



# Respekt und Selbstverständlichkeit

## Für einen diskriminierungsfreien Umgang mit HIV-positiven Menschen im Arbeitsleben

**Menschen mit HIV können heute leben und arbeiten wie alle anderen Menschen. Mit dieser Deklaration machen wir deutlich: Bei uns sind HIV-positive Mitarbeiter\*innen willkommen. Bei Diskriminierung schreiten wir ein und fördern ein offenes und respektvolles Miteinander.**

Ob im Job, in der Partnerschaft oder in der Freizeit: Bei rechtzeitiger Diagnose und Therapie muss HIV heute keine Einschränkungen mehr nach sich ziehen. Menschen mit HIV können jeden Beruf<sup>1</sup> ausüben. Sie sind genauso leistungsfähig wie andere Menschen. Eine HIV-Übertragung im Arbeitsalltag ist ausgeschlossen, unter Therapie ist HIV generell nicht mehr übertragbar. HIV-positive Arbeitnehmer\*innen sind Kolleg\*innen wie alle anderen.

### Benachteiligungen entgegentreten

Immer wieder erleben HIV-positive Menschen trotzdem Benachteiligungen – von abschätzigen Bemerkungen bis hin zum Verlust des Arbeitsplatzes. Arbeitgeber\*innen fürchten manchmal, HIV-positive Mitarbeiter\*innen wären den Anforderungen des Jobs nicht gewachsen. Diese Sorge ist schlicht unbegründet. HIV verändert weder Talent noch Fähigkeiten.

Andere fürchten bei Bekanntwerden Unruhe in der Belegschaft oder Vorbehalte bei der Kundschaft. Dafür gibt es Lösungen: Wissen und das direkte Gespräch können Probleme ausräumen. HIV-Tests bei Einstellung oder betriebsärztlichen Untersuchungen sind diskriminierend.







Der HIV-Status ist für berufliche Tätigkeiten nicht relevant<sup>2</sup>. „Freiwillige“ Tests sind ebenfalls nicht akzeptabel: Sie stigmatisieren – schon, wenn sich jemand gegen den Test entscheidet.

Arbeit ist ein zentraler, sinnstiftender Bestandteil des Lebens. Berufliche Benachteiligung verletzt die Menschenwürde, führt zu psychischen Belastungen und macht Angst. Benachteiligung schwächt Mitarbeiter\*innen und Unternehmen.

Die zerstörerischen Folgen von Diskriminierung reichen zugleich weit über das Arbeitsumfeld hinaus: Die Angst vor Zurückweisung kann Menschen vom HIV-Test zurückschrecken lassen und damit von einer Therapie abhalten.

### Mit gutem Beispiel voran

Das Gleichbehandlungsgesetz<sup>3</sup> ist für uns nur Ausgangspunkt unseres Einsatzes für Diskriminierungsfreiheit.

-  Wir fördern aktiv ein respektvolles Miteinander im Arbeitsalltag. Wir stehen ein für Menschen mit HIV und anderen chronischen Erkrankungen. Diskriminierung treten wir entschieden entgegen.
-  Wir machen in unseren Unternehmen deutlich: Mitarbeiter\*innen mit HIV sind willkommen und können sich offen zeigen, wenn sie es wünschen.
-  Im Fall von Diskriminierung können sich unsere Mitarbeiter\*innen an Beschwerdestellen beziehungsweise geschulte Ansprechpartner\*innen wenden.
-  Wir sorgen dafür, dass Führungskräfte im Bereich Personalmanagement und im Betriebsrat aktuelle Kenntnisse über das Leben mit HIV erwerben.
-  Wir verlangen weder bei der Einstellung noch im Rahmen betriebsärztlicher Untersuchungen einen HIV-Test und fragen auch nicht nach einer HIV-Infektion.
-  Wir signalisieren öffentlich, dass wir uns mit HIV auseinandergesetzt haben, und publizieren diese Deklaration und andere Materialien zum Umgang mit HIV auch in unseren internen Medien.

**Unser Unternehmen unterzeichnet diese Erklärung im Bewusstsein der Verantwortung für die Würde unserer Mitarbeiter\*innen: Ausgrenzung macht krank, Respekt trägt zur Lebensqualität und einem produktiven Betriebsklima bei.**

**Wir bekennen uns zu gelebter Vielfalt und Inklusion.**

<sup>1</sup> ausgenommen die gewerbsmäßige Ausübung von sexuellen Handlungen, siehe: AIDS-Gesetz 1993, §4.

<sup>2</sup> Seltene Einzelfälle könnten eine mögliche Ausnahme bilden (wenige chirurgische Tätigkeiten bei unbehandelter HIV-Infektion), siehe: Deutsch Österreichische Leitlinien zur PEP, Abs. 2.4.

<sup>3</sup> bzw. die jeweils zur Anwendung kommende wirkungsgleiche Vorschrift.