

Technische und betriebliche Ausbildung stärken

Manchmal ist man geneigt, von Glück zu sprechen, wenn eine Zugfahrt problemlos verläuft: keine technischen Defekte, keine Störungen und keine überfüllten Züge trüben das Bild – und außerdem ist auch noch genügend Personal an Bord.

Doch leider sieht der Alltag meist anders aus. Häufigstes Ärgernis im Bahnverkehr sind die Verspätungen, unter denen nicht nur die Reisenden, sondern auch Lokomotivführer und Zugbegleiter leiden. Darüber hinaus fallen gerade jetzt im Winter immer wieder Weichen- und Wagenheizungen aus, sind Türen vereist und dann gibt zu allem Überfluss auch noch die Kaffeemaschine im Bordrestaurant wieder einmal den Geist auf. Das ist Tristesse pur – die traurige, aber logische Folge einer auf Börsenwahn getrimmten Strategie, die vor lauter Größenwahn vergessen hat, ihre Hausaufgaben zu machen und in die Infrastruktur und die Bestandspflege zu investieren.

Gefahr von Einzelkämpfertum

Ausbaden müssen diesen Missstand die Beschäftigten vor Ort – das Zugpersonal. Gegen technische Mängel können Zugbegleiter meist wenig ausrichten. Wohl aber können sie aufgebrachten Fahrgästen die Sachlage erklären und sie beruhigen, mit Transport- und Fahrdienstleitungen telefonieren sowie Anschlüsse vormelden – das ist ihr Beruf.

Nun will die Deutsche Bahn mehr Personal einstellen und ausbilden, wobei das Hauptaugenmerk künftig auf „Service“ gelegt werden soll. Die GDL begrüßt die Einstellung von mehr Personal, entspricht dies doch einer ihrer langjährigen Forderungen. Doch besonders im Hinblick auf die Zugbegleiter

stellt sich die Frage, inwieweit der technische Teil der Ausbildung, wie von der DB geplant, zugunsten vermehrter bis reiner Servicetätigkeiten zurückgefahren werden kann, ohne dass sich dies negativ auf das

Baureihen bei der DB. Sinnvoll wäre es aus Sicht des bAk Zub allerdings, wenn für eine neue Baureihe auch eine gemeinsame Ausbildung aller Mitarbeiter des Zugpersonals stattfinden würde. Dadurch wäre ein

berechtigten Betreuer zum Beispiel als Zugteamleiter einteilen könnten. Damit wäre auch das Ärgernis behoben, dass Disponenten derzeit leider manchmal auf die zufällig passende Gesundmeldung eines Zugführers warten müssen, um eine offene Schicht besetzen zu können.

Stärkung des Systems Eisenbahn

Serviceorientiertes Denken und Handeln ist und bleibt ein wesentlicher Bestandteil des Berufsbildes Zugbegleiter. Als Visitenkarte ihres Unternehmens tragen die Beschäftigten im Zugbegleitdienst maßgeblich dazu bei, Reisenden die Fahrt so angenehm wie möglich zu gestalten und sie auf diese Weise dauerhaft an das Verkehrsmittel Bahn zu binden. Dennoch ist es aus Sicht des bAk Zub unerlässlich, dass die DB bei allen bestehenden und neu einzustellenden Beschäftigten des Zugpersonals neben der serviceorientierten Ausbildung künftig auch eine umfassende technische und betriebliche Ausbildung durchführt. Nötig ist außerdem die entsprechende Nachschulung für Betreuer, etwa durch Erlangung der Zugführer- oder Bremsproberechtigung.

Langfristig wäre mit mehr Fach- und Sachkunde im Zug nicht nur allen Zugbegleitern, sondern vor allem in Ausnahmesituationen den Lokomotivführern und damit schlussendlich auch dem Arbeitgeber gedient. Das System Eisenbahn würde endlich wieder durch hochqualifizierte und -motivierte Eisenbahner gestärkt und vor allem die Kunden wären für mehr Zuverlässigkeit und Pünktlichkeit dankbar.

Sa. S.



Tür kaputt: Immer wieder sorgen technische Defekte in den Zügen für Verärgerung bei den Fahrgästen und beim Zugpersonal.

technisch gut ausgebildete Stammpersonal auswirkt. Hier droht die Gefahr, dass der Zugführer immer mehr zum betrieblichen und technischen Einzelkämpfer mutiert.

Der bundesweite Arbeitskreis Zugbegleitdienst in der GDL (bAk Zub) fordert bereits seit langer Zeit eine umfassende betriebliche und technische Ausbildung aller Zugpersonale – ohne Unterscheidung, ob es sich um einen Zugführer oder Zugbegleiter handelt.

Gemeinsame Ausbildung des Zugpersonals

Ebenfalls begrüßenswert ist die Anschaffung neuer Züge und die Modernisierung älterer

gemeinsamer Wissensstand gewährleistet und zugleich entfie – gerade im Hinblick auf den technischen Teil – die Differenzierung nach Betreuer und Zugführer. Dies wäre ein erster Schritt in die richtige Richtung, da bei einem technischen Problem auf der Zugfahrt jeder Betreuer weiß, was zu tun ist und die Mitarbeiter sich auf diese Weise sinnvoll gegenseitig unterstützen könnten.

Auch für die Disponenten wäre eine funktionsübergreifende, gleiche Ausbildung aller Zugbegleiter eine große Hilfe, da sie dann nicht mehr mit dem teilweise vorhandenen „Chefmangel“ zu kämpfen hätten, sondern einen zugführerbe-