

## HIV – Informationen für Arbeitgeber

Rund zwei Drittel der etwa 78.000 Menschen mit HIV in Deutschland sind erwerbstätig. Statistisch gesehen ist eine oder einer von tausend Beschäftigten HIV-positiv – vielleicht auch in Ihrem Unternehmen oder Ihrer Einrichtung.

In einer großen Studie mit fast 1.200 HIV-Positiven gaben 29 Prozent der berufstätigen Befragten an, gegenüber ihrem Arbeitgeber offen mit ihrer Infektion umzugehen. Die große Mehrheit tut dies allerdings nicht – viele, weil sie finden, dass das niemanden etwas angeht, viele aber auch aus Angst vor Benachteiligung.

Als Arbeitgeber oder Arbeitgeberin können Sie viel dafür tun, dass Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern offen, tolerant, respektvoll und solidarisch miteinander umgehen. Wir bieten Ihnen die dafür nötigen Informationen, geben Antworten auf häufig gestellte Fragen und nennen einfache Maßnahmen, die Sie leicht umsetzen können.

### *Dürfen Menschen mit HIV weiter arbeiten?*

Die Antwort ist ein ganz klares Ja! In Deutschland sind ca. zwei Drittel der rund 78.000 HIV-Positiven erwerbstätig. Es gibt keine Berufsverbote für Menschen mit HIV – einzig Chirurgen, bei denen noch HIV im Blut nachgewiesen werden kann, deren „Viruslast“ also nicht unter der Nachweisgrenze liegt, sollten keine verletzungsträchtigen operativen Tätigkeiten durchführen. In allen anderen Bereichen, also zum Beispiel auch in der Pflege und in der Gastronomie, bestehen keinerlei Einschränkungen für Menschen mit HIV. Bei Pilotinnen und Piloten, für die eine HIV-Infektion bisher ein Einstellungshindernis war, gelten voraussichtlich ab 2013 neue internationale Regelungen, wonach für die Flugtauglichkeit der aktuelle Gesundheitszustand ausschlaggebend ist, nicht die HIV-Infektion.

### *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<sup>1</sup> (unter denen es ja auch andere chronisch Kranke gibt). Menschen mit HIV haben heute bei rechtzeitiger Diagnose und Behandlung 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 planen.

---

<sup>1</sup> Ausführliche Informationen zu der englischen Studie auf <http://blog.aidshilfe.de/2011/04/29/fakten-zum-arbeiten-mit-hiv-1>, [www.nat.org.uk/Media%20library/Files/Policy/Our%20thinking/Employment%20summary%20report%20-%20FINAL%20August%202009.pdf](http://www.nat.org.uk/Media%20library/Files/Policy/Our%20thinking/Employment%20summary%20report%20-%20FINAL%20August%202009.pdf), [www.nat.org.uk/Media%20library/Files/Policy/2009/Final%20full%20report%20for%20website%20August%202009.pdf](http://www.nat.org.uk/Media%20library/Files/Policy/2009/Final%20full%20report%20for%20website%20August%202009.pdf)

*Gibt es Gefahren für Kollegen oder Kunden?*

Nein! HIV ist ein schwer zu übertragendes Virus. Im Arbeitsalltag besteht kein Infektionsrisiko für Kollegen oder Kunden. Und selbst im Erste-Hilfe-Fall reichen die üblichen Schutz- und Hygienevorschriften aus.

*Darf ich einen HIV-Test verlangen?*

Oft wird behauptet, ein (negativer) HIV-Test sei für bestimmte Arbeitsbereiche notwendig. Dies kommt häufig in der Kranken-, Alten-, Kinder- und Jugendpflege vor, bei Flugbegleiterinnen und Flugbegleitern, aber auch bei Labortätigkeiten oder in der Lebensmittelverarbeitung. Da HIV aber 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!

Auch die Frage nach dem HIV-Status ist bis auf zwei Ausnahmen – Pilotinnen und Piloten sowie Chirurgeninnen und Chirurgen – nicht zulässig und muss daher, zum Beispiel in einem Bewerbungsgespräch, auch nicht wahrheitsgemäß beantwortet werden.

*Muss ich die Belegschaft über die HIV-Infektion eines Mitarbeiters/einer Mitarbeiterin informieren?*

Nein, das dürfen Sie auch gar nicht tun. Vielmehr haben sie die Pflicht, den Datenschutz und die Privatsphäre Ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu schützen. HIV-positive Kollegen sind nicht verpflichtet, Ihnen von ihrer Infektion zu erzählen. Wenn sie es dennoch tun, können sie dies als großen Vertrauensbeweis betrachten.

*Was kann ich als Arbeitgeber/Arbeitgeberin tun?*

Sie sind als Vorbild gefragt: Machen Sie deutlich, dass Sie Wert auf einen offenen, respektvollen und solidarischen Umgang miteinander legen. Dulden Sie keine Gerüchte, keine Ausgrenzung, 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.

*Wo sollte das Thema HIV angesiedelt werden?*

Das hängt von Ihrer Organisationsstruktur und auch vom Engagement der beteiligten Personen ab – möglich ist eine Ansiedlung zum Beispiel im Gesundheitsbereich, beim Personal, im Betriebsrat, direkt bei der Geschäftsführung, in einem Diversity-Team ... Wünschenswert ist, dass es überhaupt einen Ansprechpartner gibt – und dass respektvoll mit dem Thema und mit HIV-Positiven umgegangen wird.

*Muss ich meine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter schulen?*

Verpflichtet dazu sind Sie nicht. Aber da es beim Thema HIV immer auch um den Abbau von Ängsten geht, bieten Schulungen eine gute Gelegenheit, auf Fragen Einzelner einzugehen. Außerdem ist es oft einfacher, mit jemandem von außen über das Thema HIV zu reden. Mit einer Informationsveranstaltung können Sie ein wichtiges Zeichen setzen – die Aidshilfen unterstützen Sie gerne mit Ideen, Materialien und Kontakten (Adressen finden Sie auf [aidshilfe.de](http://aidshilfe.de)).

*Was kann man sonst noch tun, damit wir positiv zusammen leben und arbeiten?*

Eine gute Möglichkeit, HIV zum Thema zu machen, ist die Teilnahme an den Aktionen zur Welt-Aids-Tags Kampagne. Informationen und Ideen dazu finden Sie auf [www.welt-aids-tag.de](http://www.welt-aids-tag.de). Auch die gemeinsame Erarbeitung von Leitlinien zum Umgang mit HIV (und anderen chronischen Krankheiten) im Unternehmen können zu einem diskriminierungsfreien, respektvollen und kollegialen Klima beitragen, in dem der oder die Einzelne seine oder ihre Potenziale entfalten kann.