

Gemeinsam arbeiten

# HIV/AIDS in der Arbeitswelt



Erstellt durch die Aidshilfe NRW  
in Zusammenarbeit mit der  
Landeskommission AIDS

gefördert vom:

Ministerium für Gesundheit,  
Emanzipation, Pflege und Alter  
des Landes Nordrhein-Westfalen





„Jeder Beruf kann auch mit einer HIV-Infektion ausgeübt werden und Ansteckungsrisiken bestehen im Berufsalltag nicht“, stellt die Landeskommission AIDS fest. Eine klare, unmissverständliche Botschaft, die aber oft auf taube Ohren stößt, denn viele Menschen, die am Arbeitsplatz offen mit ihrer Infektion umgehen, sehen sich starken Vorurteilen ausgesetzt. Häufig sind Diskriminierung und Ausgrenzung die Folgen.

So reagieren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Bekanntwerden einer HIV-Infektion im Kreis der Kolleginnen und Kollegen oft mit übertriebenen Ansteckungsängsten, die sich in unausgesprochener oder offener Ablehnung bis hin zu Mobbing äußern. Und auch aufseiten der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber wird das Ansteckungsrisiko häufig falsch bewertet. Zudem bestehen Unsicherheiten bei der Einschätzung der Belastbarkeit der betroffenen Menschen. In nicht wenigen Fällen wird die Ausübung bestimmter Tätigkeiten bei Vorliegen einer HIV-Infektion fälschlicherweise für unzulässig gehalten.

Daher ist es zwingend erforderlich, die Aufklärungsarbeit über HIV und AIDS am Arbeitsplatz zu intensivieren. Es geht im Kern darum, Stigmatisierung und Ausgrenzung entschieden entgegenzutreten und unbegründete Ängste abzubauen. Und es geht darum, auch und gerade am Arbeitsplatz einen solidarischen und vorurteilsfreien Umgang im Sinne einer Gesellschaft in Vielfalt zu fördern.

Die vorliegende Broschüre greift die Empfehlung der Landeskommission AIDS zum Umgang mit Menschen mit HIV/AIDS in der Arbeitswelt auf. Es handelt sich um eine sachliche, allgemein verständlich formulierte Handreichung. Sie informiert über alle wesentlichen Aspekte im Zusammenhang mit HIV/AIDS am Arbeitsplatz. Ich hoffe sehr, dass die Broschüre eine weite Verbreitung findet und so dazu beiträgt, die Lebenssituation von Menschen mit HIV und AIDS nachhaltig zu verbessern.

**Barbara Steffens**

Ministerin für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter  
des Landes Nordrhein-Westfalen

## INHALTSVERZEICHNIS

- 03 Grußwort der Ministerin
- 04 Menschen mit HIV gehören zur Arbeitswelt
- 06 Arbeitsfähigkeit: Menschen mit HIV können jeden Beruf ausüben!
- 08 HIV-Infektion: Keine Ansteckungsgefahr im Berufsalltag
- 10 Rechte von Menschen mit HIV
- 13 HIV-positive Menschen im Berufsleben: Situationen, Reaktionen und Lösungswege
- 18 Fürsorge für Menschen mit HIV – Ausdruck einer guten Unternehmenskultur
- 20 Diversity: Vielfalt bereichert auch die Arbeitswelt
- 22 Weiterführende Informationen
- 24 Empfehlung der Landeskommission AIDS



## MENSCHEN MIT HIV GEHÖREN ZUR ARBEITSWELT

Die Chancen nutzen: HIV-positive Beschäftigte erfolgreich in den Betrieb zu integrieren, fördert ein gutes und offenes Betriebsklima

Mit dieser Broschüre möchten wir das Interesse für die Belange von Menschen mit HIV – insbesondere in der Arbeitswelt – stärken. Sie beantwortet Fragen zu HIV im Kontext von Arbeit und beleuchtet das Thema aus dem Blickwinkel von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern, Kolleginnen und Kollegen sowie von HIV-positiven Beschäftigten.

Heute leben Menschen mit HIV jeden Alters unter uns. Sie können jeden Beruf ausüben und die meisten von ihnen arbei-

ten in normalen Beschäftigungsverhältnissen in den unterschiedlichsten Bereichen.

Und das nicht ohne Grund: HIV-positive Beschäftigte können HIV im Arbeitsalltag nicht übertragen. Sie sind bei angemessener medizinischer Behandlung körperlich und geistig belastbar und genauso wertvoll für Unternehmen wie alle anderen Beschäftigten.

Hinzu kommt, dass es Ausdruck einer guten und offenen Unternehmenskultur ist, sich mit dem Thema HIV auseinan-

derzusetzen. Denn dies kommt nicht nur dem Arbeitsalltag von Menschen mit HIV zugute, sondern führt in der Regel auch zu einem besseren Betriebsklima, von dem alle Mitarbeitenden profitieren.

Betriebe, die auch Menschen mit HIV aktiv integrieren, werden diesen Vorgang als positiven Prozess erleben. Über die Bereitstellung von Informationen zu HIV für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden Verunsicherungen, Ängste und Vorurteile gegenüber Menschen mit HIV abgebaut. Gleichzeitig können Missverständnisse und potenzielle Konflikte im Betrieb bereits im Ansatz vermieden werden.

Darüber hinaus können Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber mit dazu beitragen, dass HIV-positive Mitarbeitende über ihre Rechte umfassend informiert werden. Mit solchen Aufklärungs- und Unterstützungsmaßnahmen vermitteln sie zugleich Offenheit und Aufgeschlossenheit für die Belange dieser Menschen.

Diese Maßnahmen lassen sich oftmals umso erfolgreicher umsetzen, je mehr zusätzliche Bündnispartnerinnen und Bündnispartner gewonnen werden können. Überlegen Sie, welche Möglichkeiten der Unterstützung bestehen, zum Beispiel

über die Durchführung von Beratungen oder Fortbildungen zum Thema HIV. Dies kann auch in Zusammenarbeit mit anderen Betrieben, Einrichtungen des Gesundheitswesens, Arbeitsagenturen, Berufsgenossenschaften, Gewerkschaften, Kranken- und Rentenversicherungen oder weiteren Organisationen geschehen.

Die Hinweise und Anregungen in dieser Broschüre sollen Sie dabei unterstützen und Ihre Bereitschaft fördern, für Menschen mit HIV ein Berufsumfeld zu schaffen, in dem sie sich aufgenommen und akzeptiert fühlen. Damit eröffnen Sie ihnen zugleich eine berufliche Perspektive.



## ARBEITSFÄHIGKEIT: MENSCHEN MIT HIV KÖNNEN JEDEN BERUF AUSÜBEN!

HIV-positive Menschen sind Beschäftigte wie alle anderen auch, von der Ausbildung bis zum Ruhestand

Die meisten HIV-positiven Menschen sind im arbeitsfähigen Alter. In der Regel können sie selbst für ihren Lebensunterhalt sorgen. Der medizinische Fortschritt hat dazu geführt, dass Menschen mit HIV eine annähernd gleiche Lebenserwartung haben wie HIV-Negative. Ein positiver HIV-Test sagt nichts über die Arbeitsfähigkeit und Belastbarkeit aus. HIV-positive Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind bei angemessener medizinischer Versorgung genauso leistungsfähig wie andere Beschäftigte.

### HIV-POSITIVE MENSCHEN SIND GEISTIG UND KÖRPERLICH BELASTBAR

Menschen mit HIV, die sich für eine medikamentöse Behandlung entscheiden, müssen ihre HIV-Medikamente, die auch Nebenwirkungen haben, vermutlich ein Leben lang einnehmen. Dies ist jedoch nicht anders als bei anderen chronisch kranken Menschen. Die Behandlung trägt mit dazu bei, die körperliche und geistige Belastbarkeit zu erhalten und krankheitsbedingte Ausfälle zu vermeiden.



#### INFO FÜR BESCHÄFTIGTE

*Auch im Berufsalltag macht es keinen Unterschied, ob jemand HIV-positiv oder HIV-negativ ist. Dies gilt für alle beruflichen Situationen.*



#### INFO FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE

*Bei angemessener medizinischer Versorgung sind HIV-positive Beschäftigte genauso belastbar und leistungsfähig wie HIV-negative Beschäftigte. Es müssen keine besonderen Vorkehrungen im Betrieb getroffen werden, um HIV-positive Menschen zu beschäftigen.*

## HIV-INFEKTION: KEINE ANSTECKUNGSGEFAHR IM BERUFSALLTAG

Im beruflichen Alltag sind grundsätzlich keine besonderen Einschränkungen für Menschen mit HIV erforderlich

HIV ist die Abkürzung für „Humanes Immundefizienz-Virus“ oder übersetzt: „Menschliches Abwehrschwäche-Virus“. HIV schädigt die körpereigenen Abwehrkräfte, also das Immunsystem. Im Vergleich zu anderen Krankheitserregern wie zum Beispiel Grippeviren ist es aber nur schwer übertragbar. Infektiös können Blut, Sperma, Scheidenflüssigkeit und der Flüssigkeitsfilm auf der Schleimhaut des Enddarms sein. HIV-belastete Flüssigkeiten müssen in die Blutbahn einer anderen Person gelangen. Dies kann nur über Verletzungen bzw. offene Wunden geschehen oder bei intensivem Schleimhautkontakt durch ungeschützten Geschlechtsverkehr. Eine Ansteckungsgefahr im Berufsalltag besteht somit nicht.

Sie müssen sich im Umgang mit HIV-positiven Kolleginnen und Kollegen oder Kundinnen und Kunden also keine Sorgen machen. Durch normale soziale Kontakte, wie zum Beispiel Händeschütteln oder Umarmungen, und auch durch Husten oder Niesen kann HIV nicht übertragen werden. Ebenso wenig ist der Kontakt zu Speichel, Tränenflüssigkeit



### INFO FÜR BESCHÄFTIGTE

*Im alltäglichen beruflichen Miteinander besteht keine Infektionsgefahr. Händeschütteln, Umarmungen, Husten, Niesen, gemeinsame Toilettenutzung usw. sind vollkommen unbedenklich.*

oder Schweiß sowie Urin und Kot infektiös. Sanitieranlagen und Geschirr oder Besteck können bedenkenlos gemeinsam genutzt werden.

### ÜBLICHE HYGIENEMASSNAHMEN BIETEN SICHERHEIT

Allgemein gilt: Wer im Berufsalltag die allgemein üblichen Arbeitsschutz- und Hygienemaßnahmen beachtet, kann sich und andere nicht anstecken. Dies gilt auch für Personen in Gesundheitsberufen. Beim alltäglichen Umgang von Pfl-



### „Im Job kann man sich nicht mit HIV anstecken!“

Dr. Dieter Mitrenga, Vorsitzender der Landeskommission AIDS NRW und Ärztlicher Direktor des Krankenhauses der Augustinerinnen

gekräften, Ärztinnen und Ärzten mit ihren Patientinnen und Patienten besteht kein Infektionsrisiko (auch nicht bei zahnärztlichen Behandlungen). Dies gilt auch für Personen, die in erzieherischen Berufen oder der Gastronomie arbeiten. So besteht zum Beispiel bei sachgerechtem Umgang keine Infektionsgefahr, wenn eine HIV-positive Erzieherin ein Kind mit Nasenbluten versorgt oder sich ein HIV-positiver Koch in der Küche in den Finger schneidet. Auch in Handwerksberufen mit einem Verletzungsrisiko wie zum Beispiel im Friseur-, Bäckerei- oder Metzgereihandwerk bestehen keine Übertragungsrisiken, weder durch Personen noch durch Arbeitsgeräte.



### INFO FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE

*Es besteht keine Gefahr, dass HIV-positive Beschäftigte das Virus während der Arbeit übertragen können, weder im Kreis der Kolleginnen und Kollegen noch bei Kontakten mit Kundinnen und Kunden. Menschen mit HIV müssen also bei der Aufgabenzuordnung nicht besonders behandelt werden. Sie können grundsätzlich jede Aufgabe wahrnehmen. Dies gilt für den medizinischen Bereich genauso wie für das Handwerk, den Einzelhandel, die Gastronomie und alle anderen Branchen.*



## RECHTE VON MENSCHEN MIT HIV

HIV-Positive sind nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz besonders geschützt

Rechtliche Rahmenbedingungen, wie zum Beispiel das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, bieten Menschen mit HIV besonderen Schutz im Arbeitsleben. Wer dennoch aufgrund der HIV-Infektion am Arbeitsplatz ausgegrenzt wird oder Nachteile erleidet, hat das Recht auf seiner Seite.

### OFFENLEGUNG EINER HIV-INFektion IST NICHT VERPFLICHTEND

HIV-positive Menschen müssen sich niemandem gegenüber offenbaren und es

besteht auch keine namentliche Meldepflicht ihrer HIV-Infektion. Dies gilt ebenso und insbesondere für die Arbeitswelt. Auch in Branchen, in denen eine Ansteckungsgefahr vermutet wird, besteht keine Auskunftspflicht oder Verpflichtung, sich testen zu lassen: Dies gilt ebenfalls für Berufe im Gesundheitsbereich (zum Beispiel in der medizinischen Versorgung, der Pflege, im Labor, in der Physiotherapie), in der Gastronomie und Lebensmittelbranche, im Handwerk, bei Polizei und Feuerwehr sowie im pädagogischen Bereich. Wird dennoch unzulässig nach einer HIV-Infektion gefragt,

dürfen ohne Bedenken und rechtliche Folgen falsche Angaben gemacht werden. Im umgekehrten Fall gilt: Wird eine HIV-Infektion unfreiwillig oder freiwillig öffentlich, darf dies weder zu Benachteiligungen, erst recht nicht zu einer Kündigung, führen.

Da Menschen mit HIV grundsätzlich arbeitsfähig und überall einsetzbar sind, existieren auch keine rechtlichen Grundlagen, HIV-positive Menschen anders zu behandeln als HIV-negative Menschen. Menschen mit HIV können in der Regel auch bis zum Erreichen des Rentenalters arbeiten. Es sind überwiegend Informationsdefizite, die zu besonderen, oft auch diskriminierenden Handlungen gegenüber HIV-positiven Menschen in Betrieben führen. Rechtlich sind sie in der Regel nicht begründet.

### KEIN HIV-TEST BEI DER EINSTELLUNGSUNTERSUCHUNG

In vielen Berufen bzw. Beschäftigungsverhältnissen ist eine Einstellungsunter-

suchung vorgesehen, in der der allgemeine Gesundheitszustand überprüft werden soll. Auch hier ist ein HIV-Test weder verpflichtend noch erforderlich. Wird er dennoch angestrebt, muss zuvor ausdrücklich das Einverständnis der zu untersuchenden Person eingeholt werden. Eine Ablehnung des Tests darf keine negativen Folgen haben.

Berufsbedingte Gesundheitsuntersuchungen werden in der Regel von Amts- und Betriebsärztinnen oder -ärzten durchgeführt, die ebenfalls der ärztlichen Schweigepflicht unterliegen und keine HIV-Testergebnisse mitteilen dürfen. Sie müssen lediglich angeben, ob die untersuchte Person für eine Tätigkeit geeignet ist oder nicht. Die Diagnose spielt dabei keine Rolle – ein positiver HIV-Status sagt nichts über die Arbeitsfähigkeit der Betroffenen aus. Menschen, die positiv auf HIV getestet werden und sich Sorgen darüber machen, wie mit ihren persönlichen Gesundheitsdaten umgegangen wird, sollten die untersuchenden Ärztinnen und Ärzte ausdrücklich auf die Schweigepflicht ansprechen.

## KÜNDIGUNGSSCHUTZ FÜR MENSCHEN MIT HIV

Betriebe und Mitarbeitende, die sich stets fair verhalten und die Rechte von HIV-positiven Beschäftigten bzw. Kolleginnen und Kollegen beachten, vermeiden dadurch bereits im Ansatz juristische Auseinandersetzungen. Kommt es gegenüber Menschen mit HIV im Betrieb jedoch zu diskriminierenden Verhaltensweisen und Entscheidungen, sollten sich die Betroffenen dagegen wehren und mögliche rechtliche Schritte prüfen.

Das Bundesarbeitsgericht in Erfurt hat mit seinem Urteil vom 19. Dezember 2013 (Az.: 6 AZR 190/12) den Kündi-

gungsschutz für HIV-positive und andere chronisch erkrankte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gestärkt. Es hat ausgeführt, dass nach den entsprechenden rechtlichen Vorgaben die HIV-Infektion die Merkmale einer Behinderung erfüllt und damit das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) auch für Menschen mit HIV Anwendung findet.

Demnach ist eine Kündigung aufgrund der HIV-Infektion – auch während der Probezeit – diskriminierend und somit unzulässig, sofern Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern eine Beschäftigung möglich und zumutbar ist. Dies gilt ebenfalls für Kündigungen in sensiblen Bereichen, wie beispielsweise in medizinischen Berufen.



### INFO FÜR BESCHÄFTIGTE

*HIV-positive Kolleginnen und Kollegen haben dieselben Rechte und Pflichten wie alle anderen Beschäftigten. Ein offener kollegialer Umgang miteinander trägt zur Fairness bei und hilft auch, rechtliche Konflikte zu vermeiden.*



### INFO FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE

*HIV-positive Beschäftigte sind nicht verpflichtet, ihren HIV-Status zu melden, und dürfen nicht zu einem HIV-Test gezwungen werden. Auch Betriebsärztinnen und -ärzte sind zum Stillschweigen verpflichtet. Bei einer Einstellungsuntersuchung ist ein HIV-Test grundsätzlich nicht erforderlich.*



## HIV-POSITIVE MENSCHEN IM BERUFSLEBEN: SITUATIONEN, REAKTIONEN UND LÖSUNGSWEGE

Aufklärung und Aufgeschlossenheit helfen, HIV-positive Menschen erfolgreich ins Berufsleben zu integrieren

Etwa zwei Drittel der rund 78.000 Menschen in Deutschland, die mit HIV leben, sind erwerbstätig. Sie sind genauso zuverlässig, motiviert und engagiert wie ihre Kolleginnen und Kollegen und genauso verletzlich, überfordert oder auf Unterstützung angewiesen wie andere auch. Vor allem wünschen sie sich einen Berufsalltag frei von Stigmatisierung und Diskriminierung. Unternehmen, die Menschen mit HIV gegenüber aufgeschlossen sind und auf gezielte Informationen und Aufklärung für ihre Belegschaft setzen, vermeiden dadurch angstbesetzte und negative Reaktionen gegenüber Beschäftigten mit HIV in ihrem Betrieb.

**78.000** Menschen in Deutschland leben mit HIV/AIDS

**18.000** Menschen in NRW leben mit HIV/AIDS



Etwa **zwei Drittel** der Menschen, die mit HIV/AIDS leben, sind **erwerbstätig**. Sie sind im Durchschnitt nicht häufiger krankgeschrieben als andere Beschäftigte. (Stand 12/2012)



## OFFENE KOMMUNIKATION BEUGT VERUNSICHERUNG VOR

Die Umfrage „positive stimmen“ der Deutschen AIDS-Hilfe hat ergeben, dass die meisten HIV-positiven Menschen es vermeiden, mit ihrer Infektion offen umzugehen, gerade auch im Berufsalltag. Für ihr Schweigen sind insbesondere Ängste vor Diskriminierung, einem Karriereknick oder dem Jobverlust entscheidend. Die überwiegende Anzahl der Befragten, die im Jahr zuvor ihren Job verloren hatten, führten dies auf ihre HIV-Infektion zurück. Ihrer Erfahrung nach war die Ursache für den Arbeitsplatzverlust nicht ihr Gesundheitszustand, sondern diskriminierendes Verhalten.

Diskriminierungen gegenüber Menschen mit HIV entstehen, nicht selten auch unbeabsichtigt, vor allem, wenn



### INFO FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE

*Die meisten Menschen mit HIV sind erwerbstätig. Aus Sorge vor Diskriminierung wird die HIV-Infektion häufig verschwiegen. Mit einer aufgeklärten und offenen Unternehmenskultur wird die Integration von Menschen mit HIV in den Betrieb gefördert, Verunsicherungen und Vorurteile lassen sich so auf allen Seiten verhindern und abbauen.*

sich die Reaktionen von Beschäftigten, Vorgesetzten und Kundschaft wechselseitig verstärken. Sei es, dass hinter dem Rücken geredet und ihnen ausgewichen wird, dass sie nur noch für bestimmte Aufgaben und Tätigkeiten eingesetzt oder dass sie sogar beleidigt und offen ausgegrenzt werden: Bevor sich solche Verhaltensweisen verselbstständigen, sollte man den Mut haben, aufkeimende Sorgen und Ängste anzusprechen und durch klärende Gespräche abzubauen.

## DAS VERHALTEN VON MENSCHEN MIT HIV IST TEILWEISE GEPRÄGT DURCH ÄNGSTE

Menschen, die ein positives HIV-Testergebnis erhalten, geraten häufig in eine Krise. Nicht nur das Ergebnis der Untersuchung muss verarbeitet werden, sondern auch die Veränderungen, die durch die neue Lebenssituation ausgelöst werden. Die Ansteckung mit HIV, aber auch Sorgen und Ängste sowie mangelndes Verständnis und fehlender Rückhalt stellen für viele Menschen mit HIV eine vielfältige psychische Belastung dar. In dieser Situation fürchten viele auch um ihre existenzsichernde Arbeit. Dies kann dazu führen, dass sich die Betroffenen zunehmend isolieren und dadurch zusätzlich in eine schwere psychische Belastungssituation geraten.

Viele Verhaltensweisen von HIV-positiven Menschen in der Arbeitswelt sind durch Ängste geprägt: Dies kann auch zu Überreaktionen führen, wenn es beispielsweise während der Arbeit zu Verletzungen kommt und dem Verdacht vorgebeugt werden soll, andere gefährdet



### INFO FÜR BESCHÄFTIGTE

*Das Verschweigen einer HIV-Infektion belastet viele Menschen mit HIV, auch im Berufsalltag. Offenes und tolerantes Verhalten unter Mitarbeitenden fördert gegenseitiges Vertrauen, eine ehrliche Kommunikation und beugt Missverständnissen vor.*





zu haben, obwohl eine solche Gefahr gar nicht besteht.

Einige Menschen mit HIV steigern aus Angst auch ihr Arbeitspensum. Damit wollen sie sich selbst, aber auch den Vorgesetzten und Mitarbeitenden beweisen, beruflich voll leistungsfähig zu sein.

Andere sind einfach nur „gelähmt vor Angst“: Ihre Befürchtung, abgelehnt oder benachteiligt zu werden und keine Zukunft zu haben, kann dazu führen, dass ihre Arbeitsfähigkeit erheblich in Mitleidenschaft gezogen wird.

### DER UMGANG MIT DER HIV-INFEKTION SPIEGELT DAS BETRIEBSKLIMA

Wie HIV-positive Menschen mit ihrer Infektion umgehen, ist häufig also nur eine Reaktion darauf, wie Sie als Arbeitgeberin

oder Arbeitgeber, als Kollegin oder Kollege, als Kundin oder Kunde oder als Dienstleisterin oder Dienstleister mit ihnen umgehen. Unternehmen, in denen ein offener Umgang gelebt und dem Thema HIV mit Gelassenheit und Offenheit begegnet wird,



#### INFO FÜR BESCHÄFTIGTE

*Menschen mit HIV sind oft unsicher, ob sie sich „outen“ sollen, oder haben Angst vor einem „Zwangsoouting“, da sie negative Konsequenzen für sich befürchten. Durch kollegiale Offenheit, aber auch Einfühlungsvermögen für die Situation können Verunsicherungen und Ängste der Betroffenen überwunden werden.*

erreichen häufig ein vertrauensvolles und angstfreies Miteinander im Betrieb und verringern so das Risiko für Stress bei der Arbeit und innerbetriebliche Konflikte.

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber können Menschen mit HIV aber auch gezielt fördern, zum Beispiel durch Fortbildungen. Damit geben sie zu verstehen, dass sie auf die persönliche Qualifikation und auf eine zukünftige Mitarbeit der Betroffenen im Unternehmen setzen, und kommunizieren dies auch nach außen in die Belegschaft.

### OFFENHEIT UND VERTRAUEN ERLEICHTERN DEN UMGANG MIT DER HIV-INFEKTION

Viele Menschen sprechen auf der Arbeit nicht gerne über gesundheitliche Probleme, auch aus Angst davor, dass dies möglicherweise Nachteile mit sich bringt. Menschen mit HIV, die sich dazu entschließen, offen mit ihrer Infektion auf der Arbeitsstelle umzugehen, haben dafür Respekt verdient. Denn sie sind nicht dazu verpflichtet, ihre HIV-Infektion offenzulegen.

Wenn Sie als Kollegin oder Kollege nicht wissen, wie Sie sich gegenüber einer

oder einem HIV-positiven Beschäftigten verhalten sollen, sprechen Sie Ihre Unsicherheit an, anstatt der Person und dem Thema HIV auszuweichen – oder diskriminierend zu agieren. Ehrlichkeit hilft häufig, das Eis zu brechen. Sprachlosigkeit oder Angst können dann einem selbstverständlichen und respektvollen Umgang miteinander weichen.



#### INFO FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE

*Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber können im Umgang mit HIV-positiven Beschäftigten Vorbild sein. Ein respektvoller Umgang mit ihnen, eine transparente Kommunikation und Aufklärung über HIV und AIDS helfen, mögliche Ansteckungs- und Berührungssängste abzubauen. Denn Angst und Unwissenheit sind häufig die Ursache für Stigmatisierung und Diskriminierung.*

## FÜRSORGE FÜR MENSCHEN MIT HIV – AUSDRUCK EINER GUTEN UNTERNEHMENSKULTUR

Für ein offenes und vertrauensvolles Klima im Betrieb sind Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber gefragt

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber haben ihren Beschäftigten gegenüber eine Fürsorgepflicht. Sie sollen sicherstellen, dass alle Mitarbeitenden gleich behandelt und ihre Rechte nicht verletzt werden. Hierzu gehört auch der Schutz der Persönlichkeit und Gesundheit jeder einzelnen Person im Betrieb. Dies gilt selbstverständlich auch für HIV-positive Beschäftigte.

### WISSEN SCHÜTZT VOR DISKRIMINIERUNG

Unternehmensführungen und Belegschaften, die gut über HIV informiert sind, können zu HIV-positiven Beschäftigten in der Regel ein unbelastetes Verhältnis aufbauen. Auf diese Weise werden Benachteiligung, Diskriminierung oder Mobbing gegenüber HIV-positiven Kolleginnen und Kollegen vorgebeugt. Näheres Wissen über HIV hilft Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern auch, mögliche negative Entwicklungen frühzeitig zu erkennen und ihnen wirksam entgegenzutreten. In ihrer Vorbildfunktion können sie Akzeptanz und Respekt vorleben und einfordern. So

schaffen sie im Betrieb ein offenes Klima, das nicht nur für eine gute Kollegialität sorgt, sondern auch das Erreichen der Unternehmensziele insgesamt fördert. Dadurch wird der Entstehung von Ausgrenzungen und Diskriminierungen sowie Mobbing erfolgreich entgegengewirkt. HIV-positive Beschäftigte werden ermutigt, sich gegen Mobbing und die Vorstufen zu wehren sowie aufkommende Probleme anzusprechen. Indem sie der Belegschaft alle wichtigen Informationen zu HIV vermitteln, fördern sie bei allen Beschäftigten einen angst- und vorurteilsfreien Umgang mit Menschen mit HIV.

### UNTERNEHMENSSTRUKTUREN NUTZEN UND ANPASSEN

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber haben viele Möglichkeiten, um positive Zeichen im Umgang mit Beschäftigten mit HIV zu setzen. So können sie sich zum Beispiel bei akuten gesundheitlichen Problemen demonstrativ vor HIV-positive Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stellen. Sie können auch noch einen Schritt weitergehen und einen diskriminierungs-



**„In NRW gibt es 12.000 HIV-positive Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen. Es ist dringend erforderlich, alle arbeitsmarktpolitischen Akteure und Akteurinnen wie auch Betroffene besser zu informieren und zur Integration in Arbeit und Beruf zu motivieren.“**

*Christa Bietau, stellvertretende Vorsitzende der Landeskommission AIDS NRW und Fachkraft Prävention & Beratung zu HIV/AIDS und anderen sexuell übertragbaren Infektionen, Gesundheitsamt Essen*

freien Umgang mit Menschen mit HIV in den Unternehmensleitlinien für die gesamte Belegschaft verankern. Auch der Betriebsrat oder Menschen, die sich in der betrieblichen Gesundheitsfürsorge engagieren, können hier eingebunden werden. Sie können dieses Thema, ge-

gebenenfalls auch durch entsprechende Schulungen, näher kommunizieren und Informationen darüber bereitstellen.

### GESAMTE BELEGSCHAFT PROFITIERT VOM GESUNDHEITS- MANAGEMENT

Werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in einem Betrieb Diskriminierung und Mobbing ausgesetzt, leidet die psychische Gesundheit. HIV-negative wie HIV-positive Menschen können am Arbeitsplatz aus unterschiedlichen Gründen belastende Situationen erleben. Ein Betrieb, der auch die psychischen Belastungen von Mitarbeitenden ernst nimmt, fördert die Gesundheit und Leistungsfähigkeit aller Beschäftigten, unabhängig davon, was die Ursachen dieser Probleme sind.



### INFO FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE

*Bei Anzeichen von Diskriminierung und Mobbing aufgrund einer HIV-Infektion ist umfassende Aufklärung zu HIV geboten. Es ist notwendig, sich mit den Betroffenen solidarisch zu erklären. Ein vorbildhaftes und motivierendes Verhalten gegenüber HIV-positiven Beschäftigten kommt dem gesamten Betrieb zugute.*

## DIVERSITY: VIELFALT BEREICHERT AUCH DIE ARBEITSWELT

Eine offene und vielfältige Kultur ist eine Bereicherung für alle Unternehmen und fördert einen angemessenen Umgang mit HIV

Mit Diversity oder Vielfalt sind alle Unterschiede gemeint, welche die menschliche Individualität auszeichnen. Dazu gehören Geschlecht, Alter, sexuelle Identität, Behinderung, Religion und Weltanschauung ebenso wie ethnische, kulturelle und soziale Herkunft, Nationalität, Familienstand, Ausbildung und Berufserfahrung – aber auch die persönliche Gesundheit. Diese Vielfalt bildet einen Facettenreichtum menschlichen Lebens ab, der auch in der Arbeitswelt genutzt werden kann.

Viele Unternehmen haben den besonderen Wert, der in dieser Vielfalt steckt, bereits erkannt und ein Diversity Ma-

nagement im Personalwesen und in Konzepten zur Unternehmensführung verantwortet. Dadurch stellen sie sicher, dass diese Vielfalt mit all ihren Chancen für den Betrieb beachtet und genutzt wird. Zugleich übernehmen sie Verantwortung, indem sie die Vielfalt fördern, aber auch dadurch schützen, dass sie sich gegen Ausgrenzung und Diskriminierung einsetzen.

### UMGANG MIT HIV IST TEIL DES DIVERSITY MANagements

Auch HIV in der Arbeitswelt ist ein Thema des Diversity Managements. Unternehmen stellen hier nicht nur sicher, dass HIV-positive Mitarbeitende nicht diskriminiert werden, sondern fördern und erhalten auch ihre Arbeitskraft, ihr Know-how und ihre Erfahrungen.

Durch einen offenen Umgang mit HIV-positiven Beschäftigten können im Betrieb auch Synergieeffekte erzielt werden. Wo Vielfalt gelebt und nicht aufgrund von Vorurteilen ausgegrenzt wird, entsteht eine Unternehmenskultur, die das Wohlbefinden und die Leistungsfähigkeit



der Belegschaft erhöhen. Zugleich wird Konflikten vorgebeugt, die Arbeit und Produktivität der Mitarbeitenden behindern können. In einem offenen Betriebsklima können alle Beschäftigten mit ihren unterschiedlichen Anliegen zu Wort kommen und gehört werden. Die Wertschätzung einer oder eines jeden einzelnen Beschäftigten führt zugleich zu einer positiven Einstellung gegenüber Kolleginnen und Kolleginnen mit HIV. Suchen Sie das Gespräch mit den Beschäftigten und überprüfen Sie, ob in Ihrem Betrieb noch Hindernisse für Menschen mit HIV bestehen. Diese Hindernisse lassen sich durch klare Informationen, Aufklärung und transparente Kommunikation abbauen.

Unternehmen, die auf Vielfalt in der Belegschaft setzen und in der auch Mitar-

beitende mit HIV vorurteilsfrei akzeptiert werden, nutzen ihre Potenziale besser und haben starke Ressourcen, um Herausforderungen kreativ zu meistern.



#### INFO FÜR BESCHÄFTIGTE

*Alle Beschäftigten eines Betriebs erfüllen verschiedene Kriterien der Vielfalt. Wer sich anderen Erfahrungen, vor allem auch solchen von Menschen mit HIV, öffnet, hilft Vorurteile abzubauen und kann in der Regel besser mit Konflikten umgehen.*



#### INFO FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE

*Zur Vielfalt eines Unternehmens gehören auch Beschäftigte mit HIV. Neben ihrer beruflichen Qualifikation bringen sie vielfältige Erfahrungen ein, die zum Vorteil für den Betrieb und die gesamte Belegschaft genutzt werden können.*

## WEITERFÜHRENDE INFORMATION

### **aidshilfe.de**

Informationen zum Leben mit HIV, Safer Sex und Safer Use sowie zu den Mitgliedsorganisationen des Bundesverbands der Deutschen AIDS-Hilfe.

### **antidiskriminierungsstelle.de**

Informationen zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz und u. a. ein Überblick über die Auswirkungen der aktuellen Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs auf die Rechte chronisch kranker Menschen.

### **bmj.bund.de/praevention/ nationaler-aids-beirat**

Als Beratungsgremium des Bundesministeriums für Gesundheit begleitet der Nationale AIDS-Beirat die Politik der Bundesregierung.

### **daignet.de**

Die Internetseite der Deutschen AIDS-Gesellschaft mit Informationen zu HIV und AIDS sowie zu verschiedenen Forschungsprojekten.

### **dvv-ev.de**

Die Internetseite der Deutschen Vereinigung zur Bekämpfung der Viruskrank-

heiten mit Richtlinien, Empfehlungen und gutachterlichen Stellungnahmen zur Prävention von Viruserkrankungen.

### **gib-aids-keine-chance.de**

Das Portal bietet Informationen, Daten und Fakten zu HIV, AIDS und anderen sexuell übertragbaren Krankheiten.

### **ilo.org/berlin**

Die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) ist eine Sonderorganisation der Vereinten Nationen. Sie ist zuständig für die Formulierung und Durchsetzung internationaler Arbeits- und Sozialstandards, auch im Kontext von HIV und AIDS.

### **KomNet.nrw.de**

Bei KomNet können Sie sich einen Überblick zum Problemfeld „Mobbing“ verschaffen und diesen bei Bedarf durch eine telefonische Beratung ergänzen. Die MobbingLine Nordrhein-Westfalen (Telefon: 0211/8371911) vernetzt landesweit Beratungsangebote der Kirchen sowie gemeinnütziger Institutionen und ermöglicht eine persönliche und vertrauliche Beratung zur Bewältigung eines Mobbingproblems.

### **nrw.aidshilfe.de**

Landesverband Aidshilfe NRW mit über 40 Mitgliedsorganisationen in ganz Nordrhein-Westfalen.

### **posithivhandeln.de**

Informationen zum Leben mit HIV, Positivselbsthilfe und zur politischen Arbeit im Themenfeld „Leben mit HIV in NRW“.

### **positive-stimmen.de**

„positive stimmen“ ist ein von Menschen mit HIV getragenes Projekt zur Auseinandersetzung mit Stigmatisierung und Diskriminierung.

### **rki.de**

Die Internetseite des Robert Koch-Instituts für Gesundheitsberichterstattung in Deutschland und den Bundesländern zu HIV und AIDS.

### **welt-aids-tag.de**

Die Internet-Plattform der Gemeinschaftsaktion der BZgA, der Deutschen AIDS-Hilfe und der Deutschen AIDS-Stiftung zum Welt-Aids-Tag am 1. Dezember jeden Jahres.

### **vak-nrw.de**

Die Internetseite des Verbands der Aids-koordinatorinnen und -koordinatoren NRW stellt Informationen zu der HIV- und AIDSarbeit in NRW zur Verfügung und benennt die Beratungsstellen der Gesundheitsämter, die zumeist auch Beratung und Information zu HIV und Arbeit anbieten.



## EMPFEHLUNG DER LANDESKOMMISSION AIDS ZUM UMGANG MIT MENSCHEN MIT HIV/AIDS IN DER ARBEITSWELT



### EMPFEHLUNG DER LANDESKOMMISSION AIDS

Die Empfehlung der Landeskommision AIDS ist hier in Auszügen wiedergegeben.  
Den vollständigen Text finden Sie unter:  
[mgepa.nrw.de/gesundheit/praevention/aids](http://mgepa.nrw.de/gesundheit/praevention/aids)

Die Landeskommision AIDS empfiehlt der Landesregierung, auf die in der Arbeitswelt Verantwortlichen zuzugehen, um Menschen mit HIV die gleichberechtigte und nachteilsfreie Teilhabe am Arbeitsleben („Inklusion“)<sup>1</sup> zu ermöglichen. Menschen mit HIV tragen zur Vielfalt der am Arbeitsleben Beteiligten bei („Diversity Management“)<sup>2</sup>.

Handlungsbedarf besteht vor allem darin:

- Ängste abzubauen,
- Diskriminierung zu beenden,
- Menschen mit HIV über ihre Rechte aufzuklären sowie
- sie zur aktiven Teilnahme am Arbeitsleben zu ermutigen.

Dazu sind vor allem folgende Maßnahmen geeignet:

#### INFORMIEREN

Zeitgemäße Informationen zum Umgang mit HIV-positiven Menschen sind vielen

an der Arbeitswelt Beteiligten nicht bekannt. Hier ist eine Informationsoffensive notwendig, die die unterschiedlichen Institutionen und Gruppierungen erreicht. Über die Wissensvermittlung hinaus dürfen die emotionalen Aspekte nicht vernachlässigt werden.

Welche Informationen müssen vermittelt werden?

Eine Übertragung von HIV auf Dritte ist im

<sup>1</sup> Ziel der Inklusion ist, dass jeder Mensch in seiner Individualität von der Gesellschaft akzeptiert wird. Er soll die Möglichkeit haben, in vollem Umfang an allen Lebensbereichen der Gesellschaft teilhaben beziehungsweise teilnehmen zu können.

<sup>2</sup> Diversity Management ist eine Unternehmensstrategie, um soziale Vielfalt konstruktiv zu nutzen. Individuelle Unterschiede der Beschäftigten werden im Sinne einer positiven Wertschätzung besonders hervorgehoben. Gleich, ob die Unterschiede äußerlich sichtbar (z.B. Alter, Geschlecht) oder subjektiv sind (z.B. Lebensstil, sexuelle Orientierung), sollen sie für den Unternehmenserfolg nutzbar gemacht werden. Damit dies gelingt, müssen soziale Diskriminierungen von Minderheiten verhindert und die Chancengleichheit der Beschäftigten verbessert werden.

Berufsalltag ausgeschlossen. Menschen mit chronischen Erkrankungen müssen nachteilsfrei am Arbeitsleben beteiligt werden. Dies gilt auch für Menschen, die mit HIV leben.

Die Frage des Arbeitgebers nach einer HIV-Infektion ist grundsätzlich nicht zulässig. Wird die Frage trotzdem gestellt, kann die Bewerberin oder der Bewerber die Antwort verweigern oder die Frage nicht wahrheitsgemäß beantworten. Die Durchführung eines HIV-Tests im Rahmen einer Einstellungsuntersuchung auf Verlangen des Arbeitgebers ist ebenfalls grundsätzlich nicht zulässig.

Erlangt die untersuchende Ärztin oder der untersuchende Arzt dennoch Kenntnis über eine vorliegende HIV-Infektion, darf sie oder er den potenziellen oder bereits bestehenden Arbeitgeber darüber nicht informieren, sondern unterliegt der ärztlichen Schweigepflicht. Auskunft darf nur über die Eignung für den entsprechenden Arbeitsplatz gegeben werden.

#### BÜNDNISPARTNERINNEN UND -PARTNER GEWINNEN

Vorrangig sollten folgende Institutionen und Gruppierungen der Arbeitswelt informiert und dafür gewonnen werden,

sich aktiv an Maßnahmen zur Verbesserung des Kenntnisstandes, zum Abbau von Diskriminierung und zur Teilhabe von Menschen mit HIV am Arbeitsleben zu beteiligen:

- öffentliche und private Arbeitgeber und ihre Verbände,
- Agenturen für Arbeit, Jobcenter,
- Aus-, Fort- und Weiterbildungseinrichtungen, Berufskollegs,
- Berufsgenossenschaften,
- Betriebsräte und Gewerkschaften,
- Einrichtungen, Verbände und Fachpersonal des Gesundheitswesens,
- Institutionen des zweiten Arbeitsmarktes,
- Kranken- und Rentenversicherungen sowie
- Medien.

Wichtiger Ansatzpunkt für eine Verbesserung des Kenntnisstandes ist die Aufnahme des Themas „HIV und Arbeitswelt“ in ärztliche und vor allem in betriebsärztliche und arbeitsmedizinische Curricula sowie in betriebsärztliche Fortbildungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

## MENSCHEN MIT HIV IM BERUFSLEBEN INFORMIEREN, BERATEN UND UNTERSTÜTZEN

HIV-positive Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen einen niedrigschweligen Zugang zu Information und Unterstützung im Themenfeld „HIV und Arbeit“ durch die Bündnispartner erhalten. Menschen mit HIV sollen zur Teilhabe am Arbeitsmarkt ermutigt und in die Lage versetzt werden, ihre Rechte wahrzunehmen. Im Umgang mit ihrer Infektion in der Arbeitswelt müssen sie unterstützt werden.

### MIT GUTEM BEISPIEL VORANGEHEN

Die öffentliche Verwaltung und öffentliche Einrichtungen sollten mit gutem Beispiel vorangehen, ihre aktuelle Praxis überprüfen und gegebenenfalls anpassen sowie aktiv für eine nachteilsfreie Beteiligung von Menschen mit HIV am Arbeitsleben eintreten.

Mit der Veröffentlichung des neugefassten Runderlasses „Amtliche Untersuchungen von Beamtinnen und Beamten sowie Bewerberinnen und -bewerbern mit einer HIV-Infektion“ hat die Landesregierung 2012 ein erstes deutliches Signal gesetzt.

## ANHANG

### NICHT INFEKTIONSRELEVANTE UND INFEKTIONSRELEVANTE SITUATIONEN

In der Arbeitswelt – auch in Gesundheitsberufen – ist eine HIV-Übertragung bei Einhaltung der Arbeitsschutz- und Hygieneregeln nach menschlichem Ermessen ausgeschlossen – außer durch einen „Berufsunfall“ (z.B. Verletzung mit blutigem Skalpell bei der Behandlung einer HIV-positiven Patientin oder eines HIV-positiven Patienten). [...]

Besonders hingewiesen werden muss an dieser Stelle, dass im Rahmen zahnärztlicher Behandlung über die Standardhygienemaßnahmen hinaus keine weiteren Anforderungen eingehalten werden müssen, um eine HIV-Übertragung zu verhindern (siehe Robert Koch-Institut (Hrsg.): RKI-Ratgeber für Ärzte, HIV/AIDS – Berlin, 2011 unter rki.de).

Für Berufsunfälle mit tatsächlichem Infektionsrisiko sind die Deutsch-Österreichischen Empfehlungen „Leitlinien zur postexpositionellen Prophylaxe der HIV-Infektion“ in der jeweils aktuellen Fassung anzuwenden (siehe daignet.de).

## PRÄVENTION EINER HIV-ÜBERTRAGUNG VON HIV-POSITIVEN MITARBEITERINNEN UND MITARBEITERN AUF PATIENTINNEN UND PATIENTEN

Welche Standards zur Prävention einer HIV-Übertragung von HIV-positiven Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf Patientinnen und Patienten einzuhalten sind, ist den jeweils aktuellen Fachveröffentlichungen zu entnehmen:

- Empfehlungen der Deutschen Vereinigung zur Bekämpfung der Viruskrankheiten (DVV) e. V. und der Gesellschaft für Virologie (GfV) e. V. zur Prävention der nosokomialen Übertragung von Humanem Immunschwäche-Virus (HIV) durch HIV-positive Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Gesundheitswesen, 2012
- Deutsche AIDS-Hilfe: HIV-Report „Positiv im Gesundheitsbereich. Zur Situation von HIV-positiven Ärztinnen, Ärzten und Krankenpflegekräften“, 2012

- Henderson, D.K. et al. for the Society for Healthcare Epidemiology of America (SHEA): SHEA Guideline for Management of Healthcare Workers who are Infected with Hepatitis B Virus, Hepatitis C Virus, and/or Human Immunodeficiency Virus. *Infection Control and Hospital Epidemiology*, März 2010, Band 31, Nr. 3, S. 203-231

## Impressum

Erstellt durch die Aidshilfe NRW  
in Zusammenarbeit mit der  
Landeskommission AIDS

Aidshilfe NRW e. V.  
Lindenstraße 20  
50674 Köln  
Fon: 0221 925996-0  
Fax: 0221 925996-9  
info@nrw.aidshilfe.de  
nrw.aidshilfe.de

Redaktion: neues handeln GmbH  
Layout und Satz: neues handeln GmbH  
© März 2014  
Druck: Druckhaus Süd, Köln



**AidshilfeNRW**