

REGLEMENT ZU HIV/AIDS AM ARBEITSPLATZ

Ein Leitfaden für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber

Impressum

Herausgeberin: Aids-Hilfe Schweiz
Konradstrasse 20, Postfach 1118, 8031 Zürich
Telefon 044 447 11 11, Fax 044 447 11 12
E-Mail: advocacy@aids.ch, www.aids.ch
Redaktion: Rita Bossart
Design: inform. Agentur für Design und Kommunikation AG
Fotos: Viola Heller Photography, Zürich
Druck: casanova Druck und Verlag AG
Auflage: 500 Exemplare
© 2007, Aids-Hilfe Schweiz



Wozu soll ein Reglement zu HIV/Aids am Arbeitsplatz gut sein?

Ein Reglement zu HIV/Aids am Arbeitsplatz verhindert, dass Sie unwissentlich und/oder unwillentlich gesetzeswidrig handeln.

Ein Arbeitsklima ohne Diskriminierungen ist für alle Mitarbeitenden von Nutzen, es wirkt motivierend und produktionsfördernd.

Mit einem Reglement zu HIV/Aids am Arbeitsplatz können Sie Ihr soziales Engagement gegen innen und aussen sichtbar unter Beweis stellen und signalisieren, dass Sie ein fortschrittlicher und offener Arbeitgeber mit sozialer Kompetenz sind. Dieses Engagement bringt Ihnen bei der Berichterstattung nach GRI (Global Reporting Initiative www.globalreporting.org) zusätzliche Punkte ein.

Mit Ihren Bestrebungen zum Abbau von Stigmatisierung und Vorurteilen gegenüber Menschen mit HIV/Aids leisten Sie einen wichtigen volkswirtschaftlichen Beitrag und helfen mit bei der Umsetzung der 5. IV-Revision, die unter anderem Massnahmen zur Erhaltung und zur Verbesserung der Erwerbsfähigkeit vorsieht.

Mit wenigen Anpassungen können Sie das vorgeschlagene Reglement so verändern, dass es sich auf HIV/Aids und weitere chronische Krankheiten bezieht. Sollten Sie sich dazu entscheiden, ein allgemeines Reglement zu erstellen und darin eine Richtlinie zu HIV/Aids zu integrieren, ist Ihnen die Aids-Hilfe Schweiz dabei gerne behilflich.

Inhalt

- 4 Medizinische und juristische Grundlagen
- 6 Leitfaden zur Erstellung eines Reglements zu HIV/Aids am Arbeitsplatz
- 9 Musterreglement zum Schutz vor Diskriminierung am Arbeitsplatz aufgrund von HIV/Aids und anderen chronischen Krankheiten

Medizinische und juristische Grundlagen

HIV/Aids in der Schweiz

In der Schweiz leben 20 000–25 000 Menschen mit HIV oder Aids. Pro Jahr erfahren in unserem Land zwischen 700 und 800 Menschen neu von ihrer Infektion. Die meisten von ihnen stehen im erwerbstätigen Alter. Dank den in der Medizin erzielten Fortschritten hat sich ihre Lebensqualität stark verbessert, und in der Regel wird ihre Arbeitsfähigkeit durch die Infektion nicht beeinträchtigt.

Übertragungsrisiko

Das tatsächliche Übertragungsrisiko von HIV wird häufig überschätzt. Bei den üblichen Tätigkeiten am Arbeitsplatz besteht keine Ansteckungsgefahr, denn das HI-Virus kann nicht übertragen werden durch nichtsexuelle zwischenmenschliche Kontakte wie Händeschütteln, Umarmen oder Küssen, durch Lebensmittel, durch gemeinsame Benutzung von Geschirr, Besteck, Handtüchern, Toiletten etc. In den meisten Berufen ist das Übertragungsrisiko gleich null. Sogar im Medizinalbereich ist die Ansteckungsgefahr sehr klein; es ist erwiesen, dass bei Stichverletzungen im Medizinalbereich das Übertragungsrisiko selbst bei HIV-positiver Quelle unter 0,3% liegt. In Anbetracht des sehr geringen Ansteckungspotenzials im Arbeitsalltag gibt es in der Schweiz keine verbotenen Berufe für Menschen mit HIV.

Datenschutz

Der Arbeitgeber/die Arbeitgeberin ist nicht befugt, eine Offenlegung des HIV-Status zu verlangen. Die Frage nach HIV ist rechtswidrig, da sie einerseits die Persönlichkeitsrechte des/der sich Bewerbenden verletzt (vgl. ZGB Art. 27ff.) und andererseits dem Art. 328b OR widerspricht, der besagt: «Der Arbeitgeber darf Daten über den Arbeitnehmer nur bearbeiten, soweit sie dessen Eignung für das Arbeitsverhältnis betreffen oder zur Durchführung des Arbeitsvertrages erforderlich sind.»

Rechtswidrig ist ebenfalls die Weitergabe des Wissens um eine HIV-Infektion an Drittpersonen ohne ausdrückliche Einwilligung des/der Betroffenen oder ohne gerichtliche Anordnung.

Pensionskasse/Taggeldversicherung

Pensionskassen dürfen im überobligatorischen Bereich (im Gegensatz zum obligatorischen Bereich) Gesundheitsfragen stellen und können wegen einer Infektion mit dem HI-Virus einen Vorbehalt anbringen. Dieser Vorbehalt verfällt nach Ablauf von 5 Jahren, falls keine HIV-bedingte Erkrankung aufgetreten ist (vgl. Art. 331c OR). Im Falle eines Pensionskassenwechsels muss die Laufzeit des Vorbehaltes von der neuen Pensionskasse voll angerechnet werden (vgl. Art. 14 des Freizügigkeitsgesetzes).

Es ist empfehlenswert, eine kollektive Taggeldversicherung abzuschliessen, die auf die Gesundheitsbefragung der Mitarbeitenden verzichtet. So wird das Lohnfortzahlungsrisiko für den Betrieb kalkulierbar (für Angestellte, die von der Taggeldversicherung ausgeschlossen wurden, zahlt das Unternehmen selbst). Ausserdem wird verhindert, dass Mitarbeitende mit HIV/Aids oder anderen vorbestehenden Krankheiten benachteiligt werden.

Um Datenschutzverletzungen zu vermeiden, sollten die Arbeitnehmenden darauf hingewiesen werden, dass sie die Formulare mit Gesundheitsfragen, die für die Pensionskasse oder die Taggeldversicherung bestimmt sind, direkt an die vertrauensärztlichen Dienste dieser Institutionen schicken sollen.

Absenzen/Arzttermine

Die HIV-Infektion hat in der Regel keinen Einfluss auf die Arbeitsfähigkeit der Betroffenen. Um den Zustand des Immunsystems und die Virusmenge im Blut zu überprüfen, wird jedoch Menschen mit HIV empfohlen, sich regelmässig (meist alle drei Monate) einer ärztlichen Kontrolle zu unterziehen. Falls diese Kontrollen nur während den regulären Arbeitszeiten möglich sind, sollten Mitarbeitenden diese Besuche ohne Lohnabzüge ermöglicht werden. Dank den Fortschritten in der medizinischen Behandlung von HIV erkrankten HIV-positive Mitarbeitende kaum häufiger als die anderen Arbeitnehmenden. Einige Medikamente können allerdings anfänglich starke Nebenwirkungen haben, die aber in der Regel nach 2–3 Wochen abnehmen oder ganz verschwinden.

Diskriminierung/Mobbing

In ihrem Arbeitsalltag werden Menschen mit HIV/Aids oft mit diskriminierendem Verhalten und Mobbing konfrontiert. Mobbing kann grosse Auswirkungen auf das Selbstbewusstsein der betroffenen Person haben und zu psychischen und physischen Erkrankungen führen. Am Anfang von Diskriminierung und Mobbing stehen häufig falsche Vorstellungen, Vorurteile und Unwissen. Information und eine offene Kommunikation innerhalb der Firma sind deshalb von grösster Bedeutung und helfen mit, unbegründete Ängste abzubauen.

Missbräuchliche Kündigungen

Einem/einer HIV-positiven Mitarbeitenden darf nicht allein aufgrund seiner/ihrer Infektion gekündigt werden. In der Regel hat der HIV-Status keinen Einfluss auf die Arbeitsfähigkeit und ist deshalb zu den persönlichen Eigenschaften des/der Angestellten zu zählen. Kündigungen aufgrund von persönlichen Eigenschaften sind rechtsmissbräuchlich (vgl. Art. 336 OR).



Leitfaden zur Erstellung eines Reglements zu HIV/Aids am Arbeitsplatz

1. Vorbereitung

- Einholen des Einverständnisses und der Unterstützung von Führungsverantwortlichen
- Ernennen einer Planungsgruppe (mit Respektierung der am Arbeitsplatz existierenden Diversität; wenn möglich sollten Vertreter/-innen der Unternehmensleitung, der Führungskräfte, der Arbeitnehmer/-innen, der Gewerkschaften, der Personalabteilung etc. in der Gruppe vertreten sein)

2. Informationssammlung

- Erfassen des vorhandenen Wissens über HIV/Aids am Arbeitsplatz im Allgemeinen und in der Planungsgruppe im Speziellen; evtl. Beizug von Fachleuten für Informations- und Aufklärungsarbeit mit dem Ziel, das Problembewusstsein zu fördern
- Wissenssammlung über massgebende Gesetze
- Überprüfen bestehender interner und externer Arbeitsplatzreglemente (zu HIV/Aids), insbesondere auch Überprüfen der Konsistenz mit anderen bestehenden Firmenreglementen
- Überprüfen bestehender Arbeitsverträge
- Erfassen der Bedürfnisse der Mitarbeiter/-innen (evtl. durch anonyme Befragungen)

3. Klärung grundsätzlicher Fragen

- Soll ein HIV-spezifisches oder ein allgemeines Reglement für schwere Erkrankungen und/oder andere Diskriminierungstatbestände (z.B. sexuelle Orientierung) erstellt werden?
- Wer ist verantwortlich für die Einführung und die Durchsetzung der Regelung?
- Welche Regelungen sind nötig, um die Konsistenz mit Gesamtarbeitsverträgen und anderen Übereinkünften zu gewährleisten?

- Inwiefern werden Schlüsselregelungen in den Gesamtarbeitsvertrag aufgenommen?
- Wie werden die Regelungen überwacht, überprüft und überarbeitet?

4. Erstellen des Reglements zu HIV/Aids am Arbeitsplatz

Entwerfen eines Reglements zu HIV/Aids am Arbeitsplatz

- 1. Teil: allgemeine Erklärung zu Sinn und Zweck des Reglements
- 2. Teil: allgemeine Prinzipien als Grundlage für andere Bestimmungen (Chancengleichheit für alle, Bekämpfung von Diskriminierung, kein Testzwang, sichere Arbeitsumgebung für alle)
- 3. Teil: Umsetzung und Überwachung (Schutz der Rechte von Mitarbeitenden mit HIV/Aids [Datenschutz, Vertraulichkeit der Information], Verhaltensregeln zum Umgang mit Menschen mit HIV, Regelungen bezüglich Beschwerde- und Disziplinarverfahren etc.)
- 4. Teil: Beschreibung von Massnahmen bezüglich Prävention, Weiterbildung, Betreuung und Unterstützung

5. Verabschiedung des Reglements zu HIV/Aids am Arbeitsplatz

- Vervollständigen und Überarbeiten des Entwurfs
- Verabschiedung des letzten Entwurfs durch die Planungsgruppe
- Erlangen des Einverständnisses und der Unterstützung von den Führungsverantwortlichen
- Erlangen des Einverständnisses und der Unterstützung von den Mitarbeitenden



6. Implementierung des Reglements zu HIV/Aids am Arbeitsplatz

- Vermittlung geeigneter Botschaften; Implementierung von oben nach unten (Management > Mitarbeiter/-innen)
- Weiterführende Kommunikation
 - > für Führungsleute, damit ihnen ihre Verantwortung bei der Umsetzung klar wird
 - > für Vertreter/-innen von Arbeitnehmenden
 - > für Mitarbeiter/-innen
- Implementierung des Reglements
- Sicherstellung, dass alle das Reglement kennen
- Ernennen eines Koordinators/einer Koordinatorin bzw. einer Kontaktperson für HIV/Aids
- Regelmässige Überprüfung und Revision des Reglements

Der Leitfaden zur Erstellung eines Reglements zu HIV/Aids am Arbeitsplatz sowie das Musterreglement basieren auf Vorlagen von ILO, Smartwork, Global Business Council on HIV & Aids, Ensuring Positive Futures, Society for Human Resource Management und der Aids-Hilfe Schweiz.

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

(das Musterreglement ist unter www.workpositive.ch auch in elektronischer Form verfügbar)

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 weiterzählt 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