

Job und HIV

Tipps für
Menschen
mit HIV

Liebe Leserin, lieber Leser

In der Schweiz leben etwa 25'000 Menschen mit HIV. Rund 70% davon sind erwerbstätig, wovon wiederum nahezu 70% vollzeitbeschäftigt sind. Diese Zahlen liegen nahe an denjenigen der schweizerischen Gesamtbevölkerung.

Die Arbeitsfähigkeit wird durch die HIV-Infektion oft nicht beeinträchtigt und es gibt keine Berufe, die HIV-positive Menschen auf Grund ihrer Diagnose nicht ausüben dürften. Dennoch können spezielle Fragen auftauchen, etwa bei der Bewerbung, dem Eintritt in die Pensionskasse, der Kündigung oder dem Arbeitszeugnis. Arbeitgeber auf der anderen Seite haben auch heute noch teilweise falsche Vorstellungen oder Vorurteile über HIV.

Der vorliegende Leitfaden soll Ihnen dabei helfen, Ihre Rechte besser zu kennen und zu wahren.

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



Caroline Suter

Caroline Suter Dr. iur. LL.M.
Rechtsberaterin



Julia Hug

Julia Hug, MLaw
Rechtsberaterin

Das Wichtigste in Kürze	4
Jobsuche	5
Bewerbung	6
Vorstellungsgespräch	9
Ärztliche Untersuchung	11
Arbeitsvertrag	12
Taggeldversicherung	13
Berufliche Vorsorge (2. Säule)	17
Im Job	22
Probezeit	23
Datenschutz am Arbeitsplatz	24
Krankheit und Absenzen	25
Mobbing und Diskriminierungen	28
Gekündigt	31
Kündigung	32
Arbeitszeugnis	35
Arbeitslosigkeit, Selbständigkeit, Invalidität	36
Arbeitslosigkeit	37
Selbständigkeit	39
Invalidenrente	40
Anhang	44
Adressen	45
Mehr Informationen	46

DAS WICHTIGSTE IN KÜRZE

- 1 Sie dürfen alle Berufe ausüben.** In der Schweiz gibt es für Sie als HIV-positive Person keine verbotenen Berufe. Das gilt auch für Jobs im Gesundheitswesen und in der Gastronomie.
- 2 Sie müssen beim Vorstellungsgespräch nicht erwähnen, dass Sie HIV-positiv sind.** Sie dürfen sogar lügen, wenn Sie konkret darauf angesprochen werden.
- 3 Die Versicherungsformulare hingegen müssen Sie wahrheitsgetreu ausfüllen** (Pensionskasse, Krankentaggeldversicherung). Die Versicherung darf Ihrem Arbeitgeber jedoch nicht mitteilen, dass Sie HIV-positiv sind.
- 4 HIV ist kein Kündigungsgrund.** Es sei denn, Ihre Arbeitsfähigkeit ist aufgrund der HIV-Infektion beeinträchtigt.
- 5 Wehren Sie sich** gegen Mobbing, Diskriminierungen, missbräuchliche Kündigung und Datenschutzverletzungen.
- 6 Nutzen Sie unsere kostenlose Rechtsberatung,** falls Sie fragen zu HIV im Berufsleben haben.

Jobsuche

BEWERBUNG

Grundsätzlich stehen Ihnen als HIV-positivem Menschen dieselben Optionen offen wie HIV-negativen. Menschen mit HIV können in der Schweiz prinzipiell jede Arbeit ausführen.



Da keine Übertragungsgefahr im Arbeitsalltag besteht, gibt es keine Vorbehalte oder Einschränkungen, keine «verbotenen» Berufe für Menschen mit HIV in der Schweiz.

Dies gilt auch für Berufe im Gesundheitswesen oder in der Gastronomie!¹

Stellensuche

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 zum Beispiel 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 und nutzen Sie vor allem auch Ihre persönlichen Kontakte.

¹ Eine Berufseinschränkung käme einer Verletzung des Persönlichkeitsrechts gemäss Art. 27ff. ZGB gleich und wäre deshalb unzulässig.

Wenn Sie ein Stellenangebot gefunden haben, das Sie interessiert und auf 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. Im Brief sollten Sie besonders auf die im Inserat erwähnten Anforderungen und erwünschten Erfahrungen eingehen.



Praktische Tipps und Beispiele für Bewerbungen finden Sie unter www.treffpunkt-arbeit.ch. Dort finden Sie auch die Broschüre «Wie bewerbe ich mich richtig?».

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/bekante Person gekümmert haben
- eine längere Reise gemacht haben
- ein persönliches Projekt verwirklicht haben
- sich humanitär engagiert haben
- sich eine Bedenkzeit genommen haben für eine berufliche Neuorientierung

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

Arbeiten im Ausland

Ein Arbeitsaufenthalt im Ausland kann viele berufliche und persönliche Chancen bringen. Klären Sie aber im Vorfeld, ob Einreise- und Aufenthaltsbeschränkungen bestehen (Informationen unter www.hivtravel.org) und wie Sie sich versichern können.



**Bei Unsicherheiten können Sie unsere
Rechtsberatung konsultieren: [recht@aids.ch](mailto:recht@ aids.ch).**

Vorbereitung

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.
- 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 hinterlässt einen interessierten Eindruck.

Frage nach HIV

Was aber tun, wenn der potentielle Arbeitgeber nach HIV fragt? Sie müssen nicht alle Fragen wahrheitsgetreu beantworten. Ein Arbeitgeber darf im Bewerbungsgespräch nur Fragen stellen, die in direktem Zusammenhang mit der konkreten Arbeitstätigkeit stehen.



Da eine HIV-Infektion in der Regel die Arbeitsfähigkeit nicht einschränkt, ist diese Frage nicht erlaubt. Sie stellt einen Eingriff in Ihre Persönlichkeit dar und ist deshalb rechtswidrig.

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 hätten².

Anders ist der Fall nur dann, wenn Ihre HIV-Infektion Ihre Arbeitsfähigkeit im Rahmen der ausgeschriebenen Stelle beeinträchtigt. Darüber müssen Sie den Arbeitgeber in Kenntnis setzen. Über die Art der Krankheit müssen Sie jedoch keine 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.

² Dieses Recht liegt darin begründet, dass die Verweigerung einer Antwort zwangsläufig gegen den Stellenbewerber oder die Stellenbewerberin ausgelegt würde. Hier ist eine Notwehrsituation gegeben, welche die Notlüge rechtfertigt. Ihre Persönlichkeit wird höher bewertet als das Interesse des Arbeitgebers, über Ihren Gesundheitszustand informiert zu sein.

ÄRZTLICHE UNTERSUCHUNG

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



Es ist jedoch unzulässig, in diesem Rahmen einen HIV-Test zu verlangen, da das Ergebnis keine Aussage über Ihre momentane Arbeitsfähigkeit erlaubt. Sie haben hier ein Verweigerungsrecht.³

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 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.

³ Die Richtlinien für arbeitsmedizinisch tätige Ärzte schreiben vor, dass sich die Eintrittsuntersuchung auf die Tauglichkeit für die vorgesehene Arbeit beschränken muss (Art. 14) und dass ein Arzt lediglich festhalten darf, ob der Arbeitnehmer für den Arbeitsplatz geeignet, nicht geeignet oder unter Vorbehalt geeignet ist (Art. 18).

ARBEITSVERTRAG

Der Arbeitsvertrag bildet die Grundlage für Ihre künftige Tätigkeit. Er hält unter Anderem 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. 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.

Sowohl Einzel- als auch Gesamtarbeitsverträge dürfen die Position der Arbeitnehmer gegenüber den Festlegungen im OR nicht verschlechtern. Dasselbe gilt für Betriebsreglemente. Darin enthalten sind z.T. auch Regelungen, die Diskriminierungen aufgrund von HIV oder anderen chronischen Krankheiten verbieten und sanktionieren.



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. Vom Moment der Unterzeichnung an sind Sie vertraglich gebunden.



**«Ich kann mir nicht vorstellen,
meinem Arbeitgeber zu sagen, dass
ich HIV-positiv bin. Es ist ein ganz
persönlicher Aspekt meines Lebens,
den ich nur mit mir sehr nahe
stehenden Personen teilen möchte.»**

**Peter, 45 Jahre,
tätig in einem handwerklichen Betrieb**

TAGGELDVERSICHERUNG

Arbeitgeber sind gesetzlich verpflichtet, ihren Arbeitnehmern im Krankheitsfall für eine gewisse Zeit den Lohn weiter zu bezahlen (vgl. «Lohnfortzahlung im Krankheitsfall», S. 26). Die meisten Arbeitgeber decken dieses Risiko über kollektive Taggeldversicherungen ab.

Die Prämien für diese Versicherung werden in der Regel zur Hälfte vom Arbeitgeber, zur anderen Hälfte vom Arbeitnehmer übernommen – die Versicherung übernimmt dann die Lohnfortzahlung bei Krankheit. In der Regel werden 80% des Lohnes während 720 Tagen (also während zweier Jahre) bezahlt.

Frage nach HIV

Das Gesetz erlaubt den privaten Taggeldversicherern, 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, die Gesundheitsfragen stellen, darunter zum Beispiel: «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 sog. Anzeigepflichtverletzung. Wird diese bekannt, kann die Versicherung vom Vertrag zurücktreten und muss die bereits einbezahlten Prämien nicht zurückerstatten.

Die kollektiven Taggeldversicherungen, die Gesundheitsfragen stellen, informieren den Arbeitgeber darüber, dass Sie nicht in die kollektive Taggeldversicherung aufgenommen werden. Der Arbeitgeber muss wissen, dass die Taggeldversicherung die Lohnfortzahlung bei Krankheit nicht übernimmt, weil dann gemäss Obligationenrecht die Lohnfortzahlungspflicht auf ihn zurückfällt.



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

Neben HIV gibt es auch viele andere Gründe, weshalb jemand nicht in die kollektive Taggeldversicherung aufgenommen wird, z.B. Rückenprobleme.

Im Vergleich zum Versicherungsschutz durch eine Taggeldversicherung dauert die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers nur eine recht kurze Zeit – von drei Wochen im ersten Anstellungsjahr bis zu zwei oder drei Monaten nach ein paar Jahren Anstellung (S. Seite 26). Die finanziellen Nachteile, die ein Ausschluss aus der Taggeldversicherung mit sich bringt, sind also gravierend.

Tipps zum Vorgehen bei einem neuen Arbeitgeber

Wir empfehlen Ihnen, wenn möglich vor Abschluss eines neuen Arbeitsvertrags, folgende Vorgehensweise:

Fragen Sie – beispielsweise bei der Lohnverhandlung – Ihren künftigen Arbeitgeber nach der im Betrieb bestehenden Versicherungssituation. Sagen Sie, Sie möchten vor dem Vertragsabschluss die Allgemeinen Versicherungsbedingungen (AVB) der Taggeldversicherung durchlesen. So können Sie herausfinden, ob der Arbeitgeber eine kollektive Taggeldversicherung hat, und ob diese eine Risikoprüfung durchführt oder nicht.

Sollte der Arbeitgeber keine Taggeldversicherung haben oder nur eine mit Risiko-selektion, bestehen für Sie allenfalls folgende Möglichkeiten:

a) Sind Sie bei Ihrem bisherigen Arbeitgeber in einer kollektiven Taggeldversicherung, und ist sowohl diese Versicherung, als auch diejenige des neuen Arbeitgebers dem Freizügigkeitsabkommen unter den Krankentaggeldversicherern beigetreten, muss Sie der neue Kollektivversicherer ohne Berücksichtigung Ihres Gesundheitszustands versichern. Der Übertritt muss innerhalb drei Monate nach Beendigung des bisherigen Versicherungsvertrags erfolgen.

b) Wenn Variante a nicht gegeben ist, dann besteht eventuell die Möglichkeit, bei der Taggeldversicherung Ihres bisherigen Arbeitgebers zu bleiben. Oft ist nämlich ein Übertritt von der kollektiven in die Einzeltaggeldversicherung ohne Gesundheitsprüfung möglich. Die Prämien einer Einzeltaggeldversicherung sind zwar hoch, aber Sie erhalten dann bei einem Lohnausfall infolge Krankheit Versicherungsleistungen. Prüfen Sie also in den Allgemeinen Versicherungsbedingungen Ihres bisherigen Arbeitgebers, ob ein solcher Übertritt möglich ist.

Wichtig: Wenn Sie arbeitslos werden, ist die Versicherung verpflichtet, Ihnen den Übertritt ohne Gesundheitsprüfung zu gewähren. Diesen Übertritt müssen Sie in der Regel innert 30 Tagen seit Beendigung des Arbeitsverhältnisses erklären (siehe auch S. 35).

BERUFLICHE VORSORGE (2. SÄULE)

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



Jeder Arbeitgeber hat eine berufliche Vorsorgepflicht in Bezug auf seine Arbeitnehmer. Er muss sich zu diesem Zweck einer Vorsorgeeinrichtung anschliessen oder selber eine errichten.

Die Beiträge für die berufliche Vorsorge sind zur Hälfte vom Arbeitgeber, zur Hälfte vom Arbeitnehmer zuzahlen.

Wer ist versichert?

Obligatorisch in der beruflichen Vorsorge versichert sind alle Arbeitnehmenden, die mehr als 21'060 Franken (Stand 2014) 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: etwa Selbständigerwerbende, 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 versichern⁴.

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.

⁴ Art. 44 bis 47 des Bundesgesetzes über die berufliche Vorsorge

Die weitergehende berufliche Vorsorge

Meistens besteht jedoch neben der obligatorischen noch eine überobligatorische Vorsorge. Sie versichert weitergehende Leistungen, und richtet sich nach den Grundsätzen des Privatversicherungsrechts. Aus diesem Grund dürfen die Pensionskassen für diesen Bereich Gesundheitsfragen stellen.



Nicht alle Pensionskassen fragen nach einer HIV-Infektion. 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.

Der fünfjährige Vorbehalt

Die Laufzeit eines Vorbehaltes muss bei einem Pensionskassenwechsel voll angerechnet werden⁵. 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 fünf Jahre sind Sie auch im Falle von HIV-bedingten Krankheiten voll versichert.

Die Vorsorgeeinrichtung informiert den Arbeitgeber, wenn ein Arbeitnehmer im überobligatorischen Bereich mit einem Vorbehalt belegt worden ist, da dies einen Einfluss auf die Prämienhöhe hat.



Die Pensionskasse darf jedoch gemäss Datenschutzgesetz nicht bekannt geben, aus welchen Gründen sie einen Vorbehalt angebracht hat.

⁵ Art.14 des Freizügigkeitsgesetzes

Wie bei der Taggeldversicherung gibt es auch bei der beruflichen Vorsorge verschiedene Gründe, weshalb jemand mit einem Vorbehalt belegt wird (z.B. Rückenprobleme). 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.

So erfährt der Arbeitgeber nichts von Ihrer HIV-Infektion



Sorgen Sie sowohl bei der Taggeldversicherung als auch bei der Pensionskasse dafür, dass der Datenschutz gewährleistet ist und Ihre Diagnose nicht zum Arbeitgeber gelangt.

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

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 zwei 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 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 von Ihrer HIV-Positivität erfährt.



Den Musterbrief «Begleitbrief Gesundheitsformular» an Taggeldversicherung bzw. Pensionskasse finden Sie unter www.aids.ch/rechtsratgeber

Bevollmächtigungserklärungen

Versicherer haben das Recht, bei 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 (so genannte 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/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 Auskünften 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.



**«Ich arbeite 100% in einer Führungsposition.
Meine HIV-Positivität 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.»**

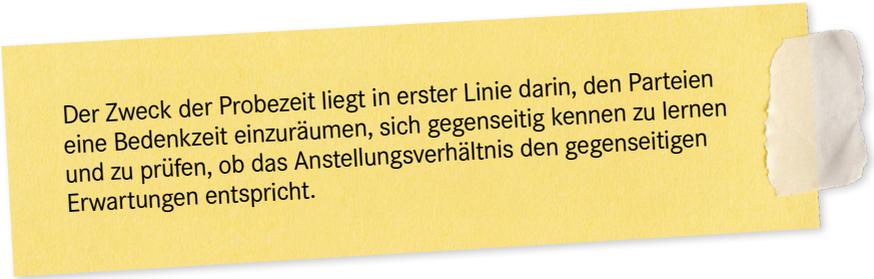
**Pia, 51 Jahre,
Kadermitglied in einer KMU**

Im Job

PROBEZEIT

Im Normalfall gilt der erste Monat eines (unbefristeten) Arbeitsverhältnisses als so genannte Probezeit⁶. Mittels schriftlicher Vereinbarung, Arbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag können davon abweichende Regelungen getroffen werden. Die Probezeit darf jedoch auf höchstens drei Monate verlängert werden⁷, ausnahmsweise kann sie auch ganz gestrichen werden.

Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit durch Absenzen infolge Krankheit oder Unfall erfolgt eine entsprechende Verlängerung der Probezeit⁸. 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 den Arbeitnehmer mit einer Frist von sieben Tagen gekündigt werden⁹. Die Kündigung kann zu einem beliebigen Zeitpunkt erfolgen, also nicht nur auf das Ende einer Arbeitswoche.

Die Probezeit kennt im Gegensatz zum regulären Arbeitsverhältnis nach der Probezeit keine Sperr- und Schutzfristen im Fall von Krankheit (siehe S. 32, «Kündigung»). Dies bedeutet, dass ein Arbeitgeber während der Probezeit auch bei Krankheit oder Unfall des Arbeitnehmers kündigen darf.

⁶ Art. 335b Absatz 1 Obligationenrecht (OR), ⁷ Art. 335b Absatz 2 OR, ⁸ Art. 335b Absatz 3 OR

⁹ Art. 335b Absatz 1 OR

Bei Krankheit besteht gegenüber dem Arbeitgeber während der Probezeit kein Lohnfortzahlungsanspruch, da das Gesetz¹⁰ 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

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 Datenschutzrecht¹¹, diese Information Dritten weiterzugeben. Oft sind sich Arbeitgeber oder Mitarbeitende dessen nicht bewusst, weshalb es in diesem Bereich relativ häufig zu Datenschutzverletzungen kommt.



Ausführlich über den Datenschutz (nicht nur in Zusammenhang mit dem Arbeitsumfeld) informiert die Broschüre «Datenschutz – Schutz der Privatsphäre» (www.shop.aids.ch).

¹⁰ Art. 324a OR, ¹¹ Art. 12 Absatz 2 lit. c Datenschutzgesetz

Gemäss Obligationenrecht¹² muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer «die üblichen freien Stunden und Tage» gewähren. Damit sind kurzfristige Arbeitsbefreiungen gemeint, die dem Arbeitnehmer zusätzlich zur ordentlichen Freizeit zu gewähren sind. Dazu gehören beispielsweise Arzttermine.

Für Arbeitnehmer mit gleitender Arbeitszeit ist jedoch die Regelung zulässig, dass Routine-Arztbesuche nach Möglichkeit in die Gleitzeit zu legen sind. Wenn das nicht möglich ist, oder wenn es sich um Notfälle handelt, muss der Arbeitnehmer 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 Arbeitnehmer abgeändert 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 Arzzeugnis von Ihnen zu verlangen.

Ausschlaggebend sind die Bestimmungen Ihres Arbeits- oder Gesamtarbeitsvertrages.



Der Arzt 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 Arbeitsunfähigkeit soweit erläutern, dass der Arbeitgeber Aufschluss über Dauer und Grad Ihrer Absenz erhält.

¹² Art. 329 Absatz 3 OR

Die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall

Die entsprechende Regelung findet sich im Obligationenrecht¹³. Sind durch Abrede, Normal- oder Gesamtarbeitsvertrag nicht längere Zeitabschnitte bestimmt und besteht keine Taggeldversicherung für Arbeitnehmende (vgl. hierzu S. 13, «Taggeldversicherung»), muss der Arbeitgeber im ersten Dienstjahr den Lohn für drei Wochen auszahlen und danach, je nach Dauer des Arbeitsverhältnisses und besonderen Umständen, für eine angemessene längere Zeit¹⁴. In der Praxis wurde diese «angemessene längere Zeit» durch die Zürcher, Berner und Basler Skalen konkretisiert.

Arbeitgeber sind gesetzlich verpflichtet, bei Krankheit eines Mitarbeitenden für eine beschränkte Zeit den Lohn weiter zu zahlen, sofern das Arbeitsverhältnis länger als drei Monate gedauert hat.



¹³ Art. 324a OR, ¹⁴ Art. 324a OR

Ist keine spezielle Abmachung getroffen, gilt in der Regel Folgendes:

Zürcher Skala ZH, AI, AR, SH, TG	Basler Skala BS, BL	Berner Skala alle übrigen Kantone
Die ersten 3 Monate: keine Lohnfortzahlungspflicht		
1. Anstellungsjahr: 3 Wochen	1. Anstellungsjahr: 3 Wochen	1. Anstellungsjahr: 3 Wochen
2. Anstellungsjahr: 2 Monate	2.–3. Anstellungsjahr: 2 Monate	2. Anstellungsjahr: 1 Monat
Danach für jedes weitere Anstellungsjahr: + 1 Woche	4.–10. Anstellungsjahr: 3 Monate	3.–4. Anstellungsjahr: 2 Monate
	11.–15. Anstellungsjahr: 4 Monate	Danach alle 5 Dienstsjahre: + 1 Monat
	16.–20. Anstellungsjahr: 5 Monate	
	ab 21. Anstellungsjahr: 6 Monate	

Achtung: Ein Berner Arbeitgeber ist zum Beispiel nicht zwingend an die Berner Skala gebunden. Vorausgesetzt ist nur, dass für den Arbeitnehmenden erkennbar ist, was gilt.

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.

Mobbing

Auch rund 30 Jahre nach Beginn der HIV-Epidemie geistern immer noch falsche Vorstellungen über HIV 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 beispielsweise ständige negative Bemerkungen oder Kritik, die eine Person in sozialer Hinsicht isolieren, sowie Büroklatsch, 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 gibt aber eine Pflicht seitens des Arbeitgebers, die Persönlichkeit seiner Angestellten am Arbeitsplatz zu schützen¹⁵. Ein Arbeitgeber verletzt diese Pflicht, wenn er Mobbing nicht verhindert.



Bei allen Fragen zu Mobbing empfehlen wir Ihnen, sich mit der Mobbing-Zentrale Schweiz, www.mobbing-zentrale.ch in Verbindung zu setzen. Weitere nützliche Informationen zu Mobbing finden Sie unter: www.mobbing-info.ch.

¹⁵ Art. 328 OR und Art. 6 Arbeitsgesetz



«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. Als ich deswegen zu meiner Chefin ging, 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. Die Erfahrung war schmerzhaft.»

**Aïsha, 38,
Servicemitarbeiterin**

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

- Sagen Sie deutlich, dass Sie das unerwünschte Verhalten nicht tolerieren.
- Sprechen Sie mit Arbeitskollegen, denen Sie vertrauen.
- Führen Sie ein Mobbing-Tagebuch, in welchem Sie die einzelnen Vorfälle niederschreiben. Es hilft Ihnen einerseits, 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 Ihrem Vorgesetzten (sofern dieser nicht selbst in den Konflikt involviert ist) und schildern Sie ihm Ihre Situation. Bitten Sie ihn zu intervenieren, damit die Angriffe aufhören. Halten Sie die Ergebnisse dieses Gesprächs schriftlich fest.
- Wenn die Mobbing-Handlungen einen Einfluss auf Ihre Gesundheit und Ihre Arbeitsfähigkeit haben, gehen Sie zum Arzt und lassen Sie sich auf dem Arbeitszeugnis 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.

Diskriminierungen

Eine Person aus Ihrem Umfeld erzählt allen, dass Sie HIV-positiv sind? Bei der Bewerbung wird nach einem HIV-Test gefragt? Nach Ihrem HIV-Outing wurden Sie entlassen? Das müssen Sie sich nicht gefallen lassen. Melden Sie der Aids-Hilfe Schweiz, wenn Ihnen Unrecht geschehen ist.

Menschen mit HIV sind immer noch mit Benachteiligungen und Diskriminierungen in verschiedenen Lebensbereichen konfrontiert. So lehnen noch immer viele Lebensversicherungen einen Antrag von HIV-positiven Menschen kategorisch ab. Auch im Berufsleben kommt es immer wieder zu diskriminierendem Verhalten.

Die Aids-Hilfe Schweiz fungiert im Auftrag des Bundes als eidgenössische Stelle für Diskriminierungen und Persönlichkeitsverletzungen im HIV/Aids-bereich. Um ein umfassendes Bild der aktuellen Diskriminierungslage zu erhalten und gezielt dagegen ankämpfen und informieren zu können, sind wir auf Ihre Meldung angewiesen.



Schweigen Sie nicht – melden Sie uns, was vorgefallen ist!
Senden Sie ein Mail an recht@ aids.ch. Oder melden Sie uns die Diskriminierung (anonym) via [Online-Formular auf www.aids.ch](https://www.aids.ch).

Bei Bedarf helfen wir Ihnen, damit Sie zu Ihrem Recht kommen.

Gekündigt

KÜNDIGUNG

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

Kündigung wegen HIV



Solange die HIV-Infektion keinen Einfluss auf Ihre Arbeitsfähigkeit hat, darf Ihnen der Arbeitgeber nicht wegen HIV kündigen¹⁶.

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 (siehe S. 22), beachten.

Eine missbräuchliche Kündigung aufgrund von HIV ist jedoch nicht richtig. Auch eine missbräuchliche Kündigung beendet das Arbeitsverhältnis. Das heisst, es entsteht kein Recht auf Weiterbeschäftigung. Der Arbeitgeber kann in einem solchen Fall jedoch verpflichtet werden, dem Arbeitnehmer einen finanziellen Ausgleich von bis zu sechs Monatslöhnen zu leisten¹⁷.

¹⁶In Art. 336 OR 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.

¹⁷Art. 336a OR.

Vorgehen bei missbräuchlicher 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 Einsprache¹⁸. Falls Sie aufgrund dieses Schreibens keine Einigung mit dem Arbeitgeber erzielen können, dann
- klagen Sie bis spätestens 180 Tage nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses Entschädigungen ein¹⁹.

Als klagende Partei müssen Sie die Missbräuchlichkeit der Kündigung beweisen.



Die entsprechenden Musterbriefe «Forderung nach schriftlicher Begründung der Kündigung» und «Einsprache wegen missbräuchlicher Kündigung» können Sie unter www.aids.ch/rechtsratgeber herunterladen.

Gesetzliche Kündigungsfristen²⁰

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 9. 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.

¹⁸ Art. 336b OR., ¹⁹ Art. 336b OR., ²⁰ Art. 335c OR.

Die Sperrfristen

Spricht Ihr Arbeitgeber die Kündigung während einer (auch nur teilweisen) Arbeitsunfähigkeit infolge HIV (oder anderen Krankheiten) aus, ist die Kündigung nichtig, d.h. wirkungslos²¹. Das Arbeitsverhältnis besteht dann so weiter, wie wenn die Kündigung nicht erfolgt wäre. Der Arbeitgeber muss die Kündigung nach Ablauf der Sperrfrist wiederholen.

Die Sperrfristen kommen auch dann zum Tragen, wenn der Arbeitgeber zum Zeitpunkt der Kündigung keine Kenntnis Ihrer Krankheit hatte.

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

Kündigungsschutz bei unverschuldeter Krankheit des Arbeitnehmers («Sperrfristen») ²²

Im 1. Dienstjahr:	während 30 Tagen*
Im 2. – 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 Krankheit oder Unfall verkürzt, verlängert sie sich entsprechend, ausnahmsweise auch über drei Monate hinaus.

²¹ Art. 336c OR., ²² Art. 336c OR.

Wichtig ist, dass Sie bei Ihrem Arbeitgeber innert 30 Tagen schriftlich Einsprache erheben.



Unter www.aids.ch/rechtsratgeber können Sie den Musterbrief «Einsprache wegen Kündigung im Krankheitsfall» in Wordversion herunterladen

ARBEITSZEUGNIS

Ein Arbeitszeugnis kann bei der Suche nach einer neuen Stelle einen hohen Stellenwert einnehmen. In der Regel wird ein Zeugnis erst bei Beendigung eines Arbeitsverhältnisses ausgestellt. Arbeitnehmende haben jedoch das Recht²³, jederzeit von ihrem Arbeitgeber ein solches Zeugnis zu verlangen. Ein Arbeitszeugnis enthält Angaben über Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über die Leistungen und das Verhalten des Mitarbeiters. Es sollte folgende Kriterien berücksichtigen: Wahrheit, Wohlwollen, Vollständigkeit, Individualität, Einheitlichkeit und Klarheit. In der Praxis ist die Verwendung von Standardformulierungen weit verbreitet.



Achten Sie darauf, dass das Arbeitszeugnis vollständig ist und alle wichtigen Angaben enthält.

Suchen Sie unbedingt das Gespräch mit Ihrem Arbeitgeber, wenn Sie mit gewissen Äusserungen nicht einverstanden sind. Es empfiehlt sich, dem Arbeitgeber in diesem Fall mit einer kurzen Begründung gleich einen Änderungsvorschlag zu unterbreiten.



Unter keinen Umständen darf sich der Arbeitgeber in einem Arbeitszeugnis zu medizinischen Diagnosen äussern!

Wird im Arbeitszeugnis Ihre HIV-Infektion erwähnt, so können Sie beim Arbeitgeber mit Hinweis auf die Prinzipien des Datenschutzrechtes eine Berichtigung verlangen. Auch hier empfiehlt es sich, einen eigenen Zeugnistext vorzulegen.

²³ Art. 330a OR.

Arbeitslosigkeit,
Selbständigkeit,
Invalidität

Sollte es Ihnen nicht gelingen, eine geeignete Arbeitsstelle zu finden, dann verzweifeln Sie nicht. Betrachten Sie dies vor allem nicht als persönliches Versagen. Arbeitslosigkeit ist meist kein individuelles, sondern ein gesellschaftliches Problem. Vielleicht planen Sie auch einen Einstieg in eine selbständige Erwerbstätigkeit. Oder es stellt sich allenfalls bei Ihnen die Frage nach einer IV-Rente. Das folgende Kapitel tritt kurz auf diese verschiedenen Möglichkeiten ein.

ARBEITSLOSIGKEIT

Bedingungen

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 Arbeitslosigkeit²⁴ Verdienstausschlag und Arbeitsausfall von mindestens 2 aufeinander folgenden vollen Arbeitstagen²⁵
- Wohnsitz in der Schweiz²⁶
- 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 sein²⁷
- Arbeitswilligkeit: Sie müssen sich um Arbeit bemühen²⁸
- Vermittlungsfähigkeit: Sie müssen bereit und in der Lage sein, eine zumutbare Arbeit anzunehmen²⁹

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.

²⁴ Art. 10 Bundesgesetz über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (AVIG), ²⁵ Art. 11 AVIG, ²⁶ Art. 12 AVIG, ²⁷ Art. 13 und 14 AVIG, ²⁸ Art. 17 AVIG, ²⁹ Art. 15 AVIG

Melden Sie sich spätestens am ersten Tag nach der Beendigung des letzten Arbeitsverhältnisses persönlich bei der Wohnsitzgemeinde oder beim RAV. Sie erhalten dann auch Informationen über das weitere Vorgehen und die dafür notwendigen Formulare.



**Nähere Informationen finden Sie auch
unter www.treffpunkt-arbeit.ch.**

Vermittlungsunfähigkeit

Sofern sich Ihre HIV-Infektion nicht auf Ihre Arbeitsfähigkeit auswirkt, sind Sie ohne weiteres vermittlungsfähig. Dies gilt selbst dann, wenn Sie bei einer Invalidenversicherung 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.

Arbeitsunfähigkeit

Wenn Sie wegen Krankheit vorübergehend arbeitsunfähig sind, erhalten Sie pro Krankheitsfall während maximal 30 Kalendertagen Arbeitslosenunterstützung. Wer länger als 30 Tage arbeitsunfähig ist, erhält von der Arbeitslosenversicherung kein Taggeld mehr. 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 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.

SELBSTÄNDIGKEIT

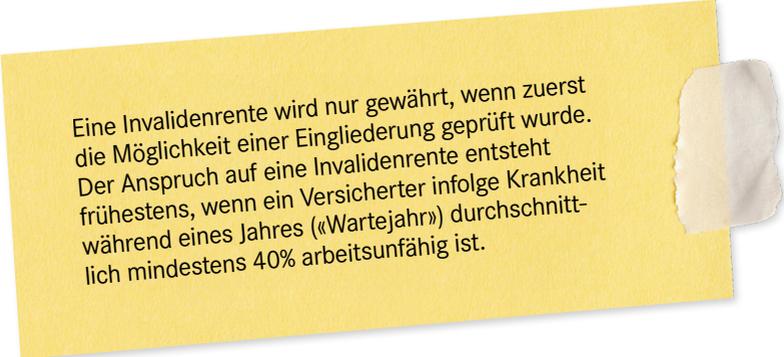
Selbständigerwerbende sind - ausser der AHV/IV - keiner obligatorisch abzuschliessenden Sozialversicherung unterstellt. Für den Fall einer Erwerbsunfähigkeit benötigen Sie deshalb ein Kranken- und Unfalltaggeld, das einerseits den persönlichen Unterhalt und andererseits die laufenden Geschäftskosten absichert. Wie Sie dies am besten lösen, können Sie in einer persönlichen Beratung klären.

Nehmen Sie Kontakt mit der Rechtsberatung der Aids-Hilfe Schweiz (recht@aids.ch) auf, wenn Sie den Schritt in die Selbständigkeit planen.



Anspruch auf Invalidenrente

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 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.

Invaliditätsgrad

Der Invaliditätsgrad wird bestimmt, indem das Invalideneinkommen (=Erwerbseinkommen, das die versicherte Person nach Eintritt der Invalidität und nach Durchführung allfälliger Eingliederungsmassnahmen durch eine zumutbare Tätigkeit erzielen könnte) mit dem Valideneinkommen (= Erwerbseinkommen, das die versicherte Person verdienen könnte, wenn sie nicht invalid geworden wäre) verglichen wird.

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.-

Lohneinbusse (CHF 5000.-)
Valideneinkommen (CHF 7000.-)

= **Invaliditätsgrad** (0,71) = **Rentenanspruch** (ganze IV-Rente)

Massgebend ist nicht, was jemand tatsächlich verdient, sondern was aufgrund der gegebenen Voraussetzungen möglich ist.

Arbeiten trotz IV-Rente?

Auch wenn Sie eine IV-Rente beziehen, können Sie weiterhin berufstätig sein. Ihr bisheriger Rentenanspruch bleibt erhalten, wenn das erzielte Erwerbseinkommen bei einer ganzen Rente maximal 30%, bei einer Dreiviertelsrente maximal 40%, bei einer halben Rente maximal 50% und bei einer Viertelsrente maximal 60% des von der IV berechneten Valideneinkommens ausmacht. Zusätzlich muss anhand des Arztzeugnisses belegt werden, dass die Arbeitsfähigkeit nicht höher ist als die tatsächlich geleistete Erwerbstätigkeit. Ansonsten besteht die Gefahr, dass die IV eine Rentenrevision veranlasst und ein höheres Invalideneinkommen festsetzt, was zu einer Kürzung Ihrer Rente führen könnte.

Die IV überprüft in der Regel die Anspruchsvoraussetzungen in einem ungefähren Abstand von drei Jahren. Als Leistungsbezüger sind Sie jedoch verpflichtet, der IV-Stelle unverzüglich zu melden, wenn sich eine Veränderung Ihres Gesundheitszustandes bzw. Ihrer Arbeits- und Erwerbsfähigkeit ergeben hat³⁰. Bei Verletzung dieser Meldepflicht kann die Rente rückwirkend herabgesetzt oder aufgehoben werden ab dem Zeitpunkt, in welchem die anspruchsbeflussende Änderung eintrat.



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.

³⁰ Art. 77 Verordnung über die Invalidenversicherung IVV

Wenn sich die Gesundheit verbessert

Sind Sie Bezüger einer IV-Rente und hat sich Ihr Gesundheitszustand soweit verbessert, dass Sie wieder einer vollen oder teilweisen Erwerbstätigkeit nachgehen können, so sollten Sie gegenüber der IV-Stelle die Arbeitsaufnahme mit einem entsprechenden Arztzeugnis als **Arbeitsversuch** deklarieren. In Rücksprache mit der IV-Stelle wird diese die Rentenrevision erst dann veranlassen, wenn aufgrund eines weiteren Arztzeugnisses anzunehmen ist, dass die Erwerbstätigkeit in geplantem Rahmen weitergeführt werden kann.

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 Rente³¹. Erneute Invalidität wird angenommen, wenn der verschlechterte Gesundheitszustand mindestens drei Monate gedauert hat³².



**«Durch die Kombitherapie hat sich
meine Gesundheit deutlich verbessert.
Wenn mir jemand vor zehn Jahren gesagt hätte,
dass ich in zehn Jahren wieder arbeiten würde,
hätte ich gesagt: Du spinnst.»**

Martin, 50 Jahre, Buchhalter

³¹ Art. 29bis, 32bis IVV, ³² Art. 88a Abs. 2 IVV

Anhang

ADRESSEN

Aids-Hilfe Schweiz

Konradstrasse 20, Postfach 1118, 8031 Zürich.
Tel. 044 447 11 11, Fax 044 447 11 14, aids@aids.ch, www.aids.ch

Regionale Aids-Hilfen und HIV-/Aidsseelsorge

Adressen unter www.aids.ch oder Tel. 044 447 11 11

Die regionalen Aids-Hilfen bieten individuelle Beratung oder länger dauernde Begleitung sowie Adressen von HIV-Spezialistinnen und -Spezialisten und Informationen zu Treffen von HIV-positiven Menschen, geeigneten Adressen für Psychotherapien usw. In Zürich bietet zudem die HIV-/Aidsseelsorge viele Dienstleistungen an (www.hiv-aidsseelsorge.ch)

Rechtsberatung der Aids-Hilfe Schweiz

Bei rechtlichen Fragen, die in Zusammenhang mit Ihrer HIV-Infektion stehen, können Sie sich telefonisch und schriftlich an die Rechtsberatung der Aids-Hilfe Schweiz wenden.

Wir klären ab, informieren, beraten und vermitteln. Wir unterstützen Sie auch bei der Redaktion von Gesuchen, Anträgen, Einsprachen und Beschwerden. Bei Bedarf vermitteln wir kompetente Anwälte unseres Vertrauens. Ihre Anfragen werden streng vertraulich behandelt. Unsere Dienstleistung ist kostenlos.

Unser Beratungsteam ist an folgenden Tagen für Sie da:

Dienstag 9 - 12 Uhr und 14 - 16 Uhr

Donnerstag 9 - 12 Uhr und 14 - 16 Uhr

Tel. 044 447 11 11

recht@aids.ch

Aids-Hilfe Schweiz, Postfach 1118, 8031 Zürich

MEHR INFORMATIONEN

- **www.aids.ch** – Homepage der Aids-Hilfe Schweiz. Sie finden hier sämtliche Informationsmaterialien online.
- **www.workpositive.ch** – Alle Informationen rund um das Arbeitsleben.
- **www.bag.admin.ch/aids** – Homepage der Sektion Aids des Bundesamtes für Gesundheit.
- **www.positivrat.ch** – Fachgremium, welches sich für die Anliegen von HIV-positiven Menschen einsetzt
- **www.house34.ch** – Die interaktive Plattform von und für Menschen mit HIV. Live-Beratung für Menschen mit HIV jeweils dienstags 20 – 22 Uhr



Unter www.shop.aids.ch finden Sie weitere Publikationen zum Thema HIV



Rechtsratgeber für Menschen mit HIV

Darf mein Arbeitgeber einen HIV-Test von mir verlangen? Wie kann ich die Höhe meiner Franchise ändern? Kann ich etwas unternehmen, wenn die IV mein Rentengesuch ablehnt? Wie muss ich dabei vorgehen? Antwort auf alle Rechtsfragen rund um HIV finden Sie im Rechtsratgeber HIV (PDF).

Download unter www.aids.ch/rechtsratgeber

Diese Broschüre ist auch auf Französisch erhältlich unter www.shop.aids.ch.

Die Namen der zitierten HIV-positiven Menschen wurden geändert.

Herausgeberin

Aids-Hilfe Schweiz, www.aids.ch
© 2014 Aids-Hilfe Schweiz

Projektleitung

Claire Comte, Aids-Hilfe Schweiz

Redaktion

Diese Broschüre basiert auf der Broschüre «Job und HIV» (2004), verfasst von Caroline Suter, Dr. iur., Aids-Hilfe Schweiz, unter Mitarbeit von Lukas Meyer, Aids-Hilfe Schweiz

Fachlektorat

Julia Hug, MLaw, Aids-Hilfe Schweiz

Gestaltung

Kraftkom GmbH, St. Gallen, www.kraftkom.ch

UNTERSTÜTZEN SIE UNSERE KOSTENLOSE RECHTSBERATUNG!

Möchten auch Sie uns unterstützen, damit wir den betroffenen Menschen zu ihrem Recht verhelfen können?

Mit CHF 68.– finanzieren Sie rund eine Stunde kostenlose Rechtsberatung. Jede Spende ist ein wertvoller Beitrag für mehr Gerechtigkeit. Vielen Dank, für Ihren Beitrag. Mehr auf www.aids.ch/spenden.

Spendenkonto

Aids-Hilfe Schweiz, Zurich

Postkonto 30-10900-5 oder unter www.aids.ch

Denn jede Spende hilft.

**NUR ONLINE
VERFÜGBAR!**

download unter:
shop.aids.ch/hivpos



AIDS-HILFE SCHWEIZ
AIDE SUISSE CONTRE LE SIDA
AIUTO AIDS SVIZZERO