

# WISSENSWERTES ZUM THEMA HIV UND ARBEIT



**1.12.** *Zeig Schleife auf:*  
[www.welt-aids-tag.de](http://www.welt-aids-tag.de)

**Positiv zusammen leben.**

EINE KAMPAGNE VON:



Bundesministerium  
für Gesundheit

BZgA

Bundeszentrale  
für gesunde  
Aufklärung

IN PARTNERSCHAFT MIT:

Deutsche  
AIDS-Hilfe

Deutsche  
AIDS-Stiftung

# HIV UND ARBEIT: WIE SIEHT DIE SITUATION IN DEUTSCHLAND AUS?

Ende 2012 lebten in Deutschland etwa 78.000 Menschen mit HIV. Nach Schätzungen von Experten sind rund zwei Drittel von ihnen (also gut 50.000) berufstätig. Statistisch ist damit etwa eine oder einer von 1.000 Erwerbstätigen HIV-positiv.

In einer 2011/2012 in Deutschland durchgeführten Befragung von 1.148 HIV-Positiven gab jede/-r dritte der in Voll- oder Teilzeit Beschäftigten an, im Beruf offen mit der HIV-Infektion umzugehen – mehr als oft vermutet. Von ihnen berichteten 45 Prozent über Unterstützung durch den Arbeitgeber, 29 Prozent von einer neutralen und 26 Prozent von einer diskriminierenden Reaktion.

Die große Mehrheit der Befragten legt die Infektion im Beruf aber nicht offen – viele, weil sie finden, dass das niemanden etwas angeht, viele aber auch aus Angst vor Benachteiligung.



Wir bitten Sie: Helfen Sie mit, dass wir offen, respektvoll und solidarisch miteinander umgehen – und positiv zusammen leben und arbeiten. Wir bieten Ihnen dafür die nötigen Informationen und geben Antworten auf häufig gestellte Fragen.

# HIV UND ARBEIT: 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 verletzungs-trächtigen 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 ist für die Flug-tauglichkeit der aktuelle Gesundheitszustand ausschlaggebend, 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. 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.



### **Gibt es Gefahren für andere?**

Nein, weil HIV ein schwer zu übertragendes Virus ist und vor allem sexuell und beim gemeinsamen Gebrauch von Spritzen übertragen wird. Im Arbeitsalltag besteht kein Infektionsrisiko für Kolleg(inn)en oder Kund(inn)en – 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.

### **Dürfen Arbeitgeber einen HIV-Test verlangen?**

Oft wird behauptet, ein (negativer) HIV-Test sei für bestimmte Arbeitsbereiche notwendig, zum Beispiel in der Kranken-, Alten-, Kinder- und Jugendpflege oder auch bei Labortätigkeiten. 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 nicht freiwillig. Die Frage nach dem HIV-Status darf nur gestellt werden, wenn er für die (angestrebte) Tätigkeit relevant ist. Sie ist bis auf zwei Ausnahmen – Pilotinnen und Piloten sowie Chirurginnen und Chirurgen – nicht zulässig und muss daher, zum Beispiel in einem Bewerbungsgespräch, auch nicht wahrheitsgemäß beantwortet werden.

### **Muss der Arbeitgeber die Belegschaft über die HIV-Infektion von Kolleginnen oder Kollegen informieren?**

Nein, das darf er auch gar nicht tun. Vielmehr muss er das Recht HIV-positiver Mitarbeiter/-innen auf informationelle Selbstbestimmung achten – das gehört zu seiner Fürsorgepflicht. Das Wissen um eine HIV-Infektion löst dagegen keine Pflicht aus, die anderen Arbeitnehmer/-innen darüber zu informieren. Auch HIV-positive Kollegen/Kolleginnen sind nicht verpflichtet, von ihrer Infektion zu erzählen. Wenn sie es dennoch tun, kann man dies als großen Vertrauensbeweis betrachten.

### **Was kann ich als Kollege oder Kollegin tun?**

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. Die wichtigsten Informationen hierzu finden Sie auf [www.welt-aids-tag.de](http://www.welt-aids-tag.de), auf [www.gib-aids-keine-chance.de](http://www.gib-aids-keine-chance.de), auf [www.aidshilfe.de](http://www.aidshilfe.de) oder auf [www.aids-stiftung.de](http://www.aids-stiftung.de).

# HIV UND ARBEIT: WICHTIGE FAKTEN

- **HIV ist schwer übertragbar. Im Arbeitsalltag besteht kein Infektionsrisiko für Kollegen und Kolleginnen und auch nicht für Kunden und Kundinnen.**
- **Menschen mit HIV haben bei rechtzeitiger Diagnose und erfolgreicher Therapie eine annähernd normale Lebenserwartung bei guter Lebensqualität. Das Krankheitsbild Aids ist heute fast immer vermeidbar.**
- **Erfahrungen aus vielen Ländern und eine englische Studie zeigen: Bei erfolgreicher Therapie sind HIV-positive Arbeitnehmer/-innen im Schnitt genauso leistungsfähig wie ihre Kolleginnen und Kollegen und können ein „normales“ Berufsleben führen.**
- **Es gibt keine Berufsverbote für Menschen mit HIV. Einschränkungen gibt es nur für Chirurgen, wenn bei ihnen HIV im Blut nachgewiesen werden kann: Sie dürfen dann keine verletzungsträchtigen Eingriffe vornehmen. Bei Piloten entscheidet der tatsächliche Gesundheitszustand über die Flugtauglichkeit, nicht die HIV-Infektion. In allen anderen Bereichen (auch in der Pflege, der Kinderbetreuung und Erziehung, der Gastronomie) dürfen und können Menschen mit HIV ohne Einschränkungen arbeiten.**

# HIV UND ARBEIT: SOLL ICH DIE INFEKTION OFFENLEGEN?

Eine Entscheidungshilfe



EINE KAMPAGNE VON:



Bundesministerium  
für Gesundheit

BZgA

Bundeszentrale  
für  
gesundheitliche  
Aufklärung

IN PARTNERSCHAFT MIT:

Deutsche  
AIDS-Hilfe

Deutsche  
AIDS-Stiftung

# POSITIVES COMING-OUT AM ARBEITSPLATZ?

Sich als HIV-positiv zu outen, ist mutig und will wohlüberlegt sein. Immer noch werden Menschen mit HIV im Erwerbsleben diskriminiert – die Spanne reicht von Gerüchten über Mobbing bis hin zu unrechtmäßigen Kündigungen.

Um dem entgegenzutreten, brauchen wir einen offenen Umgang mit dem Thema HIV. Nur so können wir irrationale Ängste abbauen und klarmachen: HIV ist keine Bedrohung am Arbeitsplatz und auch kein Hinderungsgrund, seinen Beruf auszuüben.

Ein positives Coming-out ist allerdings nicht umkehrbar! Ein gelungenes Coming-out aber ist ein wichtiger Schritt zur Selbstverständlichkeit von HIV am Arbeitsplatz. Wenn viele diesen Schritt tun, können wir auch ein realistischeres Bild HIV-Positiver in der Arbeitswelt darstellen.

Die Studie „positive stimmen“ hat gezeigt: Fast jede/-r dritte befragte HIV-Positive geht am Arbeitsplatz offen mit der Infektion um. Und die meisten (74 %) haben dabei eine unterstützende oder zumindest neutrale Reaktion ihres Chefs oder ihrer Chefin erlebt.

Damit Sie leichter entscheiden können, ob und wie Sie diesen Schritt gehen wollen, beantworten wir im Folgenden wichtige Fragen.

## **Was bringt mir ein positives Coming-out?**

Sie müssen sich nicht mehr vor Kolleg(inn)en oder Vorgesetzten verstecken – egal ob Sie Medikamente während der Arbeitszeit einnehmen, wegen der Infektion oder Therapie mal nicht so leistungsfähig sind oder von Ihrem Engagement in der Selbsthilfe erzählen möchten. Zudem können Sie mit eventuellen Gerüchten offensiv umgehen und die Flucht nach vorne antreten, wenn über Sie geredet wird.

## **Welche Folgen kann ein Coming-out haben?**

Das hängt von Ihrem Arbeitsplatz ab und vom Rahmen, den Sie für Ihr Coming-out wählen. Vielleicht freuen sich die Kolleg(inn)en über Ihre Offenheit, und Ihr mutiger Schritt wirkt sich positiv auf das Arbeitsklima aus. Es kann aber auch sein, dass sich Kolleg(inn)en aus irrationalen Infektionsängsten zurückziehen oder aufgrund der Infektion Rückschlüsse auf Ihren vermeintlichen Lebenswandel ziehen. Ihnen Informationen über das Leben mit HIV anzubieten, kann Vorurteile und Ängste abbauen helfen.

## **Welche Kreise kann ein Coming-out ziehen?**

Je mehr Menschen von Ihrer Infektion wissen, desto weniger können Sie kontrollieren, wer noch davon erfährt – nur Betriebs- oder Personalräte und Betriebsärzte und -ärztinnen unterliegen der Schweigepflicht. Auch denken manche Vorgesetzte, sie müssten aufgrund ihrer Fürsorgepflicht die Kolleg(inn)en über Ihre HIV-Infektion informieren. Das ist aber nicht der Fall, da im Arbeitsalltag kein Infektionsrisiko besteht. Am besten sprechen Sie dieses Thema direkt an, wenn Sie Ihre HIV-Infektion gegenüber Vorgesetzten offenlegen.



## **Arbeite ich in einem vermeintlich „HIV-sensiblen“ Bereich?**

Auch in vermeintlich sensiblen Bereichen wie Pflege, Kinder-/Jugendarbeit oder Gastronomie müssen keine besonderen Maßnahmen beachtet werden, die über die allgemeinen Hygienevorschriften hinausgehen. Eine Ausnahme bilden Chirurg(inn)en, die bei nachweisbarer Viruslast keine verletzungs-trächtigen operativen Eingriffe vornehmen dürfen. Dennoch ist in diesen Bereichen mit größeren Ängsten vor HIV und Vorbehalten gegenüber HIV-Infizierten zu rechnen. Wenn Sie Unterstützung brauchen, um Kolleg(inn)en und Vorgesetzte aufzuklären, bekommen Sie diese zum Beispiel von Aidshilfen oder HIV-Schwerpunktärzt(inn)en.

## **Welche Bündnispartner/-innen habe ich?**

Ein Coming-out am Arbeitsplatz wird leichter, wenn Sie sich Unterstützung suchen, zum Beispiel bei befreundeten Kolleg(inn)en, Ihrer Familie, Ihrem Schwerpunktarzt/Ihrer Schwerpunktärztin, Mitarbeiter(inne)n der Aidshilfen, Mitgliedern des Betriebs-/Personalrats oder auch einer Gewerkschaft.

## **Welcher Zeitpunkt ist für mich der richtige?**

Bei einem Coming-out am Arbeitsplatz müssen Sie unter Umständen mit negativen Reaktionen rechnen. Daher sollten Sie sich gefestigt fühlen und eine selbstbewusste Haltung zu Ihrer Infektion haben. Bedenken Sie auch Ihre individuelle Arbeitssituation – in der Probezeit zum Beispiel sind Sie ohne Angabe von Gründen kündbar.

## **Welche Situation wähle ich für mein Coming-out?**

Wählen Sie am besten eine ruhige, entspannte Situation, in der Sie auch aufkommende Fragen beantworten können.

## **Muss ich auf die Firma Rücksicht nehmen?**

Ein Coming-out ist Ihre persönliche Entscheidung. Trotzdem sollten Sie mögliche negative Konsequenzen auch für andere Personen abwägen, zum Beispiel, wenn Kund(inn)en von Ihrer Infektion erfahren und mit Ängsten und Vorurteilen reagieren. Das sollten Sie ggf. auch mit Ihren Vorgesetzten besprechen – sie werden sicherlich dankbar sein, dass Sie die Interessen des Betriebs oder der Einrichtung ernst nehmen.

# IMPRESSUM



**1.12.**

*Zeig Schleife auf:*  
[www.welt-aids-tag.de](http://www.welt-aids-tag.de)

**Positiv zusammen leben.**

© 2013

Herausgegeben von:

**Deutsche AIDS-Hilfe e.V.**

Wilhelmstraße 138, 10963 Berlin

Internet: [www.aidshilfe.de](http://www.aidshilfe.de), E-Mail: [dah.aidshilfe.de](mailto:dah.aidshilfe.de)

im Rahmen der Aktion „Positiv zusammen leben“ zum Welt-Aids-Tag 2013

Bestellnummer: 045010

Fotos: [iStockphoto.com](http://iStockphoto.com) | Druck: Druckerei Conrad GmbH