

Job und HIV

Ein Leitfaden für HIV-positive
Stellensuchende und Arbeitnehmende



In der Schweiz leben etwa 20 000 Menschen mit HIV. Rund 70% davon sind erwerbstätig, wovon wiederum nahezu 70% vollzeitbeschäftigt sind.

Diese Zahlen entsprechen beinahe denjenigen der schweizerischen Gesamtbevölkerung.

In vielerlei Hinsicht gibt es keinen Unterschied zwischen HIV-positiven und HIV-negativen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Dennoch kann es manchmal zu besonderen Fragestellungen kommen. Dies zeigt auch die Erfahrung der Rechtsberatung der Aids-Hilfe Schweiz. Der grösste Teil der Anfragen bezieht sich auf Probleme in Zusammenhang mit dem Arbeitsrecht. Fragen zu Auskunftspflicht, Datenschutz, Taggeldversicherung, beruflicher Vorsorge, Lohnfortzahlung und Mobbing stehen dabei im Vordergrund. Oft sind die Anfragenden verunsichert und wissen nicht, welche Rechte ihnen gegenüber Arbeitgebenden oder Versicherungen in Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis zustehen. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber auf der anderen Seite haben auch heute noch teilweise falsche Vorstellungen oder Vorurteile über HIV und die davon Betroffenen.

Der vorliegende Leitfaden zeigt Ihnen Ihre Rechte auf und soll helfen, Verunsicherungen vorzubeugen. Wer gut informiert ist, weiss, wie man sich verhalten soll gegenüber ArbeitgeberInnen, KollegInnen und Versicherungen – sei dies bei der Arbeitssuche, am Arbeitsplatz oder bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Wir wünschen Ihnen viel Erfolg bei der Jobsuche und in Ihrem Job!

Das Redaktionsteam

Inhalt

- 4 Die Stellenbewerbung**
- 14 Die Versicherungen im Zusammenhang mit Ihrer Anstellung**
- 24 Während des Arbeitsverhältnisses**
- 30 Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses**
- 37 Wenn es nicht gelingt, einen Job zu finden**
- 42 Andere Broschüren / Nützliche Adressen**

Herausgeber: Aids-Hilfe Schweiz, Bundesamt für Gesundheit

Autorin: Caroline Suter, Dr. iur., Aids-Hilfe Schweiz, unter Mitarbeit von Lukas Meyer, lic.phil I, Aids-Hilfe Schweiz

Redaktion: Caroline Suter, Aids-Hilfe Schweiz, Postfach 1118, 8031 Zürich

Copyright: 2004, die Herausgeber

Auflage: 16 000 dt./frz./it.

Gestaltung: Martina Ott, Zürich

Fotos: Marilyn Manser, Martina Ott, Heiner Scheppler, Zürich

Druck: Presses Centrales Lausanne SA, Lausanne

Ein besonderer Dank gebührt all jenen Personen mit HIV und Aids, die mit ihren Aussagen, ihren Anregungen und ihrer Kritik wesentlich zur Entstehung dieser Broschüre beigetragen haben. Von keiner der fotografierten Personen wissen wir, ob sie HIV-positiv oder HIV-negativ ist.

Diese Broschüre wurde finanziert von: Bundesamt für Gesundheit; Abbott AG; GlaxoSmithKline AG; Roche Pharma (Schweiz) AG; Sophie und Karl Binding Stiftung

Die Stellenbewerbung

Nur meine engsten Freunde wissen von meiner HIV-Infektion. Leute also, zu denen ich in einem besonderen Vertrauensverhältnis stehe. Ich könnte mir nicht vorstellen, meinem Arbeitgeber zu sagen, dass ich HIV-positiv bin. Weniger aufgrund befürchteter Nachteile, aber es ist ein ganz persönlicher Aspekt meines Lebens, den ich nur mit mir sehr nahe stehenden Personen teilen möchte.

Stefan*, 31 Jahre, tätig in einem handwerklichen Betrieb

Durch die Kombitherapie hat sich mein Leben deutlich verbessert, so dass ich wieder teilweise arbeiten könnte. Aber wer will mich schon anstellen, einen über 50-jährigen Chemiker, der über zehn Jahre weg vom Fenster war?

Albert, 51 Jahre, arbeitslos

Bisher geht es mir gesundheitlich sehr gut, nicht schlechter als vor HIV. So befasse ich mich auch nicht damit, was sein könnte, wenn es mir mal nicht mehr so gut geht.

Stefanie, 39 Jahre, Büroangestellte, seit 11 Jahren HIV-positiv

Eine HIV-Infektion kann viele Aspekte des persönlichen Lebens entscheidend beeinflussen: das Selbstbild, die Sexualität, das Wohlbefinden usw. Im Hinblick auf Stellenbewerbungen lohnt es sich aber, sich klar vor Augen zu halten,

**Alle Namen wurden zum Schutz der Personen geändert.*



dass **Bewerbungen von HIV-positiven Menschen in erster Linie gewöhnliche Stellenbewerbungen sind**. Sie stehen – je nach Situation auf dem Arbeitsmarkt – in harter Konkurrenz mit anderen Bewerbern und Bewerberinnen. Sich seriös auf die Stellenbewerbung vorzubereiten, ist wichtig.

→ Praktische Tipps und Beispiele für Bewerbungsbrief, Lebenslauf und Referenzblatt erhalten Sie u.a. in der Broschüre «Wie bewerbe ich mich richtig?», herausgegeben vom Staatssekretariat für Wirtschaft (Bezugsadresse im Anhang), sowie auf der Internetseite des Staatssekretariats für Wirtschaft **www.treffpunkt-arbeit.ch**.

Auch eine umfassende Beratung bei einer lokalen Berufsberaterin oder einem Berufsberater kann hilfreich sein (Adressen im Anhang).

Im folgenden sind ein paar generelle Hinweise aufgeführt:

Definieren Sie als Erstes Ihr Ziel so genau wie möglich. Machen Sie sich klar, was Sie wollen und was Sie nicht wollen, und schreiben Sie sich diese Punkte auf. Kriterien sind z.B. Arbeitsgebiet, Branche, Standort, Aufstiegschancen und Fortbildung.

Machen Sie sich Ihre Fähigkeiten bewusst und schreiben Sie auch diese auf: Ausbildung, berufliche, aber auch persönliche Erfahrungen etc.

Stellen Sie dann Ihre Bewerbungsunterlagen zusammen

- Verfassen Sie einen schriftlichen Lebenslauf.
- Stellen Sie ein Dossier mit all Ihren Diplomen und Arbeitszeugnissen zusammen.
- Erstellen Sie eine Liste mit Referenzen (Personen, die über Ihr bisheriges Arbeitsleben Auskunft geben können, z.B. ehemalige Vorgesetzte oder frühere Kunden, für die Sie gearbeitet haben).

Konsultieren Sie die Stellenanzeigen in Zeitungen, in der Fachpresse und im Internet (z.B. **www.workpositive.ch**, weitere Adressen im Anhang) und nutzen Sie vor allem auch Ihre persönlichen Kontakte.

Wenn Sie ein Stellenangebot gefunden haben, welches Sie interessiert und auf welches Ihr Profil zutrifft, dann

- informieren Sie sich genau über die Firma und den Job;
- notieren Sie Ihre auf die Stelle passenden Qualifikationen und Erfahrungen;
- rufen Sie die im Inserat genannte Kontaktperson an.

Schicken Sie nun Ihre Bewerbungsunterlagen (Dossier, Lebenslauf) zusammen mit einem Bewerbungsschreiben ein. Im Brief sollten Sie besonders auf die im Inserat erwähnten Anforderungen und erwünschten Erfahrungen eingehen.



Die eigene Situation berücksichtigen

Ich bin müder als früher, das ist sicher eine Folge der Medikamente. Ich überlege deshalb, eventuell mein Arbeitspensum zu reduzieren, so auf 80%, wenns sich grad gut ergibt.

Brigitte, 36 Jahre, zurzeit mit einer 100%-Stelle bei einem Grossbetrieb

Nach den vielen Jahren ohne Arbeit – zuerst als IV-Rentner, danach als Arbeitsloser – habe ich schon ein bisschen ein mulmiges Gefühl, plötzlich wieder inmitten der Erwerbstätigkeit zu stecken. In die Freude mischt sich Nervosität. Packe ich das? Dabei geht es bei mir nicht primär um gesundheitliche Unsicherheiten, sondern um die Frage, inwiefern ich mich im beruflichen Umfeld werde behaupten können.

Toni, 53 Jahre, tätig für Pharmaunternehmen

Grundsätzlich stehen Ihnen als HIV-positivem Menschen dieselben Optionen offen wie HIV-negativen. Menschen mit HIV/Aids können in der Schweiz prinzipiell jede Arbeit ausführen, d.h., es gibt keine Vorbehalte oder Einschränkungen, **keine «verbotenen» Berufe für Menschen mit HIV**. Dies gilt auch für Berufe im Gesundheitswesen oder in der Gastronomie! Eine Berufseinschränkung käme einer Verletzung des Persönlichkeitsrechts gemäss Art. 27 ff. ZGB gleich und wäre deshalb unzulässig.

Eventuell haben sich aber für Sie selbst gewisse Rahmenbedingungen etwas geändert: Vielleicht möchten Sie eine leichtere oder nur eine Teilzeitarbeit, vielleicht ist es wichtiger geworden, gleitende Arbeitszeiten zu haben, oder Sie möchten eine für Sie sinnvollere Tätigkeit usw.



Diese Fragen können hilfreich sein:

- Wie war meine Gesundheit in der letzten Zeit, wie ist mein momentaner Gesundheitszustand?
- Wie komme ich allenfalls mit zusätzlichem Stress und Müdigkeit zurecht?
- Bin ich realistisch mit meinen Zielsetzungen?
- Wie kann ich gegebenenfalls die Medikamenteneinnahme am besten in die Arbeit integrieren?

Vielleicht ist ein Gespräch mit Ihrer ärztlichen Betreuungsperson hilfreich: Möglicherweise können ein paar wenige Anpassungen dazu beitragen, dass Sie Ihr angestrebtes Ziel so gut wie möglich verwirklichen können (z.B. Anpassung der Medikamenteneinnahme, um gewisse Nebenwirkungen zu vermeiden).

Sollten Sie aufgrund Ihres Gesundheitszustandes lange nicht mehr gearbeitet haben, empfiehlt es sich, schrittweise wieder ins Erwerbsleben einzusteigen. Auch hier wird Ihr Arzt Sie beraten.

Was tun bei Lücken im Lebenslauf?

Lücken im Lebenslauf wecken bei Arbeitgebern oft Skepsis oder Fragen. Wie kann man vorgehen, wenn man aufgrund von HIV erwerbsunfähig war, nun wieder in die Erwerbstätigkeit einsteigt und dem Arbeitgeber nichts von der HIV-Infektion sagen möchte?

Kurze Arbeitsunterbrüche bis etwa 6 Monate brauchen Sie nicht zu erwähnen. Sie können Ihre beruflichen Erfahrungen im Lebenslauf z.B. nur jahrweise auflisten, also auf Monatsangaben verzichten. So fallen kurze Lücken nicht auf.

Bei längeren Arbeitsunterbrüchen können Sie, um die Lücke zu kaschieren, im Lebenslauf oder Bewerbungsbrief etwa schreiben, dass Sie

- sich eine persönliche Auszeit genommen haben;
- sich gegebenenfalls um Ihre Kinder oder eine nahe stehende kranke verwandte/bekannte Person gekümmert haben;
- eine längere Reise gemacht haben;
- ein persönliches Projekt verwirklicht haben;
- sich freiwillig engagiert haben;
- sich eine Bedenkezeit genommen haben für eine berufliche Neuorientierung.

Suchen Sie nach einer **für Sie stimmigen Erklärung**, die Sie dann gegebenenfalls auch im Bewerbungsgespräch vertreten können.



Jobs und Arbeitseinsätze im Ausland

Ein Arbeitsaufenthalt im Ausland kann viele berufliche und persönliche Chancen bringen. Klären Sie aber im Vorfeld, ob Einreise- und Aufenthaltsbeschränkungen bestehen, und wie Sie sich versichern können.

Fragen, die Ihren Entscheid erleichtern können:

- Gibt es im entsprechenden Land Einreise- oder Aufenthaltsbeschränkungen für Menschen mit HIV? → Infos bei der Rechtsberatung der Aids-Hilfe Schweiz.
- Nimmt die im entsprechenden Land geltende Krankenversicherung Menschen mit HIV vorbehaltlos auf? → Infos bei der zuständigen Botschaft.
- Kann ich allenfalls meine momentane Krankenkasse in der Schweiz auch bei einer Übersiedlung ins Ausland beibehalten? → Abklärung bei Ihrer Krankenkasse.
- Falls dies nicht der Fall ist, kann ich zu einer anderen schweizerischen Krankenkasse wechseln, welche ich im Ausland beibehalten kann? → Abklärung bei diversen schweizerischen Krankenkassen.



Wie ist es mit der Taggeldversicherung? Besteht eine solche bei Erwerbsunfähigkeit? Oder inwieweit ist der Arbeitgeber zu einer Lohnfortzahlung verpflichtet bei Krankheitsausfall? → Im konkreten Fall: Arbeitgeber fragen, ansonsten: Botschaft fragen.

Wie ist es mit meinen Zusatzversicherungen? Kann ich diese weiterführen im Fall eines Umzugs ins Ausland, und wie lange kann ich sie weiterführen? → Abklärung mit Ihrer/Ihren Versicherung/-en.

→ Wichtige Adresse für Fragen im Zusammenhang mit Auswanderung und Jobs im Ausland:

Bundesamt für Migration (BFM)

Quellenweg 6

CH-3003 Bern-Wabern

Tel.: 031 322 42 02; Fax: 031 322 44 93

www.swissemigration.ch

E-Mail: swiss.emigration@bfm.admin.ch

Hilfreiche Broschüre für den EU-Raum:

«**Schweizerinnen und Schweizer in der EU**», (Bezugsadresse im Anhang); auch herunterladbar unter www.europa.admin.ch (Publikationen/Bestellung)

Wenn Sie von Ihrem Arbeitgeber ins Ausland entsandt werden und Ihr Arbeitsvertrag nach schweizerischem Recht fortgeführt wird, dann haben Sie die gleiche Absicherung, wie wenn Sie in der Schweiz arbeiten würden.



Tipps zum Vorstellungsgespräch

Werden Sie zu einem Interview eingeladen, sind Sie schon einen wichtigen Schritt weitergekommen! **Bereiten Sie sich gut auf das Vorstellungsgespräch vor.**

- Machen Sie sich vor dem Gespräch Gedanken über Ihre Stärken und Schwächen.
- Überlegen Sie sich Ihre Motivation für die Stelle, was Sie mitbringen, wo Sie Defizite haben, und wie Sie diese kompensieren würden.
- Spielen Sie das Gespräch allenfalls einmal durch. Lernen Sie die Antworten aber nicht auswendig.
- Hören Sie Ihrem Gesprächspartner aufmerksam zu und scheuen Sie sich nicht davor, Fragen zu stellen. Dies zeigt Ihr Interesse an der Stelle.

Was aber tun, wenn der potenzielle Arbeitgeber nach HIV fragt?

Sie müssen nicht alle Fragen wahrheitsgetreu beantworten!

Ich kann mir nicht vorstellen, mal einem zukünftigen Arbeitgeber zu sagen, dass ich HIV-positiv bin. Warum sollte ich das tun? Ich sehe keine Vorteile darin. Man hat ja keine Pflicht, den Arbeitgeber darüber zu informieren.

Peter, 50 Jahre, seit 1987 HIV-positiv

Ein Arbeitgeber darf im Bewerbungsgespräch nur solche Fragen stellen, welche in **direktem Zusammenhang mit der konkreten Arbeitstätigkeit** stehen. Fragen, die in keinem Zusammenhang mit dem in Aussicht stehenden Arbeitsverhältnis stehen, verletzen das Persönlichkeitsrecht und sind deshalb unzulässig.



sig. Dies gilt unter anderem für Fragen nach Schwangerschaft, Religion, sexueller Orientierung und insbesondere **für Fragen nach einer HIV-Infektion.**

Stellt Ihnen der Arbeitgeber trotz Unzulässigkeit die Frage, ob Sie HIV-positiv sind, so haben Sie nicht nur das Recht, diese Frage nicht zu beantworten, sondern **Sie dürfen diese Frage sogar falsch beantworten**, also sagen, dass Sie HIV-negativ sind, oder sagen, Sie wüssten es nicht, weil Sie noch nie einen HIV-Test gemacht hätten.

Dieses Recht liegt darin begründet, dass die Verweigerung einer Antwort zwangsläufig gegen den Stellenbewerber oder die Stellenbewerberin ausgelegt würde. Hier ist eine Notwehrsituation im Sinne von Art. 52 Obligationenrecht gegeben, welche die **Notlüge** rechtfertigt. Ihre Persönlichkeit wird höher bewertet als das Interesse des Arbeitgebers, über Ihren Gesundheitszustand informiert zu sein.

Anders ist der Fall nur dann, wenn Ihre HIV-Infektion Ihre Arbeitsfähigkeit im Rahmen der ausgeschriebenen Stelle beeinträchtigt ist. Darüber müssen Sie den Arbeitgeber in Kenntnis setzen. Über die Art der Krankheit, die Ihrer eingeschränkten Arbeitsfähigkeit zugrunde liegt, müssen Sie jedoch nie Angaben machen. Es genügt, dass Sie dem Arbeitgeber mitteilen, dass gesundheitliche Einschränkungen bestehen.

Selbstverständlich können Sie aber freiwillig Ihren zukünftigen Arbeitgeber über Ihre HIV-Infektion informieren, wenn Sie das möchten.

Ich habe meinen jetzigen Arbeitgeber grad im Bewerbungsgespräch von mir aus über meine HIV-Infektion informiert. Es ist mir lieber, mit offenen Karten zu spielen. Er hat total gut reagiert und sich auch Informationen über HIV/Aids beschafft. Er nimmt sehr gezielt auf meine Bedürfnisse Rücksicht. Wenn ich eine neue Kombination einnehme, sage ich es ihm auch, dann weiss er, dass ich in der nächsten Zeit vielleicht etwas reduzierter oder unregelmässiger arbeite.

Klaus, 41, Angestellter in einem Grossbetrieb



Was, wenn bei der Einstellung eine ärztliche Untersuchung gemacht wird?

Es gibt Firmen, welche zur Abklärung, ob Sie für das entsprechende Arbeitsverhältnis gesundheitlich geeignet sind, eine Untersuchung durch ihren Vertrauensarzt anordnen. Eine solche **vertrauensärztliche Untersuchung ist zulässig**.

Die Richtlinien für arbeitsmedizinisch tätige Ärztinnen und Ärzte der FMH (Verbindung Schweizer Ärztinnen und Ärzte) schreiben vor, dass sich die Eintrittsuntersuchung auf die Tauglichkeit für die vorgesehene Arbeit beschränken muss und dass ein Arzt oder eine Ärztin lediglich festhalten darf, ob der Arbeitnehmer für den Arbeitsplatz geeignet, nicht geeignet oder unter Vorbehalt geeignet ist. **Unzulässig ist deshalb, in diesem Rahmen einen HIV-Test zu verlangen**, da das Ergebnis keine Aussage über Ihre momentane Arbeitsfähigkeit erlaubt. Sie haben hier ein **Verweigerungsrecht**.

Falls Sie den Vertrauensarzt von sich aus darüber informieren, dass Sie HIV-positiv sind, darf der Arzt diese Diagnose Ihrem (zukünftigen) Arbeitgeber nicht weitergeben. Der Arzt untersteht der **ärztlichen Schweigepflicht** und ist an die **Normen des Daten- und des Persönlichkeitsrechtsschutzes** gebunden.

Es ist dennoch empfehlenswert, mit Informationen gegenüber dem Vertrauensarzt vorsichtig zu sein und den Arzt gegebenenfalls darauf hinzuweisen, dass er die Diagnose HIV unter keinen Umständen an Ihren Arbeitgeber weiterleiten darf.



Arbeitsvertrag – Gesamtarbeitsvertrag – Betriebsreglement – Obligationenrecht

Der **Arbeitsvertrag** bildet die Grundlage für Ihre künftige Tätigkeit. Er hält u.a. die Arbeitsbedingungen fest. Der Vertrag kann mündlich oder schriftlich abgeschlossen werden; ein schriftlicher Vertrag ist die Regel und empfehlenswert.

Der Arbeitsvertrag muss die **Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts** (OR) beachten (Art. 319 ff.). In manchen Branchen gibt es zudem **Gesamtarbeitsverträge**, die zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden abgeschlossen werden. Diese gehen den Einzelarbeitsverträgen in der Regel vor und enthalten meistens detaillierte Bestimmungen zu den Rechten und Pflichten. Wo keine Regelung getroffen wurde, gelten die Bestimmungen des Obligationenrechts ergänzend.

Weder Einzel- noch Gesamtarbeitsverträge dürfen die Position der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gegenüber den Festlegungen im OR verschlechtern! Dasselbe gilt für **Betriebsreglemente**, welche manche Unternehmen kennen. Darin enthalten sind manchmal auch Regelungen, mittels welcher Diskriminierungen aufgrund von HIV oder anderen chronischen Krankheiten verboten und sanktioniert werden.

Da der (Einzel- oder Gesamt-)Arbeitsvertrag sowie ein allfälliges Betriebsreglement weitgehende Konsequenzen haben, sollten Sie sich **genügend Bedenkzeit** zur Durchsicht nehmen. **Prüfen Sie die Unterlagen vor Vertragsabschluss eingehend**, insbesondere auch die darin erwähnten Versicherungsleistungen, bevor Sie sie unterschreiben (vgl. Kapitel «die Versicherungen in Zusammenhang mit Ihrer Anstellung»). Vom Moment der Unterzeichnung an sind Sie, sofern alle Vertragspunkte gesetzeskonform sind, vertraglich gebunden.



Die Versicherungen in Zusammenhang mit Ihrer Anstellung

Eine vertrauensärztliche Untersuchung hatte ich keine. Bei der Taggeldversicherung und der Pensionskasse musste ich aber angeben, dass ich HIV-positiv bin, es wurde direkt danach gefragt. Mein Arbeitgeber wurde darüber informiert, dass mich die Taggeldversicherung nicht aufnahm – aber er hat mich nie nach dem Grund dafür gefragt.

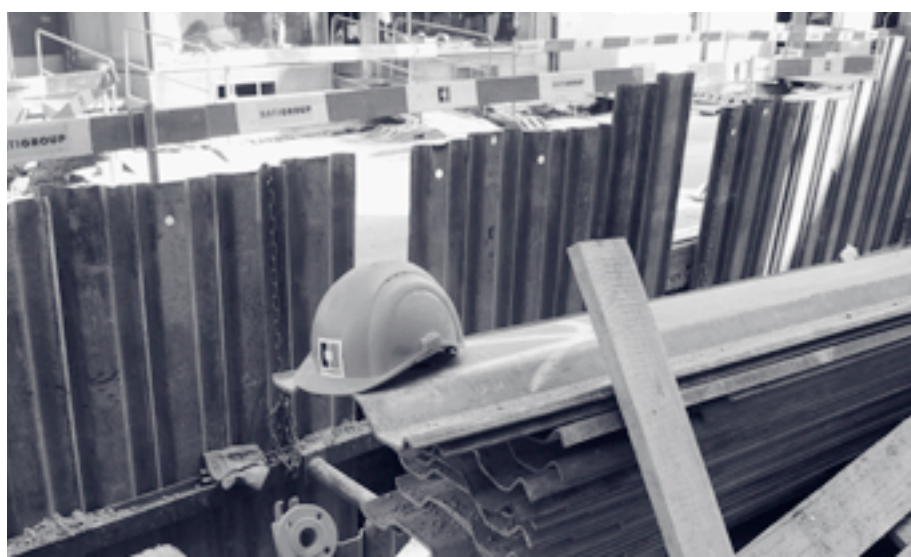
Regula, 34 Jahre, arbeitet seit drei Jahren 100% in einer Anwaltskanzlei

Bei Antritt einer neuen Arbeitsstelle werden Sie in den meisten Fällen mit zwei Versicherungen konfrontiert: mit der Taggeldversicherung und mit der Pensionskasse.

Die Taggeldversicherung

Arbeitgeber sind gesetzlich verpflichtet, ihren ArbeitnehmerInnen im Krankheitsfall für eine gewisse Zeit den Lohn weiter zu bezahlen (vgl. «Lohnfortzahlung im Krankheitsfall», S. 27). Die meisten Arbeitgeber decken dieses Risiko über **kollektive Taggeldversicherungen** nach Privatversicherungsrecht ab. Die Prämien für diese Versicherung werden in der Regel zur Hälfte vom Arbeitgeber, zur anderen Hälfte vom Arbeitnehmer bzw. von der Arbeitnehmerin übernommen – die Lohnfortzahlung wird dann im Krankheitsfall von der Versicherung übernommen.

Der Vorteil einer Taggeldversicherung liegt für den Arbeitgeber darin, dass die



Kosten von Krankheitsausfällen klar bezifferbar werden. Für die Arbeitnehmenden bringt die Versicherungslösung als Vorteil eine vergleichsweise lange Weiterzahlung ihres Lohnes während der Krankheit. In der Regel werden 80% des Lohnes während 720 Tagen (also zwei Jahren) bezahlt.

Das Gesetz erlaubt den privaten Taggeldversicherern – gemäss dem im Privatrecht geltenden Grundsatz der Privatautonomie –, die Gesundheit der Antragstellenden zu prüfen und nur «gesunde» Menschen aufzunehmen. Diese Überprüfung geschieht hauptsächlich mittels Fragebögen.

Die meisten kollektiven Taggeldversicherungen verzichten freiwillig auf solche Gesundheitsprüfungen und nehmen alle Mitarbeitenden eines Betriebes ungeachtet ihres Gesundheitszustandes auf.

Es gibt aber auch immer wieder Versicherungen, welche von ihrem Recht Gebrauch machen und Gesundheitsfragen stellen, darunter z.B.: «Sind Sie HIV-positiv?» oder «Haben Sie einen HIV-Test gemacht? Wenn ja, mit welchem Ergebnis?».

Wenn Sie die Frage mit «ja» bzw. «HIV-positiv» beantworten, werden Sie üblicherweise nicht in die Taggeldversicherung aufgenommen. Anders als der Arbeitgeber hat die Privatversicherung aber das Recht, diese Frage zu stellen, und Sie haben die Pflicht, die Frage **wahrheitsgetreu** zu beantworten. Wenn Sie die Frage falsch beantworten, begehen Sie eine **Anzeigepflichtverletzung**. Wird diese bekannt, kann die Versicherung vom Vertrag zurücktreten und bereits erbrachte Versicherungsleistungen zurückfordern. Der Versicherer muss bereits einbezahlte Prämien nicht zurückerstatten.



Die kollektiven Taggeldversicherungen, welche Gesundheitsfragen stellen, informieren den Arbeitgeber darüber, dass Sie nicht in die kollektive Taggeldversicherung aufgenommen werden. Der Arbeitgeber muss wissen, dass die Taggeldversicherung im Falle eines Krankheitsfalls die Lohnfortzahlung nicht übernimmt, weil dann gemäss Obligationenrecht die Lohnfortzahlungspflicht von der Versicherung auf ihn zurückfällt.

Die Versicherung darf jedoch gemäss Datenschutzgesetz nicht bekannt geben, aus welchen Gründen sie die Aufnahme verweigert hat.

Im Vergleich zum Versicherungsschutz durch eine Taggeldversicherung dauert die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers nur eine recht kurze Zeit: drei Wochen im 1. Anstellungsjahr, wenige Monate nach ein paar Jahren Anstellung (s. Seite 27). Die finanziellen Nachteile, die ein Ausschluss aus der Taggeldversicherung mit sich bringen, sind also gravierend.

Über Versicherungen und so habe ich mir bei einem Stellenwechsel noch nie Gedanken gemacht. Ich habe keine Lust, mich mit solchen Sachen auseinander zu setzen.

Klaus, 41, Angestellter in Grossbetrieb

→ Obwohl die Auseinandersetzung mit diesen versicherungstechnischen Fragen mühselig sein kann, empfehlen wir Ihnen **vor Abschluss eines neuen Arbeitsvertrages bzw. prophylaktisch gleich bei Arbeitsende** folgende Vorgehensweise:

- **Fragen Sie Ihren künftigen Arbeitgeber über die bestehende Versicherungssituation im Betrieb**, beispielsweise bei der Lohnverhandlung. Sagen Sie, Sie möchten vor dem Vertragsabschluss das Pensionskassenreglement und



die Allgemeinen Versicherungsbedingungen (AVB) der Taggeldversicherung durchlesen. So können Sie – ohne sich verdächtig zu machen – mittels der AVB prüfen, ob die Taggeldversicherung (falls der Arbeitgeber eine solche hat) einen Ausschluss vorsieht für ArbeitnehmerInnen mit vorbestehenden Krankheiten.

- **Verlangen Sie den Gesamtarbeitsvertrag**, falls vorhanden. Es gibt Gesamtarbeitsverträge, welche den Arbeitgebern vorschreiben, dass sie für alle ihre Mitarbeitenden – ungeachtet vorbestehender Krankheiten – eine Kranken-taggeldversicherung abschliessen müssen.

Falls der künftige Arbeitgeber über eine kollektive Taggeldversicherung ohne Ausschlüsse von Personen mit vorbestehenden Krankheiten verfügt, ist alles gut. Wenn hingegen keine Taggeldversicherung besteht oder ein Ausschluss von Personen mit vorbestehenden Krankheiten besteht, gibt es allenfalls die Möglichkeit, bei der Taggeldversicherung Ihres ehemaligen Arbeitgebers zu bleiben. Oft ist nämlich ein Übertritt von der kollektiven in die Einzeltaggeldversicherung zu den gleichen Bedingungen, d.h. ohne Gesundheitsfragen, möglich. Die Prämien für die Einzeltaggeldversicherung sind zwar hoch und müssen von Ihnen alleine getragen werden, aber Sie erhalten bei einem Lohnausfall infolge Krankheit die entsprechenden Versicherungsleistungen.

Folgendermassen können Sie vorgehen:

Prüfen Sie in den Allgemeinen Versicherungsbedingungen der Taggeldversicherung Ihres bisherigen Arbeitgebers, ob ein Übertritt in die Einzeltaggeldversicherung möglich ist und welches die Bedingungen wären. Sie können die Versicherungsbedingungen bei Ihrem ehemaligen Arbeitgeber oder direkt bei der Versicherung anfordern. Verlangen Sie von der Versicherung ein Übertrittsangebot.

Hinweis: Wenn Sie arbeitslos werden, dann ist die Versicherung verpflichtet, Ihnen den Übertritt zu den gleichen Bedingungen zu gewähren (vgl. S. 38)!

Anders als mittels Übertritt kann bei vorbestehenden Krankheiten keine privatrechtliche Einzeltaggeldversicherung abgeschlossen werden. Hier werden immer Gesundheitsfragen gestellt und es findet immer ein Versicherungsauschluss statt, wenn Sie HIV-positiv sind.

Zwar gibt es neben den privatversicherungsrechtlichen Taggeldversicherungen auch **öffentlich-rechtliche Taggeldversicherungen**, welche sich nach dem Krankenversicherungsgesetz (KVG) richten. Bei diesen darf die Krankenkasse bestehende Krankheiten bloss mit einem maximal 5-jährigen Vorbehalt belegen. Diese Taggeldversicherungen haben aber in der Praxis eine minimale Bedeutung, da die Höhe der Taggelder nur wenige Franken beträgt.



Die berufliche Vorsorge (2. Säule)

Als 2. Säule hat die berufliche Vorsorge (Pensionskasse) neben der 1. Säule (AHV/IV/EO) die Aufgabe, im Alter und im Invaliditätsfall die Weiterführung des bisherigen Lebensstils zu sichern. Ziel ist, mit der 1. Säule zusammen ein Renteneinkommen von rund 60 Prozent des letzten Lohnes zu erreichen.

Jeder Arbeitgeber trägt eine berufliche Vorsorgepflicht für seine ArbeitnehmerInnen. Er muss sich zu diesem Zweck einer Vorsorgeeinrichtung anschliessen oder selber eine solche gründen. Die Beiträge für die berufliche Vorsorge sind zur Hälfte vom Arbeitgeber, zur Hälfte vom Arbeitnehmer bzw. der Arbeitnehmerin zu entrichten.

Wer ist versichert?

Obligatorisch in der beruflichen Vorsorge versichert sind alle Arbeitnehmenden, die mehr als 19 350 Franken (Stand 2005) im Jahr verdienen. Für die Risiken Invalidität und Tod besteht das Versicherungsobligatorium ab 18 Jahren, für Altersleistungen ab 25 Jahren.

Verschiedene Personengruppen sind dem Obligatorium nicht unterstellt: z.B. Selbstständigerwerbende, Arbeitnehmende mit einem befristeten Arbeitsvertrag von höchstens drei Monaten oder Personen, die im Sinne der IV mindestens zu zwei Dritteln erwerbsunfähig sind. Unter gewissen Umständen können sich diese Personengruppen aber freiwillig für die Minimalvorsorge versichern (siehe Art. 44 bis 47 des Bundesgesetzes über die berufliche Vorsorge).



Da es sich bei der beruflichen Vorsorge um eine obligatorische Versicherung handelt, werden **alle Menschen ungeachtet ihres Gesundheitsstatus und ohne Vorbehalte aufgenommen. Sie haben hier also folglich keine Pflicht, Ihren HIV-Status mitzuteilen und Sie werden auch nicht danach gefragt.**

Die weitergehende berufliche Vorsorge

Meistens besteht jedoch neben der obligatorischen noch eine überobligatorische Vorsorge. Diese versichert weitergehende Leistungen, als in der obligatorischen beruflichen Vorsorge vorgeschrieben sind. Die weitergehende berufliche Vorsorge richtet sich nach den Grundsätzen des Privatversicherungsrechts. Aus diesem Grund **dürfen die Pensionskassen für diesen Bereich Gesundheitsfragen stellen.**

Nicht alle Pensionskassen fragen jedoch danach. Wird aber mittels eines Fragebogens nach vorbestehenden Krankheiten oder nach HIV gefragt, so müssen Sie diese Frage **wahrheitsgemäss** beantworten. Die Pensionskasse wird dann einen **maximal fünfjährigen Vorbehalt** anbringen für alle Krankheiten, die mit HIV in Zusammenhang stehen.

Gemäss Art. 14 des Freizügigkeitsgesetzes muss die Laufzeit eines Vorbehaltes bei einem Pensionskassenwechsel voll angerechnet werden. Wenn Sie also beispielsweise drei Jahre bei einem Arbeitgeber gearbeitet haben und bei dessen Pensionskasse einen Vorbehalt aufgrund von HIV hatten, so darf die Pensionskasse Ihres neuen Arbeitgebers nur noch einen maximal zweijährigen Vorbehalt aufgrund von HIV anbringen. Nach Ablauf dieser maximal fünf Jahre sind Sie auch im Falle von HIV-bedingten Krankheiten voll versichert.

Die Vorsorgeeinrichtung informiert den Arbeitgeber, wenn ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin im überobligatorischen Bereich mit einem Vorbehalt belegt worden ist, da dies einen Einfluss auf die Prämienhöhe hat. Die Pensionskasse darf jedoch gemäss Datenschutzgesetz die Gründe dafür nicht bekannt geben. Deshalb auf die weitergehende berufliche Vorsorge zu verzichten, empfiehlt sich aber nicht. Denn während der Dauer des Vorbehaltes ist man für alle anderen Krankheiten überobligatorisch versichert und nach Ablauf des Vorbehaltes für sämtliche, auch mit HIV zusammenhängende Krankheiten. Die Leistungen aus der überobligatorischen Vorsorge sind teilweise erheblich höher als die aus der obligatorischen.



Was geschieht mit dem Pensionskassenkapital, wenn Sie die Stelle wechseln oder arbeitslos werden?

In diesen Fällen muss das gesamte Pensionskassenguthaben (inklusive der Arbeitgeberbeiträge) für den obligatorisch versicherten Lohn überwiesen werden. Beim nichtobligatorisch versicherten Teil haben Sie Anrecht auf Ihren Anteil und auf einen Teil der Arbeitgeberbeiträge (die genauen Angaben können Sie dem Reglement Ihrer Pensionskasse entnehmen).

Allerdings erhalten Sie das angesparte Kapital nicht zu Ihrer freien Verfügung. Das Pensionskassenkapital muss wie folgt überwiesen werden:

- entweder an die Pensionskasse Ihres neuen Arbeitgebers
- oder auf ein Freizügigkeitskonto bei einer Bank oder bei der Stiftung Auffangeinrichtung
- oder auf eine Freizügigkeitspolice bei einer Versicherung.

Nur in den folgenden Fällen kann das Pensionskassenkapital vor der Pensionierung beansprucht werden:

- wenn Sie endgültig die Schweiz verlassen (Hinweis: gilt bei Auswanderung in EU-Länder nur noch bis 2007);
- wenn Sie selbstständig erwerbend werden;
- wenn Sie eine ganze IV-Rente der Invalidenversicherung beziehen.

Sorgen Sie dafür, dass der Datenschutz gewährleistet ist und Ihre Diagnose nicht zum Arbeitgeber gelangt.

Wie erwähnt, dürfen die Versicherungen und Pensionskassen dem Arbeitgeber keine medizinische Diagnose mitteilen. Die Grundsätze des Datenschutzgesetzes verbieten die Weitergabe dieser Information.



Der Schweizerische Versicherungsverband hat seine Mitgliedgesellschaften (Versicherungen) aufgefordert, die Fragebögen datenschutzkonform zu gestalten und die Gesundheitsfragen auf einem separaten Formular abzugeben. Dieses kann vom Arbeitnehmenden direkt an die Versicherung zurückgeschickt werden – ohne Umweg über den Arbeitgeber.

Manche Taggeldversicherer und Pensionskassen geben aber immer noch Fragebögen ab, welche nicht datenschutzkonform ausgestaltet sind. Und es kann vorkommen, dass Arbeitnehmende die Formulare mit den Gesundheitsfragen dem Personalbüro abgeben müssen, diese vom Arbeitgeber unterschrieben werden oder dass das Formular gar im Beisein des Arbeitgebers ausgefüllt werden muss. Diese Handhabungen widersprechen eindeutig den Prinzipien des Datenschutzrechtes, da sie einen **unverhältnismässigen Eingriff in die Persönlichkeit** darstellen.

In diesen Fällen bestehen folgende Möglichkeiten für Sie, um zu verhindern, dass Ihr Arbeitgeber von Ihrer HIV-Infektion erfährt:

- Sie teilen dem Arbeitgeber mit, dass Sie den Gesundheitsfragebogen im Sinne des Datenschutzes **direkt an die Versicherung** schicken möchten;
- oder
- Sie machen eine **Kopie des leeren Formulars**, füllen das Original ohne Angabe Ihrer HIV-Infektion aus und reichen dieses beim Personalbüro ein. Das kodierte Formular füllen Sie wahrheitsgetreu aus und senden es mit einer kurzen Erklärung direkt dem Versicherer;
- oder
- Sie beantworten die Frage nach HIV mit «nein», **informieren** aber **gleichzeitig** (oder wenn möglich früher) **den Versicherer** mit eingeschriebenem Brief darüber, dass Sie im Fragebogen eine Falschaussage gemacht haben, weil Sie verhindern wollten, dass Ihr Arbeitgeber erfährt, dass Sie HIV-positiv sind.



Bevollmächtigungserklärungen in Versicherungs- und Pensionskassenformularen

Versicherer haben das Recht, in einem Schadenfall alle zur Abklärung nötigen Auskünfte einzuholen. Und Sie als versicherte Person haben die Pflicht, dem Versicherer für die Abwicklung eines konkreten Versicherungsfalls alle notwendigen Informationen zugänglich zu machen (Mitwirkungspflicht). Um dies zu gewährleisten, enthalten Antragsformulare von Pensionskassen und Taggeldversicherungen neben den Gesundheitsfragen meist noch eine vom Versicherten zu unterzeichnende Erklärung, die etwa so lautet:

«Ich ermächtige die von der Pensionskasse/der Versicherung angefragten Ärzte/Ärztinnen sowie medizinischen Einrichtungen und Versicherungseinrichtungen, jederzeit jede zur Prüfung des Risikos und des Leistungsanspruchs nötige Auskunft zu geben.»

Diese Erklärungen gehen sehr weit. Mit Ihrer Unterschrift erteilen Sie der Pensionskasse bzw. Versicherung quasi eine Blankovollmacht.

Sie können diese Bevollmächtigung streichen und eigene, eingegrenztere Ermächtigungen erteilen:

- Sie können schriftlich vermerken, dass Sie die Pensionskasse/Versicherung ermächtigen, Auskünfte über Ihren Gesundheitszustand im Schadenfall bei Hausarzt XY (Name, Adresse) und bei Versicherung XY (Name Adresse) einzuholen. Falls Auskünfte von weiteren Personen oder Versicherungen nötig würden, müsse vorgängig Ihr schriftliches Einverständnis eingeholt werden.
- Sie können schreiben, dass Sie sich mit Ihrer Unterschrift verpflichten, im Schadenfall die zur korrekten Abwicklung des Falls notwendigen Informationen zu vermitteln. Dann erteilen Sie im Schadenfall für jede Anfrage eine entsprechende Bevollmächtigung.
- Oder Sie können schreiben, dass Sie sich mit Ihrer Unterschrift verpflichten, auf Anfrage im Schadenfall alle notwendigen Auskünfte und Berichte selber einzuholen und an den Vertrauensarzt der Versicherung weiterzuleiten.



Während des Arbeitsverhältnisses

Ich arbeite 100% in einer Führungsposition. Dass ich HIV-positiv bin hatte noch nie einen negativen Einfluss, auch nicht auf meine Arbeitsfähigkeit. Ich betrachte HIV deshalb auch nicht als Krankheit und gehe fest davon aus, dass dies bis zu meiner Pensionierung so bleiben wird.

Paul, 34, tätig in KMU

Probezeit

Im Normalfall gilt der erste Monat eines (unbefristeten) Arbeitsverhältnisses als Probezeit (Art. 335b Absatz 1 des Obligationenrechts). Mittels schriftlicher Vereinbarung, Arbeitsvertrags oder Gesamtarbeitsvertrags können davon abweichende Regelungen getroffen werden. Die Probezeit darf jedoch auf höchstens drei Monate verlängert werden (Art. 335b Absatz 2 OR), sie kann aber mittels Vereinbarung auch ganz wegbedungen werden.

Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit durch Absenzen infolge von Krankheit oder Unfall erfolgt eine entsprechende Verlängerung der Probezeit (Art. 335b Abs. 3 OR).

Im befristeten Arbeitsverhältnis gilt eine Probezeit nur dann, wenn sie schriftlich vereinbart wurde.

Der Zweck der Probezeit liegt in erster Linie darin, den Parteien eine Bedenkzeit einzuräumen, sich gegenseitig kennen zu lernen und zu prüfen, ob das Anstellungsverhältnis den gegenseitigen Erwartungen entspricht.

Während der Probezeit kann der Arbeitsvertrag sowohl durch den Arbeitgeber als auch durch die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer **mit einer Frist von sieben Tagen gekündigt** werden (Art. 335b Abs. 1 OR). Die Kündigung kann zu einem beliebigen Zeitpunkt erfolgen, also nicht nur auf das Ende einer Arbeitswoche.

Die Probezeit kennt – im Gegensatz zum regulären Arbeitsverhältnis (= Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Probezeit) – **keine Sperr- und Schutzfristen im Fall von Krankheit** (siehe S. 34f. «Beendigung des Arbeitsverhältnisses»). Dies bedeutet, dass ein Arbeitgeber während der Probezeit auch bei Krankheit oder Unfall des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin kündigen darf.

Bei Krankheit besteht gegenüber dem Arbeitgeber während der Probezeit **kein Lohnfortzahlungsanspruch**, da das Gesetz in Art. 324a OR einen solchen erst

dann vorsieht, wenn das Arbeitsverhältnis länger als drei Monate gedauert hat. Auch hier kann jedoch mittels Vertrag eine andere, für Arbeitnehmende günstigere Regelung vereinbart werden.

Datenschutz am Arbeitsplatz

Ich entscheide von Fall zu Fall, ob ich es einem Arbeitgeber sage, so wie ich auch im Privatleben von Fall zu Fall entscheide, wem ich es sage. Ich habe mit dieser Taktik immer gute Erfahrungen gemacht. Ganz am Anfang würde ich es aber wohl nicht sagen, ich muss die Person erst besser kennen, damit ich abschätzen kann, ob sie damit umgehen kann.

Brigitte, 36, Direktionsassistentin

Sollten Sie sich entscheiden, Arbeitgeber oder Mitarbeitende freiwillig zu informieren, dass Sie HIV-positiv sind, weisen Sie diese Personen darauf hin, dass sie diese Information streng vertraulich behandeln sollen und nur mit Ihrem ausdrücklichen Einverständnis an Dritte weitergeben dürfen. Im Arbeitsalltag besteht kein Übertragungsrisiko, es besteht also auch keine Notwendigkeit, weitere Personen (z.B. Mitarbeitende) zu informieren. Entsprechend verbietet das Datenschutzrecht (Art. 12 Abs. 2 lit. c des Datenschutzgesetzes), diese Information Dritten weiterzugeben. Oft sind sich Arbeitgeber oder Mitarbeitende dessen nicht bewusst, weshalb es in diesem Bereich relativ häufig zu Datenschutzverletzungen kommt.

Nähere Informationen betreffend Datenschutz in Zusammenhang mit Versicherungen siehe S. 14, «Die Versicherungen in Zusammenhang mit Ihrer Anstellung».

Ausführlich über den Datenschutz im Allgemeinen informiert die Broschüre «Datenschutz – Schutz der Privatsphäre» (herausgegeben vom Bundesamt für Gesundheit und der Aids-Hilfe Schweiz). Angaben zur Bestellung finden Sie hinten im Adressteil.



Absenzen am Arbeitsplatz

Nach einiger Zeit habe ich meinem Vorgesetzten gesagt, dass ich HIV-positiv bin. Er hat eigentlich gut reagiert. Aber ich spüre immer einen gewissen mir selber auferlegten Druck. So in etwa: «Jetzt darf ich nicht krank werden, darf mir nichts erlauben, sonst meint er sofort, dies sei aufgrund meiner HIV-Infektion.»

Regula, 34, tätig in einer Anwaltskanzlei

Gemäss Obligationenrecht (Art. 329 Abs. 3) muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer, der Arbeitnehmerin «die üblichen freien Stunden und Tage» gewähren. Mit den üblichen freien Stunden und Tagen sind kurzfristige Arbeitsbefreiungen gemeint, die dem Arbeitnehmer bzw. der Arbeitnehmerin zusätzlich zur ordentlichen Freizeit zu gewähren sind. Dazu gehören beispielsweise **Arzttermine**. Für ArbeitnehmerInnen mit gleitender Arbeitszeit ist jedoch die Regelung zulässig, dass Routinearztbesuche nach Möglichkeit in die Freizeit zu legen sind. Wenn dies nicht möglich ist oder wenn es sich um Notfälle handelt, muss der Arbeitnehmende die dadurch ausfallende Arbeitszeit nicht nachholen.

Oft sehen Einzelarbeitsverträge, Gesamtarbeitsverträge oder Betriebsreglemente detailliertere Bestimmungen hierzu vor; der Grundsatz des OR darf aber nicht zuungunsten der Arbeitnehmenden geändert werden.

Wenn Sie der Arbeit infolge **Krankheit** fern bleiben, sollten Sie dies unverzüglich Ihrem Arbeitgeber melden. In der Regel nach drei Tagen Krankheit hat der Arbeitgeber zudem das Recht, ein Arztzeugnis von Ihnen zu verlangen. Ausschlaggebend sind die Bestimmungen Ihres Arbeits- oder Gesamtarbeitsvertrages.



Der Arzt bzw. die Ärztin ist an die ärztliche Schweigepflicht gebunden und darf keine Diagnose bekannt geben, also keine Angaben machen über die Krankheit, die Ihrer Arbeitsunfähigkeit zugrunde liegt. Hingegen darf und sollte der Arzt/die Ärztin die Arbeitsunfähigkeit soweit erläutern, dass der Arbeitgeber Aufschluss über Dauer und Grad Ihrer Absenz erhält.

Die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall

Arbeitgeber sind gesetzlich verpflichtet, bei Krankheit eines Mitarbeitenden für eine beschränkte Zeit den Lohn weiter zu entrichten, sofern das Arbeitsverhältnis länger als drei Monate gedauert hat oder für länger als drei Monate eingegangen worden ist. Die entsprechende Regelung findet sich im Obligationenrecht (Art. 324a). Sind durch Übereinkunft Normal- oder Gesamtarbeitsvertrag nicht längere Zeitabschnitte bestimmt und besteht keine Taggeldversicherung für Arbeitnehmende (vgl. hierzu S. 14, «Die Versicherungen im Zusammenhang mit Ihrer Anstellung»), hat der Arbeitgeber gemäss Art. 324a des Obligationenrechts im ersten Dienstjahr den Lohn für drei Wochen und danach *für eine angemessene längere Zeit zu entrichten*. In der Praxis wurde diese «angemessene längere Zeit» durch die Zürcher, Berner und Basler Skalen (siehe unten) konkretisiert.

Achtung: Ein Berner Arbeitgeber ist nicht zwingend an die Berner Skala gebunden usw. Vorausgesetzt ist nur, dass für den Arbeitnehmenden erkennbar ist, was gilt. Ist keine spezielle Abmachung getroffen, gilt in der Regel Folgendes:

Zürcher Skala	Basler Skala	Berner Skala
ZH, AI, AR, SH, TG	BS, BL	alle übrigen Kantone
Die ersten drei Monate besteht keine Lohnfortzahlungspflicht		
1. Anstellungsjahr: 3 Wochen	1. Anstellungsjahr: 3 Wochen	1. Anstellungsjahr: 3 Wochen
2. Anstellungsjahr: 2 Monate	2. bis 3. Anstellungsjahr: 2 Monate	2. Anstellungsjahr: 1 Monat
Danach für jedes weitere	4. bis 10. Anstellungsjahr: 3 Monate	3. bis 4. Anstellungsjahr: 2 Monate
Anstellungsjahr: +1 Woche	11. bis 15. Anstellungsjahr: 4 Monate	Danach alle 5 Dienstjahre: +1 Monat

Zur Erinnerung: Diese Regelungen kommen nur dann zum Tragen, wenn der Betrieb keine Taggeldversicherung abgeschlossen hat oder wenn Arbeitnehmende infolge vorbestehender Krankheiten von der Taggeldversicherung ausgeschlossen wurden.

Was tun bei Diskriminierungen/ Mobbing?

Nachdem ich einer guten Kollegin bei der Arbeit erzählt hatte, dass ich HIV-positiv bin, hat sie hinter meinem Rücken andere Kollegen und meine Chefin darüber informiert. Sie hat mir aber nichts davon gesagt. Mit der Zeit merkte ich, dass über mich getuschelt und ich gemieden wurde. Als ich deswegen an meine Chefin gelangte, meinte diese nur, dass es wichtig sei, dass alle informiert wurden, wegen der Ansteckungsgefahr. Ich habe nach einer Weile gekündigt, weil ich es nicht mehr ausgehalten habe. Danach fand ich eine viel bessere Stelle, was mich ein bisschen versöhnt hat. Die Erfahrung war aber trotzdem schmerzhaft.

Stefanie, 39, Büroangestellte

Auch gut zwanzig Jahre nach Beginn der HIV-Epidemie geistern immer noch falsche Vorstellungen über HIV und dessen Übertragungswege herum. Unwissenheit und Vorurteile können zu diskriminierendem Verhalten, herabsetzenden Handlungen, kurz Mobbing, führen.

Mobbing ist – gemäss Definition der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) – eine beleidigende Verhaltensweise, die sich durch rachsüchtige, grausame, böswillige oder demütigende Versuche äussert, einen Einzelnen oder eine Gruppe von Beschäftigten zu sabotieren. Man verbündet sich gegen einen bestimmten Mitarbeiter, eine bestimmte Mitarbeiterin und setzt diese Person einer psychischen Belästigung aus.

Die Formen von Mobbing sind vielfältig und beinhalten z.B. ständige negative Bemerkungen oder Kritik, die eine Person in sozialer Hinsicht isolieren, Büro-



klatsch, die Verbreitung von falschen Informationen, Kontaktverweigerung etc. Entscheidend für Mobbing ist, dass diese Handlungen über einen längeren Zeitraum hinweg immer wieder vorkommen.

Im Gesetz wird Mobbing nirgendwo erwähnt. Es findet sich aber in Art. 328 des Obligationenrechts und Art. 6 des Arbeitsgesetzes eine Pflicht seitens des Arbeitgebers, die Persönlichkeit seiner Angestellten am Arbeitsplatz zu schützen. Ein Arbeitgeber verletzt diese Pflicht, wenn er Mobbing nicht verhindert.

Wenn Sie gemobbt werden, können Sie zunächst folgende Schritte unternehmen:

- Sagen Sie deutlich, dass Sie das unerwünschte Verhalten **nicht tolerieren**.
- Sprechen Sie mit Arbeitskolleginnen und -kollegen, denen Sie vertrauen.
- Führen Sie ein **Mobbing-Tagebuch**, in welchem Sie die einzelnen Vorfälle niederschreiben. Es hilft Ihnen einerseits, sich die Geschehnisse sachlich vor Augen zu halten, andererseits kann dieses für Sie allenfalls für weitere Schritte wichtig werden, sei es im Gespräch mit Ihrem Vorgesetzten, sei es vor Gericht.
- Suchen Sie das **Gespräch mit Ihrer/Ihrem Vorgesetzten** (sofern diese/-r nicht selbst in den Konflikt involviert ist) und schildern Sie ihr/ihm Ihre Situation. Bitten Sie sie/ihn zu intervenieren, damit die Angriffe aufhören. Halten Sie die Ergebnisse dieses Gespräches schriftlich fest.
- Wenn die Mobbinghandlungen einen Einfluss auf Ihre Gesundheit und Ihre Arbeitsfähigkeit haben, gehen Sie zum **Arzt** und lassen Sie sich im Arztzeugnis bestätigen, dass die Beschwerden durch Mobbing verursacht wurden.
- **Lassen Sie sich dann unbedingt von einer unabhängigen Stelle beraten und unterstützen**, bevor Sie rechtliche Schritte erwägen. Denn wenn Sie den Klageweg beschreiten wollen, werden hohe Anforderungen an Ihre Beweismittel gestellt; zudem tragen Sie das Kostenrisiko. Auch dürfte eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses sehr schwierig sein, wenn dieses durch eine Klage belastet wird. Eine Liste mit Mobbing-Anlauf- und Beratungsstellen finden Sie bei der Mobbing-Zentrale Schweiz (Adresse im Anhang) oder unter <http://www.mobbing-zentrale.ch/adressen.htm>.

Bei allen Fragen zu Mobbing empfehlen wir Ihnen, sich mit der Mobbing-Zentrale Schweiz, www.mobbing-zentrale.ch (Adresse im Anhang) zu kontaktieren. Weitere nützliche Informationen zu Mobbing finden Sie unter: www.mobbing-info.ch.



Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Ich habe all die Jahre über voll gearbeitet. Aber dann war ich zu oft krank geschrieben – und jetzt kriege ich Rente.

Agnes, 38, seit 13 Jahren HIV-positiv

Für Arbeitgeber gilt gemäss Obligationenrecht grundsätzlich – unter der Beachtung gesetzlicher und vertraglicher Fristen – die Kündigungsfreiheit. Da der Arbeitgeber jedoch die stärkere, der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin die schwächere Vertragspartei ist, wird diese Kündigungsfreiheit zugunsten der Arbeitnehmenden gesetzlich eingeschränkt.

Darf ein Arbeitgeber aufgrund einer HIV-Infektion kündigen?

In Art. 336 des Obligationenrechts werden Fälle aufgezählt, in welchen eine Kündigung rechtsmissbräuchlich ist. So ist etwa die Kündigung aufgrund einer persönlichen Eigenschaft (Ziffer a) missbräuchlich. Solange die HIV-Infektion keinen Einfluss auf Ihre Arbeitsfähigkeit hat, gehört der HIV-Status eindeutig zu den persönlichen Eigenschaften. Das bedeutet, dass Ihnen nicht deswegen gekündigt werden darf. – Wenn die HIV-Infektion hingegen Ihre Arbeitsleistung längerfristig vermindert, ist eine Kündigung nicht missbräuchlich. Allerdings muss der Arbeitgeber hier zeitlich befristete Kündigungsverbote, die so genannten Sperrfristen (s. S. 34), beachten.



Auch wenn eine Kündigung missbräuchlich ist, beendet sie das Arbeitsverhältnis. Das heisst, es besteht kein Recht auf Fortführung des Arbeitsverhältnisses. Der Arbeitgeber kann in einem solchen Fall jedoch gemäss Art. 336a OR verpflichtet werden, dem/der betreffenden Arbeitnehmer/-in einen **finanziellen Ausgleich von bis zu sechs Monatslöhnen** zu leisten.

Wie vorgehen bei Verdacht auf eine missbräuchliche Kündigung?

Wenn Sie eine missbräuchliche Kündigung vermuten, sollten Sie folgende Schritte unternehmen:

- Verlangen Sie **sofort** von Ihrem Arbeitgeber eingeschrieben eine **schriftliche Begründung** der Kündigung.
- **Sammeln Sie Beweise** dafür, dass der Arbeitgeber Ihnen einzig aufgrund der Tatsache Ihrer HIV-Infektion gekündigt hat (Urkunden, Zeugenaussagen, etc.).
- Erheben Sie *während der Kündigungsfrist* bei Ihrem Arbeitgeber eine **schriftliche Einsprache** (Art. 336b OR). Falls Sie aufgrund dieses Schreibens keine Einigung mit dem Arbeitgeber erzielen können, dann
- **klagen** Sie *bis spätestens 180 Tage nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses* Entschädigungen ein (Art. 336b OR).

→ Als klagende Partei müssen **Sie** die Missbräuchlichkeit der Kündigung beweisen!



Muster

Bitte um schriftliche Begründung der Kündigung

Absender

EINSCHREIBEN

Adresse des Arbeitgebers

Ort, Datum

BITTE UM SCHRIFTLICHE BEGRÜNDUNG

Sehr geehrte/-r XX

Mit Schreiben vom X.X.XXXX habe ich Ihre Kündigung erhalten.
Unter Bezugnahme auf Art. 335 OR möchte ich Sie bitten, diese
Kündigung innert sieben Tagen schriftlich zu begründen.

Freundliche Grüsse

H. Muster

Unterschrift



Muster

Einsprache wegen missbräuchlicher Kündigung

Absender

EINSCHREIBEN

Adresse des Arbeitgebers

Ort, Datum

EINSPRACHE

Sehr geehrte/-r XX

Sie haben mir am X.X.XXXX gekündigt. Ich betrachte diese Kündigung als missbräuchlich und erhebe dagegen Einsprache. Den von Ihnen dargelegten Kündigungsgrund halte ich für unbegründet und bitte Sie deshalb, auf Ihren Entscheid zurückzukommen und die Kündigung aufzuheben. Andernfalls behalte ich mir vor, diese Kündigung als missbräuchlich anzufechten und vor Gericht eine Entschädigung geltend zu machen.

Mit der Bitte um Kenntnisnahme und freundlichen Grüßen

H. Muster

Unterschrift



Gesetzliche Kündigungsfristen (geregelt in Art. 335c OR)

Während des ersten Anstellungsjahres:	1 Monat (jeweils per Ende eines Monats)
Vom 2. bis 9. Anstellungsjahr:	2 Monate (jeweils per Ende eines Monats)
Ab dem 10. Anstellungsjahr:	3 Monate (jeweils per Ende eines Monats)

Diese Fristen dürfen durch schriftliche Abrede, Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag abgeändert werden; unter einen Monat dürfen sie jedoch nur durch Gesamtarbeitsvertrag und nur für das erste Dienstjahr herabgesetzt werden.

Die Sperrfristen

Spricht Ihr Arbeitgeber die Kündigung während einer (auch nur teilweisen) Arbeitsunfähigkeit infolge HIV (oder anderen Krankheiten) aus, ist die Kündigung gemäss den in Art. 336c OR genannten Sperrfristen (siehe unten) nichtig, d.h. wirkungslos. Das Arbeitsverhältnis besteht dann so weiter, wie wenn die Kündigung nicht erfolgt wäre. Erst nach Ablauf der Sperrfrist darf Ihnen der Arbeitgeber kündigen.

Wenn Sie während der Kündigungsfrist erkranken, verlängert sich die Kündigungsfrist um die Dauer der Sperrfristen.



Kündigungsschutz bei unverschuldeter Krankheit des Arbeitnehmers

(«Sperrfristen»)

Gemäss Art. 336c OR

Im 1. Dienstjahr:	während 30 Tagen*
Im 2. bis 5. Dienstjahr:	während 90 Tagen*
Ab dem 6. Dienstjahr:	während 180 Tagen*

(* = Kalendertage, nicht Arbeitstage)

→ **Achtung:** Die Probezeit kennt keine Sperrfristen! Wird die Probezeit jedoch infolge von Krankheit oder Unfall verkürzt, verlängert sie sich entsprechend, ausnahmsweise auch über drei Monate hinaus.

Wichtig ist, dass Sie bei Ihrem Arbeitgeber innert dreissig Tagen schriftlich Einsprache erheben.

Muster

Einsprache wegen Nichteinhaltung der Sperrfristen

Absender
EINSCHREIBEN
Adresse des Arbeitgebers
Ort, Datum

Sehr geehrte XXX

Wie ich Ihnen bereits am X.X.XXXX mitgeteilt habe, bin ich seit X.X.XXXX und voraussichtlich bis X.X.XXXX infolge Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert.

Sie haben mir mit Schreiben vom X.X.XXXX per X.X.XXXX gekündigt, d.h. während des genannten krankheitsbedingten Arbeitshindernisses. Diese Kündigung ist deshalb gemäss Art.336c OR nichtig. (Oder, falls Sie nach der Kündigung, aber während der Kündigungsfrist erkrankt sind: Die Kündigungsfrist verlängert sich um die Dauer der krankheitsbedingten Arbeitsverhinderung.)

Sobald der Hinderungsgrund weggefallen ist, werde ich die Arbeit wieder aufnehmen.

Mit der Bitte um Kenntnisnahme und freundlichen Grüssen

H. Muster
Unterschrift



Wenn es nicht gelingt, einen Job zu finden

Sollte es Ihnen nicht gelingen, eine geeignete Arbeitsstelle zu finden, dann zweifeln Sie nicht. Die zeitweise schwierige Arbeitsmarktlage führt dazu, dass viele Menschen arbeitslos werden. Betrachten Sie dies vor allem nicht als persönliches Versagen. Arbeitslosigkeit ist meistens kein individuelles, sondern ein gesellschaftliches Problem.

Vielleicht planen Sie einen Einstieg in eine selbstständige Erwerbstätigkeit. Oder es stellt sich allenfalls bei Ihnen die Frage nach einer IV-Rente. Das folgende Kapitel tritt kurz auf diese verschiedenen Möglichkeiten ein.

Die Arbeitslosenversicherung

Wenn Sie nach Verlust Ihrer Arbeit oder beim Einsteigen ins Erwerbsleben keine Arbeitsstelle finden, haben Sie grundsätzlich Anrecht auf Arbeitslosenunterstützung, wenn folgende Voraussetzungen erfüllt sind:

- **Ganze oder teilweise Arbeitslosigkeit** (Art. 10 AVIG [Bundesgesetz über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzentschädigung])
- **Verdienstaufschlag und Arbeitsausfall** von mindesten 2 aufeinander folgenden vollen Arbeitstagen (Art. 11 AVIG)
- **Wohnsitz** in der **Schweiz** (Art. 12 AVIG)
- **Erfüllte Beitragspflicht:** Sie müssen in den letzten 24 Monaten vor der Arbeitslosigkeit (= der so genannten Rahmenzeit) während mindestens 12 Monaten Beiträge an die Arbeitslosenversicherung bezahlt haben oder von der Beitragspflicht befreit sein (Art. 13 und 14 AVIG)
- **Arbeitswilligkeit:** Sie müssen sich um Arbeit bemühen (Art. 17 AVIG)
- **Vermittlungsfähigkeit:** Sie müssen bereit und in der Lage sein, eine zumutbare Arbeit anzunehmen (Art. 15 AVIG)

Die Anmeldung der Arbeitslosigkeit ist kantonal unterschiedlich geregelt. In der Regel müssen Sie sich zuerst bei der Wohnsitzgemeinde, dann beim Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) und bei der Arbeitslosenkasse melden.



Melden Sie sich spätestens am ersten Tag nach der Beendigung des letzten Arbeitsverhältnisses persönlich bei der Wohnsitzgemeinde oder beim Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum. Sie erhalten dann auch Informationen über das weitere Vorgehen und die dafür notwendigen Formulare. Nähere Informationen finden Sie auch unter www.treffpunkt-arbeit.ch.

Sofern sich Ihre HIV-Infektion nicht auf Ihre Arbeitsfähigkeit auswirkt, sind Sie ohne weiteres **vermittlungsfähig**. Dies gilt gemäss Gesetz und Rechtsprechung selbst dann, wenn Sie bei einer IV-Stelle angemeldet und nicht offensichtlich vermittlungsunfähig sind. Die Arbeitslosenversicherung darf Ihnen hier Ihre Vermittlungsfähigkeit nicht einfach absprechen. Sie gelten bis zum Entscheid der IV-Behörden grundsätzlich als vermittlungsfähig.

Wenn Sie wegen Krankheit während der Arbeitslosigkeit vorübergehend nicht arbeiten können, erhalten Sie pro Krankheitsfall während maximal 30 Kalendertagen weiterhin Arbeitslosenunterstützung. Innerhalb der Rahmenfrist für den Leistungsbezug sind die Taggelder auf 44 beschränkt. Wer länger arbeitsunfähig ist, erhält von der Arbeitslosenversicherung kein Taggeld mehr. Deshalb ist gerade für Arbeitslose mit vorbestehenden Krankheiten oder Krankheitsdispositionen der Schutz einer Taggeldversicherung sehr wichtig.

Waren Sie vor der Arbeitslosigkeit kollektivversichert, so haben Sie in jedem Fall einen **gesetzlichen Anspruch auf Weiterführung Ihrer Taggeldversicherung ohne Gesundheitsprüfung**. Den Übertritt in die Einzelversicherung müssen Sie bei privaten Versicherungsgesellschaften nach Versicherungsvertragsgesetz grundsätzlich innert 30 Tagen seit Beendigung des Arbeitsverhältnisses erklären, es sei denn, die Allgemeinen Versicherungsbedingungen sehen eine längere Frist vor. Die neue Prämie müssen Sie allein bezahlen. Bei Kollektivversicherungen nach Krankenversicherungsgesetz KVG (selten) müssen Sie den Übertritt innert drei Monaten erklären.



Selbstständige Erwerbstätigkeit

Selbstständigerwerbende sind – ausser der AHV/IV – keiner obligatorisch abzuschliessenden Sozialversicherung unterstellt. Für den Fall einer Erwerbsunfähigkeit benötigen Sie deshalb ein Kranken- und Unfalltaggeld, das einerseits den persönlichen Unterhalt und andererseits die laufenden Geschäftskosten absichert. Wie Sie dies am besten lösen, können Sie in einer persönlichen Beratung klären. Nehmen Sie Kontakt mit der **Rechtsberatung der Aids-Hilfe Schweiz** (Adresse im Anhang) auf, wenn Sie den Schritt in die Selbstständigkeit planen.

Invalidenrente und Arbeitsstelle

Zuerst habe ich noch ein Jahr mit den Medis weiter in meinem Beruf gearbeitet, dann gings nicht mehr. Ich hatte immer Mühe mit den Nebenwirkungen – auch nach zweimal Wechseln der Kombination. Ich musste den Job aufgeben. Das hat die Beziehung arg belastet – mich hats in den letzten zwei Jahren bös durchgeschüttelt.

Lisa, 42 Jahre, ehemalige Lehrerin

Einen Anspruch auf Leistungen der IV haben Versicherte, die wegen einer gesundheitlichen Beeinträchtigung in ihrer Erwerbstätigkeit oder in ihrem bisherigen Aufgabengebiet teilweise oder ganz eingeschränkt sind. Diese Beeinträchtigung muss voraussichtlich bleibend oder zumindest für längere Zeit bestehen. Die IV gewährt in erster Linie berufliche oder medizinische Eingliederungsmassnahmen. Die wichtigste berufliche Massnahme der IV ist die Umschulung. Sie wird gewährt, wenn jemand aus gesundheitlichen Gründen eine Lohneinbusse von mindestens 20% erleidet und wenn mit Hilfe der Umschulung Aussicht auf Eingliederung in die Berufswelt besteht.

Eine Invalidenrente wird nur gewährt, wenn zuerst die Möglichkeit einer Eingliederung geprüft wurde. Der Anspruch auf eine Invalidenrente entsteht frühestens, wenn ein Versicherter oder eine Versicherte infolge Krankheit während eines Jahres («Wartejahr») durchschnittlich mindestens 40% arbeitsunfähig ist. Dabei muss die Arbeitsunfähigkeit ohne wesentlichen Unterbruch bestehen und die Erwerbsunfähigkeit über das Wartejahr hinaus andauern. Ein wesentlicher Unterbruch ist gegeben, wenn eine Person an mindestens dreissig aufeinander folgenden Tagen voll arbeitsfähig ist.



- IV-Grad weniger als 40% → kein Anspruch auf IV-Rente
- IV-Grad mindestens 40% → Viertelsrente
- IV-Grad mindestens 50% → halbe Rente
- IV-Grad mindestens 60% → Dreiviertelsrente
- IV-Grad mindestens 70% → ganze Rente

Beispiel

Valideneinkommen: CHF 7000
 Invalideneinkommen: CHF 2000 → Lohneinbusse: CHF 5000

$\frac{\text{Lohneinbusse [CHF 5000]}}{\text{Valideneinkommen [CHF 7000]}}$ → Invaliditätsgrad [0,71] → Rentenanspruch [ganze IV-Rente]

Auch wenn Sie eine IV-Rente beziehen, können Sie weiterhin berufstätig sein. Und zwar in dem Umfang, in dem Sie von den Sozialversicherungen als erwerbsfähig betrachtet werden. Um das Ausmass dieser Erwerbsfähigkeit zu bestimmen, können Sie bei der IV-Stelle Ihre Akten einsehen. In diesen ist Ihr Invalideneinkommen festgehalten. Genau dieses Invalideneinkommen dürfen Sie erzielen, ohne Ihre Rente zu gefährden.

Es empfiehlt sich aber auf jeden Fall, vor Aufnahme einer Erwerbstätigkeit sich bei den zuständigen IV-Stellen oder bei Beratungsstellen von Aids-Organisationen über die konkreten Auswirkungen auf den IV-Grad zu informieren.

Als Leistungsbezüger/-in sind Sie verpflichtet, der IV-Stelle unverzüglich zu melden, wenn sich eine Veränderung Ihres Gesundheitszustandes bzw. Ihrer



Arbeits- und Erwerbsfähigkeit ergeben hat. Bei Verletzung dieser **Meldepflicht** kann die IV die zu Unrecht bezogenen Leistungen zurückfordern.

Wer innerhalb von drei Jahren nach Reduktion oder Aufhebung der Rente aufgrund derselben Krankheit erneut invalid wird, erhält ab Wiedereintritt der Invalidität eine entsprechende Rente bzw. Erhöhung der Rente. Erneute Invalidität wird angenommen, wenn der verschlechterte Gesundheitszustand mindestens drei Monate gedauert hat.

Zu beachten: Beziehen Sie eine IV-Rente und sind Sie daneben erwerbstätig, dann besteht grundsätzlich keine Pflicht, Ihren Arbeitgeber über die Invalidität zu informieren. Allerdings kontaktieren die IV-Stellen bei einer Rentenrevision oft mittels eines Formulars die Arbeitgeber, um den aktuellen Lohn des Arbeitnehmers in Erfahrung zu bringen. Machen Sie Ihre IV-Stelle darauf aufmerksam, dass Ihr Arbeitgeber nichts von Ihrer IV-Rente weiss. Die IV-Stelle wird dann in der Regel Ihren Arbeitgeber nicht kontaktieren, sondern die benötigten Unterlagen direkt bei Ihnen einholen.

Nach langer erfolgloser Arbeitssuche habe ich endlich eine Stelle gefunden. Ich ging auf einen Arbeitgeber zu, welcher auf www.workpositive.ch als engagierte Firma aufgeführt war, konfrontierte ihn damit, dass ich HIV-positiv bin und fragte, wie das jetzt sei mit seinem Engagement im Bereich HIV, ob er mir eine Stelle anbieten könne. Es hat geklappt! Ich bin gespannt, wie sich das entwickeln wird. Momentan bin ich einfach glücklich, wieder einen Job zu haben und bin guten Mutes. Wenn mir jemand vor zehn Jahren gesagt hätte, dass ich in zehn Jahren wieder arbeiten werde, hätte ich gesagt: Du spinnst. Ich denke, dass ich aus meinen Erfahrungen der letzten Jahre viel in meine Arbeit werde einbringen können.

Toni, 53 Jahre, tätig in Pharmaunternehmen



Andere Broschüren/Nützliche Adressen

Bestelladresse

Aids-Hilfe Schweiz, Postfach 1118, 8031 Zürich

Telefon 044 447 11 13, Fax 044 447 11 14

shop@aids.ch; www.shop.aids.ch (hier finden Sie auch alle Schriften online)

Alle gewünschten Materialien werden Ihnen in neutraler Verpackung zugestellt. Das heisst, der Postsendung ist von aussen der Inhalt nicht anzusehen und der Absender (Aids-Hilfe etc.) steht nicht darauf.

Weitere Broschüren dieser Reihe für HIV-positive Menschen
(erhältlich in Deutsch, Französisch und Italienisch)

«**HIV-positiv – was tun?**» – richtet sich an Menschen, die neu von ihrer HIV-Infektion erfahren. Die Broschüre vermittelt die wichtigsten Informationen zur Diagnose HIV-positiv, zur Therapie, zu Sexualität, Arbeitswelt, Versicherungen usw. (46 Seiten – erhältlich auch in Englisch, Spanisch und Portugiesisch)

«**Bereit für die Therapie?**» – stellt in einfacher Sprache dar, weshalb eine gute Therapietreue lebenswichtig ist, und gibt Tipps und Anregungen, wie sie zu erreichen ist. (24 Seiten)

«**Beziehung & Sexualität**» – spricht die verschiedenen Fragen und Probleme an, die sich mit Blick auf Beziehungen und Sexualität stellen, und gibt verlässliche Informationen als Grundlage für die eigenen Entscheidungen. (48 Seiten)

«**Datenschutz – Schutz der Privatsphäre**» – zeigt die gesetzlichen Bestimmungen für den Umgang mit Informationen zu Ihrer Person und Diagnose und erklärt die Rechte und Möglichkeiten, die Sie haben, um Ihre Privatsphäre zu schützen. (32 Seiten)

«**Recht haben – Recht bekommen**» – erklärt, welche Schritte im Verfahrensdschungel nötig sind, damit Sie auch wirklich zu Ihrem Recht kommen. (32 Seiten)

«**Rund um die Ernährung**» – zeigt Ihnen Ihre Möglichkeiten, mit gezielter Ernährung die Lebensqualität zu verbessern, und gibt konkrete Tipps, was Sie bei Schwierigkeiten (z.B. Durchfall, Verstopfung ...) machen können. (72 Seiten – erhältlich nur in Deutsch)

Vertiefte medizinische und rechtliche Fachinformation (erhältlich in Deutsch und Französisch)

«**Leben mit HIV und Aids**» – ausführlicher Ordner mit den Kapiteln «Grundlagen», «Medikamentöse Behandlung gegen HIV», «Neue Ansätze zur Bekämpfung von HIV», «Behandlung akuter Erkrankungen», «Besondere Aspekte» (u.a. HIV bei Kindern, HIV bei Frauen), «Methoden der Komplementärmedizin», «Psychologische und psychotherapeutische Behandlung», «HIV/Aids und Recht in der Schweiz». Circa 300 Seiten, 80 Franken – nach Rücksprache Preisreduktion möglich.

«**Swiss Aids News**» – zweimonatliche Zeitschrift mit Neuigkeiten aus Medizin und Recht. Jahresabonnement 40 Franken – nach Rücksprache Preisreduktion möglich.

Regionale Aids-Hilfen

Die regionalen Aids-Hilfen unterstützen Sie bei allen Fragen und Problemen, die sich im Zusammenhang mit Ihrer HIV-Infektion ergeben.

<i>Aarau:</i> Aids-Hilfe Aargau	www.safersex.ch	062 824 44 50
<i>Basel:</i> Aids-Hilfe beider Basel	www.ahbb.ch	061 692 21 22
<i>Bern:</i> Aids-Hilfe Bern/Berne	www.aidshilfe-bern.ch	031 390 36 36
<i>Chur:</i> Aids-Hilfe Graubünden	www.aidshilfe-gr.ch	081 252 49 00
<i>Delémont:</i> Groupe Sida Jura	www.gsj.ch	032 423 23 43
<i>FL-Schaan:</i> fa6 Beratungsstelle	www.fa6.li	++42 32 32 05 20
<i>Frauenfeld:</i> Aids-Hilfe Thurgau/ Schaffhausen	www.aids-hilfe.ch	052 722 30 33
<i>Fribourg:</i> Empreinte	www.tremplin.ch	026 424 24 84
<i>Genève:</i> Dialogai	www.dialogai.org	022 906 40 40
<i>Genève:</i> Groupe Sida Genève	www.groupesida.ch	022 700 15 00
<i>Goldau:</i> Fachstelle für Aidsfragen Schwyz	www.spd.ch	041 859 17 27
<i>Lausanne:</i> Point fixe (Vaud)	www.pointfixesida.ch	021 320 40 60
<i>Luzern:</i> Aids-Hilfe Luzern	www.aidsluzern.net	041 410 69 60
<i>Lugano:</i> Aiuto Aids Ticino		091 923 80 40



<i>Peseux</i> : Groupe Sida Neuchâtel	www.info-sida.ch	032 737 73 37
<i>Schaffhausen</i> : Aids-Hilfe Thurgau/ Schaffhausen	www.aidshilfe.ch	052 625 93 38
<i>Sion</i> : Antenne Sida du Valais Romand	www.antenne.sida.vsnet.ch	027 322 87 57
<i>St. Gallen</i> : Fachstelle für Aids- und Sexualfragen St. Gallen/Appenzell	www.hivnet.ch/ahsga/	071 223 68 08
<i>Visp</i> : Aids-Hilfe Oberwallis	www.aidsvs.ch	027 946 46 68
<i>Winterthur</i> : Aids-Infostelle Winterthur	www.aidsinfo.ch	052 212 81 41
<i>Zug</i> : Fachstelle Aids-Hilfe Zug	www.zug.ch/aidshilfe	041 710 48 65
<i>Zürich</i> : Zürcher Aids-Hilfe	www.zah.ch	01 455 59 00

Rechtsberatung

Aids-Hilfe Schweiz, Montag bis Donnerstag – Telefon 044 447 11 11

Beratung durch JuristInnen und andere Fachleute bei Rechtsfragen im Zusammenhang mit HIV/Aids.



Stellenbewerbung

Jobbörsen (Auswahl):

- www.workpositive.ch Die kostenlose Jobbörse der Aids-Hilfe Schweiz für Menschen mit HIV und Unternehmen, mit einer Liste von engagierten Firmen.
- www.jobwinner.ch
- www.jobs.ch
- www.jobsuchmaschine.ch
- www.jobclick.ch
- www.jobs-links.ch (Liste diverser Jobbörsen der Schweiz)

«**Wie bewerbe ich mich richtig**»: Broschüre erhältlich bei den kantonalen Arbeitsstellen (kantonale Arbeitsämter), den RAV (Regionale Arbeitsvermittlungszentren RAV) bzw. den Arbeitslosenstellen, oder unter www.treffpunkt-arbeit.ch

Internetseite des Staatssekretariats für Wirtschaft seco, mit Informationen rund um die Arbeit und mit einer Jobbörse: www.treffpunkt-arbeit.ch

«**Stellensuche mit Erfolg**», Beobachter-Ratgeber, erhältlich im Buchhandel oder unter www.beobachter.ch

«**So positionieren Sie sich im Berufsleben**», Beobachter-Ratgeber, erhältlich im Buchhandel oder unter www.beobachter.ch

«**Arbeitsrecht**», Beobachter-Ratgeber, erhältlich im Buchhandel oder unter www.beobachter.ch

«**Arbeitsrecht: Was Angestellte wissen müssen**», Saldo Ratgeber, erhältlich im Buchhandel oder unter www.konsuminfo.ch

Berufsberaterverzeichnis: www.svb-asosp.ch/bb/

Schweizerische Berufsberatung: www.berufsberatung.ch



Jobs und Arbeitseinsätze im Ausland

Einreise- und Aufenthaltsbeschränkungen für Menschen mit HIV:

Informationen bei der Rechtsberatung der Aids-Hilfe Schweiz, recht@aids.ch

Adressen der ausländischen Vertretungen in der Schweiz:

<http://www.eda.admin.ch/eda/g/home/emb/addfor.html>

Bundesamt für Migration (BFM)

Quellenweg 6

3003 Bern-Wabern

Tel. 031 322 42 02; Fax: 031 322 44 93

swiss.emigration@bfm.admin.ch

Broschüre für den EU-Raum: «**Schweizerinnen und Schweizer in der EU**», zu beziehen unter: www.europa.admin.ch (Publikationen/Bestellung) oder über Integrationsbüro EDA/EVD

Bundeshaus Ost, 3003 Bern

Tel. 031 322 22 22; Fax: 031 312 53 17

europa@seco.admin.ch

Arbeitsvermittlung im EU-Raum: http://europa.eu.int/index_de.htm

«**Ab ins Ausland**» Beobachter-Ratgeber, erhältlich im Buchhandel oder unter www.beobachter.ch



Mobbing

Mobbing-Zentrale Schweiz

Postfach 438
3065 Bolligen Station
www.mobbing-zentrale.ch
(Liste der Mobbing-Anlaufstellen, rechtliches Vorgehen,
Bundesgerichtsrechtsprechung etc.)

www.mobbing-info.ch

Arbeitslosigkeit

«**Arbeitslosigkeit – ein Leitfaden für Versicherte**». Broschüre erhältlich bei den kantonalen Amtsstellen (kantonale Arbeitsämter), den RAV (Regionale Arbeitsvermittlungszentren RAV) bzw. den Arbeitslosenkassen oder unter www.treffpunkt-arbeit.ch

«**Arbeitslos – was tun?**», Beobachter-Ratgeber, erhältlich im Buchhandel oder unter www.beobachter.ch

Selbstständigkeit

«**Ich mache mich selbstständig**», Beobachter-Ratgeber, erhältlich im Buchhandel oder unter www.beobachter.ch

«**So gründe ich meine Firma**», Beobachter-Ratgeber, erhältlich im Buchhandel oder unter www.beobachter.ch

Invalidität

«**Invalidität**», Beobachter-Ratgeber, erhältlich im Buchhandel oder unter www.beobachter.ch



Es ist schon schwierig, sich in einer intoleranten Welt zu bewegen. Gerade zum Beispiel höhere Kader, mit der BVG im überobligatorischen Bereich. Da muss man so Gesundheitsfragen ausfüllen und da steht drauf: Sind Sie HIV-positiv? Wer mit solchen Problemen umgehen muss, das ist dann noch mal was anderes. Ich als selbstständiger Unternehmer hatte wenigstens damit keine Probleme. Ich weiss nicht, wie ich selber reagiert hätte, wenn ich diese Probleme auch noch gehabt hätte.

Martin, 41 Jahre, selbstständiger Unternehmer

Speziell freut mich, dass ich mit meinem heutigen Gesundheitszustand etwas arbeiten kann, was mir gefällt. Heute habe ich einen wirklich guten Job. Ich kann meine Ideen einbringen. Und ich habe so viele Kontakte zu Menschen.

Tanja, 33 Jahre, Arbeit im sozialen Bereich

Aids-Hilfe Schweiz, Konradstrasse 20, Postfach 1118, 8031 Zürich
Für Bestellungen: Telefon 044 447 11 13, Fax 044 447 11 14

shop@aids.ch, www.shop.aids.ch

Für weitere Auskünfte: Telefon 044 447 11 11, Fax 044 447 11 12

aids@aids.ch, www.aids.ch

Spendenkonto: Aids-Hilfe Schweiz, Zürich, 80-23678-6



ZEWO, Schutzmarke für gemeinnützige Institutionen

