



HIV UND ARBEIT? DAS GEHT!

Informationen für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber
und Vorgesetzte

Herausgeberin:

Deutsche AIDS-Hilfe e. V.
Wilhelmstraße 138
10963 Berlin

www.aidshilfe.de
dah@aidshilfe.de

2014

Bestellnummer: 028002

Redaktion: Silke Eggers, Holger Sweers

Titelfoto: [mediaphotos/iStockphoto.com](https://www.iStockphoto.com/mediaphotos)

Innenfotos: Sabine Faber | weitere Fotos von 123RF: Sorapong Chaipanya (S. 3) |
iStockphoto.com: Wavebreak (S. 4), carlosphotos (S. 6), xefstock (S. 8), Kamil (S. 11) |
Fotolia.com: doble.d (S. 4), Monkey Business (S. 6), Romolo Tavani (S. 7) | CaJa (S.15)

Gestaltung: Carmen Janiesch

Druck: Druckerei Conrad GmbH, Breitenbachstraße 34–36, 13509 Berlin

Spenden für die DAH:

Deutsche AIDS-Hilfe e. V.
IBAN: DE27 1005 0000 0220 2202 20
BIC: BELADEBEXXX
online: www.aidshilfe.de

Sie können die DAH auch unterstützen, indem Sie Fördermitglied werden.
Nähere Informationen unter www.aidshilfe.de und bei der DAH.

Die DAH ist als gemeinnützig und besonders förderungswürdig anerkannt.
Spenden und Fördermitgliedschaftsbeiträge sind daher steuerabzugsfähig.

Warum diese Broschüre?

Als Arbeitgeberin oder Arbeitgeber können Sie eine **wichtige Rolle für Menschen mit HIV im Erwerbsleben** spielen.

Diese Broschüre unterstützt Sie deshalb mit **aktuellen Informationen zum Leben und Arbeiten mit HIV**, um Ihnen **Sicherheit** im Umgang mit dem Thema sowie mit HIV-positiven Bewerbern und Mitarbeitern zu vermitteln.

Sie zeigt, dass im **Arbeitsalltag** bei Einhaltung der üblichen Hygiene- und Arbeitsschutzmaßnahmen **keine Gefahr einer HIV-Übertragung** besteht, weshalb es auch **keine Berufsverbote** für HIV-Positive gibt.

Außerdem erklären wir, warum **Menschen mit HIV** heute im Schnitt genauso **leistungsfähig** sind wie ihre Kolleginnen und Kollegen und ein ganz **normales Berufsleben** führen können. Nach Expertenschätzungen sind in Deutschland **zwei Drittel** der ca. 80.000 Menschen mit HIV **berufstätig** – statistisch gesehen ist eine oder einer von 800 Erwerbstätigen HIV-positiv.

Zum Abschluss geben wir **Antworten auf häufig gestellte Fragen** zum Thema HIV und Beschäftigung.

Bitte **helfen Sie mit, diese Informationen zu verbreiten**, um unbegründete Ängste abzubauen und so ein positives Zusammenleben und Zusammenarbeiten zu ermöglichen. Das kommt nicht nur Menschen mit HIV zugute, sondern Ihrem ganzen Unternehmen, denn **ein offener und diskriminierungsfreier Umgang wirkt sich positiv auf das Betriebsklima** und damit die Motivation und Arbeitsleistung **aus**.





HIV UND AIDS: DIE WICHTIGSTEN FAKTEN



Was ist HIV, was ist Aids?

HIV ist die Abkürzung für „Humanes Immundefizienz-Virus“, übersetzt: menschliches Abwehrschwäche-Virus. HIV schädigt das Immunsystem und innere Organe.

Gegen HIV gibt es aber sehr wirkungsvolle antiretrovirale Medikamente, die die Vermehrung des Virus verhindern. Bei rechtzeitiger Diagnose und Behandlung haben HIV-Infizierte heute eine annähernd normale Lebenserwartung bei guter Lebensqualität.

Wird eine HIV-Infektion dagegen nicht behandelt, schreitet die Immunschwäche fort. Im schlimmsten Fall treten nach mehreren Jahren lebensbedrohliche Erkrankungen auf. Dann spricht man von **Aids** (Abkürzung für „Acquired Immune Deficiency Syndrome“ = erworbenes Abwehrschwäche-Syndrom). Aids lässt sich aber heute fast immer vermeiden, und selbst schwere Symptome gehen durch eine Behandlung oft wieder zurück.

Wie wird HIV übertragen?

HIV ist relativ **schwer übertragbar**. Ein Infektionsrisiko besteht nur, wenn Viren **in ausreichender Menge** mit **offenen Wunden oder Schleimhäuten** in Berührung kommen. Ansteckende Körperflüssigkeiten sind vor allem **Blut, Sperma, Scheidenflüssigkeit, Darmsekret und Muttermilch**. Am häufigsten wird HIV deshalb beim Geschlechtsverkehr ohne Kondom weitergegeben, sehr riskant ist außerdem die gemeinsame Benutzung von Spritzen beim Drogenkonsum. Auch in der Schwangerschaft, bei der Geburt und beim Stillen kann es zu einer Übertragung kommen.

Bei erfolgreicher HIV-Therapie ist die „**Viruslast**“ (Virenmenge) im Blut und den anderen Körperflüssigkeiten allerdings **so gering**, dass das **Übertragungsrisiko sehr niedrig** ist.

Keine Ansteckungsgefahr besteht, unabhängig von der Viruslast, **im Alltag** (Küssen, Sich-die-Hand-Geben, Umarmen, Anhusten oder Anniesen, Benutzen derselben Teller, Gläser und Bestecke, gemeinsame Benutzung von Toiletten, Handtüchern oder Bettwäsche, Besuch von Schwimmbädern oder Saunen, Zusammenarbeiten und -wohnen mit Menschen mit HIV oder Aids, Haarschneiden, Insektenstiche und so weiter).



HIV UND BESCHÄFTIGUNG: ZAHLEN UND FAKTEN



Dank der heute verfügbaren wirksamen antiretroviralen Therapien (ART) haben **Menschen mit HIV** bei rechtzeitiger Diagnose und Behandlung **eine annähernd normale Lebenserwartung bei guter Lebensqualität**.

Viele HIV-Positive sind (wieder) **erwerbstätig** – in Deutschland stehen nach Expertenschätzungen etwa **zwei Drittel** der rund 80.000 Menschen mit HIV im Arbeitsleben ihre Frau oder ihren Mann. Statistisch gesehen ist damit eine oder einer von 800 Erwerbstätigen HIV-positiv. Die Erfahrungen sowie eine Studie aus England zeigen, dass sie **im Schnitt genauso leistungsfähig** sind wie ihre Kolleginnen und Kollegen und nicht häufiger fehlen.¹ Aber es gibt auch HIV-Positive, die gesundheitliche Einschränkungen erleben – wie Menschen mit anderen chronischen Erkrankungen auch. Was das für die Arbeitsfähigkeit bedeutet, muss im Einzelfall beurteilt werden.

Da im Arbeitsalltag bei Einhaltung der üblichen Hygiene- und Arbeitsschutzmaßnahmen **keine Gefahr einer Übertragung** auf Kollegen oder Kunden besteht, gibt es **keine Berufsverbote** für Menschen mit HIV. Das gilt auch für die Pflege, die Kinderbetreuung und Erziehung oder die Lebensmittelverarbeitung und Gastronomie.

Einschränkungen gibt es nur für Chirurginnen und Chirurgen, bei denen noch HIV im Blut nachgewiesen werden kann (was bei erfolgreicher Therapie nicht der Fall ist): sie sollten dann keine verletzungsträchtigen operativen Tätigkeiten durchführen. Bei Pilotinnen und Piloten ist für die Flugtauglichkeit der aktuelle Gesundheitszustand maßgeblich, nicht die HIV-Infektion.

Komplikationen kann es bei Arbeitsplätzen geben, die mit Arbeitseinsätzen in Ländern verbunden sind, in denen Einreise- und Aufenthaltsbeschränkungen für Menschen mit HIV gelten. Ob mit der HIV-Infektion Tropentauglichkeit besteht, ist vom individuellen Gesundheitszustand abhängig. Weitere Informationen unter **hivtravel.org**.



¹ Ausführliche Informationen: <http://blog.aidshilfe.de/2011/04/29/fakten-zum-arbeiten-mit-hiv>; <http://bit.ly/1biETgD>



ANTWORTEN AUF HÄUFIG GESTELLTE FRAGEN



Dürfen Menschen mit HIV (weiter) arbeiten?

Die Antwort ist ein klares Ja! Es gibt keine Berufsverbote für Menschen mit HIV – einzig Chirurgen, bei denen noch HIV im Blut nachgewiesen werden kann, sollten keine verletzungsträchtigen operativen Tätigkeiten durchführen.

Sind Menschen mit HIV überhaupt leistungsfähig?

Ja! Die Erfahrungen und eine Studie aus England zeigen, dass Menschen mit HIV im Schnitt genauso leistungsfähig sind wie ihre Kolleginnen und Kollegen. Bei rechtzeitiger Diagnose und Behandlung haben HIV-Infizierte heute eine annähernd normale Lebenserwartung bei guter Lebensqualität. Zwar müssen sie voraussichtlich lebenslang jeden Tag Medikamente gegen HIV einnehmen und möglicherweise, vor allem zu Beginn einer Therapie, mit Nebenwirkungen umgehen, doch können sie ansonsten ein völlig normales Berufsleben führen. Andererseits gibt es auch HIV-Positive, die gesundheitliche Einschränkungen erleben – wie Menschen mit anderen chronischen Erkrankungen auch. Was das für die Arbeitsfähigkeit bedeutet, muss im Einzelfall beurteilt werden.

Gibt es Gefahren für Kollegen oder Kunden von Menschen mit HIV?

Nein. HIV ist ein schwer zu übertragendes Virus und wird vor allem sexuell und beim gemeinsamen Gebrauch von Spritzen übertragen. Im Arbeitsalltag besteht kein Infektionsrisiko für Kollegen oder Kunden, auch nicht in Bereichen wie der Pflege, der Kinderbetreuung oder der Gastronomie – das zeigen die Erfahrungen aus 30 Jahren. Und auch im Erste-Hilfe-Fall reichen die üblichen Schutz- und Hygienevorschriften aus, um eine Übertragung zu verhindern.

Können Menschen mit HIV in allen Bereichen eingesetzt werden?

Ja! Menschen mit HIV dürfen wirklich in allen Berufen arbeiten. Lediglich Chirurgeninnen und Chirurgen, bei denen noch HIV im Blut nachgewiesen

werden kann (was bei erfolgreicher Therapie nicht der Fall ist), sollten keine verletzungsträchtigen operativen Tätigkeiten durchführen. In allen anderen Bereichen, also zum Beispiel auch in der Pflege, in der Kinderbetreuung und Erziehung oder in der Gastronomie, bestehen keinerlei Einschränkungen für Menschen mit HIV. Bei Pilotinnen und Piloten ist für die Flugtauglichkeit der aktuelle Gesundheitszustand ausschlaggebend, nicht die HIV-Infektion.

Komplikationen kann es in Einzelfällen bei Arbeitseinsätzen in Ländern geben, in denen Einreise- und Aufenthaltsbeschränkungen für Menschen mit HIV bestehen. Ob mit der HIV-Infektion Tropentauglichkeit besteht, ist vom individuellen Gesundheitszustand abhängig.

Darf ich als Arbeitgeber nach einer HIV-Infektion fragen?

Die Frage nach dem HIV-Status darf nur gestellt werden, wenn er für die (angestrebte) Tätigkeit relevant ist. Das ist bis auf zwei Ausnahmen – Pilotinnen und Piloten sowie Chirurginnen und Chirurgen mit verletzungsträchtigen Tätigkeiten – nicht der Fall, die Frage muss dann, zum Beispiel in einem Bewerbungsgespräch, auch nicht wahrheitsgemäß beantwortet werden.

Müssen HIV-Positive ihre Infektion gegenüber dem Arbeitgeber offenlegen?

Nein. Eine Pflicht zur Offenlegung einer HIV-Infektion gibt es nicht – auch nicht in vermeintlich besonders sensiblen Bereichen wie der Pflege, der Kinderbetreuung und Erziehung oder der Lebensmittelverarbeitung und Gastronomie, denn bei Einhaltung der üblichen Hygiene- und Arbeitsschutzmaßnahmen besteht keine Gefahr einer HIV-Übertragung. Wenn HIV-Positive Sie dennoch über ihre Infektion informieren, sollten Sie das als Vertrauensbeweis werten.

Ist ein HIV-Test für bestimmte Berufe vorgeschrieben?

Nein. Ein HIV-Test gehört nicht zur Einstellungsuntersuchung und auch nicht zu arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen. Zwar wird oft

behauptet, ein (negativer) HIV-Test sei für bestimmte Arbeitsbereiche notwendig, zum Beispiel in der Kranken-, Alten-, Kinder- und Jugendpflege oder auch bei Labortätigkeiten. Dies ist aber nicht richtig. Da HIV im Arbeitsalltag nicht übertragen werden kann, haben selbst „freiwillige“ HIV-Tests hier nichts zu suchen – im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis ist ein solcher Test nie freiwillig.

Muss ich als Arbeitgeber die Beschäftigten über die HIV-Infektion eines Mitarbeiters informieren?

Nein. Es gehört zu Ihrer Fürsorgepflicht, das Recht HIV-positiver Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf informationelle Selbstbestimmung zu achten und die Information über ihre Infektion nicht ohne ihre Zustimmung weiterzugeben. Das Wissen um eine HIV-Infektion löst keine Pflicht aus, andere Mitarbeiter/-innen darüber zu informieren. Da es im Arbeitsalltag keine Übertragungsfahrgefahr gibt, wäre dies auch unnötig.

Darf ich als Arbeitgeber einem HIV-Infizierten wegen seiner Infektion kündigen?

Nein. Die HIV-Infektion eines Mitarbeiters ist kein Kündigungsgrund. Auch Druckkündigungen von Menschen mit HIV sind nicht rechtmäßig, wie der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte 2013 in einem Urteil klargestellt hat (Aktenzeichen 552/10). Wenn ein Mitarbeiter über längere Zeit schwer krank ist, kann allerdings – wie bei anderen Erkrankungen auch – unter bestimmten Voraussetzungen eine sogenannte krankheitsbedingte Kündigung ausgesprochen werden.

Sind Menschen mit HIV durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) geschützt?

Ja. Das Bundesarbeitsgericht hat Ende 2013 entschieden, dass auch eine symptomlose HIV-Infektion als Behinderung im Sinne des AGG gilt (6 AZR 190/12). Laut diesem Urteil ist die Kündigung eines Arbeitnehmers in der Probezeit wegen seiner HIV-Infektion diskriminierend und damit unwirksam.





RECHTLICHE INFORMATIONEN IN STICHWÖRTERN



Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz – Das Bundesarbeitsgericht hat Ende 2013 entschieden, dass auch eine symptomlose HIV-Infektion als Behinderung im Sinne des AGG gilt (6 AZR 190/12).

Bewerbung – Arbeitgeber dürfen alles erfragen, was für die Eignung für die angestrebte Tätigkeit relevant ist. Der HIV-Status gehört bis auf die genannten Ausnahmen – Chirurgeninnen und Chirurgen sowie Pilotinnen und Piloten – nicht dazu. Wird trotzdem nach ihm gefragt, muss der Bewerber oder die Bewerberin nicht wahrheitsgemäß antworten.

Einstellungsuntersuchung/ arbeitsmedizinische Untersuchung – Ein HIV-Test gehört nicht zur Einstellungsuntersuchung. Dies hat auch der Nationale AIDS-Beirat in seinem Votum vom 11. Oktober 2012 deutlich gemacht.² Relevant ist der HIV-Status nur für Chirurgeninnen und Chirurgeninnen und für Pilotinnen und Piloten. In allen anderen Fällen darf er nicht erfragt oder erhoben werden. Auch „freiwillige“ HIV-Tests sind abzulehnen: Im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis ist ein HIV-Test nie „freiwillig“.

Fürsorgepflicht – Da es im Arbeitsalltag bei Beachtung der üblichen Sicherheits- und Hygieneregeln keine Infektionsgefahr gibt, gehört es nicht zur Fürsorgepflicht des Arbeitgebers, die Mitarbeiter/innen über die HIV-Infektion eines Kollegen oder einer Kollegin zu informieren. Es gehört aber zu seiner Fürsorgepflicht, das Recht HIV-positiver Menschen auf informationelle Selbstbestimmung zu achten.

Informationelle Selbstbestimmung – Es gibt keine Pflicht für Menschen mit HIV, Arbeitgeber oder Kollegen über ihre HIV-Infektion zu informieren. Wenn Menschen mit HIV es dennoch tun, ist dies ein großer Vertrauensbeweis.

Kündigung – Die HIV-Infektion eines Mitarbeiters ist kein Kündigungsgrund. Auch Druckkündigungen von Menschen mit HIV sind nicht rechtmäßig, wie der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte im Oktober 2013 klargestellt hat (Aktenzeichen 552/10). Nur bei längerer schwerer Krankheit kann der Arbeitgeber – wie bei anderen Erkrankungen auch – unter engen rechtlichen Voraussetzungen eine krankheitsbedingte Kündigung aussprechen.

² <http://www.bmg.bund.de/praevention/nationaler-aids-beirat/nationaler-aids-beirat/votumabbauvondiskriminierung.html>



WAS KANN ICH ALS ARBEITGEBER/-IN TUN?



Vorbild sein – Sie sind gefragt: Machen Sie deutlich, dass Sie Wert auf einen offenen, respektvollen und solidarischen Umgang miteinander legen. Dulden Sie keine Gerüchte, keine Diskriminierung und erst recht kein Mobbing. Informieren Sie sich über die Übertragungswege von HIV und die Schutzmöglichkeiten sowie über die heutigen Lebensrealitäten von Menschen mit HIV. Wichtige Informationen hierzu finden Sie auf den Internetseiten www.aidshilfe.de und www.welt-aids-tag.de.

HIV zum Thema machen – Wo Sie das Thema HIV in Ihrem Unternehmen oder Ihrer Organisation ansiedeln, hängt von der Organisationsstruktur und vom Engagement der beteiligten Personen ab. Möglich ist eine Ansiedlung zum Beispiel im Gesundheitsbereich, beim Personalmanagement, beim Betriebs- oder Personalrat, bei der Geschäftsführung oder in einem Diversity-Team. Wünschenswert ist, dass es überhaupt einen Ansprechpartner gibt.

Informationsveranstaltungen/Schulungen anbieten – Informationsveranstaltungen und Schulungen sind eine gute Gelegenheit, auf Fragen und Ängste einzugehen. Außerdem ist es oft einfacher, mit jemandem von außen über das Thema HIV zu reden. Die Deutsche AIDS-Hilfe und die regionalen Aids-hilfen unterstützen Sie gerne mit Ideen, Materialien, Kontakten und Referenten.

Leitlinien erarbeiten – Auch die gemeinsame Erarbeitung von Leitlinien zum Umgang mit HIV (und anderen chronischen Krankheiten) im Unternehmen kann zu einem diskriminierungsfreien, respektvollen und kollegialen Klima beitragen, in dem jeder seine Potenziale entfalten kann.

Wo finde ich Ansprechpartnerinnen und -partner für das Thema HIV und Arbeit?

Auch in Ihrer Nähe gibt es eine von rund 120 Aidshilfe-Organisationen. Die Adresse finden Sie im Telefonbuch oder unter www.aidshilfe.de.

In der Bundesgeschäftsstelle der Deutschen AIDS-Hilfe ist Silke Eggers Ihre Ansprechpartnerin. Sie erreichen sie unter silke.eggerts@dah.aidshilfe.de oder unter der Nummer **030 / 69 00 87-73**.



Überreicht durch: