



Wie geht's?

Foto: © Claudia Hautumm/www.pixelio.de

Die Mehrzahl der Menschen mit HIV in Deutschland arbeitet. Wie gehen sie mit ihrer Infektion am Arbeitsplatz um? Wie gelingt es, berufliche Nachteile und Ausgrenzung zu vermeiden? Der Sozialpädagoge Christian Kranich hat im Auftrag der Deutschen AIDS-Hilfe zehn Interviews mit HIV-positiven Menschen geführt, die im Erwerbsleben stehen. Ein Fazit.

Viele Menschen leben heute viel selbstverständlicher mit HIV als noch vor einigen Jahren. Die hoch wirksamen Therapien haben die HIV-Infektion zu einer handhabbaren chronischen Erkrankung gemacht. Dementsprechend möchten viele Menschen mit HIV auch ganz selbstverständlich ihren Platz im Arbeitsleben einnehmen.

Rund zwei Drittel der HIV-Positiven in Deutschland tun das, schätzt die Deutsche AIDS-Hilfe auf Basis aktueller Studien. Im Jahr 2009 wären dies 43.000 HIV-positive Berufstätige. Dieser Tatsache ist sozialpolitisch und auch praktisch Rechnung zu tragen – in der Arbeit der Aidshilfen, in Gewerkschaften, von Seiten der Arbeitgeber, Betriebsärzte und Arbeitnehmervertretungen.

Positives Coming-out

Soll ich es sagen? Die Frage des positiven Coming-outs am Arbeitsplatz stellt für viele Menschen mit HIV/Aids eine besondere Herausforderung und Schwierigkeit dar.

Einige Betroffene entscheiden sich für einen offenen Umgang mit ihrer Diagnose. Manche von ihnen sind mit dieser Entscheidung im Nachhinein sehr zufrieden, andere bereuen sie. Wieder andere hatten keine Wahl, zum Beispiel weil sich die Infektion ohne ihr Zutun im Betrieb herumgesprochen hat.

Es kommt aber auch vor, dass Menschen vorschnell ihre Vorgesetzten oder Kolleginnen und Kollegen informieren, ohne zu bedenken, welche Konsequenzen diese Mitteilung haben kann – und dass sie sich nicht rückgängig machen lässt. Das kann vor allem dann passieren, wenn sie von ihrem Testergebnis am Arbeitsplatz erfahren oder wenn durch das Testergebnis ein starkes Bedürfnis nach Zuspruch entstanden ist.

Die gute Nachricht: Auch diejenigen, die sich unfreiwillig geoutet haben oder geoutet wurden, können zum Teil im Nachhinein Strategien entwickeln, am Arbeitsplatz offensiv

und selbstbewusst mit ihrem Testergebnis umzugehen.

Für eine eigenständige und wohlüberlegte Entscheidung über ein „positives“ Coming-out am Arbeitsplatz ist es wichtig, dass das Testergebnis in einem geschützten Rahmen übermittelt wird. Dort ist Platz für Emotionen und die Überwindung eines ersten Schockzustands. Nicht zuletzt ist hier Zeit, wichtige Fragen zum Leben mit HIV und Aids zu klären.

Erst wenn man wieder einigermaßen festen Boden unter den Füßen spürt, kann man entscheiden, wie man mit der neuen Situation am Arbeitsplatz umgehen möchte. Sich Zeit für diese Entscheidung zu nehmen, kann allerdings schwierig sein, wenn man zum Beispiel im Krankenhaus liegt und die Kollegen fragen, was einem fehlt. In unseren Interviews gab es mehrere Menschen, die erst von ihrer HIV-Infektion erfuhren, als sie schwer krank wurden. Einige erlitten sogar während der Arbeitszeit einen Zusammenbruch.¹

Viele Menschen mit HIV entscheiden

¹ Generell ist die Zahl der Menschen, die zu spät von ihrer HIV-Infektion erfahren, Besorgnis erregend hoch. Wenn die Diagnose früher gestellt und rechtzeitig mit einer HIV-Therapie begonnen wird, lassen sich schwer wiegende Erkrankungen aufgrund von HIV heute in den meisten Fällen vermeiden.

sich, am Arbeitsplatz nur ausgewählten Kollegen von ihrer Erkrankung zu erzählen. Sie versuchen abzuschätzen, wie Kollegen reagieren könnten, informieren nur die Vorgesetzten oder diejenigen, mit denen sie eng zusammenarbeiten. Mit einer solchen Strategie kommen viele der Interviewten gut zurecht.

Gründe für ein Coming-out

Diejenigen, die sich für einen offenen Umgang mit ihrer Diagnose entscheiden, begründen dies zum Teil mit dem Wunsch nach Normalität im Umgang mit HIV am Arbeitsplatz. Sie wollen mit ihrer eigenen Sichtbarkeit dazu beitragen. Andere möchten einen entspannten Umgang mit Arztbesuchen und Tabletteneinnahmen während der Arbeitszeit erreichen, die den Kollegen ja nicht immer verborgen bleiben und möglicherweise Fragen nach sich ziehen. Mittelfristig soll der Arbeitgeber auch auf eventuell bestehende Schwerbehinderungsansprüche und Kuren vorbereitet werden. Manche Positive sorgen sich um ihre Kollegen, die durch das Wissen über die Infektion in die Lage versetzt werden sollen, sich bei einer Verletzung oder einem Unfall des HIV-infizierten Mitarbeiters besser vor HIV schützen zu

können, zum Beispiel, wenn sie erste Hilfe leisten.

Manche wünschen sich einfach einen offenen und ehrlichen Umgang mit Kolleginnen und Kollegen, die sie schätzen. Für sie ist es belastend, nicht die Wahrheit mitteilen zu können. Sie möchten sich Erleichterung verschaffen und dadurch möglicherweise auch Mitgefühl und Rückhalt erfahren. Die größere Offenheit trägt bei ihnen auch zu einer Stärkung des Selbstbewusstseins bei.

Gründe gegen ein Coming-out

Es kann auch gute Gründe geben, die Infektion am Arbeitsplatz nicht öffentlich zu machen. Für manche Menschen ist HIV eine so intime Angelegenheit, dass sie am Arbeitsplatz darüber nicht sprechen möchten. Für andere macht HIV nur einen kleinen, relativ unbedeutenden Teil ihrer Persönlichkeit aus. Folglich sehen sie keine Notwendigkeit mit Kolleginnen und Kollegen darüber zu sprechen.

Viele Menschen mit HIV befürchten außerdem negative Reaktionen oder gar eine Kündigung. Sie verzichten aus Selbstschutz auf ein Coming-out. Und tatsächlich führen Ängste der Kolleginnen und Kollegen vor einer

HIV-Infektion leider immer wieder zu diskriminierenden Situationen bis hin zu massiver Ausgrenzung und sogar Kündigungen.

In anderen Fällen sind die Reaktionen der Kollegen allerdings viel freundlicher und solidarischer als erwartet. Es ist schwierig vorherzusehen, ob Vorgesetzte und Kollegen mit Unterstützung oder mit Ausgrenzung reagieren. Dies macht die Entscheidung für oder gegen eine Offenlegung der HIV-Infektion am Arbeitsplatz so schwer.

Strategien

Erfolgreiche Strategien zur Offenbarung machen sich weniger am Arbeitsumfeld fest, als vielmehr an der individuellen Haltung der Betroffenen in der Kommunikation mit Kollegen und Vorgesetzten. Gefühle von Unsicherheit oder sogar Panik sind dabei eines der größten Probleme. Die Gefahr, dass damit unrealistische Infektionsängste am Arbeitsplatz noch geschürt werden, darf nicht unterschätzt werden.

Bei einem offenen Umgang mit der eigenen HIV-Infektion, stellt sich meist die Aufgabe, die Umwelt über HIV und Aids zu informieren. Ein selbstbewusstes Auftreten und die

Fähigkeit, den Prozess der Aufklärung aktiv mitzugestalten, ist ein wichtiger Schlüssel um diese Situation zu meistern.

Dennoch ist die Gefahr der Diskriminierung auf diese Weise nicht ausgeschaltet. Außerdem ist nicht jeder Mensch in der Lage, sich in der Krise souverän zu verhalten und Stärke zu zeigen. Deswegen wäre es hilfreich, wenn Führungskräfte sich im Vorfeld informieren und aufklären ließen, um ihrerseits ihren Mitarbeitern Informationen über HIV und Aids zukommen zu lassen.

Besonders wichtig ist dabei die Botschaft, dass eine Übertragung von HIV am Arbeitsplatz nahezu unmöglich ist.²

Das Selbstverständnis oder Leitbild eines Unternehmens sollte nicht nur allgemein gehalten bleiben, sondern auch auf spezielle Themen wie den Umgang mit HIV/Aids eingehen. Direkte auf HIV zugeschnittene Verhaltensvorschläge und Aufklärungsangebote erleichtern Vorgesetzten und Mitarbeitenden den Umgang mit ihren eigenen Ängsten und helfen auf

² Detaillierte Informationen hierzu finden Sie in unserer Broschüre „HIV/Aids von A bis Z – Heutiger Wissensstand“. Ausführliche Informationen über HIV am Arbeitsplatz gibt außerdem die AIDS-Hilfe Schweiz unter www.workpositive.ch

diese Weise unmittelbar Menschen mit HIV.

Diskriminierung

Diskriminierung und Stigmatisierung gehören leider immer noch zum Arbeitsalltag von Menschen mit HIV.

Generell gibt es eine große Spannbreite von Diskriminierungen. Sie reicht von abfälligen Äußerungen und über Nachrede über Verbote, bestimmte Tätigkeiten auszuüben, bis hin zu ungerechtfertigten Versetzungen und rechtswidrigen Kündigungen.

Teilweise nehmen Menschen mit HIV ihre Kündigung wegen HIV tatenlos hin. Einige wissen nicht, dass so eine Kündigung fast immer rechtswidrig ist. Andere Gründe können Obrigkeitshörigkeit, Angst und ein geringes Selbstwertgefühl sein.

Immer wieder kommt es vor, dass Menschen gegen ihren Willen geoutet werden, sei es nun durch Klatsch und Tratsch oder durch gezielte Indiskretion. Auch Ärzte und andere Mitarbeiter der Gesundheitsdienste verstoßen manchmal gegen die Schweigepflicht. Besonders problematisch: Hier kann man nur gegensteuern, wenn man überhaupt von

der Verletzung der eigenen Rechte erfährt.

Folgt man den Erfahrungen und Vermutungen der Interviewpartner, sind die häufigsten Gründe für diskriminierendes Verhalten durch Belegschaft und Vorgesetzte deren Unaufgeklärtheit und irrationale Infektionsängste.

Einstellungsuntersuchung

Bei Neueinstellungen stellt der HIV-Test im Rahmen der Einstellungsuntersuchung das größte Problem für die Bewerberinnen und Bewerber dar. Er verhindert zum Beispiel häufig, dass Menschen mit HIV eine Anstellung in medizinischen Berufen bekommen.

Der Test ist zwar, wenn er verlangt wird, freiwillig³. Doch was bedeutet schon freiwillig, wenn man sich gerade um einen Job bemüht?

Meist ist den Bewerberinnen und Bewerbern nicht bekannt, dass die so genannte Einstellungsuntersuchung lediglich eine Erstuntersuchung ist,

³ Nur in sehr wenigen Berufen ist ein HIV-Test obligatorisch, weil sie Menschen mit HIV nicht offen stehen. So können Menschen mit HIV nicht Pilot oder Flugbegleiter werden. Auch einige wenige chirurgische Tätigkeiten dürfen Menschen mit HIV nicht ausüben, weil eine Gefährdung des Patienten nicht ausgeschlossen werden kann.

die durch einen Arzt im Auftrag des Unternehmens vorgenommen wird.

Dieser Arzt ist wie jeder Hausarzt an die Schweigepflicht gebunden und darf dem Arbeitgeber lediglich mitteilen, ob der Bewerber für die angestrebte Tätigkeit gesundheitlich geeignet ist. Genau so verhält es sich, wenn der Betriebsarzt die Erstuntersuchung durchführt.

Insofern ist es absolut berechtigt, den Arzt an die Schweigepflicht zu erinnern und ihn darauf hinzuweisen, dass es rechtswidrig wäre, ein HIV-positives Testergebnis an den Arbeitgeber weiterzugeben. Ebenfalls nicht fehl am Platze ist die Frage, ob eine betriebliche Vereinbarung besteht, dass der Betrieb keine HIV-positiven Menschen einstellt. Diese Vereinbarung wird allerdings nur in den seltensten Fällen schriftlich fixiert haben, denn sie wäre in den allermeisten Fällen rechtswidrig.

Der Arbeitgeber operiert hier rechtlich im Spannungsfeld zwischen „Diskriminierung“ und „Schutzbedürfnis“ beziehungsweise „Fürsorgepflicht“ für seine Mitarbeiter. Die Begründung eines besonderen Schutzbedürfnisses bezüglich einer HIV-Infektion kann aber in kaum einem Berufsbild überzeugend

dargelegt werden, weil kein Risiko für andere Mitarbeiter besteht.

Somit kommt es hier für HIV-positive Bewerber darauf an, selbstbewusst aufzutreten und den Prozess im eigenen Sinne zu steuern. Das wird jedoch nicht immer von Erfolg gekrönt sein.

Bewältigungsstrategien

Laut den Aussagen in unseren Interviews lassen sich die Bewältigungsstrategien von Arbeitnehmern mit HIV, die sich gesund fühlen, in zwei Gruppen unterteilen: Die eine Gruppe tendiert zu einem erhöhten Leistungsanspruch an sich selbst, die anderen suchen eher vorbeugend Schonung. Hinter dem Bestreben, im Job möglichst viel Leistung zu bringen, steckt oft die Angst, im Krankheitsfall und einer damit einhergehenden Leistungseinschränkung den Arbeitsplatz zu verlieren. Um dieser Gefahr entgegenzuwirken, wird vorbeugend mehr Arbeitsleistung erbracht. So würde im Krankheitsfall die eingeschränkte Leistung lediglich auf ein „normales“ Niveau zurückfallen, dass der Arbeitgeber – so die Hoffnung – dann tolerieren würde.

Auf diese Weise wird die individuelle Vorstellung von Gesundheit häufig

mit Leistungsvermögen verknüpft. Aber auch der Umkehrschluss hatte für einige Interviewpartner eine hohe Bedeutung: Wer Leistung bringt und einer Arbeit nachgeht, kann nicht krank sein! Wer arbeitet, ist somit gesund!

Die zweite Gruppe HIV-positiver Arbeitnehmer wählt als Bewältigungsstrategie bewusst Entlastung. Zu einem solchen Lebensentwurf gehört dann Stressvermeidung, aber zum Beispiel auch gesunde Ernährung. Um mit der Belastung besser fertig zu werden, wird manchmal auch eine Verringerung der Arbeitszeit angestrebt.

Bei der persönlichen Wahrnehmung der individuellen Belastung gibt es im Prinzip keine Unterschiede zwischen den beiden genannten Gruppen. Beide Bewältigungsstrategien verfolgen letztlich das gleiche Ziel: die Leistungsfähigkeit am Arbeitsplatz soll möglichst lange erhalten bleiben.

Zwei Gruppen lassen sich auch bei der Frage unterscheiden, ob ein Coming-out am Arbeitsplatz Entlastung bedeutet oder nicht. Das lässt sich gut am Beispiel der Nebenwirkungen veranschaulichen: Die Medikamente gegen HIV können zum Beispiel Kopfschmerzen, Durchfall, Übelkeit, aber auch Beeinträchtigungen wie

Konzentrationsprobleme verursachen. Diesbezüglich stellen sich häufig (gut gemeinte) Nachfragen im Betrieb ein. Ungeouteten Arbeitnehmern bleibt bei der Erklärung ihrer Symptome am Arbeitsplatz meist nur die Möglichkeit die Unwahrheit zu sagen.

Diese Lösung ist für die einen ein völlig legitimer Umgang mit der Infektion, für andere stellt sie eher eine Belastung dar.

Nur Arbeitnehmer, die sich im Betrieb geoutet haben, können im Krankheitsfall Unterstützung durch die Belegschaft erhalten. Diese Entscheidung mag auf den ersten Blick die bessere, weil entlastende Lösung sein. Tatsächlich zeigen sich in den Interviews aber keine wesentlichen Unterschiede zwischen den subjektiv beschriebenen Belastungssituationen.

Beide Gruppen – geoutet oder ungeoutet – sind mit der Entscheidung bezüglich ihres individuellen Umgangs mit der Erkrankung recht zufrieden. Offenheit und Outing allein bringt im Krankheitsfall keine Erleichterung. Entscheidend ist, dass eine Lösung gefunden wird, die der Arbeitnehmer als passend empfindet und die sich im jeweiligen Arbeitsumfeld gut handhaben lässt.

Berufliche Veränderung

Manche Arbeitnehmer sind aufgrund ihrer Infektion gezwungen, sich beruflich zu verändern. In einem der Interviews erzählt uns zum Beispiel ein Berufssoldat, wie er gerade seine Karriereplanung neu ausrichtet, weil sein Gesundheitszustand ihm einige körperlich belastende Tätigkeiten nicht mehr erlaubt und weil er damit rechnet, nach Ablauf seines Vertrages keinen weiteren zu erhalten. Für andere Menschen mit HIV ändert sich im Arbeitsleben für lange Zeit nur wenig oder nichts. Dank der Therapien sind sie den Anforderungen ihres Berufes weiterhin gewachsen wie andere Arbeitnehmer auch.

Fazit

Die meisten gravierenden Schwierigkeiten, die Menschen mit HIV im Arbeitsleben erfahren, sind nicht gesundheitlicher, sondern sozialer Natur. Diese Probleme lassen sich nur durch Aufklärung und offene Gespräche über HIV und die damit verbundenen Ängste lösen. Menschen mit HIV, die am Arbeitsplatz offen auftreten, leisten dazu einen wichtigen Beitrag. Mindestens genau so wichtig sind aber Betriebe, Führungskräfte und Kollegen, die sich solidarisch

hinter diese Mitarbeiter stellen. Sie sind nicht nur für ihre HIV-positiven Kollegen eine wertvolle Unterstützung, sondern helfen auch HIV-negativen Kollegen, Ängste zu überwinden – und damit die HIV-Infektion immer weiter zu entstigmatisieren.

*Christian Kranich,
Stefan Timmermanns,*