

# **Betriebsvereinbarung**

## **„Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz“**

zwischen

**dem DRK Kreisverband Städteregion Aachen e.V.**

vertreten durch den Vorstand Herr Axel Fielen

**der DRK Rettungsdienst Städteregion Aachen gGmbH**

vertreten durch den Geschäftsführer Herr Axel Fielen und den  
Prokuristen  
Herr Frederic Sapin

sowie

den zukünftigen Gesellschaften, die vom DRK Städteregion Aachen e.V.  
oder seiner Tochtergesellschaften gegründet werden

und

**dem Betriebsrat des o.a. Vereines und Gesellschaften**

vertreten durch den Betriebsratsvorsitzenden Herr Holger Helbich

wird auf der Grundlage des §87 Abs. 1 Satz 1 und Satz 7 BetrVG

folgende Betriebsvereinbarung geschlossen:

## **Präambel**

Eine Unternehmenskultur, die sich durch ein partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz auszeichnet, bildet die Basis für ein positives innerbetriebliches Arbeitsklima und ist damit eine wichtige Voraussetzung für den Erfolg eines Unternehmens und ein zufriedenes Miteinander.

Jede Art von Diskriminierung durch Benachteiligung und Belästigung, insbesondere in Form von sexueller Belästigung und Mobbing, ist eine schwerwiegende Störung des Arbeitsfriedens. Diskriminierung verletzt das Persönlichkeitsrecht jedes Einzelnen und steht im Widerspruch zu den Grundsätzen des Deutschen Roten Kreuzes: Menschlichkeit, Unparteilichkeit, Neutralität, Unabhängigkeit, Freiwilligkeit, Einheit, Universalität.

Damit ist sowohl jeder Beschäftigte\*, als auch das Unternehmen verpflichtet, Diskriminierungen zu unterbinden und ein partnerschaftliches Klima zu fördern und aufrecht zu erhalten. Dies gilt auch für Werbung und Darstellung in der Öffentlichkeit.

## **1. Geltungsbereich**

Diese Betriebsvereinbarung gilt:

räumlich: Für alle Standorte des DRK Kreisverbandes Städteregion Aachen und der DRK gemeinnützige Rettungsdienst mbH Städteregion Aachen und den zukünftigen Gesellschaften, die vom DRK Städteregion Aachen e.V. oder seiner Tochtergesellschaften gegründet werden.

persönlich: Für alle Beschäftigten des DRK Kreisverbandes Städteregion Aachen und der DRK gemeinnützige Rettungsdienst mbH Städteregion Aachen und den zukünftigen Gesellschaften, die vom DRK Städteregion Aachen e.V. oder seiner Tochtergesellschaften gegründet werden.

## **2. Grundsätze**

Jeder Beschäftigte ist verpflichtet, jede Art von Diskriminierung zu unterlassen und ein respektvolles, partnerschaftliches Miteinander zu ermöglichen. Hierzu gehört, die Persönlichkeit jedes anderen zu respektieren.

Nicht statthaft ist jede Art von Diskriminierung in Form der:

- Benachteiligung oder Anweisung zur Benachteiligung,
- Belästigung bis hin zum Mobbing
- sowie sexuellen Belästigung

zum Beispiel aus Gründen der Rasse, der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion, der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität.

Begriffsbestimmung „Mobbing“:

Mobbing ist das systematische Anfeinden, Schikanieren oder Diskriminieren von Arbeitnehmern untereinander, durch Vorgesetzte oder durch den Arbeitgeber. Maßgeblich

für die Beurteilung, ob Mobbing im konkreten Einzelfall vorliegt, ist jeweils die Würdigung der Gesamtumstände.

Begriffsbestimmung „Sexuelle Belästigung“:

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz ist jedes vorsätzliche, sexuell bestimmte Verhalten, das die Würde von Beschäftigten am Arbeitsplatz verletzt. Dazu gehören:

- Sexuelle Handlungen und Verhaltensweisen, die nach den strafgesetzlichen Vorschriften unter Strafe gestellt sind.

sowie

- Sonstige sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen, die von Betroffenen erkennbar abgelehnt werden.

Was als sexuelle Belästigung empfunden wird, ist durch das subjektive Empfinden des Betroffenen bestimmt.

Die genannten Grundsätze gelten gleichermaßen für das Verhalten von Beschäftigten gegenüber Dritten (z. B. Fremdfirmenangehörigen und Kunden).

Sollte ein Beschäftigter einen Verstoß gegen das beschriebene Diskriminierungsverbot wahrnehmen, so ist er verpflichtet, sich an die in Punkt 3 aufgeführten Beratungsstellen zu wenden.

### **3. Beratung**

Jeder Beschäftigte kann sich, wenn er sich diskriminiert fühlt oder Kenntnis über einen Verstoß gegen das beschriebene Diskriminierungsverbot hat, an die vier vom Betriebsrat benannten Ansprechpartner wenden. Unberührt davon bleibt das Recht sich an externe Beratungsstellen zu wenden.

Die Ansprechpartner werden für die Erfüllung ihrer Aufgaben analog zu den Regelungen für Mitglieder des Betriebsrats von der Arbeit freigestellt.

Die Veröffentlichung der aktuellen Ansprechpartner erfolgt über die Webseite des Deutschen Roten Kreuzes StädteRegion Aachen unter Ansprechpartner.

Diese haben die Aufgaben:

- die Betroffenen zu beraten, zu unterstützen und ggf. zu schützen
- auf Wunsch des Betroffenen in getrennten und/oder gemeinsamen Gesprächen mit den beteiligten Personen den Sachverhalt festzustellen und ggf. zu dokumentieren,
- über die tatsächlichen und arbeitsrechtlichen Zusammenhänge und Folgen einer Diskriminierung im vorgenannten Sinne am Arbeitsplatz aufzuklären.
- Die Beratung soll möglichst zeitnah stattfinden. Sie hat das Ziel, den Konflikt einvernehmlich zu lösen.



Im Falle von notwendigen personellen Einzelmaßnahmen oder dem Wunsch des Betroffenen nach weiterer Klärung, wird der Fall an die Kommission bestehend aus zwei Vertretern des Arbeitgebers und zwei Vertretern des Beratungsteams übergeben.

#### **4. Beschwerderecht**

Jeder Beschäftigte kann sich an die Mitglieder des Beratungsteams oder der Kommission wenden oder sich dort beschweren, wenn er sich diskriminiert fühlt.

Die Beschwerde ist zu prüfen und das Ergebnis dem Beschäftigten mitzuteilen.

Soweit dies notwendig ist, leitet die Kommission erforderliche Maßnahmen ein.

Die Regelungen des Betriebsverfassungsgesetzes über das allgemeine Beschwerderecht bleiben unberührt.

Die Beschwerde darf nicht zu Benachteiligungen führen.

Anonyme Beschwerden werden registriert und erst auf Wunsch des Betroffenen weiterverfolgt.

#### **5. Vertraulichkeit**

Über die Informationen und Vorkommnisse, persönlichen Daten und Gespräche ist gegenüber Dritten, die am Verfahren nicht beteiligt sind, absolutes Stillschweigen zu bewahren.

#### **6. Maßnahmen**

Verstoßen Beschäftigte gegen das Diskriminierungsverbot, so sind im Einzelfall die geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zu ergreifen.

Als Abhilfe kommen z.B. folgende Maßnahmen in Betracht:

- Persönliche Gespräche mit Verursacher
- Verweis oder Verwarnung mit der Zustimmung des Betriebsrats
- Abmahnung
- Umsetzung oder Versetzung
- Ordentliche oder außerordentliche Kündigung

Die Rechte des Betriebsrats nach dem BetrVG bleiben unberührt.

Zur Konfliktlösung werden auf Wunsch der Kommission externe, sachkundige Moderatoren eingeschaltet.

Zur Abhilfe kann auch ein Beratungs- oder Therapieangebot erfolgen.

## **7. Aus- und Fortbildung**

Für einen partnerschaftlichen Umgang am Arbeitsplatz bedarf es der Information und Sensibilisierung aller Mitarbeiter.

Alle Mitglieder des Beratungsteams und der Kommission sind verpflichtet sich in den entsprechenden Themenbereichen fort- und weiter zu bilden. Dasselbe gilt für alle Führungskräfte.

Konfliktmanagement, z.B. Umgang mit Mobbing und Beschwerden über sexuelle Belästigung, ist ein zu behandelnder Inhalt der Führungskräftebildung. Die Führungskräftebildungen müssen die Führungskraft zu Prävention bzw. zur Lösung von Sozialen Konfliktfällen befähigen.

Im Rahmen der beruflichen Aus- und Fortbildung erfolgen regelmäßige, zielgruppenspezifische Schulungen der übrigen Mitarbeiter im erforderlichen Umfang zum Thema Schutz und Abwehr von Diskriminierung, sexueller Belästigung und Mobbing, Rechtsschutz für Betroffene und Handlungsverpflichtungen der Vorgesetzten.

Die umfassende Information und Aufklärung der Beschäftigten über partnerschaftliches Verhalten erfolgt durch zielgruppenorientierte Medien.

## **8. Budgetverantwortung**

Das Budget für sämtliche Maßnahmen ebenso wie die Kosten für Aus- und Fortbildung legt der Arbeitgeber nach Beratung mit dem Betriebsrat fest.

Etwaige Ausgaben, die nicht im Budget aufgeführt sind, sind mit dem Arbeitgeber im Vorfeld abzustimmen.

## **9. Schlussbestimmung**

Die Betriebsvereinbarung tritt am 06.10.2021 in Kraft. Sie kann mit einer Frist von 3 Monaten zum Jahresende, erstmals zum 31.12.2023, gekündigt werden.

Sie wirkt nach.

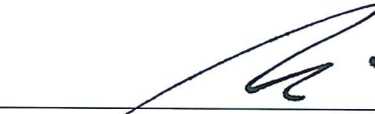
Im Übrigen bleiben die gesetzlichen Bestimmungen über Benachteiligungsverbote unberührt.

\* Zur besseren Lesbarkeit werden geschlechtsneutrale Bezeichnungen (z. B. "der Beschäftigte") verwendet. Gemeint sind gleichermaßen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Würselen, 06. Oktober 2021

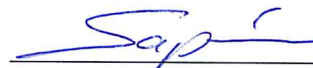
---

Ort, Datum



---

Axel Fielen  
Vorstand / Geschäftsführer



---

Frederic Sapin  
Prokurist



---

Holger Helbich  
Betriebsratsvorsitzender