

HIV-Positive in der Arbeitswelt: Diskriminiert und oftmals ausgestossen

Hindernisreiche Suche nach einem Job – Ausgrenzung durch die Versicherungen

VON BARBARA LUKESCH

ZÜRICH – HIV-Positive werden im Berufsleben nach wie vor diskriminiert – bei der Anstellung und auch bei der Versicherung in Pensionskassen. Aidsexperten raten ihnen – wenn immer möglich – die Stelle nicht zu wechseln. 45/118

In der Schweiz gibt es rund 20 000 HIV-positive Menschen. Es sind mehrheitlich junge Männer und Frauen, die trotz ihrer Infektion womöglich fünf, zehn oder mehr Jahre völlig gesund und leistungsfähig bleiben können, ehe sie erkranken.

Dennoch leben sie in Angst vor beruflicher und sozialer Ausgrenzung. Nicht ohne Grund. Denn wer offen zu seiner HIV-Infektion steht, ist nach allen Erkenntnissen von Hilfsorganisationen chancenlos auf dem Arbeitsmarkt. Wer aber die Konsequenzen zieht und seinen Zustand wider besseres Wissen verschweigt, muss später, bei Ausbruch der Krankheit, mit

Leistungskürzungen der Versicherungen rechnen, sofern ihm die Notlüge nachgewiesen werden kann.

Mit einem entsprechenden Fallbeispiel ist ausgerechnet eine Sektion der Aidshilfe Schweiz konfrontiert. Ein Mitarbeiter hatte bei Aufnahme in die Pensionskasse der Elvia Leben seine HIV-Infizierung verschwiegen. Er war lediglich gefragt worden, ob er unter gesundheitlichen Störungen leide. Heute nun wird ihm sein Nein als Lüge ausgelegt; die Elvia Leben droht mit Kürzungen bei künftigen Rentenzahlungen.

Genauso schwer wiegen für die Betroffenen die Diskriminierungen im beruflichen Alltag. Beispielhaft ist etwa der Fall eines HIV-positiven Coop-Metzgers, der nach Bekanntwerden seiner Infektion vom Verkauf ins Lager zurückversetzt werden sollte. Dabei ist bei Coop schriftlich fixiert, dass «HIV-positive Personen und Aids-Kranke am Arbeitsplatz keine gesundheitliche Gefahr für ihre

Umgebung bilden»; das gelte auch für Mitarbeiter, «die besonderen Verletzungsgefahren ausgesetzt sind wie Metzger und Köche». Der Mann kündigte.

Diskriminierungen dieser Art sind zumeist das Resultat übersteigerter Ansteckungsängste. Dabei handelt es sich aber, so Vertreter der regionalen Aidshilfen übereinstimmend, um individuelle Fehlreaktionen, die mittels Gesprächen und Aufklärung relativ schnell ausgeräumt werden könnten.

Vorbildlich in Sachen Prävention, Information und Betreuung stehen Grossfirmen wie Swissair und Migros da. In der Migros läuft seit letztem Jahr eine Kampagne zum Thema Aids im Arbeitsalltag. Daneben informiert die Hauszeitung regelmässig über das Thema. Auch die Swissair, die unter ihren Flight Attendants viele Homosexuelle hat und sich immer wieder mit Aids konfrontiert sieht, hat früh mit intensiven Aufklärungskampagnen begonnen. Sie stellt Sozialhelfer und Sozialhelferinnen für die Betreuung Kranker frei und bietet den Betroffenen individuell zugeschnittene Arbeitseinsätze an.

Das «Notwehrrecht der Lüge» darf geltend gemacht werden

Vor allem in kleineren und mittleren Betrieben hingegen macht Roger Staub, Delegierter für Aidsfragen des Kantons Zürich, nach wie vor Probleme aus. Stellenbewerbern rät er deshalb, ihre Infektion zu verschweigen.

Das ist nicht gegen das Gesetz. Gegenüber dem Arbeitgeber besteht nämlich keine Verpflichtung, eine HIV-Infizierung von sich aus mitzuteilen. Selbst auf eine entsprechende Frage hin darf das sogenannte «Notwehrrecht der Lüge» geltend gemacht werden. Denn, so erklärt Stephan Ruppen, Anwalt und Aidsspezialist: «Der symptomlose Zustand eines HIV-Positiven hat keinerlei Auswirkungen auf dessen Arbeitsfähigkeit und geht damit den Arbeitgeber überhaupt nichts an.»

Anders verhält es sich bei den Versicherungen. 1990 entschied das Eid-

genössische Versicherungsgericht in Luzern, dass bereits die HIV-Positivität einer Krankheit gleichzusetzen sei. Seither können die Versicherer bei Abschlüssen, die über das gesetzliche Minimum hinausgehen, Fragen nach dem Aidstest in ihre Gesundheitsfragebögen aufnehmen, beziehungsweise den Aidstest selber anordnen. Diese Fragen müssen wahrheitsgemäss beantwortet werden.

Das hat Konsequenzen für HIV-positive und aidskranke Bewerber, aber auch für solche, die den Test verweigern. Sie müssen damit rechnen, dass sie nicht aufgenommen werden oder ein mehrjähriger Vorbehalt formuliert wird.

Grosse Unternehmen wie Swissair, Coop, Migros, Bankgesellschaft oder öffentliche Verwaltungen mit eigenen Pensionskassen verzichten in der Regel auf Abklärungsaktionen. Die Mehrzahl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Schweiz ist aber extern versichert. Bei der «Winterthur» Leben beispielsweise wickeln nicht weniger als 30 000 Firmen die berufliche Vorsorge ihrer Angestellten ab. Die «Winterthur» fragt bei Leistungen im überobligatorischen Bereich nach einer allfälligen Infizierung und versichert HIV-Positive nicht.

Andere halten es ebenso. Bei der Elvia Leben zum Beispiel begründet Mario Fässler, Chef der Risikoprüfung, die Ablehnung aller HIV-Positiven für den überobligatorischen Bereich mit dem «untragbaren Risiko». Auch die CSS, die zweitgrösste Krankenkasse der Schweiz, schliesst HIV-Positive von Zusatzversicherungen aus. Ein Sprecher betont, dass dies aus Rücksicht gegenüber den bisherigen Versicherten geschehe: Man wolle ihnen künftige Prämienhöhen ersparen.

Das ist nicht nachzuweisen. Eine Studie der Hochschule St. Gallen belegt demgegenüber, dass Krankenkassen bis 1995 mit Aidszusatzkosten von «rund 500 Millionen Franken oder 0,6 Prozent der Gesamtausgaben» zu rechnen haben – zuwenig, um Prämienhöhungen zu rechtfertigen.