

Musterreglement zum Schutz vor Diskriminierung am Arbeitsplatz aufgrund von HIV/Aids und anderen chronischen Krankheiten

Die Verbreitung von HIV/Aids betrifft vor allem Erwachsene im erwerbsfähigen Alter. In der Schweiz sind etwa 70% der Menschen mit HIV berufstätig; die meisten von ihnen sind vollzeitbeschäftigt. Dank den Fortschritten in der Medizin können Menschen mit HIV in der Schweiz in der Regel über Jahre und Jahrzehnte normal leben und arbeiten. Durch Vorurteile und Diskriminierung werden sie jedoch oft daran gehindert. (Firma) will diesem Missstand entgegenwirken und hat deshalb die folgenden betrieblichen Richtlinien und Verhaltensnormen festgelegt:

I

(Firma) setzt sich dafür ein, ein Arbeitsklima zu schaffen, in dem sich jede/-r Einzelne gemäss seinen persönlichen Fähigkeiten entfalten kann und in dem niemand diskriminiert, ausgegrenzt oder benachteiligt wird aufgrund von Geschlecht, Nationalität, Alter, Hautfarbe, Religion, sexueller Orientierung, Behinderung oder anderer Charakteristika. Dies gilt auch für Mitarbeitende oder Stellenbewerbende, die HIV-positiv oder aidskrank sind oder an einer anderen Krankheit leiden.

II

(Firma) verzichtet beim Anstellungsverfahren darauf, von den Bewerbenden einen HIV-Test zu verlangen und/oder nach ihrem HIV-Status zu fragen. HIV-positive Bewerber und Bewerberinnen werden von (Firma) nicht anders behandelt als alle anderen.

III

(Firma) beugt Datenschutzverletzungen vor, indem sie die Arbeitnehmenden darauf hinweist, dass sie die Formulare mit Gesundheitsfragen, die für die Pensionskasse oder die Taggeldversicherung bestimmt sind, direkt an die vertrauensärztlichen Dienste dieser Institutionen schicken sollen.

IV

Mitarbeitende mit HIV/Aids sind nicht dazu verpflichtet, ihren HIV-Status irgendjemandem von (Firma) zu offenbaren. Der Gesundheitszustand eines Arbeitnehmers oder einer Arbeitnehmerin ist eine höchst persönliche und vertrauliche Information, die unter keinen Umständen ohne die Zustimmung des/der Betroffenen oder ohne gerichtliche Anordnung weiter erzählt werden darf. Dieser Grundsatz ist im Zivilgesetzbuch (Art. 27ff.) und im Datenschutzgesetz festgehalten, und seine Missachtung wird von (Firma) mit disziplinarischen Massnahmen geahndet.

V

(Firma) duldet keine Diskriminierung aufgrund der tatsächlichen oder angenommenen HIV-Positivität eines/einer Mitarbeitenden. Diskriminierende Handlungen können z.B. die Verbreitung von Gerüchten oder die Verweigerung der Zusammenarbeit sein. Angestellte, die Opfer von Belästigungen oder Übergriffen werden, die ihre Würde und ihre Selbstachtung beeinträchtigen, und/oder Angestellte, die Zeugen bzw. Zeuginnen von Belästigungen oder Übergriffen werden, werden dazu ermutigt, dies ihren Führungsverantwortlichen zu melden. Diese sorgen dafür, dass die Belästigung unverzüglich aufhört, und leiten ein Disziplinarverfahren ein.

VI

(Firma) sorgt dafür, dass Mitarbeitende mit HIV/Aids in Bezug auf Löhne, Sozialleistungen und die Anpassung der Arbeit an ihre Bedürfnisse nicht ungünstiger behandelt werden als Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen mit anderen schweren Erkrankungen. (Firma) unternimmt jede mögliche Anstrengung, damit Angestellte mit HIV/Aids oder einer anderen chronischen Krankheit im Berufsleben integriert bleiben, solange sie die an die konkrete Stelle gebundenen Leistungen erbringen. Diese Anstrengungen können flexible Arbeitszeiten, Anpassungen in der Arbeitsplatzumgebung oder Arbeitsrestrukturierungen beinhalten.

VII

(Firma) stellt ihren Angestellten Informationen über HIV/Aids zur Verfügung und ermuntert sie dazu, sich bei lokalen und/oder nationalen Aids-Organisationen weitere Informationen zu besorgen. Damit verfolgt (Firma) das Ziel, Ängste und Vorurteile gegenüber Menschen mit HIV/Aids abzubauen oder zu verhindern und Solidarität und Toleranz zu fördern.

VIII

Für (Firma) ist der Schutz von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz von grösster Bedeutung. Das HI-Virus, das zu Aids führen kann, kann nicht übertragen werden durch nichtsexuelle zwischenmenschliche Alltagskontakte, sodass im normalen Arbeitsalltag für Mitarbeitende oder Kunden und Kundinnen keinerlei Ansteckungsrisiko besteht. Dafür sorgen allgemeine Schutzmassnahmen sowie Vorkehrungen wie das Bereitstellen von Erste-Hilfe-Material und dessen Wartung.

An Arbeitsplätzen, an denen das Risiko besteht, mit potenziell infiziertem Material in Kontakt zu kommen, trifft (Firma) Vorkehrungen zur Verminderung des Risikos. Mitarbeitende, die Kontakt mit potenziell infektiösem Material hatten, erhalten unverzüglich eine einschlägige Beratung über die medizinischen Konsequenzen, die Zweckmässigkeit eines HIV-Tests und die Möglichkeit einer Post-Expositions-Prophylaxe und werden an die entsprechenden ärztlichen Dienste verwiesen.

IX

Alle Mitarbeitenden von (Firma) sind verpflichtet, die in dieser Vereinbarung festgelegten Richtlinien und Verhaltensnormen zu befolgen. Zuwiderhandlungen ziehen ein Disziplinarverfahren nach sich.

X

Diese Vereinbarung wurde am (Datum) von (Firma) ratifiziert. Für weitere Informationen wenden Sie sich an (Name), (Abteilung), Telefonnummer).

Unterschrift des Direktors/der Direktorin/des Geschäftinhabers/der Geschäftsinhaberin