

Konzernbetriebsvereinbarung
für Gleichbehandlung und zum Schutz
vor Diskriminierung

im

DB-Konzern

Zwischen der

Deutsche Bahn AG / DB Mobility Logistics AG

jeweils vertreten durch den Vorstand

und dem

Konzernbetriebsrat der DB AG

vertreten durch den Vorsitzenden

wird auf der Grundlage von § 77 Betriebsverfassungsgesetz folgende
Konzernbetriebsvereinbarung abgeschlossen:

Präambel

Unsere Beschäftigten bringen eine Vielfalt von Lebens- und Berufserfahrung, Sichtweisen und Werten als Kapital in ihren Arbeitsbereich ein. Durch die gezielte Wahrnehmung, das aufrichtige Wertschätzen und das bewusste Nutzen dieser Unterschiede schaffen wir eine Unternehmenskultur, die Basis ist für ein positives Betriebsklima und damit eine wichtige Voraussetzung für den wirtschaftlichen Erfolg der Unternehmen des DB-Konzerns.

Die Vertragsparteien stimmen darin überein, dass alle Beschäftigten unabhängig von Geschlecht, Alter, Religion, Nationalität/Herkunft, physischen und psychischen Fähigkeiten, sexueller Orientierung sowie politischer oder gewerkschaftlicher Betätigung im DB-Konzern die gleichen Chancen und Entwicklungsmöglichkeiten haben und niemand benachteiligt bzw. belästigt werden darf. Mit dieser Konzernbetriebsvereinbarung setzen wir ein positives Zeichen gegen Rassismus und Fremdenfeindlichkeit sowie antidemokratische, neonazistische und homophobe Tendenzen.

Diskriminierung am Arbeitsplatz, Mobbing und sexuelle Belästigung stellen einen Verstoß gegen das grundgesetzlich verankerte Recht auf Wahrung der Menschenwürde dar. Diese verletzen die persönliche Integrität und führen zu einer schwerwiegenden Störung des Betriebsfriedens. Der DB-Konzern verpflichtet sich, Mobbing, sexuelle Belästigung sowie anderweitige benachteiligende und/oder diskriminierende Handlungen zu unterbinden und zu ahnden sowie Maßnahmen zum Erhalt eines partnerschaftlichen Klimas zu fördern.

Mit dem Abschluss dieser Konzernbetriebsvereinbarung verbinden wir die Erwartung, dass unsere Beschäftigten auch im außerdienstlichen Bereich (z.B. in sozialen Netzwerken) im Sinne dieser Vereinbarung handeln.

§ 1

Geltungsbereich

- (1) Diese Konzernbetriebsvereinbarung findet im Geltungsbereich des BetrVG Anwendung in allen Unternehmen des DB-Konzerns gemäß §§ 17, 18 AktG.
- (2) Diese Vereinbarung gilt persönlich für alle Beschäftigten des DB-Konzerns.

Sie gilt auch für zugewiesene Beamtinnen und Beamte, soweit beamtenrechtliche Bestimmungen dem nicht entgegenstehen.

§ 2

Grundsätze

- (1) Die Vertragsparteien treten nachdrücklich für eine Förderung der Gleichbehandlung sowie für den Schutz vor unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung der Beschäftigten ein. Sie treten allen Formen des Rassismus, der Fremdenfeindlichkeit sowie antidemokratischen, neonazistischen und homophoben Tendenzen entgegen. Sie setzen sich für ein partnerschaftliches Betriebsklima und ein kollegiales Miteinander ein.
- (2) Entsprechend dem Grundsatz der Nichtdiskriminierung und der Gleichbehandlung sind alle unmittelbaren und mittelbaren Diskriminierungen aufgrund der Rasse, ethnischen Herkunft, Nationalität, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Orientierung oder Identität sowie Belästigungen, Mobbing und fremdenfeindliche Handlungen verboten.

Dies gilt für das Verhalten von Beschäftigten untereinander, im Umgang mit den Kundinnen und Kunden des DB-Konzerns und im Verhältnis zwischen Führungskräften und ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Hierzu gehört vor allem, die Persönlichkeit und die Würde aller Beschäftigten zu respektieren und zu achten.

Handlungen oder Weisungen, die hiergegen verstoßen sind unzulässig und werden im Missbrauchsfall arbeits-/vertragsrechtlich sanktioniert. Bei entsprechenden Handlungen oder Weisungen einer Beamtin oder eines Beamten erfolgt unverzüglich eine Information an die für den Beamten zuständige Dienststelle des Bundeseisenbahnvermögens (BEV), die dann die Einleitung eines Disziplinarverfahrens prüft.

Der Arbeitgeber ist aufgrund seiner gesetzlichen Fürsorgeverpflichtung gehalten, die Beschäftigten vor Beeinträchtigungen der körperlichen und psychischen Unversehrtheit zu schützen. Er wird bereits vorbeugend geeignete Maßnahmen gegen ein Verhalten, das den Zielsetzungen dieser Konzernbetriebsvereinbarung zuwiderläuft, ergreifen und die Ursachen beseitigen. Darüber hinaus wird er die betroffenen Beschäftigten bei der Wahrung ihrer Rechte unterstützen.

- (3) Die Vertragspartner verpflichten sich, in ihren Beschlüssen, Vereinbarungen und Handlungen den Grundsatz der Nichtdiskriminierung und Gleichbehandlung und den Grundsatz der Förderung der Chancengleichheit zu beachten.

§ 3

Begriffsbestimmungen

Für die Anwendung dieser Konzernbetriebsvereinbarung werden die nachstehenden Begriffe wie folgt definiert:

- **Personelle Maßnahmen** sind Einstellungen, Ein- und Umgruppierungen, Versetzungen, Abschluss von (befristeten) Arbeitsverhältnissen, Kündigungen, sowie alle sonstigen Maßnahmen, Entscheidungen und Vereinbarungen, die Auswirkungen auf die berufliche Tätigkeit und Entwicklung haben können¹.
- **Bildungsmaßnahmen** sind alle Maßnahmen der Aus-, Fort- und Weiterbildung.
- **Soziale Maßnahmen** sind insbesondere alle betrieblichen Sozialleistungen und Angebote betrieblicher Sozialeinrichtungen.
- Eine **unmittelbare** Diskriminierung im Sinne dieser Vereinbarung liegt vor, wenn eine Person wegen eines unter § 2 Absatz 2 dieser Vereinbarung genannten Grundes eine weniger günstige Behandlung erfährt, erfahren hat oder erfahren würde als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation.
- Eine **mittelbare** Diskriminierung im Sinne dieser Vereinbarung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines in § 2 Absatz 2 dieser Vereinbarung genannten Grundes gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.

Als Diskriminierung im Sinne dieser Vereinbarung gelten insbesondere

- **Eine Belästigung**, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem in § 2 Absatz 2 dieser Vereinbarung genannten Grund in Zusammenhang stehen, bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.
- **Fremdenfeindliche, rechtsextreme, antisemitische und homophobe** Äußerungen und Verhaltensweisen.
- Die **Anweisung zur Diskriminierung** einer Person aus einem in § 2 Absatz 2 dieser Vereinbarung genannten Grund gilt als Diskriminierung. Eine solche Anweisung liegt insbesondere vor, wenn jemand eine Person zu einem Verhalten bestimmt, das einen Beschäftigten oder eine Beschäftigte wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes benachteiligt oder benachteiligen kann.

¹ Im Hinblick auf zugewiesene Beamtinnen und Beamte sind personelle Maßnahmen nur die gem. DBAGZustV auf die Gesellschaft übertragenen Maßnahmen.

- Eine **sexuelle Belästigung** liegt vor, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten - wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören - bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.
- **Mobbing** beschreibt eine konfliktbelastete, feindselige oder zermürbende Kommunikation am Arbeitsplatz unter Beschäftigten oder zwischen Führungskräften und Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern, bei der die angegriffene Person unterlegen ist und von einer oder einigen Personen systematisch, oft und während einer längeren Zeit mit dem Ziel und/oder dem Effekt der Auflösung bzw. einer nachteiligen Veränderung des Arbeitsverhältnisses bis hin zum Ausstoßen direkt oder indirekt angegriffen wird und dies als Diskriminierung empfindet.

Mobbing ist ein Geschehensprozess mit einer Vielzahl von Handlungen, die zwar einzeln betrachtet kein Mobbing darstellen. Die Fülle der Handlungen jedoch führt zu oben beschriebenem Ergebnis.

Solche Handlungen können sein:

- Angriffe gegen die Arbeitsleistung und das Leistungsvermögen
- Angriffe gegen den Bestand des Beschäftigungsverhältnisses
- Destruktive Kritik
- Angriffe gegen die soziale Integration am Arbeitsplatz
- Angriffe gegen das soziale Ansehen im Beruf
- Angriffe gegen das Selbstwertgefühl
- Angst, Schrecken und Ekel erzeugen
- Angriffe gegen die Privatsphäre
- Angriffe gegen die Gesundheit und körperliche Unversehrtheit.

Konkrete Beispiele hierzu sind:

- anzügliche Bemerkungen, Kommentare oder Witze zur Person, zu ihrem Körper, zu ihrem Verhalten oder zu ihrem Privatleben,
- Verleumden von Beschäftigten,
- Verbreiten von Gerüchten über Beschäftigte oder deren Familie,
- Drohung und Erniedrigung,
- Beschimpfungen, verletzende Behandlung, Hohn und Aggressivität und
- unwürdige Behandlung durch Führungskräfte und Kolleginnen und Kollegen, z. B. die Zuteilung kränkender, unlösbarer, sinnloser oder gar keiner Aufgaben.

§ 4

Fördermaßnahmen und Umsetzung der Grundsätze

Die Vertragsparteien verfolgen mit den Maßnahmen zur Einführung und Umsetzung der Vereinbarung das Ziel, die Grundsätze dieser Konzernbetriebsvereinbarung nachhaltig zu verankern. Zu diesem Zweck werden folgende Maßnahmen vereinbart:

- (1) Die Beschäftigten des DB-Konzerns sind über die Inhalte dieser Vereinbarung zu informieren. Dazu wird sie den Beschäftigten in geeigneter Form zugänglich gemacht.
- (2) Bei allen personellen Maßnahmen, für die bestimmte Qualifikationen erfüllt sein müssen, sind die nicht in Deutschland erworbenen vergleichbaren und anerkannten Qualifikationen sowie Berufserfahrungen angemessen zu berücksichtigen. Die Leistungsbeurteilung und der berufliche Aufstieg erfolgen nach einheitlichen Kriterien, die jede Verletzung des Grundsatzes der Nichtdiskriminierung und Gleichbehandlung ausschließen.
- (3) Der Arbeitgeber verpflichtet sich, dass sich die Auszubildenden im Rahmen der Berufsausbildung kritisch mit Gewalt, Rassismus und Fremdenfeindlichkeit auseinandersetzen. Hierfür in Frage kommende Projekte/Maßnahmen werden dem Konzernbetriebsrat zur Beteiligung zugeleitet.
- (4) Den mit der Ausbildung Betrauten werden, wo notwendig, zur Vermittlung der Ziele dieser Konzernbetriebsvereinbarung entsprechende Qualifizierungsangebote gemacht.
- (5) Die Themenschwerpunkte „Diskriminierung“, „sexuelle Belästigung“ und „Mobbing“ werden zum nachhaltigen Verständnis dieser Vereinbarung in die Seminare für Führungskräfte und sonstige Personalverantwortliche sowie in die Berufsausbildung und in betrieblichen Fortbildungsveranstaltungen aufgenommen.

§ 5

Beschwerderecht Beratung und Unterstützung durch die zuständigen Stellen

- (1) Konfliktsituationen sollten zunächst zwischen den Beteiligten selbst offen angesprochen und nach Möglichkeit bereinigt werden.

Ist die Lösung dieser Konfliktsituation direkt zwischen den Beteiligten nicht möglich oder nicht angebracht, können sich Betroffene vertraulich an nachfolgende zuständige Stellen wenden:

- die unmittelbare und/oder nächst höhere Führungskraft bzw. die Personalabteilung,
- den Betriebsrat,
- die Schwerbehindertenvertretung,
- die Jugend- und Auszubildendenvertretung.

Unterstützung und Hilfestellung kann auch die Ombudsstelle bieten.

Die Möglichkeiten des weiteren Vorgehens können mit diesen Stellen erörtert werden.

Kann der Konflikt auch nach Ausschöpfung des vorgenannten Weges nicht bereinigt werden, steht es jeder/jedem Betroffenen frei, die in § 7 benannte Clearingstelle anzurufen.

Das allgemeine Beschwerderecht gemäß §§ 84 und 85 BetrVG bleibt unberührt.

- (2) Eine vorgebrachte Beschwerde darf nicht zu Benachteiligungen der Beschwerdeführenden und/oder der/des Betroffenen führen.
- (3) Die zuständigen Stellen haben allen - auch vertraulichen - Hinweisen und Beschwerden über Belästigungen nachzugehen. Über die Informationen und Vorkommnisse, persönliche Daten und Gespräche ist absolutes Stillschweigen gegenüber Dritten, die nicht am Verfahren beteiligt sind, zu bewahren.
- (4) Die Einbeziehung weiterer Stellen erfolgt nur mit ausdrücklichem Einverständnis der Betroffenen. Sollten solche weiteren Stellen einbezogen werden, sind diese verpflichtet, vertrauensvoll zusammenzuarbeiten mit dem Ziel, ein dem jeweiligen Auftrag gerecht werdendes Handeln sicherzustellen. Darüber hinaus können sich Betroffene auch jederzeit an eine Person ihres Vertrauens wenden und die Einbeziehung dieser Person in das Verfahren verlangen.

§ 6

Aufgaben der zuständigen Stellen sowie betriebliche und arbeitsrechtliche Maßnahmen

- (1) Die zuständigen Stellen haben die Aufgabe, die Betroffenen unverzüglich in einem vertraulichen Gespräch zu beraten und zu klären, ob sich der Verdacht auf Diskriminierung, Mobbing oder sexuelle Belästigung bestätigt. Hierzu ist in getrennten oder gemeinsamen Gesprächen mit den aktiv und passiv Beteiligten der Sachverhalt so weitgehend wie möglich festzustellen.

Der Sachverhalt ist auf Wunsch der Betroffenen schriftlich festzuhalten. Die Aufzeichnungen werden gemäß den datenschutzrechtlichen² Regelungen bei der jeweiligen zuständigen Stelle verwahrt. Die zuständigen Stellen können im Rahmen des Verfahrens Gegenmaßnahmen und ggf. arbeitsrechtliche und/oder andere rechtliche Konsequenzen vorschlagen. Das Unternehmen hat der zuständigen Stelle auf Verlangen eine Auskunft über den Sachstand zu erteilen.

² Für zugewiesene Beamtinnen und Beamte gelten die beamtenrechtlichen Bestimmungen, insbesondere die des Bundesbeamtengesetzes i.V.m. der BEV-Personalaktenrichtlinie,

(2) Das Unternehmen hat bei unmittelbaren Diskriminierungen dem Einzelfall angemessene arbeitsrechtliche Sanktionsmaßnahmen³ zu ergreifen, wie

- **Ermahnung:** Die diskriminierende Person wird auf ihr Fehlverhalten hingewiesen. Die Verfahrensweise im Wiederholungsfall wird deutlich gemacht. Ggf. ist die diskriminierende Person auf mögliche arbeitsrechtliche Schritte hinzuweisen.
- **Versetzung/Zuweisung eines anderen Arbeitsplatzes:** Diskriminierende Handlungen können die Zuweisung eines anderen Arbeitsplatzes begründen.
- **Abmahnung:** Die Schwere der diskriminierenden Handlung ist erheblich. Die Abmahnung erfolgt schriftlich unter Hinweis, dass es im Wiederholungsfall zu einer Kündigung kommen kann.
- **Kündigung:** Die Schwere der diskriminierenden Handlung ist so erheblich, dass eine ordentliche oder außerordentliche Kündigung gerechtfertigt ist.

Die Schwere der diskriminierenden Verhaltensweisen und die Möglichkeiten des Ausgleichs sowie die Erwartung einer zukünftigen Einhaltung des Gleichbehandlungsgrundsatzes sind leitend für die Art der Sanktion.

Die Durchführung der Maßnahmen erfolgt im Hinblick auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Abstimmung mit dem Betriebsrat entsprechend der Regelungen des Betriebsverfassungsgesetzes.

(3) Ungeachtet der vorgenannten arbeitsrechtlichen Sanktionsmaßnahmen kann die Verwirklichung von Straftatbeständen wie der Volksverhetzung, Aufstachelung zum Rassenhass, des Verbots des Zeigens verfassungsfeindlicher Symbole sowie des Verbots des Leugnens der nationalsozialistischen Gewalttaten strafrechtliche Sanktionen nach sich ziehen.

§ 7

Clearingstelle

- (1) Als Konflikteskalationsstufe gemäß § 5 Absatz 1 dieser Vereinbarung wird eine paritätisch besetzte Clearingstelle bestehend aus je drei vom KBR und der Deutschen Bahn AG benannten Mitgliedern eingerichtet. Sie gibt nach Beratung eine Empfehlung an die Betriebsparteien. Näheres regelt die Geschäftsordnung der Clearingstelle.
- (2) Die Clearingstelle verpflichtet sich, dem Anspruch auf Nachhaltigkeit ihrer Empfehlung Rechnung zu tragen. Ein halbes Jahr nach Ausspruch einer Empfehlung fordert die Clearingstelle die Betriebsparteien zur Abgabe einer Stellungnahme auf, wie die Empfehlung der Clearingstelle vor Ort umgesetzt wurde.

³ Für Beamtinnen und Beamte gelten die beamtenrechtlichen Bestimmungen, insbesondere die des Bundesbeamtengesetzes, Bundesdisziplinargesetzes und die Regelungen des BEV

§ 8

Schlussbestimmungen

- (1) Diese Konzernbetriebsvereinbarung tritt mit Unterzeichnung in Kraft und ersetzt die „Rahmen-Konzernbetriebsvereinbarung über Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz“ vom 01.05.1999 inklusive ihrer Anlagen sowie die „Konzernbetriebsvereinbarung Für Gleichbehandlung und kollegiales Miteinander - Gegen Fremdenfeindlichkeit und antidemokratische Tendenzen“ vom 20.09.2000 in der jeweils zuletzt gültigen Fassung.
- (2) Diese Vereinbarung ist auf unbestimmte Zeit geschlossen und kann mit einer Kündigungsfrist von sechs Monaten zum Jahresende - insgesamt oder auch in einzelnen Bestimmungen - erstmalig zum 31.12.2017 - schriftlich gekündigt werden.
- (3) Sollten einzelne Bestimmungen dieser Vereinbarung unwirksam sein oder werden oder sollte die Vereinbarung eine Lücke enthalten, so bleiben alle übrigen Bestimmungen hiervon unberührt. Die unterzeichnenden Parteien verpflichten sich, in einem solchen Fall eine Neuregelung herbeizuführen, damit ein der unwirksamen Bestimmung oder ein dem Gewollten möglichst nahekommendes, den beiderseitigen Interessen sowie den Interessen der Beschäftigten Rechnung tragendes Ergebnis rechtswirksam erzielt wird.
- (4) Ergänzungen und Änderungen dieser Vereinbarung bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform.

Berlin/Frankfurt am Main, den 21.01.2016

Deutsche Bahn AG

Konzernbetriebsrat DB AG

DB Mobility Logistics AG

Konzernbetriebsrat DB AG