



GKV-Bündnis für
GESUNDHEIT



Handout 07.07.2021

KURZWahl GESUNDHEIT

(Anti-)Diskriminierende Kommunikation – Beispiele
aus der Aids-Hilfe und LSBTI-Beratung

Referenten: Jan Meggers, Georg Berner-Waindok von der Aids-
Hilfe FRI-WHV-WTM



Teil I: HIV-bezogene Diskriminierung – Jan Meggers

0. Definition

HIV ist die Abkürzung für: **H**umanes **I**mmundefizienz-**V**irus.

AIDS hingegen bedeutet: acquired immunodeficiency syndrome zu deutsch: erworbenes Immundefizienzsyndrom

1. aktuelle Zahlen in Deutschland

In Deutschland leben geschätzt 90.700 Personen, die mit HIV infiziert sind. 2600 Menschen haben sich 2019 neu infiziert. Davon sind 62% MSM (**M**änner, die **S**ex mit **M**ännern haben), 13% Drogengebrauchende und 25% sind auf heterosexuelle Kontakte zurückzuführen. (Quelle: RKI, 2019)

Während die Zahl der MSM kontinuierlich zurück geht, ist bei hetero Menschen in den letzten Jahren ein kontinuierlicher Anstieg zu verzeichnen.

2. HIV-positiv: Was bedeutet das heute?

Während in den 80er und 90er Jahren viele HIV-infizierte Menschen damit rechnen mussten, dass AIDS ausbricht und innerhalb der nächsten Jahre zu versterben, hat sich mit der Entwicklung hochwirksamer Medikamente die Situation grundlegend verändert. Heutzutage ist die Wahrscheinlichkeit, an „Vollbild AIDS“ zu erkranken, verschwindend gering, wenn eine entsprechende medikamentöse Behandlung erfolgt. HIV ist immer noch nicht heilbar, aber: HIV-positive Menschen unter funktionierender Therapie haben eine annähernd genau so hohe Lebenserwartung wie der Rest der Allgemeinbevölkerung.

3. HIV-positiv und nun?

3.1. unter Behandlung

Sollte eine HIV-Infektion festgestellt werden, erfolgt baldmöglichst die Behandlung mittels sog. antiretroviraler Medikamente. Und vielleicht die wichtigste Nachricht: Bei erfolgreicher Therapie (96% aller Behandelten) ist das HI-Virus im Blut nicht mehr nachweisbar. Das heißt: die betreffende Person kann niemanden mehr mit HIV anstecken.

3.2. „Infektionsrisiken“

Grundsätzlich gilt: HIV ist ein schwer übertragbares Virus. Damit es zu einer Infektion kommen kann, müssen verschiedene Faktoren zusammenkommen. Für eine Infektion braucht es: 1. eine Person mit sog. hoher Viruslast, 2. eine geeignete Eintrittspforte für das Virus (z.B. offene + frische Verletzung, ungeschützte Schleimhaut) und 3. der Faktor Zeit, d.h. die Verweildauer infektiöser Flüssigkeit an/auf der Eintrittspforte.

Im alltäglichen Zusammenleben ist HIV **nicht übertragbar**.

Gefördert durch die BZgA im Auftrag und mit Mitteln der gesetzlichen Krankenkassen nach § 20a SGB V



Laut § 43 Infektionsschutzgesetz braucht jede in der Gastronomie oder Lebensmittelverarbeitung beschäftigte Person eine Bescheinigung des Gesundheitsamts. Dazu ist keine Untersuchung, sondern nur die Teilnahme an einer „Belehrung“ erforderlich. Die Gesundheitsämter bieten dafür Termine an. Menschen mit HIV bekommen diese Bescheinigung problemlos – ein HIV-Test ist hier nicht vorgesehen.

Besondere Empfehlungen gibt es nur bei verletzungsträchtigen operativen Eingriffen: Diese sollen HIV-positive Chirurg*innen nur vornehmen, wenn ihre Viruslast unter der Nachweisgrenze von 50 Viruskopien/ml liegt und mit doppelten Handschuhen gearbeitet wird. Bei Jobs, die mit Arbeitseinsätzen in Ländern verbunden sind, in denen Einreise- und Aufenthaltsbeschränkungen für Menschen mit HIV gelten (www.hivtravel.org), können gemeinsam Lösungen gefunden werden.

3.4. **Dürfen Arbeitgeber nach HIV-Infektion fragen?**

Nein. Es gibt keine Meldepflicht für HIV. Menschen mit HIV müssen Arbeitgeber*innen nicht über die HIV-Infektion informieren und sie dürfen auch nicht danach gefragt werden.

Passiert das trotzdem, zum Beispiel im Bewerbungsgespräch, braucht man nicht wahrheitsgemäß zu antworten. Die Frage darf nur gestellt werden, wenn die HIV-Infektion für die ausgeübte Tätigkeit relevant ist. Das ist nur bei den allerwenigsten Tätigkeiten der Fall (siehe 2.3. Chirurg*innen, Pilot*innen)

Dürfen Kolleg*innen über eine HIV-Infektion informiert werden?

Nein. Vielmehr haben Vorgesetzte die Pflicht, den Datenschutz und die Privatsphäre aller Mitarbeiter*innen zu schützen.

Auch Betriebsärzt*innen dürfen keine Diagnosen an Arbeitgeber*innen weitergeben. Sie dürfen lediglich mitteilen, ob Arbeitnehmer*innen für ihre Tätigkeiten geeignet sind oder nicht.

4. **Was bedeutet das für Mitarbeitende von Jobcentern?**

Auch Mitarbeiter*innen von Arbeitsagenturen und Jobcentern dürfen potenzielle Arbeitgeber*innen nicht über die HIV-Infektion von Arbeitssuchenden informieren.

5. **Umgang mit HIV-bezogener Diskriminierung**

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz schützt auch vor HIV-bezogener Diskriminierung. Sollte Ihnen HIV-bezogene Diskriminierung zur Kenntnis gelangen, ist es hilfreich, der Person Unterstützung zu signalisieren. Gern stehen die lokalen Aidshilfen auch zur Verfügung hier ist z.B. anonyme telefonische Beratung möglich. Außerdem gibt es die Möglichkeit einer e-mail-Beratung über die Deutsche Aids-Hilfe . www.aidshilfe-beratung.de

Teil II: Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung / geschlechtlichen Identität – Georg Berner-Waindok

1. **Definitionen:**

Was verstehen wir unter sexueller Orientierung?

In Sachen Sex tickt jeder Mensch anders. Und dabei geht es nicht nur darum, was man gerne mag, sondern auch darum, wen man mag. Oft – aber nicht immer – spielt das Geschlecht des Gegenübers dabei eine besondere Rolle. Und genau diese Rolle wird mit dem Begriff der sexuellen Orientierung erklärt – mit der sexuellen Orientierung beschreibt man, auf welches Geschlecht oder auf welche Geschlechter man steht, ob man sich zum Beispiel zu Frauen, zu Männern oder zu mehreren Geschlechtern hingezogen fühlt.

Für die meisten Menschen stellt die sexuelle Orientierung einen zentralen Aspekt ihrer Persönlichkeit, ihrer sexuellen Identität, dar. Sie beschreibt nämlich nicht nur, zu wem man sich hingezogen fühlt – sie umfasst auch das eigene Erleben, individuelle Erfahrungen und persönliche Empfindungen. Außerdem hat die sexuelle Orientierung auch für außenstehende Menschen eine Bedeutung: Mit ihr kommen Annahmen und Hoffnungen, Wertvorstellungen und unter Umständen sogar Vorurteile auf. Deshalb besitzt die sexuelle Orientierung immer auch eine zwischenmenschliche, gesellschaftliche Seite – selbst wenn sie eigentlich nur auf dem persönlichen Empfinden beruht.

Was bedeutet geschlechtliche Identität?

Es gibt Menschen, die das bei Geburt zugewiesene Geschlecht passend finden und sich damit identifizieren. Und es gibt Menschen, die das nicht tun. Und dann gibt es auch Menschen, deren zugeschriebenes Geschlecht nicht eindeutig ist, die zwischen verschiedenen Geschlechtern leben. Das klingt kompliziert! Doch wenn es um Liebe und um Sex geht, macht es eigentlich keinen großen Unterschied, welches Geschlecht man hat, ob man trans*, cis* oder inter* ist.

Zu wissen, wer man ist, was einem wichtig ist und wie man sein möchte – das kann ganz schön kompliziert sein. Und dabei spielt auch das Geschlecht eine Rolle. Denn vieles wird danach beurteilt. Vorstellungen über die Zukunft werden oft anhand der Zugehörigkeit zu einem bestimmten Geschlecht formuliert. Und nicht zuletzt gehen mit der Geschlechtszugehörigkeit auch Erwartungen an das Verhalten, an das Aussehen und an den Charakter einher. Damit müssen sich alle auseinandersetzen. Und für alle gilt dabei: Jede Person entscheidet selbst, was diese Person möchte und was nicht.

.....
Gefördert durch die BZgA im Auftrag und mit Mitteln der gesetzlichen Krankenkassen nach § 20a SGB V

2. Mehrheitsgesellschaft vs. Minderheiten

Früher wurden homosexuelle Neigungen und Handlungen als krankhaft angesehen und unter Strafe gestellt (in Deutschland bis 1974). Heute begreift sowohl die Medizin als auch die Rechtsordnung Homosexualität als normale Variante der sexuellen Orientierung, die zudem in allen Kulturen der Menschheit anzutreffen ist.

Es sind einige positive Veränderungen in der gesetzlichen Lage entstanden, doch diese reichen noch lange nicht aus. Ein guter Anfang, aber es müssen hier noch einige Verbesserungen vorgenommen werden (z. B. Adoptionsrecht, Transsexuellengesetz).

Auf dem Weg zur Gleichstellung

Wichtige Meilensteine sind hier meiner Meinung nach das AGG (in Kraft getreten 2006) und z. B. die Ehe für alle (in Kraft seit 1.10.2017) Fazit: Wir haben schon viel erreicht, aber es ist auch immer noch einiges zu tun!

3. Beratungsalltag bei uns- Diskriminierungserfahrungen im beruflichen Kontext

Einige Beispiele von Diskriminierungserfahrungen, die wir erlebt haben – z. B. eine Mutter, die bei der kath. Kirche angestellt war und als sie schwanger war, unter Druck gesetzt wurde, den „Vater“ zu nennen, da sie ja nicht verheiratet war. Eine Mutter, die Erzieherin in einer (privaten) Kita war und ihr Arbeitgeber ihr verboten hat, eventuell auftauchende Fragen von Kindern zu ihrer Familie zu beantworten – das sollten dann ihre heterosexuellen Kolleg*innen machen. Das sind nur 2 Beispiele von vielen.

4. Was bedeutet das für Mitarbeitende in Jobcentern?

Viele der Anliegen, die queer lebenden Menschen mit in die Beratung bringen, sind für professionelle Berater*innen nicht neu oder überfordernd. Oft ist es eher der Umgang mit den Personen selbst und ihren erwarteten oder tatsächlichen Eigenschaften, die den Kontakt zu erschweren scheint.

Hier hilft, keine Erwartungen zu haben, respektvoll und mit offenen Fragen an die Ratsuchenden heranzugehen und sich vorab über spezifische Fragestellungen und Anliegen zu informieren.

Oft sind die Biografien häufig durch Isolation, Ablehnung, Mobbing und soziale Ängste geprägt, die es zu berücksichtigen gilt.

Was macht das Thema mit mir? (Selbstreflexion)

Wenn queer lebende Menschen in meine Beratung kommen, lösen sie wie alle anderen Kunden Prozesse bei mir aus. Je besser ich meine Reaktionstendenzen und inneren Bewertungen kenne, desto leichter fällt es mir diese loszulassen. Durch Bewusstwerden der verinnerlichten Vorannahmen, Bewertungen und Ängste, kann ich lernen, mit offenem und vorurteilsfreiem Blick in die Beratungssituation zu gehen.

Mögliche Fragen zur Selbstreflexion:

- Was fällt mir leicht, wenn ich mit trans* und nicht- binären Menschen zu tun habe?
- Was verunsichert mich oder hält mich zurück, in Kontakt zu gehen?
- Was verunsichert mich oder hält mich zurück, in Kontakt zu gehen?
- Welche besonderen Erwartungen an diesen Kunden?
- Welche Mikro-Aggressionen könnten (versehentlich) von mir ausgehen?

Wie kann ich aktiv werden? Was empowert?

- Zuhören, lesen, lernen
- Weiterbildungen für mich, das Team, Arbeitgeber*in. Eine gute Infoseite ist das Regenbogenportal des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend oder halt wir :-)
- Offenheit deutlich zeigen, sei es durch Bilder, Symbole, Flyer, Poster, Sticker in der Einrichtung/in Broschüren

5. Weiterführende Links:

Seite der Deutschen Aids-Hilfe:

www.aidshilfe.de

Einreisebeschränkungen weltweit

www.hivtravel.org

Seite der Aids-Hilfe Friesland-Wilhelmshaven-Wittmund:

www.wilhelmshaven.aidshilfe.de

Regenbogenportal

www.regenbogenportal.de

.....
Gefördert durch die BZgA im Auftrag und mit Mitteln der gesetzlichen Krankenkassen nach § 20a SGB V



Geben Sie uns Feedback!
Wie hat Ihnen die Veranstaltung gefallen?
Welche Themen wünschen Sie sich?
Nehmen Sie an der [Evaluation](#) teil.

Vielen Dank für Ihre Unterstützung!

Haben Sie noch Fragen?

Melden Sie sich gerne bei uns!

verzahnungsprojekt@gesundheit-nds.de

Weiterführende Projektinformationen

Die Anmeldung zu unseren Newslettern und Verteilern finden Sie [hier](#).

Gefördert durch die BZgA im Auftrag und mit Mitteln der gesetzlichen Krankenkassen nach § 20a SGB V

