer Sicht ab, am Unterricht erfolgreich teilzunehmen. Ein HIV-positiver Schüler/eine HIV-positive Schülerin ist somit aufzunehmen, wenn er/sie die gesundheitliche und körperliche Eignung für die betreffende Schulart besitzt.



Was ist, wenn Eltern die Kindergarten- oder Schulleitung über die HIV-Infektion bzw. AIDS Erkrankungen informieren?

Hier gilt der Datenschutz. Die verantwortlichen Personen müssen/sollten darauf hingewiesen werden, dass ein Rechtsanspruch auf Geheimhaltung besteht.

Tipp:

Wenn Sie davon ausgehen müssen, dass trotz dieser Bestimmungen Informationen unberechtigt weitergegeben wurden, so wenden Sie sich an eine der AIDS-Hilfen Österreichs oder an einen Anwalt bzw. eine Anwältin.

HIV-Test

Der HIV-Test weist nach, ob eine Person das HI-Virus in sich trägt oder nicht. Fällt der Test positiv aus, bedeutet dies, dass die Person HIV-infiziert ist. Nach dem heutigen Stand der Wissenschaft kann davon ausgegangen werden, dass nicht alle HIV-Infizierten zwangsläufig an AIDS erkranken.

Darf ein HIV-Test ohne Einwilligung der betroffenen Person durchgeführt werden?

Routinemäßige HIV-Tests sind ohne Einwilligung des Patienten/der Patientin grundsätzlich rechtswidrig. Der Arzt bzw. die Ärztin darf mit dem abgenommenen Blut nur solche Untersuchungen durchführen, die im sogenannten Behandlungsvertrag enthalten sind. Der HIV-Antikörpertest gehört nicht zu den Routineuntersuchungen, in die man im Rahmen ärztlicher Untersuchungen stillschweigend (auch ohne Aufklärung durch den Arzt/Ärztin) einwilligt.

Behandlungsvertrag

Behandlungsvertrag ist die rechtliche Bezeichnung für das Abkommen, welches zwischen dem Patienten/der Patientin auf der einen Seite und dem Arzt/der Ärztin bzw. der Krankenanstalt auf der anderen Seite zu Beginn einer Behandlung getroffen wird. Dieser Behandlungsvertrag kommt schriftlich oder mündlich, ausdrücklich oder – wie in den meisten Fällen – durch schlüssiges Verhalten zustande. Der Arzt/ die Ärztin bzw. Krankenanstalt übernimmt dadurch die Verpflichtung, die Vorgeschichte der Erkrankung zu erforschen, die notwendigen und zweckmäßigen diagnostischen Untersuchungen durchzuführen und durch korrektes, dem Stand der Medizin entsprechendes Bemühen die Gesundheit des Patienten/der Patientin möglichst wiederherzustellen oder doch Linderung zu verschaffen. Der Patient/die Patientin, so wird angenommen, hat dazu ausdrücklich oder stillschweigend beauftragt bzw. darin eingewilligt.

Ein routinemäßig durchgeführter HIV-Test, der ohne Bezug zum aufzuklärenden Krankheitsbild und damit nicht vom Behandlungsvertrag gedeckt ist und der ohne Aufklärung und Einwilligung des Patienten/der Patientin erfolgt, ist demzufolge unzulässig.

Was heißt Aufklärungspflicht des Arztes/der Ärztin?

Vor der Einwilligung steht die Aufklärung. Der Arzt/die Ärztin ist verpflichtet, vor der Durchführung eines HIV-Tests Patienten/Patientinnen über Art und Risiko eines geplanten Eingriffes zu informieren und sie über die Konsequenzen aufzuklären. Es ist nicht damit getan, sie über die medizinisch technische Seite eines HIV-Tests zu informieren.

Der Aufklärungspflicht ist erst dann Genüge getan, wenn die Patienten/Patientinnen auch über die Konsequenzen eines möglichen HIV positiven Testergebnisses für ihre weitere Lebensplanung aufgeklärt wurden.

Hinweis:

Sollte an Ihnen ohne Ihre Einwilligung ein HIV-Test vorgenommen worden sein, wenden Sie sich an eine der AIDS-Hilfen Österreichs oder an einen Rechtsanwalt bzw. eine Rechtsanwältin. Berücksichtigen Sie dabei, dass z. B. eine Klage wegen „eigenmächtiger Heilbehandlung“ innerhalb von sechs Wochen ab „Kenntnis von Tat und Täter“ eingebracht werden muss.



Mutter-Kind-Pass und HIV-Test

Ab 01.01.2010 ist im Rahmen der Mutter-Kind-Pass-Untersuchungen auch die Durchführung eines HIV-Tests für Schwangere vorgesehen (MuKiPassV-Novelle 2009). Die Ausbezahlung des Kinderbetreuungsgeldes ist unter anderem an diese Voraussetzung geknüpft.

Schwangere sollten darauf achten, dass der verantwortliche Arzt/die verantwortliche Ärztin nur die Durchführung des HIV-Tests im Mutter-Kind-Pass einträgt, nicht jedoch das Ergebnis. Dieses ist auf einer separaten Beilage anzuführen und nicht Bestandteil des Mutter-Kind-Passes.

Blutspenden und HIV-Test

Die in den Blutspendeeinrichtungen gestellten Fragen nach Krankheiten und sexuellem Risikoverhalten sind wahrheitsgetreu zu beantworten. HIV-positive Menschen dürfen nicht Blut spenden. Zudem ist das Blutspenden keine geeignete Möglichkeit sich über seinen HIV-Status Klarheit zu verschaffen, da in Blutspendeeinrichtungen kein Beratungsgespräch stattfindet.



Ärztliche Schweigepflicht

Menschen mit HIV und AIDS sind auch heute noch – trotz einer deutlichen Verbesserung der Gesamtsituation – Einschränkungen und Diskriminierungen ausgesetzt. Daher ist es von besonderer Bedeutung, dass sich Patienten/Patientinnen mit HIV/AIDS vertrauensvoll an Ärzte/Ärztinnen wenden und dabei sicher sein können, dass diese die jeweilige Diagnose korrekt als Berufsgeheimnis behandeln und ihr Wissen nicht unbefugt an Dritte weitergeben.

Ist der Arzt/die Ärztin zur Verschwiegenheit verpflichtet?

Ja, nach § 54 des Ärztegesetzes ist der Arzt bzw. die Ärztin „zur Wahrung der ihm [ihr] in Ausübung seines [ihres] Berufes anvertrauten und bekannt gewordenen Geheimnisse“ verpflichtet.

Was umfasst das Arztgeheimnis?

Die Verschwiegenheitspflicht des Arztes/der Ärztin erstreckt sich auf alle Umstände, die ihm/ihr anlässlich einer ärztlichen Leistung zur Kenntnis kommen und deren Bekanntwerden für den Patienten/die Patientin selbst, seine/ihre Angehörigen und auch für dritte Personen irgendeinen Nachteil in wirtschaftlicher und/oder sozialer Hinsicht nach sich ziehen können. Der Arzt/die Ärztin hat somit alles, was er/sie bei seiner/ihrer ärztlichen Verrichtung erfahren hat, als Geheimnis zu betrachten. Selbstverständlich erstreckt sich die Verschwiegenheitspflicht auch auf das Ergebnis eines HIV-Tests.

Kann ein Arzt bzw. eine Ärztin belangt werden, wenn er/sie die Schweigepflicht verletzt?

Ja. Gemäß §121 StGB macht sich derjenige/diejenige strafbar, der/die ein Berufsgeheimnis verletzt, von dem er/sie bei der Ausübung seiner/ihrer beruflichen Tätigkeit erfahren hat. Ausnahmen bedürfen einer rechtlichen Grundlage (vgl. hierzu die Kapitel *Gibt es Ausnahmen von der Verschwiegenheitspflicht?* und *Muss der Arzt/die Ärztin die Diagnose an die Krankenkasse bzw. die Pensionsversicherungsanstalt weitergeben?*)

Hinweis:

Weisen Sie am Beginn einer Behandlung durch einen für Sie neuen Arzt bzw. neue Ärztin darauf hin, dass Sie auf die strikte Einhaltung der gesetzlich verankerten Schweigepflicht allergrößten Wert legen.

Gilt die Verschwiegenheitspflicht auch für Sprechstundenhilfen, Reinigungspersonal u. a.?

Ja, die Verschwiegenheitspflicht gilt auch für sogenannte Hilfskräfte, also für jene Personen, die in der Administration tätig sind, oder auch für den Ehepartner/die Ehepartnerin, der/die in der Praxis des Arztes/der Ärztin als Sprechstundenhilfe tätig ist. Auch im Krankenanstaltengesetz wird die Schweigepflicht ausdrücklich erwähnt. Sie betrifft alle Personen, die in öffentlichen oder privaten Krankenanstalten tätig sind, Verwaltungspersonal ebenso wie selbstverständlich Ärzte und Ärztinnen.

Darf der Arzt/die Ärztin dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin die Diagnose mitteilen?

Nein. Die Verschwiegenheitspflicht gilt auch gegenüber dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin. Zwar wollen Arbeitgeber/Arbeitgeberinnen häufig, dass ihnen nicht nur die Krankenstandsbestätigung vorgelegt, sondern auch die Diagnose bekannt gegeben wird, dazu haben sie aber kein Recht.

Der behandelnde Arzt/die behandelnde Ärztin darf dem Arbeitgeber/der Arbeitgeberin die Diagnose nur dann mitteilen, wenn er/sie von dem Patienten/der Patientin die ausdrückliche Einwilligung dazu erhalten hat. Das heißt, der Patient/die Patientin muss den Arzt/die Ärztin dafür von der Schweigepflicht entbinden.

Ist auch der Betriebsarzt/die Betriebsärztin an die Schweigepflicht gebunden?

Selbstverständlich ja. Das Arbeitnehmerschutzgesetz schreibt ausdrücklich vor, dass der Betriebsarzt/die Betriebsärztin zur Wahrung der ihm/ihr von den Arbeitnehmern/den Arbeitnehmerinnen anvertrauten oder ihm/ihr bekannt gewordenen Geheimnissen verpflichtet ist.

Hinweis:

Hier entsteht bei Betriebsärzten/Betriebsärztinnen nicht selten ein Loyalitätskonflikt: Manche Betriebsärzte/ Betriebsärztinnen fühlen sich mehr ihrem Arbeitgeber/ ihrer Arbeitgeberin als den Patienten/den Patientinnen verpflichtet. Machen Sie Ihrem Betriebsarzt/ihrer Betriebsärztin deutlich, dass Sie größten Wert auf die Einhaltung der gesetzlich verankerten Schweigepflicht legen.

Gibt es Ausnahmen von der Verschwiegenheitspflicht?

Ja, z. B. kann der Patient/die Patientin den Arzt/die Ärztin von der Schweigepflicht entbinden. Eine andere Ausnahme betrifft die Verschwiegenheitspflicht gegenüber dem Ehe- bzw. Sexualpartner/der Ehe- bzw. Sexual-Partnerin des Patienten/der Patientin: Prinzipiell ist das Berufsgeheimnis auch gegenüber dem Partner/der Partnerin des Patienten/der Patientin zu wahren. Das heißt, die häufig angewandte Praxis, mit den Partnern/Partnerinnen wie selbstverständlich über die Diagnose des Patienten/der Patientin zu reden, ist ungesetzlich. Wenn der Arzt/die Ärztin in Gesprächen aber zu der Überzeugung kommt, dass der HIV-Positive/die HIV-Positive den Ehe- bzw. ständigen Sexualpartner/die Ehe- bzw. ständige Sexualpartnerin nicht über die Infektion informiert und die Safer Sex-Regeln nicht beachten werden, muss er/sie – ohne sich strafbar zu machen – über die Diagnose aufklären. In diesem Falle ist der Arzt/die Ärztin zu dieser Mitteilung verpflichtet.

Kann sich diese durch das Verhalten des Patienten/der Patientin begründete Entbindung von der Schweigepflicht auch auf andere Personen als den Ehe- bzw. ständigen Sexualpartner/die Ehe- bzw. ständigen Sexual-Partnerin des Patienten/der Patientin beziehen?

Nein, die Entbindung vom Arztgeheimnis darf nicht auf andere Personen ausgedehnt werden.

Vorsicht:

Beachten Sie, dass in Arztbriefen/Befunden immer alle Diagnosen angeführt werden. Wenn Sie vermeiden wollen,

dass der einweisende Arzt/die einweisende Ärztin von der HIV-Diagnose Kenntnis erlangt, müssen Sie dem Krankenhaus mitteilen, dass ein Arztbrief nicht erwünscht ist. Damit stellen sie sicher, dass ein Arztbrief bzw. ein Befund von Kliniken bzw. Fachärzten und Fachärztinnen nicht an andere weitergeschickt wird. Dies sollte nur mit Ihrem ausdrücklichen Einverständnis geschehen. Bedenken Sie aber auch, dass es Wechselwirkungen zwischen Nicht-HIV-Medikamenten und HIV-Medikamenten gibt, es also unter Umständen wichtig ist, dass der Hausarzt/die Hausärztin von der HIV-Infektion erfährt.

Muss der Arzt/die Ärztin die Diagnose an die Krankenkasse bzw. die Pensionsversicherungsanstalt weitergeben?

Ja. Hier besteht eine weitere Ausnahme von der Schweigepflicht. Gegenüber den Trägern/Trägerinnen der Sozialversicherung (Krankenkassen, Pensionsversicherungsanstalten usw.) ist der Arzt/die Ärztin von der Verschwiegenheitspflicht entbunden. Gegenüber diesen Anstalten muss der Arzt/die Ärztin die Art der Erkrankung des Patienten/der Patientin bekannt geben. Die Sozialversicherungsträger sind aber ihrerseits (siehe oben) an die Verschwiegenheitspflicht gebunden und dürfen die Diagnose nicht an Dritte weitergeben – insbesondere nicht an den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin.

Der Arzt/die Ärztin ist aber verpflichtet, Aufzeichnungen über jede zur Beratung oder Behandlung übernommene Person, insbesondere über den Zustand der Person bei der Übernahme der Beratung oder Behandlung, die Vorgeschichte der Erkrankung, die Diagnose, den Krankheitsverlauf sowie über Art und Umfang der beratenden, diagnostischen oder therapeutischen Leistungen einschließlich der Anwendung von Arztspezialitäten und der Identifizierung dieser Arztspezialitäten und der jeweiligen Chargen im Sinne des § 26 Abs. 8 des Arznei-

mittelgesetzes , BGBl. Nr. 185/1983, zu führen und hierüber der beratenen oder behandelten oder zu ihrer gesetzlichen Vertretung befugten Person alle Auskünfte zu erteilen. Der Arzt/die Ärztin ist verpflichtet, dem Patienten/der Patientin Einsicht in die Dokumentation zu gewähren oder gegen Kostenersatz die Herstellung von Abschriften zu ermöglichen.

Ärzte/Ärztinnen sind zur automationsunterstützten Ermittlung und Verarbeitung personenbezogener Daten sowie zur Übermittlung dieser Daten

- an die Sozialversicherungsträger und Krankenfürsorgeanstalten in dem Umfang, als sie für den Empfänger/die Empfängerin zur Wahrnehmung der ihm/ihr übertragenen Aufgaben eine wesentliche Voraussetzung bildet, sowie
- an andere Ärzte/Ärztinnen oder medizinische Einrichtungen, in deren Behandlung der Kranke/die Kranke steht, mit Zustimmung des Kranken/der Kranken berechtigt.

Wie steht es mit der Pflicht für Ärzte/Ärztinnen, AIDS-Kranke dem Gesundheitsministerium zu melden?

AIDS ist im Gegensatz zu einer HIV-Infektion meldepflichtig. Das heißt, jeder Arzt/jede Ärztin, der/die in Ausübung seines/ihrer Berufes wahrnimmt, dass ein Patient/eine Patientin an AIDS erkrankt ist, muss auf einem entsprechenden Formular eine Meldung an das zuständige Ministerium schicken. Diese Meldung hat gem. § 3 Abs. 2 AIDS-Gesetz folgende Daten zu enthalten: Die Initialen (Anfangsbuchstaben des Vor- und Familiennamens), das Geburtsdatum und das Geschlecht des Patienten/der Patientin. Das Gesetz sieht demnach vor, dass der betreffende Patient/die betreffende Patientin anonym zu bleiben hat.

Was heißt, AIDS ist meldepflichtig, eine HIV-Infektion aber nicht?

Von der meldepflichtigen Krankheit AIDS wird laut AIDS-Gesetz gesprochen, wenn nach dem Stand der Wissenschaft

1. ein entsprechender Nachweis für eine Infektion mit dem Human Immunodeficiency Virus (HIV) vorliegt sowie
2. zumindest eine der 25 Indikatorerkrankungen (z. B. Pneumocystis carinii Pneumonie, Lymphom des Gehirns oder Zytomegalievirusinfektion) diagnostiziert wurde.

Wenn diese vom Gesetz festgelegten Voraussetzungen gegeben sind, hat der Arzt, die Ärztin bzw. die Krankenanstalt eine Meldung an das zuständige Ministerium zu erstatten.

Muss der Zahnarzt bzw. die Zahnärztin wissen, dass der/die PatientIn HIV-positiv bzw. AIDS-krank ist?

Grundsätzlich ist niemand verpflichtet, den Zahnarzt/die Zahnärztin über seine/ihre Infektion bzw. Erkrankung zu informieren. Jedoch kann aber die Infektion für die zahnärztliche Behandlung von Bedeutung sein. Wenn sich der Zustand des Immunsystems verschlechtert, werden oft erste Anzeichen dafür im Mund sichtbar. Eventuelle Veränderungen in der Mundhöhle sind zu beobachten und sollten schnell und richtig behandelt werden.

Hinweis:

Wenden Sie sich an eine der AIDS-Hilfen Österreichs. Diese kann Ihnen Vertrauensärzte/Vertrauenszahnärztinnen nennen, die mit der Behandlung von HIV/AIDS-Patienten/Patientinnen Erfahrung haben.

Die PatientInnenverfügung

Was ist eine PatientInnenverfügung?

Dabei handelt es sich um eine Erklärung, mit der dem behandelnden Arzt/der behandelnden Ärztin bzw. der behandelnden Krankenanstalt eine Anweisung erteilt wird. Die Verfügung gilt für den Fall, dass man selbst nicht mehr in der Lage ist, in eine bestimmte Behandlung einzuwilligen oder sie abzulehnen.

Seit 1. Juni 2006 ist das neue Patientenverfügungsgesetz (PatVG) in Kraft getreten. Darin wird zwischen einer beachtlichen und verbindlichen Patientenverfügung unterschieden:

1. Beachtliche Patientenverfügung

Hierbei handelt es sich um eine schriftliche Willenserklärung, mit der ein künftiger Patient/eine künftige Patientin festhält, auf künstliche lebensverlängernde Maßnahmen zu verzichten und alle Möglichkeiten der Schmerzlinderung zu nutzen.

2. Verbindliche Patientenverfügung

Bei dieser Variante müssen alle abgelehnten Maßnahmen konkret beschrieben werden. Die Patientin/der Patient muss die Folgen der Verfügung zutreffend einschätzen können. Eine verbindliche Patientenverfügung muss schriftlich mit Angabe des Datums mit einem Anwalt/einer Anwältin, einem Notar/einer Notarin oder mit einem rechtskundigen Mitarbeiter/einer rechtskundigen Mitarbeiterin der Patientenvertretung verfasst werden. Davor muss eine umfassende ärztliche Aufklärung über die Folgen der Patientenverfügung stattgefunden haben, welche auch dokumentiert werden muss. Danach gilt die Verfügung für einen Zeitraum von fünf Jahren, ehe sie wieder bestätigt werden muss. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit sich im Patientenverfügungsregister zu registrieren, wodurch alle Krankenanstalten in ganz Österreich Einblick in das Patientenverfügungsregister des österreichischen Notariats und in das der österreichischen Rechtsanwälte/Rechtsanwältinnen erhalten.

Welche Fragen können mit der PatientInnenverfügung geregelt werden?

Mit dieser Verfügung kann man z. B. für den Fall, dass man selbst krankheitsbedingt keine Erklärung mehr abgeben kann, bestimmen, dass gegebenenfalls auf ausschließlich lebensverlängernde medizinische Maßnahmen verzichtet wird. Es kann beispielsweise festgelegt werden, dass alle Möglichkeiten der Schmerzlinderung genützt werden, ungeachtet ihrer möglicherweise lebensverkürzenden Nebenwirkungen.

Die Patientenverfügung ist verbindlich, wenn sie lt. Patientenverfügungsgesetz (BGBl I Nr. 55/2006) errichtet wurde. Im Folgenden können Sie die derzeit gültige Fassung einsehen:

<http://www.wien.gv.at/gesundheit/wppa/ahs-info/pdf/patientenverfuegung.pdf>

Ist die Patientenverfügung für den behandelnden Arzt/die behandelnde Ärztin verbindlich?

Ja und nein. Derzeit wird immer der mutmaßliche Wille des Patienten/der Patientin zu dem Zeitpunkt angenommen, zu dem die medizinische Maßnahme erfolgen soll. Für diesen mutmaßlichen Willen ist eine Patientenverfügung ein kräftiges, aber kein unwiderlegbares Indiz.

Was kann man tun, damit der in der Patientenverfügung geäußerte Wille auch tatsächlich respektiert wird?

Die Verfügung wird als einfache schriftliche Erklärung abgefasst, wobei es sich empfiehlt, die Unterschrift notariell beglaubigen zu lassen. Es ist auch ratsam, den geäußerten Wunsch öfter zu wiederholen, um der Indizienwirkung möglichst Nachdruck zu verleihen und um Nahestehende von der Existenz einer solchen Verfügung zu unterrichten. Eine PatientInnenverfügung sollte auch regelmäßig (z. B. jährlich) erneuert werden, selbst wenn keine Änderungen

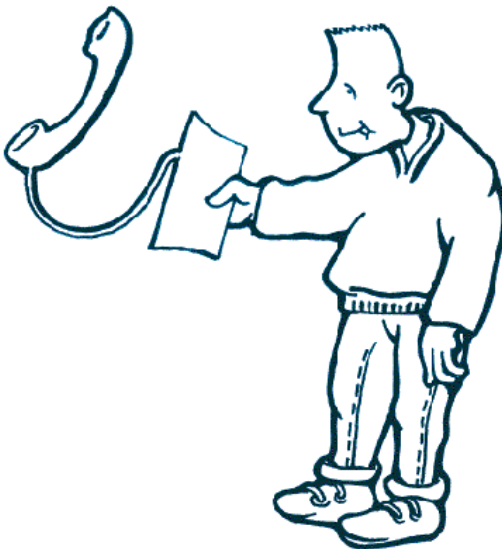
erfolgen, um dem Argument der mangelnden Aktualität vorzubeugen. Die Verfügung sollte bei Spitalsaufnahme dem Krankenakt beigelegt werden.

Kann man eine Person des Vertrauens beauftragen, den eigenen Wunsch nach Behandlung bzw. nach Verzicht auf Behandlung durchzusetzen?

Ja, diese Möglichkeit besteht für den Fall, dass man selbst keine Erklärung mehr abgeben kann.

Hinweis:

Wollen Sie die Wahrscheinlichkeit erhöhen, dass Ihre Patientenverfügung zur Kenntnis genommen wird, fertigen Sie eine Notfallkarte an, die Sie immer bei sich tragen. Auf dieser Karte sollte vermerkt sein, wer im Notfall zu verständigen ist, damit Ihre Interessen im Sinne der Patientenverfügung vertreten werden.



Patientenrechte/ Patientinnenrechte

Ihre wichtigsten Rechte als Patient/Patientin:

- **Das Recht auf Selbstbestimmung.** Jede ärztliche Behandlung darf nur mit Ihrer Zustimmung vorgenommen werden.
- **Das Recht auf ärztliche Aufklärung.** Nur ein umfassend aufgeklärter/eine umfassend aufgeklärte Patientin kann in eine Behandlung bzw. einen operativen Eingriff wirksam einwilligen. Der Arzt/die Ärztin ist verpflichtet über Diagnose, Therapie sowie Risiken bzw. mögliche Nebenwirkungen in einer für den medizinischen Laien verständlichen Form aufzuklären.
- **Das Recht auf Behandlung.** Personen, die in einem aufrechten Versicherungsverhältnis zu einem Krankenversicherungsträger stehen, haben im Krankheitsfall einen Leistungsanspruch.
- **Das Recht auf freie Ärztwahl/Ärztinnenwahl.** Möglichkeit des Wechsels: Wenn Sie mit den Leistungen des Arztes bzw. der Ärztin nicht mehr zufrieden sind, können Sie den Vertragsarzt/die Vertragsärztin am Ende eines jeden Quartals ohne Angabe von Gründen wechseln. Innerhalb des Kalenderviertels ist der Wechsel nur in begründeten Fällen mit Zustimmung der Krankenkasse gestattet.
- **Das Recht auf Einsichtnahme in die Krankengeschichte.** Das Einsichtsrecht ist ein höchstpersönliches Recht, das sich nur mit Zustimmung des Patienten/der Patientin auch auf Angehörige erstreckt.
- **Das Recht auf freie Wahl der Behandlungsmethode.** Sie können vorgeschlagene Behandlungsformen ablehnen. Sie können auch Therapiemaßnahmen verlangen, die mit einer Lebensverkürzung verbunden sind, wenn diese nicht primär den Zweck der Lebensverkürzung haben. Lediglich die direkte, aktive Sterbehilfe ist dem Arzt/der Ärztin untersagt.

- **Das Recht eine begonnene Behandlung zu unterbrechen.** Der Arzt/die Ärztin muss Sie über die Folgen eines vorzeitigen Abbruchs oder der Missachtung von Verhaltensanweisungen aufklären.
- **Das Recht auf strikte Vertraulichkeit.** Die ärztliche Verschwiegenheitspflicht ist gesetzlich verankert.
- **Das Recht auf Schadensersatz bei Behandlungsfehlern bzw. ärztlichen Kunstfehlern.** Nicht jeder Misserfolg im Laufe einer Behandlung kann dem Arzt/der Ärztin zur Last gelegt werden. Voraussetzungen für eine Haftung sind u.a. neben einem Schaden auf Seiten des Patienten/der Patientin ein ursächlicher Zusammenhang zwischen Behandlungsfehler und Schaden sowie ein Verschulden des Arztes/der Ärztin.

Grundlage der Patientenrechte/Patientinnenrechte sind nicht nur die nationalen Rechtsordnungen wie Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch, Bundesverfassung und Ärztegesetz sowie die jeweiligen Krankenanstaltengesetze der Bundesländer, sondern auch die Normen der Internationalen Menschenrechtskonvention.

Hinweis:

Die Patientenanwälte/Patientenanwältinnen beraten Sie bei der Durchsetzung Ihrer Rechte.

Datenschutz

Gibt es ein Grundrecht auf Datenschutz?

Ja, das gibt es. Die Verfassungsbestimmung des § 1 Datenschutzgesetz schreibt vor: Alle haben Anspruch auf Geheimhaltung für die betreffenden personenbezogenen Daten, soweit er/sie daran ein schutzwürdiges Interesse, insbesondere im Hinblick auf Achtung seines/ihres Privat- und Familienlebens, hat.

Was sind personenbezogene Daten?

Das Datenschutzgesetz (DSG) bezieht sich ausschließlich auf die Verarbeitung personenbezogener Daten. Das sind Angaben über Personen, die von der Datenverarbeitung betroffen sind, deren Identität bestimmt oder bestimmbar ist. Personenbezogen sind Daten dann, wenn sie sich mit einem bestimmten Geburtsdatum, einer bestimmten Sozialversicherungs- oder Passnummer etc. einem bestimmten Individuum zuordnen lassen. Die Information, dass jemand HIV-positiv ist, stellt eine personenbezogene Information dar, auf deren Geheimhaltung man im Sinne der genannten Verfassungsbestimmung ein schutzwürdiges Interesse hat.

Ein positiver HIV-Status stellt stets ein sensibles, besonders schutzwürdiges Datum dar. Während eines aufrechten Arbeitsverhältnisses ist ein HIV-Test datenschutzrechtlich jedenfalls unzulässig. Im Zuge der Bewerbung bedarf er jedenfalls einer ausdrücklichen (schriftlichen) Zustimmung des Betroffenen/der Betroffenen nach vorheriger umfassender Information. Die Daten (Laborergebnisse der Blutuntersuchung) müssen unverzüglich nach ihrer Auswertung vernichtet und die gewonnenen Daten gelöscht oder anonymisiert werden.

Hinweis:

Wenn Sie davon ausgehen, dass personenbezogene Daten unberechtigt weitergegeben wurden, wenden Sie sich an einen Anwalt, eine Anwältin bzw. an eine der AIDS-Hilfen Österreichs.

Was tun, wenn der positive HIV-Status unfreiwillig geoutet wird?

Hin und wieder passiert es, dass eine HIV-Infektion unfreiwillig von jemandem, der nicht von Berufs oder Amts wegen der Verschwiegenheit unterliegt, öffentlich gemacht wird oder an andere diese Information weitergegeben wird. Typische Situationen dafür sind unschön zu Ende gegangene Beziehungen.

In diesem Fall kann der Informantin/dem Informanten eine Unterlassungsklage nach § 16 ABGB und/oder nach § 32 DSGVO 2000, dass sich bei Gesundheitsmerkmale stets um sensible Daten handelt, angedroht werden. Durch § 16 ABGB ist die Privatsphäre einer Person gegen Eingriffe durch Dritte geschützt. Kern der Privatsphäre ist der höchstpersönliche Lebensbereich, zu dem auch Gesundheitsdaten zählen. Kommt es trotz Androhung einer Unterlassungsklage zu weiteren Verletzungen dieses Persönlichkeitsrechtes, kann beim zuständigen Bezirksgericht eine Zivilklage auf Unterlassung eingebracht werden. Ist durch das unfreiwillige Outing auch finanzieller Schaden entstanden, so kann auch auf Schadenersatz geklagt werden.

Hinweis:

Bei einer Unterlassungsklage handelt es sich um ein zivilrechtliches Verfahren, d.h. Sie müssen als Klägerin bzw. Kläger (eventuell vertreten durch einen Rechtsanwalt bzw. eine Rechtsanwältin) auftreten. Dies bedeutet auch, dass die klagende Partei die Beweislastpflicht trifft. Darunter versteht man, dass Sie beweisen müssen, dass das behauptete Outing auch durch die Beklagte/den Beklagten passiert ist. Im Fall, dass dies nicht gelingt oder das Gericht davon nicht überzeugt ist, tragen Sie als Klägerin bzw. Kläger die gesamten Kosten des Rechtsstreites.

Sexualität und Recht

Sexualkontakte HIV-infizierter Personen können unter bestimmten Voraussetzungen mit dem Strafrecht in Konflikt geraten. Ausgangspunkt der Überlegungen des österreichischen Gesetzgebers im Zusammenhang mit HIV und AIDS ist der Umstand, dass bei einer solchen sexuell übertragbaren Krankheit der Geschlechtsverkehr eine Gefährdung für den Sexualpartner/die Sexualpartnerin bzw. die Allgemeinheit (infolge einer möglichen Weiterverbreitung der Krankheit) darstellen kann. Ob es aber tatsächlich zu einer Strafbarkeit kommt, hängt von verschiedenen Faktoren ab. Die Frage lässt sich daher letztlich immer nur auf den Einzelfall bezogen verlässlich beantworten. Folgende allgemeine Leitlinien lassen sich aber aufstellen:

1. Nach den §§ 178 bzw. 179 StGB (vorsätzliche bzw. fahrlässige Gefährdung von Menschen durch übertragbare Krankheiten) macht sich allgemein strafbar, wer vorsätzlich oder fahrlässig eine Handlung begeht, die geeignet ist
 - die Gefahr der Verbreitung einer unter Menschen übertragbaren Krankheit herbeizuführen, wenn diese Krankheit zu den ihrer Art nach beschränkt anzeige- oder meldepflichtigen Krankheiten gehört (wie z. B. eine HIV-Infektion).

Bei diesen Delikten ist weder eine tatsächliche Ansteckung noch eine konkrete Ansteckungsgefahr erforderlich; es genügt die abstrakte (potenzielle) Gefährlichkeit des Verhaltens für die Übertragung einer (anzeige- oder meldepflichtigen) Krankheit. Die Anzeige- oder Meldepflicht ist eine objektive Bedingung der Strafbarkeit. Der Täter/die Täterin muss sie also weder kennen noch muss sie für ihn/sie erkennbar sein.

Hauptanwendungsfall dieses Delikts ist der ungeschützte Geschlechtsverkehr eines HIV-Infizierten/einer HIV-Infizierten mit einer nicht HIV-infizierten Person. Eine allfällige Einwilligung des Sexualpartners bzw. der Sexualpartnerin ändert daran nichts, weil Schutzgut dieser Tatbestände die

Allgemeinheit ist, sodass eine Einwilligung des Sexualpartners bzw. der Sexualpartnerin keine Rechtswirkungen entfaltet.

2. Die fahrlässigen Körperverletzungs- oder Tötungsdelikte (§§ 88 bzw. 80 f StGB) sind in der Praxis häufig nicht anwendbar, weil sich kaum bzw. nur sehr schwer nachweisen lässt, dass eine Ansteckung mit dem HI-Virus gerade durch einen speziellen Geschlechtsverkehr erfolgt ist. Es scheitert also meist am Nachweis der Kausalität.

3. Nach § 4 Abs. 1 AIDS-Gesetz ist es Personen, bei denen eine Infektion mit dem HI-Virus nachgewiesen wurde, verboten, gewerbsmäßig sexuelle Handlungen am eigenen Körper zu dulden oder solche Handlungen an anderen vorzunehmen. Außerdem haben sich nach Abs. 2 Personen, die Tätigkeiten im Sinne des Abs. 1 ausüben, wiederkehrend, mindestens jedoch in Abständen von drei Monaten einer amtsärztlichen Untersuchung auf das Vorliegen einer HIV-Infektion zu unterziehen.

4. Wer gewerbsmäßige sexuelle Handlungen am eigenen Körper duldet oder an anderen vornimmt, ohne die nach § 4 Abs. 2 des AIDS-Gesetzes vorgeschriebene regelmäßige amtsärztliche Untersuchung auf das Vorliegen einer HIV-Infektion durchführen zu lassen, begeht nach § 9 Abs. 1 eine Verwaltungsübertretung und kann dafür mit einer Geldstrafe von bis zu € 7.260,- bestraft werden. Das gilt allerdings nur, sofern die Tat nicht ohnehin schon dem Tatbestand einer in die Zuständigkeit der Gerichte fallenden strafbaren Handlung entspricht (vgl. Ausführungen zu den §§ 178 f, StGB).

Straflos sind folgende Verhaltensweisen:

- Sexualekontakte zwischen HIV-infizierten Personen (unabhängig davon, ob ungeschützt oder geschützt): Diese Sexualekontakte sind nicht geeignet, die Gefahr der Weiterverbreitung des HI-Virus herbeizuführen und damit straflos.

- Kondom geschützter Sexualverkehr einer HIV-infizierten Person mit einer nicht HIV-infizierten Person: Bei einem solchen Sexualverkehr entfällt zwar nicht die abstrakte Gefährlichkeit des Verhaltens, weil dafür bereits ein geringes Restrisiko ausreicht (und Kondome z. B. reißen oder platzen können). Eine Strafbarkeit nach den §§ 178 f StGB kommt aber mangels sozialer Inadäquanz des Verhaltens nicht in Betracht: Die Einhaltung der Safer-Sex-Regeln lässt den geschützten Sexualkontakt als sozial adäquat und damit straflos erscheinen. Diese Ansicht ist mittlerweile in Rechtsprechung und Literatur als gefestigt anzusehen.

Rechtsquellen: Strafgesetzbuch, AIDS-Gesetz

Literatur:

- Hubert Hinterhofer. *Strafrecht. Besonderer Teil II, 4. Auflage (2005)*
- Kienapfel/Schmoller. *Studienbuch Strafrecht. Besonderer Teil. Band III. Delikte gegen sonstige Individual- und Gemeinschaftswerte. 2. Auflage (2009)*

Servicestellen der AIDS-Hilfen Österreichs

Redaktionsbüro Aidshilfe Salzburg

Linzer Bundesstraße 10 · A-5020 Salzburg
Tel.: 0662/88 14 88 · Fax: 0662/88 14 88-3
E-Mail: plusminus@aidshilfen.at

Medienservice Aids Hilfe Wien

Aids Hilfe Haus, Mariahilfer Gürtel 4 · A-1060 Wien
Tel.: 01/599 37-85
E-Mail: wien@aids.at

AIDS-Hilfe Vorarlberg

Kaspar-Hagen-Straße 5/1 · A-6900 Bregenz
Tel.: 05574/46526 · Fax: 05574/46 526-20
E-Mail: contact@aidshilfe-vorarlberg.at
Spendenkonto: IBAN: AT48 58000 10 193 263 114
BIC: HYPVAT 2B

AIDS-Hilfe Tirol

Kaiser-Josef-Straße 13 · A-6020 Innsbruck
Tel.: 0512/56 36 21 · Fax: 0512/56 36 219
E-Mail: tirol@aidshilfen.at
Spendenkonto: IBAN: AT48 1100 0038 9306 0800
BIC: BKAUATWW

Aidshilfe Salzburg

Linzer Bundesstraße 10 · A-5020 Salzburg
Tel.: 0662/88 14 88 · Fax: 0662/88 14 88-3
E-Mail: salzburg@aidshilfen.at
Spendenkonto: IBAN: AT313520000002025666
BIC: RVSAAT25

AIDSHILFE OBERÖSTERREICH

Blütenstraße 15/2 · A-4020 Linz
 Tel.: 0732/21 70 · Fax: 0732/21 70-20
 E-Mail: office@aidshilfe-ooe.at
 Spendenkonto: IBAN: AT34 5400 0001 0021 6183
 BIC: OBLAAT2L

Aids HilfeWien · Aids Hilfe Haus

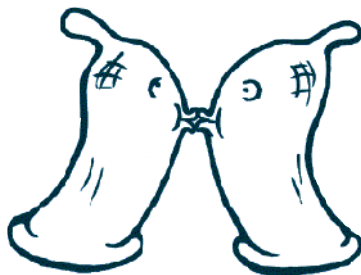
Mariahilfer Gürtel 4, A-1060 Wien
 Tel.: 01/59937 · Fax: 01/59937-16
 E-Mail: wien@aids.at
 Spendenkonto: IBAN: AT051200024011560600
 BIC: BKAUATWW

AIDS-Hilfe Steiermark

Schmiedgasse 38/ 1 · A-8010 Graz
 Tel.: 0316/81 50 50 · Fax: 0316/81 50 506
 E-Mail: steirische@aids-hilfe.at
 Spendenkonto: IBAN: AT476000000092011856
 BIC: OPSKATWW

aidsHilfe Kärnten

Bahnhofstraße 22/1 · A-9020 Klagenfurt
 Tel.: 0463/55 128 · Fax: 0463/51 64 92
 E-Mail: kaernten@hiv.at
 Spendenkonto: 92 011 911 (PSK 60 000)



Die AIDS-Hilfen
Österreichs

