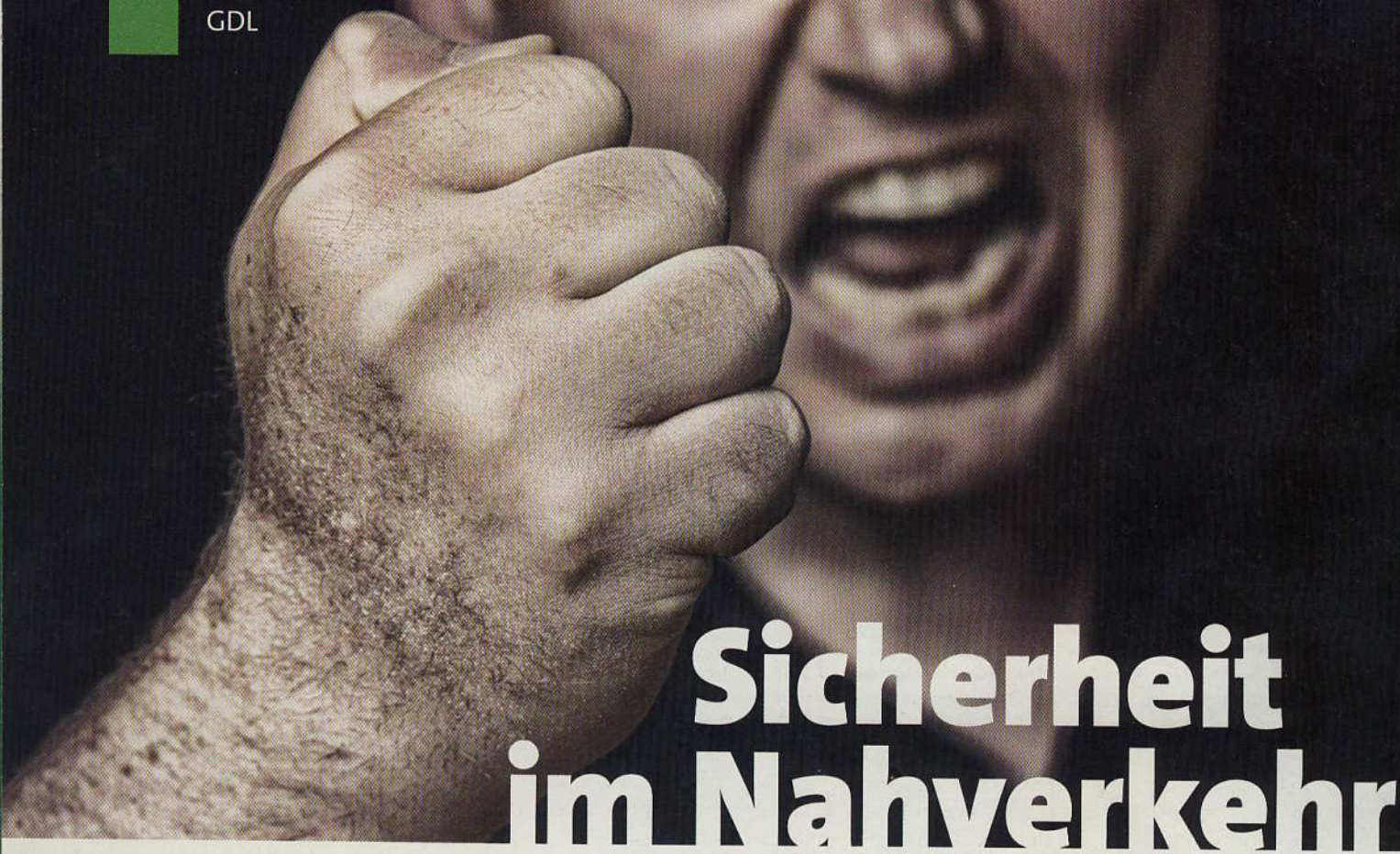




Sicherheit im Nahverkehr

14

Zugbegleiter

Zweifellos machen Mitarbeiter der Berufe mit Kundenkontakt, so auch die Zugbegleiter, gute und schlechte Erfahrungen. Das Verhalten der Reisenden umfasst ein breites Spektrum von freundlich und zugewandt bis hin zu unhöflich, abweisend und – mit deutlich steigender Tendenz – leider auch aggressiv. In den Zügen des Nahverkehrs ist verbale und körperliche Gewalt seit Jahren keine Ausnahme mehr, sondern trauriger Alltag. Immer häufiger kommt es zu Übergriffen, immer öfter werden Mitarbeiter des Zugpersonals beleidigt, bespuckt und körperlich angegriffen.

Fürsorgepflicht konsequent wahrnehmen

Viele Beschäftigte fühlen sich daher unsicher und stellen sich die Frage: Wie soll ich mit der täglichen Bedrohung umgehen? Individuelle Bewältigungsstrategien, etwa Selbstverteidigungskurse oder Entspannungsübungen, können hilfreich sein, bleiben aber letztlich nur Stückwerk. Vor allem aber kann und darf es nicht den Mitarbeitern überlassen bleiben, für ihren Schutz und ihre Sicherheit am Arbeitsplatz zu sorgen. Hier ist der Arbeitgeber aufgefordert, seine Fürsorgepflicht umfas-

send und konsequent wahrzunehmen. Doch daran hapert es leider allzu oft. So werden Deeskalationsschulungen bei der DB häufig nur angekündigt, nicht aber tatsächlich durchgeführt und bei vielen NE-Bahnen ist es an der Tagesordnung, die entsprechenden Richtlinien einfach zu umgehen.

Verantwortliche machen es sich zu leicht

Doch nicht nur von den Arbeitgebern fühlen sich die Beschäftigten mit ihren Ängsten allein gelassen. Ein weiterer gravierender Missstand besteht darin,

dass Verkehrsverbünde Beförderungsbedingungen aufstellen, ohne deren Umsetzung zu gewährleisten. So wird einfach festgelegt, dass Personen, die eine Gefahr für die Sicherheit oder Ordnung des Betriebes oder für die Fahrgäste darstellen, von der Beförderung ausgeschlossen werden. Dazu zählen Menschen, die unter dem Einfluss alkoholischer Getränke oder anderer berauschender Mittel stehen, ansteckende Krankheiten haben oder Schusswaffen mit sich führen, ohne einen Waffenschein zu besitzen. Doch tatsächlich werden selbst einfachste Vorgaben wie etwa das Verbot von Speisen und Getränken oder gar Rauchverbote nicht konsequent verfolgt. Wie soll da ein Kundenbetreuer, noch dazu innerhalb weniger Sekunden, die Fahrgäste beurteilen und den Beförderungsausschluss durchsetzen? So einfach können es sich die Verantwortlichen nicht machen.

Arbeitsschutzmaßnahmen anwenden

Noch einmal: Wer Regeln aufstellt, muss auch für deren Umsetzung sorgen. Die GDL

hat in ihrer Umfrage „Mit Sicherheit“ nachgewiesen, dass dies häufig nicht geschieht und zudem belegt, dass die Dunkelziffer bei Übergriffen erheblich höher ist, als es die offiziellen Zahlen hergeben.

Deshalb fordert der bundesweite Arbeitskreis Zugbegleitedienst (bAk ZuB), dass die Umsetzung des gesetzlichen Arbeitsschutzes in den Eisenbahnverkehrsunternehmen endlich ernst genommen wird und wirksame technische und organisatorische Maßnahmen zur Gewaltprävention ergriffen werden. Dazu gehören:

1. Doppelbesetzung durch Zugbegleiter in den Abendstunden und bei bekannten Problemzügen beziehungsweise Strecken. Zusätzliche Bestreifung von bekannten Problemzügen beziehungsweise Streckenabschnitten durch Sicherheitskräfte und gegebenenfalls die Bundespolizei.
2. Videoüberwachung in allen Zügen, insbesondere die Weiterentwicklung der Technik zur Liveaufschaltung, gekoppelt mit weiteren tech-

nischen Hilfsmitteln mit NotrufFunktionen.

3. Verstärkte Präsenz von Bundespolizei und Sicherheitskräften auf Bahnhöfen, aber auch in den Zügen.

4. Sicherheitskräfte oder Bundespolizei müssen an Brennpunkten umgehend vor Ort sein, um die Durchsetzung des Hausrechts auch gewährleisten zu können. Fußballzüge müssen immer durch geschulte und versierte Einsatzkräfte in ausreichender Zahl begleitet werden.

5. Die Eisenbahnverkehrsunternehmen und die Verkehrsverbünde haben alles zu unternehmen (und diese Aktivitäten zu belegen), damit den Mitarbeitern des Zugpersonals bei der Durchsetzung des Hausrechts der Rücken gestärkt wird. Dazu gehören öffentliche Erkenntnisse zu den Beschäf-

tigten und die Forderung nach deutlichen Konsequenzen für die Täter.

Jeden Vorfall melden

Natürlich lässt sich das problematische Verhalten einiger Nutzer der Verkehrsangebote nicht von heute auf morgen ändern. Es gibt auch nur geringe rechtliche Mittel, Wiederholungstäter von vornherein auszuschließen. Doch die Mitarbeiter des Zugpersonals sind nicht zur Untätigkeit verdammt. Über Meldeverfahren, wie etwa den elektronischen Zugbericht oder eine telefonische Meldekette an die Leitstelle, können sie jeden Vorfall dokumentieren und gegebenenfalls eine strafrechtliche Verfolgung einleiten. Und auch wenn jeder Beschäftigte seine ganz individuelle Wahrnehmung von Gewalt hat, sollte klar sein, dass es keine Kavaliärsdelikte gibt. Jeder Vorfall, und sei er schein-

bar noch so klein, muss gemeldet werden, denn heute ist es nur eine Beleidigung, aber morgen vielleicht schon ein Faustschlag. Daher gilt: Jede Meldung muss durch den Arbeitgeber verfolgt werden.

Sicherheit steht an erster Stelle

Auch das immer wieder vorgebrachte Argument der Arbeitgeber, wonach mehr Sicherheit zu teuer wäre und dadurch Verkehrsleistungen bei Ausschreibungen verloren gingen, geht ins Leere: Ja, Sicherheit kostet Geld, aber wenn die Mitarbeiter sich nicht sicher fühlen, wie sollen sich denn dann die Kunden sicher fühlen?

Klar ist: Kein Kollege soll länger mit dem Gefühl der Angst zur Arbeit gehen. Sicherheit darf nicht länger durch Leugnen, Verschweigen oder vorgeschobene kaufmännische Entscheidungen zur Nebensache ge-

macht werden, sondern muss im Interesse des Zugpersonals endlich an erster Stelle stehen.

Gefahren vom Zugpersonal abwenden

Mit der Einführung der Regelungen bei Fahrdienstuntauglichkeit (FDU-TV) auch für Zugbegleiter und Bordgastronomen hat die GDL erst kürzlich einen Meilenstein in den Bemühungen zum Schutz des Zugpersonals gesetzt. Sie wird sich bei der Politik, den Aufgabenträgern und den Eisenbahnverkehrsunternehmen weiterhin mit aller Kraft dafür einsetzen, Schaden von den Beschäftigten abzuwenden. Die Abwehr von Übergriffen und der Erhalt des seelischen und körperlichen Wohls der Mitarbeiter nehmen dabei einen besonderen Stellenwert ein.

M. K.

55. Skimeisterschaft der GDL-Jugend

Vorfreude auf die Wintergaudi!

Vom 13. bis 20. Januar 2018 finden in der Region Schladming-Dachstein die 55. Skimeisterschaften der GDL-Jugend statt. Schon jetzt können es mehr als 160 Skisportbegeisterte und Neugierige kaum erwarten, sich auf die winterlichen Pisten, Loipen und Wanderwege zu begeben.

Die Vorfreude ist verständlich, denn während Schnee in den meisten Teilen Deutsch-

lands meist Mangelware ist, bietet die Veranstaltungsregion perfekte Bedingungen

für Skifahrer, Snowboardfans und Winterwanderer. Zum garantierten Gelingen der beliebten winterlichen Gaudi trägt auch diesmal wieder das bewährte Organisationsteam bei. Dessen vielversprechendes Motto lautet: „Wir stellen das Rahmenprogramm, und Du tust, wonach Dir ist. Denn Spaß ist, was Du draus machst.“ Wer sich da-

von anstecken lässt und Lust auf eine Woche Wintersport in geselliger Runde hat, sollte die Chance zur Teilnahme nutzen und sich jetzt anmelden.

Hier gibt's nähere Infos:

Persönlich über skimeisterschaft@gdl-jugend.de oder auf www.gdl-jugend.de

GDL-Mitgliedsbeitrag

Anpassung zum 1. Januar 2018

Mehr als acht Jahre lang haben wir den GDL-Mitgliedsbeitrag bei 0,65 Prozent des monatlichen Tabellenentgelts beziehungsweise 0,55 Prozent der

Rente/Pension belassen. Die Generalversammlung hat eine Anpassung des Beitragssatzes beschlossen. Ab 1. Januar 2018 zahlen aktive Mitglieder 0,7 Pro-

zent ihres Tabellenentgelts. Dadurch erhöht sich der Beitrag für die meisten Mitglieder um weniger als zwei Euro im Monat. Der Beitrag für die

Rentner und Pensionäre bleibt unverändert bei 0,55 Prozent der Altersbezüge.

R. B.