

Berlin als inklusive Stadt

Diskriminierung im Arbeitsleben abbauen – als öffentlicher Arbeitgeber mit gutem Beispiel vorangehen

HIV im Dialog 2019



Worum geht's?

- Das Land Berlin wird allen Ebenen diskriminierungsfreier Arbeitgeber

Wer soll mitmachen?

- Senat, Verwaltung und Behörden
- Bildungseinrichtungen wie z.B. Universitäten und Schulen
- Kliniken (Charité und Vivantes)
- Wohnungsbaugesellschaften
- BVG / BSR
- Justizeinrichtungen
- Polizei

Was wollen wir?

- Schaffung eines diskriminierungsfreien Arbeitsumfeldes
- Beschäftigte und Führungskräfte zum Thema Diskriminierung sensibilisieren zu HIV informieren
 - Bewerbungsverfahren
 - Einstellungsuntersuchungen
- Gemeinsam Diskriminierung entgegenwirken
- Klares Bekenntnis gegen Diskriminierung nach außen – öffentlich wahrnehmbar!

Land Berlin zeichnet die Arbeitgeber_innen-Deklaration der Deutschen Aidshilfe

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 schreiben 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 entgegenreten

Immer wieder erleben HIV-positive Menschen trotz dem 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.

#positivarbeiten

Arbeitgeber_innen-Deklaration

- 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.

Arbeitgeber_innen-Deklaration

- 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.
- Wir bekennen uns zu gelebter Vielfalt und Inklusion.
- Unser Unternehmen unterzeichnet diese Erklärung im Bewusstsein der Verantwortung für die Würde ihrer Mitarbeiter_innen: Ausgrenzung macht krank, Respekt trägt zur Lebensqualität und einem produktiven Betriebsklima bei.

Polizeidiensttauglichkeit für Menschen mit HIV

- Fast alle Bundesländer lehnen eine Einstellung ab oder sehen die gesundheitliche Eignung sehr kritisch, auch Berlin!
 - Stellt in Frage, dass die HIV-positive Person über gesamte Dienstzeit arbeiten kann
 - Über Langzeitwirkung der ART ist zu wenig bekannt
 - Ansteckungsgefahr durch Blutübertagung bei Bürgerkontakt und bei Erste-Hilfe-Maßnahmen
 - Einzelfallprüfung auf dieser medizinischen Einschätzung wird negativ ausgehen
- Rechtskräftiges Urteil des Verwaltungsgerichts Hannover vom Juli 2019 hält generelle Ablehnung aufgrund von HIV für nicht zulässig
- Hier muss auch das Land Berlin bewegt werden!

Welche weiteren Schritte sind notwendig?

- Unterzeichnen der Arbeitgeber_innen-Deklaration
- Überprüfung der Einstellungspraxis- und Einstellungsuntersuchungen
- Fortbildungen für Führungskräfte und Personalverantwortliche
 - Schulungen im Rahmen der Umsetzung des Landesantidiskriminierungsgesetzes nutzen
- Einrichtung und Bekanntmachung einer unabhängigen Beschwerdestelle bei Diskriminierungserfahrungen für die Beschäftigten
- Koordinationsstelle zur Konzeption, Begleitung und Steuerung der Maßnahmen

Und was brauchen wir noch?

Ihre Ideen, Ihre Unterstützung und unsere Steuergelder 😊!