

# Der Arbeitsplatz : ideal für AIDS-Aufklärung

Autor(en): **Beer, Markus**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Die Kette : Schweizerisches Magazin für Drogenfragen**

Band (Jahr): - **(1989)**

Heft 3

PDF erstellt am: **13.09.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-799727>

## **Nutzungsbedingungen**

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern. Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

## **Haftungsausschluss**

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

# Der Arbeitsplatz: ideal für AIDS-A

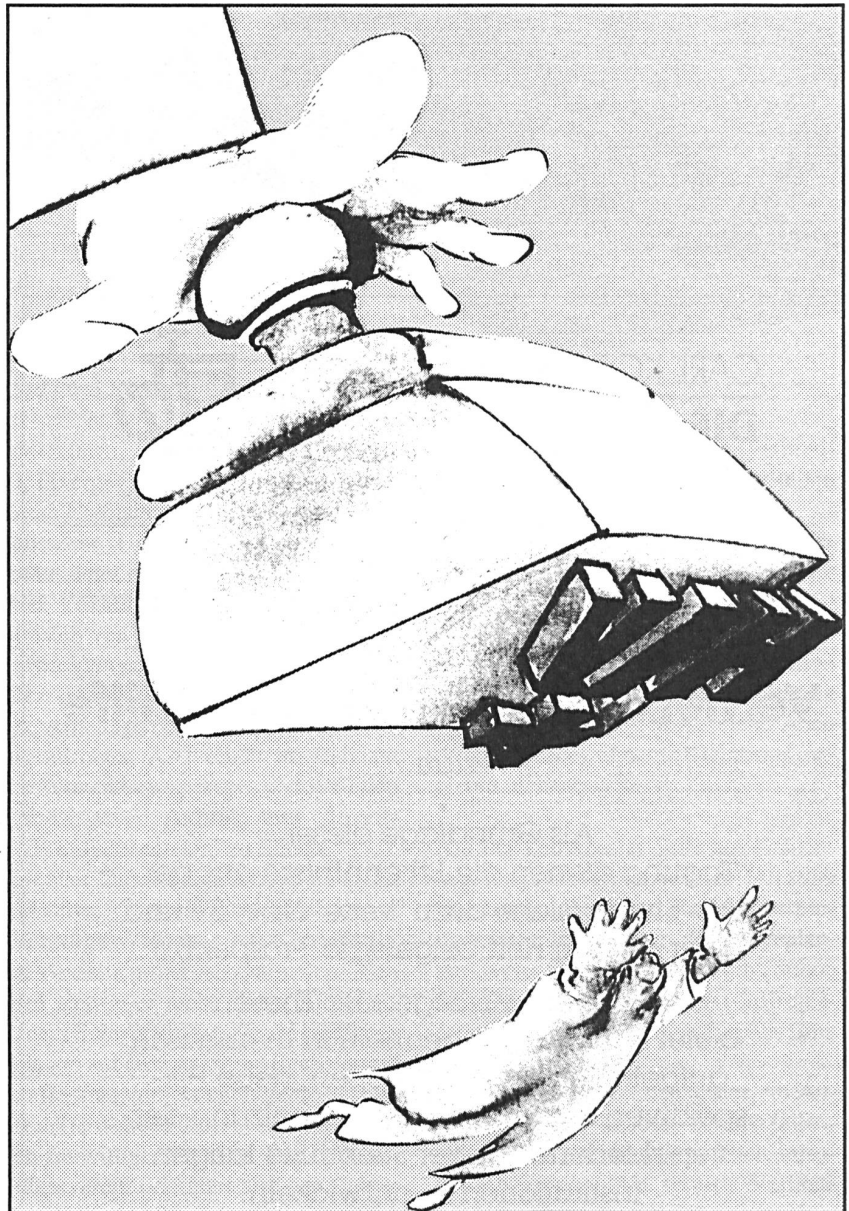
Aids ist eine Krankheit, die breit angreift und in allen Lebensbereichen Auswirkungen zeitigt. Zahlen und Prognosen in der Schweiz und weltweit beängstigen. Gemässigte, vermutlich zu konservative Voraussagen erwarten, dass 1991 in der Schweiz etwa 3'500 Personen an AIDS erkrankt sein werden. Die Infektionskrankheit wirft neue wichtige arbeitsrechtliche Fragen auf.

VON FÜRSPRECHER MARKUS BEER, Bern/Ittigen

Angesichts des Ausmasses der Bedrohung ist es zu begrüessen, dass das Thema Aids demnächst in eine breite politische Diskussion gelangen wird. Dafür sorgen Vorstösse im National- und Ständerat, welche vom Bundesrat entsprechende Diskussions- und Entscheidungsgrundlagen verlangen.

## Kaum Ansteckung am Arbeitsplatz

Die Gefahr, sich am Arbeitsplatz mit Aids anzustecken, ist bekanntlich äusserst gering, wenn auch nicht völlig vernachlässigbar (Gesundheitswesen, weitere Berufe mit möglichen Blutkontakten, Sex am Arbeitsplatz). Der Arbeitsplatz erweist sich indessen als idealer Ort der allgemeinen Aids-Aufklärung. Wie bei den Schulen handelt es sich bei den Betrieben insofern um natürliche Ansprechstationen und geeignete Stellen der allgemeinen Gesundheitserziehung, als viele Menschen dort



einen beträchtlichen Teil ihrer Zeit verbringen. Durch gezielte Information können in den Betrieben Ängste und Vorurteile abgebaut werden. In der Schweiz sind in einigen Betrieben und Branchen erfreuliche Initiativen in der Aids-Aufklärung zu beobachten. Es gilt nun, diese Anstrengungen zu verbreitern und zu vertiefen. Die zuständigen

staatlichen Stellen können mit ihrem Informationsmaterial, das international in einem hervorragenden Ruf steht, Hilfestellungen bieten. Besonders zu erwähnen ist die Zeitschrift über Aids-Prävention am Arbeitsplatz, welche von der Interdepartementalen Arbeitsgruppe des Bundesrats für Aids-Fragen verfasst worden ist.

---

## Öffentlichrechtlicher Arbeitnehmerschutz

---

Das Arbeitsgesetz, der klassische Erlass des öffentlichrechtlichen Arbeitnehmerschutzes, will die physische und psychische Gesundheit der Arbeitnehmer bewahren. Es enthält einschlägige Schutzbestimmungen als Mindestvorschriften, welche sich an den Arbeitgeber richten und nötigenfalls mit den Mitteln des Verwaltungszwangs durchgesetzt werden. Gemäss Artikel 6 des Arbeitsgesetzes ist der Arbeitgeber verpflichtet, zum Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer alle Massnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den Verhältnissen des Betriebes angemessen sind. Im Bereich der Gesundheitsvorsorge trifft den Arbeitnehmer eine gesetzliche Mitwirkungspflicht. Die erwähnte Generalklausel bildet eine Einbruchstelle für neue Bedürfnisse des Arbeitnehmerschutzes.

Angezeigt sind verstärkte Informations- und Aufklärungsanstrengungen der zuständigen Behörden in Zusammenarbeit mit den betrieblichen und überbetrieblichen Sozialpartnern. Die praktischen Erfahrungen verschiedener Betriebsärzte gehen dahin, dass mitunter HIV-positive Arbeitnehmer von ihren Kollegen strikt abgelehnt werden. Den verbreiteten irrationalen Ansteckungsängsten kann am ehesten mit gezielter Information begegnet werden.

---

## Arbeitsvertragsrecht

---

Im Zentrum der arbeitsvertragsrechtlichen Fragen steht die Entlassung HIV-positiver oder aidskranker Arbeitnehmer. Die eidgenössischen Räte haben kürzlich das Kündigungsschutzrecht im Sinne eines indirekten Gegenvorschlags zur Volksinitiative des Christlichnatio-

nen Gewerkschaftsbundes novelliert und eine gewisse Erweiterung des Kündigungsschutzes vorgenommen. Die Gesetzesänderung ist am 1. Januar 1989 in Kraft getreten.

Für die Aids-Thematik ist einerseits der Ausbau des Kündigungsschutzes bei Krankheit des Arbeitnehmers relevant (Kündigungssperrfristen bis 180 Tage im sechsten Dienstjahr). Andererseits sind neu verschiedene Tatbestände einer missbräuchlichen Kündigung vorgesehen, die zu einer Entschädigungspflicht des Arbeitgebers führen können. Eine Kündigung ist insbesondere missbräuchlich, wenn sie wegen persönlicher Eigenschaften des Arbeitnehmers ausgesprochen wird, sofern diese weder im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis stehen noch die Zusammenarbeit im Betrieb wesentlich beeinträchtigen.

Die Kündigung eines HIV-positiven Arbeitnehmers dürfte wohl missbräuchlich sein, weil ein blosses positives Testresultat für die berufliche Tätigkeit des Betroffenen in der Regel bedeutungslos ist.

---

## Arbeitslosenversicherungsrecht

---

Hier ist grundsätzlich davon auszugehen, dass HIV-positive Versicherte vermittlungsfähig sind, sofern und solange sie eine zumutbare Arbeit annehmen können. Die Arbeitsfähigkeit des Versicherten ist laufend zu überprüfen. Die Entlassung eines HIV-positiven Versicherten zieht keine Einstellung in der Anspruchsberechtigung nach sich, weil keine selbstverschuldete Arbeitslosigkeit vorliegt. Hingegen könnte eine Einstellung in der Anspruchsberechtigung verfügt werden, wenn ein Versicherter eine zugewiesene Arbeit als unzumutbar ablehnt, weil er mit einem HIV-positiven Kollegen zusammenarbeiten müsste, denn es besteht grundsätzlich keine Ansteckungsgefahr. ■

---

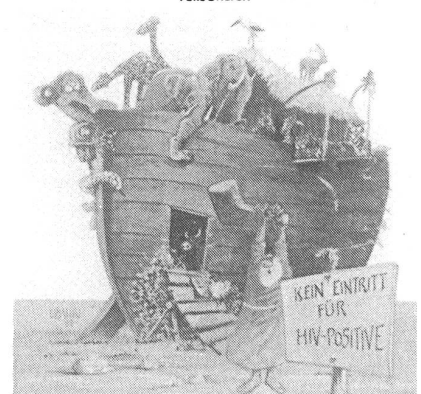
## L I T E R A T U R

---

Stephan Ruppen

# AIDS

Ein Ratgeber  
für Rechtsfragen  
rund um AIDS



Seit drei Jahren berät der Autor HIV-Positive, soziale Institutionen, Krankenkassenvertreter und Arbeitgeber in rechtlichen Alltagsfragen rund um Aids. Seine Erfahrungen hat er in diesem Ratgeber zusammengefasst. In verständlicher Sprache beantwortet das Buch konkrete Fragen aus dem Arbeits-, Miet-, Pensions- und Krankenkassenrecht. Dabei vermittelt es auch juristisches Hintergrundwissen. Mit den vielen Tips ist es ein unentbehrliches Nachschlagewerk für Betroffene und alle, die in irgendeiner Funktion rechtliche Fragen im Zusammenhang mit Aids beantworten müssen.

Dieser Ratgeber beginnt dort, wo bisherige Publikationen zu Rechtsfragen um Aids aufhören, nämlich in der Aufarbeitung und Beantwortung konkreter Probleme und Fragestellungen. ■