

Internationale Arbeitskonferenz, 99. Tagung 2010

Bericht V (2B)

HIV/Aids und die Welt der Arbeit

Fünfter Punkt der Tagesordnung

Internationales Arbeitsamt Genf

ISBN 978-92-2-721897-9 (print)
ISBN 978-92-2-721898-6 (web)
ISSN 0251-4095

Erste Auflage 2010

Die in Veröffentlichungen des IAA verwendeten, der Praxis der Vereinten Nationen entsprechenden Bezeichnungen sowie die Anordnung und Darstellung des Inhalts sind keinesfalls als eine Meinungsäußerung des Internationalen Arbeitsamtes hinsichtlich der Rechtsstellung irgendeines Landes, Gebietes oder Territoriums oder dessen Behörden oder hinsichtlich der Grenzen eines solchen Landes oder Gebietes aufzufassen.

Die Nennung von Firmen und gewerblichen Erzeugnissen und Verfahren bedeutet nicht, dass das Internationale Arbeitsamt sie billigt, und das Fehlen eines Hinweises auf eine bestimmte Firma oder ein bestimmtes Erzeugnis oder Verfahren ist nicht als Missbilligung aufzufassen.

Veröffentlichungen des IAA können bei größeren Buchhandlungen, den Zweigämtern des IAA in zahlreichen Ländern oder direkt beim Internationalen Arbeitsamt, ILO Publications, CH-1211 Genf 22, Schweiz, bestellt werden. Diese Stelle versendet auch kostenlos Kataloge oder Verzeichnisse neuer Veröffentlichungen.

INHALTSVERZEICHNIS

	<i>Seite</i>
EINLEITUNG	1
VORGESCHLAGENER TEXT:	
Entwurf einer Empfehlung betreffend HIV/Aids und die Welt der Arbeit.....	3

EINLEITUNG

Die erste Beratung über die Frage HIV/Aids und die Welt der Arbeit im Hinblick auf die Ausarbeitung einer neuen Urkunde über HIV/Aids und die Welt der Arbeit fand auf der 98. Tagung (2009) der Internationalen Arbeitskonferenz statt. Im Anschluss an diese Aussprache und gemäß Artikel 39 der Geschäftsordnung hat das Internationale Arbeitsamt auf der Grundlage der von der Konferenz auf ihrer 98. Tagung angenommenen Schlussfolgerungen einen Bericht ¹ ausgearbeitet und übermittelt, der den Entwurf einer Empfehlung enthält. Die Regierungen wurden ersucht, ihre Bemerkungen zu vier spezifischen Fragen und etwaige Änderungsvorschläge oder Bemerkungen bis spätestens 19. November 2009 zu übermitteln oder bis zum gleichen Zeitpunkt mitzuteilen, ob der vorgeschlagene Text ihrer Ansicht nach eine geeignete Grundlage für die Beratung auf der 99. Tagung (2010) der Konferenz bildet. Die Regierungen wurden gemäß Artikel 39 Absatz 6 der auf ihrer 73. Tagung (1987) abgeänderten Fassung der Geschäftsordnung der Konferenz ersucht, vor der endgültigen Fertigstellung ihrer Antworten die maßgebenden Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer zu befragen und anzugeben, welche Verbände befragt worden sind. Es ist darauf hinzuweisen, dass nach Artikel 5 (1) a) des Übereinkommens (Nr. 144) über dreigliedrige Beratungen (internationale Arbeitsnormen), 1976, eine solche Befragung auch im Fall von Ländern erforderlich ist, die dieses Übereinkommen ratifiziert haben. Die Ergebnisse der Befragung sollten in den Antworten der Regierungen zum Ausdruck kommen.

Zum Zeitpunkt der Abfassung dieses Berichts lagen dem Amt die Antworten von Mitgliedsgruppen aus den folgenden 43 Mitgliedstaaten vor: Ägypten, Argentinien, Australien, Barbados, Belgien, Belize, Bulgarien, Burkina Faso, Costa Rica, Côte d'Ivoire, Dänemark, Deutschland, Dominikanische Republik, Fidschi, Finnland, Frankreich, Griechenland, Irland, Japan, Jordanien, Kanada, Kolumbien, Lettland, Marokko, Mauritius, Mexiko, Neuseeland, Niederlande, Norwegen, Österreich, Pakistan, Panama, Peru, Polen, Portugal, Schweden, Schweiz, Spanien, Südafrika, Swasiland, Tschechische Republik, Vereinigtes Königreich und Vereinigte Staaten.

Der vorliegende Band (Bericht V (2B)) enthält den vorgeschlagenen Text der Empfehlung, der aufgrund der Bemerkungen der Regierungen sowie der Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer und aus den in den Kommentaren des Amtes angegebenen Gründen abgeändert worden ist. Darüber hinaus wurden einige kleinere als zweckmäßig angesehene redaktionelle Änderungen vorgenommen, um insbesondere eine vollständige Übereinstimmung des Textes in den verschiedenen Sprachen sicherzustellen.

Falls die Konferenz dies beschließt, werden die Texte von Bericht V (2A) und Bericht V (2B) auf der 99. Tagung (2010) im Hinblick auf die Ausarbeitung einer neuen Urkunde über HIV/Aids und die Welt der Arbeit als Grundlage dienen.

¹ IAA: *HIV/Aids und die Welt der Arbeit*, Bericht V (I), Internationale Arbeitskonferenz, 98. Tagung, Genf, 2009.

VORGESCHLAGENER TEXT

Entwurf einer Empfehlung betreffend HIV/Aids und die Welt der Arbeit

- Die Allgemeine Konferenz der Internationalen Arbeitsorganisation,
die vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamtes nach Genf einberufen
wurde und am 2. Juni 2010 zu ihrer 99. Tagung zusammengetreten ist,
- stellt fest, dass HIV/Aids schwerwiegende Auswirkungen auf die Gesellschaft und
die Volkswirtschaften, die Welt der Arbeit in formalen und informellen Sek-
toren, Arbeitnehmer, ihre Familien und Angehörigen, die Verbände der
Arbeitgeber und der Arbeitnehmer sowie öffentliche und private Unterneh-
men hat und die Verwirklichung menschenwürdiger Arbeit und nachhaltiger
Entwicklung untergräbt;
- bekräftigt die Bedeutung der Rolle der Internationalen Arbeitsorganisation bei der
Bekämpfung von HIV/Aids in der Welt der Arbeit und die Notwendigkeit,
dass die Organisation ihre Bemühungen zur Verwirklichung von sozialer
Gerechtigkeit und zur Bekämpfung von Diskriminierung und Stigmatisierung
in Bezug auf HIV/Aids in allen Aspekten ihrer Arbeit und ihres Mandats
verstärkt;
- stellt fest, dass ein Mangel an Information und Problembewusstsein, fehlende
Vertraulichkeit und ein unzureichender Zugang zu Therapie sowie eine man-
gelnde Therapietreue das Risiko einer HIV-Übertragung, die Mortalität, die
Zahl der Kinder, die einen oder beide Elternteile verloren haben, und die Zahl
der Arbeitnehmer, die informelle Arbeit verrichten, erhöhen;
- stellt fest, dass Stigma, Diskriminierung und die Gefahr des Arbeitsplatzverlustes
unter von HIV/Aids betroffenen Personen Hindernisse für die Kenntnis ihres
HIV-Status sind und so die Anfälligkeit der Arbeitnehmer für HIV erhöhen
und ihren Anspruch auf Sozialleistungen untergraben;
- stellt fest, dass HIV/Aids stärkere Auswirkungen auf verletzbare oder einem
Risiko ausgesetzte Gruppen hat;
- stellt fest, dass Männer wie Frauen von HIV betroffen sind, Frauen und Mädchen
jedoch stärker gefährdet und anfälliger für eine HIV-Infektion sind und von
der HIV-Pandemie im Vergleich zu Männern aufgrund der Ungleichheit der
Geschlechter unverhältnismäßig stark betroffen sind, und dass die Stärkung
der Handlungsfähigkeit der Frauen daher ein Schlüsselfaktor bei der globalen
Reaktion auf HIV/Aids ist;
- verweist auf die Bedeutung des Schutzes der Arbeitnehmer durch umfassende Pro-
gramme für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit;

verweist auf den Wert des *Praxisorientierten Leitfadens der IAO zu HIV/Aids und die Welt der Arbeit*, 2001, und die Notwendigkeit, seinen Einfluss zu stärken, in Anbetracht dessen, dass es bei seiner Umsetzung Einschränkungen und Lücken gibt;

nimmt Kenntnis von der Notwendigkeit, die internationalen Arbeitsübereinkommen und -empfehlungen und andere internationale Instrumente, die für HIV/Aids und die Welt der Arbeit relevant sind, einschließlich derer, die das Recht auf höchstmögliche Gesundheit und auf einem menschenwürdigen Lebensstandard anerkennen, zu fördern;

erinnert an die besondere Rolle der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände bei der Förderung und Unterstützung nationaler und internationaler Bemühungen im Bereich von HIV/Aids in und durch die Welt der Arbeit;

nimmt Kenntnis von der bedeutenden Rolle der Arbeitsstätte in Bezug auf Informationen und Zugang zu Prävention, Behandlung, Betreuung und Unterstützung im Rahmen der innerstaatlichen Reaktion auf HIV/Aids;

bekräftigt die Notwendigkeit, die internationale Zusammenarbeit, insbesondere im Rahmen des Gemeinsamen Programms der Vereinten Nationen für HIV/AIDS (UNAIDS), fortzusetzen und zu verstärken, um die Bemühungen zur Umsetzung dieser Empfehlung zu unterstützen;

erinnert an den Wert der Zusammenarbeit auf nationaler, regionaler und internationaler Ebene mit den einschlägigen Einrichtungen des Gesundheitssektors und mit einschlägigen Organisationen, insbesondere denjenigen, die mit HIV lebende Personen vertreten;

bekräftigt die Notwendigkeit, eine internationale Norm zu setzen, die Regierungen und den Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer bei der Festlegung ihrer Aufgaben und Verantwortlichkeiten auf allen Ebenen als Richtschnur dient;

hat beschlossen, verschiedene Anträge betreffend HIV/Aids und die Welt der Arbeit anzunehmen, und

dabei bestimmt, dass diese Anträge die Form einer Empfehlung erhalten sollen.

Die Konferenz nimmt heute, am ... Juni 2010 die folgende Empfehlung an, die als Empfehlung betreffend HIV/Aids, 2010, bezeichnet wird.

I. BEGRIFFSBESTIMMUNGEN

1. Im Sinne dieser Empfehlung

- a) bedeutet der Begriff „HIV“ Humanes Immundefekt-Virus, ein Virus, das das Immunsystem des menschlichen Körpers schädigt. Eine Infektion kann durch geeignete Maßnahmen verhindert werden. Eine antiretrovirale Therapie ermöglicht mit HIV lebenden Personen, ein langes Leben zu führen und zu arbeiten, für die Infektion gibt es aber bis heute keine Heilung. Ohne eine wirksame antiretrovirale Therapie führt HIV bei nahezu allen infizierten Personen zur Entwicklung von Aids;
- b) bedeutet der Begriff „Aids“ Erworbenes Immundefekt-Syndrom. Dieses ist das Ergebnis einer HIV-Infektion, die nicht wirksam mit einer antiretroviralen Therapie behandelt wird. Der Begriff bezieht sich auf die am weitesten fortgeschrittenen Stadien der

HIV-Infektion, die durch das Auftreten von opportunistischen Infektionen oder mit HIV zusammenhängenden Krebserkrankungen oder von beidem gekennzeichnet sind;

- c) bedeutet der Begriff „mit HIV lebende Personen“ mit HIV infizierte Personen;
- d) bedeutet der Begriff „Stigma“ die soziale Kennzeichnung, die – wenn sie eine Person betrifft – in der Regel zu Ausgrenzung führt oder die infizierte oder von HIV betroffene Person daran hindert, uneingeschränkt am sozialen Leben teilzunehmen;
- e) bedeutet der Begriff „Diskriminierung“ jede Unterscheidung, Ausschließung oder Bevorzugung, die dazu führt, die Gleichheit der Gelegenheiten oder der Behandlung in Beschäftigung oder Beruf aufzuheben oder zu beeinträchtigen, wie im Übereinkommen (Nr. 111) und in der Empfehlung (Nr. 111) über die Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf), 1958, festgestellt wird;
- f) bedeutet der Begriff „betroffene Personen“ Personen, deren Leben infolge der breiteren Auswirkungen der Pandemie in irgendeiner Weise durch HIV/Aids verändert wird;
- g) bedeutet der Begriff „angemessene Vorkehrungen“ jede Änderung oder Anpassung einer Tätigkeit oder der Arbeitsstätte, die praktisch durchführbar ist und es einer mit HIV oder Aids lebenden Person ermöglicht, Zugang zur Beschäftigung zu erhalten oder an der Beschäftigung teilzunehmen oder in der Beschäftigung aufzusteigen;
- h) bedeutet der Begriff „Verletzlichkeit“ die ungleichen Chancen, soziale Ausgrenzung, Arbeitslosigkeit oder prekäre Beschäftigung, die sich aus sozialen, kulturellen, politischen und wirtschaftlichen Faktoren ergeben, die eine Person anfälliger für eine Infektion mit HIV und die Entwicklung von Aids machen.

II. GELTUNGSBEREICH

2. Diese Empfehlung gilt für:

- a) alle Arbeitnehmer, die im Rahmen aller Beschäftigungsformen oder -vereinbarungen und in allen Arbeitsstätten tätig sind, einschließlich:
 - i) Personen in jeder Beschäftigung oder jedem Beruf;
 - ii) Personen in Berufsausbildung, einschließlich aller Praktikanten;
 - iii) Freiwillige;
 - iv) Arbeitsuchende und Stellenbewerber;
 - v) freigesetzte Arbeitnehmer;
- b) alle Wirtschaftssektoren, einschließlich der privaten und öffentlichen Sektoren sowie der formellen und informellen Wirtschaft;
- c) die Streitkräfte und uniformierte Dienste.

III. ALLGEMEINE GRUNDSÄTZE

3. Für alle Maßnahmen im Zusammenhang mit der innerstaatlichen Reaktion auf HIV/Aids in der Welt der Arbeit sollten die folgenden allgemeinen Grundsätze gelten:

- a) die Reaktion auf HIV/Aids sollte anerkannt werden als Beitrag zur Verwirklichung der Menschenrechte und Grundfreiheiten für alle, einschließlich der Arbeitnehmer, ihrer Familien und ihrer Angehörigen;
- b) HIV/Aids sollte als ein Problem anerkannt und behandelt werden, das die Arbeitsstätte betrifft und eines der wesentlichen Elemente der nationalen, regionalen und internatio-

nen Reaktion auf die Pandemie darstellt, mit voller Beteiligung der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände;

- c) es sollte keine Diskriminierung oder Stigmatisierung von Arbeitnehmern und insbesondere von Stellenbewerbern geben aufgrund eines tatsächlichen oder angenommenen HIV-Status oder ihrer Zugehörigkeit zu Bevölkerungsgruppen, bei denen ein größeres Risiko einer HIV-Infektion oder eine größere Anfälligkeit für eine HIV-Infektion angenommen wird;
- d) die Prävention aller HIV-Übertragungsmöglichkeiten sollte eine grundlegende Priorität sein;
- e) Arbeitnehmer, ihre Familien und Angehörigen sollten Zugang zu Prävention, Behandlung, Betreuung und Unterstützung im Zusammenhang mit HIV/Aids haben und in deren Genuss kommen, und die Arbeitsstätte sollte bei der Erleichterung des Zugangs zu diesen Diensten eine Rolle spielen;
- f) Arbeitnehmern sollten Programme zur Verhütung spezifischer Risiken einer berufsbedingten Übertragung von HIV und damit zusammenhängenden übertragbaren Krankheiten zugutekommen;
- g) Arbeitnehmer sollten einen Schutz ihrer Privatsphäre genießen, einschließlich von Vertraulichkeit im Zusammenhang mit HIV/Aids, insbesondere in Bezug auf ihren eigenen HIV-Status;
- h) von keinem Arbeitnehmer sollte verlangt werden, sich einem HIV-Test zu unterziehen oder seinen HIV-Status preiszugeben;
- i) Maßnahmen zu HIV/Aids in der Welt der Arbeit sollten Teil innerstaatlicher Entwicklungspolitiken und -programme sein, einschließlich derjenigen im Zusammenhang mit Arbeit, Bildung, Sozialschutz und Gesundheit.

IV. INNERSTAATLICHE POLITIKEN UND PROGRAMME

4. Die Mitglieder sollten:

- a) innerstaatliche Politiken und Programme zu HIV/Aids und die Welt der Arbeit und zum Arbeitsschutz annehmen, wo sie nicht bereits existieren;
- b) ihre Politiken und Programme zu HIV/Aids und die Welt der Arbeit gegebenenfalls in Entwicklungspläne und Strategien zur Verringerung von Armut integrieren.

5. Bei der Entwicklung der innerstaatlichen Politiken und Programme sollten die zuständigen Stellen den *Praxisorientierten Leitfaden der IAO zu HIV/Aids und die Welt der Arbeit*, 2001, in der jeweils neuesten Fassung, die anderen einschlägigen IAO-Instrumente und andere internationale Richtlinien zu dieser Frage berücksichtigen.

6. Die innerstaatlichen Politiken und Programme sollten von den zuständigen Stellen in Absprache mit den maßgebenden Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer unter Berücksichtigung der Auffassungen des Gesundheitssektors sowie der Organisationen, die mit HIV lebende Personen vertreten, entwickelt werden.

7. Bei der Entwicklung der innerstaatlichen Politiken und Programme sollten die zuständigen Stellen die Rolle der Arbeitsstätte im Bereich der Prävention, Behandlung, Betreuung und Unterstützung, einschließlich der Förderung der freiwilligen Beratung und Untersuchung, in Zusammenarbeit mit örtlichen Gemeinschaften berücksichtigen.

8. Die Mitgliedstaaten sollten jede Gelegenheit ergreifen, um Informationen über ihre Politiken und Programme zu HIV/Aids und die Welt der Arbeit über die Verbände der

Arbeitgeber und Arbeitnehmer, sonstige in Frage kommende HIV/Aids-Einrichtungen und öffentliche Informationskanäle zu verbreiten.

*Diskriminierung und Förderung von Chancengleichheit
und Gleichbehandlung*

9. Die Mitglieder sollten nach Beratung mit den repräsentativen Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer erwägen, gemäß Artikel 1 (1) b) des Übereinkommens (Nr. 111) über die Diskriminierung (Beschäftigung und Beruf), 1958, festzustellen, dass der durch dieses Übereinkommen gebotene Schutz sich auf Diskriminierung auf der Grundlage eines tatsächlichen oder angenommenen HIV-Status erstreckt.

10. Der tatsächliche oder angenommene HIV-Status sollte kein Grund sein, von einer Einstellung oder Weiterbeschäftigung abzusehen oder sich allgemein um Chancengleichheit zu bemühen.

11. Ein tatsächlicher oder angenommener HIV-Status sollte kein Grund für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses sein. Eine vorübergehende Abwesenheit von der Arbeit wegen einer Erkrankung oder Pflegeaufgaben im Zusammenhang mit HIV oder Aids sollten in der gleichen Weise behandelt werden wie Abwesenheiten aus anderen gesundheitlichen Gründen, wobei das Übereinkommen (Nr. 158) über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, 1982, zu berücksichtigen ist.

12. Wenn die bestehenden Maßnahmen gegen Diskriminierung in der Arbeitsstätte für einen wirksamen Schutz gegen Diskriminierung im Zusammenhang mit HIV/Aids nicht ausreichen, sollten die Mitglieder diese Maßnahmen anpassen oder neue Maßnahmen vorsehen und für ihre wirksame und transparente Durchführung sorgen.

13. Personen mit Erkrankungen, die mit HIV im Zusammenhang stehen, sollte es gestattet sein, ihre Arbeit gegebenenfalls mit angemessenen Anpassungen so lange fortzusetzen, wie sie medizinisch dazu in der Lage sind. Maßnahmen, um solche Personen an eine in angemessener Weise an ihre Fähigkeiten angepasste Tätigkeit zu versetzen, eine andere Arbeit durch Ausbildung zu finden oder ihre Rückkehr zur Arbeit zu erleichtern, sollten gefördert werden, wobei die Anforderungen der einschlägigen Instrumente der IAO und der Vereinten Nationen zu berücksichtigen sind.

14. Es sollten Maßnahmen in oder durch die Arbeitsstätte ergriffen werden, um die Übertragung von HIV einzudämmen und seine Auswirkungen abzuschwächen, indem Folgendes gefördert wird:

- a) die Achtung der Menschenrechte;
- b) die Gleichstellung der Geschlechter und die Stärkung der Handlungsfähigkeit der Frauen sowie Maßnahmen zur Verhinderung und zum Verbot von Gewalt und Belästigung in der Arbeitsstätte;
- c) die aktive Beteiligung sowohl von Frauen als auch von Männern an der Reaktion auf HIV/ Aids;
- d) die Beteiligung und Stärkung der Handlungsfähigkeit aller Arbeitnehmer ungeachtet ihrer sexuellen Orientierung oder Zugehörigkeit zu einer verletzlichen Gruppe;
- e) der Schutz der sexuellen und reproduktiven Gesundheit und der sexuellen und reproduktiven Rechte von Frauen und Männern;
- f) die effektive Vertraulichkeit von personenbezogenen Daten, einschließlich medizinischer Daten.

Prävention

15. Präventionsstrategien sollten an innerstaatliche Verhältnisse und die Art der Arbeitsstätte angepasst sein und geschlechtsspezifischen sowie kulturellen, sozialen und wirtschaftlichen Anliegen Rechnung tragen.

16. Präventionsprogramme sollten Folgendes sicherstellen:

- a) genaue, aktuelle und relevante Informationen, die allen durch die unterschiedlichen vorhandenen Kommunikationskanäle in einem kultursensiblen Format und einer kultursensiblen Sprache zur Verfügung gestellt werden;
- b) umfassende Aufklärungsprogramme, um Frauen und Männern zu helfen, das Risiko einer HIV-Übertragung, einschließlich der Mutter-Kind-Übertragung, zu verstehen und zu verringern und die Bedeutung von Verhaltensänderungen zu verstehen;
- c) effektive Maßnahmen für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit;
- d) Maßnahmen, um Arbeitnehmer anzuhalten, ihren eigenen HIV-Status so früh wie möglich durch freiwillige Beratung und Untersuchung zu erfahren;
- e) Zugang zu allen Präventionsmaßnahmen, z. B. die Gewährleistung der Verfügbarkeit notwendiger Materialien, insbesondere männlicher und weiblicher Kondome sowie gegebenenfalls Informationen über ihre Verwendung und Post-Expositions-Prophylaxe;
- f) effektive Maßnahmen zur Verringerung von hohem Risikoverhalten, einschließlich für die am stärksten gefährdeten Gruppen, um die Verbreitung von HIV zu verringern;
- g) Strategien zur Verringerung von Risiken.

Behandlung und Betreuung

17. Die Mitglieder sollten sicherstellen, dass Gesundheitsinterventionen an der Arbeitsstätte in Absprache mit den Arbeitgebern und den Arbeitnehmern und ihren Vertretern festgelegt und an öffentliche Gesundheitsdienste gekoppelt werden. Sie sollten ein möglichst breites Spektrum von Interventionen für die Verhütung von HIV/Aids und die Bewältigung der damit verbundenen Folgen anbieten.

18. Alle Arbeitnehmer, einschließlich der mit HIV lebenden Arbeitnehmer und ihrer Familien und Angehörigen, sollten Anspruch auf Gesundheitsdienste haben. Diese Dienste sollten einen kostenlosen oder kostengünstigen Zugang zu Folgendem umfassen:

- a) freiwillige Beratung und Untersuchung;
- b) antiretrovirale Behandlung und Aufklärung über die Bedeutung der Therapiebefolgung;
- c) richtige Ernährung;
- d) Behandlung opportunistischer Infektionen und sexuell übertragener Infektionen und anderer HIV-bezogener Krankheiten, insbesondere Tuberkulose;
- e) Unterstützungs- und Präventionsprogramme für mit HIV lebende Personen, einschließlich psychosozialer Unterstützung.

19. Die Mitglieder sollten sicherstellen, dass mit HIV lebende Arbeitnehmer und ihre Angehörigen in vollem Umfang Zugang zu Gesundheitsversorgung haben, gleich ob diese im Rahmen von Systemen der Sozialen Sicherheit, privaten Versicherungssystemen oder anderen Systemen geboten wird. Die Mitglieder sollten auch die Unterrichtung und Aufklärung der Arbeitnehmer gewährleisten, um ihren Zugang zu Gesundheitsversorgung zu erleichtern.

20. Weder beim Zugang zu Systemen der Sozialen Sicherheit und beruflichen Versicherungssystemen noch bei den von solchen Systemen gewährten Leistungen, einschließlich für Gesundheitsversorgung und Behinderung, Todesfall und Hinterbliebene, sollte es eine Diskriminierung von Arbeitnehmern oder ihren Angehörigen aufgrund eines tatsächlichen oder angenommenen HIV-Status geben.

Unterstützung

21. Betreuungs- und Unterstützungsprogramme sollten unter gebührender Berücksichtigung innerstaatlicher Verhältnisse Maßnahmen für angemessene Vorkehrungen in der Arbeitsstätte für mit HIV lebende oder an HIV-bezogenen Krankheiten leidende Personen umfassen.

22. Wo ein unmittelbarer Zusammenhang zwischen dem betreffenden Beruf und dem Infektionsrisiko nachgewiesen werden kann, sollte HIV/Aids im Einklang mit innerstaatlichen Verfahren und Definitionen und unter Bezugnahme auf die Empfehlung (Nr. 194) betreffend die Liste der Berufskrankheiten, 2002, sowie andere in Frage kommende Normen der IAO als Berufskrankheit oder Arbeitsunfall anerkannt werden.

23. Die Mitgliedstaaten sollten die Weiterbeschäftigung und Einstellung von mit HIV lebenden Personen fördern und gegebenenfalls Möglichkeiten für die Erzielung eines Einkommens für mit HIV lebende oder von HIV/Aids betroffene Personen fördern.

Untersuchungen, Privatsphäre und Vertraulichkeit

24. Von Arbeitnehmern, einschließlich Stellenbewerbern und Arbeitsmigranten, sollten keine HIV-Tests oder andere Arten von Untersuchungen auf HIV verlangt werden.

25. Die Ergebnisse von HIV-Untersuchungen sollten vertraulich sein und nicht den Zugang zu Arbeitsplätzen, die Beschäftigungssicherheit oder Aufstiegschancen gefährden.

26. Von Arbeitnehmern, einschließlich Stellenbewerbern und Arbeitsmigranten, sollte von Herkunftsländern oder von Bestimmungsländern nicht verlangt werden, HIV-bezogene Informationen über sich selbst und andere preiszugeben. Der Zugang zu solchen Informationen sollte im Einklang mit der *IAA-Richtliniensammlung zum Schutz personenbezogener Arbeitnehmerdaten*, 1997, und anderen einschlägigen internationalen Normen zum Datenschutz Vertraulichkeitsregeln unterliegen.

27. Arbeitsmigranten oder Personen, die auf der Suche nach einer Beschäftigung eine Migration anstreben, sollten nicht aufgrund ihres tatsächlichen oder angenommenen HIV-Status von der Migration ausgeschlossen werden.

Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit

28. Die Arbeitsumgebung sollte sicher und gesund sein, um die Übertragung von HIV in der Arbeitsstätte zu verhüten, wobei das Übereinkommen (Nr. 155) und die Empfehlung (Nr. 164) über den Arbeitsschutz, 1981, das Übereinkommen (Nr. 187) und die Empfehlung (Nr. 197) über den Förderungsrahmen für den Arbeitsschutz, 2006, und andere einschlägige internationale Instrumente wie die gemeinsamen Leitliniendokumente des IAA und der WHO zu berücksichtigen sind.

29. Die Maßnahmen für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit sollten allgemeine Vorsichtsmaßnahmen, Post-Expositions-Prophylaxe und andere Sicherheitsmaßnahmen zur Minimierung des Risikos einer Infektion mit HIV umfassen, insbesondere in den am stärksten gefährdeten Berufen, einschließlich des Gesundheitssektors.

30. Besteht eine tatsächliche Möglichkeit einer Exposition gegenüber HIV bei der Arbeit, sollten Maßnahmen getroffen werden, um das Bewusstsein für Übertragungsmetho-

den zu schärfen und zu gewährleisten, dass die einschlägigen Normen bezüglich Prävention, Sicherheit und Gesundheit angewandt werden.

31. Aufklärungsmaßnahmen sollten betonen, dass HIV nicht durch zufälligen körperlichen Kontakt übertragen wird und dass die Anwesenheit einer mit HIV lebenden Person nicht als Gefahr an der Arbeitsstätte angesehen werden sollte.

32. Betriebsärztliche Dienste und betriebliche Mechanismen im Zusammenhang mit der Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit sollten sich mit HIV/Aids befassen, wobei das Übereinkommen (Nr. 161) und die Empfehlung (Nr. 171) über die betriebsärztlichen Dienste, 1985, die *Gemeinsamen IAA/WHO-Richtlinien zu Gesundheitsdiensten und HIV/Aids*, 2005, in der jeweils neuesten Fassung und andere einschlägige internationale Instrumente zu berücksichtigen sind.

Kinder und Jugendliche

33. Die Mitglieder sollten Maßnahmen treffen, um Kinderarbeit zu bekämpfen, die möglicherweise auf den Tod oder die Erkrankung von Familienmitgliedern oder Betreuungspersonen aufgrund von Aids zurückzuführen ist, und die Anfälligkeit von Kindern für HIV zu verringern, unter Berücksichtigung der Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, 1998, des Übereinkommens (Nr. 138) und der Empfehlung (Nr. 146) über das Mindestalter, 1973, und des Übereinkommens (Nr. 182) und der Empfehlung (Nr. 180) über die schlimmsten Formen der Kinderarbeit, 1999. Spezielle Maßnahmen sollten ergriffen werden, um diese Kinder vor sexuellem Missbrauch und kommerzieller sexueller Ausbeutung zu schützen.

34. Die Mitglieder sollten Maßnahmen treffen, um junge Arbeitnehmer vor einer HIV-Infektion zu schützen und die besonderen Bedürfnisse von Kindern und Jugendlichen bei der Reaktion auf HIV/Aids in innerstaatlichen Politiken und Programmen zu berücksichtigen. Diese sollten objektive Ausbildung in sexueller und reproduktiver Gesundheit umfassen, insbesondere die Verbreitung von Informationen über HIV/Aids durch Berufsbildung und in Jugendbeschäftigungsprogrammen und -diensten.

V. DURCHFÜHRUNG

35. Innerstaatliche Politiken und Programme zu HIV/Aids und die Welt der Arbeit sollten:

- a) in Absprache mit den maßgebenden Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer und anderen betroffenen Parteien durch eines oder eine Kombination der folgenden Mittel durchgeführt werden:
 - i) innerstaatliche Rechtsvorschriften;
 - ii) Gesamtarbeitsverträge;
 - iii) innerstaatliche und betriebliche Politiken und Aktionsprogramme;
 - iv) sektorale Strategien unter besonderer Berücksichtigung der Sektoren, in denen Arbeitnehmer besonders gefährdet sind;
- b) die für Arbeitsgerichtsbarkeit und Arbeitsverwaltung zuständigen Behörden in die Planung und Durchführung der Politiken und Programme einbeziehen, wobei diese eine entsprechende Ausbildung erhalten sollten;
- c) in innerstaatlichen Rechtsvorschriften Maßnahmen zur Behandlung von Verletzungen der Privatsphäre und Vertraulichkeit sowie anderer durch diese Empfehlung gewährter Schutzmechanismen vorsehen;

- d) die Zusammenarbeit und Koordinierung zwischen den zuständigen öffentlichen Stellen und Diensten sicherstellen;
- e) alle Unternehmen, einschließlich der in Ausfuhr-Freizonen tätigen Unternehmen, anregen, die innerstaatlichen Politiken und Programme auch durch ihre Lieferketten und Vertriebsnetze unter Beteiligung der Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer durchzuführen;
- f) den sozialen Dialog, einschließlich von Konsultationen und Verhandlungen und anderen Formen der Zusammenarbeit von staatlichen Stellen, öffentlichen und privaten Arbeitgebern und Arbeitnehmern und ihren Vertretern fördern, unter Berücksichtigung der Auffassungen von betriebsärztlichem Personal, Spezialisten für HIV/Aids und anderen Parteien, z. B. Organisationen, die mit HIV lebende Personen vertreten;
- g) unter Berücksichtigung der neuesten wissenschaftlichen und sozialen Entwicklungen und der Notwendigkeit, geschlechtsspezifischen und kulturellen Anliegen Rechnung zu tragen, formuliert, umgesetzt, regelmäßig überprüft und aktualisiert werden;
- h) u.a. mit innerstaatlichen Systemen der Arbeit, Sozialen Sicherheit und Gesundheit koordiniert werden;
- i) sicherstellen, dass Mitglieder unter gebührender Berücksichtigung innerstaatlicher Verhältnisse angemessene Vorkehrungen für ihre Umsetzung treffen.

Sozialer Dialog

36. Die Durchführung der HIV/Aids-Politiken und -Programme sollte sich auf Zusammenarbeit und Vertrauen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern und ihren Vertretern und Regierungen stützen, mit aktiver Beteiligung der mit HIV lebenden Personen an ihrer Arbeitsstätte.

37. Die Verbände der Arbeitgeber und Arbeitnehmer sollten das Bewusstsein für HIV/Aids, einschließlich von Prävention und Nichtdiskriminierung, durch Aufklärung und Information ihrer Mitglieder fördern. Dies sollte den geschlechtsspezifischen und kulturellen Anliegen Rechnung tragen.

Aufklärung, Ausbildung, Information und Anhörung

38. Ausbildungsmaßnahmen, Sicherheitsinstruktionen und alle notwendigen Hinweise in der Arbeitsstätte im Zusammenhang mit HIV/Aids sollten in klarer und verständlicher Form für alle Arbeitnehmer und insbesondere für Arbeitsmigranten, neu eingestellte oder unerfahrene Arbeitnehmer, junge Arbeitnehmer und Personen in einer beruflichen Ausbildung bereitgestellt werden. Ausbildungsmaßnahmen, Instruktionen und Hinweise sollten geschlechtsspezifischen und kulturellen Anliegen Rechnung tragen und an die Merkmale der Belegschaft angepasst sein, wobei die Risikofaktoren der Beschäftigten zu berücksichtigen sind.

39. Für Arbeitgeber, Führungskräfte und Vertreter der Arbeitnehmer sollten neueste wissenschaftliche und sozioökonomische Informationen und, soweit angebracht, Aufklärungs- und Ausbildungsmöglichkeiten zu HIV/Aids zur Verfügung stehen, um ihnen dabei zu helfen, geeignete Maßnahmen in der Arbeitsstätte zu treffen.

40. Alle Arbeitnehmer sollten im Kontext von Arbeitsunfällen und Erster Hilfe eine Ausbildung in HIV-Infektionskontrollverfahren erhalten. Arbeitnehmer, die mit menschlichem Blut, Blutprodukten und anderen Körperflüssigkeiten in Kontakt kommen können, sollten eine zusätzliche Ausbildung in Expositionsprävention, Verfahren zur Registrierung einer Exposition und Post-Expositions-Prophylaxe erhalten.

41. Arbeitnehmer und ihre Vertreter sollten das Recht haben, zu den zur Durchführung der Politiken und Programme im Zusammenhang mit HIV/Aids ergriffenen Maßnahmen informiert und angehört zu werden und gemäß der innerstaatlichen Praxis an Inspektionen der Arbeitsstätte teilzunehmen.

Öffentliche Dienste

42. Die Rolle der Arbeitsverwaltungsdienste, einschließlich der Arbeitsaufsicht, und der Arbeitsgerichtsbarkeit bei der Reaktion auf HIV/Aids sollte überprüft und, falls erforderlich, gestärkt werden.

43. Die öffentlichen Gesundheitssysteme sollten gestärkt werden und die *Gemeinsamen IAA/WHO-Richtlinien zu Gesundheitsdiensten und HIV/Aids*, 2005, in der jeweils neuesten Fassung befolgen, um einen besseren Zugang zu Prävention, Behandlung, Betreuung und Unterstützung zu gewährleisten und die zusätzliche Belastung von öffentlichen Diensten, insbesondere von Arbeitnehmern im Gesundheitswesen, durch HIV/Aids zu verringern.

Internationale Zusammenarbeit

44. Die Mitglieder sollten durch zwei- oder mehrseitige Vereinbarungen oder andere wirksame Mittel zusammenarbeiten, um diese Empfehlung durchzuführen.

45. Sowohl von Herkunfts- wie von Zielländern sollten für Arbeitsmigranten Maßnahmen zur Sicherstellung des Zugangs zu HIV-Präventions-, Behandlungs-, Betreuungs- und Hilfsdiensten getroffen werden, und gegebenenfalls sollten zwischen den betroffenen Ländern Vereinbarungen geschlossen werden.

46. Die internationale Zusammenarbeit zwischen und unter Mitgliedern und einschlägigen internationalen Organisationen sollte gefördert werden und den systematischen Austausch von Informationen über alle Maßnahmen einschließen, die als Reaktion auf die HIV-Pandemie getroffen worden sind.

VIII. FOLGEMAßNAHMEN

47. Die Mitglieder sollten einen geeigneten Mechanismus einrichten oder einen vorhandenen Mechanismus nutzen, um Entwicklungen im Bereich der innerstaatlichen Politik zu HIV/Aids in der Welt der Arbeit zu überwachen und Ratschläge zu ihrer Annahme und Durchführung zu formulieren.

48. Die maßgebenden Verbände der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer sollten in dem Mechanismus zur Überwachung von Entwicklungen im Bereich der innerstaatlichen Politik gleichberechtigt vertreten sein. Außerdem sollten diese Verbände im Rahmen des Mechanismus so oft wie nötig und, soweit dies möglich und nützlich ist, auf der Grundlage von Sachverständigenberichten oder fachlichen Studien konsultiert werden.

49. Die Mitglieder sollten soweit wie möglich Informationen und statistische Daten sammeln und Untersuchungen über Entwicklungen auf nationaler und sektoraler Ebene in Bezug auf HIV/Aids in der Welt der Arbeit durchführen und dabei der Verteilung von Männern und Frauen und anderen relevanten Faktoren Rechnung tragen.

50. Eine regelmäßige Überprüfung der aufgrund dieser Empfehlung getroffenen Maßnahmen sollte in die innerstaatlichen Berichte an UNAIDS sowie in die Berichte gemäß einschlägigen internationalen Instrumenten aufgenommen werden.