

HIV/AIDS+ARBEIT

richtlinien für arbeitgeber



Die Anwendung des praxisorientierten Leitfadens der IAO und des Ausbildungshandbuchs



HIV/Aids bedroht Arbeitsplätze in Unternehmen und im öffentlichen Sektor.

Arbeitgeber und ihre Organisationen können wirksam reagieren.

Konstruktive und proaktive Reaktionen auf HIV am Arbeitsplatz können gute Arbeitsbeziehungen und reibungslose Produktionsabläufe bewirken.

Warum ist Aids ein Thema für Arbeitgeber?

Weil HIV/Aids Arbeitsplätze in Unternehmen und im öffentlichen Sektor bedroht. Einige Unternehmen wissen, dass mehr als die Hälfte ihrer Arbeitnehmer mit HIV infiziert sind.

Die Verbreitung von Aids konzentriert sich auf Erwachsene im Erwerbsalter: Von den heute schätzungsweise 40 Millionen Infizierten sind 80% Erwachsene und mindestens 26 Millionen Arbeitnehmer in ihrer produktivsten Lebensphase (15-49 Jahre).

Nach Schätzungen der IAO wird die Zahl der Erwerbstätigen in mehr als 30 Ländern im Jahr 2020 um 10-35% niedriger sein, als sie es ohne Aids wäre. Arbeitgeber verlieren qualifizierte, erfahrene Arbeitnehmer. Einstellungs- und Umschulungskosten steigen ebenso dramatisch wie die Versicherungsprämien und die Leistungen im Krankheitsfall.

Die HIV-Epidemie bedroht die Fähigkeiten der Arbeitgeber,

- die Produktivität oder wesentliche Dienste aufrechtzuerhalten
- eine stabile, qualifizierte Belegschaft, einschließlich Führungs- und Aufsichtskräfte, zu halten
- tragfähige Krankengeld- oder Rentensysteme zu finanzieren
- Investoren zu finden
- ihre Märkte zu sichern und zu erweitern ...

Für kleinere Unternehmen kann sogar das Überleben auf dem Spiel stehen.

Aber da sie besonders betroffen sind, können Arbeitgeber und ihre Organisationen wirksam reagieren.

«Die HIV/Aids-Epidemie ist zu einer globalen Krise geworden. Zunehmend betroffen sind die Unternehmen, weil sie nicht nur unter den Humankosten der Arbeitnehmer leiden, sondern auch Gewinn- und Produktivitätseinbußen hinnehmen müssen, die sowohl Arbeitgeber wie auch Arbeitnehmer vor zahlreiche neue Herausforderungen stellen ... Konstruktive und proaktive Reaktionen auf HIV am Arbeitsplatz können gute Arbeitsbeziehungen und reibungslose Produktionsabläufe bewirken.»

Francois Perigot, Präsident, Internationale Arbeitgeber-Organisation, Mai 2002

HIV/Aids hat Auswirkungen auf die Unternehmen, die Arbeitnehmer und die Volkswirtschaft.

Einige Kostenbeispiele (Ausbildungshandbuch Modul 1, Seite 7):

- Ein großes Transportunternehmen in Simbabwe mit 11 500 Arbeitnehmern stellte fest, dass im Jahr 1996 3 400 seiner Arbeitnehmer HIV-positiv waren. Die Kosten, die dem Unternehmen durch HIV/Aids entstanden, beliefen sich auf mehr als US\$ 1 Million bzw. 20% des Firmengewinns.
- Mehrere Unternehmen in den USA berichten von jährlichen Kosten zwischen US\$3 500 und US\$6 000 pro Arbeitnehmer mit HIV/Aids.
- Im Rahmen einer Studie der Regierung Thailands wurde berechnet, dass sich die durch HIV/Aids verursachten direkten und indirekten Kosten im Jahr 2000 auf landesweit US\$1,2 Milliarden beliefen.

Die Rendite der Investitionen für die Prävention von HIV liegt weit über jener der normalen Kapitalinvestitionen. Untersuchungen haben gezeigt, dass diese Rendite in Gestalt von Kosteneinsparungen durch die Verhütung von HIV das 3,5 bis 7,5fache der Kosten einer Intervention betragen.

Was können Arbeitgeber tun?

Aus «HIV/Aids gemeinsam bekämpfen: ein Programm für ein künftiges Engagement» – Gemeinsame Erklärung der Generalsekretäre der Internationalen Arbeitgeberorganisation und des Internationalen Bundes Freier Gewerkschaften vom April 2003, Genf:

«Die IOE und der IBFG sind sich der unmittelbaren Auswirkungen der HIV/Aids-Pandemie auf die Welt der Arbeit bewusst. [Wir] appellieren hiermit an [unsere] Mitgliedsorganisationen und die ihnen angeschlossenen Unternehmen und Gewerkschaften, wo auch immer sie ihren Sitz haben, diesem Problem die höchste Priorität einzuräumen ... und gemeinsam daran zu arbeiten, die für ein erfolgreiches Vorgehen notwendigen Impulse zu entwickeln und zu fördern.»

Arbeitgeber können auf nationaler und internationaler Ebene

- die umfassenden Netzwerke von Arbeitgebern und Arbeitgeberorganisationen, Lieferanten und Kunden mobilisieren
- mit Gewerkschaften Betriebsvereinbarungen/-strategien aushandeln und ihre Umsetzung gewährleisten;
- Erfahrungen in den Bereichen Kommunikation, Öffentlichkeitsarbeit und Ausbildung nutzen;
- und ihren Einfluss innerhalb der Gemeinschaft und auf die Regierung zur Geltung bringen.

Arbeitgeber und Gewerkschaften sind sich darüber einig, dass es in ihrer beider Interesse liegt, Maßnahmen gegen Aids zu ergreifen. Zahlreiche Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen sind bereits in der Aids-Bekämpfung aktiv. Dabei wurden viele Erfahrungen gewonnen und viel Material entwickelt, die nunmehr genutzt werden können. So erscheint es sinnvoll, zu anderen Arbeitgebern, Arbeitnehmervertretern und hilfreichen Partnern Kontakt aufzunehmen, um zu ermitteln, was bereits getan wird und was durch Zusammenarbeit erreicht werden könnte. Nützliche Arbeitgeberbündnisse sind beispielsweise die Global Business Coalition on HIV/AIDS und die World Economic Forum´s Global Health Initiative.

HIV/Aids ist eine globale Bedrohung. Wegen der Verknüpfung von Aids und Armut mag die Epidemie für Arbeitgeber in Ländern mit höheren Einkommen keine so hohe Priorität haben, wie für die Arbeitgeber in Afrika, Asien und Lateinamerika. Doch die Bekämpfung von Aids muss global erfolgen, wenn sie wirksam sein soll - Selbstzufriedenheit oder eine Verleugnung des Problems wären völlig falsch. Die Krankheit trifft Arbeitsplätze in allen Teilen der Welt. Auch Arbeitgeber wollen als Unternehmer, die ihre soziale Verantwortung ernst nehmen, ihren Teil zum Kampf gegen HIV/Aids beitragen.

«Zwei von drei mit HIV/Aids lebenden Personen gehen jeden Tag zur Arbeit – das macht den Arbeitsplatz zum entscheidenden Ansatzpunkt für die HIV/Aids-Bekämpfung.»
Juan Somavia
Generaldirektor, IAA

Seit dem 1. September 2003 müssen an der Johannesburgur Börse notierte Unternehmen melden, welche Maßnahmen sie gegen HIV/Aids treffen und welche Auswirkungen die Epidemie auf ihre Leistung haben kann.

Fünf Schritte für alle Arbeitgeber

1. Entwicklung einer Betriebsstrategie zu HIV/Aids mit Gewerkschaftsbeteiligung; Benennung eines Managers mit Führungsverantwortung; Einsetzung eines innerbetrieblichen Ausschusses und Ausarbeitung eines Aktionsplans mit entsprechendem Zeitrahmen
2. Förderung der Rechte HIV-positiver Arbeitnehmer und Einführung des Prinzips der «Null Toleranz» gegenüber Diskriminierungen
3. Behandlung des Problems HIV/Aids in Wirtschaftsverbänden und Arbeitgeberorganisationen
4. Diskussion über die Auswirkungen von Aids mit Lieferanten, Subunternehmern und Kunden – vor allem mit Kleinunternehmen – ihre Einbeziehung in Betriebsprogramme und Unterstützungsinitiativen innerhalb des Gemeinwesens
5. Lobbyarbeit bei der Regierung, um zu erreichen, dass Aids als wesentliches Arbeits- und Entwicklungsproblem anerkannt wird, damit
 - die zur Aids-Bekämpfung bereitgestellten Mittel (ob als Auslandshilfe oder im Rahmen des Staatshaushalts) erhöht werden,
 - die Sozialpartner in die nationale Planung einbezogen und die Medikamentenpreise (durch Maßnahmen in Bezug auf Urheberrechte und Patente) gesenkt werden.
 - erforderlichenfalls die Arbeitsgesetze geändert werden.

Wie können Arbeitgeber Strategien und Programme entwickeln?

Das IAA hat ein Paket zur Förderung und Unterstützung von Maßnahmen am Arbeitsplatz entwickelt:

einen praxisorientierten Leitfaden + ein Ausbildungshandbuch



Den praxisorientierten Leitfaden der IAO zu HIV/Aids in der Welt der Arbeit und das Ausbildungshandbuch gibt es in gedruckter Form und als CD-Rom. Ferner können sie im Format Adobe Acrobat (pdf) von der ILO/AIDS Website heruntergeladen werden.

Der praxisorientierte Leitfaden der IAO zu HIV/Aids in der Welt der Arbeit erläutert die Grundprinzipien für die Entwicklung von Strategien und bietet praktische Richtlinien für konkrete Maßnahmen in den folgenden Schlüsselbereichen:

- HIV/Aids-Prävention
- Umgang mit HIV/Aids und Bekämpfung der Auswirkungen der Epidemie in der Welt der Arbeit
- Betreuung und Unterstützung von HIV-infizierten und an Aids erkrankten Arbeitnehmern
- Beseitigung von Stigmatisierung und Diskriminierung wegen einer HIV-Infektion.

Die neun Abschnitte behandeln die Ziele, die Anwendung und den Geltungsbereich des Leitfadens; Grundprinzipien; Rechte und Aufgaben der einzelnen dreigliedrigen Partner; Prävention durch Information und Aufklärung; Ausbildungsprogramme; HIV-Untersuchungen; Betreuung und Unterstützung. Der Leitfaden wurde in Beratung mit Mitgliedsgruppen in allen Regionen ausgearbeitet, von einer dreigliedrigen Experten-Gruppe überprüft und überarbeitet und vom Verwaltungsrat des IAA im Juni 2001 angenommen. Er kann zur Einleitung eines sozialen Dialogs über HIV/Aids sowie als Basis für Verhandlungen dienen und enthält eine Prüfliste für die Planung und Umsetzung eines Betriebsprogramms.

Der Leitfaden und das Handbuch enthalten Informationen, die zur Beantwortung von Mitgliederfragen und als Leithilfe für geplante Aktionen nützlich sind. Auf den folgenden Seiten wird aufgezeigt, wo einige der gesuchten Antworten zu finden sind.

Zur Umsetzung des praktisch orientierten Leitfadens der IAO zu HIV/Aids wurde als Ergänzung zum Leitfaden ein **Aufklärungs- und Ausbildungshandbuch** erstellt. Es umfasst technische Informationen, Fallstudien, Lernaktivitäten, Musterausbildungskurse und Beispiele für Gesetze, Strategien und Tarifvereinbarungen. Es behandelt die Rolle der Regierungen und der Sozialpartner, Menschenrechte und rechtliche Fragen, Betriebsstrategien, Präventions- und Betreuungsprogramme, die geschlechtsspezifischen Aspekte sowie die Erfassung der informellen Wirtschaft. Jedes Modul des Handbuchs ist folgendermaßen aufgebaut: Es bietet zunächst Informationen zu Schlüsselproblemen, die erläutern und erweitern, was im Leitfaden behandelt wird, führt sodann hilfreiches Referenzmaterial, wie etwa Musterstrategien, an und enthält einen Abschnitt mit Lernaktivitäten, die fotokopiert werden können und von denen einige speziell auf Arbeitgeber und Arbeitgeberorganisationen ausgerichtet sind.

Der erste Abschnitt ist ein Führer zum Handbuch – er enthält Empfehlungen für Ausbilder und acht Musterprogramme für Arbeitskreise oder Kurse (Dauer zwei bis drei Tage) sowie vier Teilprogramme (Dauer zwei bis drei Stunden), die in andere Kurse eingebaut werden können. Bitte lesen!

1. Grundlegende Informationen zu HIV/Aids

Auswirkungen der Krankheit und Übertragungswege

Wie wirkt sich die Krankheit auf Unternehmen aus?

Siehe im Leitfaden

Abschnitt 5.2
Anhang I

Rechte und Aufgaben der Arbeitgeber und ihrer Organisationen
Grundlegende Fakten über die Epidemie und ihre Auswirkungen

Siehe im Handbuch (englische Fassung)

Modul 1

The epidemic and its impact on the world of work
Seite 9-13: The impact of HIV/AIDS on the world of work;
Seite 15: Responding at the workplace

Lernaktivitäten 1, 3 und 4

Modul 2

HIV/AIDS and Human Rights
Seite 4-6: The ILO, HIV/AIDS and Human Rights; Seite 13-16: Testing

Lernaktivitäten 6, 7, 8 und 9

Wie wird HIV übertragen und welche Infektionsrisiken bestehen am Arbeitsplatz?

Siehe im Leitfaden

Anhang I

Grundlegende Fakten über die Epidemie und ihre Auswirkungen

Siehe im Handbuch (englische Fassung)

Modul 1

The epidemic and its impact on the world of work
Seite 2-4: Facts about HIV/AIDS

Lernaktivitäten 1 und 2

Modul 6

Workplace programmes for HIV/AIDS prevention
Seite 1: Introduction, Seite 7-8: Risk assessment and management

Lernaktivitäten 3, 7 und 10

Das menschliche Immundefekt-Virus (HIV) wird durch Körperflüssigkeiten übertragen, typischerweise durch ungeschützten Geschlechtsverkehr, infizierte Bluttransfusionen, infizierte Injektionsnadeln sowie von der infizierten Mutter auf ihr ungeborenes Kind.

Es wird nicht durch flüchtigen Kontakt mit einer infizierten Person, wie Händeschütteln, Umarmen, Benutzen derselben Toiletten oder Wascheinrichtungen oder durch Husten oder Niesen übertragen.

Eine infizierte Person kann viele Jahre lang gesund leben und effektiv arbeiten, ohne eine Gefahr für Kollegen und Kolleginnen darzustellen.

Stigmatisierung und Diskriminierung fördern Angst und Verdrängung, treiben die Krankheit in den 'Untergrund' und behindern so Präventionsprogramme.

2. Verständnis schaffen, Aktionen anregen

Förderungsarbeit bei den Regierungen

Wie überzeugen wir die Regierung davon, die Arbeitswelt und den Dialog mit den Sozialpartnern in staatliche Strategien einzubeziehen?

Siehe im Leitfaden

Abschnitt 4
Abschnitt 5.1
**Grundprinzipien
Rechte und Aufgaben der Regierungen**

Siehe im Handbuch (englische Fassung)

Modul 1 **The epidemic and its impact on the world of work**
Seite 7 und 8: Aids, poverty and development

Modul 2 **HIV/AIDS and human rights**
Seite 1: Introduction; Seite 4-6: The ILO, HIV/AIDS and human rights
Lernaktivität 1

Modul 3 **Workplace action through social dialogue and the role of employers, workers and their organizations**
Seite 1: Introduction; Seite 3-7: Work place policies and programmes on HIV/AIDS; Seite 8 und 9: Advocacy and leadership: employers' organizations

Modul 4 **A legal and policy framework; the role of government**
Seite 1 und 2; Introduction; Seite 3-4: The macro-economic impact of AIDS; Seite 10: Mobilizing resources
Lernaktivität 2

Förderungsarbeit bei Gewerkschaften

Wie arbeiten wir mit Gewerkschaften zusammen, um HIV/Aids am Arbeitsplatz zu bekämpfen?

Siehe im Leitfaden

Abschnitt 4
Abschnitt 5.3
Abschnitt 7.2, 7.3, 7.6
Abschnitt 9
**Grundprinzipien
Rechte und Aufgaben der Arbeitnehmer und ihrer Organisationen
Ausbildung
Betreuung und Unterstützung**

Siehe im Handbuch (englische Fassung)

Modul 1 **The epidemic and its impact on the world of work**
Seite 9-13: The impact of HIV/AIDS on the world of work
Lernaktivitäten 5 und 6

Modul 2 **HIV/AIDS und Menschenrechte**
Seite 7 und 8: The right to non-discrimination; Seite 9: Action by the social partners on discrimination; Seite 11: on confidentiality; Seite 14-16: on testing

Modul 3 **Workplace action through social dialogue and the role of employers, workers and their organizations**
Seite 1: Introduction; Seite 3-7: Workplace policies and programmes on HIV/AIDS; Seite 8-9: Advocacy and leadership: employers and their organizations;
Lernaktivitäten 3, 4 und 7

Ein Weltbankbericht (Juli 2003) warnt, dass die wirtschaftlichen Folgen von Aids wegen des damit verbundenen Verlustes an Fertigkeiten gravierender sein werden als bisher vorgestellt: «Die wirkliche wirtschaftliche Bedrohung durch Aids ist das Potential der Krankheit, junge Erwachsene zu töten. Dadurch verhindert sie, dass Humankapital von einer Generation zur nächsten weitergegeben wird».

So wie junge Erwachsene sterben, werden immer mehr Kinder zum Abbruch ihrer Schulbildung und zur Aufnahme einer Erwerbstätig-

keit gezwungen werden. Es wird weniger Ressourcen für die Bildung ihrer Kinder geben, und infizierte Kinder werden weniger motiviert sein, Bildung zu erwerben. Insgesamt wird dadurch die intellektuelle Kapazität eines Landes rasch vermindert und eine zunehmend auf Kinderarbeit angewiesene Wirtschaft geschaffen. Weil sie die über Jahrzehnte errungenen Entwicklungserfolge umkehrt – indem beispielsweise aus den Kindern von Ingenieuren Subsistenzbauern werden – wird die Krankheit das individuelle Einkommenspotential der Überlebenden vermindern.

3. Strategien und Programme

Eine HIV/Aids-Strategie für Arbeitgeber und ihre Organisationen

Welche Hauptpunkte sind in eine Strategie und in einen Arbeitsplan für Arbeitgeber aufzunehmen?

Siehe im Leitfaden

Abschnitt 4
Abschnitt 5.2
Abschnitt 6
Abschnitt 7

Grundprinzipien
Rechte und Aufgaben der Arbeitgeber und ihrer Organisationen
Prävention durch Information und Aufklärung
Ausbildung

Siehe im Handbuch (englische Fassung)

Modul 2
HIV/AIDS and Human Rights
Seite 4-6: The ILO, HIV/AIDS and human rights

Modul 3
Workplace action through social dialogue and the role of employers, workers and their organizations
Seite 3-6: Workplace policies and programmes on HIV/AIDS;
Seite 8-10: Advocacy and leadership
Lernaktivitäten 1 und 2

Modul 5
The gender dimensions of HIV/AIDS and the world of work
Seite 1: Introduction; Seite 3 und 4: How does gender inequality spread HIV/AIDS?; Seite 5 und 6: Men and masculinity; Seite 7 und 8: Gender issues at the workplace
Lernaktivitäten 2, 4, 6 und 8

Eine HIV/Aids-Betriebsstrategie

Was sollte von einer Betriebsstrategie oder – vereinbarung erfasst werden?

Siehe im Leitfaden

Abschnitt 4
Abschnitt 5.2 und 5.3
Anhang III

Grundprinzipien
Rechte und Aufgaben
Eine Prüfliste für die Planung und Umsetzung einer Betriebsstrategie zu HIV/AIDS

Siehe im Handbuch (englische Fassung)

Modul 2
HIV/AIDS and human rights
Seite 4-6: The ILO, HIV/AIDS and human rights; Seite 7-10: The right to non-discrimination; Seite 10-12: The right to privacy; Seite 13-16: Testing; Seite 17; Testimonies of stigma and discrimination; Seite 18: Ravi's story
Lernaktivitäten 3, 5, 7 und 9

Modul 3
Workplace action through social dialogue and the role of employers, workers and their organizations
Seite 3-7: Workplace policies and programmes on HIV/AIDS
Lernaktivitäten 5, 6 und 7

Modul 4
A legal and policy framework: the role of government
Seite 11-13: Legislation on HIV/AIDS
Lernaktivität 4

Modul 5
The gender dimensions of HIV/AIDS and the world of work
Seite 7-10: Gender issues in the workplace
Lernaktivität 8

Große und kleine, international und lokal tätige Unternehmen weisen auf die Kostenwirksamkeit von innerbetrieblichen HIV/Aids-Maßnahmen. Präventionsprogramme sind häufig, wobei eine wachsende Zahl von Arbeitgebern Betreuung und Behandlung bietet. Viele Unternehmen haben erkannt, dass Vertrauen und sozialer Dialog für ein wirksames Vorgehen entscheidend sind, und haben sich daher für das Prinzip 'Null-Toleranz' gegenüber einer Diskriminierung am Arbeitsplatz entschieden.

Die Ford Motor Company in Südafrika war eines der ersten multinationalen Unternehmen, das ein Betriebsprogramm in voller Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften umgesetzt hat: «Unternehmen haben eine moralische Verpflichtung gegenüber den Arbeitnehmern, eine finanzielle Verpflichtung gegenüber den Aktionären und Verantwortung gegenüber der Gesellschaft, jetzt etwas gegen HIV/Aids zu unternehmen».

3. Strategien und Programme

Ein HIV/Aids-Betriebsprogramm

Was sollte ein Betriebsprogramm zur Eindämmung der Ausbreitung von HIV und zur Verminderung der Auswirkungen von Aids umfassen?	Siehe im Leitfaden	
	Abschnitt 6	Prävention durch Information und Aufklärung
	Abschnitt 7	Ausbildung
	Abschnitt 9	Betreuung und Unterstützung
	Siehe im Handbuch (englische Fassung)	
Modul 3	Workplace action through social dialogue and the role of employers, workers and their organizations <i>Seite 3-7: Workplace policies and programmes on HIV/AIDS</i> Lernaktivitäten 5 und 7	
Modul 5	The gender dimensions of HIV/AIDS and the world of work <i>Seite 11-14: Working towards gender equality</i> Lernaktivitäten 3, 4, 5, 6, 7 und 8	
Modul 6	Workplace programmes for HIV/AIDS prevention <i>Seite 6-9: Prevention at the workplace; Seite 10: Gender-specific programmes; Seite 11-14: Peer educators; Seite 15: Protecting young people; Seite 18-20: Case studies</i> Lernaktivitäten 1, 3, 6, 7, 8, 9, 10 und 13	
Modul 7	Care and support <i>Seite 4-11: Care and support in the workplace; Seite 15-16: Case studies</i> Lernaktivitäten 1, 2, 4, 5, 6, 7 und 8	

Ausweitung der innerbetrieblichen Maßnahmen

Wie können wir die Familien der Arbeitnehmer, das lokale Gemeinwesen und Unternehmen in der informellen Wirtschaft erreichen?	Siehe im Leitfaden	
	Abschnitt 5	Allgemeine Rechte und Aufgaben
	Abschnitt 6	Prävention durch Information und Aufklärung
	Abschnitt 9	Betreuung und Unterstützung
	Anhang I	Grundlegende Fakten über die Epidemie und ihre Auswirkungen: die besonderen Erfordernisse des informellen Sektors
	Siehe im Handbuch (englische Fassung)	
Modul 6	Workplace programmes for HIV/AIDS prevention <i>Seite 15: Protecting young people; Seite 16: Mother to child transmission</i> Lernaktivitäten 10 und 11	
Modul 7	Care and support <i>Seite 10: Employee and family assistance programmes; Seite 12-13: Care and support for orphans; Seite 14: Social protection; Seite 16: Case study – Molson, Canada</i> Lernaktivitäten 6, 8 und 9	
Modul 8	HIV/AIDS and the informal economy <i>Seite 1: Introduction; Seite 8-10: Applying the Code; Seite 14 und 15: Reaching out to the informal economy</i> Lernaktivitäten 1, 2, 3, 5 und 7	

ILOAIDS

Das ILO-Programm zu HIV/AIDS in der Welt der Arbeit
Internationales Arbeitsamt
4, route des Morillons
CH-1211 Genf 22, Schweiz

www.ilo.org/aids

Tel: +41 22 799 6486
Fax: +41 22 799 6349
E-Mail: iloaids@ilo.org