

**Vereinbarung „Sicher unterwegs“**

zwischen der

Deutsche Bahn AG, der DB Fernverkehr AG, der DB Regio AG, der DB Station&Service AG  
und der DB Sicherheit GmbH

und

den Gewerkschaften GDBA und TRANSNET

sowie

den Interessenvertretungen

wird folgende Vereinbarung getroffen:

**Gemeinsames Verständnis**

Gegenseitiger Respekt für die Würde des Anderen am Arbeitsplatz ist Voraussetzung einer erfolgreichen Organisation. Belästigung und Gewalt jeglicher Art sind inakzeptabel und stellen ein gesamtgesellschaftliches Problem dar, das Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite in gleichem Maße angeht.

Deutsche Bahn, die Interessenvertretungen sowie Verkehrsgewerkschaft GDBA und Gewerkschaft TRANSNET verurteilen Belästigung und Gewalt in all ihren Erscheinungsformen.

Die Sicherheit der Fahrgäste und Kunden sowie das Sicherheitsbedürfnis der Beschäftigten haben bei den Verantwortlichen der Deutschen Bahn einen hohen Stellenwert. Sicherheit ist ein Grundbedürfnis des gesamten öffentlichen Personenverkehrs. Jedoch können die Verkehrsunternehmen das Problem der Gewalt im öffentlichen Raum nicht allein tragen. Hier bedarf es eines gesamtgesellschaftlichen Engagements.

Die Mitarbeiter der Deutschen Bahn müssen ihre Tätigkeit frei von Belästigung und Gewalt jeglicher Art ausführen können.

In diesem Sinn orientieren sich die Deutsche Bahn, die Interessenvertretungen sowie die Verkehrsgewerkschaft GDBA und Gewerkschaft TRANSNET auch an der europäischen Rahmenvereinbarung gegen Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz (Framework Agreement on harassment and violence at work KOM (2007) 686) sowie an der gemeinsamen Empfehlung der Europäischen Sozialpartner zum Problemfeld „Unsicherheit und Gefühl der Unsicherheit im Öffentlichen Personennahverkehr“ aus dem Jahr 2003.

Mit dieser Vereinbarung bringen Deutsche Bahn, die Interessenvertretungen sowie die Verkehrsgewerkschaft GDBA und Gewerkschaft TRANSNET ihr Engagement für die Sicherheit der Mitarbeiter und Kunden zum Ausdruck.

Diese Vereinbarung gilt für die Deutsche Bahn für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland und ist Teil des nachhaltigen Sicherheitskonzeptes der Deutschen Bahn.

## **1. Sicherheitsverständnis**

Die Deutsche Bahn wird im Rahmen ihrer Möglichkeiten die Maßnahmen und Vorkehrungen zum Schutze und zur Sicherheit der Reisenden und der Beschäftigten treffen, um Belästigung und Gewalt entgegenzuwirken und diese möglichst zu vermeiden.

## **2. Dokumentation und Erfassung**

Die Deutsche Bahn erfasst alle bekannt gewordenen Fälle von Belästigungen und Gewalt und wertet diese unter Einbeziehung der polizeilich erfassten Erkenntnisse aus, um regionale Schwerpunkte zu erkennen und gezielt Maßnahmen zum Schutz der Mitarbeiter und Kunden treffen zu können.

In einem Quartalslagebild werden die erfassten Fälle, die örtlichen Schwerpunkte und die geplanten Maßnahmen dargestellt. Vorhandene Erkenntnisse über das Sicherheitsempfinden von Mitarbeitern und Kunden werden entsprechend berücksichtigt.

Die betroffenen Interessenvertretungen sind in geeigneter Form über diese Erkenntnisse zeitnah nach Erscheinen des Lageberichtes zu informieren.

## **3. Ordnungspartnerschaften**

Die Deutsche Bahn unterhält Ordnungspartnerschaften mit der Bundespolizei und den Landespolizeibehörden. Hinzu kommen eine Vielzahl von kommunalen Ordnungspartnerschaften zur Verbesserung der Sicherheit der Mitarbeiter sowie der Reisenden. Der Ausbau vernetzter Sicherheitspartnerschaften mit allen Akteuren, die zur Verbesserung der Sicherheit beitragen können, ist integraler Bestandteil des Sicherheitskonzeptes der Deutschen Bahn.

## **4. Qualifizierung**

Die Beschäftigten mit Kundenkontakt einschließlich der verantwortlichen und betreuenden Führungskräfte müssen auf die unterschiedlichen Situationen von Belästigungen und Gewalt vorbereitet sein. Die Deutsche Bahn bietet diesen Mitarbeitern u. a. Deeskalationsschulungen an und integriert das Thema Sicherheit in die regelmäßigen Fort- und Weiterbildungen der Beschäftigten.

Die konkreten Maßnahmen hierzu werden mit den zuständigen Interessenvertretungen beraten.

## **5. Nachsorge**

Die Deutsche Bahn begleitet Mitarbeiter, die Opfer von Belästigungen und Gewalt geworden sind, im Rahmen ihrer Fürsorgeverpflichtung mit der erforderlichen Nachsorge. In Fällen schwerer psychischer oder körperlicher Gewalt ist die Konzernrichtlinie „Traumatisierende Ereignisse bewältigen“ entsprechend anzuwenden.

Die Nachsorge kann im Einzelfall die Unterstützung beim Zugang zu medizinischer Versorgung und psychologischer Betreuung, zu juristischer Begleitung (Rechtsschutz) und zur Betreuung betroffener Mitarbeiter durch Opferschutzorganisationen oder Opferschutzverbände bzw. zur neutralen Begleitung umfassen.

Über bestehende Maßnahmen und Regelungen informiert die Deutsche Bahn ihre Mitarbeiter regelmäßig und bindet die zuständigen Interessenvertretungen in geeigneter Weise ein.

## **6. Security Management und technische Mittel**

Durch aktives und präsenten Personal kann sowohl das allgemeine Sicherheitsempfinden verbessert, als auch die Wahrscheinlichkeit von Zwischenfällen reduziert werden.

Zur Verbesserung der Sicherheit und des Sicherheitsempfindens setzt die Deutsche Bahn gezielt Mitarbeiter auf der Grundlage bestehender Sicherheitskonzepte ein.

Videoüberwachung wirkt repressiv und kann bei der Aufklärung von Straftaten helfen. Die Deutsche Bahn strebt an, die gezielten Videoüberwachungen auf Verkehrsstationen qualitativ und quantitativ weiter auszubauen und nutzt hierfür Förderprogramme des Bundes, der Länder und Dritter, über die die Finanzierung und der Betrieb sichergestellt werden. Erste Priorität hat jedoch die Präsenz von Mitarbeitern und Sicherheitspersonal in den Zügen und Bahnhöfen.

Zur Weiterentwicklung der Sicherheitskonzepte und der Verbesserung des Sicherheitsempfindens werden die betroffenen Geschäftsfelder im Rahmen der Informations- und Beteiligungsrechte die zuständigen Interessenvertretungen einbinden.

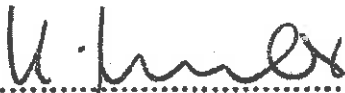
## **7. Verkehrsverträge**

Die Deutsche Bahn und die Interessenvertretungen sowie die Verkehrsgewerkschaft GDBA und Gewerkschaft TRANSNET werden jeweils darauf hinwirken, dass in zukünftigen Vergabeverfahren ein qualifiziertes Sicherheitskonzept Bestandteil der Ausschreibungen ist.

## **8. Informationsaustausch und kontinuierliche Verbesserung**

Die unterzeichnenden Parteien werden mindestens einmal jährlich die eingeführten Maßnahmen, Lösungsansätze, Erfahrungen und Ergebnisse bewerten und gemeinsame Absprachen zur Verbesserung der Rahmenbedingungen treffen bzw. die Vereinbarung kontinuierlich weiterentwickeln.

Berlin, den 01.06.2010



Deutsche Bahn AG



Deutsche Bahn AG



DB Fernverkehr AG



DB Fernverkehr AG



DB Regio AG



DB Regio AG



DB Station&Service AG



DB Station&Service AG



DB Sicherheit GmbH



DB Sicherheit GmbH



TRANSNET



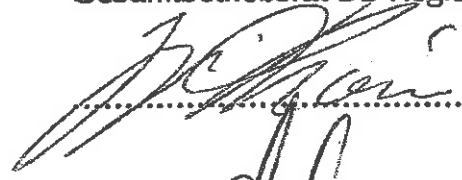
GDBA



Gesamtbetriebsrat DB Fernverkehr AG



Gesamtbetriebsrat DB-Regio AG



Gesamtbetriebsrat DB Station&Service AG



Gesamtbetriebsrat DB Sicherheit GmbH

# **Gemeinsames Verständnis zur Vereinbarung „Sicher unterwegs“**

des Gesamtbetriebsrates Regio/Stadtverkehr (GBR) und des Vorstandes DB Regio

Zwischen der Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (vormals die Tarifpartner GDBA und TRANSNET) und verschiedenen Unternehmen und Gesamtbetriebsratsgremien des DB Konzerns wurde am 1. Juni 2010 die Vereinbarung „Sicher unterwegs“ abgeschlossen. Viele positive Schritte sind seit Unterzeichnung im Geschäftsfeld DB Regio bereits unternommen worden, aber es bleibt noch Raum für Verbesserungen.

Das gemeinsame Verständnis soll einen Beitrag dazu leisten, die Arbeit an konkreten Ergebnissen aus der Vereinbarung „Sicher unterwegs“ fortzusetzen und für die Beschäftigten bedarfsgerecht zu entwickeln. Diesen Austausch wollen der GBR und DB Regio durch das gemeinsame Verständnis intensivieren und nachhaltig gestalten.

Im Rahmen dieses gemeinsamen Verständnisses vereinbaren die Unterzeichnenden deshalb ein Arbeitsprogramm. Das gemeinsame Arbeitsprogramm den Arbeitgebern und Interessenvertretern, den Fachbereichen und Führungskräften sowie den Beschäftigten neue Impulse verleihen, die Zusammenarbeit steuern und für die unterschiedlichen Zielgruppen und Ausgangssituationen geeigneten Lösungsansätze finden.

Um erfolgreich gegen Belästigungen und Gewalt am Arbeitsplatz vorzugehen, sollen im Arbeitsprogramm unterschiedliche flexible und individuell auf die Berufsgruppe bzw. Person angepasste Umsetzungswege entwickelt werden, die es ermöglichen sollen, das gesamte bestehende Spektrum an Regelungen und Instrumentarien im DB Konzern auszuschöpfen.

## **1. Zielsetzung**

Das gemeinsame Verständnis soll über den Zweck der Sensibilisierung und Definition bestimmter Grundsätze hinausgehen und somit einen Aktionsrahmen schaffen, in dem durch die aktive Einbindung aller Beteiligten Veränderungen kontinuierlich stattfinden.

Es gilt, die Vereinbarung „Sicher unterwegs“ noch stärker als bisher in das Bewusstsein Aller zu rufen und die Beschäftigten bei ihrer täglichen Arbeit im Umgang mit Belästigungen und Gewalt zu unterstützen.

Im Rahmen des Arbeitsprogramms wollen Arbeitgeber, Beschäftigte und Interessenvertreter auf allen Ebenen ihre Aktivitäten erfolgreich fortsetzen und weiter ausbauen, um so einen Handlungsrahmen zu schaffen, der Belästigung und Gewalt am Arbeitsplatz entgegenwirkt.

## **2. Dokumentation und Erfassung**

Die Ergebnisse der Dokumentation und Erfassung von Übergriffen und Straftaten im DB Konzern, insbesondere bei DB Regio Schiene haben eine Reihe von Faktoren und Handlungsfelder aufgezeigt, die im Kontext einer erfolgreichen Umsetzung der Vereinbarung „Sicher unterwegs“ als aussagekräftig angesehen werden.

Für den Bereich DB Regio Bus ist es das gemeinsame Ziel, die vorhandene Dokumentation und Erfassung auszuweiten, da Basis für die Festlegung wirksamer Maßnahmen

eine detaillierte Analyse der verschiedenen Gefahrenquellen ist. Denn durch eine solche Analyse lassen sich Ziel, Art und Umfang der Gefährdungen erkennen und gefährdete Personengruppen identifizieren. Um präventiv tätig werden zu können, ist anhand der konkret identifizierten Gefährdungssituationen zu entscheiden, welche technischen, organisatorischen und personenbezogenen Maßnahmen getroffen werden sollen.

Deshalb sollen im Rahmen des Arbeitsprogramms Maßnahmen für eine konsequente Meldung von Übergriffen durch Beschäftigte für den Bereich DB Regio Bus weiter vertieft werden. Zu solchen Maßnahmen gehört insbesondere die Erarbeitung einer Meldkette für Übergriffe. Die Details des Arbeitsprogramms hierzu sind in der **Anlage 3** geregelt.

Für DB Regio Schiene und DB Regio Bus insgesamt soll zukünftig regional berichtet werden. Gegebenenfalls erforderliche Maßnahmen werden durch den Arbeitgeber unter Einbeziehung der Interessenvertreter auf betrieblicher Ebene entwickelt.

### **3. Gemeinsame Projekte**

Durch gemeinsame Projekte tragen die Unterzeichnenden dazu bei, bei den Beschäftigten Vertrauen und Wissen aufzubauen. Die bisherigen Seminare, Erfahrungsaustausche und Schulungen haben zu einem besseren Verständnis und Umgang mit Belästigungen und Gewalt am Arbeitsplatz geführt und so eine Wissensgrundlage für weitere Maßnahmen geschaffen.

Arbeitgeber, Beschäftigte und Interessenvertreter vereinbaren im Rahmen des Arbeitsprogramms, die Fortschritte aus den gemeinsamen Projekten bei der bedarfs- und zielgruppengerechten Umsetzung festzuhalten. Für den Bereich DB Regio Schiene sind die bisherigen Ergebnisse in **Anlage 2** zusammengestellt.

### **4. Qualifikation**

Personenbezogene Maßnahmen sind ein wesentlicher Bestandteil eines Konzeptes zum Schutz gegen Übergriffe. Ein angemessenes Verhalten der Beschäftigten in Konfliktsituationen kann zwar Übergriffe nicht ganz verhindern, jedoch deren Anzahl deutlich reduzieren. Eine intensive Ausbildung der Beschäftigten für die vorgesehene Tätigkeit ist deshalb wichtig. Kenntnisse über Arten und Entstehung von Konflikten können deren Verlauf beeinflussen. Sie ermöglichen den Beschäftigten, in der Mehrheit der Fälle einen Konflikt so zu steuern, dass dieser nicht eskaliert und es dadurch gar nicht erst zu Gewalttaten kommt.

DB Regio Schiene hat seit Jahren bereits entsprechende Schulungskonzepte erarbeitet (vgl. hierzu **Anlage 2**), deren Fortführung bzw. Anpassung als Teil dieses Arbeitsprogramms zwischen den Unterzeichnenden erörtert wird. Im Rahmen des Arbeitsprogramms für DB Regio Bus wollen Arbeitgeber und Interessenvertreter ein einheitliches Konzept für die Durchführung von Deeskalationsschulungen entwerfen (vgl. **Anlage 1**).

### **5. Verbindliche Handlungshilfen**

Für die Tätigkeiten mit Kundenkontakt sind verbindlich Handlungshilfen zum Umgang mit Belästigungen und Übergriffen ein bewährtes internes Instrument. Handlungshilfen zum Umgang mit Belästigungen und Übergriffen geben den Beschäftigten Sicherheit, bei ihrer jeweiligen Tätigkeit im Umgang mit Problemfällen und tragen dazu bei, den

Beschäftigten ein standardisiertes Vorgehen für den Notfall zu vermitteln. Sie sollen klare Anweisungen enthalten – zum Beispiel zum Verhalten gegenüber Fahrgästen und Dritten, zu Verhaltensmaßnahmen bei besonderen Ereignissen und zur Ausrüstung der Beschäftigten.

Ziel des Arbeitsprogramms ist es, die bestehenden Handlungshilfen bei DB Regio Bus und Schiene – soweit nicht schon geschehen – systematisch zu erfassen, zu analysieren und fortzuschreiben sowie den Beschäftigten in geeigneter Form zur Verfügung zu stellen.

Die Handlungshilfen sind regelmäßig zu überprüfen und gegebenenfalls an eine geänderte Rechtslage anzupassen bzw. neue Themen mit aufzunehmen.

## **6. Nachsorge**

Nach psychisch belastenden Situationen ist es wichtig, das Erlebte zu bewältigen. Die Deutsche Bahn begleitet Beschäftigte, die Opfer von Belästigungen und Gewalt geworden sind, im Rahmen ihrer Fürsorgeverpflichtung mit der erforderlichen Nachsorge. Die Konzernrichtlinie „Traumatisierende Ereignisse bewältigen“ (Ril 161.003) ist anzuwenden.

Die Nachsorge wird gemäß dem jeweiligen Einzelfall geregelt. Erste Ansprechpartner vor Ort sind die Führungskräfte oder die Personalabteilung. Soweit in einzelnen Gesellschaften noch keine Regelungen bestehen, soll das Arbeitsprogramm dazu dienen, unter Einbindung der Interessenvertreter geeignete Maßnahmen zu identifizieren und gegenüber den Beschäftigten zu kommunizieren.

## **7. Verkehrsverträge**

Es entspricht dem gemeinsamen Verständnis der Unterzeichnenden, dass der Sicherheit der Beschäftigten und Kunden eine hohe Bedeutung zukommt. Die Beteiligten vereinbaren deshalb in zukünftigen Vergabeverfahren darauf hinzuwirken, dass die Sicherheit der Beschäftigten und Kunden, z.B. durch die Aufnahme eines qualifizierten Sicherheitskonzepts als Bestandteil der Ausschreibungen, dem Einsatz von Videoüberwachung oder von Sicherheitsbegleitern in der Nacht und/oder auf Problemlinien verbessert wird.

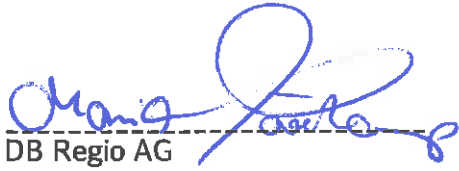
## **8. Kontinuierliche Fortführung des Arbeitsprogramms**

Das Arbeitsprogramm wird hinsichtlich der noch auszugestaltenden Punkte in den **Anlagen 1 und 2** im Rahmen dieses gemeinsamen Verständnisses kontinuierlich fortgeschrieben. Die Gespräche werden zügig geführt mit dem Ziel, bis zum 30.06.2013 zu einem Ergebnis zu kommen.

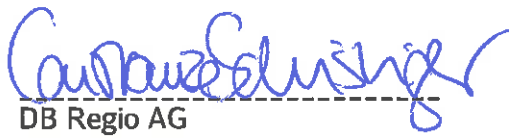
Die Unterzeichnenden vereinbaren weiterhin, regelmäßige Treffen durchzuführen, die Ergebnisse den Beschäftigten in geeigneter Form zugänglich zu machen und die verschiedenen Interessenvertretungen fortlaufend zu informieren. Hierzu wird eine Arbeitsgruppe bestehend aus jeweils 3 Vertretern des Arbeitgebers und 3 Vertretern des GBR Regio/Stadverkehr sowohl von DB Regio Schiene als auch DB Regio Bus gebildet. Die Arbeitsgruppe tritt einmal pro Quartal auf Einladung des GBR Regio/Stadverkehr zusammen.

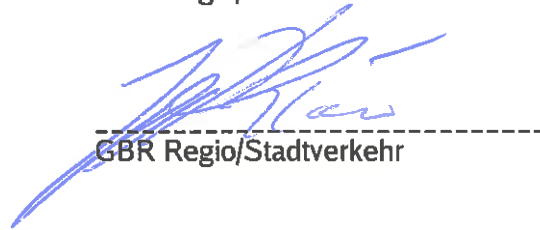
Arbeitgeber und Interessenvertreter setzen damit die Arbeit zur konsequenten Umsetzung von Maßnahmen zur Sicherheit der Beschäftigten an ihren jeweiligen Arbeitsorten fort.

Frankfurt(Main) / Düsseldorf, den 27.09.2012

  
-----  
DB Regio AG

  
-----  
GBR Regio/Stadtverkehr

  
-----  
DB Regio AG

  
-----  
GBR Regio/Stadtverkehr



## **Anlage 1 zum gemeinsamen Verständnis DB Regio Bus**

### **1. Umsetzungsergebnisse der Vereinbarung „Sicher Unterwegs“**

Die Unterzeichnenden vereinbaren im Rahmen dieses gemeinsamen Verständnisses zur Vereinbarung „Sicher Unterwegs“ zum Schutze und zur Sicherheit der Beschäftigten und um Belästigung und Gewalt entgegenzuwirken, die nachfolgenden Maßnahmen umzusetzen:

- gegen Täter werden - soweit rechtlich möglich - Hausverbote ausgesprochen
- eine konsequente Strafverfolgung wird sichergestellt
- DB Regio Bus ersetzt den betroffenen Beschäftigten Schäden, die bei Übergriffen entstanden sind (UBK, Brille, Handy, usw.)

### **2. Dokumentation und Erfassung**

- 2.1 DB Regio Bus wird in Abstimmung mit dem Securitymanagement Personenverkehr (P.RBQ), soweit noch nicht vorhanden, Festlegungen für die Einführung von Meldewege und Meldekett erarbeiten, mit dem Ziel, alle bekannt gewordenen Fälle von Belästigung und Gewalt in der Ereignisdatenbank Konzernsicherheit (EDK) zu erfassen.
- 2.2 Arbeitgeber und Interessenvertreter werden die Beschäftigten auffordern, sämtliche Fälle von Belästigungen und Übergriffen konsequent dem Arbeitgeber zu melden, um eine Basis für die Festlegung wirksamer Maßnahmen und eine detaillierte Analyse der verschiedenen Gefahrenquellen zu ermöglichen.
- 2.3 Die erlangten Erkenntnisse werden Eingang in die Quartalslageberichte der DB AG (Übergriffe auf Mitarbeiter) finden, um regionale Schwerpunkte zu erkennen und gezielt Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten und Kunden treffen zu können. Die Erstellung des Quartalslageberichtes erfolgt durch die Konzernsicherheit.
- 2.4 Die Unterzeichnenden werden mindestens einmal jährlich die eingeführten Maßnahmen, Lösungsansätze, Erfahrungen und Ergebnisse bewerten und gemeinsame Absprachen zur Verbesserung der Rahmenbedingungen treffen bzw. dieses gemeinsame Verständnis zur Vereinbarung „Sicher Unterwegs“ kontinuierlich weiterentwickeln.

### **3. Gemeinsame Projekte**

- 3.1. Es entspricht dem gemeinsamen Verständnis, im Rahmen der bestehenden Möglichkeiten Maßnahmen und Vorkehrung zum Schutze und zur Sicherheit der Beschäftigten zu treffen. Voraussetzung dazu ist jedoch anhand der konkret identifizierten Gefährdungssituationen zu entscheiden, welche technischen, organisatorischen oder personenbezogenen Maßnahmen getroffen werden können. Nach Vorliegen aussagekräftiger Daten gemäß Ziffer 2 erfolgt in Zusammenarbeit mit dem Securitymanagement Personenverkehr (P.RBQ) in Abhängigkeit vom Grad der Betroffenheit ggf. die Erarbeitung eines Maßnahmenkatalogs, der für die einzelnen Gesellschaften bzw. unterschiedlichen Zielgruppen und Ausgangssituationen geeigneten Handlungsoptionen vorschlägt.
- 3.2. Der Arbeitgeber wird zusammen mit P.RBQ einen Prozess bis zum 31.12.2012 erarbeiten, der Beschäftigten, die verpflichtet sind, ein Namensschild zu tragen, die Beantra-

gung eines Pseudonamenschilds zu ermöglichen. Ab 01.01.2013 ist der entsprechende Prozess umzusetzen.

3.3. Für die Umsetzung der folgenden Punkte wird sukzessive unter Einbindung des Securitymanagements Personenverkehr (P.RBQ) ein Vorschlag erarbeitet:

- Einführung von Visitenkarten mit ladungsfähiger Anschrift (31.12.2012)
- Arbeitszeitgestaltungen bei Gerichtsverfahren (31.03.2013)
- Einführen und Ausbauen von kommunalen Ordnungspartnerschaften (30.06.2013)
- Freifahrten für Polizei in Uniform in den Bussen (30.06.2013)
- sachgerechte Kommunikation von vorhandenen Hausordnungen und Verhaltensregeln, z.B. durch Piktogramme (30.06.2013)

3.4. Die Beteiligten werden die Lösungsansätze, Erfahrungen und Ergebnisse vorstellen und gemeinsam für die jeweilige Ausgangssituation geeignete Umsetzungsmöglichkeiten vereinbaren.

#### **4. Qualifizierung**

Um die Anzahl von Konfliktsituationen zu reduzieren und um die Beschäftigten auf die unterschiedlichen Situationen von Belästigungen und Gewalt vorzubereiten, sind Deeskalationsschulungen ein geeignetes Mittel. Deshalb besteht arbeitgeberseitig ein Interesse daran, für alle Beschäftigten mit Kundenkontakt eine einheitliche Deeskalationsschulung als Modul im Sinne des Berufskraftfahrer-Qualifikations-Gesetzes zu konzipieren. Konzeption, Inhalte und Umfang einer möglichen Schulung sollen mit dem GBR Regio / Stadtverkehr verhandelt werden. Details hierzu soll eine gesonderte Vereinbarung regeln.

Die Bekanntgabe und Verteilung von Flugblättern, Merkblättern, Leitfäden etc. an Beschäftigte und Interessensvertreter wurden gemeinsam als geeignete Kommunikationsform identifiziert, z.B. durch

- Merkblatt „Sicherheit im Nahverkehr“, (April 2012)
- Merkblatt „Leitfaden für Mitarbeiter des Personenverkehr“, (April 2012)

#### **5. Nachsorge**

DB Regio Bus begleitet Beschäftigte, die Opfer von Belästigungen und Gewalt geworden sind und stellt die Nachsorge und Betreuung von Beschäftigten, die Opfer von Gewalt wurden, sicher. Grundlage hierfür bildet die Ril 161.003 „Traumatisierende Ereignisse bewältigen“.

#### **6. Clearingstelle**

Zur Beilegung von Meinungsverschiedenheiten bei Auslegung oder Durchführung dieser Anlage wird eine paritätische Kommission gebildet, mit drei seitens DB Regio und dem GBR Regio/Stadtverkehr benannten Vertretern; die Terminierung wird im Einzelfall festgelegt.

## **Anlage 2 zum gemeinsamen Verständnis DB Regio Schiene**

### **1. Umsetzungsergebnisse der Vereinbarung „Sicher Unterwegs“**

Die Unterzeichnenden haben vereinbart, im Rahmen des gemeinsamen Verständnisses zur Vereinbarung „Sicher Unterwegs“ die Fortschritte des Arbeitsprogramms festzuhalten. DB Regio Schiene hat anlassbezogen zum Schutze und zur Sicherheit der Beschäftigten und um Belästigung und Gewalt entgegenzuwirken u.a. die nachfolgenden Maßnahmen getroffen:

- Pseudonamensschilder für Beschäftigte zur Prävention ausgeben (Ril 110, KBV UBK)
- Visitenkarten mit ladungsfähiger Anschrift an die Beschäftigten ausgeben (Beschäftigter muss eigenen Namen nicht bekanntgeben) gemäß der Ril 601.4021, Schreiben des Regio-Personalvorstands vom 18.01.2011
- gegen Täter – soweit rechtlich möglich - Hausverbote aussprechen
- konsequente Strafverfolgung sicherstellen
- Arbeitszeitregelungen bei Gerichtsverfahren sind vereinbart (Merkblatt „Sicherheit im Nahverkehr“, April 2012, Merkblatt „Leitfaden für Mitarbeiter des Personenverkehr“, April 2012)
- Doppelbesetzungen bzw. Doppelbestreifungen organisieren und sicherstellen im Rahmen der Ril 135.0103)
- zusätzliches Sicherheitspersonal erkennbar einsetzen im Rahmen der Ril 135.0103)
- DB Regio ersetzt den betroffenen Beschäftigten Schäden, die bei Übergriffen entstanden sind (UBK, Brille, Handy, usw.)
- Freifahrt für Polizei in Uniform in den Zügen gemäß der Ril 601.4013
- Hausordnungen in Bahnhöfen und ggf. in Zügen aushängen (Merkblatt „Sicherheit im Nahverkehr“, April 2012)
- Piktogramme zum ordnungsgemäßen Verhalten der Kunden in den Zügen Anbringen (Schreiben Regio-Personalvorstand vom 18.01.2011)
- Einführung von Möglichkeiten zur Aufbewahrung von Wertgegenständen in den Einsatzstellen (Schreiben P.VRM 3 vom 20.10.2009)

### **2. Gemeinsame Projekte**

Zur Weiterentwicklung der Sicherheitskonzepte und der Verbesserung des Sicherheitsempfindens sind u.a. die Ordnungspartnerschaften mit der Bundespolizei und den Landespolizeibehörden ausgebaut sowie verschiedene kommunale Ordnungspartnerschaften geschlossen worden. Durch die Einrichtung runder Tische wurde und wird fortlaufend die Zusammenarbeit der einzelnen Geschäftsfelder innerhalb des DB Konzerns verbessert. Gemeinsames Ziel ist es, diese Aktivitäten fortzuführen und gewinnbringend auszubauen, auch z.B. durch Kooperationen mit Schulen, Ordnungsämtern etc.

### **3. Qualifizierung**

DB Regio Schiene hat ein Konzept etabliert, wonach Beschäftigte sich in Deeskalationsschulungen weiterbilden (Ril 135 und Ril 046.15). Dies gilt auch für Führungskräfte. Teil des Konzeptes ist auch eine gezielte Auswahl der Bewerber für Prüfer und Kundenbetreuer im Nahverkehr, z.B. durch Einführung von Eignungstests.

Die Bekanntgabe und Verteilung von Flugblättern, Merkblättern, Leitfäden etc. an Beschäftigte und Interessensvertreter wurden gemeinsam als geeignete Kommunikationsform identifiziert, z.B. durch

- Merkblatt „Sicherheit im Nahverkehr“, (April 2012)
- Broschüre „Sicherheit im Zug“ der DB Sicherheit, (August 2009)
- Merkblatt „Leitfaden für Mitarbeiter des Personenverkehr“, (April 2012)

### **4. Nachsorge**

DB Regio Schiene begleitet Beschäftigte, die Opfer von Belästigungen und Gewalt geworden sind und stellt die Nachsorge und Betreuung von Beschäftigten, die Opfer von Gewalt wurden, sicher. Grundlage hierfür bildet die Ril 161 und das Mitarbeiterunterstützungsteam MUT, sowie die Begleitung durch die Personaler vor Ort und die Führungskraft.