



HIV und ARBEIT

Die wichtigsten Antworten in Kurzform

Können Menschen, die die Diagnose HIV erhalten (weiter) arbeiten?

Unter wirksamer Therapie können Menschen mit HIV ein nahezu unbeeinträchtigtes Leben führen – bei guter Lebensqualität und durchschnittlicher Lebenserwartung. Einem Leben inklusive Erwerbsarbeit bis zum Pensionsalter steht also nichts im Weg.

Wie ergeht es Menschen mit HIV am Arbeitsplatz?

Menschen mit HIV / AIDS leiden auch am Arbeitsplatz unter Diskriminierung beziehungsweise Ausgrenzung und der Angst davor. Die Spanne reicht von Klatsch und Tratsch über Mobbing und üble Nachrede bis hin zu unberechtigten Kündigungen. Daran schuld sind oft ein Mangel an Wissen über HIV / AIDS und irrationale Ängste vor HIV-Infektionen bei Kolleg*innen und Vorgesetzten.

Gibt es Jobs, die man mit HIV nicht machen darf?

Im normalen Arbeitsalltag besteht kein Übertragungsrisiko, wenn die üblichen Hygiene- und Schutzmaßnahmen eingehalten werden. Es ist daher in Österreich möglich jeden Beruf mit einer HIV-Infektion auszuüben. Es besteht kein gesetzliches Berufsverbot für Menschen mit HIV. Die einzige Ausnahme stellt hierbei erwerbsmäßige Sexarbeit dar.¹

Kann HIV im Arbeits-Alltag weitergegeben werden?

HIV ist eine sexuell übertragbare Krankheit. Der Hauptübertragungsweg ist daher ungeschützter Geschlechtsverkehr. Im normalen Arbeitsalltag besteht somit kein Übertragungsrisiko, wenn die üblichen Hygiene- und Schutzmaßnahmen eingehalten werden.

Muss man im Job eine HIV-Infektion bekannt geben?

Der HIV-Status muss am Arbeitsplatz nicht mitgeteilt werden. Es besteht keine Auskunftspflicht gegenüber Arbeitgeber*innen oder Kolleg*innen. Wer bei der Arbeit nach seinem HIV-Status gefragt wird, muss also nicht die Wahrheit sagen, da dieser für keine beruflichen Tätigkeiten relevant ist. Nur wenige invasive chirurgische Tätigkeiten bei einer unbehandelten HIV-Infektion können eine Ausnahme bilden.²

Darf ein*e Chef*in einen HIV-Test verlangen?

In Österreich besteht ein Grundrecht auf Datenschutz. Personenbezogene Daten wie der HIV-Status werden dadurch geschützt. Ein HIV-Test darf nur mit ausdrücklicher Zustimmung gemacht werden. Während eines aufrechten Dienstverhältnisses darf kein HIV-Test verlangt werden. Am Arbeitsplatz besteht ein Recht auf Einhaltung der Schweigepflicht. Auch Betriebsärzt*innen oder Vorgesetzte dürfen den HIV-Status nicht weitersagen.

1) Siehe: Österreichisches AIDS-Gesetz 1993

2) Siehe: Deutsch-Österreichische Leitlinien zur PEP, Abs. 2.4.



Kann wegen bzw. trotz HIV / AIDS gekündigt werden?

Eine Kündigung ist nicht an das Vorliegen bestimmter Gründe geknüpft ist und kann daher durch den*die Arbeitgeber*in jederzeit erklärt werden. Bei Vorliegen von HIV / AIDS wird von einer Behinderung im Sinne des Diskriminierungsverbots nach dem Behinderteneinstellungsgesetz auszugehen sein. Ein*e Arbeitnehmer*in darf daher nicht aufgrund der Tatsache der Infektion mit dem HI-Virus oder der Erkrankung an AIDS gekündigt werden. Es besteht diesbezüglich ein Schutz vor Diskriminierung. In einem Fall einer vermuteten Diskriminierung bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder auch bei Vorliegen einer Sozialwidrigkeit ist dringend anzuraten, umgehende Beratung bei der Kammer für Arbeiter und Angestellte oder den Fachgewerkschaften in Anspruch zu nehmen.³

Was ist der Unterschied zwischen HIV und AIDS?

HIV steht für Humanes Immunschwäche-Virus. HIV führt im Verlauf der Infektion zu einer Schwächung des Immunsystems. So können Krankheiten leichter auftreten, die ein gesunder Organismus üblicherweise abwehren kann. Von AIDS spricht man, wenn entweder definierte Krankheiten bereits auftreten und das Immunsystem stark geschwächt ist.

AIDS zählt in Österreich zu den anonym meldepflichtigen Krankheiten an das Gesundheitsministerium. Bei einer Mitteilungspflicht gegenüber Arbeitgeber*innen in Bezug auf AIDS ist wieder zwischen dem Persönlichkeitsrecht der Arbeitnehmer*innen und dem Informationsrecht der Arbeitgeber*innen abzuwägen. Zentral ist dabei, ob bereits bei der Bewerbung klar ist, dass die zu leistende Arbeit aufgrund der Erkrankung nicht voll erbracht werden kann. Generell sind Arbeitnehmer*innen nicht verpflichtet bei Erkrankung eine Diagnose bekannt zu geben oder ärztliche Befunde vorzulegen.

Was braucht es, damit HIV-positive Menschen sich im Arbeitsumfeld sicher fühlen?

Manche Menschen fühlen sich wohl mit der Entscheidung, ihre Infektion nicht mitzuteilen. Andere leiden darunter, nicht offen auftreten zu können. Das Klima am Arbeitsplatz muss sich so verändern, dass immer mehr Menschen offen mit ihrer HIV-Infektion umgehen können. Jede*r Einzelne kann hier einen wertvollen Beitrag leisten indem er*sie im Betrieb über das Thema redet, indem man sich informiert und Solidarität mit HIV-positiven Kollegen*innen zeigt. Die Firmenkultur und Unternehmensleitbilder können einen positiven Einfluss auf die Situation von Menschen mit HIV / AIDS am Arbeitsplatz entfalten. Menschen mit HIV wünschen sich vor allem Selbstverständlichkeit im Umgang mit HIV und mit ihnen.

Weiterführende Informationen

- www.positiv-arbeiten.at
- <http://www.aids.at/wp-content/uploads/AD-Broschu%CC%88re1.pdf>
- https://www.oegb.at/cms/S06/S06_999_Suche.a/1342621401521/suche/hiv-und-aids-was-geht-das-den-arbeitgeber-an

Rückfragehinweis

Juliana Metyko-Papousek

Aids Hilfe Wien, Öffentlichkeitsarbeit

E-Mail: metyko@aids-hilfe-wien.at

Tel: 01 / 599 37 82

www.aids.at

Mag. Manfred Rupp

Projektleiter #positivarbeiten in Österreich

GF AIDS-Hilfe Steiermark

E-Mail: manfred.rupp@aids-hilfe.at

Tel: 0316 / 81 50 50-11

www.aids-hilfe.at

3) Quelle: HIV in der Arbeitswelt, Hrsg. v. ÖGB & AK Wien