

Eine Betriebsstrategie zu HIV/Aids: was sie umfassen sollte

Eine Betriebsstrategie bildet den Rahmen für die Maßnahmen gegen die Ausbreitung und die Auswirkungen von HIV/Aids. Sie

- verpflichtet den Betrieb zum Handeln
- legt eine Verhaltensnorm für alle Arbeitnehmer (ob infiziert oder nicht) fest und definiert die Rechte aller
- ist ein Leitfaden für Führungskräfte und Arbeitnehmervertreter
- hilft einem Unternehmen, Vorbeugungsmaßnahmen gegen HIV/Aids zu treffen und die Auswirkungen der Epidemie zu vermindern.

Eine solche Strategie kann ein detailliertes Dokument sein, das ausschließlich grundsätzliche Fragen zu HIV/Aids behandelt; sie kann Teil einer umfassenderen Strategie oder Vereinbarung über Sicherheit, Gesundheit und Arbeitsbedingungen sein; sie kann auf eine knappe Formulierung beschränkt sein wie «dieses Unternehmen [oder diese sonstige Arbeitsstätte, z.B. Ministerium, Krankenhaus ...] verpflichtet sich, Diskriminierungen aufgrund des HIV/Status zu bekämpfen und die Gesundheit und Sicherheit durch Präventions- und Betreuungsprogramme zu schützen».

Wichtig ist, dass die Strategie Maßnahmen fördern und nicht hemmen sollte. Aus diesem Grund kann es besser sein, eine einfache Strategie zu entwickeln und Details in Betriebsvereinbarungen oder -verträgen zu regeln. Auf jeden Fall sollte die Strategie das Ergebnis von Beratungen und Zusammenarbeit zwischen der Betriebsleitung und den Arbeitnehmern sein.

Der *Praxisorientierte Leitfaden der IAO zu HIV/Aids in der Welt der Arbeit* liefert Richtlinien zur Entwicklung von HIV/Aids-Strategien und -Programmen am Arbeitsplatz. Diese Richtlinien zielen auf ein einheitliches Vorgehen in Bezug auf HIV/Aids ab und beruhen auf zehn Grundprinzipien, sind aber gleichzeitig genügend flexibel, um unterschiedlichen Bedürfnissen einzelner Betriebe Rechnung zu tragen.

Strategien sollten von den Betroffenen entwickelt werden. Keine Strategie kann für alle Situationen gelten, doch dürfte es in jedem Fall hilfreich sein, die nebenstehenden Elemente aufzunehmen. Musterformulierungen werden in einem gesonderten Dokument vorgeschlagen (siehe die umseitig angeführten Kontaktstellen).

Die Strategie

I Allgemeine Erklärung

Die Strategie beginnt mit einer allgemeinen Erklärung oder Einleitung, die den Zusammenhang mit der lokalen Situation aufzeigt und dazu einige oder alle der folgenden Feststellungen enthält:

- die Gründe für eine HIV/Aids-Strategie des Unternehmens und die Zusammenhänge mit seinen sonstigen Strategien
- die Übereinstimmung der Strategie mit gesamtstaatlichen/lokalen Rechtsvorschriften und mit Branchenvereinbarungen

II Rahmen und allgemeine Prinzipien der Strategie

Die Strategie stellt einige allgemeine Prinzipien als Grundlage für andere Bestimmungen auf, wobei die Notwendigkeit der Bekämpfung von Stigmatisierung und Diskriminierung hervorgehoben wird (siehe die zehn Prinzipien des praxisorientierten IAO-Leitfadens).

III Einzelbestimmungen

Die Strategie sollte Bestimmungen zu den folgenden Bereichen umfassen:

1. Schutz der Rechte von HIV/Aids betroffener Arbeitnehmer
2. Prävention durch Information, Aufklärung und Ausbildung
3. Betreuung und Unterstützung für Arbeitnehmer und ihre Familien.

IV Umsetzung und Überwachung

Viele Strategien bleiben ein Stück Papier, das nichts verändert. Um das zu vermeiden, sollten die zur Umsetzung der Strategie notwendigen Maßnahmen beschrieben und insbesondere Strukturen geschaffen und verantwortliche Personen ernannt werden (siehe umseitig).

Falls es sich bei der Strategie nicht um eine auf dem Verhandlungswege erzielte Vereinbarung handelt, kann eine kurze Klausel eingefügt werden, mit der sich die Betriebsleitung und die Arbeitnehmervertreter zur vollen Unterstützung der Strategie verpflichten.

Unternehmen sollten alles tun, um Mittel für HIV/Aids-Maßnahmen bereitzustellen, dabei jedoch berücksichtigen, dass viele Interventionen mit geringstem oder sogar ohne Kostenaufwand möglich sind, dass kleinere Unternehmen zum Zwecke der Kostenteilung zusammenarbeiten können und dass Dienste und Ressourcen bereits im Umfeld zur Verfügung stehen oder beispielsweise über die lokale HIV/AIDS Theme Group oder den Globalen Fonds zur Bekämpfung von Aids, Tuberkulose und Malaria beantragt werden können.

Weitere Beratung und Beispiele von Betriebsstrategien können bei der IAO (siehe Schulungs- und Ausbildungshandbuch), bei Family Health International, the Global Business Coalition on HIV/AIDS, den US Centers for Disease Control & Prevention, beim Weltwirtschaftsforum oder bei den internationalen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen (IOE und IBFG) angefordert werden.

Eine Betriebsstrategie zu HIV/Aids: Umsetzung in die Praxis

Nach ihrer Formulierung bedarf die Strategie der Zustimmung und Umsetzung. Sie wird sich als geeigneter erweisen und ihre Umsetzung wird wirksamer sein, wenn sie auf Beratungen und Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern beruht. Auch Partnerschaften mit Gewerkschaften können dem Unternehmen Kosten sparen, da Gewerkschaften bei der Organisation von Programmen helfen und Ausbilder und Schulungskräfte stellen können.

Hinweis

Dieses Merkblatt geht von einer mittleren Betriebsgröße aus. In einem kleineren Unternehmen kann beispielsweise eine einzige Person für HIV/Aids zuständig sein; dennoch können die gleichen grundlegenden Maßnahmen entsprechend angepasst getroffen werden. (Ein gesondertes Merkblatt für kleinere Unternehmen befindet sich in Vorbereitung.) Kein Ausschuss sollte versuchen, alle Aufgaben alleine zu bewältigen – Hilfe kann von vielen Seiten geboten werden.

ILOAIDS

Das IAO-Programm zu HIV/Aids in der Welt der Arbeit

Internationales Arbeitsamt
4 route des Morillons,
1211 Genf 22
Schweiz
Tel. +41 22 799 6486
E-Mail: iloaids@ilo.org
Web: www.ilo.org/aids

10 Schritte zur Umsetzung

1. Ein HIV/Aids-Ausschuss aus Vertretern der Unternehmensleitung, der Führungskräfte, der Arbeitnehmer, der Gewerkschaften, der Personalabteilung, der Arbeitsschutzabteilung und des Arbeitsschutzausschusses sowie der mit Aids lebenden Personen wird eingesetzt. Seine Zusammensetzung sollte dem Anteil der Männer und Frauen im Betrieb entsprechen. In kleineren Betrieben kann ein bereits bestehender Ausschuss herangezogen oder ein Beauftragter ernannt werden, doch sollte in jedem Fall dem höchsten Entscheidungsorgan im Betrieb regelmäßig Bericht erstattet werden.
2. Der Ausschuss bestimmt selbst seinen Arbeitsauftrag. Dieser muss von den bestehenden Entscheidungsorganen (z.B. Betriebsrat, Vorstand) genehmigt werden.
3. Der Ausschuss überprüft die innerstaatlichen Gesetze und ihre Konsequenzen für das Unternehmen. Dabei sollten nicht nur die besonderen Gesetze über HIV/Aids herangezogen, sondern es könnten beispielsweise auch Gesetze gegen Diskriminierung und einschlägige IAO-Übereinkommen berücksichtigt werden.
4. Der Ausschuss bestimmt mit Hilfe einer vertraulichen Basisstudie die Auswirkungen der HIV-Epidemie im Betrieb und die Bedürfnisse der Arbeitnehmer - was für die Planung eines Programms und die Überwachung der Wirksamkeit der getroffenen Maßnahmen von entscheidender Bedeutung ist. Das jeweilige IAO- oder UNAIDS-Büro kann hierzu Beratung erteilen. Informationen über lokale UNAIDS-Büros unter www.unaids.org und dort unter dem jeweiligen geographischen Gebiet/Land.
5. Der Ausschuss stellt fest, welche Gesundheits- und Informationsdienste bereits vorhanden sind - sowohl im Betrieb als auch auf kommunaler Ebene. Dies dient der Vermeidung von Überschneidungen und der Verminderung der Kosten. Bündnisse zwischen Unternehmen sowie Kopplungen mit Nicht-Regierungsorganisationen sind möglich.
6. Der Ausschuss formuliert einen Strategieentwurf, der zur Stellungnahme verteilt und sodann revidiert und angenommen wird. Je umfassender die Konsultationen, desto ausgeprägter die Mitverantwortung und Unterstützung. Die Strategie sollte in klarer und verständlicher Sprache formuliert sein.
7. Der Ausschuss stellt einen Haushalt auf und bemüht sich, soweit erforderlich, um außerbetriebliche finanzielle Mittel und ermittelt die innerhalb des Gemeinwesens vorhandenen Ressourcen. Obwohl Mittel sehr wichtig sind, sollte das nicht bedeuten, dass ohne Mittel nicht gehandelt werden kann.
8. Zur Umsetzung der Strategie entwickelt der Ausschuss einen **Aktionsplan** mit einem entsprechenden Zeitrahmen und unter Festlegung der Zuständigkeiten. Zur Gewährleistung der Umsetzung muss unbedingt ein Koordinator/eine Kontaktperson für HIV/Aids benannt werden.
9. Die Strategie und der Aktionsplan werden umfassend publiziert (beispielsweise auf Anschlagtafeln, durch Rundschreiben, auf Beilagen zu den Lohnabrechnungen oder im Rahmen spezieller Versammlungen, Einführungskurse und Schulungsveranstaltungen), und es werden Informations-, Aufklärungs- und Betreuungsprogramme entwickelt. Kontaktpersonen und Ausbilder aus dem Kollegenkreis werden ausgebildet.
10. Der Ausschuss überwacht die Wirkung der Strategie und überarbeitet sie soweit erforderlich. Die HIV-Epidemie entwickelt sich ebenso rasch wie die getroffenen Gegenmaßnahmen. Betriebsstrategien und -programme müssen deshalb ständig angepasst werden. Regelmäßige Darstellungen der Entwicklungen im Bereich HIV/Aids in der Welt der Arbeit sind auf der Website von ILOAIDS zu finden.