

MIT DEM VIRUS BESCHÄFTIGT

Ob nun Metzger oder Bankangestellter: Für die meisten Menschen mit HIV gehört die Angst vor Diskriminierung zu ihrem Arbeitsalltag. Doch es gibt auch Beispiele die Mut machen, offen mit der HIV-Infektion umzugehen.



Foto: © BirgitH/www.pixelio.de

Von Peter-Philipp Schmitt

Jan Wegener* ist Metzger von Beruf. Viele Jahre lang arbeitete er in einem kleinen Familienbetrieb irgendwo am Rande einer deutschen Großstadt. Das Verhältnis zu seinem Chef sei damals gut, das zu den Kollegen zum Teil sogar noch besser gewesen. Eines Tages verletzte er sich schwer mit einem Messer. Die Kollegen konnten zwar die Blutung stillen, bevor er in ein Krankenhaus ging, und letztlich schien alles nicht so schlimm zu sein. Wegener aber quälte sich trotzdem: Sollte, ja musste er nicht endlich seinem Chef sagen, dass er HIV-infiziert ist? Er dachte, das sei nur fair, auch wenn selbst in dieser Ausnahmesituation keine Ansteckungsgefahr bestanden hatte: Die Kollegen waren zwar womöglich mit seinem Blut in Berührung gekommen, verletzt aber war keiner von ihnen gewesen.

Wegener erzählte ihnen dennoch von seiner Infektion. Die Kollegen waren entsetzt, fühlten sich betrogen. Am nächsten Morgen schon hatte er einen Auflösungsvertrag auf dem Tisch. Zwar wandte er sich noch ratsuchend an den Kölner Anwalt Jacob Hösl. Den Vertrag aber unterschrieb er trotzdem. Wie hätte er auch in der Metzgerei weiterarbeiten können? Nicht

nur sein Chef, auch die Kollegen bestanden darauf, dass er nicht zurückkehrte.

Wegeners Geschichte zählt zu den aktuelleren Fällen, mit denen sich Hösl befassen musste. Aus Angst vor weiteren Unannehmlichkeiten bleibt der Mann lieber anonym. Die Mandanten des Arbeitsrechtlers gehen allesamt nur ungern an die Öffentlichkeit, was verständlich ist: Gerade weil ihre HIV-Infektion bekannt wurde, sind sie in ihrem Job diskriminiert worden. Viele von ihnen haben nicht nur ihre Arbeit verloren, sondern auch ihr bisheriges Leben. Um eine neue Stelle zu finden, mussten einige von ihnen sogar die Stadt verlassen und noch einmal ganz von vorne anfangen.

Genauere Angaben oder Zahlen, wie oft und wie massiv HIV-Infizierte an ihrem Arbeitsplatz diskriminiert werden, gibt es nicht. Dass der überwiegende Teil der Menschen mit HIV und Aids in Deutschland berufstätig ist, ist allerdings belegt.

Michael Krone von der Schwulenberatung Berlin geht in seiner Untersuchung „HIV und Aids im Betrieb“ aus dem Jahr 2007 davon aus, dass gut 70 Prozent aller HIV-Positiven berufstätig sind (wenngleich nur 35 Prozent von ihnen mehr als 34 Stunden in der

* Name geändert.

Woche arbeiten). Wie viele von ihnen negative Erfahrungen gemacht haben, womöglich gekündigt wurden, darauf wollen sich weder Michael Krone noch der Anwalt Jacob Hösl festlegen. „Wir wissen es einfach nicht“, sagt Hösl, der im Jahr zwischen 20 und 30 solcher schwerwiegenden Fälle juristisch betreut. Es sei gar nicht so einfach, einem Arbeitgeber nachzuweisen, dass er einem Mitarbeiter „diskriminierend“ gekündigt hat. „Wenn sich der Arbeitgeber an die Fristen hält und sich nicht weiter dazu äußert, ist ihm kaum beizukommen.“ Grundsätzlich gilt: Eine HIV-Infektion ist kein Kündigungsgrund – selbst wenn der Mitarbeiter häufiger krank sein sollte. Und falls die Kollegen verlangen, der Infizierte müsse entlassen werden, darf der Chef keine „Druckkündigung“ aussprechen. Im Gegenteil: Er hat die (Fürsorge-) Pflicht, sich schützend vor den Betroffenen zu stellen.

Hösl berät auch immer wieder HIV-infizierte Arbeitssuchende, die nicht genau wissen, ob sie im Bewerbungsgespräch ihrer Ansteckung preisgeben müssen. Viele von ihnen haben insbesondere Angst vor medizinischen Einstellungsuntersuchungen. Zu einem HIV-Test kann aber auch dann niemand gezwungen werden. Zudem muss ein Betriebsarzt genauso wie jeder andere Mediziner Stillschweigen

über einen womöglich positiven Test bewahren. Hösl hatte jedoch auch schon den Fall, dass ein Arbeitgeber einen versteckten Hinweis bekam. „Es ging um eine Stelle in einem städtischen Krankenhaus“, erzählt Hösl. „In einem Zusatz zum Schreiben des Arztes hieß es, der Bewerber sei für bestimmte Tätigkeiten nicht geeignet – zu seinem eigenen und zum Wohle der Patienten. Das war ziemlich eindeutig.“

Jacob Hösl empfiehlt jedem HIV-Positiven, sehr genau abzuwägen, bevor er sich zu einem „Outing“ entschließt. „Wenn ein Infizierter befürchten muss, seine Offenheit könnte negative Folgen für ihn haben, sollte er seine Infektion lieber verschweigen.“ Jeder Arbeitnehmer habe dazu das Recht. Selbst im Vorstellungsgespräch darf ein Arbeitssuchender lügen, wenn er auf eine mögliche HIV-Infektion angesprochen wird. „Offenbar glauben Arbeitgeber noch immer, sie hätten ein Recht, danach zu fragen“, sagt Krone. Die Gesetzeslage ist jedoch eindeutig. Wenn überhaupt, dann ist nur eine Berufsgruppe verpflichtet, über einen positiven HIV-Test Auskunft zu geben: die Piloten. Wer ein Flugzeug mit weit mehr als 200 Passagieren an Bord fliegt, hat unbestreitbar eine besondere Verantwortung. Und so legt das Bundesverkehrsministerium als Ergänzung zum

Luftverkehrsgesetz fest: „Ein positiver HIV-Test macht untauglich.“ Der Gesetzgeber geht von einem besonderen Risiko für die Allgemeinheit aus – nicht etwa, weil HIV-Infizierte per se nicht in der Lage wären, ein Flugzeug zu steuern. Sondern wohl eher, weil sie oftmals Medikamente einnehmen müssen, die unberechenbare Nebenwirkungen haben können – wie unter anderem Depressionen. Warum aber an einen Zugführer, an den Fahrer eines Reisebusses oder eines Gefahrguttransporters nicht die gleichen Anforderungen gestellt werden, ist Juristen wie Jacob Hösl ein Rätsel.

Selbst medizinisches Personal muss nicht über eine mögliche HIV-Infektion Auskunft geben. Ein verpflichtender HIV-Test ist unzulässig, wie der Vorstand des Frankfurter Universitätsklinikums erfahren musste. Er hatte im April 2006 einen solchen Test all jenen Mitarbeitern vorschreiben wollen, die „invasive Tätigkeiten“ ausüben – in der Chirurgie, Orthopädie, Gynäkologie und Urologie. Zwar haben sich in Deutschland in den vergangenen zweieinhalb Jahrzehnten mehr als 50 Krankenschwestern und Ärzte mit HIV infiziert – meist durch Stiche mit einer verunreinigten Nadel. Dass sich aber ein Patient in einem Krankenhaus bei einem HIV-positiven Mitarbeiter angesteckt hätte, ist in Deutschland nicht bekannt geworden.

Auf der ganzen Welt soll es bislang nur zehn solcher HIV-Übertragungen gegeben haben. Darum sei auch ein verpflichtender HIV-Test, wie ihn die Dienstanweisung der Frankfurter Uniklinik vorsah, „unverhältnismäßig“, schrieb etwa der Bremer Rechtsprofessor Gerhard Stuby im Jahr 2006 in seiner Stellungnahme.

Dass es aber durchaus auch von Vorteil sein kann, sich seinem Arbeitgeber anzuvertrauen, das hat Markus Eber* erfahren. Der Strategieberater von IBM, der zu keiner der sogenannten Hauptbetroffengruppen zählt, wurde vor sechs Jahren positiv getestet. „Ich war wie vom Schlag getroffen“, sagt Eber. Die Infektion hat er sich durch eine verunreinigte Blutkonserve zugezogen, die er 1999 nach einem Sportunfall in der Dominikanischen Republik bekam. Fast zwei Jahre lang hatte der schon bei der Diagnose gesundheitlich von dem HIV-Virus stark angeschlagene Münchner nicht den Mut, am Arbeitsplatz offen über seine Krankheit zu reden. Die Arztbesuche, die vielen Medikamente, die er auch während seiner Dienstreisen regelmäßig einnehmen musste, dazu zwei wochenlange Krankenhausaufenthalte brachten ihn jedoch immer wieder in Erklärungsnot. „Die Mediziner in der Uniklinik rieten mir

* Name geändert

damals allerdings davon ab, meinem Arbeitgeber die Wahrheit anzuvertrauen.“

Schließlich brach Eber während einer Präsentation für Kunden vor seiner Geschäftsleitung auf offener Bühne zusammen. „Danach fragte mich mein Personalchef, ob er irgendetwas für mich tun könne“, erzählt Eber. Kurzentschlossen offenbarte er sich ihm – und war von der Reaktion mehr als überrascht. „Herr Eber, wir werden alles dafür tun, damit Sie weiter für uns arbeiten können“, habe der Personalchef zu ihm gesagt. „Und ich dachte, man würde mich zumindest auf irgendeine Position abschieben.“ Doch im Gegenteil: Der Vierzigjährige fühlt sich auf seiner alten Arbeitsstelle und von seinem Unternehmen auch nach fünf Jahren derart motiviert, dass er seit nunmehr dreieinhalb Jahren nicht mehr in ein Krankenhaus musste. „Vorher ging es mir andauernd schlecht. Seither bin ich ausgeglichen und fühle mich viel besser.“

Auch Dirk Stöllger, offen schwul und offen HIV-positiv, hat bei der Commerzbank nur gute Erfahrungen gemacht. „Die Solidarität mir gegenüber ist nach meinem Outing sogar gewachsen“, erzählt der Berliner. Plötzlich hätten sich die Kollegen intensiv mit HIV und Aids auseinandergesetzt und viel Verständnis für seine Situati-

on gezeigt. Und wenn sich doch mal jemand darüber beschwerte, dass er zu oft krank sei, antworte er einfach flapsig: „Wir können ja tauschen: Du bekommst mein Virus, und ich bin fortan kerngesund.“ Danach sei erst mal wieder Ruhe.

Der 40 Jahre alte Stöllger hat drei weitere offen HIV-positive Kollegen bei der Commerzbank – kennengelernt haben sie sich über das interne Internet-Forum „arco“ (spanisch für „Regenbogen“ oder „Vielfalt“). Es richtet sich an alle „schwulen, lesbischen, bisexuellen und transsexuellen Kolleginnen und Kollegen“, damit sie sich gegenseitig helfen und unterstützen können. Auch andere große Unternehmen bauen inzwischen auf solche vertraulichen Mitarbeiternetzwerke. Stöllger, der sich seit 15 Jahren im Betriebsrat für „Minderheiten“ einsetzt, kennt allerdings auch einige positive Kollegen, die sich nicht offenbaren wollen. „Ich rate ihnen auch nicht dazu, ich erzähle ihnen nur von meinem Leben und wie gut es mir nach meinem Outing ergangen ist.“ Seit vier Jahren ist Stöllger darüber hinaus ehrenamtlich bei einem Arbeitsgericht in Berlin tätig. „Mir ist auch dort kein Fall bekannt geworden“, sagt er, „dass jemandem wegen seiner HIV-Infektion gekündigt worden wäre.“

Nun sind IBM und die Commerzbank keine kleinen Familienbetriebe, und Berlin und München sind relativ offene, freizügige Metropolen. Dass aber nicht einmal im Forum der eigens eingerichteten Internetseite positivarbeiten.de eine „diskriminierende“ Kündigung besprochen wird, scheint merkwürdig. Schwierig gestaltet sich auch sonst die Suche nach eklatanten Fällen widerrechtlicher Kündigungen, um darüber zu berichten. Vonseiten der Frankfurter Aidshilfe heißt es dazu: „Ist doch eigentlich schön, wenn sich keine Negativbeispiele finden lassen.“ Schön wäre tatsächlich, wenn die HIV-bedingte Kündigung in Deutschland ein eher seltenes Phänomen ist. Es steht aber zu befürchten, dass sich einfach niemand traut, offen davon zu erzählen – aus Angst vor womöglich noch schlimmeren Konsequenzen. Und so stammt denn die Geschichte von Jan Wegener leider auch nur aus zweiter Hand – ob sie wirklich so passiert ist, ließ sich nicht nachprüfen.



Peter-Philipp Schmitt, Jahrgang 1967, ist Politik-Redakteur der „Frankfurter Allgemeinen Zeitung“. Im Ressort „Deutschland und die Welt“ ist er unter anderem für das Thema Gesundheit zuständig. Für seine „sachkundige und kontinuierliche Berichterstattung“ über HIV und Aids hat er in diesem Jahr den Medienpreis der Deutschen AIDS-Stiftung 2007/2008 bekommen.

Der vorliegende Text ist dem Jahrbuch der Deutschen AIDS-Hilfe 2008/2009 entnommen.