

HIV-Positive werden im Job gemobbt

Welt-Aids-Tag Die Aids-Hilfe Schweiz kämpft für ein Antidiskriminierungsgesetz. Dieses könnte HIV-positiven Angestellten besseren Rechtsschutz bieten. Denn viele von ihnen erleben täglich Diskriminierungen.

VON KAREN SCHÄRER

In der Schweiz leben 25 000 Menschen mit HIV oder Aids. 70 Prozent von ihnen gehen einer Arbeit nach; zwei Drittel davon arbeiten Vollzeit. Möglich machen dies so genannte antiretrovirale Kombinationstherapien. Diese Therapien, die seit Ende der 1990er-Jahre erhältlich sind, stabilisieren den Gesundheitszustand von Menschen mit HIV und ermöglichen es ihnen damit, erwerbstätig zu sein.

Diese Fortschritte haben eine unschöne Nebenerscheinung: eine Zunahme an Diskriminierungen, welchen HIV-Positive am Arbeitsplatz ausgesetzt sind. Die Aids-Hilfe Schweiz ist die eidgenössische Meldestelle für Diskriminierungen im HIV/Aids-Bereich. Die Rechtsbera-

«Das schweizerische Arbeitsrecht schützt sehr schlecht vor Diskriminierungen.»

Caroline Suter, Rechtsberaterin Aids-Hilfe Schweiz

terin der Organisation verzeichnet seit 2004 einen starken Anstieg von Diskriminierungsmeldungen aus dem Bereich Erwerbsleben. Konkret: Im Jahr 2011 behandelte die Aids-Hilfe Schweiz insgesamt 84 Meldungen zu Diskriminierungen. Davon betrafen 36 das Erwerbsleben (2009: 18; 2010: 20).

Mobbing durch Vorgesetzte

«Diese Zahlen sind nur die Spitze des Eisbergs», sagt Bettina Maeschli,

Leiterin Kommunikation bei der Aids-Hilfe Schweiz. «Die Diskriminierungsmeldungen zeigen aber auf, in welchen Bereichen es Probleme gibt.» Bei der Integration von HIV-positiven Menschen ins Arbeitsleben gibt es demnach nach wie vor Hürden. Für die Aids-Hilfe Schweiz steht fest: «Eine Normalisierung ist in weiter Ferne: Unrechtmässige Kündigungen, Mobbing durch Vorgesetzte oder Kollegen, mangelnde Versicherungsleistungen und Datenschutzverletzungen sind in vielen Unternehmen an der Tagesordnung.»

Bei Diskriminierungsmeldungen aus dem Bereich Erwerbsleben interveniert die Rechtsberatung der Aids-Hilfe Schweiz beim Arbeitgeber – wenn die HIV-positive Person damit einverstanden ist. Häufig geschähen Diskriminierungen aus Unwissen über die gesetzlichen Bestimmungen (beispielsweise bezüglich des Datenschutzes) oder aufgrund von irrationalen Ängsten, was die Übertragungsgefahr des HI-Virus angeht, sagt Maeschli.

Gesetz gegen Diskriminierung

Wünscht dies die betroffene Person, geht die Aids-Hilfe Schweiz auch rechtlich gegen den Arbeitgeber vor. Dabei sind die Rechtsmittel begrenzt: «Das schweizerische Arbeitsrecht schützt sehr schlecht vor Diskriminierungen», sagt Caroline Suter, Rechtsberaterin bei der Aids-Hilfe Schweiz. So trägt heute ein Stellenbewerber, der eine Stelle aufgrund einer HIV-Infektion nicht erhalten hat, als klagende Partei die Beweislast der Diskriminierung. Dies ist sehr schwierig; vor Gericht stehen Aussagen gegen Aussage.

Die Aids-Hilfe Schweiz fordert deshalb ein Antidiskriminierungsgesetz, wie es zahlreiche andere europäische Länder bereits kennen. Damit müsste nicht nur der Arbeitgeber vor Gericht nachweisen, dass er nicht diskriminierend gehandelt hat. Ebenfalls wären härtere Strafnasse als heute möglich. Hinzu kommt: «Die Erfahrungen aus Ländern, die Antidiskriminierungsge-

setze kennen, zeigen, dass schon die bloße Existenz eines derartigen Gesetzes präventiven Charakter hat», sagt Maeschli.

HIV-Richtlinien für Unternehmen

Doch der Weg bis zu einem neuen Gesetz ist weit, auch wenn eine Umfrage der Aids-Hilfe Schweiz unter Nationalrats- und Ständeratskandidaten aller Parteien ergeben hat, dass ein Antidiskriminierungsgesetz breite Sympathien genießt. «Das ist ein längerfristiges Projekt, das wir gemeinsam mit Organisationen, die etwa im Behindertenbereich oder im Arbeit-

«Mangelnde Versicherungsleistungen und Datenschutzverletzungen sind in vielen Unternehmen an der Tagesordnung.»

Aids-Hilfe Schweiz

nehmerschutz aktiv sind, sorgfältig aufgleisen wollen», so Maeschli.

Kurz- und mittelfristig setzt die Aids-Hilfe deshalb auf Sensibilisierung der Unternehmen. Mehrere Unternehmen haben ein Arbeitsplatzreglement zum Schutz von HIV-positiven Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eingeführt. Zuletzt etwa der Pharmazie- und Konsumgüterhersteller Johnson & Johnson oder das Fashionlabel Tally Weijl. «Ein Arbeitsplatzreglement schafft ein gutes Arbeitsklima für HIV-positive Angestellte: Im Fall von Diskriminierungen wie Mobbing durch andere Mitarbeitende können sie sicher sein, dass ihr Unternehmen hinter ihnen steht», sagt Maeschli. Thomas Moser, Kommunikationsverantwortlicher bei Johnson & Johnson, sagt, die Mitarbeitenden hätten sehr positiv auf das neue Reglement reagiert. «Es setzt ein starkes Zeichen, denn man wird als verantwortungsvoller Arbeitgeber wahrgenommen.»

Dieser Artikel erschien in folgenden Regionalausgaben:

<i>Titel</i>	<i>Auflage</i>
az Aargauer Zeitung	90'716
az Aarau/Lenzburg/Wynental	31'743
az Baden/Brugg/Zurzach	33'685
az Fricktal	5'848
az Freiamt	10'681
az Limmattaler Zeitung	8'759
az Solothurner Zeitung	22'941
az Grenchner Tagblatt	4'527
az Langenthaler Tagblatt	8'589
az Basellandschaftliche Zeitung	19'819
Oltner Tagblatt	15'699
Zofinger Tagblatt	12'649
Luzerner Nachrichten	1'415