HIV-POSITIVE UND ARBEIT

Die Erwerbstätigkeit ist einer unserer wichtigsten Lebensbereiche. Sie bringt finanzielle Sicherheit, bietet Sozialkontakte und trägt zum gesellschaftlichen Ansehen bei. Dank der Kombinationstherapien ist es den meisten Menschen mit HIV bzw. Aids möglich, ganz normal zu arbeiten. Frühzeitige Berentung und lange Krankheitszeiten sind sehr selten geworden. Die lange Erwerbstätigkeit HIV-positiver Arbeitnehmer/innen wirft jedoch neue Fragen auf. Was geschieht z. B., wenn du als HIV – Positiver den Arbeitsplatz wechselst, dich um eine Stelle bewirbst, wenn deine Infektion am Arbeitsplatz bekannt wird oder du dich als HIV-positiv outest? Es gelten folgende Grundsätze:

- Im Arbeitsrecht wird HIV/Aids wie andere „infektiöse“ Krankheiten behandelt.
- Wenn du dich um eine Stelle bewirbst, hat der mögliche zukünftige Arbeitgeber nicht das Recht, deine Eignung aufgrund der HIV-Infektion in Frage zu stellen.
- Arbeiten im Krankenhaus oder im Lebensmittelbereich (z. B. Küche, Service, Metzgerei, Bäckerei, Einzelhandel) sowie das Führen von Maschinen und Fahrzeugen sind ohne Einschränkung erlaubt.

AUSNAHMEREGELUNGEN FÜR BERUFSGRUPPEN?
Gesetzliche Ausnahmen gibt es keine mehr. Bei einem Bewerbungsgespräch darfst du deine HIV – Infektion verschweigen und – falls gezielt danach gefragt wird – sogar verneinen, sofern dies keine Bedeutung für deine Einsatzfähigkeit hat. Die betrifft zumeist nur Tätigkeiten, bei denen du in Länder reisen müsstest, wo ein Einreiseverbot für HIV-Positive besteht. Betriebs- und Amtsärzte/-ärztinnen stellen bei Einstellungsuntersuchungen nur „arbeitsfähig: ja/nein“ fest. Diese Einschätzung bezieht sich gewöhnlich auf einen Zeitraum von zehn Jahren. Berücksichtigt man die heutigen Möglichkeiten der Kombinationstherapie, erfüllen die meisten HIV-Positiven diese Anforderung leicht. Leider sieht dies nicht jeder Betriebsarzt so. Es kommt sogar vor, dass die ärztliche Schweigepflicht gegenüber Arbeitgebern nicht eingehalten wird. In diesem Fall lohnt es sich dagegen vorzugehen.

HIV - TEST ALS EINSTELLUNGSVORAUSSETZUNG?
Arbeitgeber können vor der Einstellung eines neuen Mitarbeiters einen HIV-Test verlangen, selbst wenn dies irrelevant für den Arbeitsbereich ist. Ein Test darf jedoch nicht ohne das Einverständnis eines Bewerbers/einer Bewerberin oder eines/einer neu Angestellten gemacht werden. In der Praxis ist es jedoch häufig so, dass Arbeitnehmer/ innen, die den Test verweigern, eine Stelle nicht bekommen. Wichtig im öffentlichen Dienst: Bei einer Verbeamtung wird von den Beschäftigten kein HIV-Test verlangt. Bislang gibt es im Arbeitsrecht nur sehr wenige Urteile zu HIV. Alle Angaben wurden von uns nach aktuellem Wissensstand zusammengetragen. Da noch keine verlässliche Rechtssicherheit herrscht, sind sie jedoch nur als Richtschnur zu verstehen.