

19. Wahlperiode

Schriftliche Anfrage

der Abgeordneten Laura Neugebauer und Sebastian Walter (GRÜNE)

vom 23. Februar 2026 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 24. Februar 2026)

zum Thema:

Umsetzung der Deklaration #positivarbeiten in der Berliner Verwaltung

und **Antwort** vom 9. März 2026 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 11. März 2026)

Frau Abgeordnete Laura Neugebauer und
Herrn Abgeordneten Sebastian Walter (GRÜNE)

über die Präsidentin des Abgeordnetenhauses von Berlin

über Senatskanzlei – G Sen –

Antwort

auf die Schriftliche Anfrage Nr. 19/25293

vom 23.02.2026

über Umsetzung der Deklaration #positivarbeiten in der Berliner Verwaltung

Im Namen des Senats von Berlin beantworte ich Ihre Schriftliche Anfrage wie folgt:

Vorbemerkung: Die Schriftliche Anfrage betrifft Sachverhalte in Teilfrage 1,7 und 11, die der Senat nicht in eigener Zuständigkeit und Kenntnis beantworten kann. Um Ihnen ungeachtet dessen eine Antwort zukommen zu lassen, wurden die Hauptverwaltungen, Landesbehörden, Bezirksverwaltungen, sowie Landesunternehmen, d.h. die Unternehmen und Gesellschaften privaten Rechts mit mehrheitlicher Beteiligung des Landes Berlin und die wirtschaftlich bedeutenden Anstalten öffentlichen Rechts, um Informationen gebeten, die von diesen in eigener Verantwortung erstellt und dem Senat übermittelt wurden. Die zum aktuellen Stand vorliegenden Daten sind in diesen Antworten wiedergegeben.

Vorbemerkung der Abgeordneten:

Der Berliner Senat hat am 2. Dezember 2021 die Deklaration „#positivarbeiten – Respekt und Selbstverständlichkeit: Für einen diskriminierungsfreien Umgang mit HIV-positiven Menschen im Arbeitsleben“ der Deutsche Aidshilfe e.V. unterzeichnet. Ziel der Deklaration ist es, Diskriminierung von Menschen mit HIV im Arbeitsleben aktiv entgegenzuwirken und ein offenes, respektvolles und inklusives Arbeitsumfeld zu fördern.

In einer Pressemitteilung vom 13. September 2022 teilte der Senat mit, dass bereits verschiedene begleitende Maßnahmen umgesetzt worden seien, darunter Informationsmaßnahmen für Senats- und Bezirksverwaltungen, Hinweise auf E-Learning-Angebote, die Sensibilisierung von Führungskräften sowie die öffentliche Sichtbarmachung der Deklaration. Der entsprechende Abschlussbericht wurde dem Abgeordnetenhaus zur Kenntnisnahme vorgelegt.

Vor dem Hintergrund aktueller Debatten um Antidiskriminierung, Gleichstellung und Gesundheitsprävention sowie angesichts der Vorbildfunktion des Landes Berlin als eine der größten Arbeitgeberinnen der Region frage ich den Senat:

1. Welche konkreten Maßnahmen zur Umsetzung der Deklaration #positivarbeiten wurden seit dem 1. Mai 2023 und werden derzeit in den einzelnen Senatsverwaltungen, Landesbehörden und -ämtern und Beteiligungsunternehmen des Landes ergriffen? Welche dieser Maßnahmen wurden neu eingeführt, welche fortgeführt oder erweitert? Bitte detailliert auflisten mit Zielsetzung, Zeitplan, Verantwortlichkeiten und Ressorts jeweils gekennzeichnet.

a) Welche dieser Maßnahmen sind verpflichtend und welche freiwillig ausgestaltet?

Zu 1.: Siehe Anlagen 02.1, 02.2 und 02.3

2. Wie wird der Umsetzungsfortschritt der Deklaration im Berliner Landesdienst systematisch erfasst, ausgewertet und regelmäßig berichtet? Gibt es ein institutionelles Monitoring oder ein Berichtswesen und wenn ja, welche Indikatoren oder Kriterien werden verwendet und welche Erkenntnisse liegen seit 2022 vor?

Zu 2.: Mit Antrag vom 25. März 2021 forderten die Fraktionen der SPD, DIE LINKE und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN den Senat auf, die Deklaration „#positivarbeiten – Respekt und Selbstverständlichkeit: Für einen diskriminierungsfreien Umgang mit HIV-positiven Menschen im Arbeitsleben“ zu unterzeichnen (Drs. 18/3545).

Der Antrag richtete sich an den Senat mit der Maßgabe, die Bezirksverwaltungen, Landesbehörden und -ämter sowie die Beteiligungsunternehmen des Landes über die Deklaration zu informieren und für einen Beitritt zur Initiative zu werben. Darüber hinaus war dem Abgeordnetenhaus von Berlin bis zum 30. November 2021 über den Beitritt zur Deklaration sowie über die Umsetzung der darin formulierten Ziele und Maßnahmen zu berichten. Mit der Information der Dienststellen über die Deklaration und dem Abschlussbericht an das Abgeordnetenhaus im Jahr 2021 wurde der landesseitige Berichtsanlass erfüllt. Die weitere Umsetzung der in der Deklaration formulierten Ziele und Maßnahmen liegt seitdem in der Verantwortung der jeweiligen Dienststellen.

Eine landesweit systematische Erfassung, ein institutionelles Monitoring oder ein regelmäßiges Berichtswesen zum Umsetzungsstand der Deklaration im Berliner Landesdienst erfolgt nicht. Entsprechende Indikatoren oder einheitliche Kriterien zur Bewertung der Umsetzung werden auf Landesebene nicht erhoben.

3. Wie stellt der Senat sicher, dass die in der Deklaration formulierten Grundsätze – insbesondere der diskriminierungsfreie Umgang mit HIV-positiven Beschäftigten – nachhaltig umgesetzt und dauerhaft eingehalten werden? Bitte im Detail nach den sechs Grundsätzen und für jede Verwaltungseinheit einzeln darstellen. Gibt es Kontrollmechanismen bei Verstößen gegen diese Grundsätze?

Zu 3.: Die Umsetzung der Deklaration erfolgt im Rahmen der bestehenden gesetzlichen und strategischen Strukturen des Landes Berlin. Maßgeblich sind insbesondere das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), dienst- und arbeitsrechtliche Vorschriften sowie datenschutzrechtliche Regelungen.

Zudem gilt in Berlin das Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG), dessen Ziel, die tatsächliche Herstellung und Durchsetzung von Chancengleichheit, die Verhinderung jeder Form von Diskriminierung sowie die Förderung einer Kultur der Wertschätzung von Vielfalt ist. Insbesondere die in § 11 LADG normierte Fortbildungsverpflichtung für Beschäftigte mit Führungsaufgaben trägt dazu bei, diese Ziele in Verwaltungsabläufen und Organisationsstrukturen zu verankern.

Die in der Deklaration formulierten Grundsätze werden insbesondere durch folgende Maßnahmen abgesichert:

- Verbindliche Geltung der Diskriminierungsverbote nach AGG, LADG und Dienstrecht.
- (verpflichtende) Sensibilisierungs- und Qualifizierungsangebote zu Diversity und Antidiskriminierung für Beschäftigte und Führungskräfte.
- Strikte Beachtung datenschutzrechtlicher Vorgaben beim Umgang mit Gesundheitsdaten.
- Zugang zu Beschwerdestellen gemäß § 13 AGG.
- Integration von Antidiskriminierung in bestehende Personalentwicklungs- und Diversity-Strukturen.

Aufgrund der dezentralen Organisationsstruktur der Berliner Verwaltung liegt die konkrete Ausgestaltung der Maßnahmen in der Verantwortung der jeweiligen Senatsverwaltungen, Bezirksverwaltungen und nachgeordneten Behörden. Eine gesonderte standardisierte Berichterstattung ausschließlich zu den sechs Grundsätzen erfolgt nicht.

Die Einhaltung der Diskriminierungsverbote wird im Rahmen bestehender Verfahren sichergestellt. Hierzu zählen insbesondere das Beschwerderecht nach § 13 AGG, die Beteiligung von Personalvertretungen, datenschutzrechtliche Prüfmechanismen sowie arbeits- oder dienstrechtliche Maßnahmen im Falle festgestellter Verstöße.

4. Bestätigt der Senat, dass weder bei Einstellungen noch im Rahmen betriebsärztlicher Untersuchungen im Landesdienst HIV-Tests durchgeführt bzw. nach einer HIV-Infektion gefragt wird?

a) In welchem Umfang findet im Rahmen betriebsärztlicher Anamneseerhebungen Erfragungen von Gesundheitsdaten statt, die eine HIV-Infektion betreffen? Wie wird sichergestellt, dass diese Informationen als Gesundheitsdaten geschützt sind und nicht an die Arbeitgeberseite weitergegeben werden?

b) Gab es seit dem 1. Mai 2023 Beschwerden, Hinweise oder Beschwerden über unzulässige HIV-Tests sowie Nachfragen zu HIV-Infektionen im Einstellungs- oder Beschäftigungskontext? Wenn ja, in welchen Fällen und in welcher Verwaltungseinheit wurden diese Abfragen oder Tests vorgenommen und aus welchen Gründen?

Zu 4.: Zuständig für die Durchführung der Einstellungsuntersuchungen im Landesdienst ist das Zentrum für medizinische Gutachten und Begutachtung (ZMGA) im Landesamt für Gesundheit und Soziales Berlin. Nach Auskunft des ZMGA werden im Zusammenhang mit Einstellungsuntersuchungen weder HIV-Tests durchgeführt noch wird eine HIV-Infektion abgefragt.

Zu a)

Im Rahmen arbeitsmedizinischer Anamneseerhebungen werden ausschließlich solche Gesundheitsdaten erhoben, die für die Beurteilung der gesundheitlichen Eignung für die jeweils vorgesehene Tätigkeit erforderlich sind.

Unabhängig davon unterliegen im Rahmen arbeitsmedizinischer Untersuchungen erhobene Gesundheitsdaten grundsätzlich der ärztlichen Schweigepflicht sowie den einschlägigen datenschutzrechtlichen Bestimmungen. Eine Weitergabe medizinischer Einzelangaben an die Arbeitgeberseite erfolgt nicht. Dem Arbeitgeber wird lediglich das Ergebnis der arbeitsmedizinischen Beurteilung (z. B. Feststellung der gesundheitlichen Eignung) mitgeteilt.

Zu b)

Nach Kenntnis des Senats sind seit dem 1. Mai 2023 keine Beschwerden oder Hinweise über unzulässige HIV-Tests oder entsprechende Nachfragen zu einer HIV-Infektion im Zusammenhang mit Einstellungs- oder Beschäftigungsverhältnissen im Zuständigkeitsbereich des ZMGA im Landesamt für Gesundheit und Soziales Berlin eingegangen.

5. Welche Fortbildungs- oder Sensibilisierungsangebote zum Thema HIV im Arbeitsleben und zur Verhinderung der Stigmatisierung von HIV-positiven Arbeitnehmer*innen bestehen aktuell und wie häufig wurden diese Angebote seit 2022 genutzt:

a) Führungskräfte,

b) Beschäftigte im Personalmanagement,

c) Beschäftigtenvertretungen?

d) Zuständige der AGG- und LADG-Beschwerdestellen?

- Zu 5: Spezifische Fortbildungs- oder Sensibilisierungsangebote zum Thema HIV im Arbeitsleben werden derzeit im Berliner Landesdienst nicht gesondert angeboten.

Gleichwohl bestehen Fortbildungsangebote mit einem breiteren thematischen Fokus auf Antidiskriminierung, Diversity und Sensibilisierung für Diskriminierungsrisiken im Arbeitskontext. Entsprechende Veranstaltungen werden insbesondere über die Verwaltungsakademie Berlin sowie über die Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung (LADS) angeboten. Diese Angebote richten sich grundsätzlich auch an Führungskräfte, Beschäftigte im Personalmanagement, Beschäftigtenvertretungen sowie an Zuständige von Beschwerdestellen nach dem Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz und dem Landesantidiskriminierungsgesetz Berlin. Eine gesonderte statistische Erfassung der Teilnahme im Hinblick auf das Themenfeld HIV erfolgt hierbei jedoch nicht.

Darüber hinaus befindet sich derzeit ein E-Learning-Angebot zum Themenfeld Diversity und Antidiskriminierung im Berliner Landesdienst in Planung. Im Rahmen der konzeptionellen Ausgestaltung wird aktuell geprüft, in welcher Form auch Aspekte der Sensibilisierung im Umgang mit HIV im Arbeitskontext in

dieses Angebot integriert werden können. Angaben zur Nutzung entsprechender spezifischer Inhalte seit 2022 liegen daher derzeit nicht vor.

6. In welchem Umfang wurden die von der Deutsche Aidshilfe e.V. angebotenen E-Learning- oder Informationsformate innerhalb der Verwaltung zur Fortbildung genutzt (bitte Nutzung der Formate seit Mai 2023 und nach Verwaltungseinheiten aufschlüsseln)?

Zu 6.: Eine Erhebung der Nutzung der von der Deutsche Aidshilfe e. V. bereitgestellten E-Learning- oder Informationsformate innerhalb der Berliner Verwaltung ist weder für die eigene Dienststelle noch für andere Dienststellen des Landes Berlin möglich.

Eine Aufschlüsselung der Nutzung nach Verwaltungseinheiten liegt dem Senat daher nicht vor.

7. Wer ist in den einzelnen Verwaltungseinheiten für die Umsetzung und Einhaltung der Ziele der Deklaration zuständig? Bitte im Detail für jede Verwaltungseinheit auflisten.

Zu 7.: Siehe Anlagen 02.1, 02.2 und 02.3

8. In Bezug auf den Grundsatz der Deklaration „Im Fall von Diskriminierung können sich unsere Mitarbeiter_innen an Beschwerdestellen beziehungsweise geschulte Ansprechpartner_innen wenden“:

a) Gibt es innerhalb der Berliner Verwaltung benannte Ansprechpersonen oder Beschwerdestrukturen speziell für Fälle von Diskriminierung aufgrund von HIV/Aids und falls ja, wie sind diese organisatorisch angebunden?

b) In welchen Senatsverwaltungen, nachgeordneten Behörden und landeseigenen Unternehmen sind die Beschwerdestellen gemäß § 13 AGG eingerichtet und funktionsfähig?

c) Welche Zugangswege und Informationsangebote bestehen für Beschäftigte, um im Fall von Diskriminierung aufgrund von HIV/Aids eine AGG-Beschwerdestelle zu erreichen?

Zu 8.: a) Es bestehen keine ausschließlich auf HIV/Aids spezialisierten Beschwerdestellen. Diskriminierungsfälle aufgrund einer HIV-Infektion werden im Rahmen der allgemeinen Beschwerdestrukturen nach § 13 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) bearbeitet.

b) Die Rahmendienstvereinbarung zum AGG (RDV AGG) regelt die organisatorische Ausgestaltung, Zuständigkeiten und Verfahrensabläufe des Beschwerdeverfahrens für den unmittelbaren Landesdienst. Zur Unterstützung des weiteren Aufbaus und der Vereinheitlichung von Beschwerdestrukturen entwickelt die Abteilung Landespersonal derzeit einen einheitlichen landesweiten Geschäftsprozess.

c) Beschäftigte können die jeweilige Beschwerdestelle insbesondere über das Intranet der jeweiligen Dienststelle bzw. Aushänge in der jeweiligen Dienststelle, über Personalstellen, Diversity-Ansprechpersonen oder unter Einbeziehung von Personalrat oder Schwerbehindertenvertretung erreichen. Die Verfahren sind vertraulich ausgestaltet.

9. Wie bewertet der Senat die bisherige Wirksamkeit der umgesetzten Maßnahmen zur Deklaration #positivarbeiten?

Zu 9.: Der Senat bewertet die bisher im Zusammenhang mit der Deklaration #positivarbeiten erfolgten Maßnahmen grundsätzlich als einen wichtigen Beitrag zur Förderung eines diskriminierungsfreien und respektvollen Arbeitsumfelds für Menschen mit HIV. Mit der Unterzeichnung der Deklaration hat das Land Berlin ein sichtbares Zeichen gegen Stigmatisierung und für einen offenen und wertschätzenden Umgang im Arbeitsleben gesetzt.

In einzelnen Dienststellen wurden in diesem Zusammenhang Informations- und Sensibilisierungsmaßnahmen umgesetzt oder bestehende Aktivitäten im Bereich Diversität, Gleichbehandlung und betriebliches Gesundheitsmanagement aufgegriffen und entsprechend ergänzt. Die konkrete Ausgestaltung entsprechender Maßnahmen erfolgt dabei in der Verantwortung der jeweiligen Dienststellen, sodass sich Umfang und Intensität der Umsetzung in der Praxis unterschiedlich darstellen.

Insgesamt hat die Deklaration dazu beigetragen, das Thema HIV im Kontext von Antidiskriminierung und Vielfalt innerhalb der Berliner Verwaltung sichtbar zu machen und entsprechende Sensibilisierungsprozesse zu unterstützen. Der Senat sieht darin eine Grundlage, das Anliegen auch künftig im Rahmen bestehender Strukturen und Maßnahmen weiter aufzugreifen.

10. Welche Schritte plant der Senat, um die Umsetzung der Deklaration weiterzuentwickeln oder zu verstetigen, insbesondere im Hinblick auf:

- a) neue Beschäftigte,
- b) Auszubildende und Anwärter*innen,
- c) landeseigene Betriebe und Beteiligungsunternehmen?

Zu 10.: Spezifische, auf die Deklaration bezogene Maßnahmen zur weiteren Umsetzung oder Verstetigung sind derzeit auf Landesebene nicht gesondert geplant.

Der Senat verfolgt jedoch weiterhin das Ziel, Diskriminierung im Arbeitsleben vorzubeugen und eine diskriminierungsfreie Arbeitsumgebung im Berliner Landesdienst zu fördern. Dies erfolgt insbesondere im Rahmen der fortlaufenden Weiterentwicklung und Umsetzung der bestehenden rechtlichen und organisatorischen Strukturen im Bereich Antidiskriminierung. Hierzu zählen unter anderem Maßnahmen im Kontext des Landesantidiskriminierungsgesetz Berlin sowie des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz.

In diesem Zusammenhang werden bestehende Strukturen und Verfahren – etwa Beschwerdestellen nach dem Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz sowie nach dem Landesantidiskriminierungsgesetz Berlin – fortlaufend weiterentwickelt und an aktuelle Anforderungen angepasst. Diese Maßnahmen kommen grundsätzlich allen Beschäftigtengruppen im Berliner Landesdienst zugute, einschließlich neuer Beschäftigter, Auszubildender und Anwärterinnen und Anwärter.

Für landeseigene Betriebe und Beteiligungsunternehmen gilt, dass diese im Rahmen ihrer jeweiligen Organisations- und Personalstrukturen eigenverantwortlich über Maßnahmen zur Förderung eines diskriminierungsfreien Arbeitsumfeldes entscheiden. Der Senat wirkt jedoch im Rahmen seiner Beteiligungssteuerung darauf hin, dass auch dort die Grundsätze der Antidiskriminierung und eines respektvollen Umgangs im Arbeitsleben Beachtung finden.

11. Wie unterstützt der Senat die Bezirksverwaltungen dabei, die Deklaration #positivarbeiten ebenfalls zu unterzeichnen (soweit noch nicht geschehen) und praktisch umzusetzen?

- a) Welche Bezirksverwaltungen haben die Deklaration seit dem 1. Mai 2023 unterzeichnet? Bitte nach Bezirksverwaltungen auflisten.
- b) Welche Bezirke haben nicht unterzeichnet und aus welchen Gründen? Bitte nach Bezirksverwaltungen auflisten.

Zu 11.: Siehe Antwort zu 10.

a) Siehe Anlagen 02.1, 02.2 und 02.3

b) Siehe Anlagen 02.1, 02.2 und 02.3

Berlin, den 09. März 2026

In Vertretung

Wolfgang Schyrocki
Senatsverwaltung für Finanzen

Anlage 1 (Hauptverwaltungen einschl. nachgeordneter Behörden)

Maßnahmen seit Mai 2023:

Senatsverwaltung für Wirtschaft, Energie und Betriebe	Ziel	Zeitplan	Verantwortlichkeit	Ressort	Verpflichtend Ja/Nein
Neue Maßnahmen					
Bestehende oder erweiterte Maßnahmen	Hinweis und Verlinkungen für Informationen im Intranet	dauerhaft	ZP25	Senatsverwaltung für Wirtschaft, Energie und Betriebe	

Im Mai 2022 Newsletterbeitrag

Im Juni 2022 Mail an alle Führungskräfte

Deklaration #positivarbeiten unterschreiben: ja ☐ nein ☒ X

Wenn nein, Grund:

SenFin hat für alle Verwaltungen unterzeichnet, eine eigene Unterzeichnung durch SenWEB hat nicht stattgefunden, weil nicht erforderlich

Maßnahmen seit Mai 2023:

Senatsverwaltung für Wissenschaft, Gesundheit und Pflege	Ziel	Zeitplan	Verantwortlichkeit	Ressort	Verpflichtend Ja/Nein
Neue Maßnahmen	–	–	–	–	–
Bestehende oder erweiterte Maßnahmen	Veröffentlichung des Links zur Deklaration im Intranet	bereits erledigt	Z B	SenWGP	–

Deklaration #positivarbeiten unterschreiben: ja ☐ nein ☒ X

Wenn nein, Grund:

wurde bisher nicht thematisiert, seit der Veröffentlichung 2022 gab es keine einzige Nachfrage dazu, Probleme sind nicht bekannt

Maßnahmen seit Mai 2023:

Der Regierende Bürgermeister von Berlin	Ziel	Zeitplan	Verantwortlichkeit	Ressort	Verpflichtend Ja/Nein
neue Maßnahmen: Die Deklaration #positivarbeiten wurde erneut vom amtierenden Regierenden Bürgermeister unterzeichnet und online gestellt.	Die frühere Deklaration stammte von der vorherigen Regierenden Bürgermeisterin; die Senatskanzlei wollte die Unterstützung des amtierenden Regierenden Bürgermeisters sichtbar machen.	seit Juni 2024	ZS A 16 , Diversity-Ansprechperson	Senatskanzlei	Nein
Tagesmeldung im b-intern	Die Beschäftigten auf die Aktualisierung der Intranetseite aufmerksam machen.	seit Juni 2024	ZS A 16 , Diversity-Ansprechperson	Senatskanzlei	Nein
Im Stichwortverzeichnis A_Z aufgenommen	Es wurde im Stichwortverzeichnis unter ‚positivarbeiten‘ aufgenommen, damit es schneller gefunden werden kann.	seit Juni 2024	ZS A 16 , Diversity-Ansprechperson	Senatskanzlei	Nein
Bestehende oder erweiterte Maßnahmen: Dauerhaft auf der Intranetseite verfügbar: unterschriebene Deklaration, E-Learning-Angebot, Factsheet.	Damit auch neue Beschäftigte die Informationen und Angebote abrufen können.	seit Juli 2022	ZS A 16 , Diversity-Ansprechperson	Senatskanzlei	Nein

E-Mail an die Führungskräfte	Die Führungskräfte wurden zusätzlich per E-Mail über die Deklaration informiert. Ziel war, auf das E-Learning-Angebot aufmerksam zu machen und dessen Weitergabe an die Beschäftigten zu empfehlen.	Juli 2022	ZS A 16 , Diversity-Ansprechperson	Senatskanzlei	Nein
------------------------------	---	-----------	------------------------------------	---------------	------

Deklaration #positivarbeiten unterschreiben: ja ☒ nein ☐

Wenn nein, Grund:

Maßnahmen seit Mai 2023:

Verwaltung: Senatsverwaltung für Finanzen	Ziel	Zeitplan	Verantwortlichkeit	Ressort	Verpflichtend Ja/Nein
Neue Maßnahmen: keine					
Bestehende oder erweiterte Maßnahmen					
Postkartenverteilung zum Welt-AIDS-Tag	Sichtbarkeit und Zusammenhalt stärken	jährlich zum Welt-AIDS- Tag	ZS D 1	Senatsverwaltung für Finanzen, einschl. LFS	nein
Im Falle von Diskriminierung können sich Betroffene an die AGG-Beschwerdestelle bzw. LADG-Beschwerdestelle der SenFin wenden.	Durchsetzung von Rechten	anlassbezogen	AGG- Beschwerdestelle / LADG- Beschwerdestelle	Senatsverwaltung für Finanzen, einschl. LFS	nein

Das Diversity-Konzept der SenFin fördert eine diskriminierungsfreie und inklusive Arbeitsumgebung, in der alle Beschäftigten – auch solche mit gesundheitlichen Einschränkungen – respektvoll behandelt werden, durch Maßnahmen zur Sensibilisierung, Barriereabbau und Supportstrukturen, wie die AGG-Beschwerdestelle.	Förderung einer diskriminierungsfreien und inklusiven Arbeitsumgebung	2023-2027	ZS D 1	Senatsverwaltung für Finanzen, einschl. LFS	nein
Bereitstellung eines Schulungsangebotes	Sensibilisierung der Beschäftigten und Führungskräfte	fortlaufend	ZS D 1	Senatsverwaltung für Finanzen, einschl. LFS	nein
Vorstellung des Diversity-Bereichs an den WelcomeDays mit Hinweis auf die unterzeichnete Deklaration #positivarbeiten und die AGG-Beschwerdestelle.	Neue Mitarbeitende werden frühzeitig über Chancengleichheit und sichere Anlaufstellen informiert, wodurch eine inklusive, diskriminierungsfreie Kultur gestärkt wird.	2x im Jahr	ZS D 1	Senatsverwaltung für Finanzen, einschl. LFS	nein

Deklaration #positivarbeiten
unterschreiben: ja x nein ☐

Wenn nein, Grund:

Maßnahmen seit Mai 2023:

	Ziel	Zeitplan	Verantwortlichkeit	Ressort	Verpflichtend Ja/Nein
SenInnSport (Stamm)					
Neue Maßnahmen	Dauerhafte Intranet-Platzierung (Deklarationstext, Factsheet „HIV und Arbeit“, FAQ/Ansprechstelle, Link zum E-Learning)	bis Q4/2026 danach dauerhaft	SenInnSport, ZS E	SenInnSport (EP05)	Nein
Neue Maßnahmen	Interne Sensibilisierung zum Welt-AIDS-Tag (Mail und Links zum Intranet und zur Internet- Seite der Deklaration, Factsheet, E-Learning)	01.12.2026, jährlich wiederkehrend vorgesehen	SenInnSport, ZS E	SenInnSport (EP05)	Nein
Bestehende oder erweiterte Maßnahmen	Neuaufsetzung der Umsetzung der Deklaration	Q2/2026	SenInnSport, ZS E	SenInnSport (EP05)	Nein
LABO					
Bestehende oder erweiterte Maßnahmen	Das LABO hat die Deklaration auf den Seiten des Gesundheitsmanagements veröffentlicht und es wird auf die entsprechende Seite der Deutschen Aidshilfe sowie das dortige E- Learning Angebot verwiesen.	erledigt, fortlaufende Aktualisierung	LABO, ZS C	SenInnSport (EP05)	Nein

Deklaration #positivarbeiten unterschreiben: ja ☒ nein ☐

Maßnahmen seit Mai 2023:

	Ziel	Zeitplan	Verantwortlichkeit	Ressort	Verpflichtend Ja/Nein
Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie					
Neue Maßnahmen	keine				

Bestehende oder erweiterte Maßnahmen	Der Text der Deklaration und die Begleitdokumente wurden 2022 im hausinternen Beschäftigtenportal veröffentlicht. Die Rückmeldungen der Abteilungen ergaben, dass selbstverständlich in Einstellungsverfahren nicht nach einer evtl. HIV-Infektion gefragt wird, so dass der Dienststelle auch nicht bekannt ist, ob Beschäftigte HIV-positiv sind. Sollten Beschäftigte eine HIV-Infektion freiwillig bekannt geben, achten sowohl Führungskräfte als auch Kollegen/innen auf einen diskriminierungsfreien Umgang. Es sind auch keine Beschwerden diesbezüglich bei der AGG-Beschwerdestelle eingegangen.		ZS E	Geschäftsbereich SenBJF	
--------------------------------------	--	--	------	-------------------------	--

Deklaration #positivarbeiten unterschreiben: nein x

Wenn nein, Grund: Der Beitritt ist für die Hauptverwaltung durch SenFin erfolgt.

Maßnahmen seit Mai 2023:

SenKultGZ	Ziel	Zeitplan	Verantwortlichkeit	Ressort	Verpflichtend Ja/Nein
Neue Maßnahmen	Fehlanzeige				

Bestehende oder erweiterte Maßnahmen	Die SenKultGZ fördert aktiv eine Kultur der Wertschätzung von Vielfalt. Eine Reihe von Maßnahmen wurden bereits umgesetzt (z.B. Prozessuntersuchung zur Identifizierung von Diskriminierungsrisiken in Personalgewinnungs- und Auswahlprozessen). Die Haltung, dass das Haus Diskriminierung entschieden entgegentritt, ist Bestandteil der Dienstvereinbarung für ein wertschätzendes Miteinander und zum Schutz vor Mobbing, sexueller Belästigung und Diskriminierung am Arbeitsplatz. Um dafür Sorge zu tragen, dass insbesondere Führungskräfte und personalvertretende Gremien aktuelle Kenntnisse über das Leben mit HIV erwerben, wurde dieser Personenkreis in der Vergangenheit aufgefordert, an dem E-Learning-Programm „Leben und Arbeiten mit HIV“ teilzunehmen. Etwa 30% der Führungskräfte sowie eine Vertreterin des	laufend	ZS B Ref	SenKultGZ	
--------------------------------------	--	---------	----------	-----------	--

Deklaration #positivarbeiten unterschreiben: nein

Wenn nein, Grund: Die Thematik ist umfassend mit der vorbezeichneten DV Wertschätzung abgedeckt

Folgende Hauptverwaltungen haben Fehlanzeige gemeldet:

Senatsverwaltung für Mobilität, Verkehr, Klimaschutz und Umwelt; Senatsverwaltung für Justiz und Verbraucherschutz, Senatsverwaltung für Stadtentwicklung, Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung (sowie Landesamt für Flüchtlingsangelegenheiten, Landesamt für Arbeitsschutz, Gesundheitsschutz und technische Sicherheit, sowie Arbeitsgerichtbarkeit)

Anlage 2 (Bezirksverwaltungen)

Maßnahmen seit Mai 2023:

Bezirksamt Treptow-Köpenick	Ziel	Zeitplan	Verantwortlichkeit	Ressort	Verpflichtend Ja/Nein
Neue Maßnahmen	Jährlich beschäftigen sich die Nachwuchskräfte (Auszubildenden) mit dem Thema „positivarbeiten“. Zu Beginn findet eine Informationsveranstaltung statt, in der Grundlagen und Ziele des Themas vermittelt werden. Anschließend entwickeln die Nachwuchskräfte eigenständig Projekte oder Maßnahmen, um das Thema im Arbeitsalltag sichtbar zu machen. Beispiele für umgesetzte Maßnahmen seit 2023: - Entwicklung und Verteilung von Informationsflyern für Mitarbeitende - Erstellung Schreibblock mit Informationen zur Thematik - Durchführung einer Sammelaktion - Erstellung eines Quiz, das auch zusätzlich beim Gesundheitstag für Mitarbeitende eingesetzt wurde - Sichtbarkeit über Social Media Ziel ist es, das Thema sichtbarer zu machen, darüber zu informieren und die Mitarbeitenden dafür zu sensibilisieren.	01.09. - 31.12. jedes Jahres In diesem Zeitraum wird den Nachwuchskräften das Thema „Positives Arbeiten“ vermittelt. Anschließend setzen sie sich intensiver damit auseinander und entwickeln eigenständig eine Aktion oder Maßnahme. Diese wird am 1. Dezember umgesetzt und richtet sich an die Mitarbeitenden des Bezirksamtes.	Steuerungsdienst, Personal, Finanzen (Diversity)		ja
Bestehende oder erweiterte Maßnahmen	Es wird jährlich zum Thema informiert und aufmerksam gemacht. Jedes Jahr gibt es eine neue Aktion der Nachwuchskräfte.				

Deklaration #positivarbeiten unterschreiben: **ja**

Wenn nein, Grund:

Maßnahmen seit Mai 2023:

Bezirksamt Tempelhof-Schöneberg von Berlin	Ziel	Zeitplan	Verantwortlichkeit	Ressort	Verpflichtend Ja/Nein
Neue Maßnahmen	regelmäßige Informationen über aktuelles	im Laufe des Jahres	Fachstelle Diversity	Finanzen und Personal	
Bestehende oder erweiterte Maßnahmen	Diversitätstraining	werden regelmäßig durchgeführt	Personalmanagement	SE Finanzen und Personal	für Führungskräfte
Bestehende oder erweiterte Maßnahmen	Anlaufstelle im Falle von Diskriminierung HIV-positiver Menschen eingerichtet	Besteht bereits	Fachstelle Diversity	SE Finanzen und Personal	
Bestehende oder erweiterte Maßnahmen	Bewerbung der Anlaufstelle	Besteht bereits	Fachstelle Diversity	SE Finanzen und Personal	

Deklaration #positivarbeiten unterschreiben: **ja**

Wenn nein, Grund:

Maßnahmen seit Mai 2023:

Bezirksamt Neukölln von Berlin	Maßnahme	Ziel	Zeitplan	Verantwortlichkeit	Ressort	Verpflichtend Ja/Nein
--------------------------------	----------	------	----------	--------------------	---------	--------------------------

Spezifische ausschließlich auf HIV bezogene Einzelmaßnahmen bestehen nicht. Der Schutz vor Diskriminierung aufgrund einer chronischen Erkrankung - einschließlich HIV - erfolgt im Rahmen der allgemeinen Antidiskriminierungs- und Diversity-Strukturen des Bezirksamtes.						
Bestehende Maßnahme	Vorhaltung einer AGG-Beschwerdestelle	Sicherstellung diskriminierungsfreier Beschäftigtenbedingungen	fortlaufend	Dienststellenleitung	GB BzBm	ja
Bestehende Maßnahme	Ansprechperson für Diversity	Sensibilisierung und Beratung zu Vielfalt und Antidiskriminierung	fortlaufend	Ansprechperson für Diversity	GB BzBm	ja
Bestehende Maßnahme	Schulung zu Antidiskriminierung und Diversity	Prävention von Diskriminierung und Stärkung diskriminierungssensibler Kompetenz	fortlaufend	SE Personal	GB BzBm	ja (für die FK)
Bestehende Maßnahme	Handlungsleitfaden zum Schutz vor Diskriminierung, Mobbing und sexueller Belästigung (inkl. Dienstvereinbarung)	Klarstellung von Verfahren und Schutzmechanismen	fortlaufend	Steuerungsdienst	GB BzBm	ja
Bestehende Maßnahme	Regelmäßige Information zu Diversity-/ Vielfaltsthemen	Sensibilisierung der Beschäftigten	fortlaufend	Ansprechperson für Diversity	GB BzBm	nein
Bestehende Maßnahme	Keine Durchführung bzw. Abfrage von HIV-Tests bei Einstellung oder im Beschäftigungskontext	Sicherstellung diskriminierungsfreier Personalpraxis	fortlaufend	SE Personal	GB BzBm	ja
Bestehende Maßnahme	Diskriminierungsfreie Stellenausschreibungen und Auswahlverfahren	Sicherstellung chancengerechter Personalgewinnung ohne Benachteiligung aufgrund geschützter Merkmale	fortlaufend	SE Personal	GB BzBm	ja
Bestehende Maßnahme	Sensibilisierung der Auswahlgremien	Vermeidung unbewusster Voreingenommenheit im Auswahlprozess	fortlaufend	SE Personal	GB BzBm	nein
Bestehende Maßnahme	Personalmarketingkampagne „Typisch Neukölln“	Positionierung als vielfältiger, diskriminierungsfreier Arbeitgeber	fortlaufend	Steuerungsdienst/S E Personal	GB BzBm	nein
Bestehende Maßnahme	Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) gem. § 167 Abs. 2 SGB IX	Unterstützung von Beschäftigten mit längerer Erkrankung und Sicherung des Arbeitsplatzes	fortlaufend	Steuerungsdienst/S E Personal	GB BzBm	ja
Bestehende Maßnahme	betriebliches Gesundheitsmanagement	Unterstützung der Beschäftigten beim langfristigen Erhalt der Arbeitsfähigkeit sowie Förderung von Prävention, Beratung und Stressmanagement	fortlaufend	Steuerungsdienst/S E Personal	GB BzBm	freiwillig

Deklaration #positivarbeiten unterschrieben: ja ☐ nein x

Der Bezirk hat die Deklaration bislang nicht gesondert unterzeichnet. Die in der Deklaration formulierten Grundsätze eines diskriminierungsfreien Umgangs mit Beschäftigten mit HIV oder anderen chronischen Erkrankungen werden jedoch im Rahmen der bestehenden Antidiskriminierungs- und Diversity-Strukturen umgesetzt. Der Bezirk differenziert in seinen Maßnahmen nicht nach einzelnen Krankheitsbildern, sondern verfolgt einen ganzheitlichen Ansatz zum Schutz vor Diskriminierung und zur Unterstützung von Beschäftigten mit gesundheitlichen Einschränkungen oder chronischen Erkrankungen.

Wenn nein, Grund:

Maßnahmen seit Mai 2023:

Bezirksamt Spandau	Ziel	Zeitplan	Verantwortlichkeit	Ressort	Verpflichtend Ja/Nein
Neue Maßnahmen					
Bestehende oder erweiterte Maßnahmen	Information an alle Mitarbeitenden über Deklaration	2022			nein

Deklaration #positivarbeiten unterschreiben: ja x nein ☐

Wenn nein, Grund:

Maßnahmen seit Mai 2023:

Bezirksamt Friedrichshain-Kreuzberg	Ziel	Zeitplan	Verantwortlichkeit	Ressort	Verpflichtend Ja/Nein
Neue Maßnahmen	Jährliche Information der Beschäftigten am Welt-Aids-Tag	Welt-Aids-Tag	Personalmanagement/Diversity	SE Personal	Ja
Bestehende oder erweiterte Maßnahmen					

Deklaration #positivarbeiten unterschreiben: ja x nein ☐
Wenn nein, Grund:

Maßnahmen seit Mai 2023:

Bezirksamt Steglitz-Zehlendorf von Berlin	Ziel	Zeitplan	Verantwortlichkeit	Ressort	Verpflichtend Ja/Nein
Neue Maßnahmen	x	x	x	x	x
Bestehende oder erweiterte Maßnahmen	Die Deklaration ist auf unserer Internetseite veröffentlicht. Weder bei unseren Beschäftigten noch bei Bewerbenden wird ein Erkrankungsstatus abgefragt. Stellenbesetzungen erfolgen ausschließlich unter Berücksichtigung des Artikles 33 Absatz 2 Grundgesetz nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung	x	x	x	x

Deklaration #positivarbeiten unterschreiben: ja x nein ☐
Wenn nein, Grund:

Folgende Bezirksverwaltungen haben Fehlanzeige gemeldet:

BA Mitte, BA Marzahn-Hellersdorf, BA Reinickendorf, BA Pankow, BA Charlottenburg-Wilmersdorf, BA Lichtenberg

Schriftliche Anfrage S19-25293 "Umsetzung der Deklaration #positivarbeiten in der Berliner Verwaltung"

Maßnahmen seit Mai 2023:

BEHALA Berliner Hafen- und Lagerhausgesellschaft mbH	Ziel	Zeitplan	Verantwortlichkeit	Ressort	Verpflichtend Ja/Nein
Neue Maßnahmen					
Aufnahme eines Hinweises auf Arbeiten mit einer chronischer Erkrankungen und Diskriminierungsfreiheit in Onboarding-Unterlagen für neue Beschäftigte.	Frühe Sensibilisierung neuer Mitarbeitender; klare Erwartungshaltung hinsichtlich diskriminierungsfreien Verhaltens.	geplante Umsetzung bis spätestens Q. I 2026	Personalbereich in Abstimmung mit Diversity-/Gleichstellungsbeauftragten		
Bestehende oder erweiterte Maßnahmen					
Interne Bekanntmachung zum Arbeiten mit einer chronischen Erkrankungen über Intranet (ELO), Aushang und Führungskräftebriefing.	Sensibilisierung aller Beschäftigten für den diskriminierungsfreien Umgang mit chronisch erkrankten Personen sowie klare Positionierung des Arbeitgebers gegen Stigmatisierung. Zielgruppe: Alle Beschäftigten, Führungskräfte.	Fortgeführt (erstmalig eingeführt 2022, seit 2023 verstetigt).	Personalbereich in Abstimmung mit Diversity-/Gleichstellungsbeauftragten.		
Einordnung von chronischen Erkrankungen, insbesondere als Krankheiten, die als nicht übertragbar im Arbeitsalltag gelten. Aufnahme in die allgemeine Arbeitsschutz- und Gesundheitskommunikation.	Abbau unbegründeter Befürchtungen; sachliche Information auf Basis medizinischer Erkenntnisse. Zielgruppe: Belegschaft	Fortlaufend, bspw. über jährliche UVV Unterweisung	Arbeitsschutz / Betriebsarzt		
Einordnung von Diskriminierung bei chronischer Erkrankung in die bestehenden Regelungen und in die internen Verhaltensgrundsätze.	Rechtssichere Einbettung in bestehende Schutzmechanismen; Verdeutlichung, dass Diskriminierung aufgrund chronischer Erkrankungen nicht toleriert wird. Zielgruppe: Alle Beschäftigte, insbesondere Führungskräfte, Personalverantwortliche.	Fortlaufende Aktualisierung bestehender Regelwerke	Personalabteilung / Rechtsbereich / Compliancekoordinatoren.		
Thematisierung diskriminierungsfreier Führung und vertraulicher Umgang mit Gesundheitsdaten im Rahmen von Führungskräftegesprächen.	Sicherstellung eines diskriminierungsfreien Arbeitsumfeldes; Stärkung der Handlungssicherheit von Führungskräften. Zielgruppe: Führungskräfte	Fortlaufend	Personalabteilung / Rechtsbereich / Compliancekoordinatoren.		
Bekräftigung des vertraulichen Umgangs mit Gesundheitsdaten im Rahmen interner Datenschutzregelungen.	Schutz sensibler personenbezogener Daten; Vermeidung mittelbarer Benachteiligungen. Zielgruppe: Personalabteilung, Führungskräfte	Fortlaufend	Datenschutzkoordinatoren/ Personalabteilung		

Sichtbarmachung bestehender Beschwerdestellen nach AGG sowie Benennung interner Vertrauenspersonen für Diskriminierungsfälle.	Niedrigschwelliger Zugang zu Beratung und Beschwerde; Sicherstellung einer vertraulichen und rechtssicheren Bearbeitung Zielgruppe: Alle Beschäftigten	Fortlaufend	Personalbereich in Abstimmung mit Diversity-/Gleichstellungsbeauftragten sowie den Compliancekoordinatoren		
---	--	-------------	--	--	--

Deklaration #positivarbeiten unterschreiben:

ja ☐

nein x

Wenn nein, Grund:

Unser ganzheitlicher Ansatz

Die BEHALA verfolgt bewusst keinen krankheitsspezifischen Ansatz, sondern adressieren sämtliche Formen möglicher Diskriminierung einheitlich. Gesundheitliche Themen werden mit derselben Sensibilität und Vertraulichkeit wie alle anderen personenbezogenen Aspekte behandelt. Ein freiwilliges Outing ist – sofern gewünscht – in einem geschützten Rahmen möglich, stellt jedoch niemals eine Verpflichtung dar.

Fälle von Benachteiligungen aufgrund chronischer Erkrankungen sind im Unternehmen nicht bekannt geworden.

Die BEHALA hat die Deklaration #positivarbeiten nicht gesondert unterzeichnet. Die ihr zugrunde liegenden Zielsetzungen – insbesondere ein diskriminierungsfreier Umgang mit chronischen Erkrankungen, der vertrauliche Umgang mit Gesundheitsdaten sowie die Sensibilisierung von Führungskräften – sind jedoch seit vielen Jahren integraler Bestandteil unserer Unternehmenspraxis und fest in bestehenden Compliance-, Personal- und Arbeitsschutzstrukturen verankert.

Vor diesem Hintergrund tragen wir die inhaltliche Zielrichtung der Deklaration ausdrücklich mit; eine gesonderte formale Unterzeichnung wird jedoch nicht als erforderlich angesehen.

Unsere klare Position: Wir fragen nicht ab – wir klären auf.

Warum verzichtet die BEHALA bewusst darauf, Informationen über den Gesundheitsstatus unserer Mitarbeitenden zu erheben? Dafür gibt es klare und grundlegende Gründe.

1. Vertrauen und Privatsphäre schützen

Gesundheitsdaten gehören zum Privatesten, was ein Mensch besitzt. Wir respektieren die Privatsphäre und das Recht auf informationelle Selbstbestimmung uneingeschränkt. Eine Abfrage solcher sensiblen Daten würde eine Drucksituation erzeugen, die unserer Unternehmenskultur widerspricht. Unser Anspruch ist es, dass sich alle Mitarbeitenden bei uns sicher fühlen – unabhängig von ihrer gesundheitlichen Situation.

2. Medizinische Fakten statt unbegründeter Sorge

Chronische Erkrankungen wie HIV sind bei moderner Behandlung im Arbeitsalltag nicht übertragbar. Es besteht daher keine sachliche oder sicherheitsrelevante Notwendigkeit für das Unternehmen, über einen individuellen Gesundheitsstatus informiert zu sein. Statt Daten zu erheben, setzen wir auf Aufklärung auf Grundlage medizinischer Erkenntnisse, um unbegründete Befürchtungen abzubauen und ein respektvolles, entspanntes Miteinander zu fördern.

3. Diskriminierungsfreiheit als Standard

Ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld wird nicht durch Kontrolle geschaffen, sondern durch Haltung, Wissen und klare Strukturen. Die BEHALA investiert in Sensibilisierung und schult Führungskräfte regelmäßig, um Vorurteilen und Stigmatisierung vorzubeugen. Die Schutzmechanismen – insbesondere auf Basis des AGG sowie der internen Verhaltensgrundsätze – gelten für alle Mitarbeitenden gleichermaßen..

Schriftliche Anfrage S19-25293 "Umsetzung der Deklaration #positivarbeiten in der Berliner Verwaltung"

Maßnahmen seit Mai 2023:

BEN Konzern (BEN GmbH und SNB GmbH)	Ziel	Zeitplan	Verantwortlichkeit	Ressort	Verpflichtend Ja/Nein
Neue Maßnahmen					
Bestehende oder erweiterte Maßnahmen					

Deklaration #positivarbeiten unterschreiben: ja ☐ nein x

Wenn nein, Grund: in Prüfung

Schriftliche Anfrage S19-25293 "Umsetzung der Deklaration #positivarbeiten in der Berliner Verwaltung"

Maßnahmen seit Mai 2023:

Berliner Großmarkt GmbH	Ziel	Zeitplan	Verantwortlichkeit	Ressort	Verpflichtend
					Ja/Nein
Neue Maßnahmen					
Aufnahme eines Hinweises auf Arbeiten mit einer chronischer Erkrankungen und Diskriminierungsfreiheit in Onboarding-Unterlagen für neue Beschäftigte.	Frühe Sensibilisierung neuer Mitarbeitender; klare Erwartungshaltung hinsichtlich diskriminierungsfreien Verhaltens.	geplante Umsetzung bis spätestens Q. IV 2026	Personalbereich in Abstimmung mit Diversity-/Gleichstellungsbeauftragten		
Bestehende oder erweiterte Maßnahmen					
Einbindung des Themas Diskriminierungsfreiheit in bestehende Compliance- und Verhaltensgrundsätze	Sicherstellung eines respektvollen und diskriminierungsfreien Arbeitsumfelds für alle Beschäftigten	Fortlaufend	Geschäftsführung in Abstimmung mit Personalabteilung / Compliancekoordinatoren		
Einordnung von chronischen Erkrankungen, insbesondere als Krankheiten, die als nicht übertragbar im Arbeitsalltag gelten. Aufnahme in die allgemeine Arbeitsschutz- und Gesundheitskommunikation.	Abbau unbegründeter Befürchtungen; sachliche Information auf Basis medizinischer Erkenntnisse. Zielgruppe: Belegschaft	Fortlaufend, bspw. über jährliche UVV Unterweisung	Arbeitsschutz / Betriebsarzt		
Sensibilisierung von Führungskräften für diskriminierungsfreie Führung und den vertraulichen Umgang mit personenbezogenen Daten	Stärkung der Handlungssicherheit von Führungskräften sowie Prävention von Diskriminierung	Fortlaufend	Geschäftsführung / Personalabteilung		
Hinweis auf die geltenden Regelungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) sowie bestehende interne Beschwerdemöglichkeiten	Niedrigschwelliger Zugang zu Beratung und Beschwerde bei möglichen Diskriminierungsfällen	Fortlaufend	Personalabteilung / Compliancekoordinatoren		
Sicherstellung des vertraulichen Umgangs mit sensiblen personenbezogenen Daten im Rahmen der internen Datenschutzregelungen	Schutz der Privatsphäre und Vermeidung mittelbarer Benachteiligungen	Fortlaufend	Datenschutzkoordinatoren/ Personalabteilung		
Allgemeine Sensibilisierung der Beschäftigten für respektvolles und diskriminierungsfreies Verhalten im Arbeitsalltag	Förderung einer wertschätzenden Unternehmenskultur und Prävention von Stigmatisierung	Fortlaufend	Geschäftsführung / Personalabteilung		

Deklaration #positivarbeiten unterschreiben:

ja ☐

nein ☒

Wenn nein, Grund:

Die Berliner Großmarkt GmbH hat die Deklaration #positivarbeiten bislang nicht gesondert unterzeichnet.

Die zugrunde liegenden Zielsetzungen – insbesondere ein diskriminierungsfreier Umgang mit Beschäftigten, die Sensibilisierung von Führungskräften sowie der vertrauliche Umgang mit Gesundheits- und personenbezogenen Daten – sind jedoch Bestandteil der bestehenden Personal-, Compliance- und Datenschutzstrukturen des Unternehmens.

Ein besonderer Fokus liegt dabei auf folgenden Grundsätzen:

- * Schutz der Privatsphäre: Gesundheitsdaten werden nicht erhoben oder abgefragt.
- * Information und Sensibilisierung: Diskriminierungsfreiheit wird durch Aufklärung und klare Regeln gefördert.
- * Gleichbehandlung: Schutzmechanismen gelten für alle Beschäftigten gleichermaßen, unabhängig von individuellen persönlichen Merkmalen oder gesundheitlichen Umständen.

Schriftliche Anfrage S19-25293 "Umsetzung der Deklaration #positivarbeiten in der Berliner Verwaltung"

Maßnahmen seit Mai 2023:

Berliner Verkehrsbetriebe (BVG)AöR	Ziel	Zeitplan	Verantwortlichkeit	Ressort	Verpflichtend
					Ja/Nein
	<u>Allgemeine Zielstellung der Maßnahmen:</u> Die BVG unterstützt die Deklaration #positivarbeiten – gegen Diskriminierung von Menschen mit HIV und setzt sich für einen respektvollen und diskriminierungsfreien Umgang mit HIV-positiven Beschäftigten ein. Seit Jahren engagiert sich die BVG vielen Jahren für Antidiskriminierung und Diversität. Bereits 2009 trat sie der Charta der Vielfalt bei und verpflichtet sich damit zu einem vorurteilsfreien Arbeitsumfeld. Grundlage ist zudem der Corporate Governance Kodex des Landes Berlin, der eine diskriminierungsfreie Unternehmenskultur sowie gleiche Zugangs- und Entwicklungschancen für alle Beschäftigten vorsieht. Das Diversitäts-Management der BVG koordiniert unternehmensweit Maßnahmen zu Diversität, Inklusion und Antidiskriminierung und begleitet entsprechende Kulturentwicklungsprozesse. Verschiedene niedrigschwellige Beschwerdewege stellen sicher, dass Beschäftigte bei Diskriminierung Unterstützung erhalten.				

Neue Maßnahmen	-Veröffentlichung Artikel in unternehmensweiter App: Zum Welt-Aids-Tag: Leben mit HIV. Anders als du denkst - PROFILapp '-AG Antidiskriminierung als Beschwerde & Unterstützungssystem bei Diskriminierungsfällen '-Flyer Aktion Hilfe bei Diskriminierung - Info-Veranstaltungen für Führungskräfte zum Umgang mit Diskriminierung 'Erstellung Dienstvereinbarung Schutz vor Diskriminierung am Arbeitsplatz	Bis Ende 2025 umgesetzt Dienstvereinbarung noch in Umsetzung	Personalbereich/ Diversity Management	HR	Nein
Bestehende oder erweiterte Maßnahmen	Netzwerkpflege z.B. Regenbogennetzwerk		Durch Mitarbeitende selbstorganisiert		

Deklaration #positivarbeiten unterschreiben:

Wenn nein, Grund:

ja ☒

nein ☐

Schriftliche Anfrage S19-25293 "Umsetzung der Deklaration #positivarbeiten in der Berliner Verwaltung"

Maßnahmen seit Mai 2023:

BIM Berliner Immobilienmanagement GmbH	Ziel	Zeitplan	Verantwortlichkeit	Ressort	Verpflichtend
					Ja/Nein
Neue Maßnahmen	Fehlanzeige	Fehlanzeige	Fehlanzeige	Fehlanzeige	Fehlanzeige
Bestehende oder erweiterte Maßnahmen	Fehlanzeige	Fehlanzeige	Fehlanzeige	Fehlanzeige	Fehlanzeige

Deklaration #positivarbeiten unterschreiben: ja ☐ nein X

Wenn nein, Grund:

Die BIM hat sich seinerzeit mit der Deklaration intensiv auseinandergesetzt. Der Standpunkt hat sich diesbezüglich nicht verändert. Einige Punkte in der Deklaration sind für die BIM selbstverständlich. So wird zum keinem Zeitpunkt, weder in der Bewerbungsphase noch im Angestelltenverhältnis, nach einem HIV-Test oder HIV-Infektion gefragt. Genauso wird sich jeglicher Diskriminierung entschieden entgegengetreten. Eine HIV-Infektion hat keinerlei Einfluss auf eine Tätigkeit in der BIM. Es besteht seitens des Unternehmens deshalb überhaupt kein Interesse, Kenntnis darüber zu erlangen.

Zur Wahrheit gehört aber auch, dass wir nicht das Gefühl haben, dass es im Unternehmen einer prominenten Herausstellung des Themas bedarf. Wir erkennen nicht die Notwendigkeit, dieses Krankheitsbild in den Fokus zu stellen. Die BIM ist davon überzeugt, dass sich alle Mitarbeiter:innen bei der BIM frei entfalten können. Jeder Mensch bei der BIM hat die Möglichkeit sich zu öffnen. Aus der Belegschaft, dem Führungskräftekreis und den Arbeitnehmervertretungen heraus wurde uns überhaupt kein Anlass gegeben, unsere Wahrnehmung dahingehend zu überdenken.

Schriftliche Anfrage S19-25293 "Umsetzung der Deklaration #positivarbeiten in der Berliner Verwaltung"
Maßnahmen seit Mai 2023:

Berliner Wasserbetriebe AöR	Ziel	Zeitplan	Verantwortlichkeit	Ressort	Verpflichtend
					Ja/Nein
Neue Maßnahmen	Aktualisierung und Konkretisierung der Dienstvereinbarung Partnerschaftliches Verhalten zum Schutz vor Diskriminierung, Mobbing, Beleidigungen etc.	Q2/2026	Vorstand und Gesamtpersonalrat	alle	Ja
Bestehende oder erweiterte Maßnahmen	Dienstvereinbarung Partnerschaftliches Verhalten (Diskriminierungsschutz und betroffenengerechter Melde- und Informationsprozess)	seit 2006	Personalmanagement, Betriebliches Gesundheitsmanagement, Arbeitnehmendenvertretungen	alle	Ja
	Diversity Management (2 Vollzeitstellen) mit implementierter Fachstrategie Diversity basierend auf drei Säulen: Schutz, Verantwortung, Repräsentation Beispielmaßnahmen: Zahlreiche Weiterbildungsangebote (bspw. verpflichtende Gleichstellungsseminare für alle Beschäftigten, die an Personalentscheidungen beteiligt sind oder Empowerment-Schulung für Azubis und Studierende), Beratung von Beschäftigten und Führungskräften, Veranstaltungsmanagement (bspw. Gleichstellungskonferenz, Diversity Tag, CSD auf der Spree, Dialogforum Antirassismus oder Schichtwechsel)	seit 2019	Diversity Management	Personalmanagment Strategie	Nein
	Betriebliche Gesundheitsförderung durch individuelle Angebote (z.B. Massagen, effektive Pausengestaltung) und Angebote für Bereiche (Gesundheitstage, Vorträge, Fitnessgeräte etc.)	ganzjährig	Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM)	Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM)	Nein
	Interne Beschäftigtenberatung zu allen psycho-sozialen Themen				

Deklaration #positivarbeiten unterschreiben: ja ☐ nein X

Wenn nein, Grund: Als Arbeitgeberin steht die BWB für ein stark verankertes Diversity Management und eine Unternehmenskultur, die von gelebter Vielfalt, Inklusion und gegenseitigem Respekt geprägt ist. Deswegen hat die BWB ein zwei Personen starkes Diversity Management im strategischen Personalmanagement verankert. Sie ist überzeugt, dass unterschiedliche Perspektiven, Hintergründe und Lebensrealitäten unsere Organisation bereichern und zukunftsfähig machen.

Der BWB ist es bewusst, dass auch eine HIV-Infektion ein mögliches Diskriminierungsmerkmal darstellen kann. Unabhängig von persönlichen Merkmalen oder gesundheitlichen Voraussetzungen tritt sie entschieden gegen jede Form der Benachteiligung ein und fördern ein Arbeitsumfeld, das von Wertschätzung, Offenheit und Chancengleichheit geprägt ist.

Derzeit wird die Unterzeichnung der entsprechenden Deklaration geprüft. Unabhängig davon bekennt sich die BWB klar zu deren Verantwortung als Arbeitgeberin: HIV-positive Menschen können sich im Falle von Diskriminierung jederzeit des Schutzes und der Unterstützung durch die zuständigen Stellen in unserem Haus (Diversity Management, Team Partnerschaftliches Verhalten, Grundsatz-Team, Corporate Governance, Arbeitnehmendenvertretungen, Interne Beschäftigtenberatung) sicher sein.

Diskriminierung hat bei der BWB keinen Platz. Der Anspruch ist es, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem sich alle Mitarbeitenden sicher, respektiert und zugehörig fühlen. Dies ist als Leitsatz sowohl in den Unternehmensstrategien wie auch in dem Verhaltenskodex verankert

Schriftliche Anfrage S19-25293 "Umsetzung der Deklaration #positivarbeiten in der Berliner Verwaltung"

Maßnahmen seit Mai 2023:

Flughafen Berlin Brandenburg GmbH	Ziel	Zeitplan	Verantwortlichkeit	Ressort	Verpflichtend
					Ja/Nein
Neue Maßnahmen	Bekanntmachung der Weiterbildungsangebote (E-Learnings) der Deutschen Aidshilfe e.V. über interne Kommunikationskanäle	punktuell in 2026	Diversity Management der FBB	Personal & Organisation	nein (nicht verpflichtendes Informations- und Sensibilisierungsangebot)
Bestehende oder erweiterte Maßnahmen	Aktive Unterbindung von Diskriminierung ist Grundsatz des FBB Code of Conduct.	seit 2024, kontinuierlich	Diversity Management der FBB, FBB gesamt	Personal & Organisation	ja, als Leitplanken des Unternehmens
	Transparente Meldewege und Nachverfolgung von Vorfällen von Diskriminierung, Belästigung oder Mobbing	kontinuierlich	Personalbetreuung, Diversity Management und Führungskräfte der FBB	Personal & Organisation	-
	Verpflichtende Schulungen zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)	alle zwei Jahre	Diversity Management der FBB	Personal & Organisation	ja, für alle Führungskräfte und Mitarbeitenden
	Bekanntmachung der Unterzeichnung und Inhalte der Deklaration #positivarbeiten über interne Kommunikationskanäle (z. B. im Intranet, bei internen Veranstaltungen oder über queeres Beschäftigtenetzwerk)	kontinuierlich	Diversity Management der FBB	Personal & Organisation	nein

Deklaration #positivarbeiten unterschreiben:

ja ☒ (seit 2022)

nein ☐

Wenn nein, Grund:

Schriftliche Anfrage S19-25293 "Umsetzung der Deklaration #positivarbeiten in der Berliner Verwaltung"

Maßnahmen seit Mai 2023:

Gewobag Wohnungsbau Aktiengesellschaft	Ziel	Zeitplan	Verantwortlichkeit	Ressort	Verpflichtend
					Ja/Nein
Neue Maßnahmen					
Bestehende oder erweiterte Maßnahmen					

Deklaration #positivarbeiten unterschreiben:

ja ☐

nein ☒ **X**

Wenn nein, Grund:

Bereits vor einigen Jahren hat die Gewobag die Charta der Vielfalt unterschrieben. Dieser Haltung fühlt sie sich in der ganzen Breite verpflichtet.

Die Gewobag arbeitet kontinuierlich an einem Klima der Akzeptanz und gegenseitigen Vertrauens. Vielfalt fördert sie in unterschiedlicher Weise und wurde dafür in der Vergangenheit bereits ausgezeichnet. Ebenso hat sie das Thema Diversity Ende 2022 durch die „Richtlinie MitarbeiterInnen und Diversität“ konkretisiert. Seit 2025 werden alle MitarbeiterInnen verpflichtend im zweijährigen Turnus zum Thema Antidiskriminierung geschult.

Auch zukünftig möchte die Gewobag Vielfalt in der ganzen Breite positiv begegnen und diese fördern, weshalb sie von einer Unterzeichnung einer spezifischen Deklaration abgesehen hat.

Anlässlich des Anschreibens der Senatsverwaltung für Finanzen vom 25.02.2022 hat die Gewobag ihre Mitarbeiterinnen am Welt-Aids-Tag am 01.12.2022 auf die Initiative und das empfohlene Training „Leben und Arbeiten mit HIV“ über das Intranet aufmerksam gemacht.

Schriftliche Anfrage S19-25293 "Umsetzung der Deklaration #positivarbeiten in der Berliner Verwaltung"

Maßnahmen seit Mai 2023:

HOWOGE Wohnungsbaugesellschaft mbH	Ziel	Zeitplan	Verantwortlichkeit	Ressort	Verpflichtend
					Ja/Nein
Neue Maßnahmen					
Bestehende oder erweiterte Maßnahmen					

Deklaration #positivarbeiten unterschreiben: ja ☐ nein X
Wenn nein, Grund:

Die Howoge verfolgt einen ganzheitlichen Diversity- und Inklusions- und Gleichbehandlungsansatz. Diskriminierungen jeder Art sind nicht akzeptiert und würden bei Erfordernis geahndet. Dahingehend sind deren Compliancemaßnahmen und die Werte- und Führungsverständnis ausgerichtet. Darüber hinaus hat die Howoge den Weltaidstag zum Anlass genommen, um das explizite Thema im Intranet zu platzieren.

Schriftliche Anfrage S19-25293 "Umsetzung der Deklaration #positivarbeiten in der Berliner Verwaltung"

Maßnahmen seit Mai 2023:

IT-Dienstleistungszentrum Berlin (ITDZ) AöR	Ziel	Zeitplan	Verantwortlichkeit	Ressort	Verpflichtend
					Ja/Nein
Neue Maßnahmen	Fehlanzeige	/	/	/	/
Bestehende oder erweiterte Maßnahmen	Fehlanzeige	/	/	/	/

Deklaration #positivarbeiten unterschreiben: ja ☐ nein ☒

Wenn nein, Grund: Auf Grundlage der derzeit vorliegenden Erkenntnisse liegt dem ITDZ keine Hinweise auf entsprechende Diskriminierungsvorfälle vor. Vor diesem Hintergrund wird gegenwärtig keine Notwendigkeit für ergänzende Maßnahmen gesehen. Dies schließt eine zukünftige Evaluation dieser Entscheidung nicht aus.

Schriftliche Anfrage S19-25293 "Umsetzung der Deklaration #positivarbeiten in der Berliner Verwaltung"

Maßnahmen seit Mai 2023:

Messe Berlin GmbH	Ziel	Zeitplan	Verantwortlichkeit	Ressort	Verpflichtend
					Ja/Nein
Neue Maßnahmen	Anlässlich des Welt-Aids-Tags am 1. Dezember 2026 erscheint ein erweiterter Blogbeitrag, der nicht nur die aktuellen Entwicklungen und unternehmensrelevanten Aspekte rund um HIV und AIDS beleuchtet, sondern auch wertvolle Orientierung bietet: Es werden interne Anlaufstellen und Ansprechpartner:innen aufgelistet, praktische Handlungsmöglichkeiten für Betroffene sowie für Führungskräfte aufgezeigt, damit diese sensibel und kompetent auf das Thema im Arbeitsumfeld reagieren können.	Im Dezember 2026	Betriebliches Gesundheitsmanagement	Human Resources (HR)	/
Bestehende oder erweiterte Maßnahmen	Seit 2017 bietet die Messe Berlin allen Beschäftigten eine unabhängige, externe Sozialberatung an. Dieses Angebot steht allen Mitarbeitenden bei beruflichen wie auch persönlichen Fragestellungen zur Verfügung. In einem geschützten und vertraulichen Rahmen können dabei auch sensible Themen wie HIV und AIDS besprochen werden. Die Beratung erfolgt unabhängig von betrieblichen Strukturen, unterliegt der Schweigepflicht und unterstützt dabei, individuelle Lösungen zu entwickeln oder bei Bedarf an weiterführende Fachstellen zu vermitteln.	Seit 2017, fortlaufend	Betriebliches Gesundheitsmanagement	Human Resources (HR)	/

Bestehende oder erweiterte Maßnahmen	Seit 2023 wird im Zusammenhang mit dem Welt-Aids-Tag (Dezember) im Intranet der Messe Berlin auf das Thema HIV und AIDS aufmerksam gemacht. Ziel der begleitenden Blogbeiträge ist es, die Awareness der Mitarbeitenden zu stärken, fundierte Informationen zum Themenbereich bereitzustellen und so eine gemeinsame, verlässliche Wissensbasis im Unternehmen zu schaffen.	Seit Dezember 2023, fortlaufend	Betriebliches Gesundheitsmanagement	Human Resources (HR)	/
	Nach der Unterzeichnung der Deklaration #positivarbeiten fand im Januar 2024 in Kooperation mit der Aidshilfe eine Awareness-Schulung statt. Geschult wurden ausgewählte Mitarbeitende aus dem Betriebsrat, der Frauenvertretung, dem HR-Bereich, dem Diversity Management sowie dem Betrieblichen Gesundheitsmanagement. Ziel war es, sie als vertrauliche Ansprechpersonen für das Thema im Unternehmen zu qualifizieren und damit ein klares Zeichen für Sensibilisierung, Respekt und einen diskriminierungsfreien Umgang zu setzen.	Im Januar 2024	Personalentwicklung	Human Resources (HR)	ja, für benannte Ansprechpartner:innen
	Seit 2024 stehen die geschulten Ansprechpersonen aus unterschiedlichen Bereichen allen Mitarbeitenden als vertrauliche Kontaktstellen zur Verfügung. Sie bieten Unterstützung bei Fragen und Anliegen rund um das Thema, beraten sensibel und stellen bei Bedarf Information zu externe Fachstellen bereit. Die Kontaktdaten der Ansprechpersonen sind im Intranet der Messe Berlin veröffentlicht.	Januar 2024, fortlaufend	Betriebsrat / Schwerbehindertvertretung, Frauenvertretung, HR Business Partner, Diversity Management, Betriebliches Gesundheitsmanagement	Human Resources (HR)	/

Bestehende oder erweiterte Maßnahmen	Mit der Einführung der AGG Beschwerdestelle wurde eine vertrauliche und unabhängige Anlaufstelle geschaffen. Sie stellt sicher, dass Vorfälle im Zusammenhang mit Diskriminierung – beispielsweise aufgrund einer HIV- oder AIDS-Diagnose – strukturiert, sensibel und konsequent bearbeitet werden.	Seit Mai 2024, fortlaufend	HR Business Partner	Human Resources (HR)	/
	Im Mai 2025 führte die Messe Berlin in Zusammenarbeit mit dem Unternehmen Great Place to Work eine Mitarbeitendenbefragung unter den Beschäftigten durch. Darin wurden unter anderem Fragen zu Diskriminierung und fairem Umgang gestellt, um mögliche Handlungsbedarfe zu erkennen. Mehr als 50 % der Befragten gaben an, dass sie sich bei Beschwerden über Ungerechtigkeiten fair behandelt fühlen.	Im Mai 2025	Personalentwicklung	Human Resources (HR)	/

Damit wird ein klarer Rahmen für den Schutz der Betroffenen geschaffen und ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld aktiv gestärkt

Deklaration #positivarbeiten unterschreiben:

ja ☒

nein ☐

Wenn nein, Grund:

Schriftliche Anfrage S19-25293 "Umsetzung der Deklaration #positivarbeiten in der Berliner Verwaltung"

Maßnahmen seit Mai 2023:

STADT UND LAND Wohnbauten- Gesellschaft mbH	Ziel	Zeitplan	Verantwortlichkeit	Ressort	Verpflichtend
					Ja/Nein
Neue Maßnahmen					
Bestehende oder erweiterte Maßnahmen	Führungskräfteschulungen		P		
Bestehende oder erweiterte Maßnahmen	Nutzung bestehender interner Beschwerdestellen		P und Gremien		
Bestehende oder erweiterte Maßnahmen	Im Fall von Diskriminierung können sich die Mitarbeitenden an externe Schnittstellen wenden.		externer Partner		

Deklaration #positivarbeiten unterschreiben:

ja ☐

nein x

Wenn nein, Grund:

Datenschutzrechtlich ist es untersagt, den HIV-Status von Beschäftigten zu erheben oder zu verarbeiten. Eine Identifikation betroffener Personen oder ein Monitoring spezifischer Maßnahmen ist daher weder zulässig noch möglich. Die in der Deklaration angesprochenen Inhalte – insbesondere Verzicht auf HIV-Tests, Nichtabfrage von Gesundheitsdaten und Anti-Diskriminierungsstandards – entsprechen ohnehin den bestehenden Personal-Strukturen. Da HIV im Arbeitskontext nicht übertragbar ist und positiv lebende Menschen alle Berufe ausüben können, entsteht im normalen Unternehmenskontext kein spezifisches Risiko, das besondere Maßnahmen erfordern würde. Dies ist ein zentraler Bestandteil der offiziellen Information zur Kampagne. Die bestehenden Strukturen der Stadt und Land im Bereich Gleichbehandlung, Datenschutz, Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie Beschwerdemanagement gewährleisten bereits den Schutz vor Diskriminierung und die Einhaltung der geltenden gesetzlichen Vorgaben, einschließlich des strikten Datenschutzes bei Gesundheitsinformationen.

Schriftliche Anfrage S19-25293 "Umsetzung der Deklaration #positivarbeiten in der Berliner Verwaltung"

Maßnahmen seit Mai 2023:

Vivantes GmbH	Ziel	Zeitplan	Verantwortlichkeit	Ressort	Verpflichtend
					Ja/Nein
Neue Maßnahmen					
Bestehende oder erweiterte Maßnahmen					

Deklaration #positivarbeiten unterschreiben: ja x nein ☐

Wenn nein, Grund:

Grundsatz: Vivantes gehörte 2019 zu den Erstunterzeichnenden der Deklaration. Vivantes setzt sich selbstverständlich gegen Stigmatisierung und Diskriminierung ein, insbesondere auch in Bezug auf Menschen mit HIV. Im Weiteren trägt Vivantes mit seiner Infektiologie maßgeblich zur Versorgung von Menschen mit HIV bei. Dabei besteht eine enge Zusammenarbeit mit der Berliner Aidshilfe.

Schriftliche Anfrage S19-25293 "Umsetzung der Deklaration #positivarbeiten in der Berliner Verwaltung"

Maßnahmen seit Mai 2023:

WBM Wohnungsbaugesellschaft Berlin-Mitte mbH	Ziel	Zeitplan	Verantwortlichkeit	Ressort	Verpflichtend
					Ja/Nein
Neue Maßnahmen					
Bestehende oder erweiterte Maßnahmen					

Deklaration #positivarbeiten unterschreiben: ja ☐ nein X

Wenn nein, Grund:

Die WBM hält als kommunale Wohnungsbaugesellschaft nicht nur an eine Reihe relevanter rechtlicher Vorgaben, die den diskriminierungsfreien Umgang von Menschen mit diversen Attributen verlangen, sondern hat auch eine in dieser Hinsicht zugewandte und robuste Kultur entwickelt.

Vor diesem Hintergrund schlussfolgert die WBM, dass sie sich gut aufgestellt fühlt, auch HIV-positive Menschen im Arbeitsleben mit Wertschätzung und Sensibilität zu begegnen.