

richtlinien für gewerkschaften

Die Anwendung des
praxisorientierten
Leitfadens der IAO
und des Ausbildungs-
handbuchs



Arbeitnehmer und die von ihnen abhängigen Familien, Betriebe und Gemeinwesen tragen die Hauptlast der HIV/Aids-Epidemie.

Aber gerade weil sie am unmittelbarsten betroffen sind, können Arbeitnehmer und ihre Organisationen besonders wirksam zur Bekämpfung der Epidemie und ihrer Auswirkungen beitragen.

Warum ist Aids ein Thema für Gewerkschaften?

Weil Arbeitnehmer und die von ihnen abhängigen Familien, Betriebe und Gemeinwesen die Hauptlast der Epidemie tragen.

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).

Die Krankheit raubt Arbeitnehmern ihre Gesundheit, ihr Einkommen, ihre Rechte und ihr Leben.

Die HIV-Epidemie bedroht die Fähigkeiten der Gewerkschaften,

- Arbeitnehmer zu organisieren und die Interessen ihrer Mitglieder zu vertreten
- menschenwürdige Löhne und Gehälter zu fördern
- faire Arbeitsbedingungen zu sichern
- die Rechte ihrer Mitglieder zu schützen
- ständig über einen Kreis erfahrener Führungs- und Organisationskräfte zu verfügen
- am sozialen Dialog über innerstaatliche Fragen der Beschäftigung, des Arbeitsmarktes und der Humanressourcen teilzunehmen und sogar ihre Überlebensfähigkeit ...

Aber gerade weil sie am unmittelbarsten betroffen sind, können Arbeitnehmer und ihre Organisationen besonders wirksam zur Bekämpfung der Epidemie und ihrer Auswirkungen beitragen.

«Unsere Aufgabe ist es, mit unseren Mitgliedern zu arbeiten, um sie aufzuklären, sie einzubeziehen und sie zu mobilisieren, diese Herausforderung anzunehmen ... Sie dürfen nicht tatenlos zusehen, auf fremde Hilfe warten oder auf jemanden, der ihnen vorangeht. Unsere Bemühungen sind natürlich nur ein Teil der Lösung für dieses globale Krise und müssen ein kraftvoller Impuls zur Veränderung sein. Es geht hier buchstäblich um Leben und Tod.»

Guy Ryder, Generalsekretär, IBFG

«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

Vom 25-köpfigen Vorstand des Kenianischen Gewerkschaftsbundes aus dem Jahr 1986 leben heute nur noch fünf - die meisten von ihnen starben an Aids.

Was können Gewerkschaften 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.»

Gewerkschaften können auf nationaler und internationaler Ebene

- umfassende Netzwerke von Mitgliedern und Kontakten mobilisieren;
- mit den Arbeitgebern Betriebsvereinbarungen/-strategien aushandeln und zu ihrer Umsetzung beitragen;
- ihre Erfahrungen bei der Aufklärung und Ausbildung nutzen;
- und ihren Einfluss innerhalb der Gemeinschaft und auf die Regierung zur Geltung bringen.

Arbeitgeber und Gewerkschaften sind sich zunehmend 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 Gewerkschaften und hilfreichen Partnern Kontakt aufzunehmen, um zu ermitteln, was bereits getan wird und was durch Zusammenarbeit erreicht werden könnte. HIV/Aids ist eine globale Bedrohung, wenn auch wegen der Verknüpfung von Aids und Armut die Epidemie für die Gewerkschaften in Ländern mit höheren Einkommen keine so hohe Priorität haben mag, wie in einigen Teilen Afrikas, Asiens und Lateinamerikas. Doch die Bekämpfung von Aids muss global erfolgen, wenn sie wirksam sein soll - Selbstzufriedenheit oder eine Verleugnung des Problems wären völlig falsch. Gewerkschaften in allen Teilen der Welt haben Mitglieder, die an der Krankheit leiden, und haben sich schon immer zu internationaler Solidarität verpflichtet.

Darüber hinaus entwickeln einige Gewerkschaften Solidaritätsprogramme mit Schwestergewerkschaften in stärker betroffenen Ländern, während Gewerkschaften in Ländern mit niedrigen Einkommen sich darum bemühen, Betriebsprogramme auf das lokale Gemeinwesen auszuweiten.

Fünf Schritte für alle Gewerkschaften

1. Vereinbarung einer HIV/Aids-Strategie für die Gewerkschaft, einschließlich der Ernennung eines Beauftragten bzw. der Einsetzung eines Ausschusses und der Ausarbeitung eines Aktionsplans mit entsprechendem Zeitrahmen
2. Anleitung und Unterstützung von Mitgliedern bei Verhandlungen über eine Betriebsstrategie, um Rechte zu schützen und Aufklärung zum Zweck der Prävention zu leisten sowie Zugang zur Betreuung und Behandlung und zu gesetzlichen Leistungen zu sichern
3. Aufnahme von HIV/Aids in die Agenda von Gewerkschaftstagen und in das Schulungsprogramm der Gewerkschaft und Verstärkung der Gesundheitsaufklärung im allgemeinen - vor allem für weibliche und jugendliche Mitglieder
4. Steigerung der Fähigkeit der Mitglieder, Betriebsprogramme umzusetzen, die den unterschiedlichen Bedürfnissen von Männern und Frauen Rechnung tragen - einschließlich der Ausbildung von Ausbildern und Schulungskräften aus dem Kollegenkreis
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.

Wie können Gewerkschaften 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 Arbeitnehmer und Gewerkschaften 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!

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 die Arbeitnehmer und ihre Organisationen aus?

Siehe im Leitfaden

Abschnitt 5.3
Anhang I

Rechte und Aufgaben der Arbeitnehmer 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 9-14: The impact of HIV/AIDS on the world of work
Lernaktivitäten 2, 4, 5 und 6

Modul 2

HIV/AIDS and Human Rights
Seite 4-6: The ILO, HIV/AIDS and Human Rights; Seite 17: Testimonies of stigma and discrimination
Lernaktivitäten 2, 5 und 6

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: Einleitung; 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 1: Einleitung; Seite 3-7: Work place policies and programmes on HIV/AIDS

Modul 4

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

Förderungsarbeit bei Arbeitgebern

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

Siehe im Leitfaden

Abschnitt 4
Abschnitt 5.2
Abschnitt 7
Abschnitt 9

Grundprinzipien
Rechte und Aufgaben der Arbeitgeber 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 9-11: The impact of HIV/AIDS on the world of work
Lernaktivitäten 3 und 4

Modul 2

HIV/AIDS und Menschenrechte
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 organization
Seite 3-4: Workplace policies and programmes on HIV/AIDS; Seite 8-9: Employers and their organisations; Seite 11: Alliances
Lernaktivitäten 1 und 2

Die Ausbreitung von HIV/Aids hat negative Auswirkungen auf die Erwerbsbevölkerung 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.

3. Strategien und Programme

Eine Gewerkschaftsstrategie zu HIV/Aids

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

Siehe im Leitfaden

Abschnitt 4
Abschnitt 5.3
Abschnitt 6
Abschnitt 7

Grundprinzipien
Rechte und Aufgaben der Arbeitnehmer 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
Seite 3-5: Workplace policies and programmes on HIV/AIDS
Seite 8-10: Advocacy and leadership
Lernaktivitäten 3 und 4

Modul 3
Workplace action through social dialogue and the role of employers, workers and their organizations

Modul 5
The gender dimensions of HIV/AIDS and the world of work
Seite 3 und 4: How does gender inequality spread HIV/AIDS?;
Seite 5 und 6: Men and masculinity
Lernaktivitäten 1, 2, 4 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
Prüfliste

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 organisations
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

Modul 5
The gender dimensions of HIV/AIDS and the world of work
Seite 7-10: Gender issues in the workplace
Lernaktivität 3

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 5	The gender dimensions of HIV/AIDS and the world of work <i>Seite 11-13: 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 11-14: Peer educators; Seite 15: Protecting young people; Seite 18-20: Case studies</i> Lernaktivitäten 2, 4, 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, 3, 4, 5, 6, 7 und 8	

Ausweitung der innerbetrieblichen Maßnahmen

Wie können wir die Familien der Arbeitnehmer, das lokale Gemeinwesen und Arbeitnehmer 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
	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 4, 8, 10 und 11	
Modul 7	Care and support <i>Seite 12-13: Care and support for orphans; Seite 14: Social protection</i> Lernaktivitäten 6, 8 und 9	
Modul 8	HIV/AIDS and the informal economy <i>Seite 8-10: Applying the Code; Seite 14 und 15: Reaching out to the informal economy</i> Lernaktivitäten 1, 2, 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