

19. Wahlperiode

**Mitteilung – zur Kenntnisnahme –**

**Berlin geht voran: Gegen die Diskriminierung von Menschen mit HIV im Arbeitsleben!  
#positivarbeiten**

Drucksachen 18/3545 und 18/3999 – Zwischenbericht –



Der Senat von Berlin  
IV LSt Diversity 2 - P 7100-2/2021-3-5  
030 9020-2336

An das  
Abgeordnetenhaus von Berlin

über Senatskanzlei - G Sen -

Mitteilung

- zur Kenntnisnahme -

über

Berlin geht voran: Gegen die Diskriminierung von Menschen mit HIV im Arbeitsleben!  
#positivarbeiten

- Drucksachen Nr. 18/3545 und Nr. 18/3999 - Zwischenbericht -

---

Die Senatsverwaltung für Finanzen legt nachstehende Mitteilung dem Abgeordnetenhaus zur Besprechung vor:

Das Abgeordnetenhaus hat in seiner Sitzung am 19.08.2021 Folgendes beschlossen:

„Der Senat wird aufgefordert, für das Land Berlin die Deklaration „#positivarbeiten - Respekt und Selbstverständlichkeit: Für einen diskriminierungsfreien Umgang mit HIV-positiven Menschen im Arbeitsleben“ der Deutschen Aidshilfe zu unterzeichnen und sich damit den Zielen für einen diskriminierungsfreien Umgang mit HIV-positiven Mitarbeiter\*innen im öffentlichen Dienst zu verpflichten.

Die Bezirksverwaltungen, Landesbehörden und -ämter sowie Beteiligungsunternehmen des Landes sollen durch den Senat über die Deklaration in Kenntnis gesetzt werden. Um ihren Beitritt zu der Initiative soll geworben werden.

Dem Abgeordnetenhaus ist bis zum 31. August 2021 über den Beitritt zur Deklaration und die Umsetzung der dort formulierten Maßnahme und Ziele zu berichten.“

Hierzu wird berichtet:

Dem Antrag vom 25.03.2021 der Fraktion der SPD, der Fraktion Die Linke und der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen sind mehrere Handlungsanweisungen zu entnehmen. Erstens die Unterzeichnung der Deklaration #positivarbeiten. Zweitens die Umsetzung der in der Deklaration genannten sechs Maßnahmen. Drittens die Kenntnissgabe der Unterzeichnung durch den Senat gegenüber den Bezirksverwaltungen, Landesbehörden und -ämtern sowie Beteiligungsunternehmen des Landes. Viertens die Werbung gegenüber den Bezirksverwaltungen, Landesbehörden und -ämtern sowie Beteiligungsunternehmen des Landes, der Initiative gleichfalls beizutreten. Fünftens die Berichtlegung über den Beitritt zur Deklaration und die Umsetzung der dort formulierten Maßnahmen und Ziele.

1. Unterzeichnung: Die Unterzeichnungsaufforderung des Antrags (Drs. 18/3545) lautet wie folgt: „Der Senat wird aufgefordert, für das Land Berlin die Deklaration „#positivarbeiten (...)“ der Deutschen Aidshilfe zu unterzeichnen (...). Die Bezirksverwaltungen, Landesbehörden und -ämter sowie Beteiligungsunternehmen des Landes sollen durch den Senat über die Deklaration in Kenntnis gesetzt werden. Um ihren Beitritt zu der Initiative soll geworben werden.“

Die Formulierung wird folgendermaßen verstanden: Der Senat soll die Deklaration für alle Senatsverwaltungen unterzeichnen. Die Aufforderung bezieht sich mithin nicht auf die gesamte Verwaltung. Die nachgeordneten Behörden sind bezüglich der Unterzeichnungsaufforderung nicht adressiert. Auch die Bezirksverwaltung ist von der Aufforderung nicht umfasst. Vielmehr sollen die Landesbehörden und -ämter, die Bezirksverwaltungen sowie die Beteiligungsunternehmen des Landes von der Unterzeichnung der Deklaration in Kenntnis gesetzt und um ihren Beitritt zur Initiative geworben werden.

Die Sicherstellung eines diskriminierungsfreien Arbeitslebens ist für das Land Berlin als Arbeitgeber von großer Bedeutung. Grundlage des Handels in allen Belangen der Personalrekrutierung, Personalauswahl sowie Personalentwicklung des Landes Berlin ist unter anderem das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Dies umfasst auch, Diskriminierungen gegenüber Menschen mit HIV im Arbeitsleben zu verhindern. Auch aus diesem Grunde hat sich das Land Berlin bereits im Jahr 2016 der „Fast Track Cities Initiative to End Aids“ angeschlossen. Dabei handelt es sich um einen weltweiten Zusammenschluss von Städten zum lösungsorientierten Umgang mit Aids. Ein wichtiges Ziel der Initiative ist der Abbau von Stigmatisierung und Diskriminierung von Menschen mit HIV.

Der Senat hat zeitgleich mit dem Beschluss des vorgelegten Berichts den Beitritt zur Deklaration # positivarbeiten beschlossen und beabsichtigt daher, die Deklaration zeitnah zu unterzeichnen.

2. Umsetzung der Maßnahmen: Zur Erlangung eines umfassenden Bildes wurden zur Vorbereitung dieses Berichtes alle Senatsverwaltungen und alle Bezirksverwaltungen angefragt. Die Abfrage der jeweiligen Stellen hat ergeben, dass eine Implementierung entsprechender Maßnahmen in die bereits bestehenden umfangreichen Maßnahmenstrukturen zur Förderung eines diskriminierungsfreien Arbeitslebens grundsätzlich möglich ist.

Maßnahmen (1) und (2)

„Wir fördern aktiv ein respektvolles Miteinander im Arbeitsalltag. Wir stehen ein für Menschen mit HIV und anderen chronischen Erkrankungen. Diskriminierung treten wir entschieden entgegen.“

„Wir machen in unseren Unternehmen deutlich: Mitarbeiter\_innen mit HIV sind willkommen und können sich offen zeigen, wenn sie es wünschen.“

In allen Senatsverwaltungen besteht das Ziel, ein wertschätzendes Arbeitsumfeld für alle Mitarbeitenden- unabhängig von Alter, ethnischer Herkunft und Nationalität, Geschlecht und geschlechtlicher Identität, Behinderung und chronischer Erkrankung, Religion und Weltanschauung, sexueller Orientierung und sozialer Herkunft zu schaffen. Da ein positiver HIV-Status den durch das Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG) und das AGG geschützten Merkmalen chronische Erkrankung bzw. Behinderung zuzuordnen ist (vgl. (BAG v. 19.12.2013 - 6 AZR 190/12), findet ein Diskriminierungsschutz im Zusammenhang mit der Umsetzung dieser antidiskriminierungsrechtlichen Vorgaben statt.

Am 13. August 2019 wurde vom Berliner Senat das Leitbild „Weltoffenes Berlin - chancengerechte Verwaltung!“ verabschiedet. Mit dem Leitbild hat sich die Berliner Verwaltung dazu verpflichtet, jeglicher Diskriminierung entschieden entgegen zu treten und dementsprechend ihre Strukturen und Abläufe zu gestalten.

Es wurde als Poster, inkl. Factsheet mit Anregungen zur Implementierung des Leitbilds, an alle für Personal zuständigen Staatssekretärinnen und Staatssekretäre sowie Bezirksbürgermeisterinnen und Bezirksbürgermeister sowie an die Diversity-Ansprechpersonen versendet. Eine kürzlich erfolgte Abfrage, welche dezentralen Diversity-Maßnahmen und Prozesse die einzelnen Bezirks- und Senatsverwaltungen umsetzen, hat gezeigt, dass die meisten Häuser die Leitbild-Poster gut sichtbar in Ihren Häusern aufgehängt haben (oft am sog. schwarzen Brett) und das Leitbild in den Onboarding-Prozessen an neue Mitarbeitende kommuniziert wird. Einige Verwaltungen haben das Leitbild zudem im Intranet eingebunden.

Es ist beabsichtigt, die #positiv arbeiten - Deklaration nach Unterzeichnung in vergleichbarer Weise inklusive eines Factsheets zu HIV den Verwaltungen zwecks Verbreitung zur Verfügung zu stellen.

Zur Umsetzung des LADG und AGG in der Berliner Verwaltung ist zudem noch auf den jüngst dem Hauptausschuss des Abgeordnetenhauses vorgelegten Bericht der SenJustVA zur Umsetzung des Landesantidiskriminierungsgesetzes (LADG) und des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) in der Berliner Verwaltung (Sitzung vom 17. Februar 2021, Rote Nummer: 1856 B) zu verweisen.

#### Maßnahme (3)

„Im Fall von Diskriminierung können sich unsere Mitarbeiter\_innen an Beschwerdestellen beziehungsweise geschulte Ansprechpartner\_innen wenden.“

Den Beschäftigten der Berliner Verwaltung stehen im Fall von Diskriminierungen im Sinne des AGG Beschwerdestellen gemäß § 13 AGG zur Verfügung. Die Verpflichtung der Dienststellen, solche Beschwerdestellen einzurichten, besteht bereits seit dem Inkrafttreten des AGG im Jahr 2006. Die Landesstelle für Gleichbehandlung - gegen Diskriminierung (LADS) unterstützt diese AGG-Beschwerdestellen in der Berliner Verwaltung bereits seit langem unter anderem durch die regelmäßige Ausrichtung von sogenannten Fachzirkel-Treffen. Mit der Unterzeichnung der Rahmendienstvereinbarung zu den Beschwerdestellen gemäß § 13 Abs. 1 S. 1 AGG (RDV AGG) im September 2021 durch den Justizsenator Dr. Dirk Behrendt, den Finanzsenator Dr. Matthias Kollatz und die Vorsitzende des Hauptpersonalrats (HPR) Daniela Ortmann wurden innerhalb der Berliner Verwaltung für alle Beschäftigten im unmittelbaren Landesdienst klare Regelungen über die Zusammensetzung, das Verfahren, die Aktenführung und die Rechte der Beschwerdestellen und über die Rechte der Beschäftigten geschaffen. Dabei wurde insbesondere darauf Wert gelegt, den Zugang der Beschäftigten zu den Beschwerdestellen zu erleichtern und den Beschäftigten der Beschwerdestellen Schulungsmöglichkeiten im Themenfeld AGG und Antidiskriminierung zu bieten. Die Beschwerdestellen dienen als Anlaufstelle bei Beschwerden über Diskriminierungen im Zusammenhang mit dem Beschäftigungsverhältnis.

#### Maßnahme (4)

„Wir sorgen dafür, dass Führungskräfte im Bereich Personalmanagement und im Betriebsrat aktuelle Kenntnisse über das Leben mit HIV erwerben.“

Für die Organisation von Fort- und Weiterbildungen für Beschäftigte der Berliner Senatsverwaltungen sind die Personalabteilungen der jeweiligen Häuser zuständig. Die Fortbildungsangebote gliedern sich regelmäßig in Inhouse-Schulungen, Angebote der

Verwaltungsakademie und Führungsakademie Berlin sowie Angebote externer Fortbildungsträger (u.a. die LADS-Akademie).

Derzeit werden weder für Führungskräfte, noch für Betriebsratsmitglieder Fortbildungen oder Schulungen angeboten, die exklusiv aktuelle Kenntnisse über das Leben mit HIV vermitteln. Lediglich im Rahmen des Arbeitsschutzes gibt es aufgrund der besonderen Ansteckungsgefahr für Beschäftigte der Gerichtsmedizin Betriebsanweisungen für die Unterweisungen zum Thema HIV und arbeitsmedizinische Beratungsgespräche. Einer Implementierung des Themas „Leben mit HIV“ in bereits bestehende Fortbildungsformate zum AGG und LADG oder das Angebot separater Fortbildungen ist jedoch grundsätzlich möglich.

Im Rahmen der vielfältigen Angebote der Verwaltungsakademie Berlin (VAK) und somit auch der Führungsakademie Berlin zum Thema Diversity, insbesondere im Themenbereich Personalmanagement und Führung, werden die verschiedenen Formen von Lebenssituationen und Diversity aufgezeigt. Allen Führungskräften steht eine Schulung zum LADG im E-Learning-Format (Selbstlernangebot) zur Verfügung, welches bereits das Diskriminierungsmerkmal Behinderung thematisiert.

Im Bereich Antidiskriminierung und Diversity bietet insbesondere auch die LADS-Akademie der Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung zahlreiche Schulungen für Beschäftigte des Landes Berlin an. Im Rahmen des Diversity-Grundlagentrainings und auch des Schwerpunkttrainings zum Merkmal Behinderung wird HIV als Beispiel für Ausgrenzungen/Diskriminierungen im Bereich chronische Erkrankung von vielen Dozierenden bereits thematisiert. Bislang wurde jedoch auch im Rahmen der LADS-Akademie kein Training explizit zum Thema Leben mit HIV angeboten. Für die weitere Programmplanung soll das Thema jedoch stärker in den Fokus rücken.

Der HPR bietet für Personalratsmitglieder bisher noch keine Schulungen an, die exklusiv das Thema „Leben mit HIV“ behandeln. Gemeinsam mit der VAK, der LADS sowie dem Sonntagsclub e.V. wird jedoch bereits jetzt die Schulung „Grundlagentraining Diversity und AGG für Beschäftigtenvertretungen“ angeboten. Der HPR hält eine separate Fortbildung zum Thema „Leben mit HIV“ als erstrebenswert.

Maßnahme (5)

„Wir verlangen weder bei der Einstellung noch im Rahmen betriebsärztlicher Untersuchungen einen HIV-Test und fragen auch nicht nach einer HIV-Infektion.“

Die Abfrage bei den Senats- und Bezirksverwaltungen hat ergeben, dass gemäß eingegangener Stellungnahmen weder in den Senatsverwaltungen selbst noch in den Bezirksverwaltungen HIV-Tests bzw. Abfragen nach einer HIV-Infektion erfolgen.

Grundsätzlich gilt, dass im Rahmen der Einstellung nicht nach einem HIV-Test bzw. einer HIV-Infektion gefragt wird. Nach Auskunft der zuständigen Ärztin der Zentralen medizinischen Gutachtenstelle (ZMGA) wird im Rahmen der Anamneseerhebung nach Erkrankungen und Infektionen gefragt. Es werden jedoch keine Tests durchgeführt, um eine HIV- Infektion zu entdecken bzw. ausschließen zu können. Liegt eine HIV - Infektion vor, ist diese Information Bestandteil der Gesundheitsakte. Die Information wird nicht an den Arbeitgeber weitergegeben.

#### Maßnahme (6)

„Wir signalisieren öffentlich, dass wir uns mit HIV auseinandergesetzt haben, und publizieren diese Deklaration und andere Materialien zum Umgang mit HIV auch in unseren internen Medien.“

Ein öffentliches Signal durch die Publikation der Deklaration im Internet und im Beschäftigtenportal der Berliner Verwaltung sowie weiterer Materialien zum Umgang mit HIV ist zu begrüßen und geplant.

Der Deutsche Aidshilfe e.V. stellt weitere Informationsmaterialien über die #positivarbeiten Deklaration sowie das Leben mit HIV online auf seiner Website zur Verfügung (<https://www.aidshilfe.de/positivarbeiten-material>). Neben dem Deklarationstext und dem Deklarationslogo findet sich dort zum Download bereitgestellt: Ein Informationsflyer, Basisinformationen, ein Factsheet HIV und Arbeit. Des Weiteren stellt der Deutsche Aidshilfe e.V. Druckvorlagen für A2- oder A3-formatige, individualisierbare Plakate zur Verfügung.

Diese Materialien können von allen Häusern verwendet und verbreitet werden, ein entsprechender Hinweis an die Verwaltungen wird erfolgen, siehe auch oben zu Maßnahmen (1) und (2).

Des Weiteren gibt es in jeder Senats- und Bezirksverwaltung eine Diversity Ansprechperson. Unter anderem über ein Fachnetzwerk (digitale Austauschplattform) sind die Diversity Ansprechpersonen miteinander vernetzt. Die digitale Austauschplattform des Fachnetzwerks stellt ebenfalls eine Möglichkeit zur Veröffentlichung der Deklaration sowie weiterer Materialien dar. Auf diese Weise können die Diversity Ansprechpersonen als Multiplikatorinnen und Multiplikatoren fungieren und die Publikation in ihren jeweiligen Häusern vornehmen.

#### 3 und 4. In Kenntnissetzung und Werbung

Nach Unterzeichnung der Deklaration durch den Senat werden die Bezirksverwaltungen, Landesbehörden und -ämter sowie Beteiligungsunternehmen des



Landes durch den Senat, vertreten durch das für Landespersonal zuständige  
Senatsmitglied, über die Deklaration in Kenntnis gesetzt werden. Um ihren  
Beitritt zu der Initiative wird hierbei geworben werden.

Berlin, den 23. November 2021

Der Senat von Berlin

Michael Müller  
Regierender Bürgermeister

Dr. Matthias Kollatz  
Senator für Finanzen

# Respekt und Selbstverständlichkeit:

## Für einen diskriminierungsfreien Umgang mit HIV-positiven Menschen im Arbeitsleben

**Menschen mit HIV können heute leben und arbeiten wie alle anderen Menschen. Mit dieser Deklaration machen wir deutlich: Bei uns sind HIV-positive Mitarbeiter\_innen willkommen. Bei Diskriminierung schreiten wir ein und fördern ein offenes und respektvolles Miteinander.**

Ob im Job, in der Partnerschaft oder in der Freizeit: Bei rechtzeitiger Diagnose und Therapie muss HIV heute keine Einschränkungen mehr nach sich ziehen. Menschen mit HIV können jeden Beruf ausüben. Sie sind genauso leistungsfähig wie andere Menschen. Eine HIV-Übertragung im Arbeitsalltag ist ausgeschlossen, unter Therapie ist HIV generell nicht mehr übertragbar. HIV-positive Arbeitnehmer\_innen sind Kolleg\_innen wie alle anderen.

### Benachteiligungen entgegentreten

Immer wieder erleben HIV-positive Menschen trotzdem Benachteiligungen – von abschätzigen Bemerkungen bis hin zum Verlust des Arbeitsplatzes. Arbeitgeber\_innen fürchten manchmal, HIV-positive Mitarbeiter\_innen wären den Anforderungen des Jobs nicht gewachsen. Diese Sorge ist schlicht unbegründet. HIV verändert weder Talent noch Fähigkeiten.

Andere fürchten bei Bekanntwerden Unruhe in der Belegschaft oder Vorbehalte bei der Kundschaft. Dafür gibt es Lösungen: Wissen und das direkte Gespräch können Probleme ausräumen. HIV-Tests bei Einstellung oder betriebsärztlichen Untersuchungen sind diskriminierend.

Der HIV-Status ist für berufliche Tätigkeiten nicht relevant\*. „Freiwillige“ Tests sind ebenfalls nicht akzeptabel: Sie stigmatisieren – schon, wenn sich jemand gegen den Test entscheidet.

Arbeit ist ein zentraler, sinnstiftender Bestandteil des Lebens. Berufliche Benachteiligung verletzt die Menschenwürde, führt zu psychischen Belastungen und macht Angst. Benachteiligung schwächt Mitarbeiter\_innen und Unternehmen.

Die zerstörerischen Folgen von Diskriminierung reichen zugleich weit über das Arbeitsumfeld hinaus: Die Angst vor Zurückweisung kann Menschen vom HIV-Test zurückschrecken lassen und damit von einer Therapie abhalten.

Unser Unternehmen unterzeichnet diese Erklärung im Bewusstsein der Verantwortung für die Würde seiner Mitarbeiter\_innen: Ausgrenzung macht krank, Respekt trägt zur Lebensqualität und einem produktiven Betriebsklima bei.

Wir bekennen uns zu gelebter Vielfalt und Inklusion.

### Mit gutem Beispiel voran

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz ist für uns nur Ausgangspunkt unseres Einsatzes für Diskriminierungsfreiheit.

- Wir fördern aktiv ein respektvolles Miteinander im Arbeitsalltag. Wir stehen ein für Menschen mit HIV und anderen chronischen Erkrankungen. Diskriminierung treten wir entschieden entgegen.
- Wir machen in unseren Unternehmen deutlich: Mitarbeiter\_innen mit HIV sind willkommen und können sich offen zeigen, wenn sie es wünschen.
- Im Fall von Diskriminierung können sich unsere Mitarbeiter\_innen an Beschwerdestellen beziehungsweise geschulte Ansprechpartner\_innen wenden.
- Wir sorgen dafür, dass Führungskräfte im Bereich Personalmanagement und im Betriebsrat aktuelle Kenntnisse über das Leben mit HIV erwerben.
- Wir verlangen weder bei der Einstellung noch im Rahmen betriebsärztlicher Untersuchungen einen HIV-Test und fragen auch nicht nach einer HIV-Infektion.
- Wir signalisieren öffentlich, dass wir uns mit HIV auseinandergesetzt haben, und publizieren diese Deklaration und andere Materialien zum Umgang mit HIV auch in unseren internen Medien.