

Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (Hrsg.)

Mit Sicherheit

**Ergebnisse einer bundesweiten
Wiederholungsbefragung beim
Zugpersonal**

**Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer
(Hrsg.)**

„Mit Sicherheit“

**Ergebnisse einer bundesweiten
Wiederholungsbefragung beim Zugpersonal**

mit Beiträgen von

Matthias Becker
Michael Bublies
Matthias Giehl
Tom Schneeberg

Impressum

„Mit Sicherheit“ – Ergebnisse einer bundesweiten Wiederholungsbefragung beim Zugpersonal

Herausgeber

¹ Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL)
Baumweg 45
60316 Frankfurt am Main
<https://www.gdl.de>
Kontakt: michael.bublies@gdl.de oder info@gdl.de
Juni 2020
ISBN 978-3-9821914-0-9

Weitere Institutionen

² *bao* – Büro für Arbeits- und Organisationspsychologie GmbH
Keithstraße 14
12307 Berlin
<https://www.bao.de>
Kontakt: info@bao.de

Bildnachweise

Foto Claus Weselsky: GDL
Fotos Autoren: privat

Druck

Druckerei Hachenburg · PMS GmbH, Hachenburg

Zitation

Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (Hrsg.). (2020). *„Mit Sicherheit“ – Ergebnisse einer bundesweiten Wiederholungsbefragung beim Zugpersonal*. Frankfurt am Main: GDL.

Autoren

Matthias Becker² ist Diplom-Psychologe und langjähriger Berater der *bao* – Büro für Arbeits- und Organisationspsychologie GmbH in Berlin. Seine Arbeitsschwerpunkte liegen im Bereich des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes, insbesondere auf der Begleitung der Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen zum Thema Psychische Belastungen am Arbeitsplatz.



Michael Bublies¹ ist Referent des geschäftsführenden Vorstands der GDL mit den Bereichen Beamten-, Versorgungs- und Rentenpolitik, Arbeitsschutz und Soziales. Der Schwerpunkt Arbeitsschutz umfasst die Beratung von Betriebsräten und Amtsinhabern zu den Themen Ergonomie und Gefährdungsbeurteilung sowie die Koordination und Durchführung der bisherigen Befragungen.



Matthias Giehl² (M. Sc. Arbeits- und Organisationspsychologie) ist Berater bei der *bao* GmbH. Er hat mehrjährige Trainer-Erfahrung zu individueller Kompetenzentwicklung wie etwa Stressmanagement, Selbstmanagement und Kommunikation. Sein Beratungsschwerpunkt liegt in der Implementierung maßgeschneiderter Personal- und Führungskräfte-Entwicklungsprogrammen.



Tom Schneeberg² (M. Sc. Arbeits- und Organisationspsychologie) ist Berater bei der *bao* GmbH. Seine inhaltlichen Beratungsschwerpunkte betreffen leistungs- und gesundheitsförderliche Arbeits- und Organisationsgestaltung, Einführung moderner Führungskonzepte (zum Beispiel partizipative / alternsgerechte Führung), Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung und Personalauswahl.



Wissenschaftliche Mitarbeiter

Carolin Blanck², Jeremy Clark², Alexander Lang¹, Sarah Navia Fruth¹, Alina Prümper²

Redaktion

Die Mitglieder des bundesweiten GDL-Arbeitskreises „Sicherheit im und am Zug“ (bAK Sicherheit) mit ihrem Sprecher Karl de Andrade-Huber;

Michael Bublies¹, Gerda Seibert¹, Stefan Mousiol¹

Vorwort

Frankfurt am Main, Juni 2020

Liebe Kolleginnen und Kollegen,



unsere im Frühjahr 2019 durchgeführte bundesweite Onlinebefragung des Zugpersonals aller Eisenbahnverkehrsunternehmen in Deutschland brachte erschütternde Ergebnisse zutage. Diese waren sogar noch schlechter als die ohnehin schon dramatischen Werte unserer ersten Umfrage im Jahr 2016. Im Schnitt werden unsere Kollegen zweimal im Jahr körperlich angegriffen. Das ist eine Verdoppelung zu 2016. Sechs von acht Kollegen wurden schon einmal bedroht. Das sind zehn Prozent mehr als in der Erstbefragung – bei den Zugbegleitern waren es sogar acht von zehn. Lokomotivführer sind besonders stark durch Personenunfälle und Beinaheereignisse wie Mutproben im Gleisbereich belastet.

Ein Vergleich mit den offiziell verfügbaren Zahlen zeigt zudem, dass die Dunkelziffer bei den tatsächlichen Belastungen noch weitaus höher liegt. Das ist nachvollziehbar: Wer die Hoffnung auf Hilfe aufgegeben hat, wird kaum noch Veranlassung haben, jeden dieser schlimmen Vorfälle zu melden, so lange er noch halbwegs glimpflich davongekommen ist. Das korreliert mit den durchweg schlechten Noten bei der Vorsorge und der Betreuung der Arbeitgeber nach entsprechenden Ereignissen. Das Zugpersonal ist insgesamt sehr hohen Risiken ausgesetzt: Wer ohne Ausgleich regelmäßig mit größeren oder vielen kleineren Vorfällen und Belastungen konfrontiert wird, für den sind psychische und langfristig sogar deutliche körperliche Auswirkungen absehbar, die bis zur Berufsunfähigkeit führen können.

Sie erhalten mit dieser Broschüre die wissenschaftlich fundierten Angaben zur aktuellen Belastungssituation des Zugpersonals in Deutschland. Basierend auf diesen Ergebnissen kann die Schlussfolgerung nur lauten: Wir haben verstanden. Wir werden in Zukunft neue Wege einschlagen. Dazu braucht es engagierte inhaltliche Mitarbeit und letztendlich auch geistige wie finanzielle Ressourcen, die nur durch die Zusammenarbeit aller Beteiligten und Institutionen gehoben werden können. Doch auch unabhängig davon werden wir unnachgiebig für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen unserer Mitglieder eintreten. Dies werden wir so lange tun, bis auch der letzte Arbeitgeber verstanden hat, dass man nicht fahrlässig mit der wertvollen Ressource Mensch umgehen darf. Wir haben mit der vorliegenden Auswertung einen Meilenstein zum Schutz der Beschäftigten sowie zum Erhalt und zur Entwicklung der ehrenwerten Berufe des Zugpersonals gesetzt, der Konsequenzen haben wird.

Allseits gute und sichere Fahrt!

Mit kollegialen Grüßen
Geschäftsführender Vorstand

A handwritten signature in black ink, reading 'Claus Weselsky' in a cursive script.

Claus Weselsky
GDL-Bundesvorsitzender

Inhaltsverzeichnis

Impressum	2
Vorwort	4
1 Vorbemerkungen	7
1.1 Einleitung	7
1.2 Grundsätzliches zur Wiederholungsbefragung	8
1.3 Beschreibung der Stichprobe	8
1.4 Erläuterungen zu statistischen Auswertungen	16
2 Belastende Ereignisse beim Zugpersonal	19
2.1 Erläuterungen zur Wiederholungsbefragung	19
2.2 Ereigniskategorisierung	19
2.3 Belastende Ereignisse im Gesamtüberblick und Zeitverlauf	22
2.4 Belastende Ereignisse nach Berufsgruppe	26
2.5 Belastende Ereignisse nach Berufsgruppe und Geschlecht	29
2.6 Belastende Ereignisse nach Berufsgruppe und Transportbereich	35
2.7 Belastende Ereignisse nach Berufsgruppe und Arbeitgeber	42
2.8 Zusammenfassung	47
3 Prävention und Nachsorge zu belastenden Ereignissen	51
3.1 Hintergrund	51
3.2 Präventions-Angebote	52
3.3 Nachsorge-Angebote	62
3.4 Ablösung, Wissen zu Hilfe-Angeboten und Angebote für Angehörige	71
3.5 Zusammenfassung	77
4 Unmittelbare Beanspruchung beim Zugpersonal	83
4.1 Erläuterungen zur Wiederholungsbefragung	83
4.2 Negative Empfindungen im Gesamtüberblick und Zeitvergleich	84
4.3 Negative Empfindungen nach Berufsgruppe	85
4.4 Negative Empfindungen nach Berufsgruppe und Geschlecht	85
4.5 Negative Empfindungen nach Berufsgruppe und Transportbereich	86
4.6 Negative Empfindungen nach Berufsgruppe und Arbeitgeber	87
4.7 Anlässe für negative Empfindungen beim Zugpersonal	88

4.8	Irritation	93
4.9	Zusammenfassung	96
5	Langfristige Beanspruchungsfolgen beim Zugpersonal	99
5.1	Erläuterungen zur Wiederholungsbefragung	99
5.2	Arbeitsfähigkeit des Zugpersonals im Allgemeinen	102
5.3	Dimensionen des Arbeitsbewältigungs-Index im Vergleich	107
5.4	Gesundheitszustand des Zugpersonals	108
5.5	Krankheitsbedingte Fehltag	115
5.6	Exemplarischer Einzelvergleich zweier Bahnunternehmen	119
5.7	Zusammenfassung	121
5.8	Fazit und Ausblick	123
6	Ursachen psychischer Belastungen beim Zugpersonal	125
6.1	Hintergrund	125
6.2	Erläuterungen zur Wiederholungsbefragung	126
6.3	Ursachen psychischer Belastungen beim Zugpersonal	127
6.4	Exemplarischer Einzelvergleich zweier Bahnunternehmen	131
6.5	Zusammenfassung	134
7	Ergänzende Einzelaussagen	135
7.1	Erläuterungen zur Wiederholungsbefragung	135
7.2	Ausgewählte Einzelaussagen	135
8	Kernaussagen, Schlussfolgerungen und Ausblick	145
8.1	Kernaussagen	145
8.2	Schlussfolgerungen	148
8.3	Ausblick	154
	Abkürzungen	157
	Anhang	158
A	Fragebogen „Mit Sicherheit“ 2019	158
B	GDL Magazin VORAUS Sept. 2019 – Seiten 4-6	177
C	GDL Magazin VORAUS Nov. 2019 – Seiten 16-17	180
D	GDL Magazin VORAUS Jan./Feb. 2020 – Seiten 26-27	182
E	GDL Magazin VORAUS Mai 2020 – Seiten 16-17	184

1 Vorbemerkungen

Michael Bublies & Matthias Becker

1.1 Einleitung

Nach der im Februar 2017 erfolgten Veröffentlichung der Umfrageauswertung 2016 vergingen rund zwei Jahre, die von zahlreichen Aktivitäten geprägt waren. Hervorzuheben wären besonders die Berücksichtigung in dem GDL-Konzept zur Betreuung vor und nach belastenden Ereignissen und seinem dort enthaltenen 16-Punkte Plan zur angemessenen Gestaltung entsprechender Vor- und Nachsorgemaßnahmen. Auch als Bestandteil des GDL-Positionspapiers zur Bundestagswahl 2017 fanden die Ergebnisse Niederschlag. Im Jahr 2018 konnte die GDL im Positionspapier der Allianz pro Schiene „SPNV – Fahrzeug der nächsten Generation“ verankern, dass laut der dort enthaltenen „Vision für den Nahverkehr der Zukunft“ alle neuen Nahverkehrsfahrzeuge so zu gestalten sind, dass künftig eine größtmögliche Sicherheit für die Kunden und das Zugpersonal gewährleistet wird. Dazu sollen insbesondere technische und räumliche Vorkehrungen vor Übergriffen sowie spezielle Einrichtungen zur Notfallkommunikation nach dem aktuell machbaren Stand der Technik beitragen.

Auf dem 12. Deutschen Nahverkehrstag in Koblenz präsentierte die GDL im April 2018 neben den Umfrageergebnissen erstmals ihre Forderung, auch in Deutschland das „Schweizer Modell“ einzuführen. Dieses soll die Verfolgung entsprechender Straftaten „von Amts wegen“, ohne das Erfordernis einer aktiven Strafanzeige durch die Betroffenen ermöglichen. Diese und weitere Forderungen flossen darüber hinaus in etliche Stellungnahmen zu Gesetzesvorhaben und zuletzt auch als Argumentation im Rahmen einer beabsichtigten Zuständigkeitsübertragung der Überwachung im Bereich des sozialen Arbeitsschutzes auf das Eisenbahnbundesamt (EBA) ein.

Als der GDL-interne bundesweite Arbeitskreis „Sicherheit im und am Zug“ zu Beginn des Jahres 2019 rückblickend die im Zusammenhang mit der Umfrage 2016 geleistete Arbeit bewertete, wurde schnell klar, dass die ursprünglichen Ergebnisse dringend aktualisiert werden müssen. Dies vor allem deshalb, weil nicht wenige Arbeitgeber bei der Konfrontation mit der Forderung nach weiteren Schutzmaßnahmen argumentierten, beim Umgang mit belastenden Ereignissen und dem Schutz vor Übergriffen inzwischen spürbar mehr für die Sicherheit des Zugpersonals zu tun. Da das Bauchgefühl und die tägliche Wahrnehmung unserer Mitglieder hier etwas grundsätzlich Anderes signalisierte, lag der nächste Schritt auf der Hand: Dem Verlauf der Zeit aktuelle Argumente entgegenzusetzen und eine erneute Umfrage auf den Weg zu bringen.

Diese sollte kürzer und übersichtlicher werden als die Erstbefragung, aber in den wichtigen Kernpunkten vergleichbar, um so erneut belastbare Aussagen über die Entwicklung der Sicherheit und den Umgang mit belastenden Ereignissen treffen zu können. Darüber hinaus sollten die mit profunder arbeitswissenschaftlicher Unterstützung erstellten Fragen weitere Elemente enthalten, deren Anwendung unter anderem die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) empfiehlt und fördert. Ziel sollte sein, mit den neuen Ergebnissen den Grad der Beanspruchung

des Zugpersonals noch sehr viel genauer zu erfassen und klare wie fundierte Handlungsschwerpunkte zu liefern. Dass dieses Ziel erreicht wurde, lässt sich im Hinblick auf die nachfolgenden umfangreichen Erkenntnisse aus der Wiederholungsbefragung 2019 klar bestätigen.

1.2 Grundsätzliches zur Wiederholungsbefragung

Wie die folgende Stichprobenbeschreibung zeigt, überwiegen in allen betrachteten Teilgruppen die männlichen Befragungsteilnehmer. Daher wird in diesem Bericht zur Beschreibung der nicht geschlechterspezifischen Auswertungen jeweils nur die männliche Form gewählt.

Hinsichtlich der Stichprobenbeschreibung und der Modalitäten für die Ersterhebung 2016 wird auf die hierzu verfügbare und über die GDL beziehbare Umfrageauswertung verwiesen.

1.3 Beschreibung der Stichprobe

In diesem einleitenden Kapitel soll einmalig ein deskriptiver Überblick über die Zusammensetzung der Stichprobe gegeben werden. Alle folgenden Kapitel können somit voll und ganz auf die inhaltlichen Analysen fokussiert werden. Der Gesamt-Rücklauf der Wiederholungsbefragung 2019 fällt mit $N = 2.481$ Teilnehmern sehr hoch aus. Diese Größenordnung ist vergleichbar mit dem Rücklauf der Ersterhebung aus dem Jahr 2016 ($N = 2.583$). In Anbetracht des sehr umfangreichen und thematisch speziellen Fragebogens ist dies sehr erfreulich und lässt entsprechend weitreichende Auswertungen zu. Entsprechend der bei allen Stichprobenerhebungen möglichen Fehlertoleranzen können die ermittelten Ergebnisse im Allgemeinen auf die Gesamtheit des Zugpersonals in Deutschland übertragen werden. Von den $N = 2.481$ Teilnehmern gaben mehr als zwei Drittel (circa 72 %) an, nicht an der Umfrage 2016 teilgenommen zu haben. Es handelt sich bei den Daten von 2019 also größtenteils um neue Befragungsteilnehmer. Dieser Bericht soll in den folgenden Kapiteln möglichst differenzierte Antworten bezüglich negativer Ereignisse, Belastungen und Beanspruchungserleben von Zugpersonal in Deutschland aufzeigen. Daher werden zunächst die Verteilungen der relevanten soziodemografischen Variablen dargestellt. In den verwendeten Abbildungen werden dazu sowohl die absoluten Häufigkeiten als auch die relativen Prozentanteile berichtet. Wenn Ergebnisse der Wiederholungsbefragung (2019) mit entsprechenden Zahlen der Erstbefragung (2016) verglichen werden, wird als Farbschema für den früheren Erhebungszeitpunkt jeweils der identische Farbton in einer helleren („ausgeblichenen“) Variante dargestellt.

1.3.1 Berufsgruppen

Der Tätigkeitsbezug stellt im Sinne des Arbeitsschutzes die wesentliche soziodemografische Variable dar, nach der differenziert ausgewertet werden soll. Sie wurde im Fragebogen über die Abfrage der Berufsgruppe abgebildet. **Abbildung 1.1** berichtet die Verteilung der Berufsgruppen in den Stichproben von 2019 und 2016. Es zeigt sich, dass zu beiden Messzeitpunkten grundsätzlich ähnliche Berufsgruppenverteilungen bestehen.

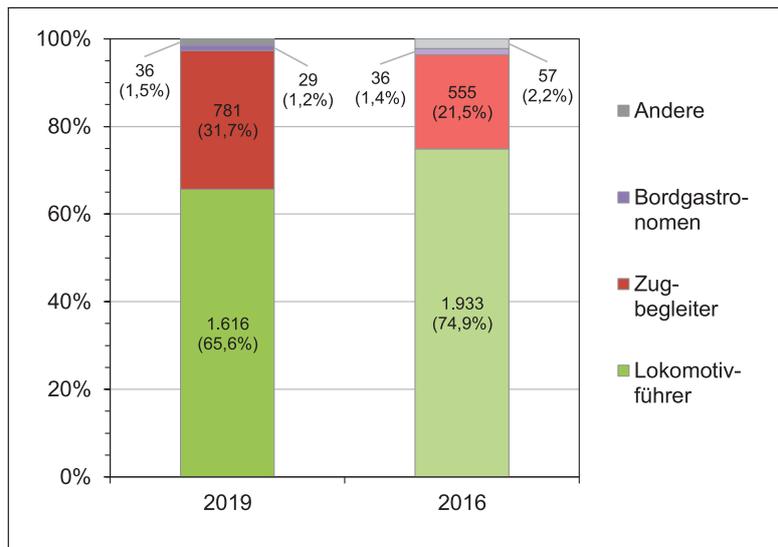


Abbildung 1.1:
Verteilung der Berufsgruppen 2019 und 2016

Die beiden Berufsgruppen der Lokomotivführer und der Zugbegleiter sind die in der Stichprobe hauptsächlich vertretenen Tätigkeitsgruppen. Vereinfacht gesagt sind sie im Verhältnis von zwei zu eins in der Stichprobe der Wiederholungsbefragung abgebildet. Die Berufsgruppe der Bordgastromen stellt mit n = 29 Teilnehmern keine sinnvoll eigenständig auswertbare Teilmenge dar. Daher wird diese Berufsgruppe in den folgenden Kapiteln – wenn überhaupt – nur auf der obersten Auswertungsebene unter Berücksichtigung dieser Einschränkung einbezogen werden. Differenzierungen nach weiteren Variablen sind dabei nicht vertretbar.

1.3.2 Geschlechterverteilung

Hinsichtlich der allgemeinen Geschlechterverteilung setzen sich die Stichproben von 2019 wie auch 2016 sehr ähnlich zusammen (vergleiche **Abbildung 1.2**).

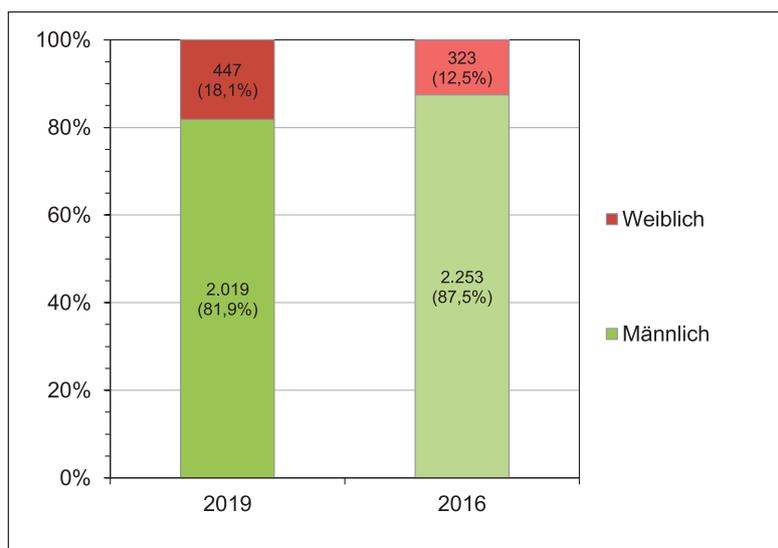


Abbildung 1.2:
Allgemeine Geschlechterverteilung 2019 und 2016

In der Wiederholungsbefragung 2019 überwiegt wie auch schon 2016 der Anteil der Männer deutlich. Nur knapp jeder fünfte Befragungsteilnehmer ist weiblich. Dennoch ist im Vergleich zu 2016 der Frauenanteil ein Stück weit gestiegen – hier war sogar nur jeder achte Rückläufer weiblich. **Abbildung 1.3** gibt die Verteilung der Geschlechter nach den Berufsgruppen für

die Wiederholungsbefragung 2019 wieder. Es zeigt sich, dass in der Berufsgruppe der Lokomotivführer mit mehr als 95 % der Anteil der männlichen Kollegen überwiegt. Dennoch enthält diese Teilstichprobe noch n = 73 Lokomotivführer weiblichen Geschlechts. Auch wenn das Größenverhältnis stark asymmetrisch ist, kann diese Teilgruppe dennoch aussagekräftig ausgewertet werden. In der Berufsgruppe Zugbegleiter ist ein annähernd ausgewogenes Geschlechterverhältnis gegeben. Hier überwiegen die männlichen Kollegen nur minimal.

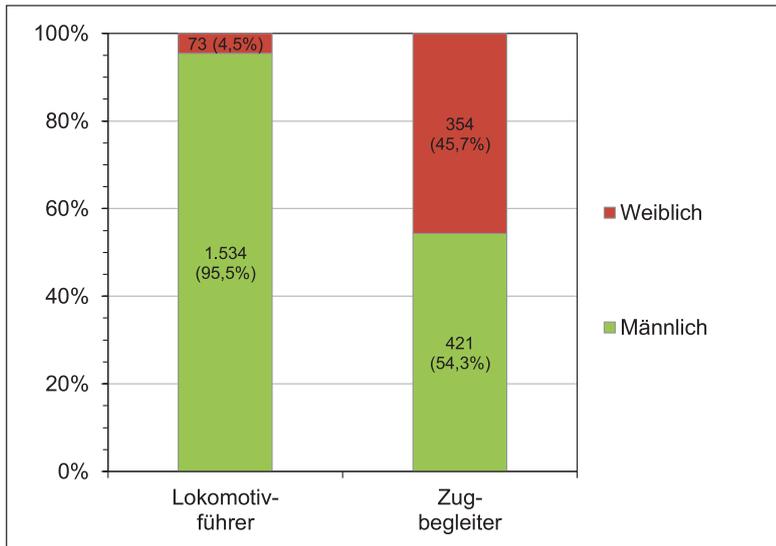


Abbildung 1.3:
Geschlechterverteilung nach Berufsgruppe 2019

1.3.3 Alter und Berufserfahrung

Abbildung 1.4 gibt die Altersverteilungen zu beiden Messzeitpunkten wieder. Wie schon bei der Ersterhebung 2016 wurde die Alterseinteilung in Zehn-Jahres-Schritten ab 30 Jahren vorgenommen. Damit ergeben sich über alle Altersstufen in etwa gleichgroße Altersgruppen.

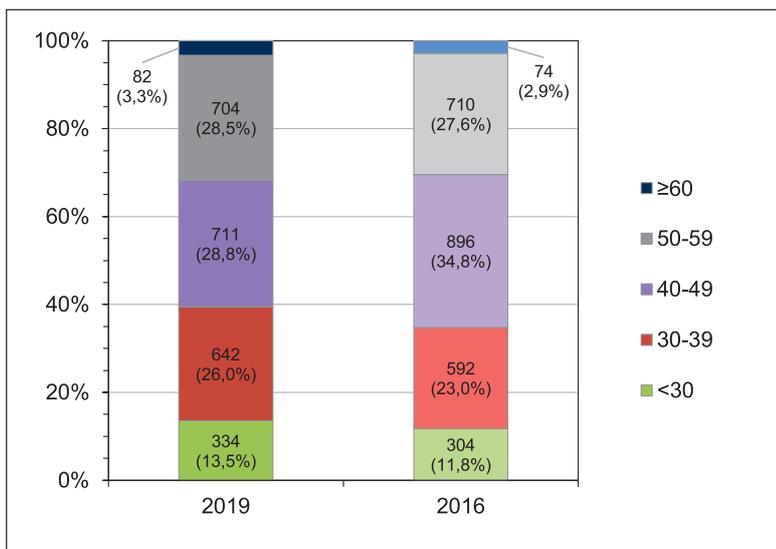


Abbildung 1.4:
Altersverteilung 2019 und 2016 in Jahren

Im Vergleich der beiden Messzeitpunkte zeigt sich ein grundsätzlich recht ähnliches Bild bezüglich der Altersverteilungen, lediglich die mittlere Altersstufe der 40- bis 49-jährigen fällt in der Wiederholungsbefragung etwas kleiner aus. Dafür befinden sich etwas mehr Teilnehmer sowohl in den niedrigeren als auch in den höheren Altersgruppen wieder. Die höchste Altersstufe der ab

60-jährigen ist mit n = 82 Teilnehmern die am geringsten besetzte Teilstichprobe. Dennoch ist dieser Umfang immer noch aussagekräftig auswertbar. Die soziodemografische Variable „Alter“ wird bei der Betrachtung des Themenkomplexes des Gesundheitszustands und beim Konzept der Arbeitsfähigkeit eine wesentliche Rolle spielen. Dazu mehr in **Kapitel 5**.

Abbildung 1.5 stellt die Verteilung der Berufserfahrung in Fünf-Jahres-Schritten für die beiden Erhebungen dar. Im Vergleich zur Ersterhebung von 2016 zeigt sich eine Verschiebung hin zu einer geringeren Berufserfahrung.

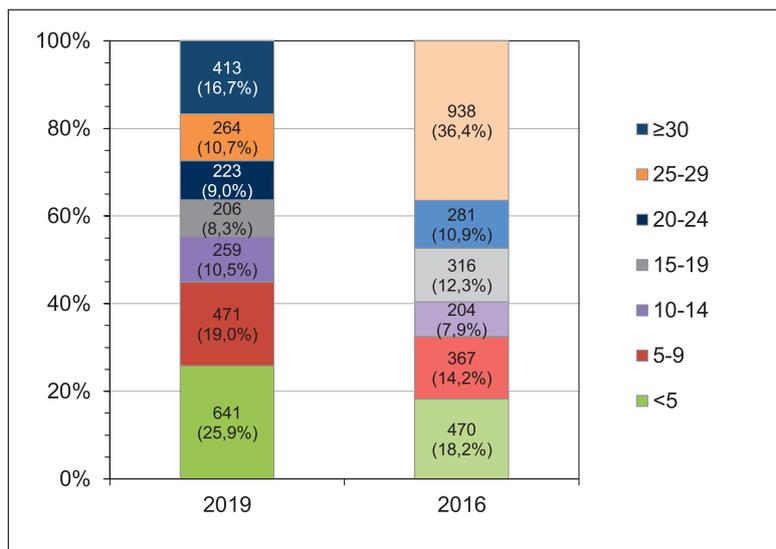


Abbildung 1.5:
Berufserfahrung 2019 und 2016 in Jahren

1.3.4 Vollzeit / Teilzeit

Die allgemeine Verteilung der Befragten nach Vollzeit- oder Teilzeitarbeit ist in **Abbildung 1.6** im Vergleich der Messzeitpunkte wiedergegeben. Wie schon bei der Ersterhebung 2016 ist bei der Wiederholungsbefragung circa jeder elfte Befragungsteilnehmer teilzeitbeschäftigt. Als Teilzeit wurde ein Schwellenwert bis maximal 30 Wochenstunden definiert.

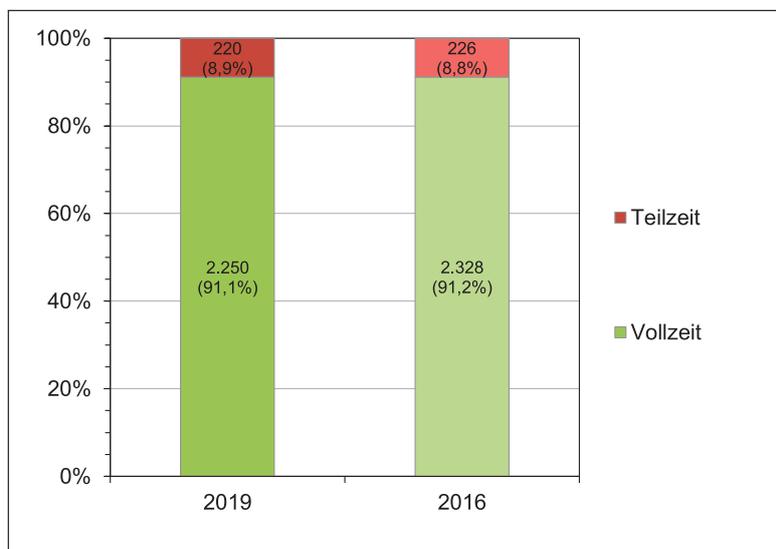


Abbildung 1.6:
Vollzeit-/Teilzeit-Anteil 2019 und 2016

Abbildung 1.7 gibt den Geschlechtervergleich bezüglich der Vollzeit-/Teilzeitbeschäftigung für die Wiederholungsbefragung 2019 wieder. Es zeigt sich ein deutlicher Geschlechterunterschied.

Ist bei den Männern nur circa jeder 20. teilzeitbeschäftigt, so ist dies bei den Frauen fast jede Dritte. Diese Beschreibung ist annähernd unverändert zu 2016. Trotzdem stellen Teilzeitbeschäftigte beim Zugpersonal für beide Geschlechter die Minderheit der Befragungsteilnehmer dar.

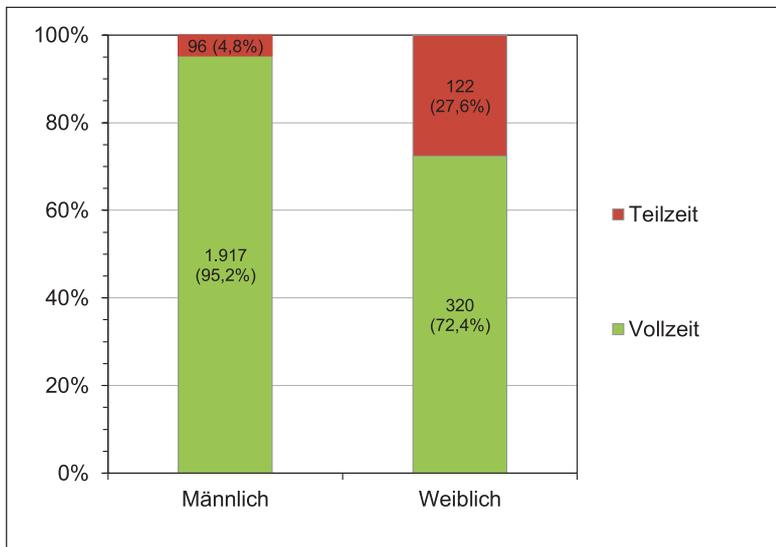


Abbildung 1.7:
Vollzeit-/Teilzeit-Anteil nach Geschlecht 2019

1.3.5 Transportbereiche

Abbildung 1.8 ist die Verteilung der zu beiden Messzeitpunkten vertretenen Transportbereiche wiedergegeben. Wie schon bei der Ersterhebung 2016 ist auch 2019 wieder der Regionalverkehr ohne S-Bahnen am stärksten vertreten. Diese Gruppe ist anteilig sogar noch etwas größer geworden. Dennoch sind alle vier Transportbereiche „Regionalverkehr (S-Bahnen)“, „Regionalverkehr (keine S-Bahnen)“, „Fernverkehr“ und „Güterverkehr“ substantielle Teilstichproben. Mit n = 196 Befragungsteilnehmern bildet der „Güterverkehr“ dabei die „kleinste“ Teilnehmergruppe, welche aber dennoch sehr solide ausgewertet werden kann.

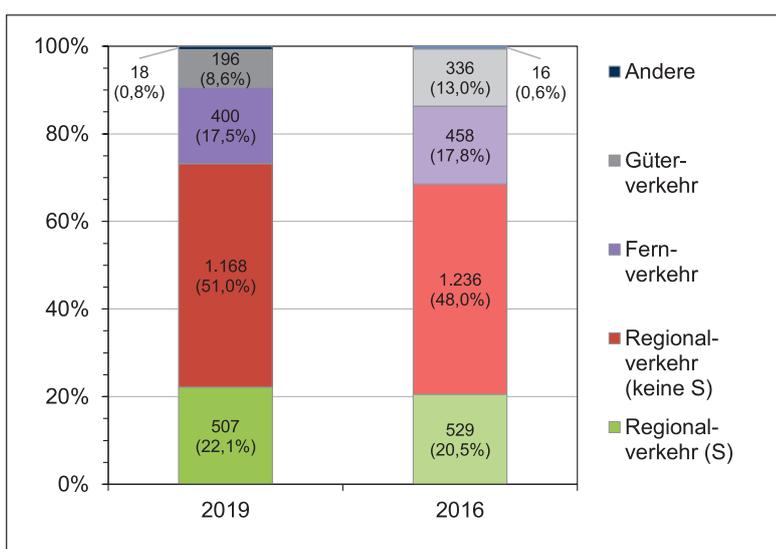


Abbildung 1.8:
Allgemeine Verteilung der Transportbereiche 2019 und 2016

Weil bei der Bewertung von Arbeitssituationen unter arbeitswissenschaftlichen Gesichtspunkten der Tätigkeitsbezug eine entscheidende Rolle spielt, ist in **Abbildung 1.9** die Verteilung der Transportbereiche nach Berufsgruppen für die Wiederholungsbefragung 2019 dargestellt. Von

allen 2.481 Befragungsteilnehmern gaben n = 221 Personen an, in mehreren Transportbereichen beschäftigt zu sein. Diese Mehrfachnennungen wurden bei allen berufsgruppenspezifischen Auswertungen ausgeschlossen, um die Klarheit der gewonnenen Aussagen sicherzustellen. Für die im Allgemeinen sehr komfortablen Teilstichprobengrößen stellt diese Reduzierung kein Problem dar.

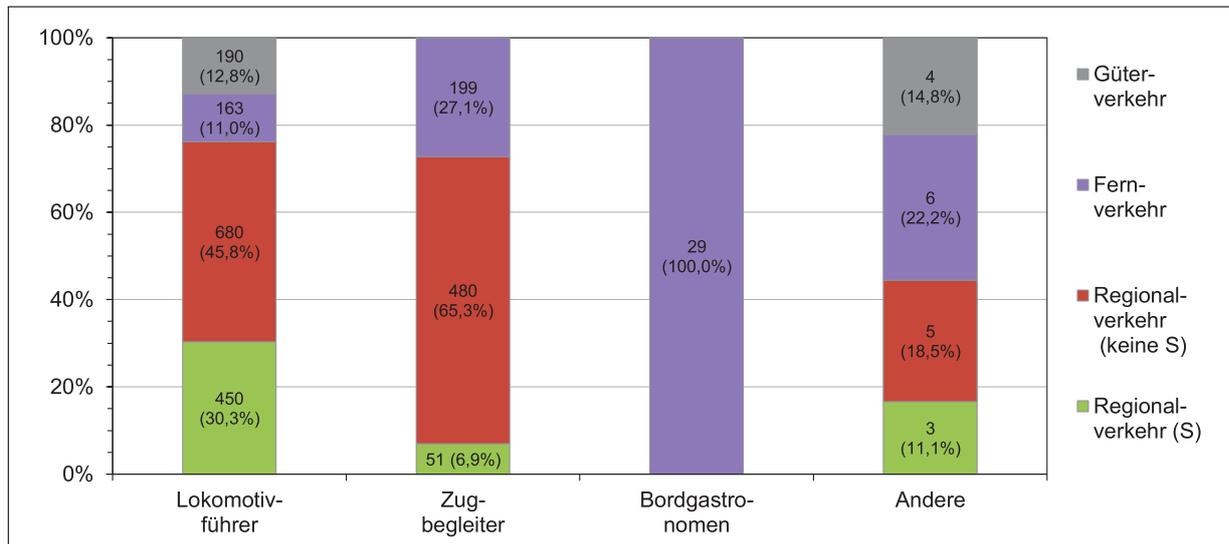


Abbildung 1.9: Verteilung der Berufsgruppen nach Transportbereichen 2019

In der Berufsgruppe der Lokomotivführer sind erwartungsgemäß alle vier Transportbereiche vertreten. Beide Varianten des Regionalverkehrs bilden den Großteil dieser Beschäftigtengruppe ab. Die kleinste Gruppe der Fernverkehrs-Lokomotivführer stellt mit n = 163 Befragten immer noch einen solide auswertbaren Teilstichproben-Umfang dar. Die Zugbegleiter entstammen aus den drei Transportbereichen des Personenverkehrs. Hier ist der Regionalverkehr (keine S-Bahnen) am stärksten vertreten, gefolgt vom Fernverkehr. Lediglich Zugbegleiter bei den S-Bahnen im Regionalverkehr sind relativ gering vertreten (n = 51). Dennoch ist auch diese Teilgruppe noch gut auswertbar. Die an der Wiederholungsbefragung 2019 teilgenommenen n = 29 Bordgastro-nomen sind alle im Fernverkehr beschäftigt. Wie schon in **Abschnitt 1.3.1** zur allgemeinen Verteilung der Berufsgruppen beschrieben, ist eine eigenständige Auswertung aufgrund der nur schwer möglichen weiteren Differenzierungen nicht sinnvoll. Daher beschränken sich die Ergebnisdarstellungen dieser Berufsgruppe nur auf die oberste Auswertungsebene.

1.3.6 Arbeitgeber DB AG versus Wettbewerbsbahnen

Abbildung 1.10 ist die Verteilung der Befragungsteilnehmer nach Arbeitgebern für beide Messzeitpunkte wiedergegeben. Im Gegensatz zur Erstbefragung 2016 ist bei der Wiederholungsbefragung 2019 der Anteil der bei den Wettbewerbsbahnen beschäftigten Teilnehmer etwas gestiegen. In der aktuellen Stichprobe ist circa jeder Vierte nicht beim Marktführer DB AG beschäftigt.

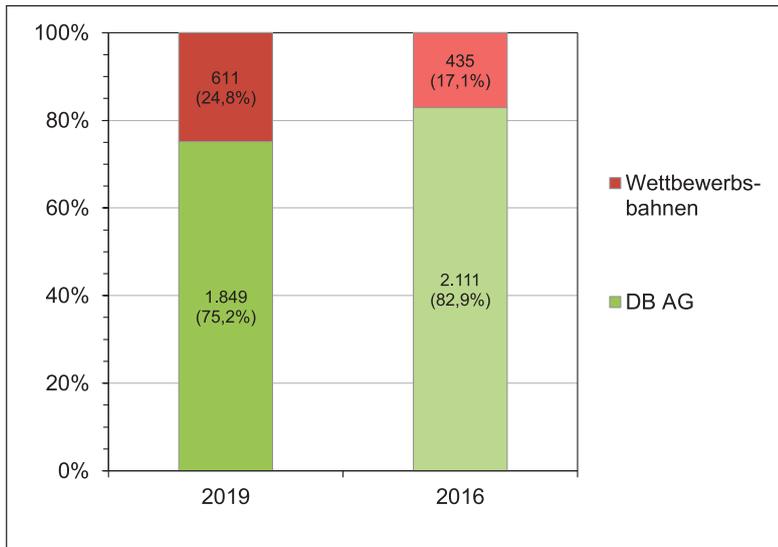


Abbildung 1.10:
Verteilung der Arbeitgeber 2019 und 2016

Abbildung 1.11 veranschaulicht die Verteilung der Arbeitgeber in der Wiederholungsbefragung 2019 für die beiden wesentlich vertretenen Berufsgruppen der Lokomotivführer und der Zugbegleiter. In der letztgenannten Gruppe ist dabei der relative Anteil etwas höher. Fast jeder dritte Zugbegleiter ist bei einer Wettbewerbsbahn beschäftigt, bei den Lokomotivführern ist das nur bei jedem Vierten der Fall. Alle Untergruppen weisen sehr gute Stichprobenumfänge aus und sind damit aussagekräftig auswertbar.

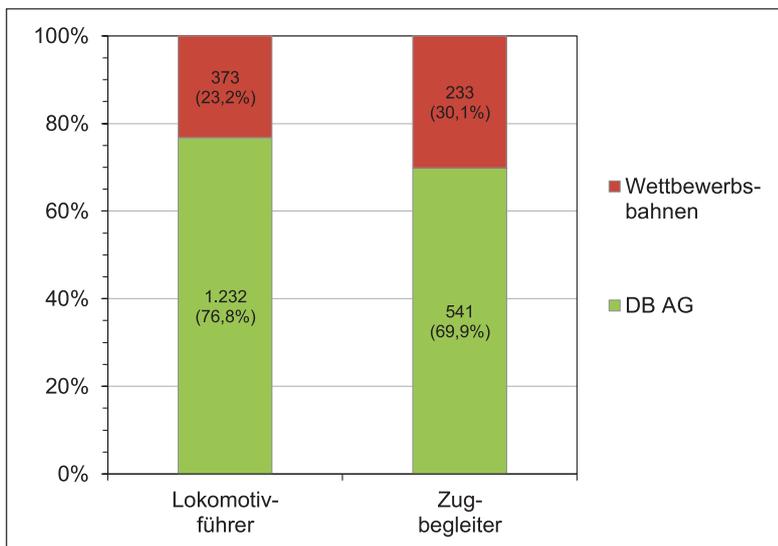


Abbildung 1.11:
Verteilung der Arbeitgeber nach Berufsgruppen 2019

1.3.7 Gewerkschaftszugehörigkeit

Zur Vervollständigung der Stichprobenbeschreibung wurde in der Wiederholungsbefragung erfasst, inwieweit die Befragten einer Gewerkschaft angehören. **Abbildung 1.12** zeigt, dass nur eine kleine Minderheit der Befragungsteilnehmer nicht gewerkschaftlich organisiert ist (circa jeder 20. Teilnehmer). Von den in der Stichprobe vertretenen Gewerkschaften bildet die GDL mit Abstand die größte Gruppe.

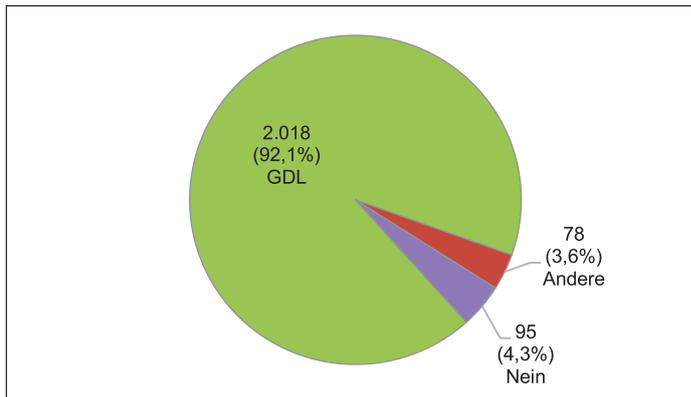


Abbildung 1.12:
Gewerkschaftszugehörigkeit

1.3.8 Veränderungen seit der Umfrage 2016

Der Fragebogen 2019 endete mit zwei Fragen bezüglich wahrgenommener Veränderungen seit dem Zeitpunkt der Erstbefragung 2016. **Abbildung 1.13** gibt die Ergebnisse bezüglich der Frage „Haben Sie seit 2016 in Ihrem Arbeitsalltag Verbesserungen beim Thema Sicherheit wahrgenommen?“ wieder. Fast neun von zehn Befragten, also die große Mehrheit der Befragten verneint diese Aussage.

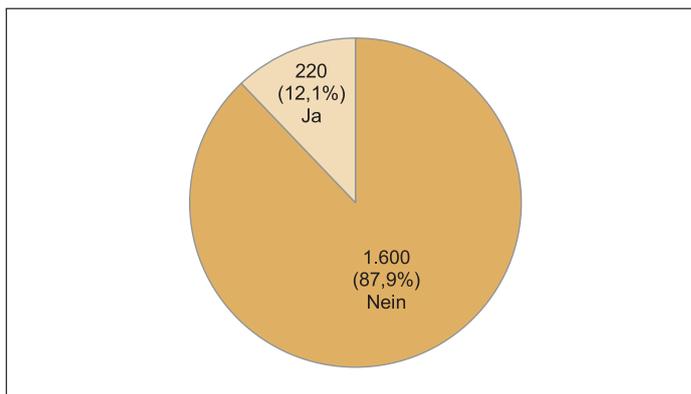


Abbildung 1.13:
Wurden seit 2016 Verbesserungen beim Thema Sicherheit wahrgenommen?

In **Abbildung 1.14** sind die Antworten bezüglich der zweiten Frage „Haben Sie Aktivitäten der GDL im Bereich Sicherheit im und am Zug wahrgenommen?“ wiedergegeben. Nur etwas weniger als ein Drittel der Befragten bejaht diese Aussage.

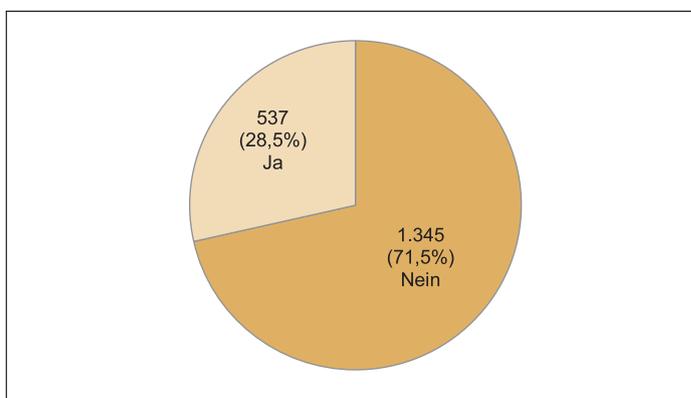


Abbildung 1.14:
Wurden Aktivitäten der GDL im Bereich Sicherheit wahrgenommen?

1.3.9 Rücklauf nach Bundesländern

Abbildung 1.15 berichtet abschließend die Rückläufe beider Befragungszeitpunkte bezüglich der Frage „In welchem Bundesland befindet sich Ihre Dienst- bzw. Einsatzstelle?“ Es zeigt sich, dass in der Wiederholungsbefragung 2019 wie schon bei der Ersterhebung 2016 die Bundesländer in etwa entsprechend ihrer Bevölkerungszahlen vertreten sind. Erwartungsgemäß sind die bevölkerungsreichen Bundesländer Nordrhein-Westfalen, Bayern, Hessen und Baden-Württemberg zahlenmäßig am stärksten repräsentiert. Die kleineren Bundesländer sind entsprechend mit deutlich kleineren Fallzahlen in der Stichprobe vertreten. Die hier erfasste Frage nach der Dienstbeziehungswise Einsatzstelle hat keinen eindeutigen Bezug zu den Orten oder Bundesländern, an denen die belastenden Ereignisse im Arbeitsalltag erlebt werden. Weitere Auswertungen nach dieser Variablen erscheinen daher nicht sinnvoll.

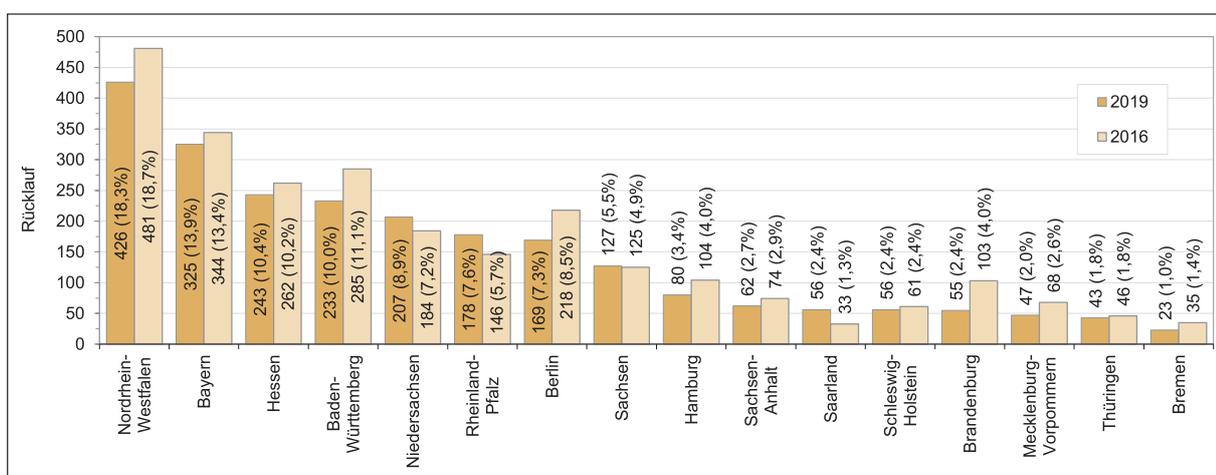


Abbildung 1.15: Rücklauf nach Bundesländern für 2019 und 2016

1.4 Erläuterungen zu statistischen Auswertungen

Die Beschreibung der Stichprobe hat gezeigt, dass es sich bei der Wiederholungsbefragung 2019 wie schon bei der Erstbefragung 2016 um einen sehr großen Datensatz handelt. Für detaillierte Auswertungen von interessierenden Teilstichproben nach sozio-demografischen Variablen wie etwa Berufsgruppen, Geschlecht, Transportbereichen et cetera existieren daher im Allgemeinen ausreichend große Fallzahlen. Es kann von globaler und spezifischer Repräsentativität bezüglich des Zugpersonals in Deutschland ausgegangen werden.

Dieser Bericht versteht sich in erster Linie als eine **rein beschreibende Bestandsaufnahme der Arbeitssituation** des Zugpersonals in Deutschland. Daher wird im Schwerpunkt auf die Darstellung deskriptiver Statistiken zurückgegriffen und auf die Anwendung statistischer Signifikanztests verzichtet.

Dabei steht ausschließlich die **praktische Bedeutsamkeit von Effekten** im Vordergrund, die sich im Wesentlichen an den tatsächlichen Mittelwert- und Häufigkeits-Unterschieden ablesen lassen. Nur für den Fall weiterführender, theorie- und hypothesengeleiteter Fragestellungen, etwa zu Zusammenhangsbetrachtungen, Ursache-Wirkungsbetrachtungen, et cetera sollen derartige Signifikanztests Anwendung finden. Dazu wird im Anschluss an diese Veröffentlichung der

anonymisierte Datensatz im Rahmen eines „Open Science“-Datennutzungsvertrags für interessierte Studierende zur Verwendung in Bachelor- oder Master-Abschluss-Arbeiten bereit gestellt werden¹.

Inferenzstatistische Signifikanztests² sind zwar im vorliegenden Datensatz fast immer möglich, auch wenn in Einzelfällen die Auswertungen bezüglich spezieller Gruppen oder auch von bestimmten Merkmalskombinationen aufgrund dann immer kleiner werdender Fallzahlen naturgemäß an Grenzen stoßen kann. Unter den hier gegebenen Bedingungen sind entsprechende Signifikanztests aus zwei Gründen einschränkend zu betrachten. Zum einen werden Untersuchungsergebnisse auch bei kleinsten Unterschieden, die unter Umständen gar nicht praxisrelevant sind, signifikant, wenn der Stichprobenumfang nur groß genug ist (Bortz, 2005). Zum anderen sind gegebenenfalls bestimmte Tests im Einzelfall nicht ausführbar, weil die erforderlichen Fallzahlen in Randgruppen oder Merkmalskombinationen nicht vorhanden sind. Der Ausschluss derartiger Gruppen ist zwar möglich, stellt aber eine Einschränkung der Aussagekraft des Ergebnisses dar.

Neben der Stichprobengröße spielt auch die „Variabilität“ (Streuung, Unterschiedlichkeit) von untersuchten Merkmalen innerhalb von (Teil-)Stichproben bei Signifikanztests eine wichtige Rolle. Je geringer diese Variabilität ausfällt, also je „einheitlicher“ die Befragten bestimmte Merkmale beurteilen, desto eher wird ein signifikantes Ergebnis auftreten – auch bei kleinsten Unterschieden und sogar auch bei kleinen Stichprobenumfängen. Zuletzt sind Ergebnisse statistischer Signifikanztests nur dann sinnvoll zu interpretieren, wenn sie theoriebasiert und hypothesengeleitet angewandt werden.

Beide oben genannten einschränkenden Bedingungen – große Stichprobenumfänge in Kombination mit geringer Merkmalsstreuung – treffen für den vorliegenden Datensatz zu. Das bedeutet für die vorliegenden Auswertungen, dass nahezu alle betrachteten Vergleiche signifikante Ergebnisse statistischer Tests aufweisen. Jedoch sagt das allein noch nichts über die praktische Bedeutsamkeit eines bestimmten Effekts aus. Die praktische Bedeutsamkeit lässt sich an den tatsächlichen Mittelwert- und Häufigkeits-Unterschieden der deskriptiven Statistiken ablesen. So weist beispielsweise die Beschreibung „Durchschnittlich berichten Zugbegleiter im vergangenen Jahr von doppelt so vielen Angriffsereignissen (16) wie die Lokomotivführer (8).“ auf eine sehr große praktische Relevanz hin – die Zugbegleiter stehen beim Thema „Angriffen“ besonders im Brennpunkt. In den folgenden Auswertungen soll der Fokus genau auf derartige praktisch bedeutsame Unterschiede gelegt werden. Weiterführende Erläuterungen zum Thema „Statistische Signifikanz und praktische Bedeutsamkeit“ finden sich bei Bortz (2005).

Literatur

Bortz, J. (2005). *Statistik für Human- und Sozialwissenschaftler* (6. Auflage). Heidelberg: Springer.

¹ Nähere Hinweise dazu beim Herausgeber (info@gdl.de)

² Inferenzstatistik oder schließende Statistik beschreibt Methoden der Statistik, die die Übertragung von Befunden aus Stichproben auf zugehörige Grundgesamtheiten zum Gegenstand haben.

2 Belastende Ereignisse beim Zugpersonal

Matthias Becker & Michael Bublies

2.1 Erläuterungen zur Wiederholungsbefragung

Die Erstbefragung 2016 hatte das Ziel zu ermitteln, wie verbreitet bestimmte belastende Ereignisse im Berufsleben des Zugpersonals sind. Dazu wurden die sechs zentralen negativen Ereignisse „Beleidigung“, „Bedrohung“, „Anspucken“, „körperlicher Angriff“, „sexuelle Belästigung“, „Personenunfall“ sowie eine offene Ergänzungsmöglichkeit abgefragt und differenziert nach Berufsgruppen und weiteren interessierenden Variablen ausgewertet. Es zeigten sich insgesamt sehr hohe Ereigniswerte, was sowohl das „Erleben im Berufsleben“ als auch das „Erleben im letzten Jahr“ angeht.

In der Wiederholungsbefragung 2019 wurde die Fragestellung nach belastenden Ereignissen im Beruf identisch zu 2016 erneut eingesetzt. Aufgrund der Tatsache, dass in der Erstbefragung circa jeder siebte Teilnehmer zusätzlich zu den vorgegebenen Ereignissen ein „Sonstiges Ereignis“ benannt hatte, sollten die 2019 zu bewertenden Antwortmöglichkeiten deutlich erweitert werden, um detailliertere Einblicke gewinnen zu können. Die 2016 gewonnene Liste dieser genannten „Sonstigen Ereignisse“ wurde daher nach Häufigkeiten sortiert, zusammengefasst und im Wiederholungsfragebogen in nun 15 Ereignisarten dargestellt.

2.2 Ereigniskategorisierung

Für die Auswertung der Wiederholungsbefragung wurden diese 15 verschiedenen Situationen inhaltsanalytisch¹ sowie faktorenanalytisch² kategorisiert und eine Aufteilung in **drei wesentliche Ereigniskategorien** vorgenommen.

Tabelle 2.1 liefert den Vergleich der 2016 und 2019 erfassten Ereignisse sowie deren kategoriale Zuordnung. Aus der Tabelle wird ersichtlich, welche Ereignisse nun direkt im Zeitverlauf betrachtet werden können und für welche Ereignisse keine Vergleichszahlen von 2016 vorliegen.

¹ Induktive Kategorienbildung nach dem Bedeutungsgehalt von Begriffen. Durch Interpretation der unter den Kategorien gebündelten Aussagen werden die inhaltlichen Merkmale der einzelnen Kategorien herausgearbeitet (Bortz & Döring, 2006).

² Die Faktorenanalyse bezeichnet ein datenreduzierendes Verfahren zur Bestimmung der dimensional Struktur ähnlicher Merkmale (Bortz, 2005). Im konkreten Anwendungsfall wurden polychore Korrelationen der Einzelereignisse zur Faktorisierung herangezogen.

Kategorie	Befragung		
	2019	↔	2016
„Angriff“	Beleidigung	↔	Beleidigung
	Bedrohung	↔	Bedrohung
	Anspucken	↔	Anspucken
	Körperlicher Angriff	↔	Körperlicher Angriff
	Sexuelle Belästigung	↔	Sexuelle Belästigung
„Unfall“	Personenunfall	↔	Personenunfall
	Beobachten von tödlichem Unfall	↔	(nicht erfasst)
	Auffinden von Toten / Schwerverletzten	↔	(nicht erfasst)
	Aufprall (z. B. Autos, Bäume, Tiere)	↔	(nicht erfasst)
	Brände / Feuer (im und am Zug)	↔	(nicht erfasst)
	Bahnbetriebsunfall (Entgleisung, Zusammenstoß, Zugtrennung)	↔	(nicht erfasst)
„Wahrnehmung“	Beinaheunfall	↔	(nicht erfasst)
	Androhung / Antäuschen von Suizid	↔	(nicht erfasst)
	Beobachten von Gewalt	↔	(nicht erfasst)
	Beschuss, Bewurf, Blendung	↔	(nicht erfasst)
Sonstige	Anderes Ereignis	↔	Sonstige Ereignisse

Tabelle 2.1: Erfasste negative Ereignisse und Kategorien

Die Aufteilung in drei Ereigniskategorien lässt sich wie folgt herleiten:

2.2.1 Angriffs-Ereignisse

Die erste entwickelte Kategorie umfasst Ereignisse, die alle die Gemeinsamkeit haben, dass sie mit einem Angriff auf die eigene Person verbunden sind. Dabei wird nicht näher unterschieden, ob der Angriff verbal oder körperlich erfolgt. Entscheidend ist, dass der oder die betroffene Beschäftigte bei dem Ereignis **persönlich Ziel eines Angriffs** ist. Das unterscheidet die Ereignisse dieser Kategorie von Ereignissen, bei denen lediglich Vorgänge beobachtet werden. Daher wird die erste Kategorie im Ergebnis **„Angriff“** benannt.

2.2.2 Unfall-Ereignisse

Die zweite Kategorie enthält sämtliche Unfall-Ereignisse. Für die hier zusammengefassten Situationen ist identisch, dass die betroffenen Beschäftigten des Zugpersonals bei Erleben der Ereignisse im Rahmen ihrer Berufsausübung zwar in gleichem Maße „verantwortlich für die zuverlässige Durchführung des Bahnbetriebs“ sind, aber im Gegensatz zur Kategorie eins **nicht direkt**

persönlich angegriffen werden. Daher wird diese Kategorie mit dem Überbegriff „**Unfall**“ zusammengefasst. Dies schließt aus Sicht der Autoren auch die mit schwerwiegenden Auswirkungen einhergehenden Ereignisse „Beobachten von tödlichem Unfall“ und „Auffinden von toten Personen / Schwerverletzten“ ein.

2.2.3 Wahrnehmungs-Ereignisse

Die dritte Kategorie fasst solche Ereignisse zusammen, die in Bezug auf mögliche schwerwiegende Konsequenzen **entweder komplett ohne unmittelbare negative Folgen verlaufen** (zum Beispiel Beinaheunfall), oder zumindest nur **für den Beschäftigten selbst unmittelbar folgenlos geblieben** sind (zum Beispiel Beobachten von Gewalt). Dabei ist entscheidend, dass der Beschäftigte selbst entweder überhaupt keinen Einfluss auf die Situation nehmen kann, oder schon alles in seiner Macht Stehende getan hat. Beispielhaft sollen das die Ereignisse „Androhen von Suizid“ oder Beinaheunfall verdeutlichen: Ein Lokomotivführer sieht etwa, dass sich vor dem Zug eine Person im Gleisbereich befindet. Er leitet sofort die Schnell- beziehungsweise Gefahrenbremsung ein, erkennt aber gleichzeitig, dass der Bremsweg bis zum drohenden Aufprall zu lang ist. Im letzten Moment verlässt die Person den Gefahrenbereich.

In die gleiche Kategorie fällt auch der angetäuschte Suizid durch eventuell nur spielerisches Anlaufnehmen am Bahnsteig. Im Gegensatz zur Kategorie „Angriff“ fehlt hier jeweils der direkte persönliche Bezug. Wir benennen diese Ereignis-Kategorie daher „**Wahrnehmung**“. Das Ereignis „Beschuss, Bewurf, Blendung“ wurde ebenfalls in diese Kategorie eingeordnet, weil bei der Antwortmöglichkeit nicht differenziert wurde, ob der Beschäftigte im konkret gemeinten Ereignis direkt persönlich, oder eher indirekt allgemein (zum Beispiel als Passant oder etwa bei Blendung des Lokomotivführers) betroffen war.

Ziel der Ereigniskategorisierung

Die hier aufgestellten und beschriebenen Ereigniskategorien beinhalten naturgemäß einige Unschärfen. Einzelne Ereignisse können in der Praxis auch gleichzeitig erlebt werden und unterschiedliche Ereignisse können von verschiedenen Menschen subjektiv höchst unterschiedlich oder eben auch identisch wahrgenommen werden.

Dennoch liefern die drei Kategorien eine qualitative sowie quantitative Zusammenfassung der 15 erhobenen Einzelereignisse. Damit bieten sie die Möglichkeit, die Ergebnisse der gesamten Befragung abstrahierter und gleichzeitig differenzierter bezüglich vieler weiterer Fragestellungen strukturieren zu können.

Qualitativ unterscheiden sich etwa die Kategorien „Angriff“ und „Wahrnehmung“ dahingehend von der Kategorie „Unfall“, dass es sich für Außenstehende bei diesen eher um die „unerwarteten“ Belastungsfaktoren der Zugpersonal-Berufe handelt. Dass im Rahmen von Tätigkeiten im Bahnbetrieb **Unfälle** (Kategorie 2) vorkommen können, wird niemanden überraschen und die hinreichend verfügbaren „nüchternen“ Unfallstatistiken helfen, diese Kategorie entsprechend ihres Größenverhältnisses einzuordnen. Aber ob auch die unter den Kategorien „**Angriff**“ sowie „**Wahrnehmung**“ zusammengefassten Ereignisse als feste Bestandteile des Belastungsgeschehens beim Zugpersonal bekannt – und damit auch entsprechend in den Arbeitsschutzstrategien berücksichtigt – sind, darf bezweifelt werden.

Auch quantitativ lassen sich aus den Ereigniskategorien Hypothesen ableiten und überprüfen. Inwieweit werden etwa Unterschiede in Bezug auf Vorsorge- und Nachsorgemaßnahmen erkennbar? Oder inwieweit haben unterschiedliche Erlebenshäufigkeiten in den drei Kategorien Auswirkungen auf den Gesundheitszustand der Beschäftigten³?

In den folgenden Darstellungen der erlebten negativen Ereignisse im Berufsleben werden die Ergebnisse daher für jede einzelne thematische Betrachtung separat in den drei Ereigniskategorien untereinander wiedergegeben. Die Mittelwerte der Kategorien werden jeweils als senkrechte (vertikale) Linien dargestellt. So wird immer auch ein unmittelbarer kategorialer Vergleich ermöglicht.

2.3 Belastende Ereignisse im Gesamtüberblick und Zeitverlauf

In diesem Abschnitt werden die Ergebnisse bezüglich der Fragen berichtet, ob die jeweiligen Ereignisse überhaupt **schon einmal im Berufsleben erlebt** wurden. Bei den Ereignissen die sowohl 2019 als auch 2016 erfasst wurden, sind direkte Vergleiche der Erhebungszeitpunkte möglich. In den Kategorien, die Vergleiche erlauben wird deutlich, dass sich die Zahlen – obwohl es sich um größtenteils neue Teilnehmer handelt – grundsätzlich stark ähneln.

Da die Zahlen bezüglich des „mindestens einmaligen Erlebens eines bestimmten Ereignisses im Beruf“ für sich alleine genommen noch wenig Aussagekraft haben, wurde darüber hinaus zu jedem Einzelereignis abgefragt **wie viele der jeweiligen Ereignisse einerseits im gesamten Berufsleben und andererseits im vor der Umfrage liegenden Jahr erlebt** wurden. Weiterhin wurde mittels einer vierfach-Skala („Selten“, „Gelegentlich“, „Oft“, „Immer“) das Alltagserleben dieser Ereignisse erfragt.

Die auf das gesamte Berufsleben bezogenen Häufigkeiten decken sich im Wesentlichen mit den erlebten Situationen des Vorjahres, jeweils multipliziert mit dem Faktor der Berufserfahrung. Gleiches gilt für die Rangreihe der erlebten Alltagshäufigkeiten. Diese deckt sich ebenfalls mit den im Vorjahr erlebten Ereignissen. Da diese Variablen also keine zusätzlichen Informationen beinhalten, beschränkt sich dieser Bericht auf die Darstellung der absoluten Ereignis-Häufigkeiten des Vorjahres.

In der Ersterhebung 2016 wurde diese Frage bezogen auf das Jahr 2015, in der Wiederholungsbefragung bezogen auf das Jahr 2018 gestellt. Beide der zuletzt genannten Teilaspekte werden im Folgenden für jede Ereigniskategorie separat berichtet.

Abbildung 2.1, Abbildung 2.3 und **Abbildung 2.5** berichten die Antworthäufigkeiten über alle Befragungsteilnehmer nach den drei beschriebenen Ereigniskategorien. Der Vergleich der vertikal eingezogenen Mittelwert-Linien zeigt, dass insgesamt die Ereignisse der Kategorie „Wahrnehmung“ mit 45 % von den meisten Beschäftigten berichtet wurden, fast gleichauf gefolgt von den Ereignissen der Kategorie „Angriff“ mit 43 %. Die Unfallkategorie folgt mit 28 % auf Rang drei. Mit der Ersterhebung vergleichbar ist nur die Kategorie „Angriff“. Hier zeigt sich im Vergleich zur Ersterhebung ein Anstieg um fünf Prozentpunkte.

³ Weitere Fragestellungen können über die Folgeforschung im Rahmen der „Open-Science“-Datennutzung beantwortet werden (vergleiche **Abschnitt 1.4**)

Abbildung 2.2, Abbildung 2.4 und Abbildung 2.6 veranschaulichen die korrespondierenden Durchschnittswerte der berichteten Ereignishäufigkeiten für das vergangene Jahr. Hier sieht die Rangreihe anders aus. Alle Befragten berichten, im letzten Jahr durchschnittlich

- circa elf Angriffs-Ereignisse,
- fast fünf Wahrnehmungs-Ereignisse und
- zwei Unfall-Ereignisse erlebt zu haben.

Innerhalb der drei Kategorien ergibt sich folgendes Bild:

Angriffs-Ereignisse

Abbildung 2.1 zeigt, dass alle einzelnen Ereignisse der Kategorie „Angriff“ seit 2016 Anstiege verzeichnen. Dabei ist „Beleidigung“ nach wie vor das von den meisten Beschäftigten erlebte Ereignis.

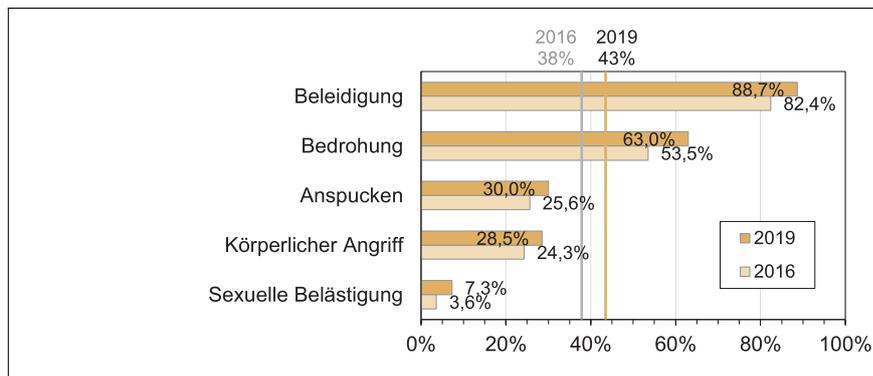


Abbildung 2.1:
Erlebte Angriffs-Ereignisse im Zeitverlauf

Von zehn Befragten wurden im Berufsleben

- circa neun schon einmal beleidigt,
- mehr als sechs bereits bedroht,
- fast drei angespuckt sowie körperlich angegriffen und
- annähernd einer sexuell belästigt.

Abbildung 2.2 zeigt die entsprechenden absoluten Ereignishäufigkeiten. Im Durchschnitt hat das Zugpersonal im Jahr 2018 mehr als elf Angriffs-Ereignisse erlebt. Im Vergleich zur Ersterhebung stellt das einen **Anstieg um zwei Ereignisse** dar. Bezogen auf das Jahr 2015 wurden dort auch bereits schon mehr als neun Angriffs-Ereignisse erlebt. Im Einzelnen wurden die Befragten

- mehr als 21-mal beleidigt,
- fast zehnmal bedroht,
- circa viermal bespuckt,
- mehr als zweimal körperlich angegriffen und
- mehr als fünfmal sexuell belästigt.

Alle genannten Einzelereignisse verzeichnen Anstiege. Lediglich das Ereignis „Anspucken“ fällt etwas niedriger als in der Erstbefragung aus.

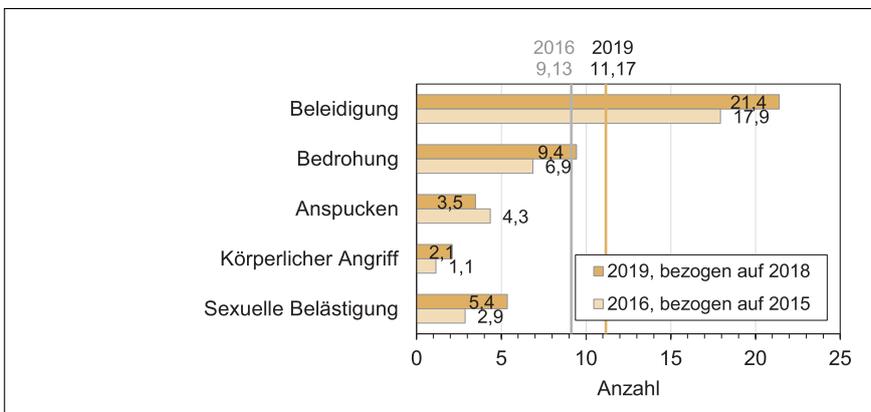


Abbildung 2.2:
Mittlere Anzahl berichteter **Angriffs**-Ereignisse im Vorjahr

Unfall-Ereignisse

Aus **Abbildung 2.3** wird ersichtlich, dass in der Kategorie „Unfall“ das Einzelereignis „Aufprall“ von den meisten Beschäftigten berichtet wird. Aufgrund fehlender Daten aus der Erstbefragung sind hierbei lediglich „Personenunfälle“ im Zeitvergleich zu betrachten. Auffällig ist eine leichte Abnahme der Häufigkeit, die jedoch mit hoher Wahrscheinlichkeit der feineren Aufgliederung der Ereignisse in 2019 zuzuschreiben ist.

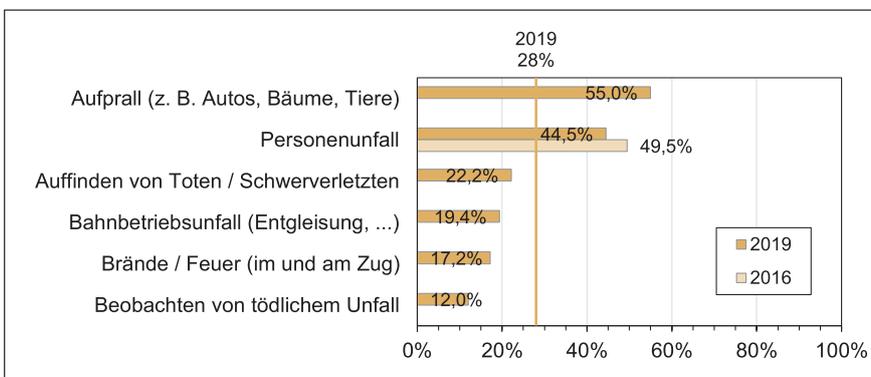


Abbildung 2.3:
Erlebte **Unfall**-Ereignisse im Zeitverlauf

Von zehn Befragten haben im Berufsleben bereits

- mehr als fünf Aufprall-Ereignisse erlebt,
- annähernd fünf das Ereignis Personenunfall erfahren,
- mehr als zwei bereits Tote oder Schwerverletzte aufgefunden, einen Bahnbetriebsunfall oder einen Brand erlebt und
- hat einer einen tödlichen Unfall beobachtet.

Abbildung 2.4 veranschaulicht die berichteten absoluten Häufigkeiten der Unfall-Ereignisse. Erwartungsgemäß fallen diese deutlich niedriger aus. Im Durchschnitt erlebte das Zugpersonal im Jahr 2018 insgesamt circa zwei Unfall-Ereignisse. Im Wesentlichen handelt es sich dabei um „Aufprallereignisse“ (4). Die weiteren Einzelereignisse werden jeweils im Durchschnitt ungefähr alle 2-3 Jahre einmal je Person erlebt. Zu beachten ist, dass hier der Durchschnittswert **über alle**

befragten Berufsgruppen berichtet wird, der sich von dem nach einzelnen Berufsgruppen teils erheblich unterscheidet (siehe **Abschnitt 2.4**).

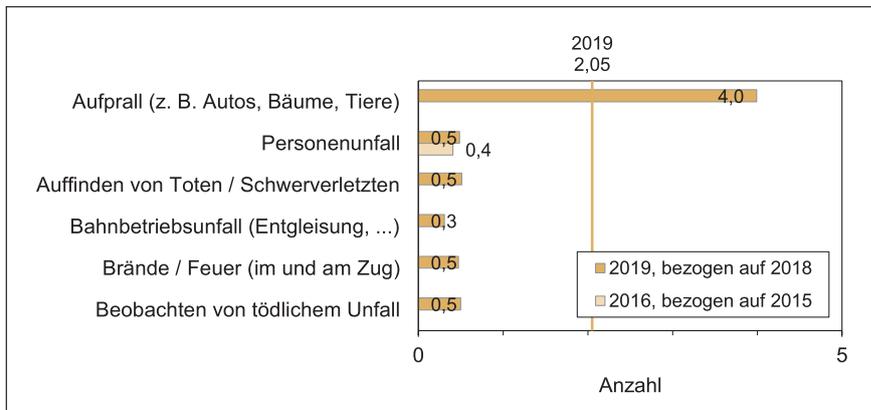


Abbildung 2.4:
Mittlere Anzahl berichteter Unfall-Ereignisse im Vorjahr

Wahrnehmungs-Ereignisse

Abbildung 2.5 zeigt, dass in der Kategorie „Wahrnehmung“ das Ereignis „Beinaheunfall“ das von den meisten Beschäftigten berichtete Einzelereignis darstellt. Insgesamt ist die Größenordnung aller Ereignisse in dieser Kategorie überraschend hoch.

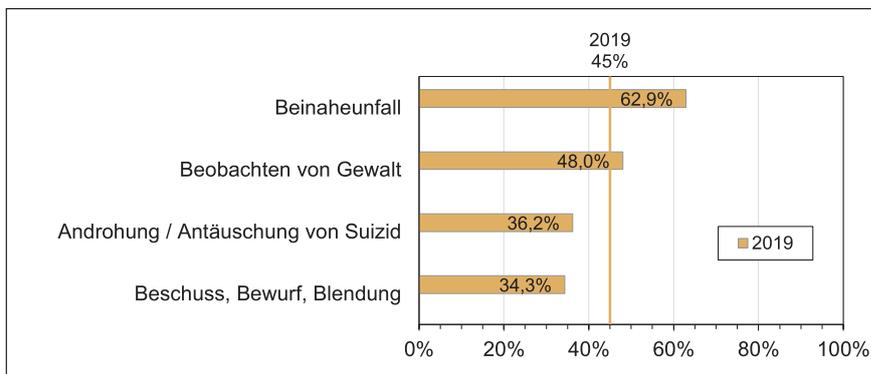


Abbildung 2.5:
Erlebte Wahrnehmungs-Ereignisse im Zeitverlauf

Von zehn Befragten berichten

- mehr als sechs von Beinaheunfällen im Berufsleben,
- fast fünf von Gewaltbeobachtungen,
- mehr als drei von angedrohten beziehungsweise angetäuschten Suiziden sowie ebenfalls
- mehr als drei schon einmal beschossen, beworfen oder geblendet worden zu sein.

Abbildung 2.6 liefert die tatsächlichen Häufigkeiten der Wahrnehmungs-Ereignisse im Vorjahr. Im Durchschnitt berichteten die Beschäftigten von knapp fünf Wahrnehmungs-Ereignissen im Jahr 2018.

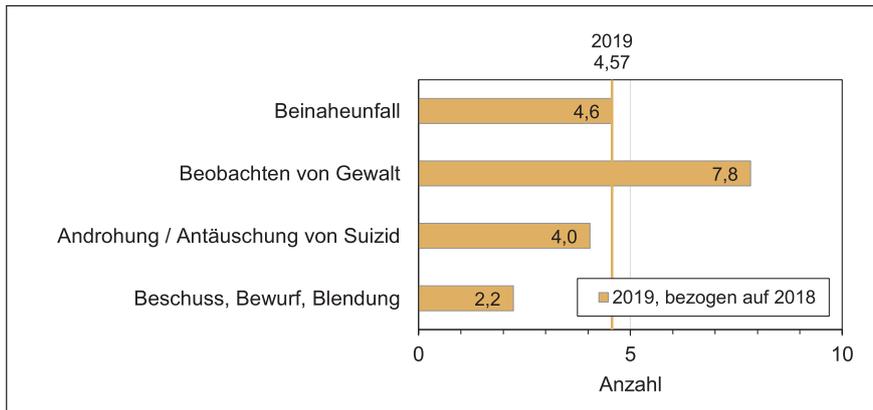


Abbildung 2.6:
Mittlere Anzahl berichteter **Wahrnehmungs-**
Ereignisse im Vorjahr

Im Mittel wurde/n im Jahr 2018 von jedem Befragten

- achtmal Gewalt beobachtet,
- fast fünf Beinaheunfälle,
- vier angetäuschte oder angedrohte Suizide und
- mehr als zweimal Beschuss, Bewurf oder Blendung erlebt.

2.4 Belastende Ereignisse nach Berufsgruppe

Der in **Abschnitt 2.3** berichtete Gesamtüberblick soll im Folgenden nach den verschiedenen Berufsgruppen differenziert betrachtet werden. Wie bereits in der Stichprobenbeschreibung berichtet, stellen nur die „Lokomotivführer“ und die „Zugbegleiter“ substantielle Befragungsgruppen dar. Die Gruppe der Bordgastronomen ist nicht eigenständig quantitativ auswertbar.

Der Vergleich der drei Ereigniskategorien zeigt, dass in der Berufsgruppe der Lokomotivführer die Ereigniskategorie „Wahrnehmung“ auf Platz eins der „schon einmal im Berufsleben erlebten Ereignisse“ (52 %) steht. Bei den Zugbegleitern liegen die Ereignisse der Kategorie „Angriff“ (58 %) an erster Stelle. Auf Rang zwei dreht sich dieses Verhältnis um, auf Rang drei folgen in beiden Berufsgruppen die Ereignisse der Kategorie „Unfall“. Im Einzelnen unterscheiden sich die Berufsgruppen innerhalb der drei Kategorien deutlich.

Angriffs-Ereignisse

Abbildung 2.7 zeigt, dass deutlich mehr Zugbegleiter als Lokomotivführer berichten, schon einmal Angriffs-Ereignisse erlebt zu haben. Im Einzelnen stehen die Ereignisse „Beleidigung“ und „Bedrohung“ besonders hervor. Auch wenn die Zahlen der Lokomotivführer deutlich niedriger als die der Zugbegleiter ausfallen, darf dieser Eindruck nicht über die Relevanz hinwegtäuschen: Auch in der Gruppe der Lokomotivführer fallen die erlebten Angriffs-Ereignisse erschreckend hoch aus.

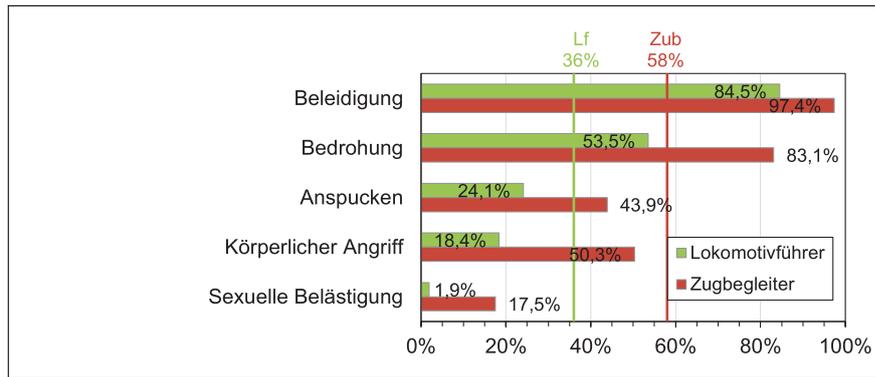


Abbildung 2.7:
Erlebte **Angriffs**-Ereignisse nach Berufsgruppe

Abbildung 2.8 berichtet die korrespondierenden absoluten Ereignishäufigkeiten für das vergangene Jahr. Durchschnittlich berichten Zugbegleiter von doppelt so vielen Angriffs-Ereignissen (16) wie die Lokomotivführer (8).

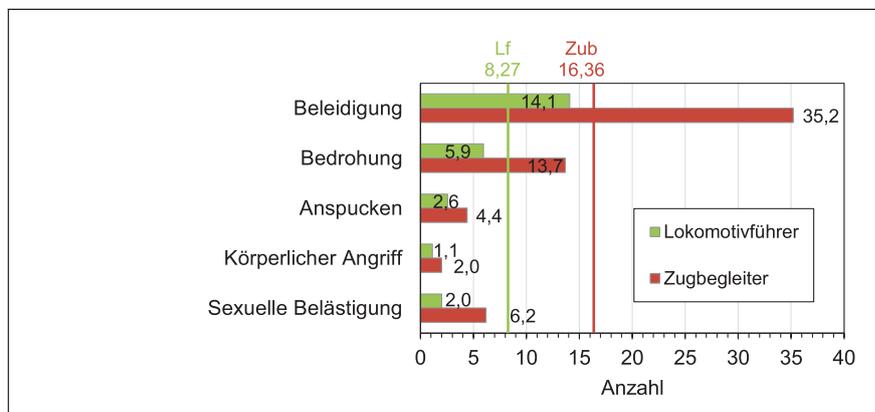


Abbildung 2.8:
Mittlere Anzahl berichteter **Angriffs**-Ereignisse im Vorjahr (2018)

Auch für die einzelnen Ereignisse der Kategorie „Angriff“ gilt die verallgemeinerte Aussage, dass Zugbegleiter im Schnitt mindestens doppelt so viele Ereignisse wie Lokomotivführer erleben.

Die Zugbegleiter berichten auf das Jahr 2018 bezogen, durchschnittlich

- 35-mal beleidigt,
- 14-mal bedroht,
- mehr als viermal angespuckt,
- zweimal körperlich angegriffen und
- sechsmal sexuell belästigt worden zu sein.

Die Lokomotivführer nennen auf das Jahr 2018 bezogen, durchschnittlich

- 14-mal beleidigt,
- sechsmal bedroht,
- mehr als zweimal angespuckt,
- einmal körperlich angegriffen und
- zweimal sexuell belästigt worden zu sein.

Unfall-Ereignisse

Abbildung 2.9 berichtet, wie viele Lokomotivführer beziehungsweise Zugbegleiter schon einmal Ereignisse der Kategorie „Unfall“ im Berufsleben erlebt haben. Es zeigt sich, dass die Lokomotivführer bei fast allen Unfall-Ereignissen etwas vor den Zugbegleitern liegen. Einzige Ausnahme stellt das Ereignis „Personenunfall“ dar. Hier liegen die Zugbegleiter in der Häufigkeit etwas über den Lokomotivführern.

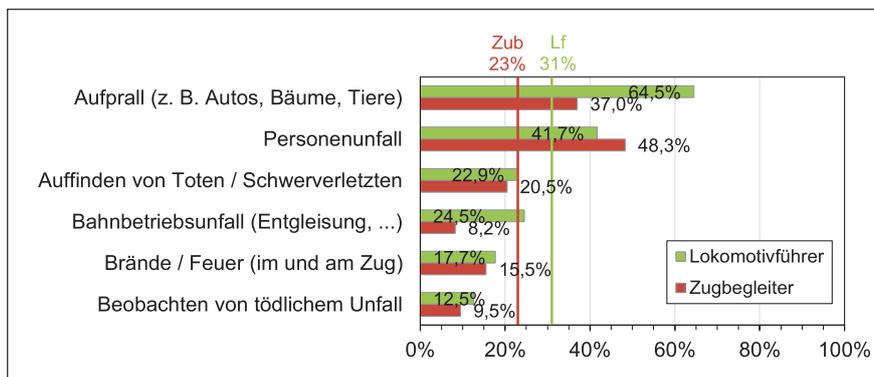


Abbildung 2.9:
Erlebte **Unfall**-Ereignisse
nach Berufsgruppe

Die absolut im letzten Jahr erlebten einzelnen Ereignisse der Kategorie „Unfall“ berichtet **Abbildung 2.10**. Hier zeigt sich nur ein minimal höherer Wert bei den Lokomotivführern. Durchschnittlich erlebten Lokomotivführer wie Zugbegleiter zwei Unfall-Ereignisse im Jahr 2018.

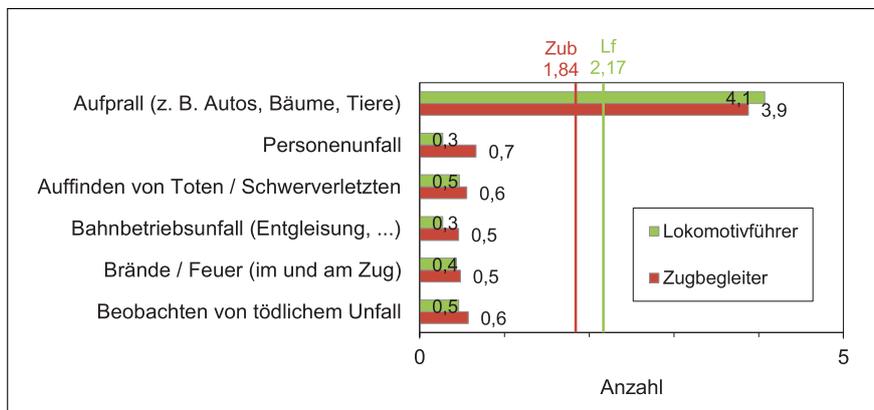


Abbildung 2.10:
Mittlere Anzahl berichteter
Unfall-Ereignisse im
Vorjahr (2018)

Das Einzelereignis „Aufprall“ sticht in der Kategorie der Unfall-Ereignisse deutlich hervor. Sowohl Lokomotivführer als auch Zugbegleiter berichten von vier Aufprallereignissen im Jahr 2018. In den verbleibenden Einzelereignissen scheinen die Zugbegleiter immer etwas höhere Fallzahlen als die Lokomotivführer zu erleben. Worin sich dieser Unterschied begründet, kann hier nur vermutet werden. Denkbar wäre, dass von jedem einzelnen Unfallereignis häufig mehrere Zugbegleiter gleichzeitig betroffen sind, während dies für den Einzelarbeitsplatz des Lokomotivführers durchweg selten der Fall ist.

Wahrnehmungs-Ereignisse

Aus **Abbildung 2.11** wird ersichtlich, wie viele Lokomotivführer beziehungsweise Zugbegleiter im Berufsleben schon einmal Ereignisse der Kategorie „Wahrnehmung“ erlebt haben. Insgesamt betrachtet liegen die Lokomotivführer bei allen Wahrnehmungs-Ereignissen vor den Zugbegleitern.

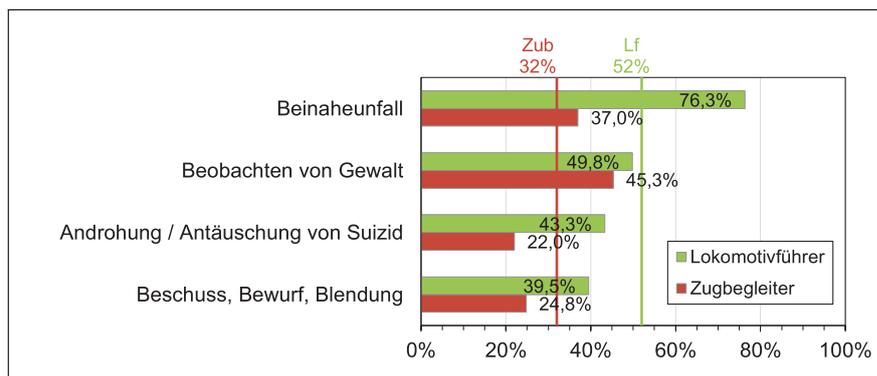


Abbildung 2.11:
Erlebte Wahrnehmungs-Ereignisse nach Berufsgruppe

Bei differenzierter Betrachtung von Einzelereignissen der Wahrnehmungskategorie fällt auf, dass bei „Beobachten von Gewalt“ nur ein sehr geringer Unterschied besteht, wohingegen in allen anderen Ereignissen die Lokomotivführer deutlich stärker vertreten sind. Hier liefert die Betrachtung der absoluten Ereignishäufigkeiten des Vorjahres in **Abbildung 2.12** ein ergänzendes Bild. Lokomotivführer (4,4) und Zugbegleiter (4,8) berichten in Summe von annähernd gleich vielen Wahrnehmungs-Ereignissen im Jahr 2018.

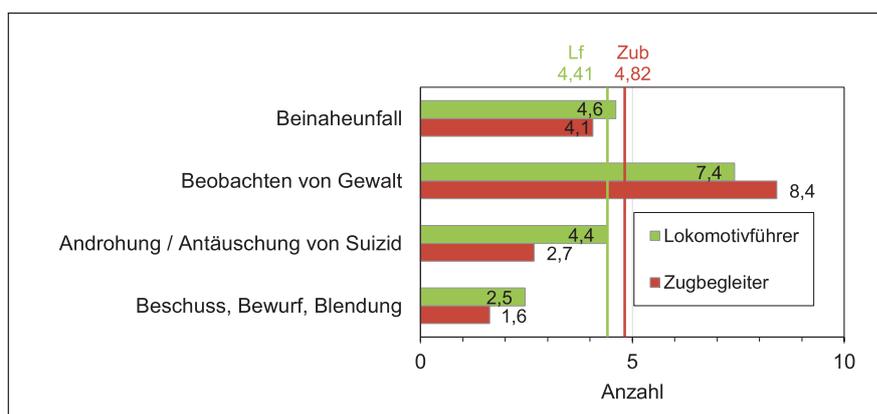


Abbildung 2.12:
Mittlere Anzahl berichteter Wahrnehmungs-Ereignisse im Vorjahr (2018) nach Berufsgruppe

Lokomotivführer wie Zugbegleiter berichten bezogen auf 2018 von durchschnittlich

- circa acht Gewaltbeobachtungen
- vier Beinaheunfällen und
- zwei Beschuss-, Bewurf- oder Blendungsereignissen.

Das Ereignis „Androhung / Antäuschung von Suizid“ kommt hingegen mit mehr als vier Erlebnissen bei den Lokomotivführern erwartungskonform häufiger als bei den Zugbegleitern vor.

2.5 Belastende Ereignisse nach Berufsgruppe und Geschlecht

Da die Geschlechterverteilung in den verschiedenen Tätigkeitsgruppen stark unterschiedlich ausfällt (vergleiche **Abbildung 1.3**), sollen die Geschlechtervergleiche getrennt für die beiden Berufsgruppen Lokomotivführer und Zugbegleiter erfolgen. Für die Gruppe der Bordgastronomen ist eine differenzierte Auswertung dahingehend nicht möglich.

Lokomotivführer nach Geschlecht

Bezüglich der schon einmal im Beruf erlebten Ereignisse liegen diejenigen der Kategorie „Wahrnehmung“ sowohl bei den männlichen als auch bei den weiblichen Lokomotivführern mit jeweils 52 % auf Platz eins. Geschlechterspezifisch unterschiedlich bewerten Lokomotivführer die Ränge zwei und drei. Während für die Lokführerinnen die Ereignisse der Kategorie „Angriff“ (mit 46 %) gefolgt von den Ereignissen der Kategorie „Unfall“ (mit 24 %) stehen, ist es bei den Lokomotivführern entsprechend umgekehrt (Angriff 36 %, Unfall 31 %).

Zugbegleiter nach Geschlecht

Auf Platz eins liegen bei den männlichen (mit 57 %) wie bei den weiblichen (mit 60 %) Zugbegleitern die Ereignisse der Kategorie „Angriff“. Auch die Ränge zwei und drei werden zwischen den beiden Geschlechtern identisch sortiert. Beide Geschlechter schätzen die Ereignisse der Kategorie „Wahrnehmung“ mit annähernd gleichen Einzelbewertungen ein (weiblich mit 31 %, männlich mit 33 %). Auf Platz drei folgt sowohl für die weiblichen als auch für die männlichen Zugbegleiter die Ereigniskategorie „Unfall“ (weiblich mit 19 %, männlich mit 27 %). Innerhalb der drei Ereigniskategorien gibt es sowohl bei den Lokomotivführern als auch bei den Zugbegleitern zwischen den beiden Geschlechtern vereinzelt kleinere Unterschiede. Jedoch ist der Unterschied zwischen den jeweiligen Berufsgruppen deutlich stärker ausgeprägt. Nachfolgend werden die einzelnen Ergebnisse nach den drei Kategorien differenziert betrachtet:

Angriffs-Ereignisse bei Lokomotivführern

Abbildung 2.13 zeigt die im Berufsleben schon mindestens einmal erlebten Angriffs-Ereignisse für männliche und weibliche Lokomotivführer.

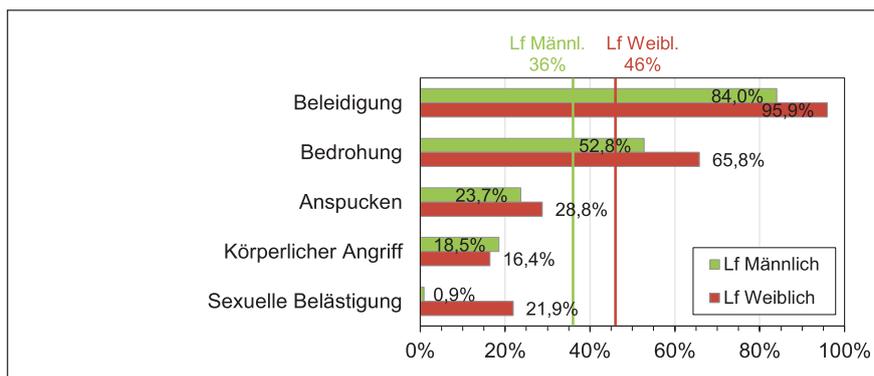


Abbildung 2.13: Erlebte **Angriffs**-Ereignisse bei Lokomotivführern nach Geschlecht

Lokomotivführerinnen berichten in fast allen einzelnen Angriffs-Ereignissen mehr Vorkommnisse als Lokomotivführer, insbesondere das Einzelereignis „Sexuelle Belästigung“ wird deutlich öfter berichtet. Lediglich „Körperlicher Angriff“ ist weitestgehend zwischen den Geschlechtern gleichverteilt.“

Die absolute Anzahl erlebter Angriffs-Ereignisse im Jahr 2018 ist in **Abbildung 2.14** wiedergegeben. Im Durchschnitt berichten Lokomotivführerinnen von mehr als zwölf Einzelereignissen, ihre männlichen Kollegen von immerhin acht. Die tatsächlich im letzten Jahr erlebte Anzahl der Einzelereignisse „körperlicher Angriff“ wie auch „Sexuelle Belästigung“ korrespondiert hier

nicht mit den Angaben dazu, ob die Ereignisse schon einmal im Beruf erlebt wurden. Interessanterweise berichten mehr männliche als weibliche Lokomotivführer von derartigen Ereignissen. Worin hier mögliche Ursachen liegen, muss in Zukunft genauer untersucht werden.

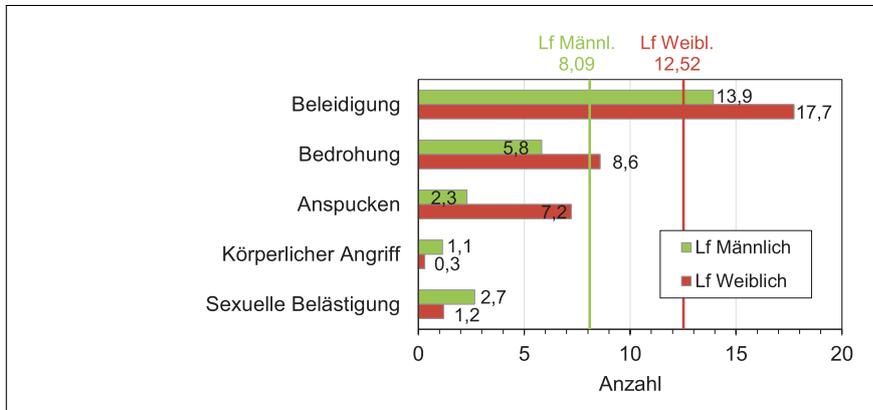


Abbildung 2.14: Mittlere Anzahl von Lokomotivführern berichteter **Angriffs-Ereignisse** im Vorjahr (2018), differenziert nach Geschlecht

Angriffs-Ereignisse bei Zugbegleitern

Wie **Abbildung 2.15** veranschaulicht, berichten insgesamt von beiden Geschlechtern in etwa gleich viele Zugbegleiter, schon mindestens einmal Angriffs-Ereignisse im Beruf erlebt zu haben. Im Einzelnen geben die männlichen Zugbegleiter etwas mehr „körperliche Angriffe“ an, wobei die Zugbegleiterinnen deutlich mehr „Sexuelle Belästigung“ als ihre männlichen Kollegen erleben.

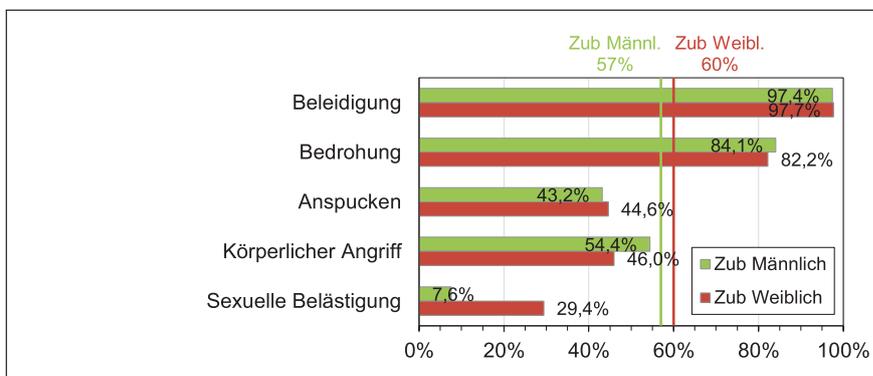


Abbildung 2.15: Erlebte **Angriffs-Ereignisse** bei Zugbegleitern nach Geschlecht

Die in **Abbildung 2.16** wiedergegebenen absoluten Häufigkeiten der im letzten Jahr erlebten Einzelereignisse bestätigen die Rangreihe der einzelnen Ereignisse. Durchschnittlich erlebten Zugbegleiterinnen in 2018 mehr als 18, ihre männlichen Kollegen mehr als 14 Angriffs-Ereignisse, wobei dieser Unterschied zu Ungunsten der Zugbegleiterinnen vor allem durch die Einzelereignisse „Beleidigung“ sowie „Sexuelle Belästigung“ hervorgerufen wird.

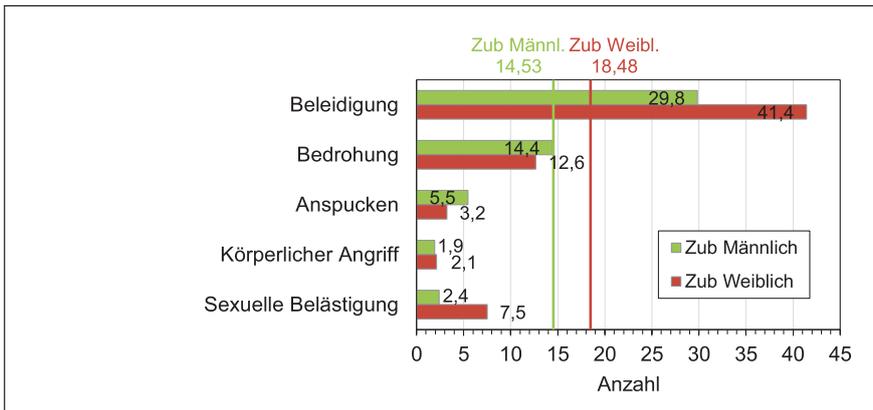


Abbildung 2.16: Mittlere Anzahl von Zugbegleitern berichteter **Angriffs**-Ereignisse im Vorjahr (2018), differenziert nach Geschlecht

Unfall-Ereignisse bei Lokomotivführern

Abbildung 2.17 zeigt die im Berufsleben schon mindestens einmal erlebten Unfall-Ereignisse für männliche und weibliche Lokomotivführer.

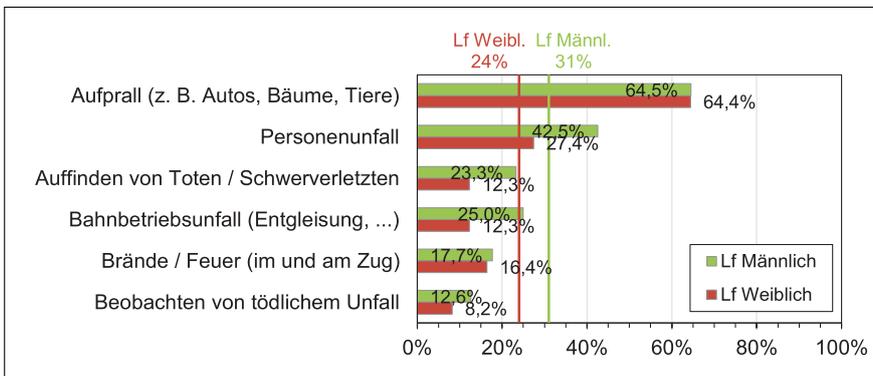


Abbildung 2.17: Erlebte **Unfall**-Ereignisse bei Lokomotivführern nach Geschlecht

Durchschnittlich liegen die männlichen Lokomotivführer bei fast allen Unfall-Ereignissen etwas vor ihren Kolleginnen. Einzige Ausnahme bildet das Ereignis „Aufprall“ mit einer fast identischen Verteilung.

Abbildung 2.18 zeigt die für das Jahr 2018 berichtete, korrespondierende Anzahl der Unfall-Ereignisse. Hier werden zwischen den Geschlechtern für die Einzelereignisse überwiegend gleiche Häufigkeiten berichtet. Lediglich beim Ereignis „Aufprall“ zeigt sich ein entgegengesetztes Bild mit einem mehr als doppelt so hohen Wert bei den Lokomotivführerinnen.

Eine eindeutige Ursache kann an dieser Stelle nicht genannt werden. Mit hoher Wahrscheinlichkeit könnte es sich hierbei aber um ein Artefakt in Folge der asymmetrischen Geschlechterverteilung bei den Lokomotivführern handeln. Mit den vorliegenden Daten kann nicht kontrolliert werden, ob die 73 in der Stichprobe vertretenen Lokomotivführerinnen im Vergleich zu ihren 1.534 männlichen Kollegen nicht vermehrt auf besonders unfallträchtigen Strecken oder unter ungünstigen Wetterbedingungen eingesetzt waren. Bei der deutlich größeren Teilstichprobe der männlichen Lokomotivführer würden sich hingegen strecken- oder wetterbedingte Extremwerte stärker ausmitteln.

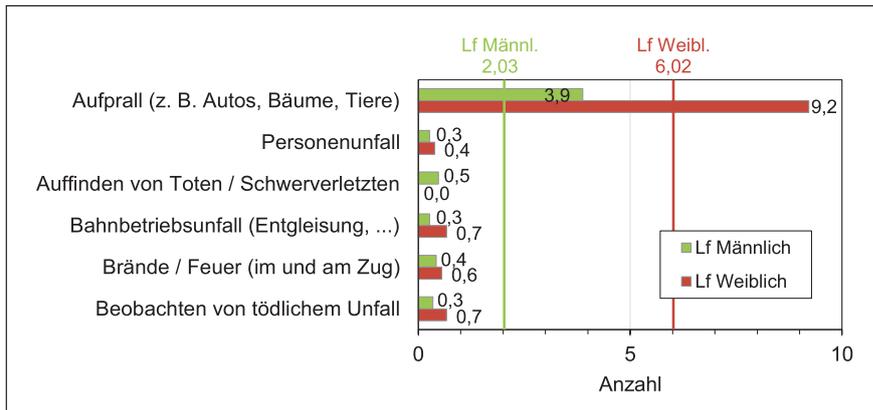


Abbildung 2.18: Mittlere Anzahl von Lokomotivführern berichteter **Unfall**-Ereignisse im Vorjahr (2018), differenziert nach Geschlecht

Unfall-Ereignisse bei Zugbegleitern

Wie **Abbildung 2.19** veranschaulicht, zeigt sich bei den Zugbegleitern hinsichtlich des Erlebens der Unfall-Ereignisse ein identisches Bild zu den Lokomotivführern. Männliche Zugbegleiter berichten etwas häufiger, schon einmal Unfall-Ereignisse im Beruf erlebt zu haben, als ihre weiblichen Kollegen.

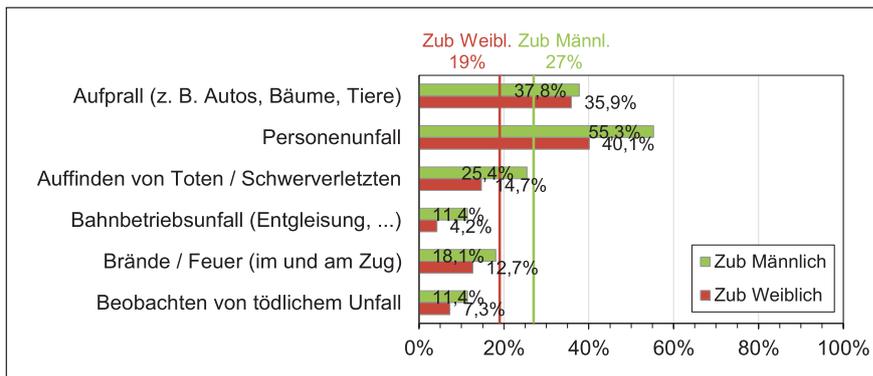


Abbildung 2.19: Erlebte **Unfall**-Ereignisse bei Zugbegleitern nach Geschlecht

Auch was die absolute Anzahl der Ereignisse im Vorjahr angeht, korrespondiert das Ergebnis mit dem der Lokomotivführer (vergleiche **Abbildung 2.20**). In allen Einzelereignissen ist die jeweilige Anzahl vergleichbar, lediglich das Einzelereignis „Aufprall“ wird häufiger von Zugbegleiterinnen berichtet.

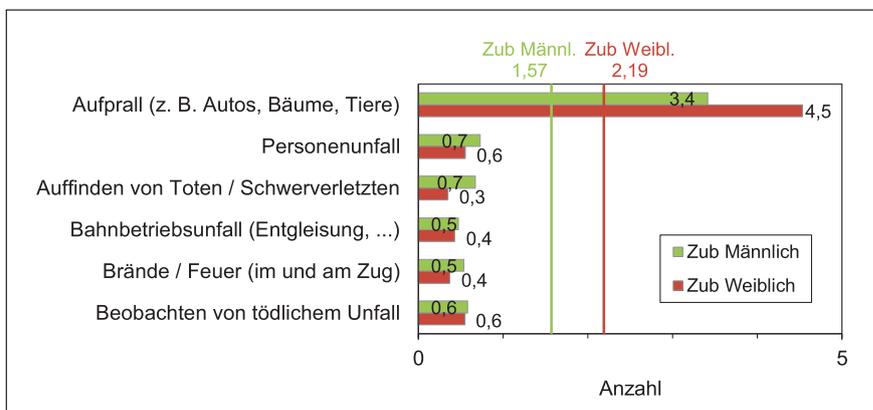


Abbildung 2.20: Mittlere Anzahl von Zugbegleitern berichteter **Unfall**-Ereignisse im Vorjahr (2018), differenziert nach Geschlecht

Wahrnehmungs-Ereignisse bei Lokomotivführern

Bezüglich der schon einmal im Beruf erlebten Wahrnehmungs-Ereignisse unterscheiden sich die beiden Geschlechter der Berufsgruppe Lokomotivführer nur unwesentlich voneinander (vergleiche **Abbildung 2.21**). Es dominiert in beiden Gruppen das Einzelereignis „Beinaheunfall“.

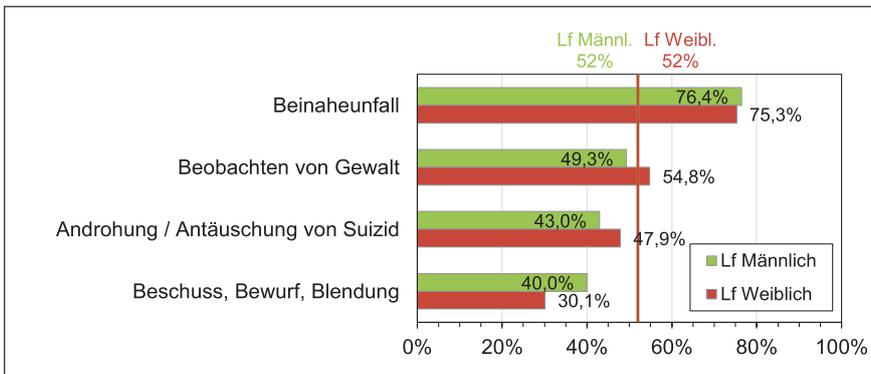


Abbildung 2.21: Erlebte Wahrnehmungs-Ereignisse bei Lokomotivführern nach Geschlecht

Auch die tatsächlich berichtete Ereignisanzahl der Wahrnehmungs-Ereignisse im Vorjahr 2018 unterscheidet sich zwischen den beiden Geschlechtern der Berufsgruppe Lokomotivführer nur unwesentlich (vergleiche **Abbildung 2.22**).

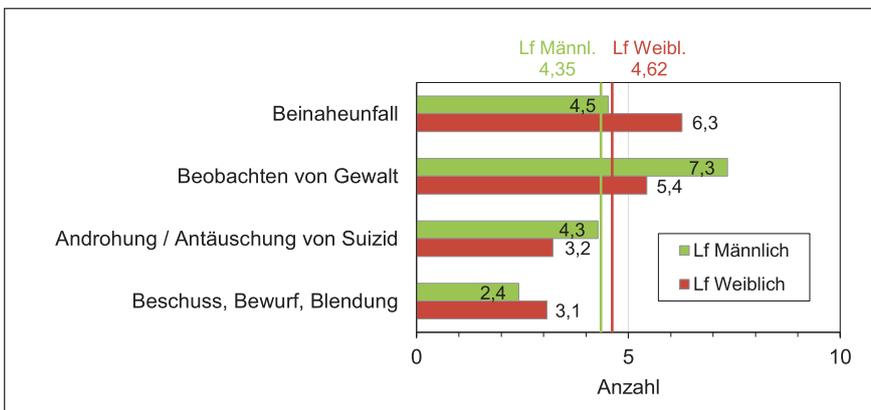


Abbildung 2.22: Mittlere Anzahl von Lokomotivführern berichteter Wahrnehmungs-Ereignisse im Vorjahr (2018), differenziert nach Geschlecht

Wahrnehmungs-Ereignisse bei Zugbegleitern

Wie **Abbildung 2.23** veranschaulicht, unterscheiden sich die beiden Geschlechter der Berufsgruppe der Zugbegleiter nicht wesentlich hinsichtlich des Erlebens der Wahrnehmungs-Ereignisse. Das Beobachten von Gewalt stellt hier für beide Geschlechter das häufigste Ereignis dar.

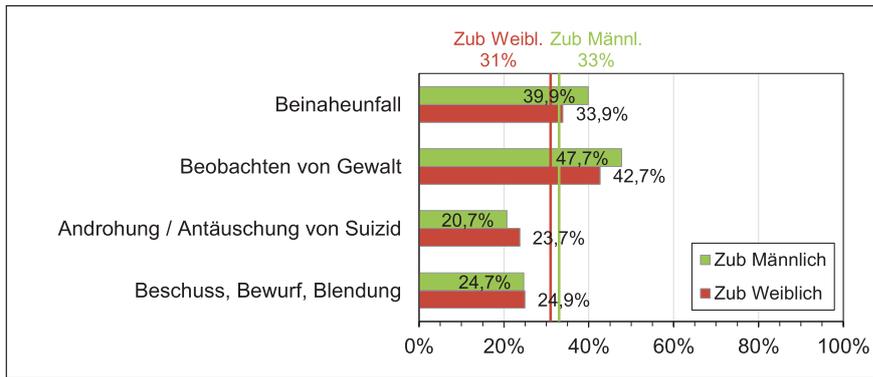


Abbildung 2.23:
Erlebte **Wahrnehmungs-**
Ereignisse bei Zugbeglei-
tern nach Geschlecht

Auch die absolute Anzahl erlebter Wahrnehmungs-Ereignisse im Vorjahr unterscheidet sich nicht gravierend zwischen Zugbegleiterinnen und ihren männlichen Kollegen (vergleiche **Abbildung 2.24**).

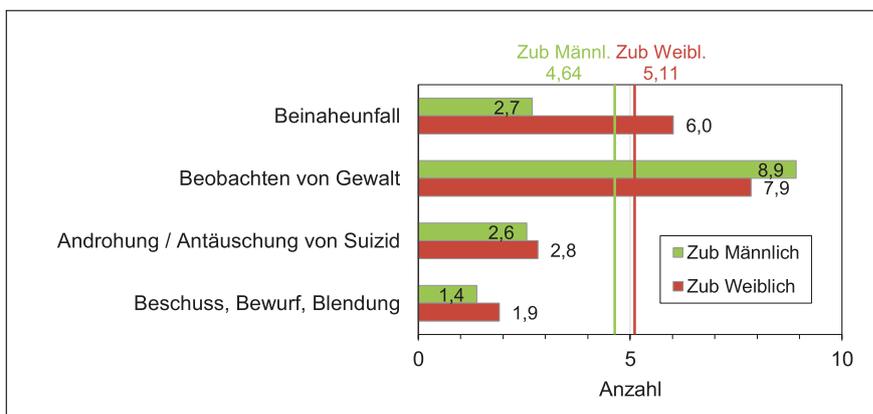


Abbildung 2.24:
Mittlere Anzahl von Zugbe-
gleitern berichteter **Wahr-**
nehmungs-Ereignisse im
Vorjahr (2018), differenziert
nach Geschlecht

2.6 Belastende Ereignisse nach Berufsgruppe und Transportbereich

Da die Betrachtung der Berufsgruppen spezifische Unterschiede aufgezeigt hat, soll wie auch schon beim Geschlecht ebenfalls eine Betrachtung der vier verschiedenen Transportbereiche Regionalverkehr (S-Bahnen), Regionalverkehr (ohne S-Bahnen), Fernverkehr und Güterverkehr differenziert für die beiden Berufsgruppen Lokomotivführer und Zugbegleiter erfolgen.

Lokomotivführer nach Transportbereich

Bezogen auf die drei Ereigniskategorien ergibt sich folgende Reihung: Auf Rang eins werden bei den Lokomotivführern aller vier Transportbereiche die Ereignisse der Kategorie „Wahrnehmung“ berichtet. Platz zwei nehmen im Regionalverkehr die Angriffs-Ereignisse und im Fern- und Güterverkehr die Unfall-Ereignisse ein. Der dritte Rang verhält sich wiederum entsprechend umgekehrt zum zweiten Rang.

Zugbegleiter nach Transportbereich

Hingegen berichten die Zugbegleiter der drei hier nur möglichen Transportbereiche Regionalverkehr (S-Bahnen), Regionalverkehr (ohne S-Bahnen) und Fernverkehr wieder die Ereignisse der Kategorie „Angriff“ auf dem ersten Rang. Auf Platz zwei folgen ebenfalls für alle drei Transportbereiche die Ereignisse der Kategorie „Wahrnehmung“ mit annähernd vergleichbaren Einzelbewertungen. Unfall-Ereignisse erleben Zugbegleiter aller vier Transportbereiche ebenfalls identisch auf Platz drei. Innerhalb dieser identischen Rangreihen liegen allerdings deutliche Unterschiede zwischen den Beschäftigten der vier Transportbereiche vor.

Angriffs-Ereignisse bei Lokomotivführern

Abbildung 2.25 zeigt die schon mindestens einmal im Beruf erlebten Angriffs-Ereignisse für Lokomotivführer der genannten vier Transportbereiche.

Lokomotivführer im Regionalverkehr (S-Bahnen) berichten am häufigsten, schon einmal im Berufsleben Angriffs-Ereignisse erlebt zu haben, der Regionalverkehr (keine S-Bahn) folgt auf Rang zwei. Im Fern- und Güterverkehr berichten Lokomotivführer erwartungskonform deutlich seltener von Angriffs-Ereignissen.

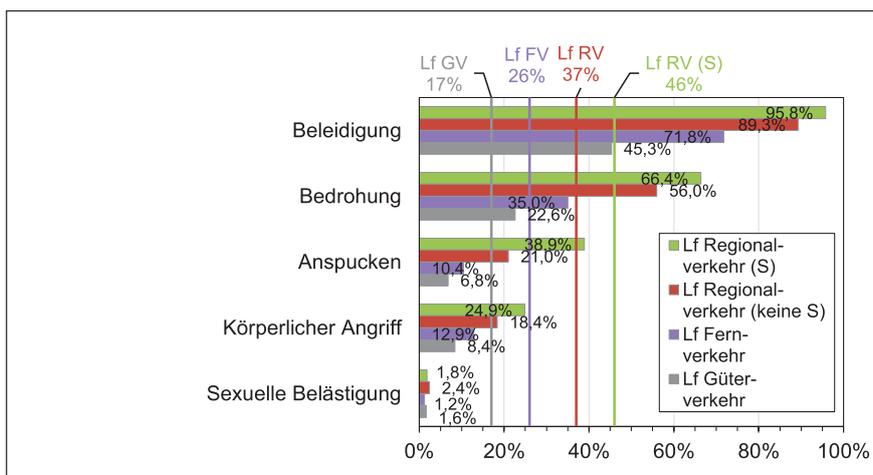


Abbildung 2.25:
Erlebte Angriffs-Ereignisse bei Lokomotivführern nach Transportbereich

Die absoluten Ereignishäufigkeiten des Vorjahres korrespondieren mit dieser Beschreibung (vergleiche **Abbildung 2.26**). Durchschnittlich erlebten Lokomotivführer im Jahr 2018

- im Regionalverkehr (S-Bahnen) mehr als 12,
- im Regionalverkehr (keine S-Bahnen) fast sieben,
- im Fernverkehr über vier und
- im Güterverkehr rund drei Angriffs-Ereignisse.

Bezüglich der Einzelereignisse dominieren „Beleidigung“ und „Bedrohung“.

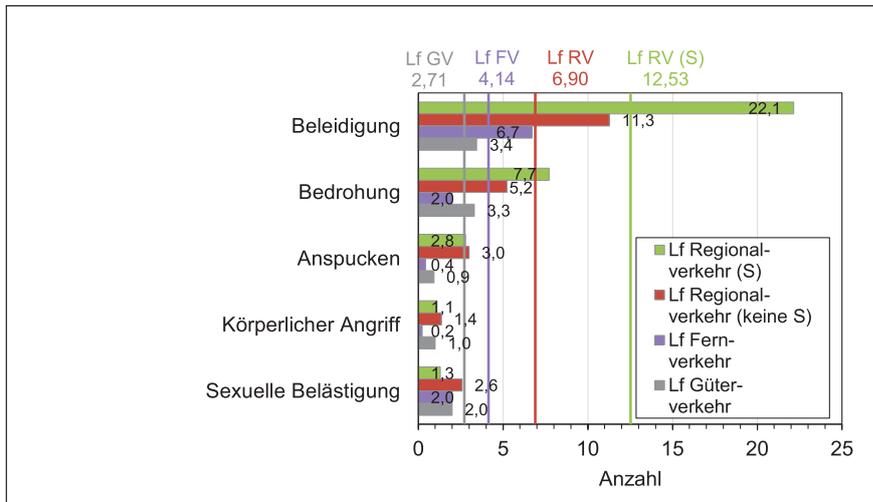


Abbildung 2.26: Mittlere Anzahl von Lokomotivführern berichteter **Angriffs-Ereignisse** im Vorjahr (2018), differenziert nach Transportbereich

Angriffs-Ereignisse bei Zugbegleitern

Die Rangreihe der Transportbereiche bezüglich erlebter Angriffs-Ereignisse zeigt sich bei Zugbegleitern aller drei Transportbereiche identisch zu den Lokomotivführern, jedoch insgesamt auf deutlich höherem Niveau (vergleiche **Abbildung 2.27**). Zugbegleiter im Regionalverkehr berichten etwas häufiger von Angriffs-Ereignissen im Beruf als ihre Kollegen aus dem Fernverkehr. Dennoch sind auch dort die erhobenen Zahlen erschreckend hoch.

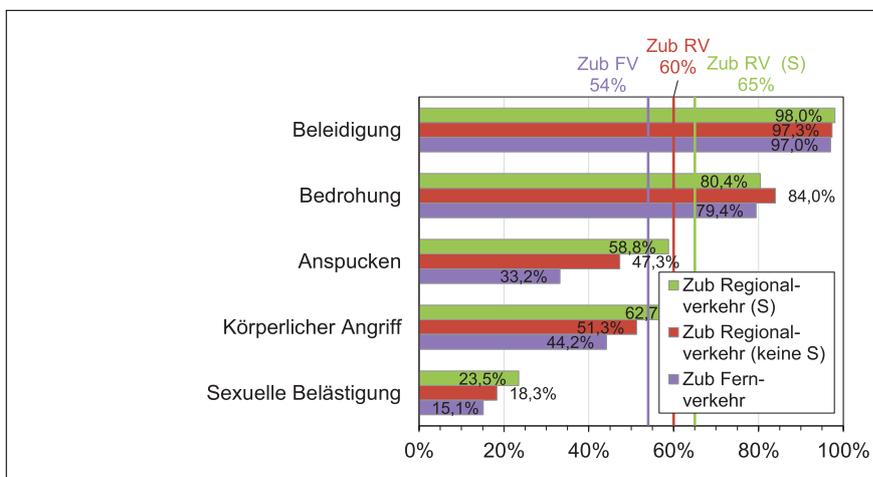


Abbildung 2.27: Erlebte **Angriffs-Ereignisse** bei Zugbegleitern nach Transportbereich

Abbildung 2.28 liefert die korrespondierenden Ergebnisse der tatsächlich erlebten Angriffs-Ereignisse im Vorjahr. Durchschnittlich erlebten Zugbegleiter im Jahr 2018

- im Regionalverkehr (S-Bahnen) fast 20,
- im Regionalverkehr (keine S-Bahnen) mehr als 17 und
- im Fernverkehr mehr als 12 Angriffs-Ereignisse.

Auch bei den Zugbegleitern dominieren die Einzelereignisse „Beleidigung“ und „Bedrohung“. Hierbei darf nicht übersehen werden, dass die Anzahl der anderen drei Einzelereignisse im Jahresbezug ebenfalls sehr drastisch ausfällt.

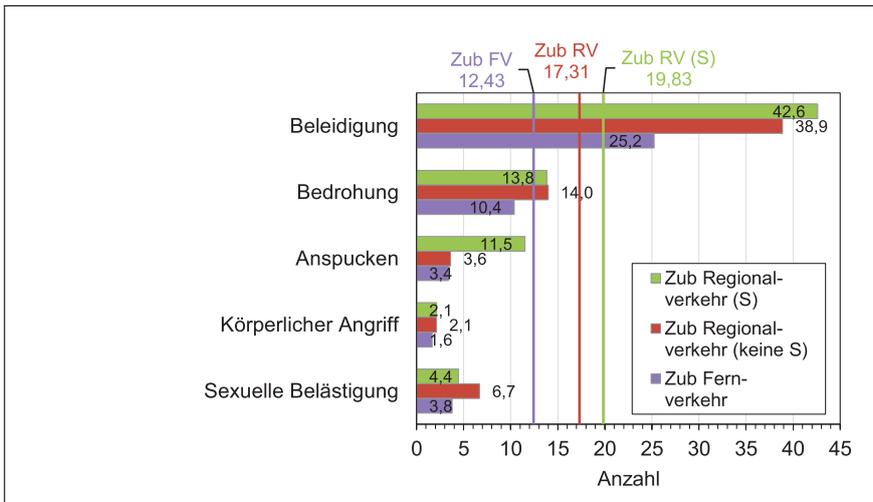


Abbildung 2.28: Mittlere Anzahl von Zugbegleitern berichteter **Angriffs-Ereignisse** im Vorjahr (2018), differenziert nach Transportbereich

Unfall-Ereignisse bei Lokomotivführern

Abbildung 2.29 veranschaulicht, inwieweit Lokomotivführer der vier Transportbereiche bereits Unfall-Ereignisse im Beruf erlebt haben. Lokomotivführer im Fern- und Güterverkehr erleben im Durchschnitt etwas mehr Unfall-Ereignisse als die Kollegen im Regionalverkehr. „Personenunfälle“ wurden vermehrt im Fernverkehr, „Bahnbetriebsunfälle“ vermehrt im Güterverkehr erlebt.

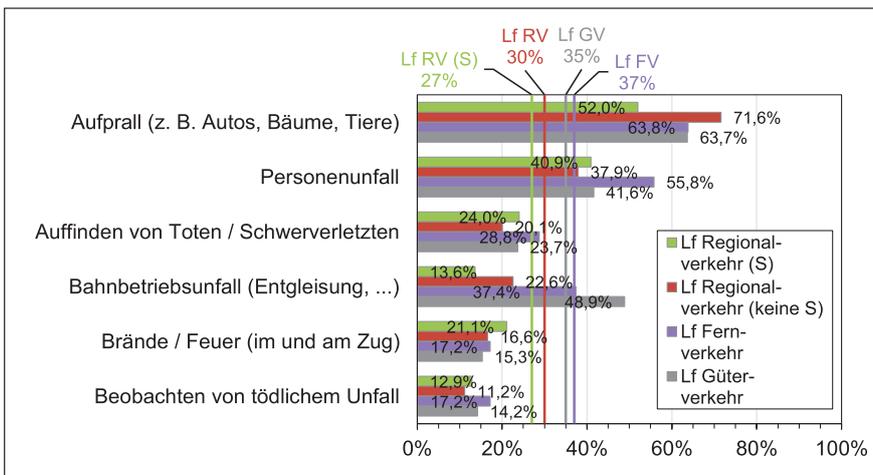


Abbildung 2.29: Erlebte **Unfall-Ereignisse** bei Lokomotivführern nach Transportbereich

Abbildung 2.30 berichtet die absoluten Ereignishäufigkeiten des Vorjahres für die Ereignisse der Unfallkategorie. Diese fallen deutlich niedriger als die Angriffs-Ereignisse aus. Auch sind die absoluten Unterschiede zwischen den vier Gruppen nicht gravierend. Im Durchschnitt erleben Lokomotivführer zwischen einem und drei Unfall-Ereignissen im Jahr. Bezüglich der Einzelereignisse dominiert in allen vier Transportbereichen das Ereignis „Aufprall“.

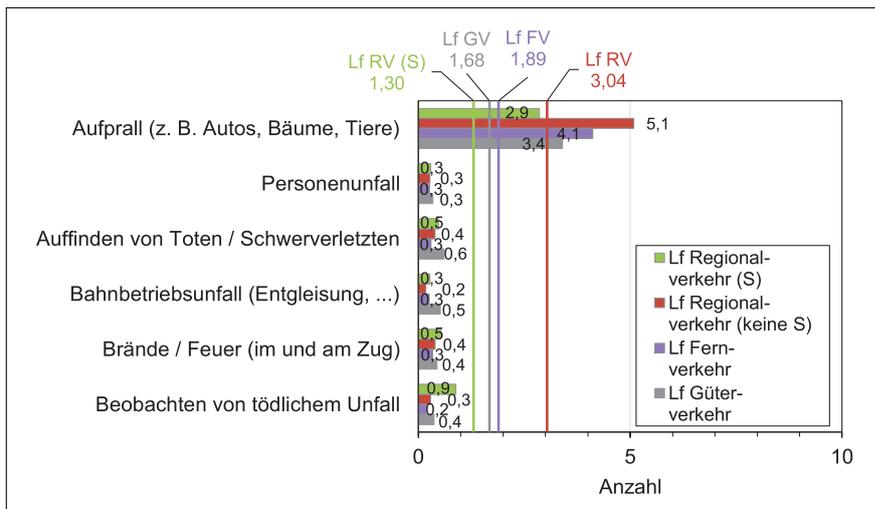


Abbildung 2.30: Mittlere Anzahl von Lokomotivführern berichteter **Unfall**-Ereignisse im Vorjahr (2018), differenziert nach Transportbereich

Unfall-Ereignisse bei Zugbegleitern

Bezüglich der Ereignisse der Unfallkategorie ist die Rangreihe der Transportbereiche bei Zugbegleitern identisch zu den Lokomotivführern und liegt auch in etwa auf dem gleichen Niveau (vergleiche **Abbildung 2.31**). Zugbegleiter im Fernverkehr berichten besonders häufig, schon „Personenunfälle“ im Beruf erlebt zu haben. Bezüglich der im letzten Jahr erlebten tatsächlichen Ereignisse sticht dieses Einzelereignis jedoch nicht hervor (vergleiche **Abbildung 2.32**).

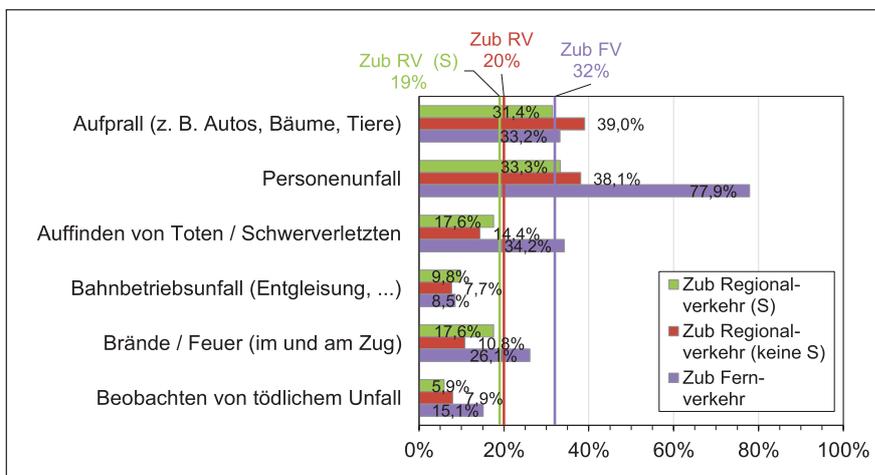


Abbildung 2.31: Erlebte **Unfall**-Ereignisse bei Zugbegleitern nach Transportbereich

Insgesamt betrachtet dominiert wieder das Ereignis „Aufprall“. Unterschiede in der tatsächlichen Anzahl werden vermutlich stark mit unterschiedlichen Streckenspezifika und gegebenenfalls auch mit den zurückgelegten Streckenkilometern zusammenhängen.

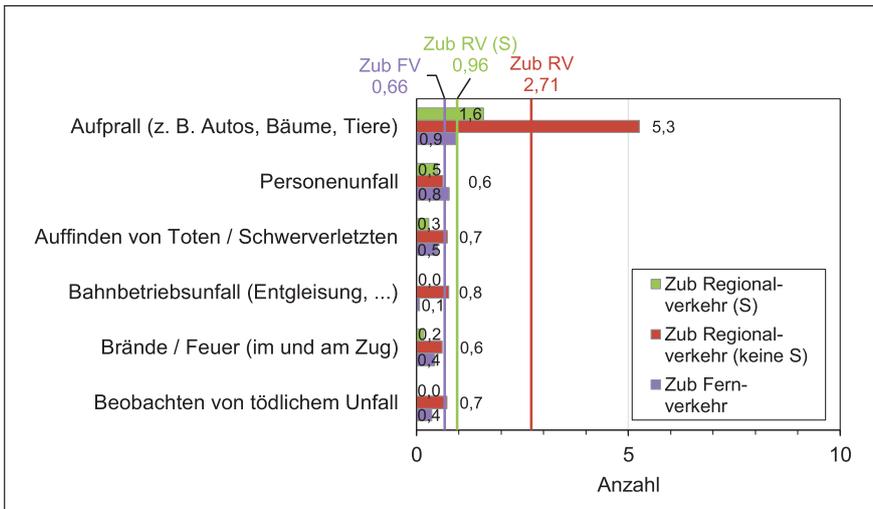


Abbildung 2.32: Mittlere Anzahl von Zugbegleitern berichteter Unfall-Ereignisse im Vorjahr (2018), differenziert nach Transportbereich

Wahrnehmungs-Ereignisse bei Lokomotivführern

Abbildung 2.33 berichtet die von Lokomotivführern schon mindestens einmal im Beruf erlebten Wahrnehmungs-Ereignisse für die vier Transportbereiche. Insgesamt betrachtet berichten etwas mehr Lokomotivführer des Regionalverkehrs von derartigen Ereignissen, jedoch kennen auch die Kollegen aus dem Fern- und Güterverkehr die hier zusammengefassten Ereignisse in substanziellem Ausmaß. Insbesondere bei den Einzelereignissen „Beobachten von Gewalt“ sowie „Beschuss, Bewurf, Blendung“ sind die Lokomotivführer des Regionalverkehrs (S-Bahnen) stärker betroffen.

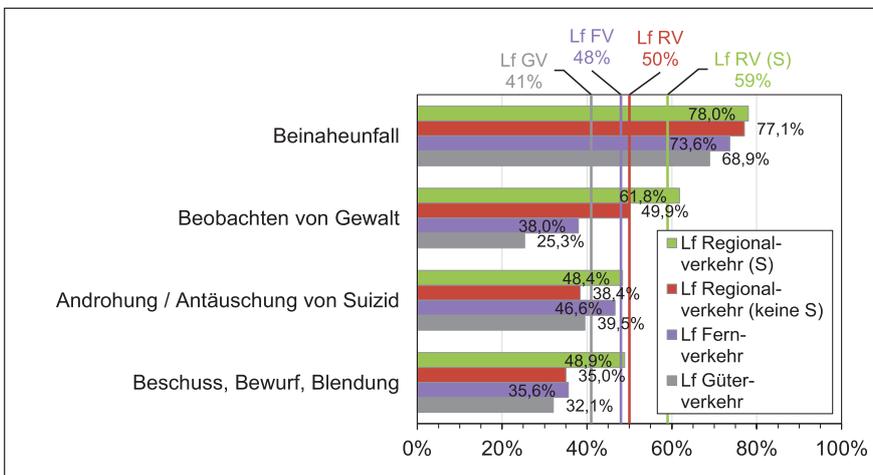


Abbildung 2.33: Erlebte Wahrnehmungs-Ereignisse bei Lokomotivführern nach Transportbereich

Abbildung 2.34 berichtet die korrespondierende absolute Anzahl der erlebten Wahrnehmungs-Ereignisse im Vorjahr 2018.

Durchschnittlich erlebten Lokomotivführer im Jahr 2018

- im Regionalverkehr (S-Bahnen) sechs,
- im Regionalverkehr (keine S-Bahnen) vier und im
- im Fern- oder Güterverkehr annähernd drei Wahrnehmungs-Ereignisse.

Die Einzelereignisse „Androhung / Antäuschung von Suizid“ und „Beinaheunfall“ stechen mit fast acht beziehungsweise sechs erlebten Ereignissen im Vorjahr bei den Lokomotivführern im Regionalverkehr (S-Bahnen) noch einmal deutlich hervor.

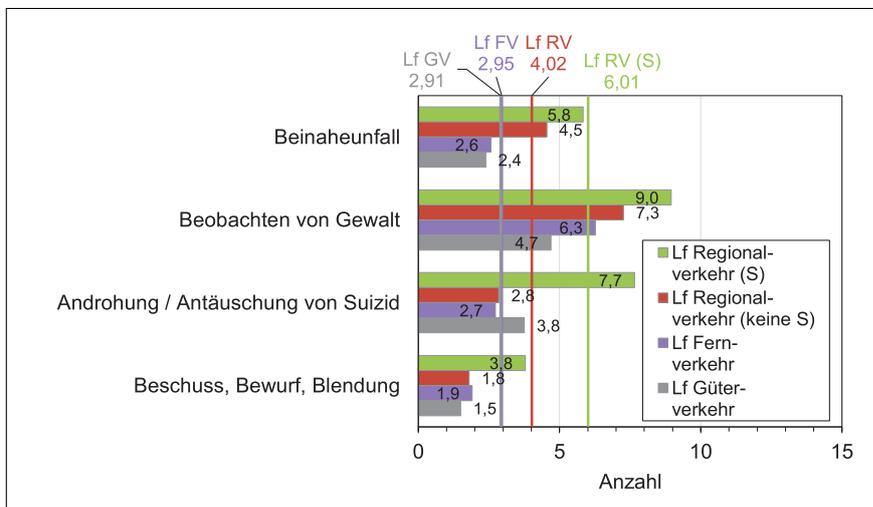


Abbildung 2.34: Mittlere Anzahl von Lokomotivführern berichteter **Wahrnehmungs-Ereignisse** im Vorjahr (2018), differenziert nach Transportbereich

Wahrnehmungs-Ereignisse bei Zugbegleitern

Zugbegleiter im Fernverkehr berichten im Schnitt etwas häufiger davon, im Beruf schon mindestens einmal Ereignisse der Kategorie „Wahrnehmung“ erlebt zu haben (vergleiche **Abbildung 2.35**). Das liegt insbesondere am Einzelereignis „Beschuss, Bewurf, Blendung“. Insgesamt betrachtet liegen die drei Transportbereiche bei den Zugbegleitern aber sehr nahe zusammen.

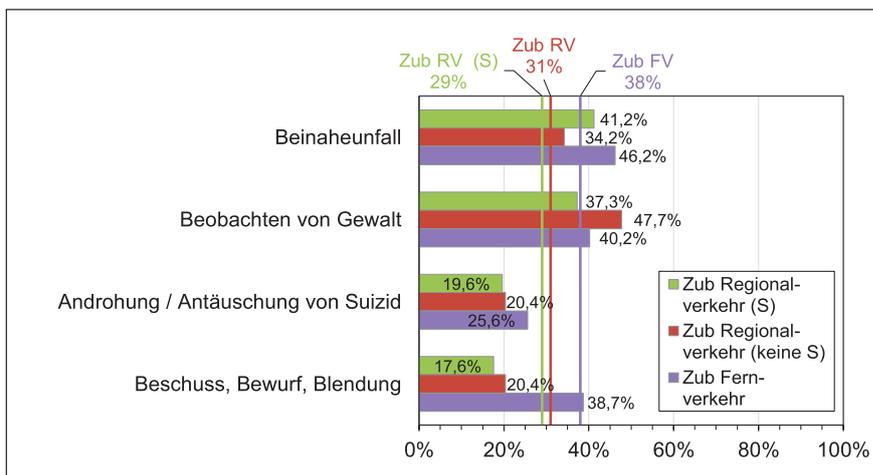


Abbildung 2.35: Erlebte **Wahrnehmungs-Ereignisse** bei Zugbegleitern nach Transportbereich

Die im letzten Jahr erlebte tatsächliche Anzahl der Ereignisse der Kategorie „Wahrnehmung“ variiert teilweise stark zwischen den Transportbereichen (vergleiche **Abbildung 2.36**). Vermutlich überlagern sich hier verschiedene unbeobachtete Drittvariablen wie etwa Streckenspezifika, zurückgelegte Streckenkilometer oder unterschiedliche Aufgaben von Zugbegleitern bei verschiedenen Betreibern et cetera.

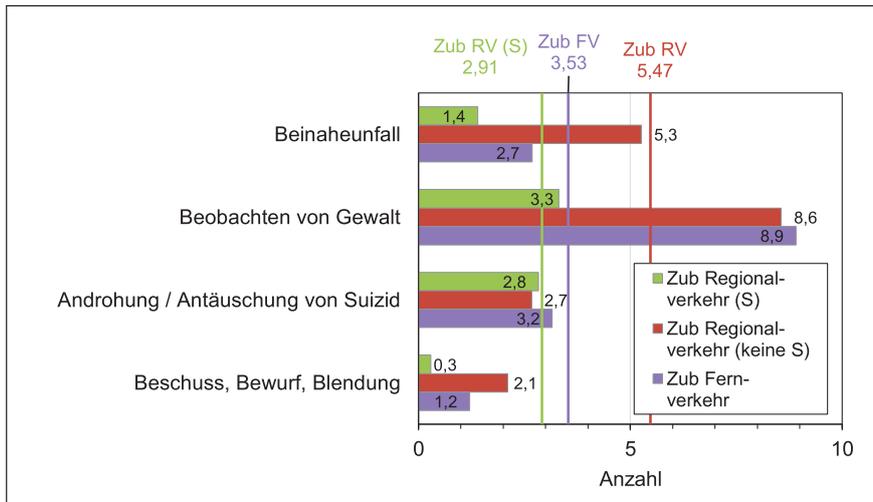


Abbildung 2.36: Mittlere Anzahl von Zugbegleitern berichteter **Wahrnehmungs-Ereignisse** im Vorjahr (2018), differenziert nach Transportbereich

2.7 Belastende Ereignisse nach Berufsgruppe und Arbeitgeber

Wie auch schon bei den vorangegangenen Darstellungen zum Geschlecht als auch zu den Transportbereichen sollen die hier wiedergegebenen Ergebnisse des Vergleichs der Arbeitgeber, auf dieser Berichtsebene lediglich getrennt zwischen dem Marktführer DB AG und den Wettbewerbsbahnen, spezifisch für die beiden Berufsgruppen Lokomotivführer und Zugbegleiter erfolgen.

Lokomotivführer nach Arbeitgeber DB AG versus Wettbewerbsbahnen

Bei der Gesamtbetrachtung der drei Ereigniskategorien ergeben sich keine Unterschiede im Erleben von Lokomotivführern bei den zwei gebildeten Arbeitgeberkategorien. Auf Platz eins liegen in beiden Gruppen die Ereignisse der Kategorie „Wahrnehmung“, gefolgt von den Angriffs-Ereignissen auf Rang zwei sowie den Unfall-Ereignissen auf Platz drei.

Zugbegleiter nach Arbeitgeber DB AG versus Wettbewerbsbahnen

Auch innerhalb der beiden Vergleichsgruppen der Zugbegleiter zeigen sich keine Unterschiede in der Reihenfolge der drei Ereigniskategorien. Auf Platz eins werden sowohl von den Zugbegleitern bei Arbeitgebern der DB AG als auch von den Zugbegleitern anderer Bahnunternehmen die Ereignisse der Kategorie „Angriff“ erlebt. Auf Rang zwei folgen für beide Gruppen die Wahrnehmungs-Ereignisse. Unfall-Ereignisse erleben Zugbegleiter beider Gruppen auf Platz drei. Auch die detaillierteren Einzelbetrachtungen der drei Ereigniskategorien fördern nur geringe Unterschiede zu Tage.

Angriffs-Ereignisse bei Lokomotivführern

Abbildung 2.37 veranschaulicht, dass Lokomotivführer bei Arbeitgebern der DB AG mit durchschnittlich 37 % in etwa genauso viele Angriffs-Ereignisse wie mit durchschnittlich 35 % die Lokomotivführer anderer Bahnunternehmen erleben.

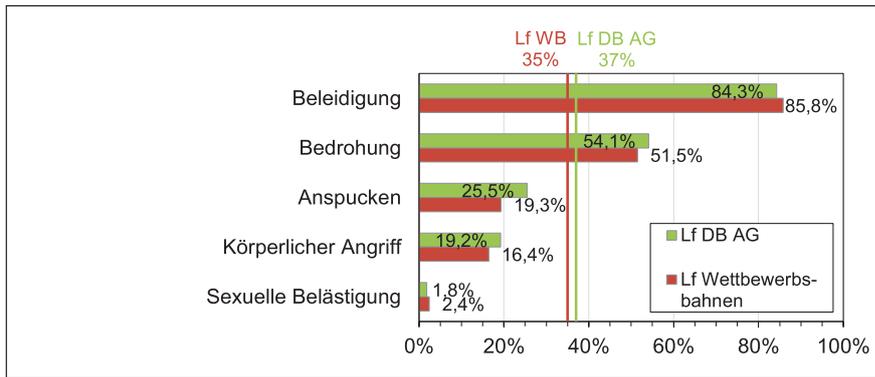


Abbildung 2.37: Erlebte **Angriffs**-Ereignisse bei Lokomotivführern nach Arbeitgeber

Auch die im letzten Jahr erlebten absoluten Ereignishäufigkeiten unterscheiden sich insgesamt nur unwesentlich zwischen den Lokomotivführern der DB AG und anderen Bahnbetreibern (vergleiche **Abbildung 2.38**). Beide Gruppen berichten rund acht Angriffs-Ereignisse.

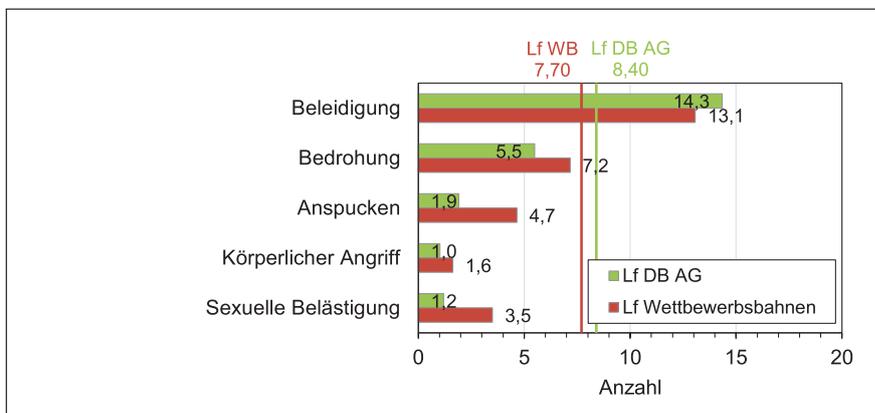


Abbildung 2.38: Mittlere Anzahl von Lokomotivführern berichteter **Angriffs**-Ereignisse im Vorjahr (2018), differenziert nach Arbeitgeber

Angriffs-Ereignisse bei Zugbegleitern

Auch die Zugbegleiter bei Arbeitgebern der DB AG erleben insgesamt etwas weniger, mit einem Unterschied von rund drei Prozent aber in etwa genauso viele Angriffs-Ereignisse wie Zugbegleiter anderer Bahnunternehmen (vergleiche **Abbildung 2.39**).

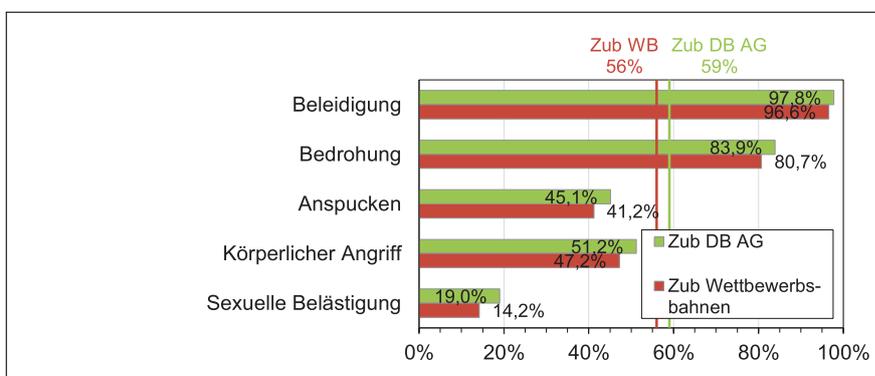


Abbildung 2.39: Erlebte **Angriffs**-Ereignisse bei Zugbegleitern nach Arbeitgeber

Ebenfalls fallen die absoluten berichteten Ereignishäufigkeiten des Vorjahres (2018) für Zugbegleiter der DB AG im Vergleich zu anderen Bahnbetreibern nahezu identisch aus (vergleiche **Abbildung 2.40**). Beide Gruppen berichten um etwa 16 Angriffs-Ereignisse – und damit wie schon berichtet den doppelten Wert der Lokomotivführer.

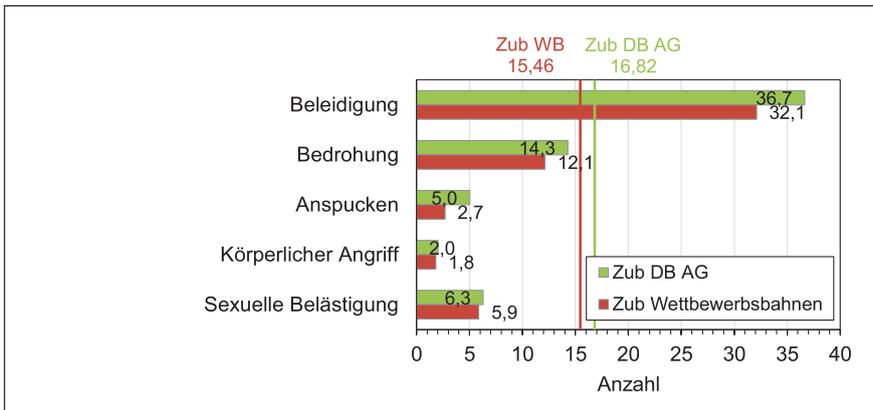


Abbildung 2.40: Mittlere Anzahl von Zugbegleitern berichteter **Angriffs-Ereignisse** im Vorjahr (2018), differenziert nach Arbeitgeber

Unfall-Ereignisse bei Lokomotivführern

Abbildung 2.41 veranschaulicht, dass im Durchschnitt etwas mehr Lokomotivführer bei Arbeitgebern der DB AG von erlebten Unfall-Ereignissen berichten, als Lokomotivführer anderer Bahnunternehmen. Das liegt insbesondere am hervorstechenden Einzelereignis „Personenunfall“. Hier dürfte neben Streckenbesonderheiten oder Unterschieden in der Betriebszugehörigkeit vor allem die bereits berichtete hohe Zahl von Personenunfällen im Transportbereich Fernverkehr einen Einfluss haben. Der Transportbereich Fernverkehr ist bekanntermaßen in einem sehr hohen Anteil (damit in dieser Stichprobe ausschließlich) durch den Arbeitgeber DB AG geprägt.

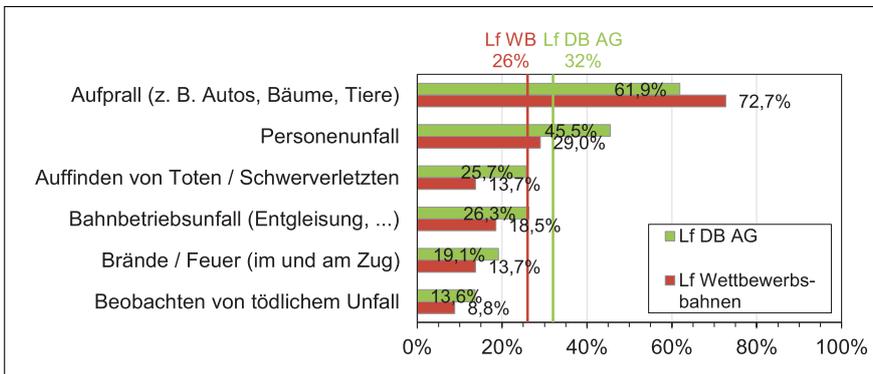


Abbildung 2.41: Erlebte **Unfall-Ereignisse** bei Lokomotivführern nach Arbeitgeber

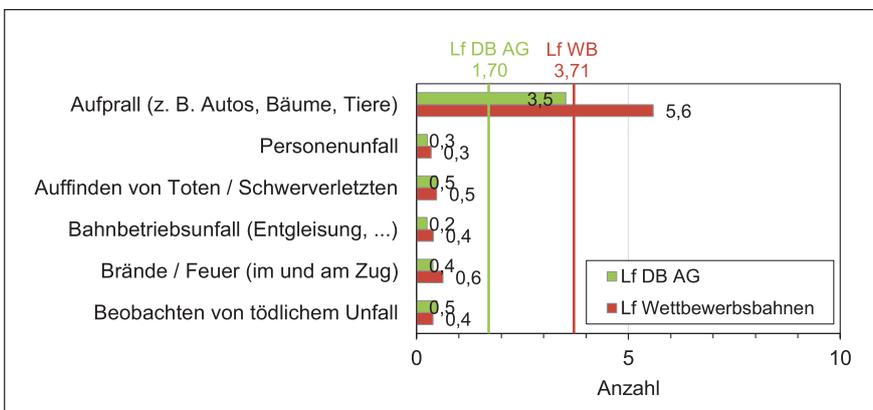


Abbildung 2.42: Mittlere Anzahl von Lokomotivführern berichteter **Unfall-Ereignisse** im Vorjahr (2018), differenziert nach Arbeitgeber

Bei Betrachtung der absoluten Ereigniszahlen im Vorjahr zeigt sich ein etwas anderes Bild. Lokomotivführer anderer Bahnbetreiber berichten von mehr Aufprallereignissen als Lokomotivführer bei DB-Arbeitgebern (vergleiche **Abbildung 2.42**). Auch hier müssen als Erklärung vermutlich Streckenspezifika in Betracht gezogen werden.

Unfall-Ereignisse bei Zugbegleitern

Fast doppelt so viele Zugbegleiter bei Arbeitgebern der DB AG berichten, im Beruf schon mindestens einmal Unfall-Ereignisse erlebt zu haben, wie Zugbegleiter anderer Bahnunternehmen (vergleiche **Abbildung 2.43**). Wie schon bei den Lokomotivführern stechen dabei „Personenunfälle“ hervor. Vermutlich sind dafür dieselben Ursachen wie etwa der Anteil des Transportbereichs Fernverkehr, aber auch Streckenbesonderheiten oder weitere Unterschiede in der Betriebszugehörigkeit von Bedeutung.

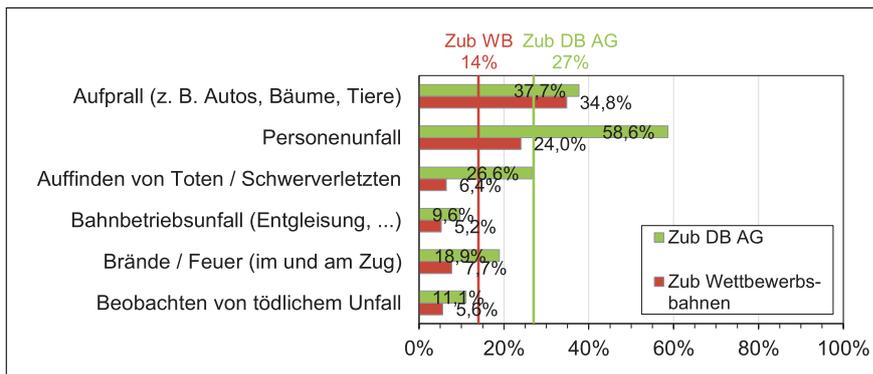


Abbildung 2.43: Erlebte Unfall-Ereignisse bei Zugbegleitern nach Arbeitgeber

Die absoluten Ereignishäufigkeiten des Vorjahres sind ebenfalls fast identisch zu den berichteten Zahlen der Lokomotivführer (vergleiche **Abbildung 2.44**). Zugbegleiter bei den Wettbewerbsbahnen berichten eine für das vergangene Jahr sehr ähnliche Anzahl an „Aufprallereignissen“ wie „ihre“ Lokomotivführerkollegen.

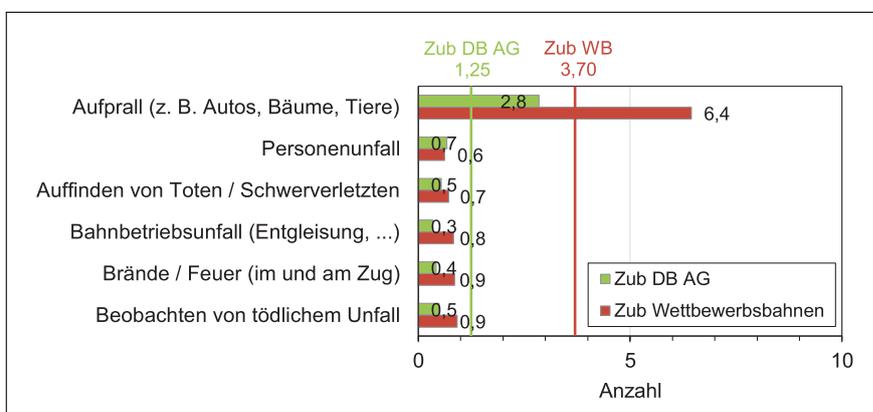


Abbildung 2.44: Mittlere Anzahl von Zugbegleitern berichteter Unfall-Ereignisse im Vorjahr (2018), differenziert nach Arbeitgeber

Wahrnehmungs-Ereignisse bei Lokomotivführern

In der Ereigniskategorie „Wahrnehmung“ zeigen sich nur kleinere Erlebensunterschiede zwischen Lokomotivführern bei Arbeitgebern der DB AG und Lokomotivführern anderer Bahnunternehmen (vergleiche **Abbildung 2.45**).

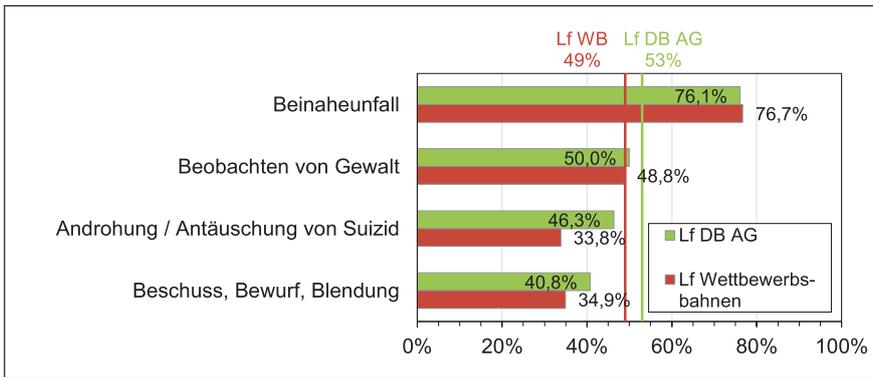


Abbildung 2.45: Erlebte **Wahrnehmungs-Ereignisse** bei Lokomotivführern nach Arbeitgeber

Auch die in **Abbildung 2.46** dargestellten absoluten Ereignishäufigkeiten des Vorjahres zeigen insgesamt nur leichte Gruppenunterschiede auf. Lokomotivführer bei Wettbewerbsbahnen berichten dabei von mehr „Beinaheunfällen“ und „Beobachten von Gewalt“.

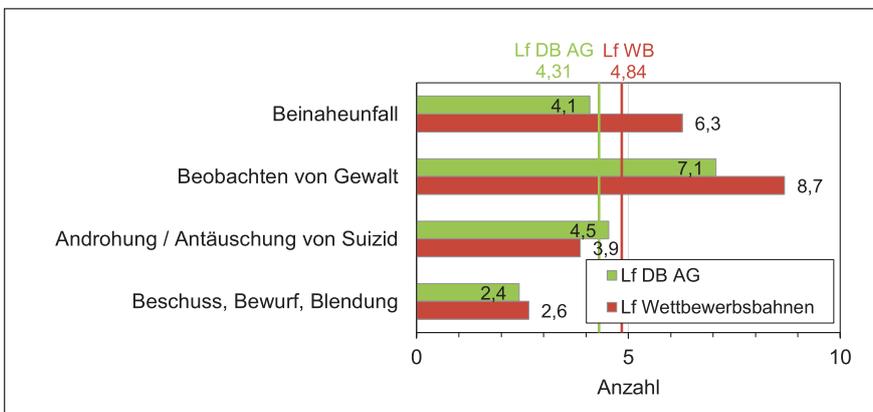


Abbildung 2.46: Mittlere Anzahl von Lokomotivführern berichteter **Wahrnehmungs-Ereignisse** im Vorjahr (2018), differenziert nach Arbeitgeber

Wahrnehmungs-Ereignisse bei Zugbegleitern

Wie **Abbildung 2.47** veranschaulicht, berichten mehr Zugbegleiter bei Arbeitgebern der DB AG als Zugbegleiter anderer Bahnunternehmen, im Beruf schon mindestens einmal Ereignisse der Kategorie „Wahrnehmung“ erlebt zu haben. Wie schon bei den vorangegangenen Ereigniskategorien könnten hierfür Unterschiede in den Betriebs- und Transportbereichszugehörigkeiten oder Streckenspezifika verantwortlich sein.

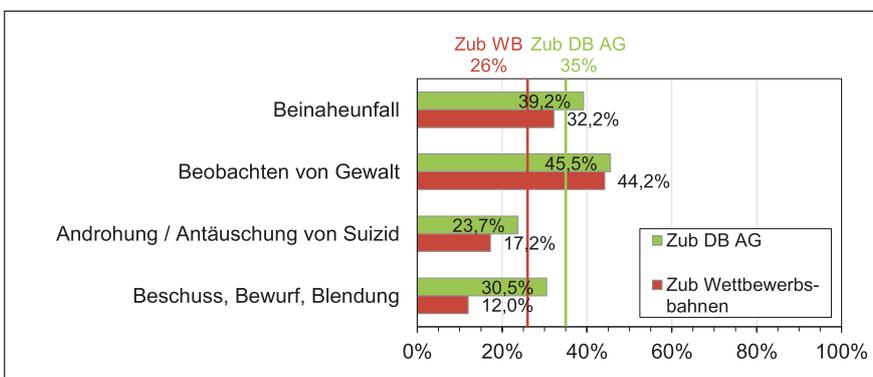


Abbildung 2.47: Erlebte **Wahrnehmungs-Ereignisse** bei Zugbegleitern nach Arbeitgeber

Auch die in **Abbildung 2.48** berichteten Erlebenshäufigkeiten im Vorjahr fallen – umgekehrt zu den im Beruf erlebten Häufigkeiten – zu Ungunsten der Zugbegleiter anderer Bahnbetreiber aus.

Wie schon bei den Lokomotivführern erleben auch die Zugbegleiter etwas mehr „Beinaheunfälle“ und „Beobachten von Gewalt“.

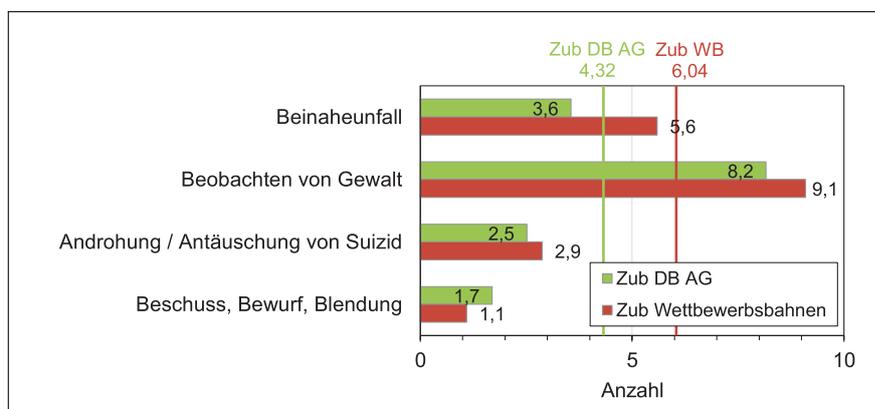


Abbildung 2.48: Mittlere Anzahl von Zugbegleitern berichteter **Wahrnehmungs-Ereignisse** im Vorjahr (2018), differenziert nach Arbeitgeber

2.8 Zusammenfassung

2.8.1 Gesamtüberblick

Insgesamt zeigt die Wiederholungsbefragung 2019, in Verbindung mit den eingangs beschriebenen Erweiterungen bei der Fragestellung, wie schon 2016 ein erschreckendes Gesamtbild der Arbeitssituation des Zugpersonals in Deutschland. Bei der Befragung 2016 lag der Schwerpunkt auf den Ereignissen der Kategorie „Angriff“. Hier zeigten sich damals schon sehr negative Zahlen. Bezogen auf das Vorjahr (2015) berichteten die Teilnehmer der Erstbefragung durchschnittlich neun Angriffs-Ereignisse. Die aktuellen Ergebnisse von 2019, bezogen auf 2018, sind um zwei Angriffs-Ereignisse auf mehr als elf gestiegen. Das zeigt, dass sich die Situation im Verlauf der letzten drei Jahre noch einmal weiter verschärft hat – und das, obwohl die Stichprobe zu einem großen Teil aus Personen besteht, die 2016 noch nicht teilgenommen hatten und sich darüber hinaus die Berufserfahrung verringert hat. Nach wie vor sind Angriffs-Ereignisse in hohem Maße für das Zugpersonal präsent, insbesondere „Beleidigungen“ und „Bedrohungen“ müssen zynisch als „Selbstverständlichkeiten im Berufsalltag des Zugpersonals“ angesehen werden.

In der 2019 ausgebauten Kategorie der „Unfall-Ereignisse“ zeigen sich insgesamt erwartungskonforme Ergebnisse. Niemanden wird es überraschen, dass das Zugpersonal im Berufsleben mit Ereignissen wie „Aufprall“, „Bahnbetriebsunfällen“ und eventuell auch „Personenunfällen“ konfrontiert ist. Doch selbst wenn dabei die Häufigkeiten nicht in der Größenordnung von „Alltagsereignissen“ liegen, fällt auch hier die Anzahl der tatsächlich berichteten Ereignisse recht hoch aus. Jeder Beschäftigte muss damit rechnen, derartige Ereignisse mindestens einmal im Berufsleben zu erfahren.

Die 2019 neu formulierte Kategorie der „Wahrnehmungs-Ereignisse“ überraschte am stärksten durch ihre hohe Ausprägung in etwa der gleichen Größenordnung wie auch die Angriffs-Ereignisse. Derartige Wahrnehmungs-Ereignisse haben kaum unmittelbar sichtbare negative Folgen. Daher liegt hier auch eine große Gefahr einer Unterschätzung bezüglich der negativen Auswirkungen. Wie wirkt sich die hohe berichtete Anzahl von Ereignissen wie „Beinaheunfälle“, „Suizidandrohungen“, „Beobachten von Gewalt“ et cetera langfristig auf die Beschäftigten aus? Auch das muss zu den „Selbstverständlichkeiten im Berufsalltag des Zugpersonals“ gezählt werden.

Hier wäre dringend die aus anderen beruflichen Kontexten mit einem ähnlich hohen Maß an zwischenmenschlicher Interaktion (wie zum Beispiel Sozialberufen) hinlänglich bekannte Abwehrstrategie der „Depersonalisation“ zu untersuchen. Davon Betroffene erkennen andere Personen wie zum Beispiel Kunden nicht mehr als Menschen an und reagieren ihnen gegenüber mit Wut und Aggression. Solche Phänomene sind ebenfalls aus der therapeutischen Nachbetreuung von Lokomotivführern bekannt, die Suizide erlebt haben.

Gerade in Verbindung mit den sich aus dem nachfolgenden **Kapitel 4** zu negativen Empfindungen im Berufsleben darstellenden hohen Werten bei den Emotionen „Ärger“ und „Wut“ bestehen ernst zu nehmende Anhaltspunkte, dass diese Abwehrstrategien in Ermangelung anderer „Ventile“ bereits in einem sehr deutlichen Umfang zu Tage treten. Die Konsequenzen aus einem daraus gegebenenfalls resultierenden (und natürlich dennoch nicht hinnehmbaren) Missverhalten gegenüber Dritten tragen hingegen allein die Beschäftigten.

2.8.2 Überblick nach Berufsgruppe

Der Vergleich der Berufsgruppen zeigte, dass Zugbegleiter im Durchschnitt doppelt so häufig Angriffs-Ereignisse erleben, wie Lokomotivführer. Das heißt nicht, dass Lokomotivführer keine oder nur wenig Angriffs-Ereignisse erleben würden. Auch in dieser Beschäftigtengruppe sind Angriffs-Ereignisse leider eine Alltagsrealität im Berufsleben. Möglicherweise stellen die bessere räumliche Abgrenzung beziehungsweise auch die deutlich geringere Interaktion mit den Fahrgästen eine Erklärung hierfür dar.

Die Ereignisse der Kategorie „Wahrnehmung“ kristallisieren sich vorrangig bei Lokomotivführern heraus. Insbesondere die Ereignisse „Beinaheunfall“ und „Androhung / Antäuschung von Suizid“ sind als lokomotivführerspezifische Themen zu betrachten.

2.8.3 Überblick nach Geschlecht und Berufsgruppe

Zunächst muss einschränkend erwähnt werden, dass sich die Geschlechterverhältnisse in den beiden Berufsgruppen unterscheiden. Jedoch sind diese Häufigkeitsunterschiede bei geschlechterspezifischer Betrachtung der Ereignisse innerhalb derselben Berufsgruppen nicht von Bedeutung, weshalb diese Auswertungsform gewählt wurde. Innerhalb derselben Berufsgruppen sind die Erlebnisse der beiden Geschlechter überwiegend recht ähnlich. Zwar erleben die Lokomotivführerinnen mehr Angriffs-Ereignisse als ihre männlichen Kollegen, aber trotzdem immer noch weniger als (männliche sowie weibliche) Zugbegleiter.

Das Erleben bestimmter negativer Ereignisse beziehungsweise bestimmter Ereignis-Kategorien wird also im Wesentlichen durch die Tätigkeit bestimmt. „Angriffe“ dominieren sowohl bei den Zugbegleitern als auch bei den Zugbegleiterinnen.

Eine Ausnahme stellt das Einzelereignis „sexuelle Belästigung“ dar, hier gibt es deutliche Geschlechtsunterschiede in der Erlebenswahrnehmung, aber auch bei den im Vorjahr erlebten Ereignissen. Obwohl dabei überwiegend die Frauen höhere Werte erleben, sind auch hier die Zahlen der Männer bereits zu hoch.

2.8.4 Überblick nach Transportbereich und Berufsgruppe

Die Betrachtung der erlebten Ereignisse nach den Transportbereichen erfolgte ebenfalls berufsgruppenspezifisch. Hierbei kristallisierte sich heraus, dass sowohl Lokomotivführer als auch Zugbegleiter im Regionalverkehr mehr Angriffs-Ereignisse als auch mehr Wahrnehmungs-Ereignisse erleben, als ihre Kollegen im Fern- beziehungsweise Güterverkehr. Insbesondere der S-Bahn-Verkehr ragt hier negativ hervor.

Teilweise zeigen sich auch in Einzelereignissen weitere Unterschiede, die jedoch nicht überbewertet werden sollten. Zu viele weitere Variablen wie etwa Transportbereichs- und Streckenspezifika et cetera könnten diese Ergebnisse überlagern, wie zum Beispiel bei dem Ereignis „Aufprall“ nachzuvollziehen.

2.8.5 Überblick nach Arbeitgeber und Berufsgruppe

Wie auch schon die Auswertung der Transportbereiche erfolgte ein Vergleich der hier gebildeten Arbeitgebergruppen DB AG mit den Wettbewerbsbahnen berufsgruppenspezifisch. Die zuvor bereits genannten Einschränkungen bezüglich weiterer überlagerter Variablen wie etwa Transportbereichs- und Streckenspezifika, Unterschiede in der Dauer der Unternehmenszugehörigkeit et cetera gelten auch hier einschränkend. Bei entsprechend vorsichtiger Interpretation der vorliegenden Zahlen zeigen sich keine gravierenden Unterschiede hinsichtlich der untersuchten negativen Ereignisse im Berufsleben.

Literatur

Bortz, J. (2005). *Statistik für Human- und Sozialwissenschaftler* (6. Auflage). Heidelberg: Springer.

Bortz, J. & Döring, N. (2006). *Forschungsmethoden und Evaluation* (4., überarbeitete Auflage). Heidelberg: Springer.

3 Prävention und Nachsorge zu belastenden Ereignissen

Matthias Giehl & Matthias Becker

3.1 Hintergrund

Wie bei sämtlichen negativen Belastungen oder „Gefährdungen“, die sich aus der Arbeitssituation eines Beschäftigten ergeben können, gilt auch für die in diesem Bericht untersuchten negativ wirkenden Ereignisse beim Zugpersonal, dass diese soweit wie möglich an den Ursachen bekämpft werden sollen (vergleiche § 4 ArbSchG). Diese – auch als „Verhältnisprävention“ bezeichnete primäre Strategie des Arbeitsschutzes stößt aber früher oder später an Grenzen. Für das konkrete Beispiel „Personenunfall“ wäre etwa eine entsprechende Primärstrategie, Bahnsteig-Türen einzurichten oder allgemein den Zugang zu Bahnanlagen durch baulich-technische Maßnahmen zu unterbinden.

Abgesehen davon, welche technischen, finanziellen und auch politischen Voraussetzungen insgesamt für derart flächendeckende Umbauten zu klären wären, würden solche Maßnahmen dennoch niemals sämtliche Personenunfälle verhindern können. Damit liegt für die Berufsgruppen des Zugpersonals – zumindest für das hier beispielhaft herangezogene Ereignis „Personenunfall“ – ein derzeit nicht mittels primärer Präventionsmaßnahmen beherrschbares Gefährdungspotenzial durch das mögliche Erleben solcher emotional hoch belastenden Situationen vor, die zumindest auf sekundärer Ebene dringend ein aktives Handeln erfordern.

Sofern derartige belastende Ereignisse nicht angemessen verarbeitet werden, sind als Folge unerwünschte psychische Auswirkungen im Sinne einer negativen psychischen Beanspruchung (etwa psychische Ermüdung, Stresssymptome), aber auch langfristige negative Beanspruchungsfolgen (zum Beispiel psychosomatische Erkrankungen, Berufsunfähigkeit bis hin zur Frühverrentung) für den einzelnen Mitarbeiter zu befürchten.

Der Arbeitsschutz verpflichtet jeden Arbeitgeber, diesen möglichen Auswirkungen mit geeigneten Maßnahmen entgegen zu wirken. Wenn die primäre Strategie der Verhältnisprävention dafür alleine nicht ausreicht, müssen Vorsorgemaßnahmen oder Präventionsangebote seitens der Arbeitgeber im Vorfeld dafür sorgen, dass die Betroffenen im Ernstfall bestmöglich vorbereitet sind.

Derartige Maßnahmen im Bereich der „Verhaltensprävention“ dienen also dem Aufbau sogenannter individueller Ressourcen. Im Wesentlichen handelt es sich dabei um anwendungsbereites Wissen und um gefestigte Verhaltensweisen – „Handlungskompetenzen“, auf die im Falle eines belastenden Ereignisses zurückgegriffen werden kann – nicht nur beim Thema Personenunfall, sondern auch bei körperlichen Angriffen, sexueller Belästigung und allen weiteren als belastend empfundenen Situationen. Denn ob und mit welcher Intensität aus derartigen Ereignissen negative psychische Beanspruchung und Beanspruchungsfolgen resultieren, ist wesentlich davon

abhängig, ob den Beschäftigten derartige individuelle Bewältigungsstrategien und Ressourcen zur Verfügung stehen.

In diesem Kapitel des Berichts geht es deshalb einerseits um die Frage, wie das Zugpersonal im Jahr 2019 die **Qualität und die Wichtigkeit von Präventions-Angeboten** ihrer Arbeitgeber bezüglich belastender Ereignisse einschätzt. Andererseits soll in diesem Abschnitt die Frage beantwortet werden, ob und wie gut die Beschäftigten nach dem Erleben derartiger belastender Ereignisse durch ihre Arbeitgeber mit **entsprechenden Nachsorge-Angeboten** unterstützt werden und für wie wichtig sie diese Angebote erachten.

3.2 Präventions-Angebote

3.2.1 Erläuterungen zur Wiederholungsbefragung

Bereits in der Erstbefragung 2016 wurde das Thema Prävention und Nachsorge spezifisch abgefragt. In der Wiederholungsbefragung 2019 wurde diesmal ein allgemeinerer Zugang gewählt. Daher ist eine direkte Vergleichbarkeit der Ergebnisse von 2016 und 2019 bei diesem Thema nicht gegeben.

Zur Erfassung der **Qualität der von den Arbeitgebern bereitgestellten Vorsorge-Angebote** wurde im Rahmen der Wiederholungsbefragung die Frage „Wie werden Sie von Ihrem Arbeitgeber auf die nachfolgenden möglichen belastenden Ereignisse vorbereitet?“ an alle Befragungsteilnehmer gerichtet. Die Beantwortung erfolgte dann bezüglich aller 15 möglichen negativen Ereignisse jeweils auf einer fünfstufigen Antwort-Skala von „Überhaupt nicht gut“ bis „Sehr gut“. In den entsprechenden Diagrammen werden die Einzelereignisse nach diesem Kriterium absteigend sortiert dargestellt.

Zusätzlich konnten die Befragten unmittelbar neben der Bewertung jedes der 15 einzelnen Ereignisse eine Einschätzung abgeben, **wie wichtig** Ihnen diese Vorsorge-Angebote jeweils sind. Dazu stand eine vierstufige Bewertungsskala von „Unwichtig“ (--) bis „Wichtig“ (++) zur Verfügung.

Die Diagramme zur Wichtigkeitseinschätzung folgen jeweils unmittelbar auf die entsprechenden Einschätzungen bezüglich deren Qualität. Die Reihenfolge der Ereignisse ist dabei identisch gewählt. So lässt sich leicht erkennen, ob die „als besonders wichtig“ benannten Ereignisse mit entsprechend hoher Qualität in der Vorbereitung Berücksichtigung finden.

Die nachfolgend dargestellten Ergebnisse zu den beiden Aspekten „Qualität“ und „Wichtigkeit“ wurden auch hier wieder nach den drei bereits bekannten Ereigniskategorien „**Angriff**“, „**Unfall**“ und „**Wahrnehmung**“ gegliedert (vergleiche **Kapitel 2**).

3.2.2 Präventions-Angebote im Gesamtüberblick

Die folgenden Abbildungen geben einen Gesamtüberblick über die Qualität der Präventionsmaßnahmen und der eingeschätzten Bedeutsamkeit dieser Maßnahmen aus Sicht aller Befragten in Bezug auf belastende Ereignisse.

Abbildung 3.1 zeigt, dass die Qualität der Präventionsmaßnahmen bezüglich der Ereigniskategorie „Angriff“ im Mittel bestenfalls als „Nicht besonders gut“ bewertet wurden und dass es zwischen den Urteilen zu den einzelnen Ereignissen dieser Kategorie kaum Unterschiede gibt.

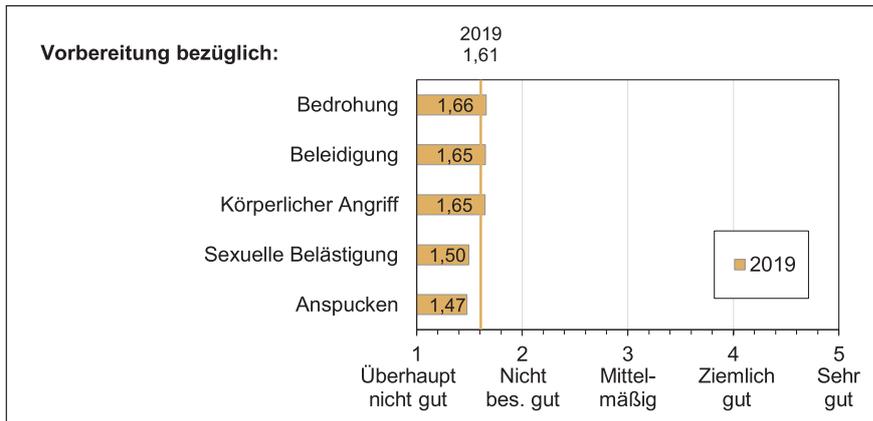


Abbildung 3.1: Bewertung der Vorbereitung auf **Angriffs-Ereignisse**

Gleichzeitig wird die Wichtigkeit der Präventions-Angebote in Bezug auf die Ereignisse dieser Kategorie aus Sicht der Beschäftigten als sehr hoch eingeschätzt (vergleiche **Abbildung 3.2**). Besonders ragen die Einzelereignisse „Körperlicher Angriff“ und „Bedrohung“ durch Überschreiten des Gesamtmittelwertes dieser Kategorie hervor.

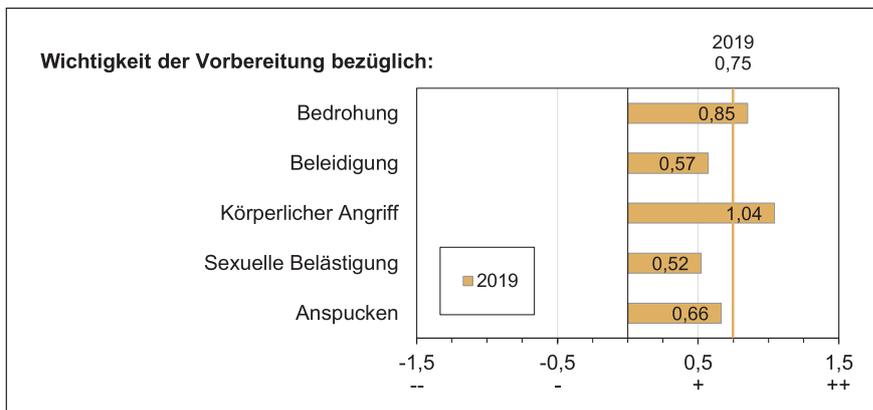


Abbildung 3.2: Wichtigkeit der Vorbereitung auf **Angriffs-Ereignisse**

Etwas besser, aber ebenfalls nicht besonders positiv wurden die Präventionsmaßnahmen hinsichtlich möglicher Ereignisse aus der Kategorie „Unfall“ eingeschätzt (vergleiche **Abbildung 3.3**). Hier wurde das Angebot bezüglich der Ereignisse „Brände“, „Bahnbetriebsunfall“ und „Personenunfall“ zwischen „Mittelmäßig“ und „Nicht besonders gut“ etwas besser bewertet, als die Vorbereitungsmaßnahmen hinsichtlich der übrigen Ereignisse dieser Kategorie.

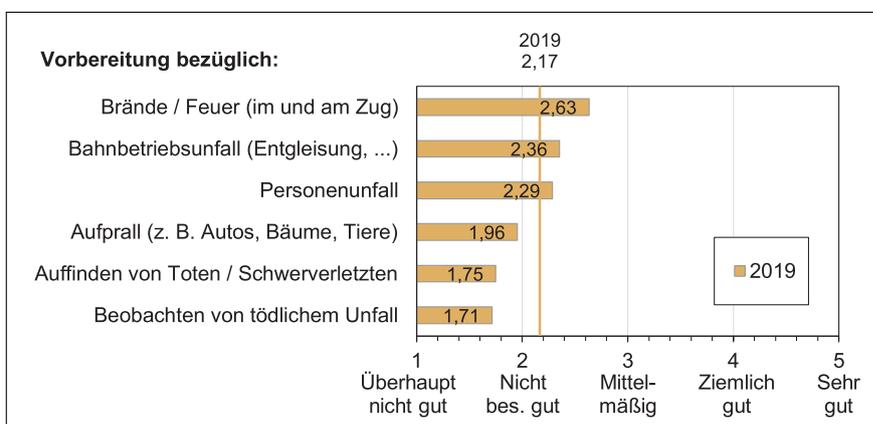


Abbildung 3.3: Bewertung der Vorbereitung auf **Unfall-Ereignisse**

Die Wichtigkeit des Angebots zu Vorsorgemaßnahmen hinsichtlich Unfall-Ereignissen wurde im Vergleich aller drei Kategorien am höchsten eingestuft, wobei „Personenunfälle“ insgesamt betrachtet auf Rang eins vor allen anderen Ereignissen genannt werden (siehe **Abbildung 3.4**).

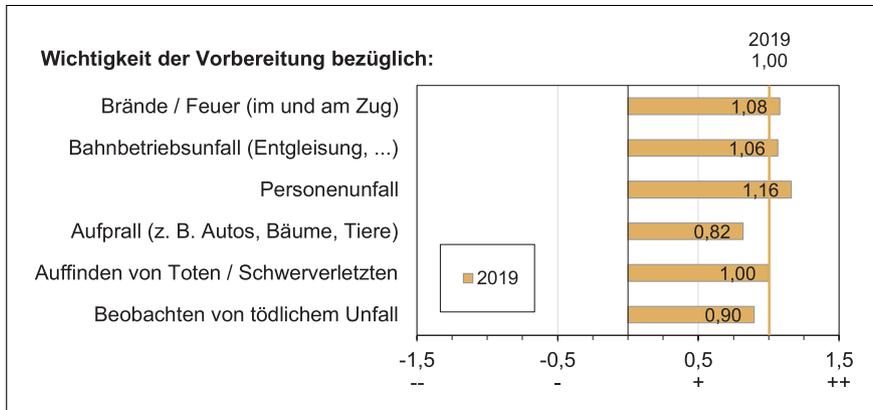


Abbildung 3.4: Wichtigkeit der Vorbereitung auf **Unfall**-Ereignisse

Die Bewertung der Vorbereitung bezüglich der Ereigniskategorie „Wahrnehmung“ bewegt sich auf einem ähnlich niedrigen Niveau wie schon die Bewertung der Kategorie „Angriff“ (vergleiche **Abbildung 3.5**).

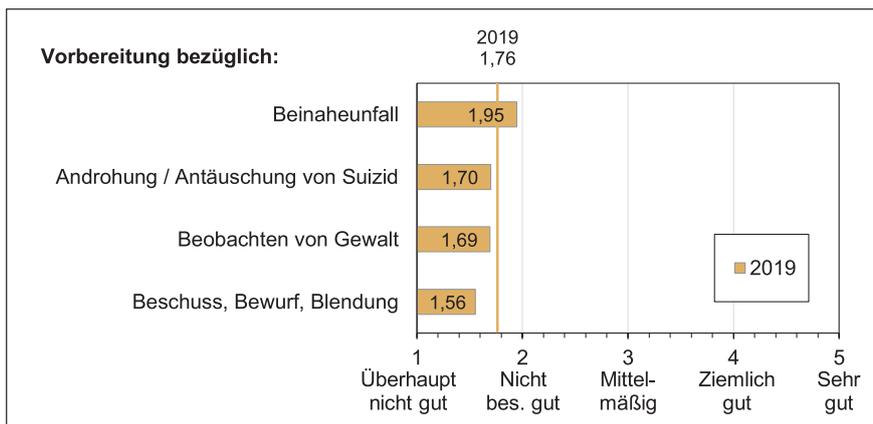


Abbildung 3.5: Bewertung der Vorbereitung auf **Wahrnehmungs**-Ereignisse

Präventionsmaßnahmen, die auf Ereignisse der Kategorie „Wahrnehmung“ abzielen, scheinen für die Befragten ähnlich bedeutsam zu sein wie diejenigen der Kategorie „Angriff“, jedoch nicht so wesentlich wie die Vorbereitung auf „Unfälle“ (vergleiche **Abbildung 3.6**).

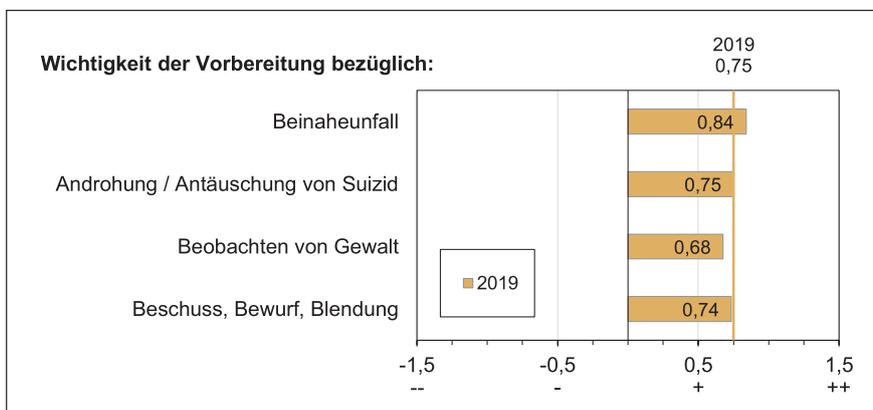


Abbildung 3.6: Wichtigkeit der Vorbereitung auf **Wahrnehmungs**-Ereignisse

3.2.3 Präventions-Angebote nach Berufsgruppe

Die folgenden Abbildungen veranschaulichen die Ergebnisse bezüglich der Präventions-Angebote, differenziert für die Berufsgruppen Lokomotivführer und Zugbegleiter. **Abbildung 3.7** und **Abbildung 3.8** zeigen deutliche Unterschiede in der Einschätzung der Vorbereitungs-Angebote hinsichtlich Angriffs-Ereignissen zwischen den beiden Berufsgruppen.

Zwar bewerten die Zugbegleiter die Vorbereitung auf Ereignisse der Kategorie „Angriff“ besser als die Lokomotivführer, dennoch liegt auch ihr Urteil noch deutlich im unteren Skalenbereich bei „Nicht besonders gut“.

Die Wichtigkeit der Präventions-Angebote zu Ereignissen der Kategorie „Angriff“ wird von den Zugbegleitern ebenfalls durchweg deutlich höher eingeschätzt, als von den Lokomotivführern, wobei auch diese eine hohe Wichtigkeit angeben.

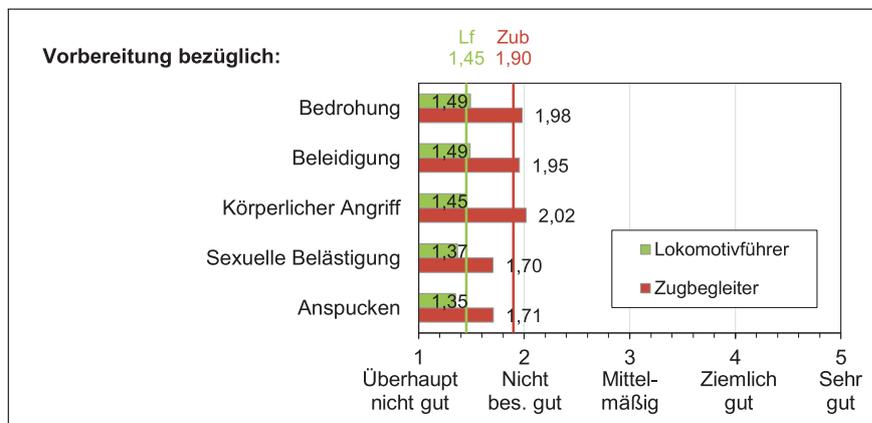


Abbildung 3.7: Bewertung der Vorbereitung auf **Angriffs-**Ereignisse nach Berufsgruppe

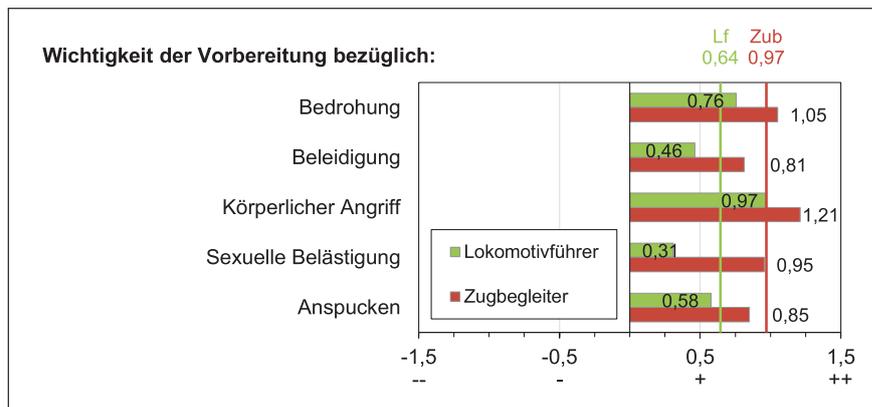


Abbildung 3.8: Wichtigkeit der Vorbereitung auf **Angriffs-**Ereignisse nach Berufsgruppe

Abbildung 3.9 und **Abbildung 3.10** geben die Einschätzungen bezüglich Qualität und Wichtigkeit erlebter Vorbereitungs-Angebote zu Ereignissen der „Unfall“-Kategorie getrennt nach Berufsgruppen wieder. Beide Merkmale unterscheiden sich nicht wesentlich zwischen Zugbegleitern und Lokomotivführern. Die bestehenden Angebote werden gleichermaßen zwischen „Mittelmäßig“ und „Überhaupt nicht gut“ bewertet, wobei die Wichtigkeit der Vorbereitung auf alle Unfall-Ereignisse ebenfalls gleichermaßen sehr hoch eingeschätzt wird.

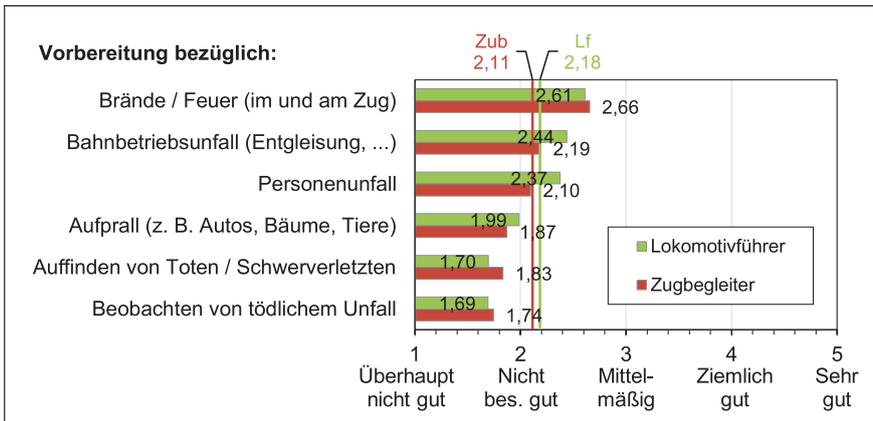


Abbildung 3.9:
Bewertung der Vorbereitung auf **Unfall**-Ereignisse nach Berufsgruppe

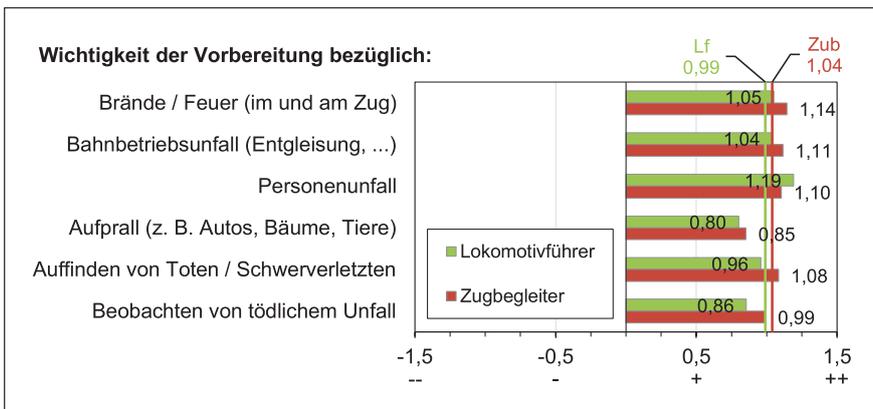


Abbildung 3.10:
Wichtigkeit der Vorbereitung auf **Unfall**-Ereignisse nach Berufsgruppe

Auch bezüglich der Ereignis-Kategorie „Wahrnehmung“ offenbaren sich keine Differenzen zwischen den Berufsgruppen. Bestehende Präventions-Angebote werden von Lokomotivführern und Zugbegleitern gleichermaßen „Nicht besonders gut“ aber ebenfalls gleichermaßen mit großer Wichtigkeit eingeschätzt (vergleiche **Abbildung 3.11** und **Abbildung 3.12**).

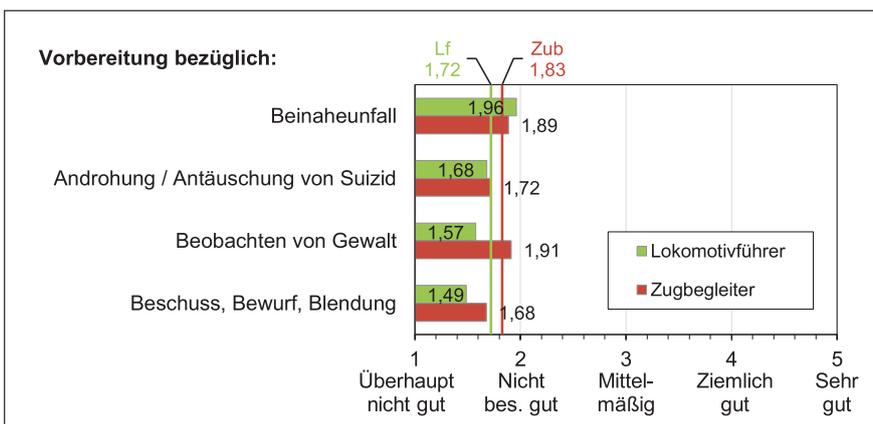


Abbildung 3.11:
Bewertung der Vorbereitung auf **Wahrnehmungs**-Ereignisse nach Berufsgruppe

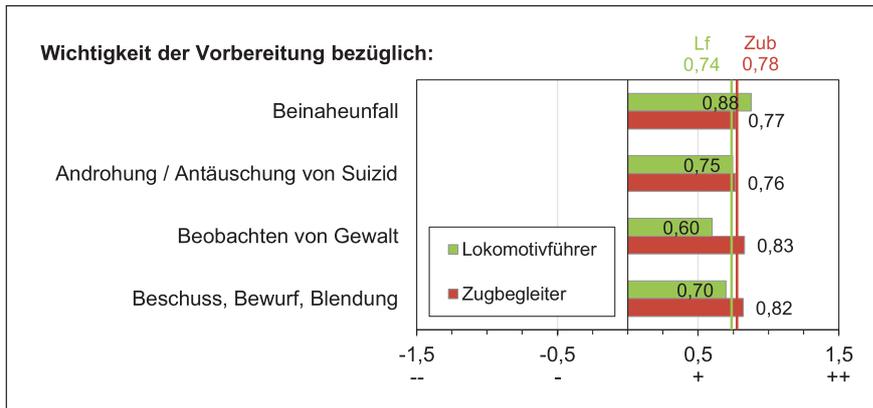


Abbildung 3.12: Wichtigkeit der Vorbereitung auf **Wahrnehmungs-**Ereignisse nach Berufsgruppe

3.2.4 Präventions-Angebote nach Berufsgruppe und Geschlecht

Die geschlechterspezifische Betrachtung, wie gut die Vorsorge-Angebote wahrgenommen werden, erfolgt wie schon in den vorangegangenen Kapiteln berufsgruppenspezifisch. **Abbildung 3.13** zeigt, dass die Lokomotivführerinnen die Vorsorge-Angebote seitens ihrer Arbeitgeber bezüglich Angriffs-Ereignissen zwar tendenziell etwas besser als ihre männlichen Kollegen bewerten, dennoch ist das Gesamturteil negativ.

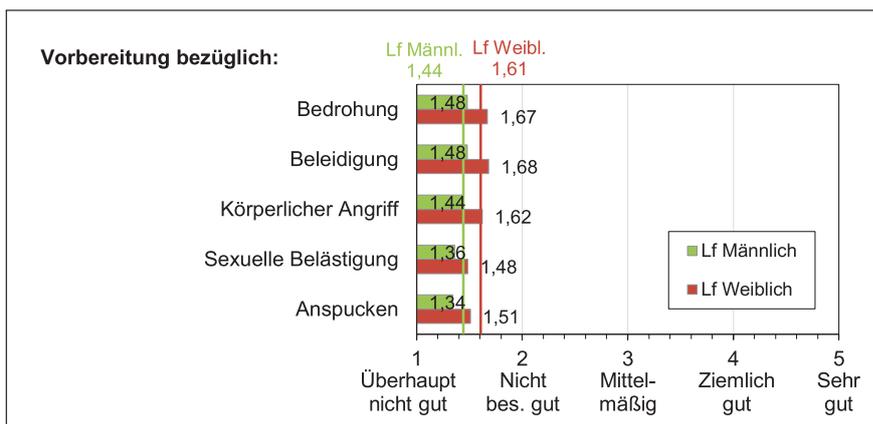


Abbildung 3.13: Bewertung der Vorbereitung auf **Angriffs-**Ereignisse von Lokomotivführern nach Geschlecht

Bei den Zugbegleitern bewerten beide Geschlechter gleichermaßen die Präventionsangebote nur unwesentlich besser (vergleiche **Abbildung 3.14**).

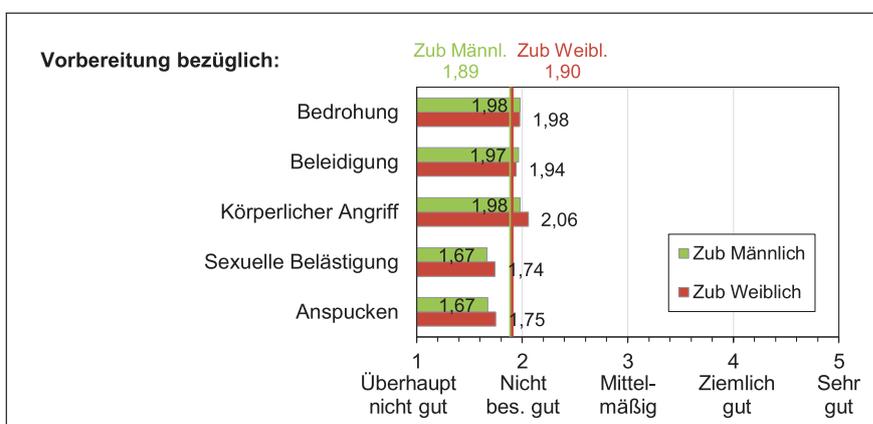


Abbildung 3.14: Bewertung der Vorbereitung auf **Angriffs-**Ereignisse von Zugbegleitern nach Geschlecht

Bei der geschlechterspezifischen Betrachtung der Einschätzung der Wichtigkeit von Vorsorge-Angeboten zu Angriffsereignissen zeigt sich sowohl bei den Lokomotivführern als auch bei den

Zugbegleitern, dass lediglich bezüglich des Ereignisses „Sexuelle Belästigung“ die weiblichen Beschäftigten beider Berufsgruppen den Bedarf deutlich höher als ihre männlichen Kollegen einschätzen (vergleiche **Abbildung 3.15** und **Abbildung 3.16**). In den anderen Angriffsereignissen sind die Unterschiede geringer, wobei trotzdem die Frauen grundsätzlich die höheren Werte berichten. Es zeigt sich auch hier wieder, dass der Berufsgruppenbezug bei den Angriffsereignissen einen deutlich höheren Präventionsbedarf für die Zugbegleiter nahelegt.

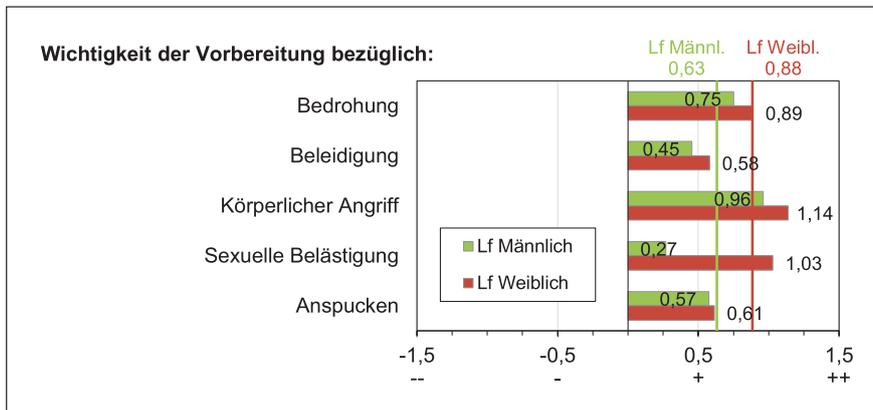


Abbildung 3.15: Wichtigkeit der Vorbereitung auf **Angriffs-Ereignisse** von Lokomotivführern nach Geschlecht

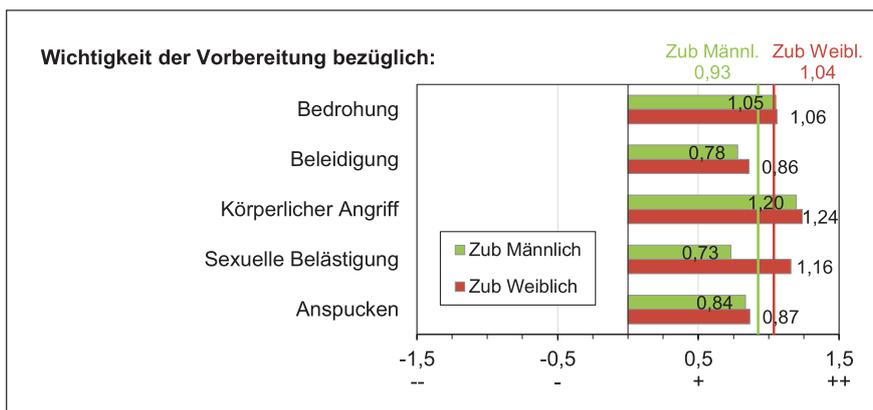


Abbildung 3.16: Wichtigkeit der Vorbereitung auf **Angriffs-Ereignisse** von Zugbegleitern nach Geschlecht

Bezüglich der Einschätzung von Qualität und Wichtigkeit der Präventionsangebote zu Ereignissen der Kategorien „Unfall“ und „Wahrnehmung“ zeigen sich keinerlei geschlechterspezifische Besonderheiten. Daher wird auf deren Darstellung verzichtet. Die identifizierten berufsgruppenspezifischen Unterschiede (vergleiche **Abschnitt 3.2.3**) in der Bewertung der entsprechenden Vorsorge-Angebote gelten immer gleichermaßen für die weiblichen wie für die männlichen Befragten.

3.2.5 Präventions-Angebote nach Berufsgruppe und Transportbereich

Auch die Auswertung der Ergebnisse, wie die Beschäftigten der verschiedenen Transportbereiche die Vorsorge-Maßnahmen ihrer Arbeitgeber erleben, erfolgt wieder berufsgruppenspezifisch.

Was die Vorbereitung auf Angriffsereignisse bei den Lokomotivführern angeht, so zeigt **Abbildung 3.17**, dass diese in allen vier Transportbereichen gleichermaßen als schlecht angesehen wird. Innerhalb der verschiedenen Ereignisse zeigen sich dabei keine relevanten Unterschiede zwischen den Transportbereichen.

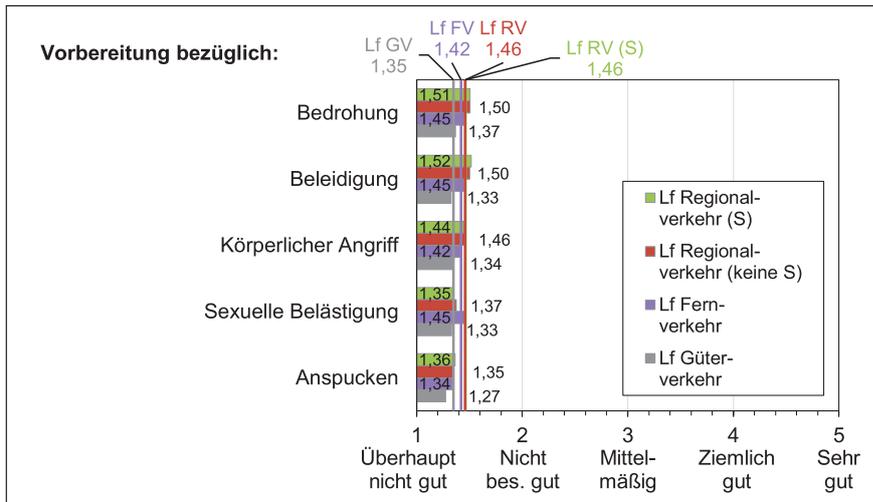


Abbildung 3.17: Bewertung der Vorbereitung auf **Angriffs-Ereignisse** von Lokomotivführern nach Transportbereich

Bei den Zugbegleitern zeigt sich jedoch ein klarer Unterschied in der Einschätzung der Präventions-Maßnahmen bezüglich Angriffs-Ereignissen (vergleiche **Abbildung 3.18**). Die Befragten der beiden Regionalverkehrs-Gruppen bewerten diese deutlich besser als ihre Kollegen des Fernverkehrs. Die Vorbereitung auf Angriffs-Ereignisse scheint hier also etwas besser zu sein als im Fernverkehr. Absolut betrachtet liegen trotz dieses Unterschieds dennoch alle Urteile deutlich nur im unteren Skalenbereich.

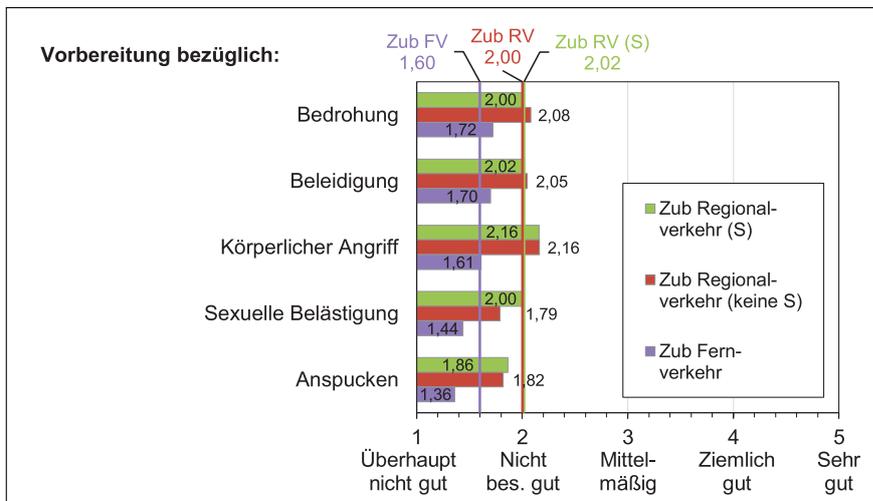


Abbildung 3.18: Bewertung der Vorbereitung auf **Angriffs-Ereignisse** von Zugbegleitern nach Transportbereich

Bei der Einschätzung der Wichtigkeit der Vorbereitung auf Angriffs-Ereignisse zeigt sich, dass dieses Thema erwartungskonform insbesondere von den Lokomotivführern des Personenverkehrs als wichtig eingeschätzt wird und das noch einmal verstärkt im Regionalverkehr (vergleiche **Abbildung 3.19**). Auch zeigt sich hier eine verstärkte Einschätzung der Wichtigkeit bezüglich der Ereignisse „Körperlicher Angriff“ und „Bedrohung“.

Bei den Zugbegleitern hingegen zeigt sich keinerlei Binnendifferenzierung. Die Vorbereitung auf die Angriffs-Ereignisse wird von den Zugbegleitern aller drei Transportbereiche des Personenverkehrs durchweg als sehr wichtig eingeschätzt (vergleiche **Abbildung 3.20**).

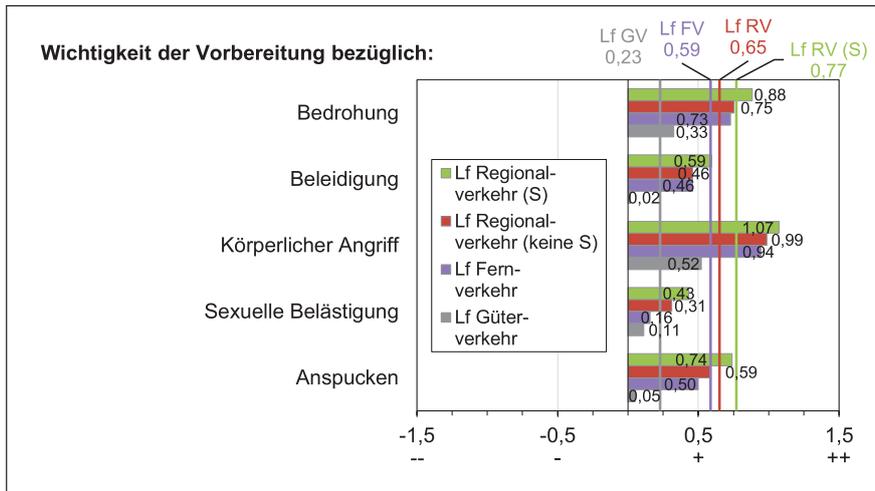


Abbildung 3.19: Wichtigkeit der Vorbereitung auf **Angriffs-Ereignisse** von Lokomotivführern nach Transportbereich

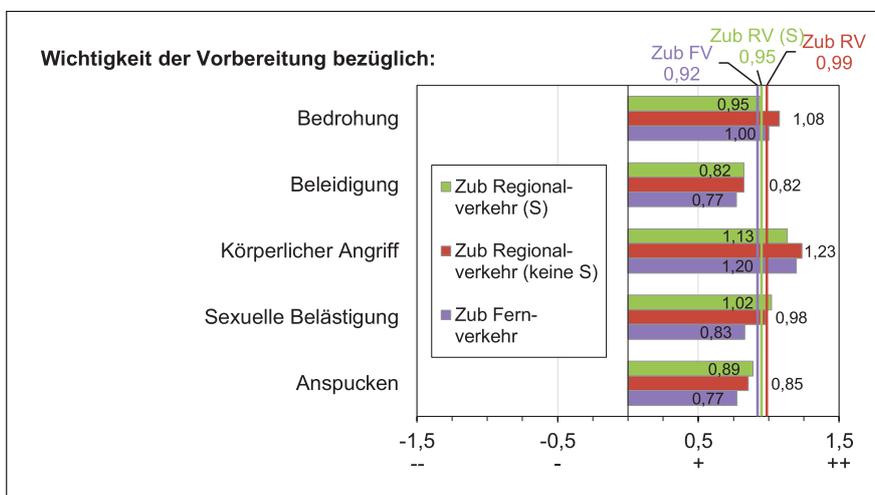


Abbildung 3.20: Wichtigkeit der Vorbereitung auf **Angriffs-Ereignisse** von Zugbegleitern nach Transportbereich

Bezüglich der beiden weiteren Ereignis-Kategorien „Unfall“ und „Wahrnehmung“ zeigen sich in den Einschätzungen von Qualität und Wichtigkeit entsprechender Vorsorge-Angebote keine weiteren relevanten transportbereichsspezifischen Unterschiede mehr – weder bei den Lokomotivführern noch bei den Zugbegleitern. Daher wird auch hier wieder auf eine differenzierende Darstellung verzichtet.

3.2.6 Präventions-Angebote nach Berufsgruppe und Arbeitgeber

Bei Betrachtung der Einschätzungen der Präventions-Angebote differenziert nach Berufsgruppe und dem Arbeitgeber zeigen sich nur vereinzelt Unterschiede.

Bezüglich der Angriffs-Ereignisse beschreiben die Zugbegleiter der Wettbewerbsbahnen die Präventions-Angebote ihrer Arbeitgeber ein Stück weit besser als ihre Kollegen bei der DB AG (vergleiche **Abbildung 3.21**). Dennoch fällt auch hier das Gesamturteil nach wie vor negativ aus.

Bei den Lokomotivführern zeigt sich diese Differenzierung nicht. Die Kollegen der Wettbewerbsbahnen als auch der DB-Arbeitgeber unterscheiden sich hinsichtlich der eingeschätzten Qualität von Präventions-Angeboten bezüglich der Angriffs-Ereignisse in keinem relevanten Ausmaß (vergleiche **Abbildung 3.22**).

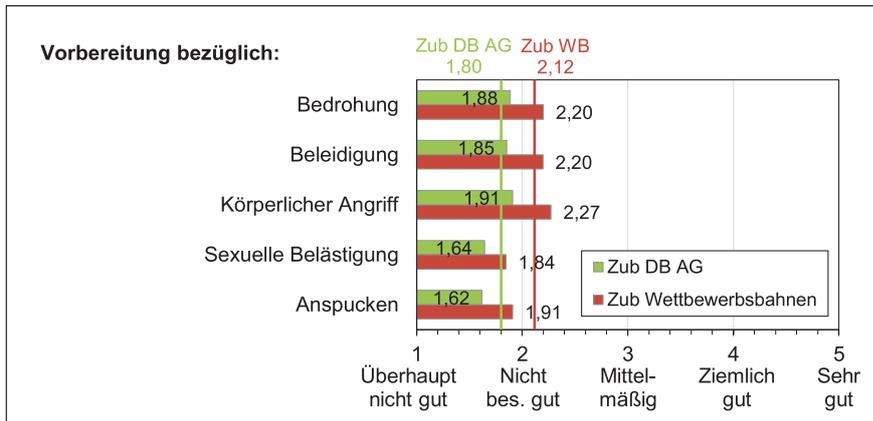


Abbildung 3.21: Bewertung der Vorbereitung auf **Angriffs**-Ereignisse von Zugbegleitern nach Arbeitgeber

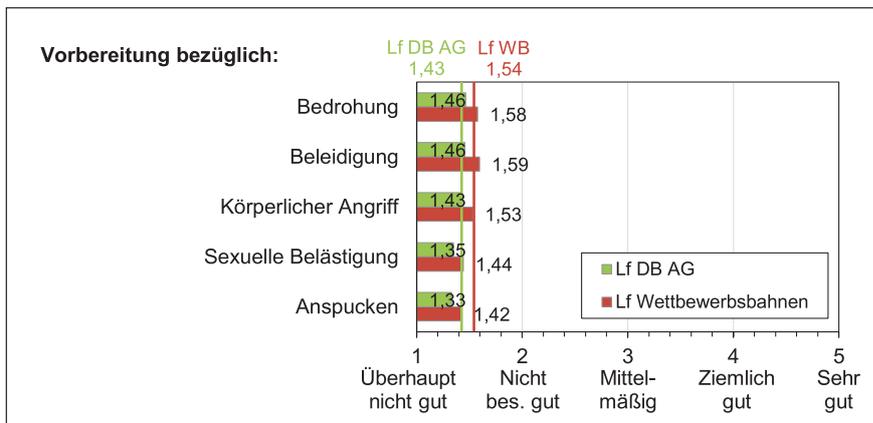


Abbildung 3.22: Bewertung der Vorbereitung auf **Angriffs**-Ereignisse von Lokomotivführern nach Arbeitgeber

Bezüglich der eingeschätzten Wichtigkeit von Vorbereitungs-Angeboten auf Angriffs-Ereignisse zeigt sich, dass die Lokomotivführer der DB-Arbeitgeber diese etwas höher bewerten, als ihre Kollegen bei Wettbewerbsbahnen (vergleiche **Abbildung 3.23**).

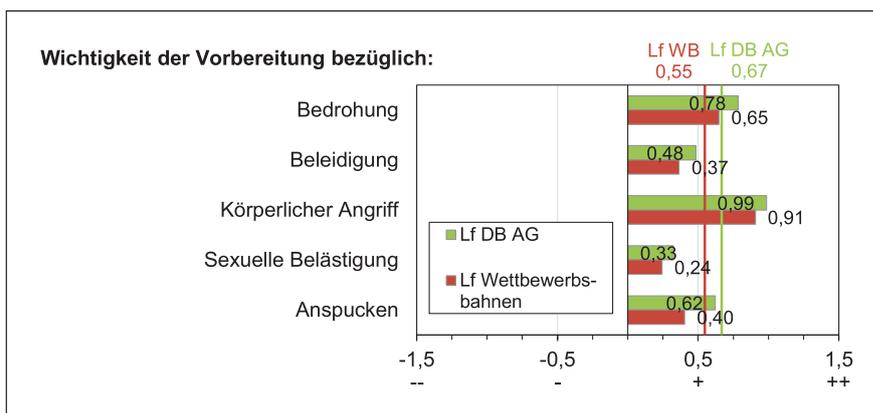


Abbildung 3.23: Wichtigkeit der Vorbereitung auf **Angriffs**-Ereignisse von Lokomotivführern nach Arbeitgeber

Bei den Zugbegleitern zeigt sich dieser Unterschied nicht. Die Wichtigkeit der Vorbereitung auf Angriffs-Ereignisse wird von beiden Vergleichsgruppen gleichermaßen als sehr wichtig eingeschätzt (vergleiche **Abbildung 3.24**).

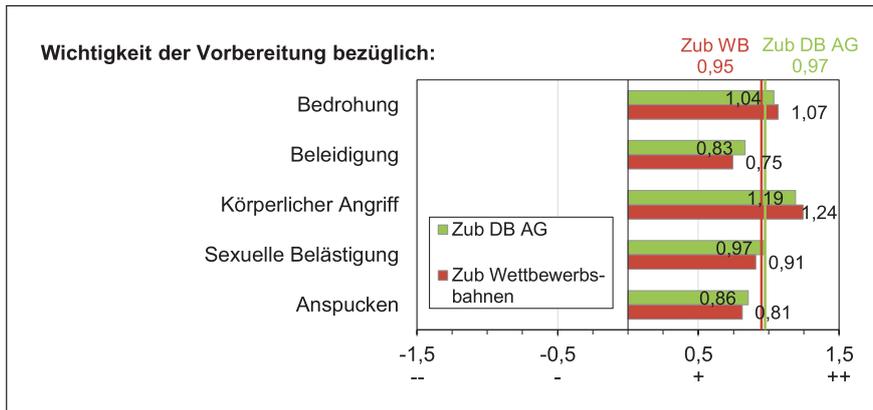


Abbildung 3.24: Wichtigkeit der Vorbereitung auf **Angriffs**-Ereignisse von Zugbegleitern nach Arbeitgeber

Weitere gravierende Unterschiede zwischen den Arbeitgebern (DB AG versus Wettbewerbsbahnen) in den Einschätzungen von Qualität und Wichtigkeit der Vorbereitungs-Angebote bezüglich der beiden weiteren Ereignis-Kategorien „Unfall“ und „Wahrnehmung“ zeigen sich nicht. Daher wird auch hier wieder auf eine differenzierende Darstellung verzichtet.

3.3 Nachsorge-Angebote

3.3.1 Erläuterungen zur Wiederholungsbefragung

Ob und wenn ja in welcher Form und Qualität Beschäftigte nach dem konkreten Erleben der jeweiligen belastenden Ereignisse von ihren Arbeitgebern Nachsorge-Angebote erfahren, wurde durch verschiedene Fragen erfasst.

Zunächst konnten die Beschäftigten mit der Antwort auf die Frage „Wie wurden Sie nach den von Ihnen erlebten belastenden Ereignissen von Ihrem Arbeitgeber betreut? auf einer fünfstufigen Skala von „Gar nicht“ bis „Völlig“ beurteilen, **wie umfanglich sie sich jeweils nachbetreut** fühlten.

Im Gegensatz zur Abfrage der Präventions-Angebote wurden den Befragten hierbei aber nicht mehr alle 15, sondern nur noch diejenigen Ereigniskategorien zur Beurteilung vorgelegt, zu denen sie im vorangegangenen Fragenblock angegeben hatten, sie auch selbst schon einmal erlebt zu haben.

Auch bezüglich der Nachsorge nach erlebten Ereignissen bestand die Möglichkeit, auf einer vierstufigen Skala von „Unwichtig“ bis „Sehr wichtig“ anzugeben, mit welcher Bedeutsamkeit die Befragten sich eine Nachbetreuung durch den Arbeitgeber in Bezug auf die jeweiligen belastenden Ereignisse wünschen.

Die Darstellung der Ergebnisse zu den beiden Aspekten „Umfang“ und „Wichtigkeit“ der Nachsorge erfolgt weiterhin gegliedert nach den drei Ereigniskategorien „Angriff“, „Unfall“ und „Wahrnehmung“ (vergleiche **Kapitel 2**).

Wie schon bei den Darstellungen zu den Präventions-Angeboten ist auch die Betrachtung der Nachsorge im Vergleich zu den Ergebnissen von 2016 nicht sinnvoll möglich.

3.3.2 Nachsorge-Angebote im Gesamtüberblick

Die folgenden Ergebnisse zeigen die Einschätzungen der Befragten zu den erlebten Nachsorge-Maßnahmen nach entsprechenden Ereignissen. Grundsätzlich zeigt sich ein ähnliches Bild wie schon bei den Ausführungen zum Thema Prävention. Der Umfang angebotener Nachsorge nach den genannten Ereignissen wird als nur sehr gering erlebt.

Abbildung 3.25 zeigt den erlebten Umfang von Nachsorge durch die Arbeitgeber nach Ereignissen der Kategorie „Angriff“. Insgesamt wird diese „Gar nicht“ wahrgenommen. Lediglich die Nachsorge nach „Körperlichen Angriffen“ erreicht im Urteil aller Befragten ein „Wenig“.

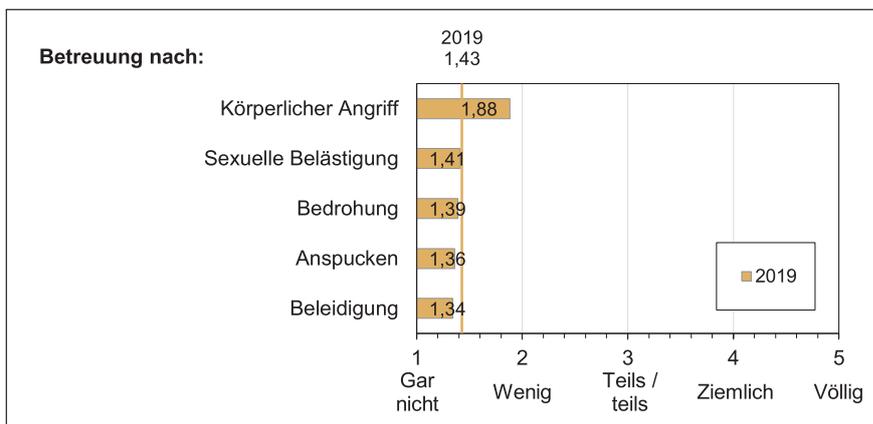


Abbildung 3.25:
Umfang der Nachsorge nach **Angriffs**-Ereignissen

Die entsprechende Wichtigkeit der Nachsorge wird von den Befragten aber zugleich als hoch bis sehr hoch eingeschätzt (vergleiche **Abbildung 3.26**), insbesondere in Bezug auf körperliche Angriffe, sexuelle Belästigung und Bedrohungen.

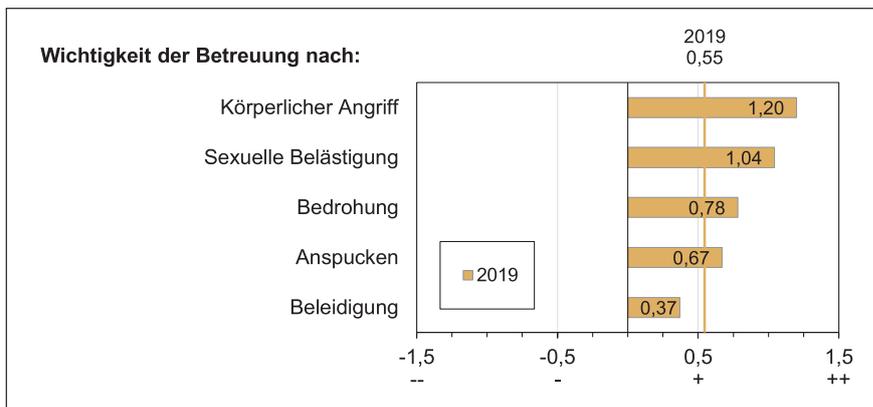


Abbildung 3.26:
Wichtigkeit der Nachsorge nach **Angriffs**-Ereignissen

Wie schon die Vorbereitung wird auch der Umfang der erlebten Nachsorge nach Ereignissen der Kategorie „Unfall“ im Vergleich mit den anderen Kategorien noch am besten beurteilt (vergleiche **Abbildung 3.27**). Innerhalb der Unfallkategorie schneiden Nachsorgemaßnahmen, die infolge von Personenunfällen durchgeführt werden, noch vergleichsweise positiv ab, dennoch erreicht der erlebte Umfang auch bezüglich dieses Ereignisses lediglich ein „Teils / teils“.

Generell wird die Wichtigkeit der Nachsorge für die Unfall-Ereigniskategorie als besonders hoch erachtet. Im direkten Vergleich zu den beiden anderen Ereigniskategorien erreicht sie die höchste Einschätzung (vergleiche **Abbildung 3.28**).

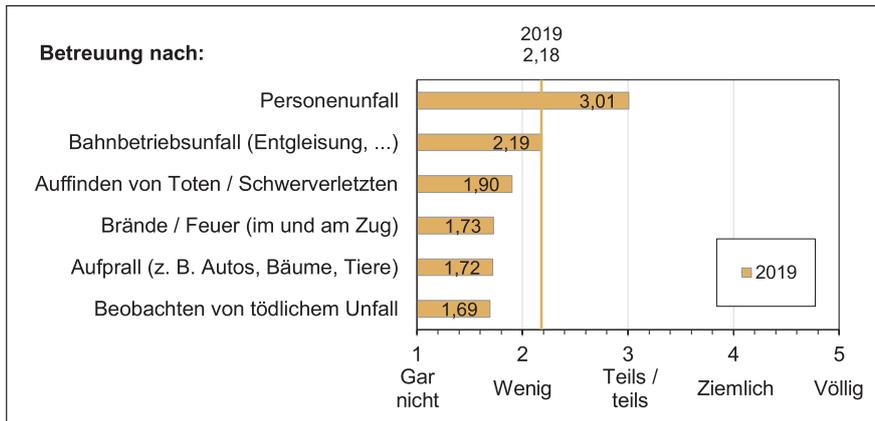


Abbildung 3.27:
Umfang der Nachsorge nach **Unfall**-Ereignissen

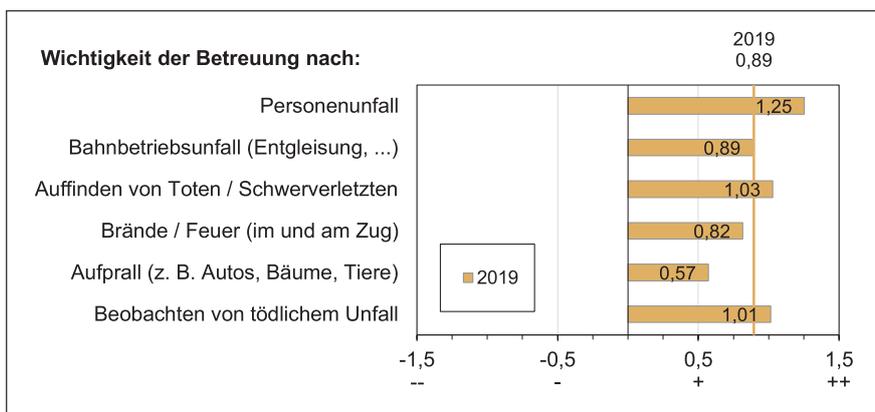


Abbildung 3.28:
Wichtigkeit der Nachsorge nach **Unfall**-Ereignissen

Die Nachsorge nach Ereignissen der Kategorie „**Wahrnehmung**“ wird im Umfang aus Sicht der Befragten wiederum lediglich „Gar nicht“ bis „Wenig“ erlebt (vergleiche **Abbildung 3.29**).

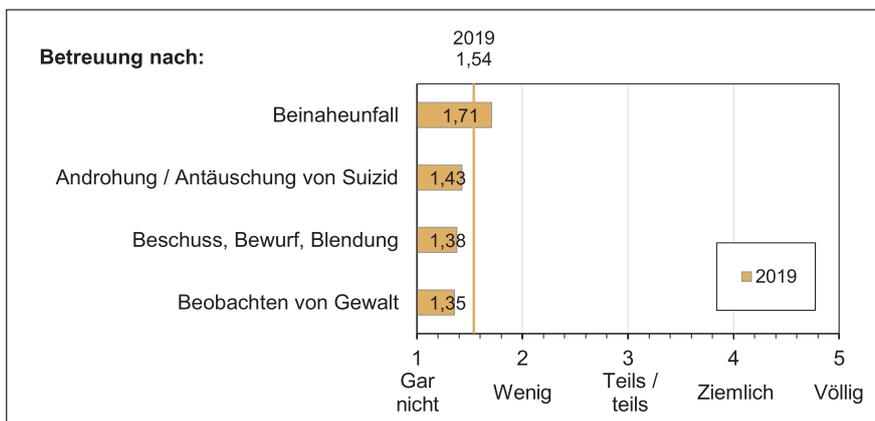


Abbildung 3.29:
Umfang der Nachsorge nach **Wahrnehmungs**-Ereignissen

Die Wichtigkeit der Nachsorge bezüglich dieser Ereignisse wird im Mittel in etwa genauso hoch eingeschätzt, wie bei den Angriffs-Ereignissen (vergleiche **Abbildung 3.30**).

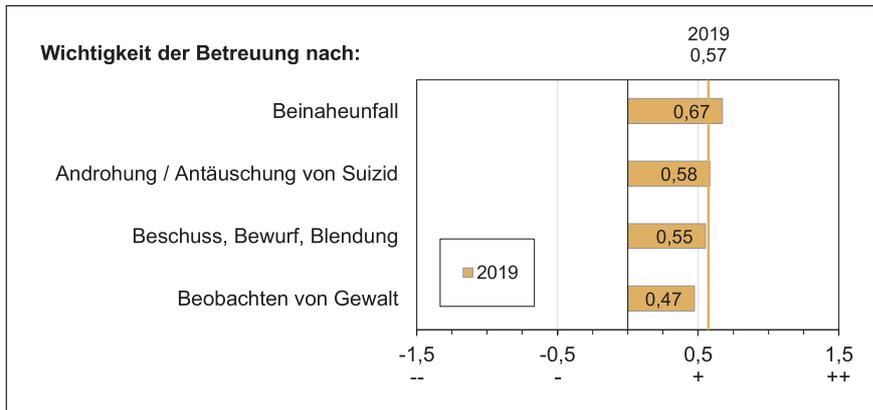


Abbildung 3.30: Wichtigkeit der Nachsorge nach **Wahrnehmungseignissen**

3.3.3 Nachsorge-Angebote nach Berufsgruppe

Abbildung 3.31 zeigt den Vergleich des erlebten Nachbetreuungs-Umfangs nach Angriffs-Ereignissen getrennt für die beiden Berufsgruppen Lokomotivführer und Zugbegleiter. Beide Gruppen erleben diese insgesamt „Gar nicht“ bis „Wenig“. Lediglich die Zugbegleiter berichten eine etwas bessere Betreuung nach „Körperlichen Angriffen“.

Bei der Einschätzung der Wichtigkeit der Nachsorge-Angebote zeigt sich ein deutlicher Unterschied. Die Zugbegleiter schätzen diese deutlich höher ein als die Lokomotivführer, wobei auch diese noch eine „Hohe Wichtigkeit“ angeben (vergleiche **Abbildung 3.32**).

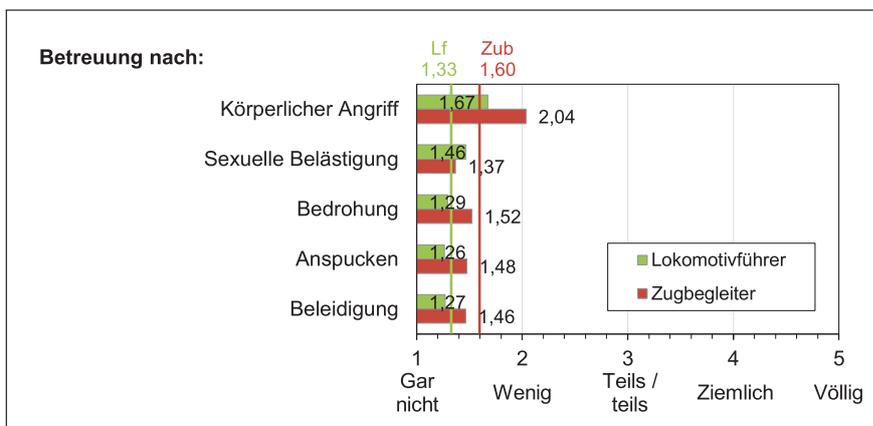


Abbildung 3.31: Umfang der Nachsorge nach **Angriffs-Ereignissen** nach Berufsgruppe

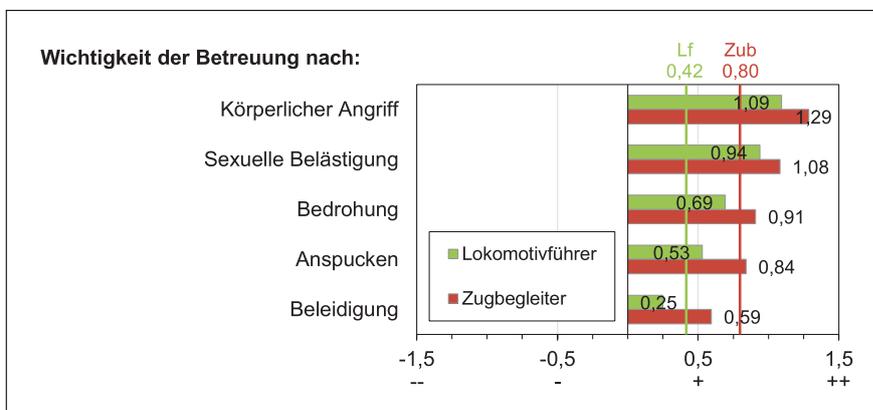


Abbildung 3.32: Wichtigkeit der Nachsorge nach **Angriffs-Ereignissen** nach Berufsgruppe

Bei den Ereignissen der Kategorie „Unfall“ zeigt sich, dass hier der Umfang an Nachsorge-Maßnahmen von Lokomotivführern etwas positiver beurteilt wird als von den Zugbegleitern.

Insgesamt berichten die Befragten aber von nur „Wenig“ Betreuungsumfang. Lediglich nach dem Einzelereignis „Personenunfall“ wird „Teils / teils“ angegeben – insgesamt betrachtet die beste Bewertung einer Nachsorge-Kategorie in der gesamten Umfrage (vergleiche **Abbildung 3.33**).

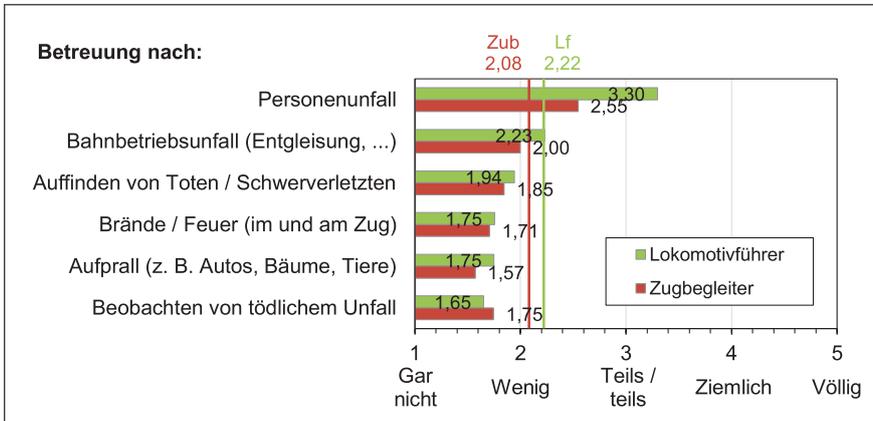


Abbildung 3.33:
Umfang der Nachsorge nach Unfall-Ereignissen nach Berufsgruppe

Die Wichtigkeit einer Nachbetreuung nach Unfall-Ereignissen wird von beiden Berufsgruppen grundsätzlich hoch eingestuft, wobei die Zugbegleiter noch etwas höhere Werte berichten. Insbesondere zu „Bahnbetriebsunfällen“ und „Bränden“ geben sie sogar deutlich höhere Wichtigkeiten bezüglich der Nachbetreuung an, als die Lokomotivführer (vergleiche **Abbildung 3.34**).

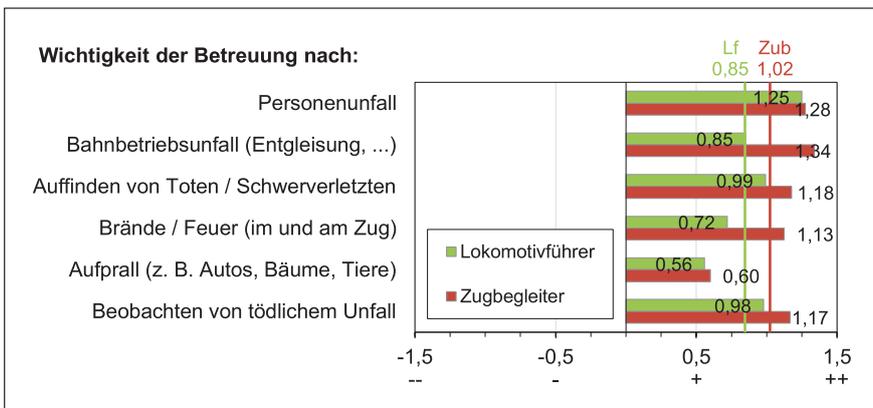


Abbildung 3.34:
Wichtigkeit der Nachsorge bezüglich Unfall-Ereignissen nach Berufsgruppe

Bezüglich der Einschätzung von Umfang und Wichtigkeit der Nachbetreuung nach Ereignissen der Kategorie „Wahrnehmung“ zeigen sich keine berufsgruppenspezifischen Unterschiede. Daher wird auf die Darstellung verzichtet.

3.3.4 Nachsorge-Angebote nach Berufsgruppe und Geschlecht

Bei geschlechterdifferenzierter Betrachtung der Einschätzung von Nachsorge-Angeboten bezüglich Umfang und Wichtigkeit unter Berücksichtigung der Berufsgruppen ergeben sich keine wesentlichen Unterschiede.

Die in **Abschnitt 3.3.3** dargestellten Unterschiede zwischen Lokomotivführern und Zugbegleitern gelten jeweils gleichermaßen für die männlichen sowie die weiblichen Kollegen. Lediglich der Bedarf an Nachsorge nach dem Angriffs-Ereignis „**Sexuelle Belästigung**“ wird von den Zugbegleiterinnen etwas höher eingeschätzt, als von ihren männlichen Kollegen (M = 1,14 versus

M = 0,83). Bei den Lokomotivführern geben beide Geschlechter eine exakt gleiche Wichtigkeit an (M = 0,90).

3.3.5 Nachsorge-Angebote nach Berufsgruppe und Transportbereich

Abbildung 3.35 und **Abbildung 3.36** geben die berufsgruppenspezifischen Einschätzungen bezüglich der Betreuung nach Angriffs-Ereignissen für die verschiedenen Transportbereiche wieder. Während sich die Werte der Lokomotivführer nur unwesentlich auf sehr niedrigem Niveau unterscheiden, gilt bei den Zugbegleitern, dass die Kollegen des Regionalverkehrs eine minimal bessere Nachbetreuung nach Angriffsereignissen erleben, insbesondere bei den S-Bahnen. Gut sind die Werte aber auch hier nicht.

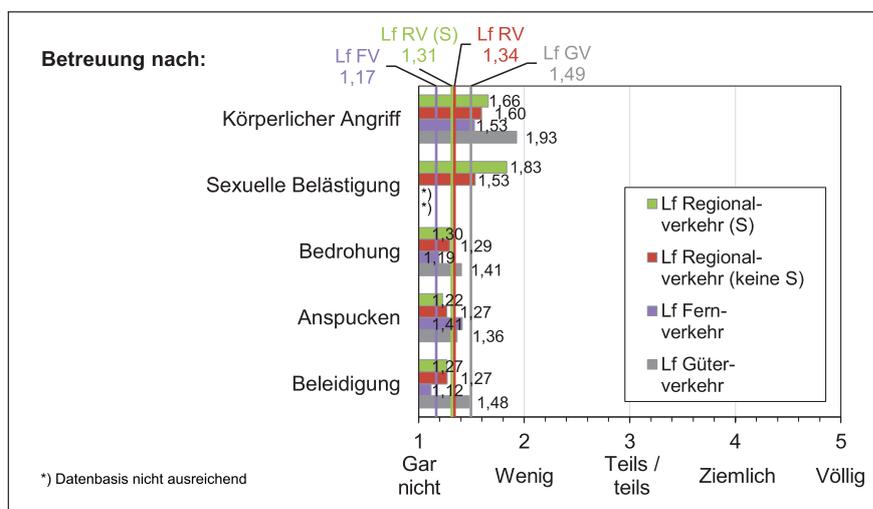


Abbildung 3.35: Umfang der Nachsorge nach **Angriffs**-Ereignissen von Lokomotivführern nach Transportbereich

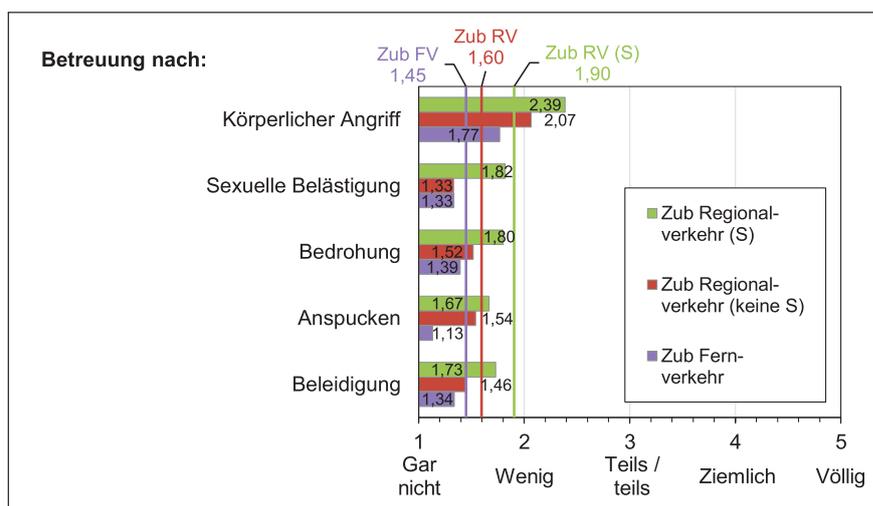


Abbildung 3.36: Umfang der Nachsorge nach **Angriffs**-Ereignissen von Zugbegleitern nach Transportbereich

Die Wichtigkeit der Nachbetreuung wird bei den Lokomotivführern des Regionalverkehrs (S-Bahnen) und des Fernverkehrs etwas höher als im Güter- und Regionalverkehr (keine S-Bahnen) angesehen, bei den Zugbegleitern sehen beide Regionalverkehrsgruppen eine sehr hohe Wichtigkeit der Nachbetreuung nach Angriffs-Ereignissen (vergleiche **Abbildung 3.37** und **Abbildung 3.38**). Die Kollegen des Fernverkehrs benennen diese Wichtigkeit ebenfalls bereits hoch.

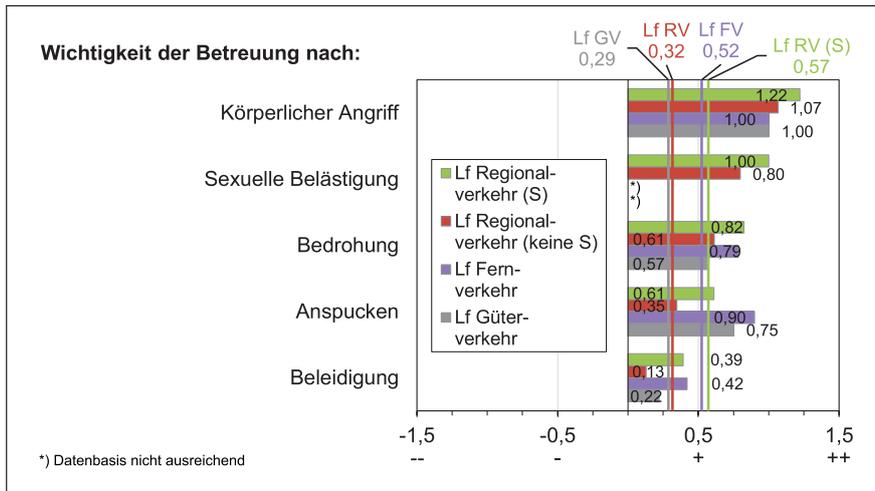


Abbildung 3.37: Wichtigkeit der Nachsorge nach **Angriffs**-Ereignissen von Lokomotivführern nach Transportbereich

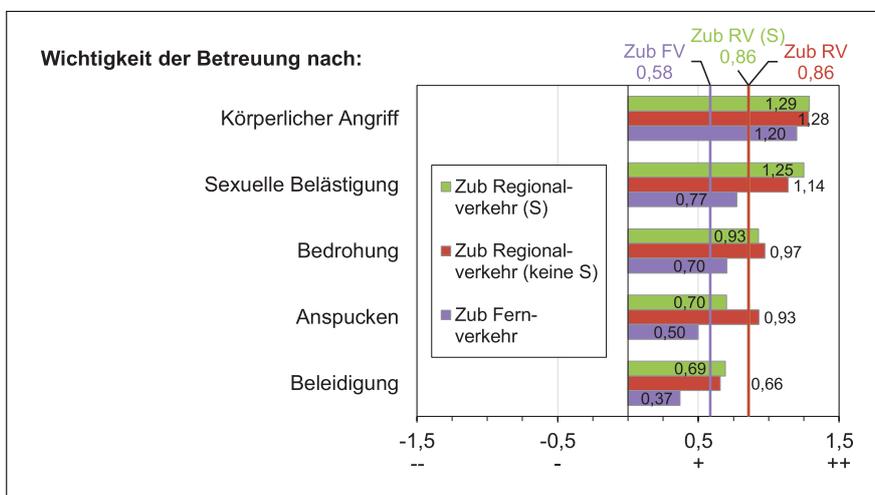


Abbildung 3.38: Wichtigkeit der Nachsorge nach **Angriffs**-Ereignissen von Zugbegleitern nach Transportbereich

Die Einschätzungen bezüglich der Betreuung nach Ereignissen der Kategorien „**Unfall**“ und „**Wahrnehmung**“ unterscheiden sich hingegen nicht wesentlich zwischen den Transportbereichen. Die Zugbegleiter im Fernverkehr erleben tendenziell eine etwas bessere Nachbetreuung nach Unfall-Ereignissen, die Zugbegleiter des Regionalverkehrs (S-Bahnen) minimal positivere Nachsorge nach Wahrnehmungs-Ereignissen.

Auch die genannten Wichtigkeiten unterscheiden sich zwischen den verschiedenen Transportbereichen nicht wesentlich. Die berufsgruppenspezifischen Werte gelten somit für alle Transportbereiche gleichermaßen.

3.3.6 Nachsorge-Angebote nach Berufsgruppe und Arbeitgeber

Abbildung 3.39 und **Abbildung 3.40** zeigen die arbeitgeberspezifische Bewertung der Nachsorge-Angebote nach Angriffs-Ereignissen, wieder für Lokomotivführer und Zugbegleiter getrennt. Während die Lokomotivführer der Wettbewerbsbahnen die Nachsorge minimal positiver bewerten als ihre Kollegen der DB-Arbeitgeber, zeigt sich bei den Zugbegleitern kein Unterschied. Grundsätzlich sind aber alle Urteile im sehr negativen Skalenbereich.

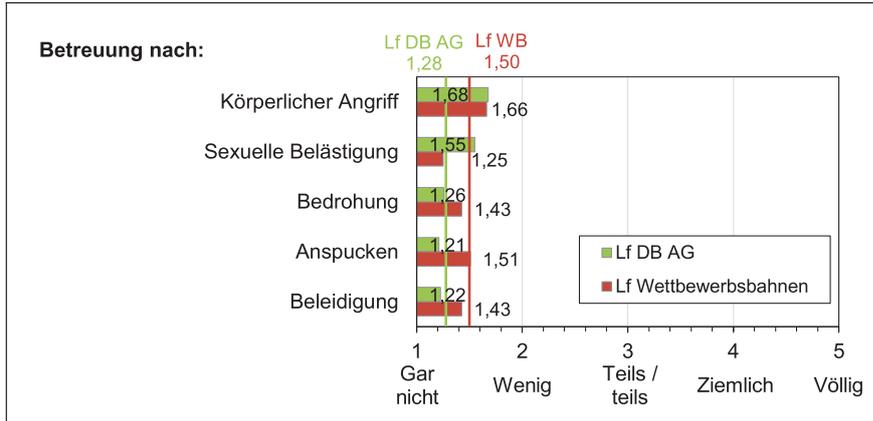


Abbildung 3.39: Umfang der Nachsorge nach **Angriffs**-Ereignissen von Lokomotivführern nach Arbeitgeber

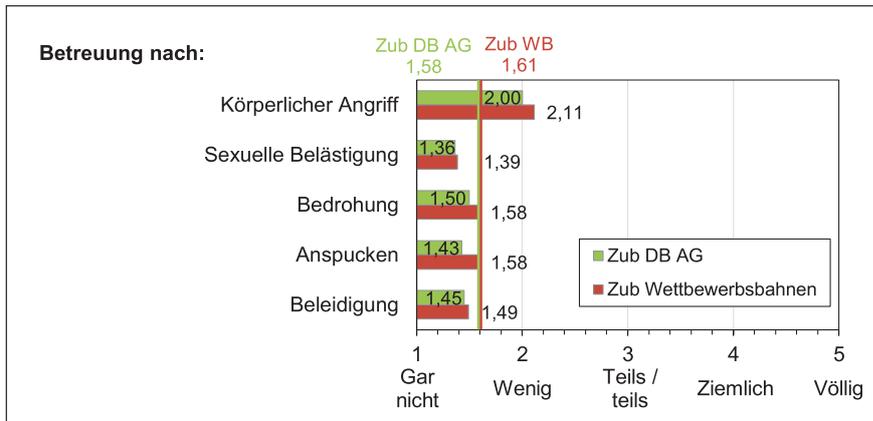


Abbildung 3.40: Umfang der Nachsorge nach **Angriffs**-Ereignissen von Zugbegleitern nach Arbeitgeber

Die Wichtigkeit der Nachbetreuung wird von den DB-Lokomotivführern entsprechend etwas höher bewertet als von den Kollegen der Wettbewerbsbahnen (vergleiche **Abbildung 3.41**). Der größte Unterschied zwischen den beiden Gruppen betrifft das Ereignis „Sexuelle Belästigung“, wobei auch die Lokomotivführer der Wettbewerbsbahnen die Wichtigkeit der Nachsorge schon hoch einschätzen.

Die Zugbegleiter beider Arbeitgeber-Gruppen schätzen die Wichtigkeit der Nachsorge bezüglich Angriffs-Ereignissen identisch als sehr hoch ein (vergleiche **Abbildung 3.42**).

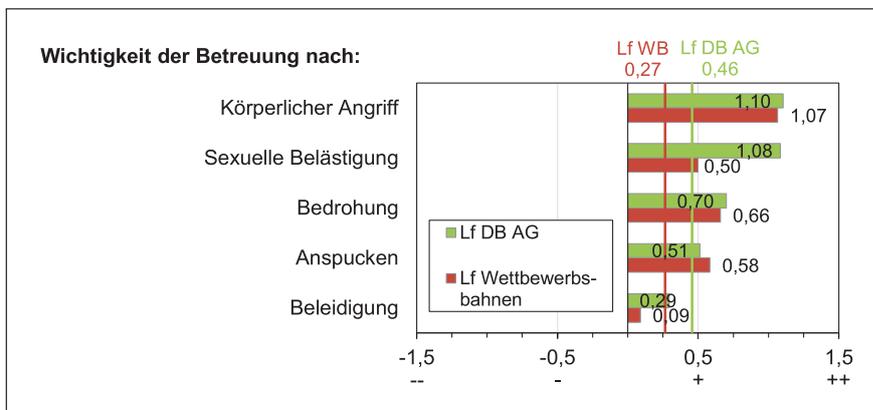


Abbildung 3.41: Wichtigkeit der Nachsorge nach **Angriffs**-Ereignissen von Lokomotivführern nach Arbeitgeber

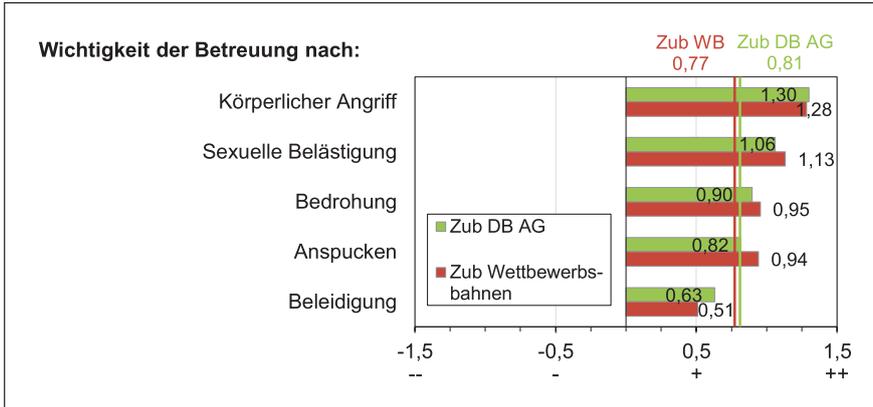


Abbildung 3.42: Wichtigkeit der Nachsorge nach **Angriffs**-Ereignissen von Zugbegleitern nach Arbeitgeber

Die Einschätzungen der Betreuung nach Unfall-Ereignissen liegen bei den Lokomotivführern zwischen den verschiedenen Arbeitgebern bei einzelnen Ereignissen teilweise deutlich auseinander (vergleiche **Abbildung 3.43**). So fühlen sich die Lokomotivführer der Wettbewerbsbahnen im Nachgang von Ereignissen wie „Personenunfällen“, dem „Auffinden von Toten / Schwerverletzten“ und dem „Beobachten von tödlichen Unfällen“ mit „Ziemlich“ deutlich besser betreut als die Lokomotivführer der DB AG.

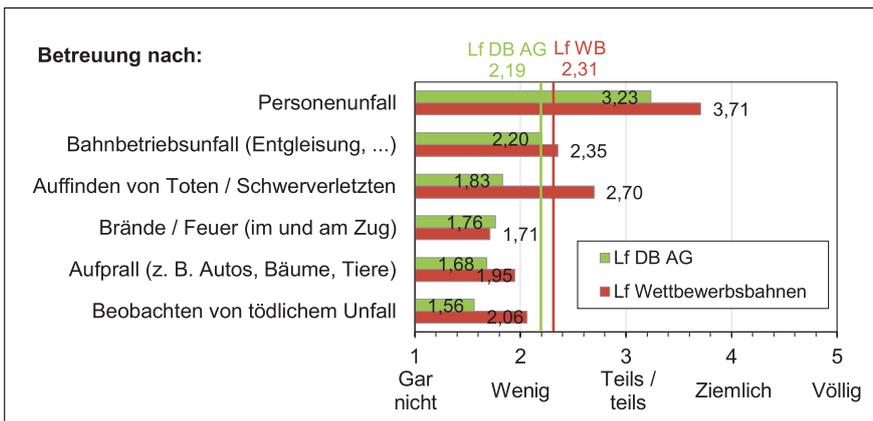


Abbildung 3.43: Umfang der Nachsorge nach **Unfall**-Ereignissen von Lokomotivführern nach Arbeitgeber

Bei den Zugbegleitern sind die Unterschiede nicht so deutlich und in Summe unterscheiden sich die Urteile nach den verschiedenen Arbeitgeber-Gruppen nicht wesentlich (vergleiche **Abbildung 3.44**).

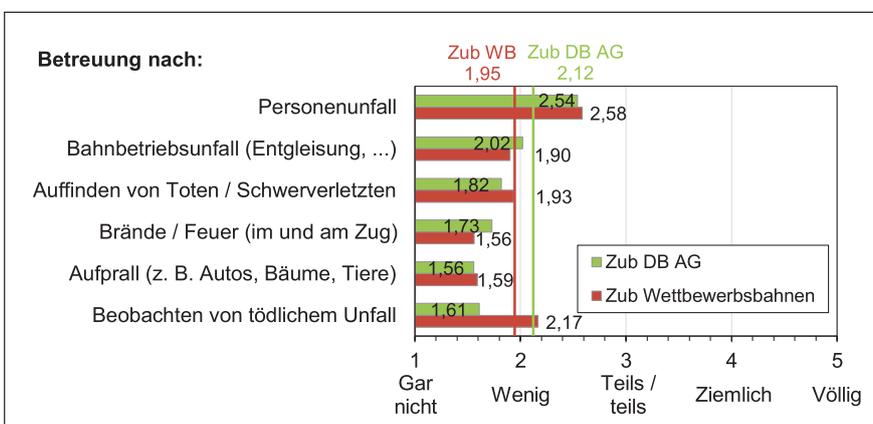


Abbildung 3.44: Umfang der Nachsorge nach **Unfall**-Ereignissen von Zugbegleitern nach Arbeitgeber

Die Wichtigkeitseinschätzungen bezüglich der Unfall-Nachsorge unterscheiden sich wiederum nicht nach Arbeitgeber und werden deshalb nicht dargestellt.

Auch zu Ereignissen der Kategorie „**Wahrnehmung**“ wird die Nachsorge von den Lokomotivführern der Wettbewerbsbahnen etwas besser beurteilt als von ihren Kollegen bei der DB AG (vergleiche **Abbildung 3.45**). Trotzdem liegt das Gesamturteil zwischen „Gar nicht“ bis „Wenig“. Bei den Zugbegleitern liegt das Urteil einheitlich auf gleich niedrigem Niveau (vergleiche **Abbildung 3.46**).

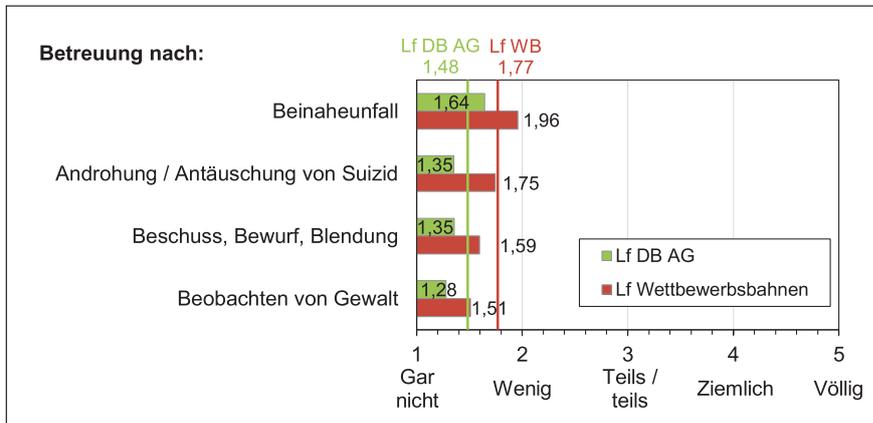


Abbildung 3.45: Umfang der Nachsorge nach **Wahrnehmungs-**Ereignissen von Lokomotivführern nach Arbeitgeber

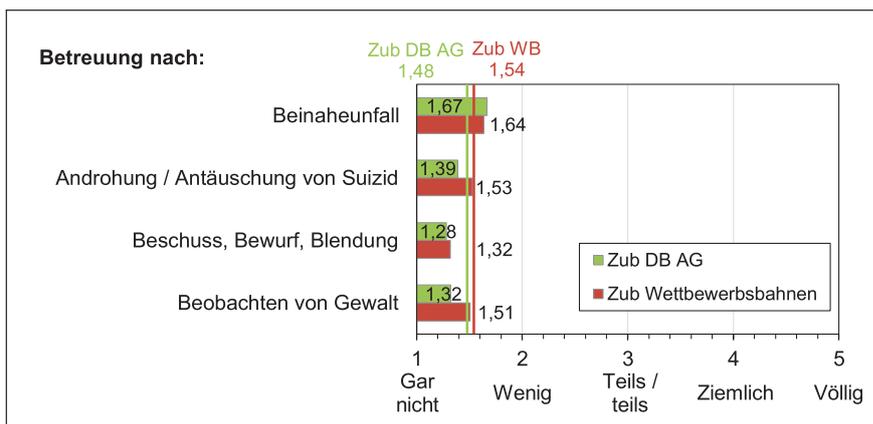


Abbildung 3.46: Umfang der Nachsorge nach **Wahrnehmungs-**Ereignissen von Zugbegleitern nach Arbeitgeber

Bezüglich der Einschätzung der Wichtigkeit der Betreuung nach Wahrnehmungs-Ereignissen finden sich keine Unterschiede zwischen den Arbeitgebern (ohne Grafik).

3.4 Ablösung, Wissen zu Hilfe-Angeboten und Angebote für Angehörige

Über die ereignisbezogenen Nachsorge-Angebote hinausgehend wurden konkrete Angebote zur Nachbetreuung abgefragt, wie etwa „Ablösung vom Dienst“ oder „Hilfemaßnahmen durch den Arbeitgeber innerhalb von zwei Stunden“. Hierbei hatten die Befragten die Möglichkeit anzugeben, ob sie dieses Angebot „Automatisch“, „Auf Wunsch“ oder „Gar nicht“ erhalten. Auch hier konnten die Befragungsteilnehmer aus ihrer Sicht die Wichtigkeit der beiden Nachbetreuungsangebote bezüglich der einzelnen Ereignisse angeben.

Darüber hinaus wurde der Kenntnisstand der Beschäftigten zu bestehenden Hilfsangeboten und zu erforderlichen Schritten im Nachgang von belastenden Ereignissen erfasst. Zudem wurde abgefragt, ob es im Unternehmen Informationen und Beratungsleistungen für Angehörige gibt.

3.4.1 Ablösung nach Berufsgruppen

Abbildung 3.47 zeigt die Antwortverteilungen der Lokomotivführer, **Abbildung 3.48** die Ergebnisse der Zugbegleiter bezüglich der Ablösung vom Dienst nach dem Erleben von Ereignissen der drei gewählten Kategorien „Angriff“, „Unfall“ und „Wahrnehmung“.

Über alle Einzelereignisse ist auffällig, dass automatische Ablösung – wenn überhaupt – fast ausschließlich nach den Unfall-Ereignissen berichtet wird. In substanzieller Häufigkeit erleben lediglich die Lokomotivführer bei „Personenunfall“ und „Bahnbetriebsunfall“ eine automatisch erfolgende Ablösung.

Der Vergleich der Berufsgruppen zeigt keine wesentlichen Unterschiede zwischen Lokomotivführern und Zugbegleitern, einzige Ausnahme bilden die „Personenunfälle“. Bei den Zugbegleitern fällt hier die Kategorie „Automatische Ablösung“ deutlich kleiner aus, sie können nach diesem Ereignis aber dennoch in substanziellem Anteil „auf Wunsch“ abgelöst werden.

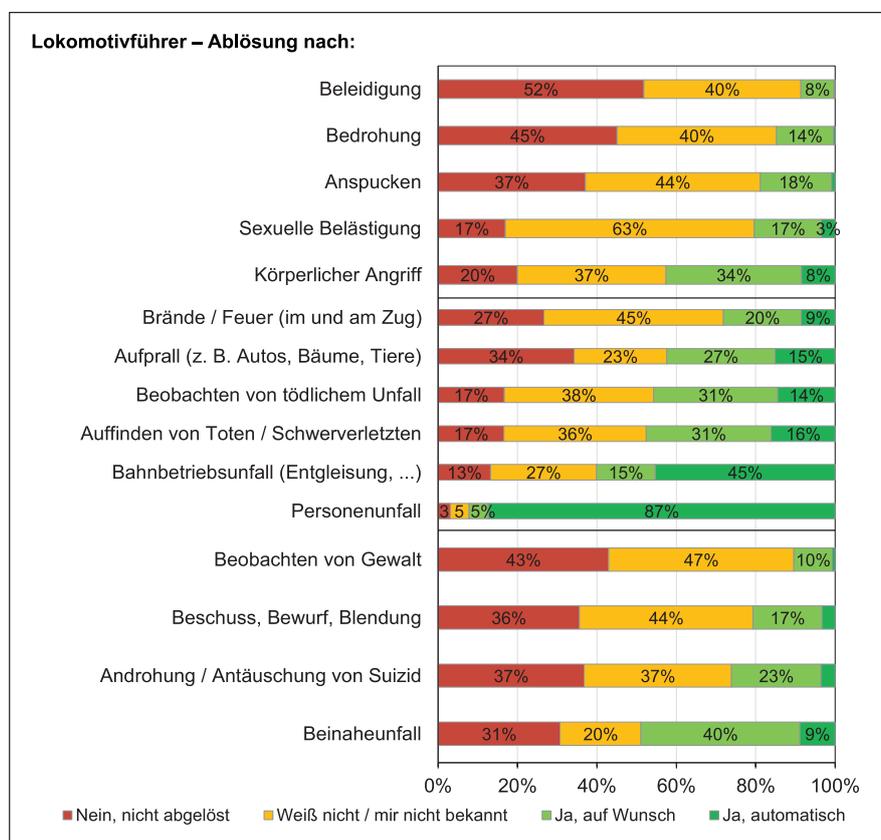


Abbildung 3.47: Ablösung nach **Angriffs-, Unfall- und Wahrnehmungs-**Ereignissen bei Lokomotivführern

Insgesamt wird die Antwortkategorie „Ablösung auf Wunsch“ in den einzelnen Ereignissen zwischen circa zehn und 40 % angegeben. Damit überwiegt bei vielen Ereignissen die Antwort „Nein, keine Ablösung“, wobei grundsätzlich auffällig ist, dass die Kategorie „Weiß nicht / mir nicht bekannt“ fast durchweg in bedeutsamen Größen genannt wurde. Das lässt auf eine **große Unwissenheit** bezüglich der Ablösung nach belastenden Ereignissen schließen. So geben fast 40 % der Zugbegleiter an, nicht zu wissen, ob nach sexueller Belästigung eine Ablösung in Anspruch genommen werden kann.

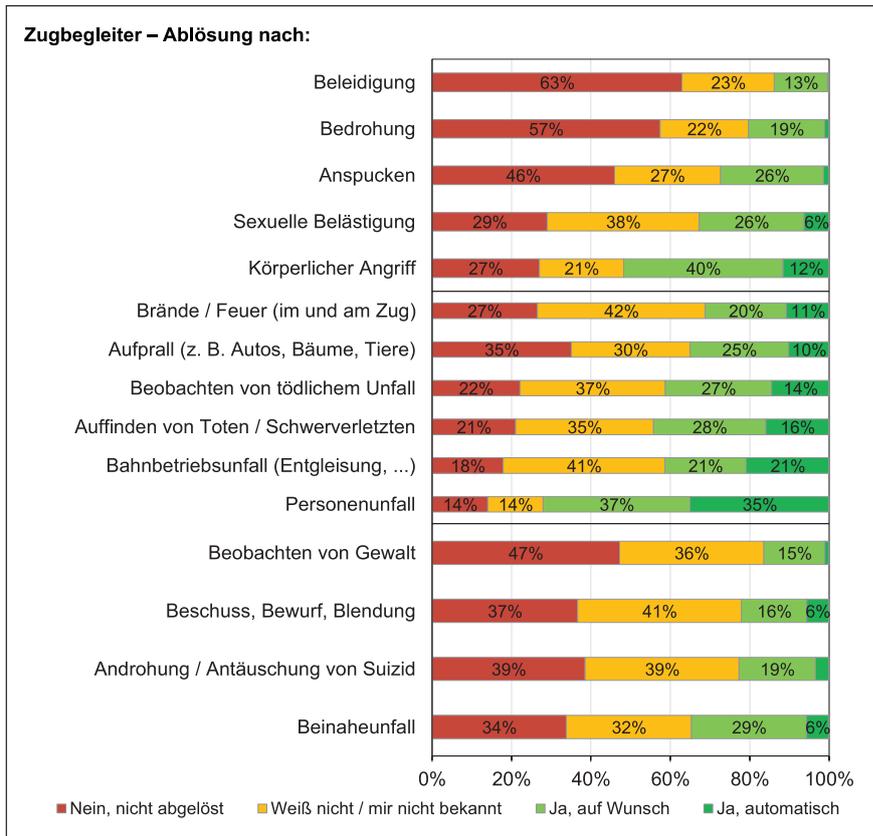


Abbildung 3.48:
Ablösung nach **Angriffs-, Unfall- und Wahrnehmungs-**Ereignissen bei Zugbegleitern

3.4.2 Ablösung innerhalb von zwei Stunden

Bezüglich der Ablösung wurde ferner erfasst, wenn denn eine Ablösung stattfindet, inwieweit diese innerhalb von zwei Stunden erfolgt. Die entsprechenden Antwortverteilungen fallen zwar durchweg etwas niedriger aus als die Antwortverteilungen zu Ablösung im Allgemeinen, sind jedoch vom Verteilungsmuster her nahezu identisch. Daher kann verallgemeinernd die Aussage abgeleitet werden, dass wenn Ablösung stattfindet, diese in den meisten Fällen innerhalb von zwei Stunden erfolgt.

3.4.3 Wichtigkeit der Ablösung

Die Darstellung der erlebten Wichtigkeit der Ablösung vom Dienst nach belastenden Ereignissen der drei Kategorien „Angriff“, „Unfall“ und „Wahrnehmung“ erfolgt wieder berufsgruppenspezifisch. **Abbildung 3.49** gibt die Wichtigkeit der Ablösung nach Angriffs-Ereignissen für Lokomotivführer und die Zugbegleiter wieder. Es zeigt sich, dass der Wunsch nach Ablösung nach Angriffsereignissen bei den Zugbegleitern bei allen Einzelereignissen deutlich ausgeprägter als bei den Lokomotivführern ist. Am deutlichsten ist der Wunsch nach Ablösung bei beiden Berufsgruppen nach „Körperlichem Angriff“. Die Zugbegleiter wünschen sich darüber hinaus auf ähnlich hohem Niveau eine Ablösung nach „Sexueller Belästigung“.

Geschlechterspezifisch gibt es bezüglich der Einschätzung der Wichtigkeit keine wesentlichen Unterschiede, daher wird auf eine separate Darstellung nach Geschlecht verzichtet. Einzige Ausnahme stellt das Ereignis „Sexuelle Belästigung“ dar. Hier äußern in beiden Berufsgruppen deutlich mehr Frauen den Wunsch nach Ablösung als ihre männlichen Kollegen. Allerdings ist auch

hier der Geschlechtereffekt wieder geringer als der Berufsgruppeneffekt. Die männlichen Zugbegleiter wünschen sich dringender Ablösung nach derartigen Ereignissen als die Lokomotivführerinnen.

Das Thema „Sexuelle Belästigung“ betrifft also wie alle anderen Angriffs-Ereignisse grundsätzlich Zugbegleiter stärker als Lokomotivführer, das Thema bildet aber dahingehend eine Ausnahme, dass in beiden Gruppen jeweils die Frauen stärker als die Männer betroffen sind.

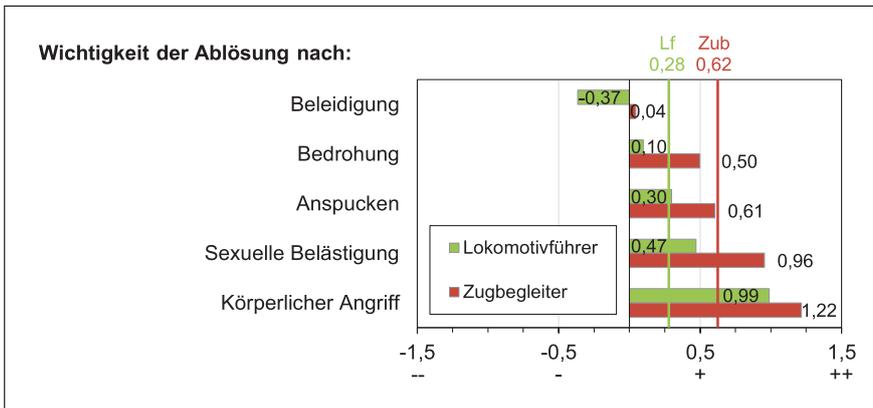


Abbildung 3.49: Wichtigkeit der Ablösung nach **Angriffs**-Ereignissen nach Berufsgruppe

Abbildung 3.50 berichtet den Wunsch nach Ablösung nach Unfall-Ereignissen. Hier zeigen sich nur unwesentliche Unterschiede zwischen den Berufsgruppen. Insgesamt wird die Wichtigkeit der Ablösung bei allen Unfall-Ereignissen als hoch bis sehr hoch eingeschätzt. An höchster Stelle steht das Einzel-Ereignis „Personenunfall“.

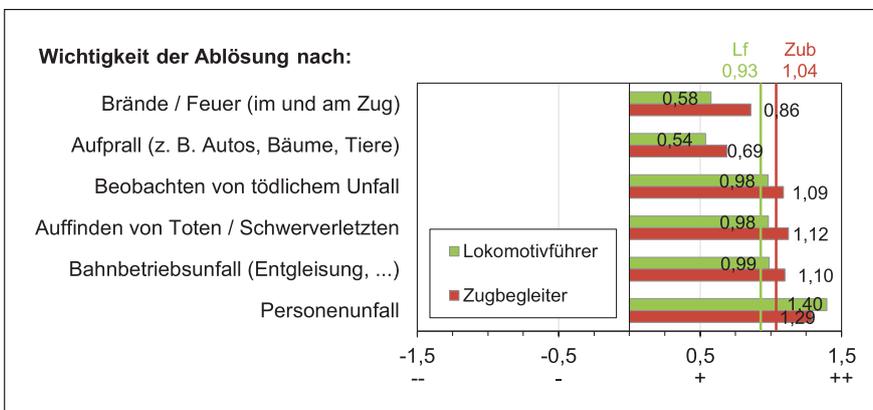


Abbildung 3.50: Wichtigkeit der Ablösung nach **Unfall**-Ereignissen nach Berufsgruppe

Die eingeschätzte Wichtigkeit der Ablösung nach Wahrnehmungs-Ereignissen der beiden Berufsgruppen ist in **Abbildung 3.51** wiedergegeben. Von den Zugbegleitern wird die Wichtigkeit der Ablösung nach Wahrnehmungs-Ereignissen zwar noch hoch, aber doch deutlich niedriger als die anderen beiden Ereignis-Kategorien eingeschätzt.

Absolut betrachtet bewerten die Lokomotivführer die Wichtigkeit der Ablösung nach dieser Ereigniskategorie identisch zu den Zugbegleitern, allerdings fällt auf, dass ihnen die Ablösung nach Wahrnehmungs-Ereignissen noch wichtiger ist, als die Ablösung nach Angriffs-Ereignissen. Den Zugbegleitern ist hingegen die Ablösung nach Angriffs-Ereignissen wichtiger als nach Wahrnehmungs-Ereignissen. In beiden Gruppen nimmt die Ablösung nach Unfall-Ereignissen den höchsten Wert bei der Wichtigkeit ein.

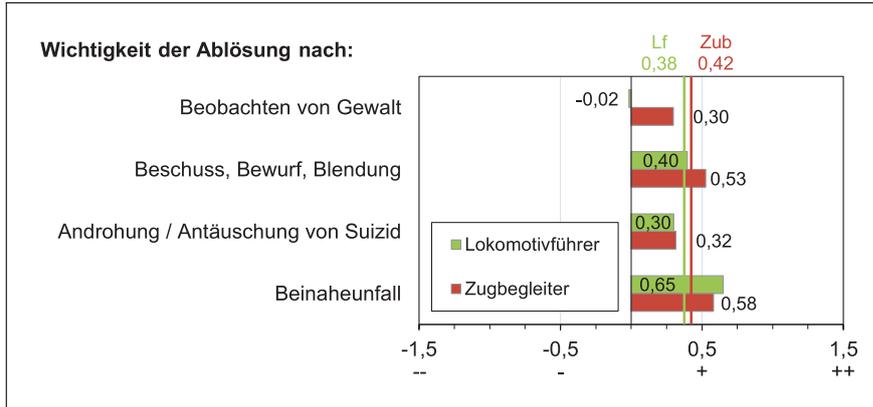


Abbildung 3.51: Wichtigkeit der Ablösung nach **Wahrnehmungs-**Ereignissen nach Berufsgruppen

3.4.4 Wissen zu Hilfe-Angeboten

Abbildung 3.52 gibt die Befragungsergebnisse aller Teilnehmer bezüglich der Fragen wieder, wo im Bedarfsfall Hilfe und Unterstützung zu erhalten ist.

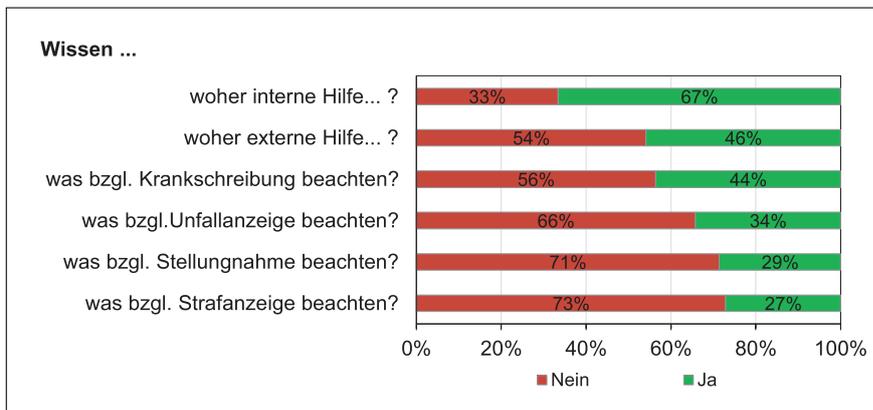


Abbildung 3.52: Wissen zu Hilfe-Angeboten

Auch hier zeigt sich, dass bis auf die Frage nach interner Hilfe bei allen Fragen die Antwortkategorie „Nein“ überwiegt. Das spiegelt eine große Unwissenheit und auch Unsicherheit im Vorgehen nach belastenden Ereignissen wieder. Das gilt gleichermaßen in Bezug auf gesundheitliche als auch juristische Fragestellungen nach belastenden Ereignissen. Dies bestätigt sich auch bei der Frage, ob es im Bedarfsfall Hilfeangebote für Familienangehörige gibt. Mehr als zwei Drittel aller Befragungsteilnehmer geben hier „Weiß nicht / mir nicht bekannt“ an (vergleiche **Abbildung 3.53**)

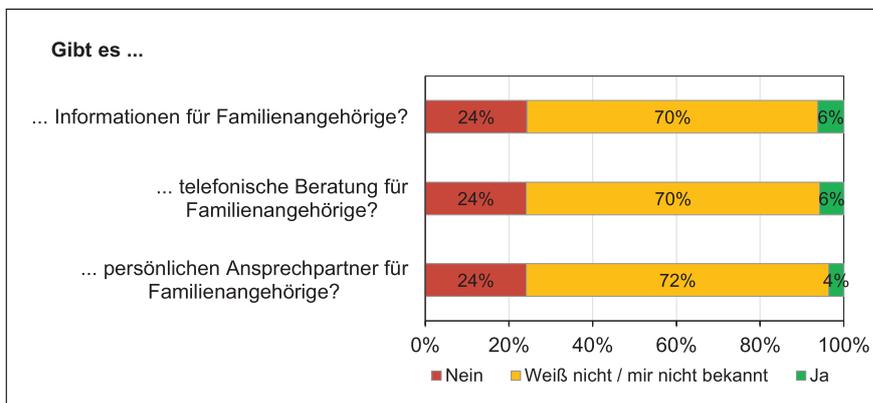


Abbildung 3.53: Angebot für Angehörige

3.4.5 Abschließende Bewertung der Nachsorge-Qualität

Am Ende des Fragen-Teils zur Nachsorge wurde im Fragebogen 2019 noch eine Gesamt-Bewertung der Nachsorge-Angebote des Arbeitgebers auf einer fünffachskalierten Antwortskala von „Mangelhaft“ bis „Sehr gut“ abgefragt. Da jedoch die Ergebnisse zum Umfang der erlebten Nachsorge berichten, dass derartige Nachsorge-Angebote überwiegend „Gar nicht“ bis „Nicht besonders gut“ wahrgenommen werden, erübrigt sich im Grunde die Frage nach der entsprechenden Qualität. Die Antworten auf diese Frage liefern keine grundsätzlich andere Einschätzung als die bisherigen Fragen zum Umfang der Nachsorge-Angebote. Daher werden hier nur die Ergebnisse der Gesamtstichprobe dargestellt.

Für jedes einzelne der 15 betrachteten Ereignisse der drei Kategorien „Angriff“, „Unfall“ und „Wahrnehmung“ ist die niedrigste Stufe „Mangelhaft“ die jeweils häufigste Antwortkategorie bezüglich der erlebten Nachsorge-Qualität.

Abbildung 3.54 stellt die erlebte Nachsorge-Qualität nach Angriffs-Ereignissen dar. Von allen drei Ereignisarten schneidet die Angriffs-Kategorie am negativsten ab. Durchweg mindestens 80 % aller Befragten, die Angriffs-Ereignisse erlebt haben, benoten die anschließende Nachsorge durch ihre Arbeitgeber als „Mangelhaft“ oder nur „Ausreichend“.

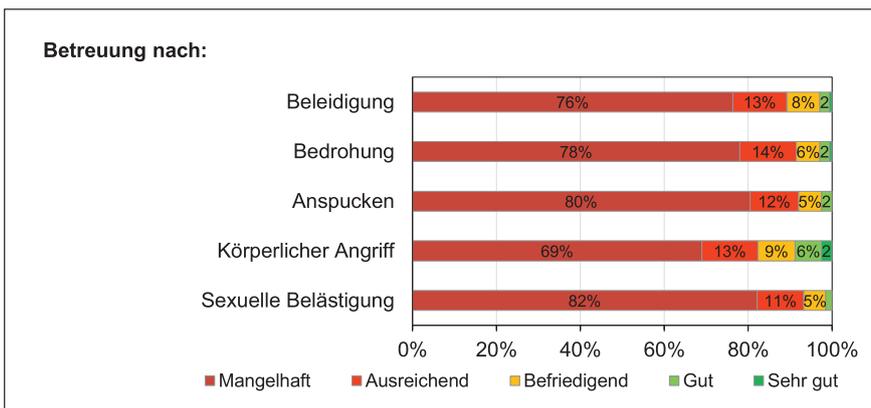


Abbildung 3.54:
Erlebte Nachsorge-Qualität nach **Angriffs**-Ereignissen

Abbildung 3.55 liefert die Ergebnisse der Unfall-Ereignisse, die im Vergleich der Kategorien wieder am besten abschneiden. Die Nachbetreuung nach den Einzelereignissen „Personenunfall“ und „Bahnbetriebsunfall“ wird zwar insgesamt am positivsten bewertet, trotzdem beschreibt nur ein Drittel („Personenunfälle“) beziehungsweise ein Viertel („Bahnbetriebsunfall“) aller Befragten die Nachsorge nach solchen Ereignissen als „Gut“ oder „Sehr gut“.

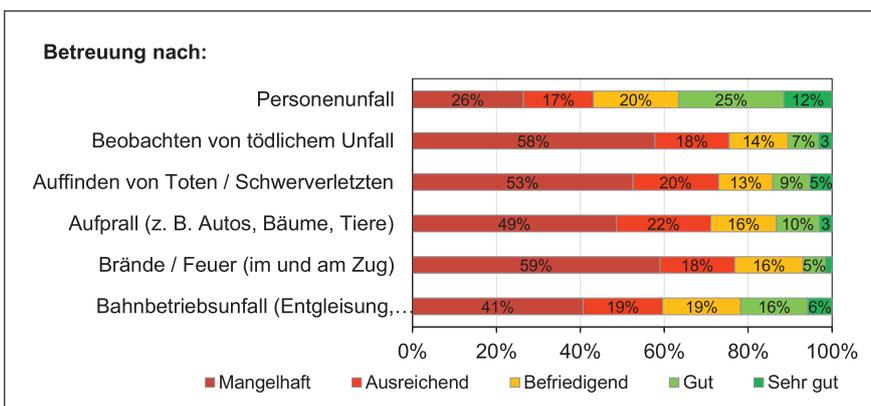


Abbildung 3.55:
Erlebte Nachsorge-Qualität nach **Unfall**-Ereignissen

Abbildung 3.56 berichtet abschließend die Einschätzung der Nachsorge-Qualität nach Wahrnehmungs-Ereignissen. Diese Kategorie schneidet etwas besser als die Bewertung der Nachsorge nach Angriffs-Ereignissen, aber schlechter als diejenige bezüglich Unfall-Ereignissen ab. Insgesamt betrachtet sind die negativen Antwortkategorien deutlich im Vordergrund.

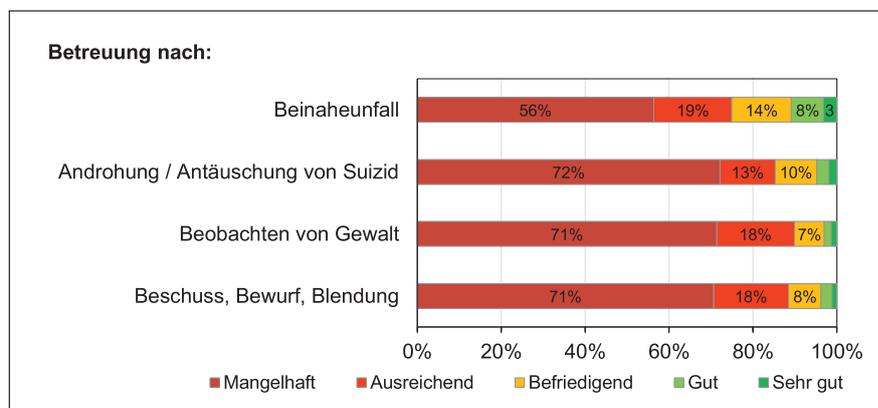


Abbildung 3.56:
Erlebte Nachsorge-Qualität
nach **Wahrnehmungs-**
Ereignissen

3.5 Zusammenfassung

3.5.1 Präventions-Angebote

Insgesamt haben die hier berichteten Ergebnisse zur erlebten Vorbereitung auf belastende Ereignisse durch die Arbeitgeber ein sehr ernüchterndes Bild geliefert. Im Vergleich der drei Ereigniskategorien wurden die Vorsorge-Angebote bezüglich „Unfällen“ zwar noch am besten beurteilt, dennoch fällt dieses in Bezug auf den gesamten Umfrageteil zur Prävention „beste Urteil“ trotzdem gerade einmal in die Kategorie „Nicht besonders gut“ bis „Mittelmäßig“.

Bei detaillierter Betrachtung der Präventions-Ansätze nach Berufsgruppe, Geschlecht, Transportbereich und Arbeitgeber wurden an verschiedenen Stellen kleinere Unterschiede deutlich. So erleben etwa die Zugbegleiter etwas bessere Vorsorge-Maßnahmen bezüglich der Angriffs-Ereignisse, dies insbesondere im Regionalverkehr und bei den Wettbewerbsbahnen. Trotzdem darf dieser „kleine Lichtblick“ nicht über das nach wie vor desaströse Gesamtbild bezüglich der Einschätzung der Vorbereitung auf belastende Ereignisse aller drei Kategorien hinwegtäuschen.

Die jeweils abgegebenen spezifischen Einschätzungen bezüglich der Wichtigkeit der Vorbereitung auf die Ereignisse der drei Kategorien haben durchweg hohe bis sehr hohe Bedarfe aus Sicht der Beschäftigten aufgezeigt, denen das aktuell gegenüberstehende Angebot offensichtlich nicht entspricht.

Insbesondere gilt es, dem deutlich höheren Bedarf der Vorbereitung auf Ereignisse der Kategorie „Angriffe“ seitens der Zugbegleiter besser gerecht zu werden. Bezüglich des Einzelereignisses „Sexuelle Belästigung“ ist dabei zusätzlich noch der geschlechterspezifischen weiteren Zuspitzung Rechnung zu tragen. Vor allem die Zugbegleiterinnen messen der Vorbereitung eine sehr hohe Wichtigkeit bei.

3.5.2 Zusammenfassung Nachsorge-Angebote

Auch bezüglich der erlebten Nachsorge durch die Arbeitgeber nach belastenden Ereignissen fällt das Gesamturteil äußerst negativ aus. Das beste, in Bezug auf diesen Umfrageteil abgegebene Einzelurteil bezüglich des erlebten Umfangs an Nachsorge betrifft die Ereignisse „Personenunfall“ und „Bahnbetriebsunfall“. Es erreicht trotzdem gerade einmal ein „Teils / teils“. In den anderen beiden Ereignis-Kategorien „Angriff“ und „Wahrnehmung“ findet aus Sicht der Befragten im Grunde bis auf einzelne Ausnahmen keine substanzielle Nachsorge statt. Demgegenüber steht die Einschätzung der Wichtigkeit der Nachsorge nach den belastenden Ereignissen aller Kategorien, die durchweg als „Hoch“ bis „Sehr hoch“ angegeben wird.

Als Fazit muss also auch beim Thema der Nachbetreuung nach belastenden Ereignissen **aktuell von einem Missverhältnis zwischen dem vorhandenen Angebot der Arbeitgeber und dem tatsächlichen Bedarf seitens der Beschäftigten** ausgegangen werden.

Die identifizierten berufsgruppenspezifischen Besonderheiten bezüglich der Nachsorge-Angebote decken sich inhaltlich grundsätzlich mit den Ergebnissen zur Prävention. Zugbegleiter legen bei der Nachsorge genau wie bei der Prävention den Fokus deutlich stärker auf die Angriffs-Ereignisse. Insbesondere betrifft das den Regionalverkehr und geschlechterspezifisch noch einmal verstärkt das Einzelereignis „Sexuelle Belästigung“.

Generell scheinen die Wettbewerbsbahnen beim Thema Nachbetreuung von belastenden Ereignissen in allen drei Ereigniskategorien etwas besser aufgestellt zu sein, als die DB-Bereiche. Trotzdem weichen auch hier die Einschätzungen der Beschäftigten weit von den berichteten Wichtigkeiten ab.

3.5.3 Zusammenfassung Ablösung, Wissen zu Hilfe- und Angehörigen-Angeboten

Die Befragungsergebnisse zum Thema Ablösung haben ergeben, dass eine „Automatische Ablösung“ mehrheitlich nur beim Ereignis „Personenunfall“ vorkommt. „Ablösung auf Wunsch“ ist – wenn sie denn überhaupt gegeben ist, eher nur bei den offensichtlich schwerwiegenderen Einzel-Ereignissen wie „Körperlicher Angriff“ oder „Beinaheunfall“ möglich.

Bezüglich der Einschätzung der Wichtigkeit einer Ablösung nach den bestimmten Ereignissen ergaben sich sehr differenzierte Ergebnisse. Ablösung nach Unfall-Ereignissen wird von allen Berufsgruppen weitestgehend als gleich wichtig angesehen. Bei den Zugbegleitern folgt dann die Kategorie der „Angriffe“, bei den Lokomotivführern sind es die „Wahrnehmungs-Ereignisse“.

Sowohl in Bezug auf die Ablösung nach belastenden Ereignissen als auch bei den Themen bezüglich „Wissen zu Hilfe-Angeboten“ fielen jeweils die hohen Nennungen der Antwortkategorie „Weiß nicht / mir nicht bekannt“ auf. Das lässt insgesamt auf eine **große Unwissenheit und Unsicherheit** schließen, wobei es im konkreten Ernstfall keinen Unterschied machen dürfte, ob es tatsächlich „keine Hilfe-Angebote gibt“ oder man „nur nicht weiß“, ob es Hilfe-Angebote gibt. So oder so ist die aktuelle Situation nicht optimal und entspricht ebenfalls den Ergebnissen zur Vorsorge. Eine gut funktionierende Vorbereitung auf die belastenden Ereignisse ließe sich auch daran erkennen, dass die Beschäftigten genau wissen, wie und wo sie im Ernstfall Hilfe bekommen können.

3.5.4 Gesamtfazit und Strategieempfehlung Vorbereitung und Nachsorge

Insgesamt besteht vor dem Hintergrund der hier dargestellten Ergebnisse deutlicher Handlungsbedarf, um Umfang und Qualität der Vorbereitungs- und Nachsorge-Angebote zu belastenden Ereignissen so zu verbessern, dass sie dem aus Sicht des Zugpersonals hohen Bedarf gerecht werden.

Aber wie kann dazu innerbetrieblich vorgegangen werden? Wie in der Einleitung zu diesem Kapitel bezüglich der allgemeinen Arbeitsschutz-Strategien zur Entwicklung von Maßnahmen im Rahmen von Gefährdungsbeurteilungen dargestellt, handelt es sich bei sämtlichen Vorbereitungs- und Nachsorge-Angeboten zu belastenden Ereignissen um Ansätze der Sekundärstrategie. Diese dürfen die primäre Vermeidung der zu Grunde liegenden Gefährdungsquellen nicht ersetzen, sondern nur ergänzen. Selbstverständlich ist es positiv zu bewerten, wenn beispielsweise ein Zugbegleiter kompetent darauf vorbereitet ist, wie er in der Nacht in einem fast leeren Zug richtig auf einen aggressiven Fahrgast reagiert. Trotzdem wäre es deutlich besser, in der konkreten Situation erst gar nicht auf sich alleine gestellt zu sein, sondern entweder mindestens zu zweit unterwegs zu sein oder wenigstens Sicherheitskräfte „in realistischer Reichweite“ – also in unmittelbarer Rufweite zu haben. An dieser Stelle wird die schwierige Abwägung zwischen wirtschaftlichen Interessen und dem mit der Fürsorgeverpflichtung der Arbeitgeber korrespondierenden sowie gesetzlich verbrieften umfassenden Recht auf sichere Arbeitsbedingungen deutlich.

In jedem einzelnen Bahn-Unternehmen sind die Akteure des betrieblichen Arbeitsschutzes in der Pflicht, ein konkret auf den Bedarf ihrer Beschäftigten zugeschnittenes **strukturiertes Konzept zu Vorsorge- und Nachsorge-Angeboten bezüglich belastender Ereignisse zu entwickeln, nachhaltig bereitzustellen und kontinuierlich zu evaluieren**. Der Anspruch an dieses Konzept sollte so hoch gefasst sein, dass möglichst kein Beschäftigter in seinem Arbeitsalltag unvorbereitet von einem belastenden Ereignis getroffen wird, sondern sich der „richtigen Bewältigung von derartigen Ausnahmesituationen“ grundsätzlich gewachsen sieht.

Bei der inhaltlichen Ausgestaltung des Konzepts können und sollen bereits bestehende Konzepte aufgegriffen werden – beispielsweise etwa das „Konzept – Betreuung vor und nach belastenden Ereignissen“ der GDL, welches einen 16-Punkte-Plan vorschlägt¹.

In den meisten Unternehmen werden unterschiedlich ausgeprägte Ansätze derartiger Konzepte bereits existieren. Aber vor dem Hintergrund der in diesem Bericht dargestellten sehr negativen Einschätzungen der Beschäftigten zum gegenwärtigen Status stellt sich die Frage, was die wesentlichen Stellschrauben für den Erfolg derartiger Konzepte sind?

Innerbetriebliche Verantwortung wahrnehmen

Die innerbetrieblichen Akteure des Arbeitsschutzes, zu denen auch die Betriebsräte zählen, sind nicht nur verantwortlich für die Zusammenstellung des konkreten Katalogs an Vorbereitungs- und Nachsorge-Angeboten. Ihnen obliegt auch die Aufgabe, die Zugänglichkeit zu diesen Angeboten – inklusive der Aufforderung zu regelmäßigen Auffrischungen – sowie eine gute Vernetzung von Betroffenen und Hilfeleistern durch eine **weithin sichtbare und bekannte „Innerbetriebliche Zuständigkeit“** sicherzustellen.

¹ <https://www.gdl.de/Service/Ratgeber-1516788986>

Da sehr viele verschiedene Akteure bei diesen Themen beteiligt sind, besteht eine große Gefahr der Verantwortungsdiffusion, verbunden mit diversen Optionen des „bequemen“ Wegdelegierens derartiger Fälle an organisationsexterne Stellen „... irgendwer wird sich schon kümmern...“. Es darf aber nicht übersehen werden, dass die arbeitsschutzgesetzliche Fürsorgepflicht eindeutig innerhalb des Betriebs auf Seiten des Arbeitgebers verankert ist. Das erfordert als Grundvoraussetzung, dass diese lokale Verantwortlichkeit des Arbeitgebers eingefordert und wahrgenommen wird.

Vermittlerrolle der Führungskräfte

Neben der institutionellen Abbildung des Vorsorge- und Nachsorge-Angebots sind die **Führungskräfte die wesentlichen Vermittler zwischen Angebot und Bedarf**. Ihnen obliegt es, nicht nur Defizite in der Vorbereitung auf zukünftig wahrscheinliche belastende Ereignisse bei allen ihren Untergebenen zu erkennen und entsprechend gegenzusteuern, sondern auch nach dem konkreten Auftreten als vertrauensvoller und gleichermaßen kompetenter Ansprechpartner zur Verfügung zu stehen.

Dieser höchste Anspruch an die Führungskräfte stößt in der betrieblichen Realität leider nur zu schnell an Grenzen. Wenn die Führungskräfte als Vermittler für Vor- und Nachsorge „funktionieren“ sollen, müssen sie einerseits selbst bezüglich des Vor- und Nachsorge-Angebots entsprechend gut geschult sein. Andererseits erfordert die gewissenhafte Ausübung dieser Fürsorgepflicht auch eine entsprechend große Nähe zwischen Führungskraft und allen zu führenden Mitarbeitern. Die Führungskraft wird in den allermeisten Fällen nie live dabei sein, wenn einer ihrer Mitarbeiter ein belastendes Ereignis erlebt. Demnach wird sie es immer schwer haben, richtig einzuschätzen, ob und wie stark der jeweilige Mitarbeiter nach einem konkreten Ereignis wirklich betroffen ist. Wenn dann noch betriebliche Zwänge wie etwa eine angespannte Personalsituation die Handlungsmöglichkeiten der Führungskraft auf Dauer einschränken, ist leicht nachvollziehbar, warum manche Vorgesetzte auf die Schilderung einer Belastungssituation seitens eines Betroffenen allzu schnell mit Bagatellisierungen, wie etwa „... stell dich doch nicht so an...“ reagieren. Nachvollziehbar ist nicht gleichbedeutend mit entschuldigbar. Die Führungskräfte müssen die erforderlichen Kapazitäten tatsächlich auch zur Verfügung haben, um ihrer Vermittler-Rolle für Vorbereitungs- und Nachsorge-Angebote gerecht werden zu können. Es liegt also auch an den nächsthöheren Entscheidungsträgern in den Organisationen, einerseits die Vermittlung von Vorsorge- und Nachsorge-Angeboten durch die unmittelbaren Vorgesetzten einzufordern, aber gleichermaßen auch die dafür erforderlichen Rahmenbedingungen sicherzustellen.

Inhaltliche Gestaltung des Vorsorge- und Nachsorge-Konzepts

Zur konkreten Ausgestaltung der Vorbereitungs- und Nachsorge-Angebote stehen vielfältige, bereits praxiserprobte Methoden zur Verfügung, auf die zurückgegriffen werden kann. Je nach konkretem Bedarf der verschiedenen Beschäftigtengruppen empfiehlt es sich für Betriebe, auf Grundlage der spezifischen Erkenntnisse dieses Berichts und **mit Beteiligung von entsprechenden Repräsentanten der Beschäftigtengruppen – etwa im Rahmen von Fokusgruppen –** für sie maßgeschneiderte Konzepte zu entwickeln.

Als Grundlage für Vorbereitungs-Angebote für Zugbegleiter bieten sich bezüglich Angriffs-Ereignissen etwa regelmäßige **Verhaltenstrainings** an, die Handlungskompetenzen zum deeskalierenden Umgang mit Bedrohungen, Verbalattacken oder auch physischen Angriffen trainieren. Lernziel ist dabei, sich nicht emotional in derartige Situationen „zu verstricken“, um in der Hitze des Gefechts auch tatsächlich keine Fehler zu begehen, die im Rahmen des Arbeitsverhältnisses vom Arbeitgeber nicht toleriert werden können. Auch zur Abwehr von sexuellen Belästigungen können derartige Trainings herangezogen werden, um dem Gefühl der Hilflosigkeit entgegenzuwirken.

Insbesondere für Lokomotivführer kann zur Vorbereitung auf Ereignisse, die mit negativen Wahrnehmungsprozessen assoziiert sind (zum Beispiel Beinaheunfällen, Antäuschung von Suizid oder Beobachten von Gewalt) auf **psychoedukative Trainings** aufgebaut werden, um den Betroffenen einen konstruktiven Umgang mit wiederkehrenden negativen psychischen Prozessen, hier sind vor allem mentale Bilder und Vorstellungen gemeint, zu ermöglichen.

Zu allen drei Ereignis-Kategorien sollten im Rahmen der Vorbereitungs-Maßnahmen auch praxistaugliche Materialien wie etwa **Checklisten** für den Ernstfall bereitgestellt werden, die kurz und knapp die wesentlichen Informationen zu den jeweiligen Szenarien enthalten.

Denn selbst wenn die Vorbereitung optimal verlaufen ist und bestenfalls in einer gewissen Regelmäßigkeit wiederholt wurde, wird sich nicht ausschließen lassen, dass die Beschäftigten früher oder später die verschiedenen Ereignisse in ihrem Berufsalltag erleben werden. Vor diesem Hintergrund müssen die existierenden **Nachsorge-Angebote im eingetretenen Ernstfall schnell und möglichst automatisch aktiviert** werden. Das obliegt der bereits angesprochenen „**Innerbetrieblichen Anlaufstelle**“, die den Betroffenen im Bedarfsfall je nach Szenario umfassend informieren und bei akutem Bedarf auch professionelle Hilfe vermitteln kann. Das könnte etwa nach körperlichem Angriff, sexueller Belästigung oder auch dem Erleben eines Personenunfalls der Fall sein. Professionelle Beratungsangebote im Nachgang solcher Ereignisse können negative psychische Folgen von Bedrohungen oder körperlichen Attacken reduzieren. Über erste Beratungsangebote hinaus können auch psychotherapeutische Angebote im Nachgang in die Wege geleitet werden, insbesondere infolge von Ereignissen mit hohem Traumatisierungspotenzial, wie etwa Personenunfälle oder das Beobachten von tödlichen Unfällen.

An dieser Stelle wurden nur exemplarisch einige Beispiele genannt, die im Rahmen einer innerbetrieblichen Entwicklung eines strukturierten Konzepts zu Vorsorge und Nachsorge von belastenden Ereignissen aufgegriffen werden können. Ein derartiges Konzept kann auch als konkrete Maßnahme im Rahmen einer Gefährdungsbeurteilung Psychische Belastung verstanden werden.

Die Verantwortlichen von Unternehmen können bei der Entwicklung derartiger Konzepte auf die Hilfe externer Arbeitspsychologen und Arbeitsmediziner zurückgreifen. Zusammenfassend betrachtet, bieten sich einige generelle, aber auch zielgruppenspezifische Ansatzpunkte, um die Prävention und Nachsorge im Eisenbahnverkehr deutlich zu verbessern und so entscheidend zu Arbeitssicherheit und Arbeitsschutz beizutragen.

Abschließend soll noch einmal die Rangordnung von Arbeitsschutzmaßnahmen in Erinnerung gerufen werden. Sämtliche hier diskutierten Ansätze sind der personenbezogenen Verhaltensprävention zuzuordnen. Sie dürfen nicht als Ersatz, sondern nur ergänzend zu technischen und organisatorischen Maßnahmen verstanden werden. Insofern ist stets kritisch zu prüfen, ob parallel zu den hier angesprochenen präventiven personenbezogenen Schulungsmaßnahmen bevorzugt auch technische (etwa Notrufleinrichtungen) oder organisatorische (etwa die oben genannte Doppelbesetzung bei Zugbegleitern) Maßnahmen möglich sind.

Literatur

- Bardon, C. & Mishara, B. L. (2015). Development of a comprehensive programme to prevent and reduce the negative impact of railway fatalities, injuries and close calls on railway employees. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 25(3), 557-568.
- Brown, S. P., Westbrook, R. A. & Challagalla, G. (2005). Good cope, bad cope: adaptive and maladaptive coping strategies following a critical negative work event. *Journal of applied psychology*, 90(4), 792.
- Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer GDL (Hrsg.). (2018). *Konzept – Betreuung vor und nach belastenden Ereignissen* (2. Auflage). Frankfurt am Main.
- Metz, A. M. & Rothe, H. J. (2017). Psychische Belastung, psychische Beanspruchung und Beanspruchungsfolgen. In: *Screening psychischer Arbeitsbelastung* (5-21). Wiesbaden: Springer.
- Wittchen, H. U., & Hoyer, J. (Hrsg.). (2011). *Lehrbuch Klinische Psychologie und Psychotherapie*. Heidelberg: Springer.

4 Unmittelbare Beanspruchung beim Zugpersonal

Tom Schneeberg

4.1 Erläuterungen zur Wiederholungsbefragung

Wie schon in der Erstbefragung 2016 wurden in der Wiederholungsbefragung die unmittelbaren Auswirkungen des Erlebens negativer Ereignisse im Berufsleben von Zugpersonal durch eine Abfrage der auftretenden **negativen Empfindungen und Zustände** bei Ausübung der Tätigkeit erhoben. Im arbeitswissenschaftlichen Kontext gemäß der zu Grunde liegenden Norm DIN EN ISO 10075-1 handelt es sich hierbei also um eine Abbildung des Konstrukts der „Psychischen Beanspruchung“. Die in der folgenden Aufzählung dargestellte Liste elf möglicher negativer Emotionen und Zustände wurde 2019 sowie 2016 deckungsgleich mit der Frage „Wie häufig erleben Sie die nachfolgend genannten negativen Empfindungen / Zustände bei der Ausübung Ihrer Tätigkeit?“ erfasst.

- Ungutes Gefühl
- Unwohlsein
- Bedenken
- Angst
- Ärger
- Wut
- Hilflosigkeit
- Traurigkeit
- Wiedererleben / aufdringliche Bilder
- Erhöhte Aufmerksamkeit
- Konzentrationsschwierigkeiten

Zu jeder einzelnen Emotion beziehungsweise zu jedem einzelnen Zustand konnten die Teilnehmer die Frage in Bezug auf die Möglichkeit, während der Schicht belastenden Ereignissen ausgesetzt zu sein, beantworten. Die Skalierung der Frage wurde von einer vierfachen Skalierung (Erstbefragung 2016) in eine fünffache Skalierung (Wiederholungsbefragung 2019) geändert, um zusätzlich eine neutrale Antwortmöglichkeit anzubieten. Da die abgefragten Extrema aber bei beiden Skalierungen identisch mit „Nie“ (niedrig) und „Immer“ (hoch) verbal angelegt waren, ist nach entsprechender Umkodierung der Antworten von 2016 eine direkte Vergleichbarkeit mit den aktuellen Befragungsergebnissen von 2019 gegeben.

Nachfolgend werden die Ergebnisse von negativ wahrgenommenen Emotionen bei der Ausübung der Tätigkeit dargestellt. Emotionen können nach Puca (2014) als kurzfristige Zustände verstanden werden, die

- a) durch ein subjektives Gefühlerleben,
- b) das Auftreten von physiologischen Veränderungen (zum Beispiel starker Herzschlag) und
- c) spezifischen Verhaltensweisen (zum Beispiel Mimik, Körperhaltung) charakterisiert sind.

4.2 Negative Empfindungen im Gesamtüberblick und Zeitvergleich

Abbildung 4.1 zeigt den Vergleich zwischen 2019 und 2016 für die Gesamtstichprobe. Für alle einzelnen negativen Emotionen beziehungsweise Zustände gilt, dass die Befragten 2019 etwas höhere Werte berichten, als noch 2016. Die Rangreihe bleibt dabei zwischen beiden Erhebungszeitpunkten identisch, was trotz größtenteils unterschiedlicher Teilnehmer als Indiz für ähnliches Erleben des Arbeitsalltags von Zugpersonal angesehen werden kann.

- Annähernd „Oft“ berichten die Befragten auf den beiden höchsten Rängen die Emotionen „Erhöhte Aufmerksamkeit“ und „Ärger“.
- Im Durchschnitt „Gelegentlich“ werden auf den weiteren Plätzen „Wut“, „Ungutes Gefühl“, „Bedenken“ und „Unwohlsein“ berichtet.
- Immer noch „Selten“ im Beruf vorkommend werden die weiteren Emotionen und Zustände „Konzentrationsschwierigkeiten“, „Wiedererleben / aufdringliche Bilder“, „Traurigkeit“ und „Angst“ angegeben.

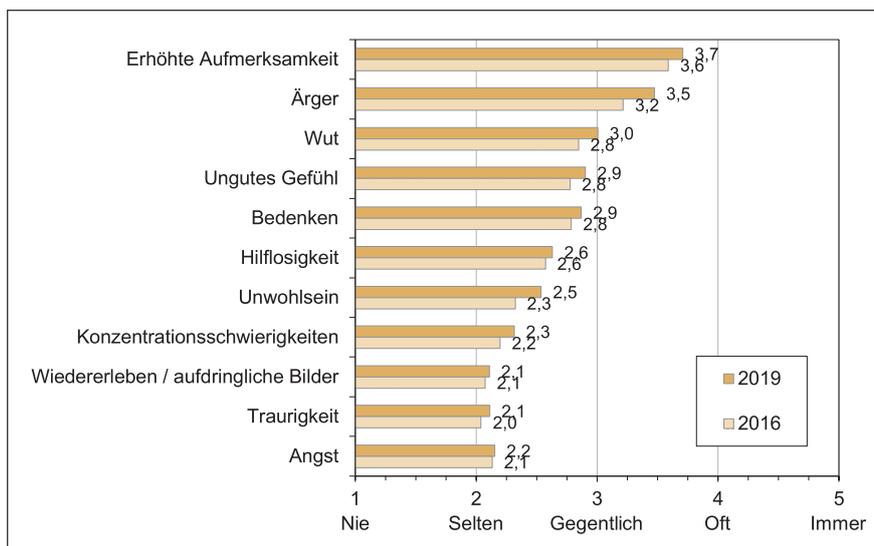


Abbildung 4.1:
Erlebte negative Empfindungen im Zeitvergleich

4.3 Negative Empfindungen nach Berufsgruppe

Abbildung 4.2 gibt die erlebten negativen Emotionen beziehungsweise Zustände für die drei Berufsgruppen Lokomotivführer, Zugbegleiter und Bordgastronomen im Vergleich wieder. Bis auf den Zustand „Erhöhte Aufmerksamkeit“ erleben Lokomotivführer in allen erfassten Emotionen und Zuständen tendenziell etwas weniger negative Emotionen als Zugbegleiter und Bordgastronomen. Trotzdem sind auch die Werte der Lokomotivführer auf einem ausgeprägten Niveau. Die Bordgastronomen geben hingegen tendenziell die höchsten Werte an, wobei zusammenfassend festzuhalten ist, dass insgesamt betrachtet nur unwesentliche Unterschiede im Erleben von negativen Emotionen zwischen den drei Berufsgruppen bestehen. Auch die Rangfolge variiert zwischen den Berufsgruppen.

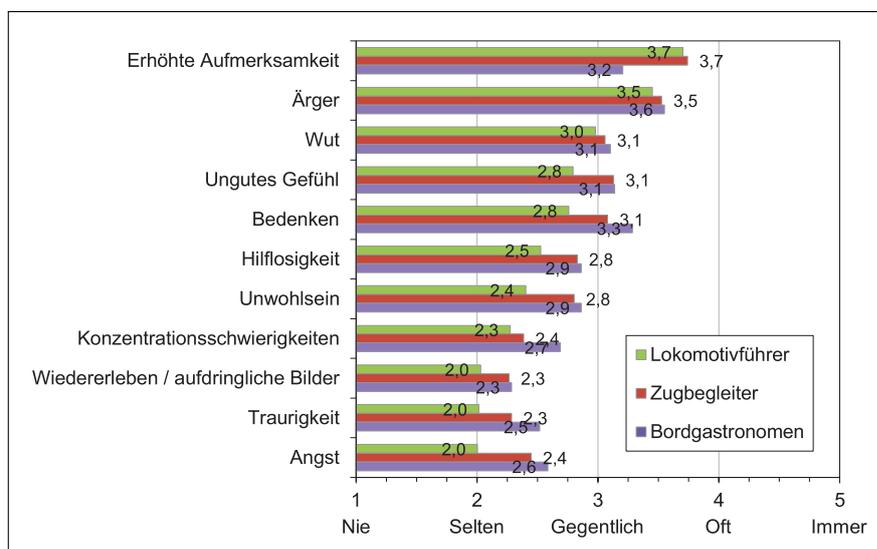


Abbildung 4.2: Erlebte negative Empfindungen nach Berufsgruppe

4.4 Negative Empfindungen nach Berufsgruppe und Geschlecht

Der Geschlechtervergleich der im Berufsalltag erlebten negativen Emotionen und Zustände erfolgt wieder berufsgruppenspezifisch. **Abbildung 4.3** und **Abbildung 4.4** zeigen die Ergebnisse für die Lokomotivführer beziehungsweise die Zugbegleiter beider Geschlechter.

Sowohl für die Lokomotivführer als auch für die Zugbegleiter gibt es nur minimale Unterschiede zu Ungunsten der weiblichen Kollegen, die jedoch in der Praxis kaum als solche wahrnehmbar sein dürften. Bei den Zugbegleitern sind diese Geschlechterunterschiede etwas ausgeprägter als in der Berufsgruppe der Lokomotivführer.

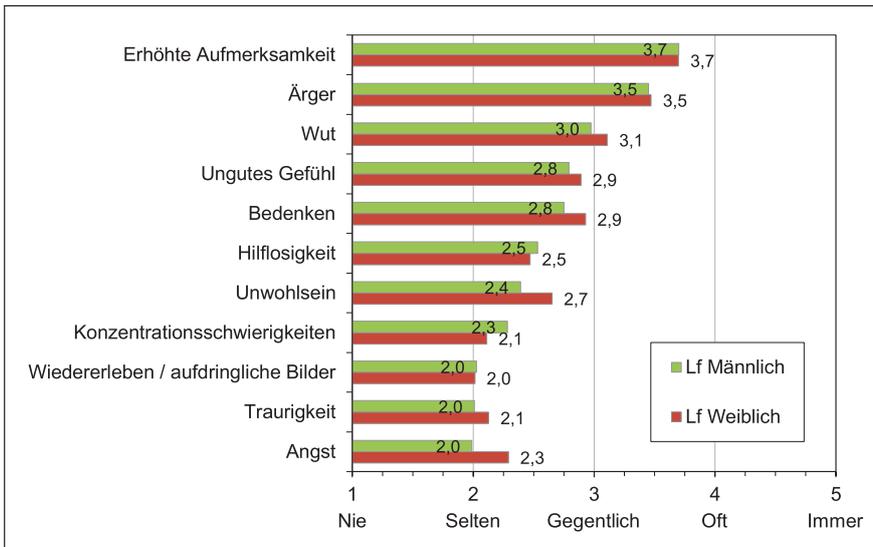


Abbildung 4.3:
Negative Empfindungen bei Lokomotivführern nach Geschlecht

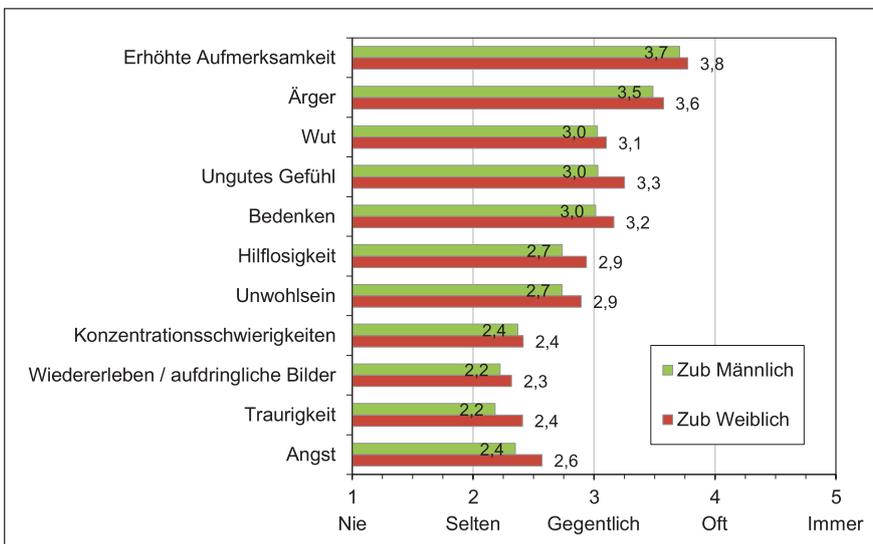


Abbildung 4.4:
Negative Empfindungen bei Zugbegleitern nach Geschlecht

4.5 Negative Empfindungen nach Berufsgruppe und Transportbereich

Auch der Vergleich der Transportbereiche erfolgte wieder nach Berufsgruppen getrennt. Für die Lokomotivführer zeigt sich hierbei, dass bei allen erfragten negativen Emotionen und Zuständen der Regionalverkehr (S-Bahnen) schlechter abschneidet (vergleiche **Abbildung 4.5**). Die Lokomotivführer im Regionalverkehr (keine S-Bahnen), im Fern- sowie im Güterverkehr berichten nahezu identische Ergebnisse. Die Zugbegleiter der drei Transportbereiche unterscheiden sich hingegen nur unbedeutend voneinander (vergleiche **Abbildung 4.6**).

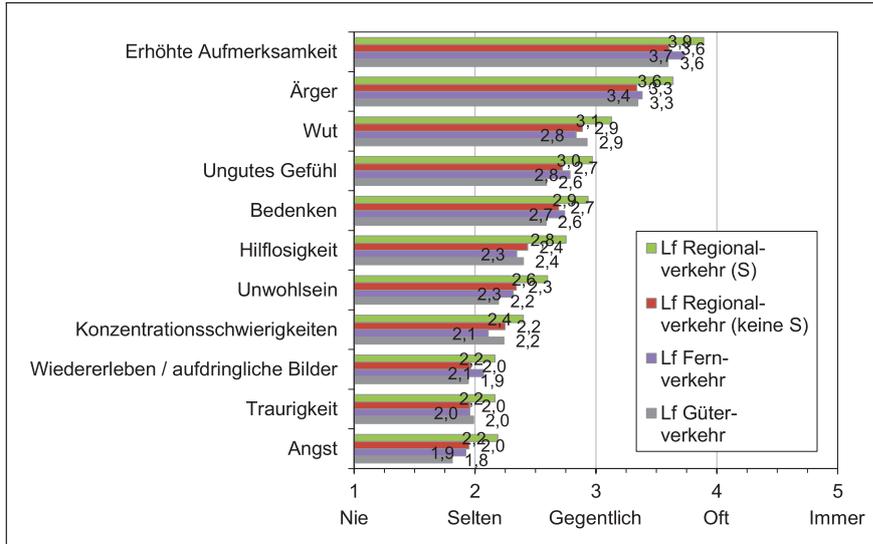


Abbildung 4.5: Negative Empfindungen bei Lokomotivführern nach Transportbereich

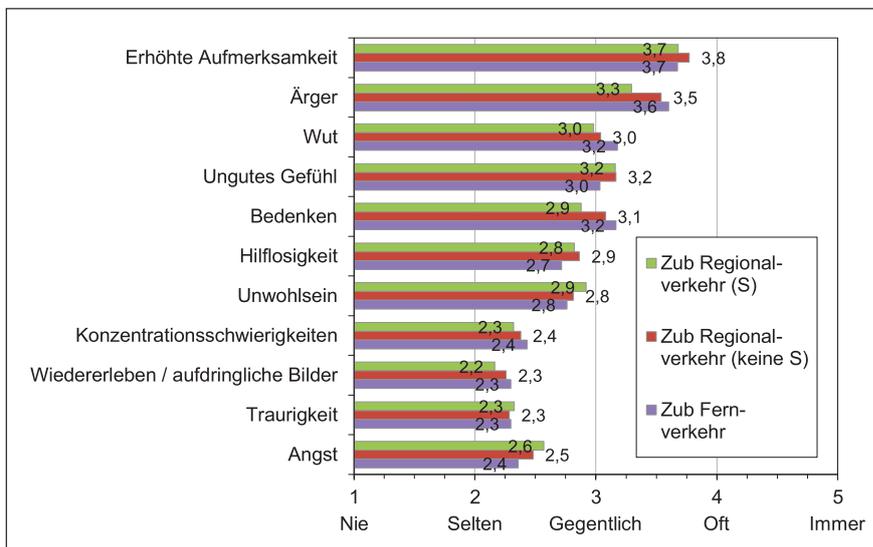


Abbildung 4.6: Negative Empfindungen bei Zugbegleitern nach Transportbereich

4.6 Negative Empfindungen nach Berufsgruppe und Arbeitgeber

Auch der Arbeitgebervergleich erfolgte berufsgruppenspezifisch. Hierbei gilt jedoch gleichermaßen für die Lokomotivführer als auch die Zugbegleiter, dass Beschäftigte von DB-Arbeitgebern grundsätzlich etwas höhere Werte bei sämtlichen erlebten negativen Emotionen und Zuständen berichten, als die Beschäftigten anderer Bahnunternehmen (vergleiche **Abbildung 4.7** und **Abbildung 4.8**).

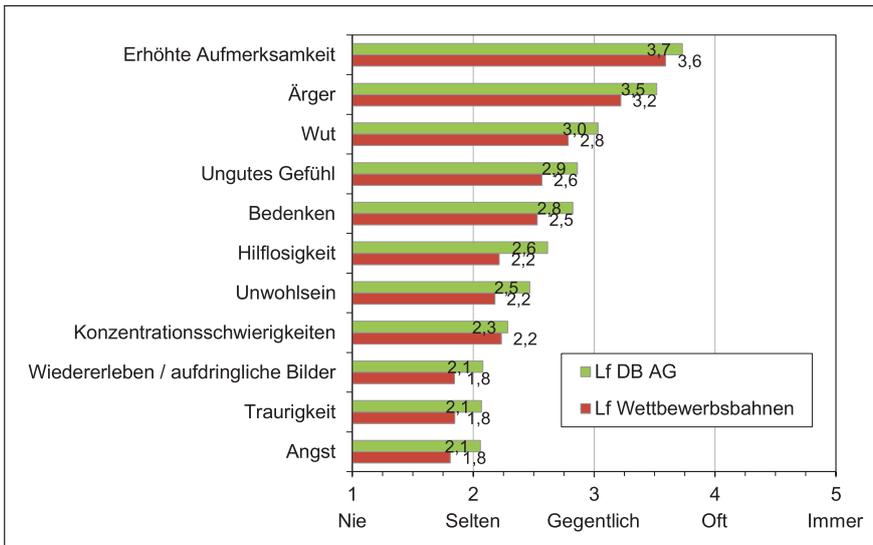


Abbildung 4.7:
Negative Empfindungen bei Lokomotivführern nach Arbeitgeber

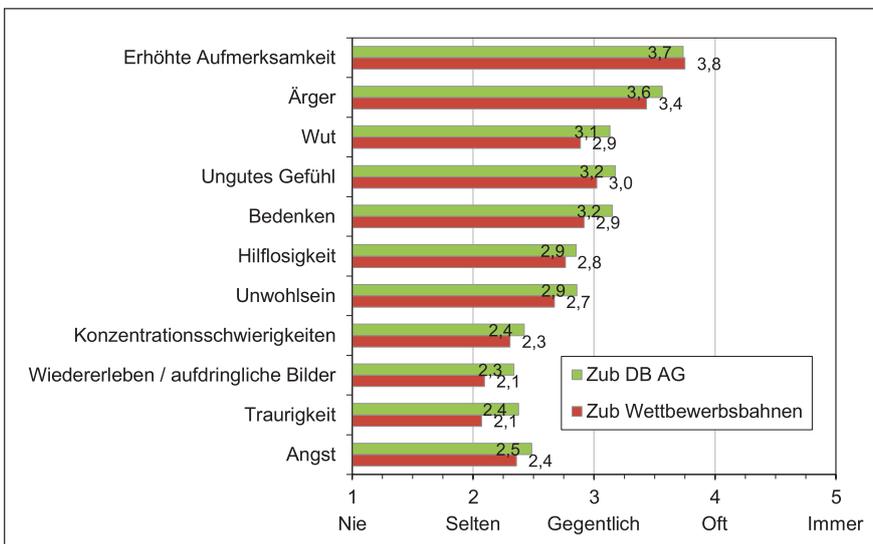


Abbildung 4.8:
Negative Empfindungen bei Zugbegleitern nach Arbeitgeber

4.7 Anlässe für negative Empfindungen beim Zugpersonal

Zu den verschiedenen Arten möglicher negativer Emotionen und Zustände im Berufsalltag wurde im Fragebogen abgefragt, an welchen Orten diese negativen Empfindungen **am meisten** erlebt werden. Hierbei konnten in der vorgegebenen Liste verschiedener Orte beziehungsweise Anlässe Mehrfachnennungen vorgenommen werden. Da die Skalierung der Liste 2019 verändert wurde, ist ein direkter Vergleich der beiden Befragungen nicht sinnvoll möglich.

4.7.1 Anlässe für negative Empfindungen im Gesamtüberblick

Abbildung 4.9 zeigt in Prozentangaben, wie viele aller befragten Personen in den genannten Situationen oder Orten die meisten negativen Emotionen erleben.

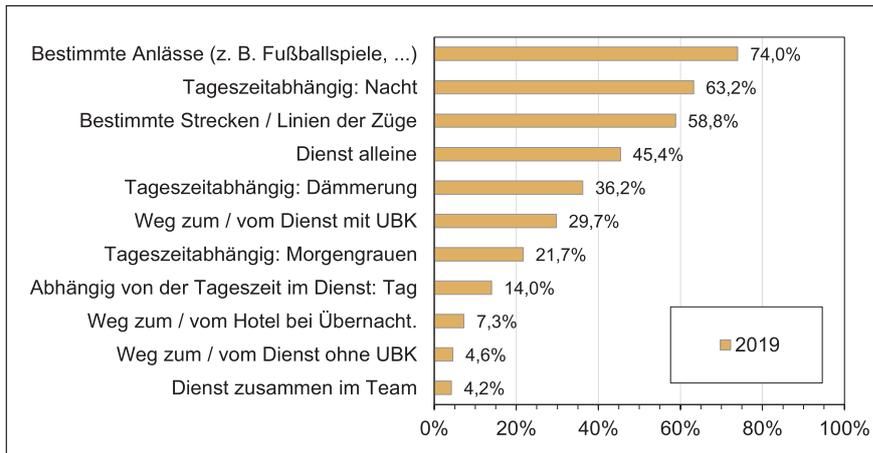


Abbildung 4.9: Orte, Anlässe und Situationen mit den meisten negativen Empfindungen im Gesamtüberblick

- Fast drei Viertel der Befragten benennen „Bestimmte Anlässe (zum Beispiel Fußballspiel et cetera)“ an erster Stelle,
- für annähernd zwei Drittel folgt die Situation „tagesabhängig: Nacht“ auf Rang Zwei und
- mehr als jeder zweite benennt die Situation „Bestimmte Strecke / Linien der Züge“ auf dem dritten Platz.

4.7.2 Anlässe für negative Empfindungen nach Berufsgruppe

Der Berufsgruppenvergleich in **Abbildung 4.10** veranschaulicht die Unterschiede zwischen Lokomotivführern und Zugbegleitern. Während die Reihenfolge der benannten Orte beziehungsweise Situationen nahezu identisch für beide Gruppen ausfällt, liegen die Werte in den erstgenannten drei Kategorien „Bestimmte Anlässe (zum Beispiel Fußballspiele, ...)“, „tageszeitabhängig: Nacht“ und „Bestimmte Strecken / Linien der Züge“ teilweise bis zu 15 % über den Werten der Lokomotivführer. Insbesondere die Situation „Dienst alleine“ sticht bei den Zugbegleitern hervor. Deutlich mehr Zugbegleiter als Lokomotivführer empfinden in dieser Situation die meisten negativen Emotionen bei der Arbeit.

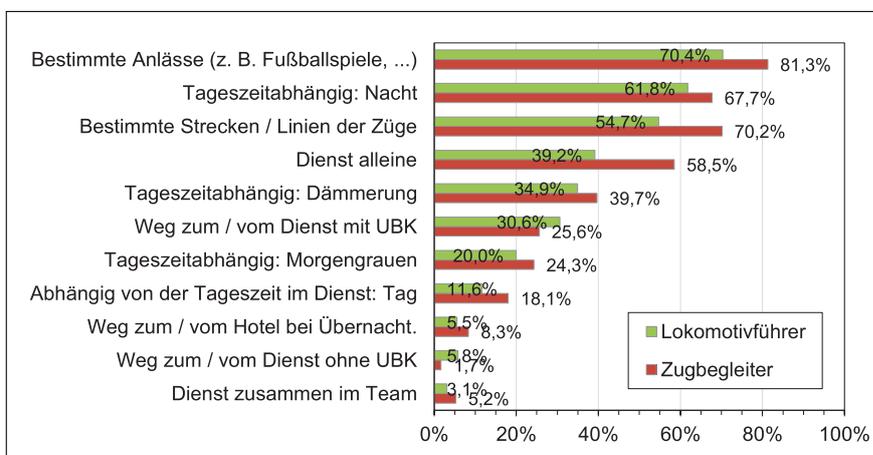


Abbildung 4.10: Orte, Anlässe und Situationen mit den meisten negativen Empfindungen nach Berufsgruppe

4.7.3 Anlässe für negative Empfindungen nach Berufsgruppen und Geschlecht

Die im vorangegangenen Abschnitt aufgezeigten Unterschiede zwischen den beiden Berufsgruppen Lokomotivführer und Zugbegleiter bleiben auch bei Hinzunahme des Geschlechts weitestgehend identisch bestehen (vergleiche **Abbildung 4.11** und **Abbildung 4.12**). In der von beiden Gruppen auf Platz Eins benannten Situation „Bestimmte Anlässe zum Beispiel Fußballspiel, ...“ unterscheiden sich die Berufsgruppen um fast 10 % zu Ungunsten der Zugbegleiter. Aber innerhalb beider Gruppen unterscheiden sich die Geschlechter jeweils nicht voneinander. Dies gilt auch für fast alle weiteren Anlässe, Situationen beziehungsweise Orte.

Eine Ausnahme stellt jedoch für beide Berufsgruppen die Situation „Dienst alleine“ dar. Hier erleben deutlich mehr Frauen beider Berufsgruppen gleichermaßen höhere Werte. Auch die Situation „tageszeitabhängig: Nacht“ wird von mehr Lokomotivführerinnen benannt.

Die vorhandenen Geschlechtsunterschiede sollten in Anbetracht der insgesamt hohen Werte für alle Beschäftigten nach Möglichkeit nicht separat bewertet, sondern im Rahmen wirksamer Arbeitsschutzstrategien übergreifend gelöst werden.

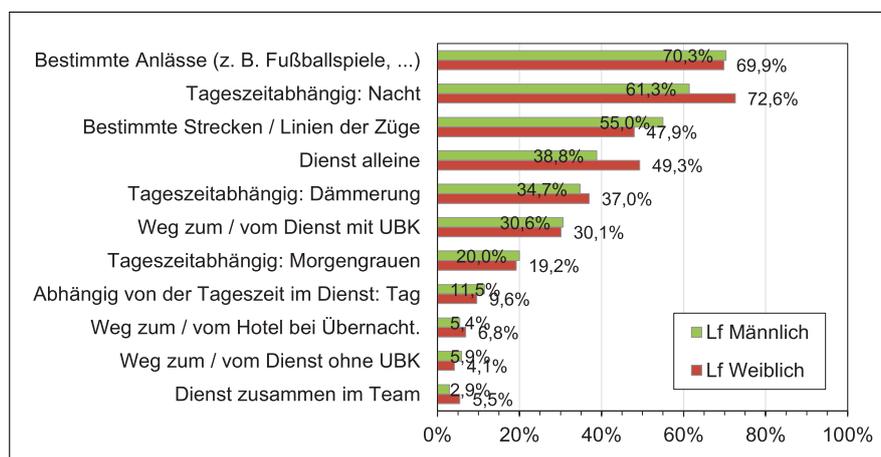


Abbildung 4.11: Orte, Anlässe und Situationen mit den meisten negativen Empfindungen für Lokomotivführer nach Geschlecht

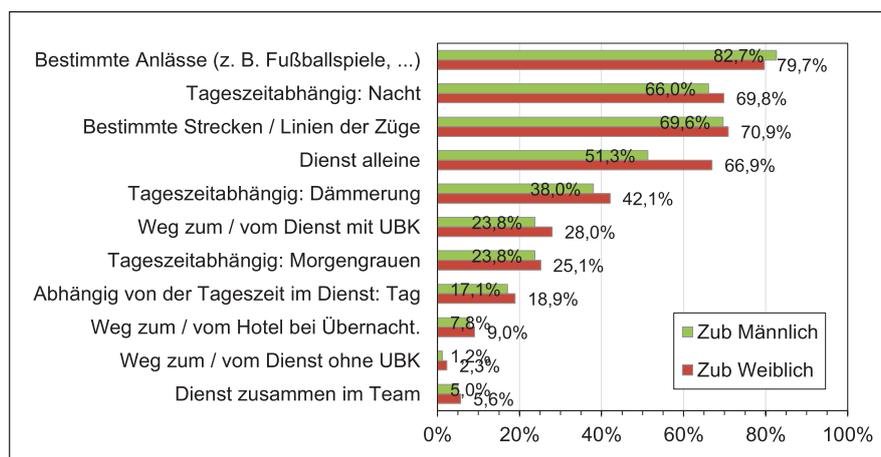


Abbildung 4.12: Orte, Anlässe und Situationen mit den meisten negativen Empfindungen für Zugbegleiter nach Geschlecht

4.7.4 Anlässe für negative Empfindungen nach Berufsgruppe und Transportbereich

In **Abbildung 4.13** sind die Unterschiede zwischen den Lokomotivführern der vier verschiedenen Transportbereiche bezüglich der Orte, Anlässe beziehungsweise Situationen mit den meisten

negativen Empfindungen dargestellt. Überwiegend bestehen keine großen Abweichungen innerhalb der zwei Regionalverkehrs-Kategorien. Hier ragen die Situationen „Besondere Anlässe“ und „Bestimmte Strecken“ heraus.

Die Lokomotivführer des Güterverkehrs bewerten diese Situationen deutlich niedriger als ihre Kollegen des Regionalverkehrs. Dafür weisen bei ihnen die Orte „Weg zum / vom Dienst ohne UBK“ sowie „Weg zum / vom Hotel bei Übernachtung“ höhere Werte auf. Der Fernverkehr liegt insgesamt betrachtet zwischen Regional- und dem Güterverkehr.

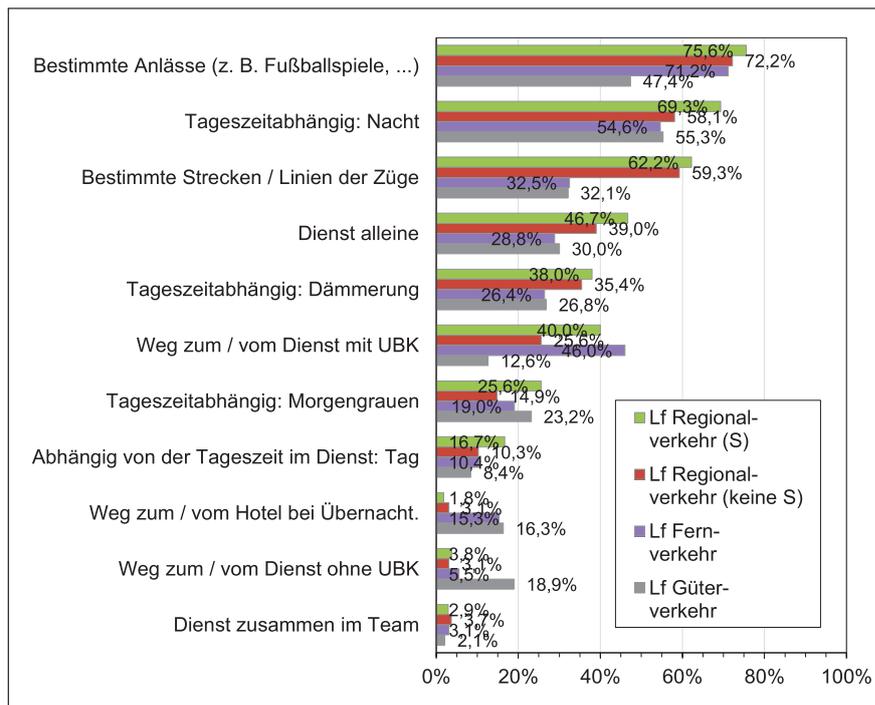


Abbildung 4.13: Orte, Anlässe und Situationen mit den meisten negativen Empfindungen für Lokomotivführer nach Transportbereich

Die Betrachtung der Zugbegleiter der drei Transportbereiche in **Abbildung 4.14** ist insgesamt sehr ähnlich zur Einschätzung der Lokomotivführer. Es zeigen sich bei verschiedenen Anlässen, Situationen beziehungsweise Orten Unterschiede in die eine oder andere Richtung, die bestimmten Unterschieden im Rahmen der Tätigkeitsprofile zuzuordnen sind und noch entsprechend zu interpretieren wären. So können beispielsweise die vergleichsweise hohen Werte der Zugbegleiter des Fernverkehrs bei „Weg zum / vom Hotel bei Übernachtung“ sicher dem Umstand zugeordnet werden, dass die Zugbegleiter der anderen beiden Transportbereiche in der Regel wenig bis gar keine auswärtigen Hotelübernachtungen erleben.

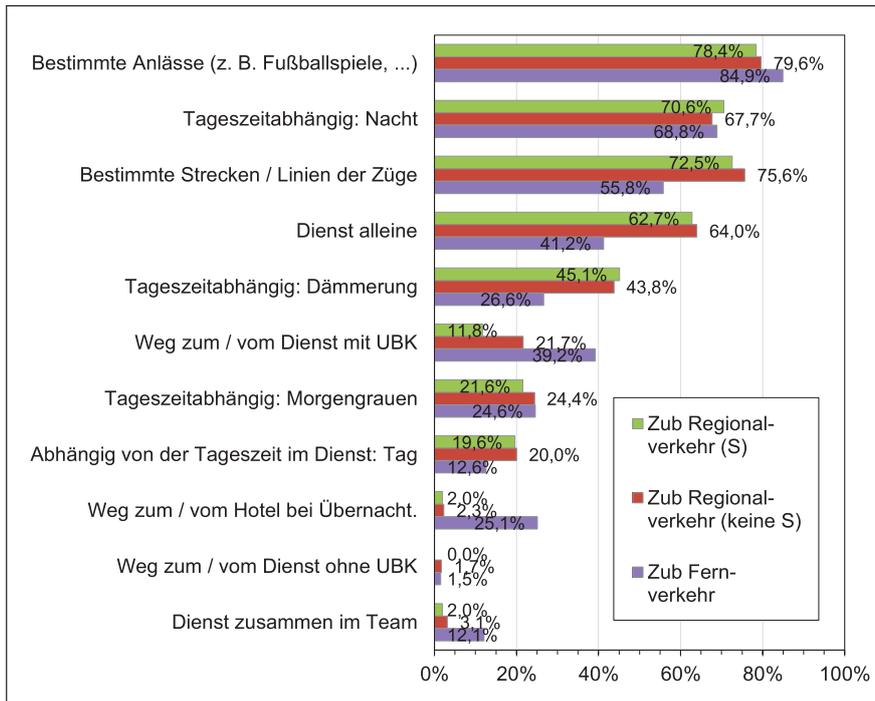


Abbildung 4.14: Orte, Anlässe und Situationen mit den meisten negativen Empfindungen für Zugbegleiter nach Transportbereich

4.7.5 Anlässe für negative Empfindungen nach Berufsgruppe und Transportbereich

Abbildung 4.15 sowie Abbildung 4.16 berichten die prozentualen Nennungen der Orte beziehungsweise Situationen, die von den meisten Beschäftigten von DB-Arbeitgebern versus anderen Bahnunternehmen genannt wurden. Auch hier erfolgt die Darstellung berufsgruppenspezifisch für Lokomotivführer und Zugbegleiter. Beide Abbildungen weisen nur in vereinzelten Anlässen, Situationen beziehungsweise Orten kleinere Unterschiede auf, die nach Möglichkeit nicht gesondert interpretiert, sondern unternehmensübergreifend insgesamt durch Maßnahmen unterlegt werden sollten.

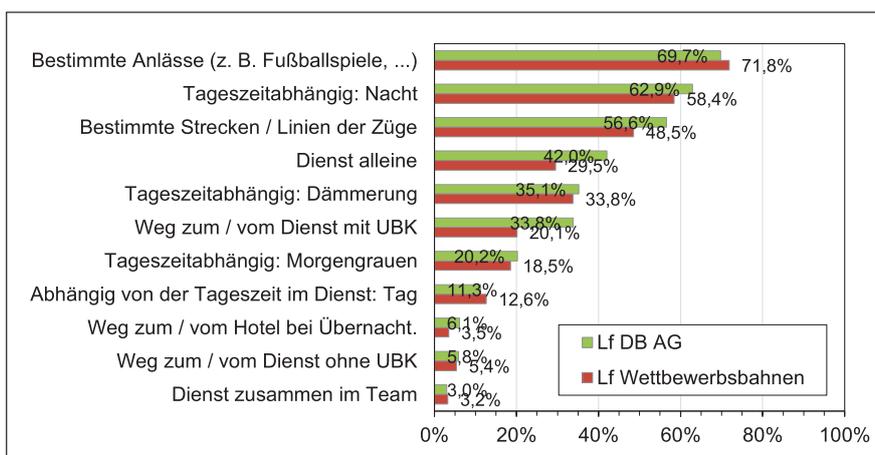


Abbildung 4.15: Orte, Anlässe und Situationen mit den meisten negativen Empfindungen für Lokomotivführer nach Arbeitgeber

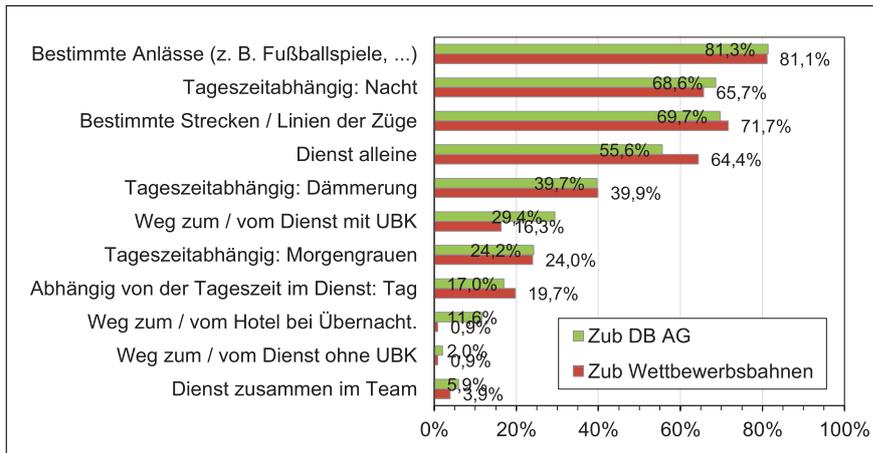


Abbildung 4.16: Orte, Anlässe und Situationen mit den meisten negativen Empfindungen für Zugbegleiter nach Arbeitgeber

4.8 Irritation

Als weitere Messgröße für die psychische Beanspruchung¹ gemäß DIN EN ISO 10075 Teil 1 wurde bei der Wiederholungsbefragung zusätzlich das Konstrukt der „Irritation“ nach Mohr, Riggotti & Müller (2005) durch die acht Fragen des entsprechenden, praxiserprobten („validierten“) Instruments erhoben. Das Konstrukt „Irritation“ erfasst die subjektiv wahrgenommenen emotionalen und kognitiven Beanspruchungen und kann als psychische Befindensbeeinträchtigung (nicht als psychische Störung) verstanden werden, die durch ein erlebtes Ungleichgewicht zwischen persönlichen Ressourcen und alltäglicher Belastung hervorgerufen werden. Irritation wird also im Sinne eines psychischen Zustands und nicht als personenimmanent verstanden. Darauf baut die Annahme auf, dass sich das Irritationserleben bei Verringerung des Belastungserlebens reduzieren lässt (ebenda).

Die acht Irritationsfragen lassen sich in zwei Teilfaktoren unterscheiden. Einerseits wird eine generelle „**Gereiztheit**“ als unmittelbare Folge arbeitsbezogener Belastungen als „**Emotionale Irritation**“ bezeichnet. Andererseits umfasst der zweite Teilfaktor der „**Kognitiven Irritation**“ arbeitsbezogenes Gedankenkreisen, also ein „**Nicht-Abschalten-Können**“.

4.8.1 Irritation im Gesamtüberblick

Abbildung 4.17 stellt die Gesamt-Ergebnisse der acht Fragen des Irritationsinstruments dar. Die ersten fünf Balken repräsentieren dabei das Konstrukt der „Emotionalen Irritation“ (EI) oder auch der „Gereiztheit“, wohingegen die drei unteren Balken die „Kognitive Irritation“ (KI) oder das „Nicht-Abschalten-Können“ abbilden. Die drei vertikal verlaufenden Linien stellen jeweils sowohl die Mittelwerte dieser beiden Teilskalen als auch den Gesamtmittelwert zur Irritation dar.

¹ Psychische Beanspruchung beschreibt die unmittelbaren Auswirkungen der psychischen Belastungen.

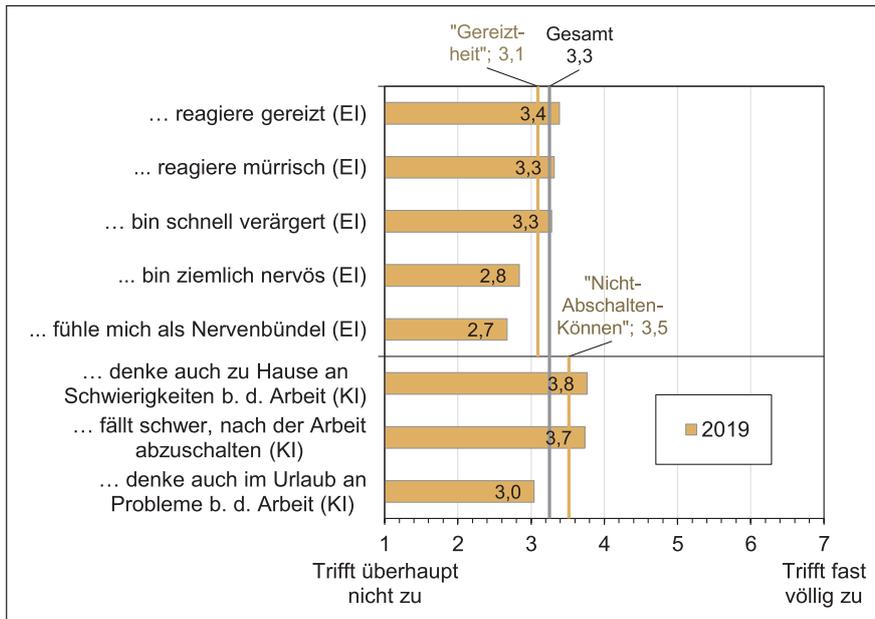


Abbildung 4.17:
Irritation im Gesamtüberblick

Zur Einordnung dieser Zahlen hilft ein Vergleich mit bereits publizierten Studien über verschiedene Berufe (zum Beispiel Büro, Feuerwehr, soziale Berufe, Versicherungen, et cetera $N = 4.030$), zum Beispiel mit Mohr, Rigotti & Müller (2005). Der hier für das Zugpersonal ermittelte Gesamtwert zur Irritation liegt dabei mit einem Mittelwert von $M = 3,3$ etwa $0,2$ Skalenpunkte über dem in der Gesamtstichprobe der Vergleichsstudien berichteten Wert. Um festzustellen, wie viel Prozent der Vergleichsgruppe einen gleich hohen oder niedrigeren Wert bei der Irritations-Skala aufweisen, werden über die Prozentrangnormierung die Gesamtergebnisse interpretiert. 58% aller in der Normstichprobe Befragten haben einen gleich hohen oder aber einen geringeren Wert in der Irritation-Skala erzielt. Gleichzeitig bedeutet dies, dass nur 42% einen höheren Wert aufweisen. Daraus lässt sich schlussfolgern, dass das Zugpersonal im Vergleich mit anderen Berufen durchschnittlich leicht höhere Irritations-Werte aufweist. Zur nachfolgenden Interpretation vergleichen Sie bitte alle weiteren Stichproben mit den Werten aus dem Gesamtüberblick (**Abbildung 4.17**).

Die Teilskala der „kognitiven Irritation“, also das „arbeitsbezogene Gedankenkreisen“ („Nicht-Abschalten-Können“) wird im Mittel mit $M = 3,5$ von den Befragten negativer eingeschätzt, als die „Emotionale Irritation“ („Gereiztheit“) mit $M = 3,1$. Dabei werden die Einzelfragen „... denke auch zu Hause an Schwierigkeiten bei der Arbeit“ und „... fällt mir schwer, nach der Arbeit abzuschalten.“ am negativsten beurteilt.

Innerhalb der Teilskala der „Emotionalen Irritation“ wird hingegen die Frage „Ich reagiere gereizt, obwohl ich es gar nicht will.“ am kritischsten bewertet.

4.8.2 Irritation nach Berufsgruppen und Geschlecht

Die beiden Berufsgruppen Lokomotivführer und Zugbegleiter unterscheiden sich nur unwesentlich in ihrem Erleben der Irritation. Das zeigt, dass das Beanspruchungserleben bei beiden Berufsgruppen nahezu identisch ist.

Abbildung 4.18 und **Abbildung 4.19** berichten die jeweils nach Geschlecht differenzierten Werte für die Lokomotivführer als auch die Zugbegleiter. Lediglich bei den Zugbegleiterinnen fällt

auf, dass diese etwas höhere Werte bei der kognitiven Irritation („Nicht-Abschalten-Können“) erleben, als ihre männlichen Kollegen.

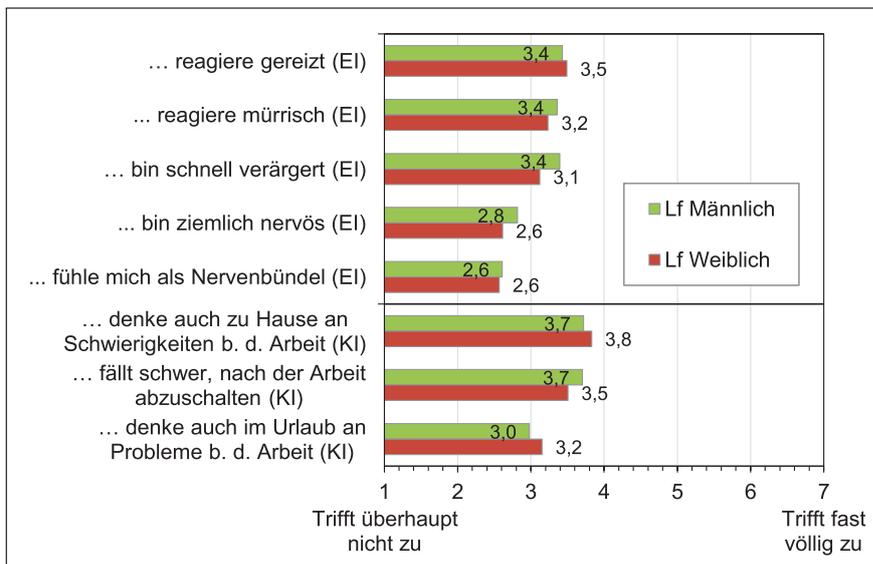


Abbildung 4.18:
Irritation bei Lokomotivführern nach Geschlecht

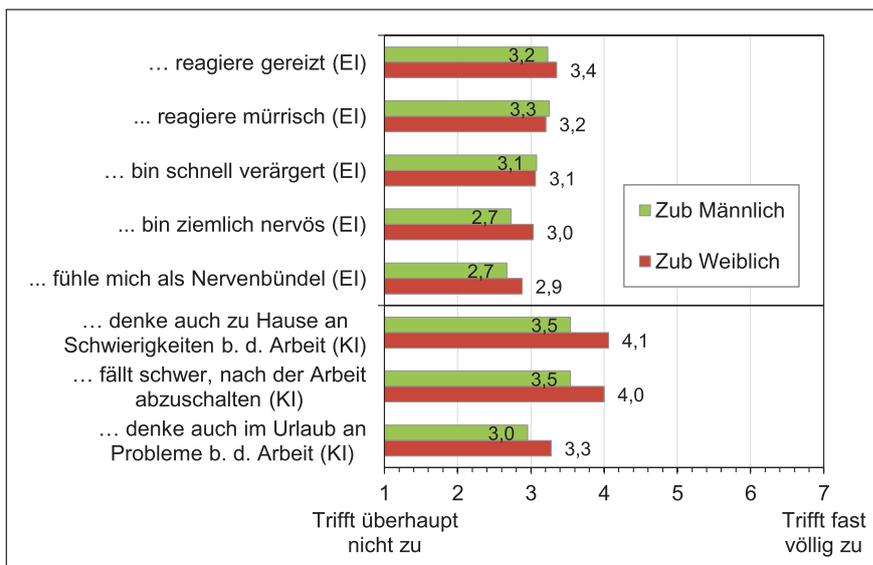


Abbildung 4.19:
Irritation bei Zugbegleitern nach Geschlecht

4.8.3 Irritation nach Transportbereichen

Zwischen den vier untersuchten Transportbereichen Regionalverkehr (S-Bahnen), Regionalverkehr (keine S-Bahnen), Fern- und Güterverkehr liegen keine wesentlichen Unterschiede im Erleben von Irritation vor. Das gilt auch bei differenzierter Betrachtung der verschiedenen Berufsgruppen.

4.8.4 Irritation nach Berufsgruppen und Arbeitgeber

Bei der berufsgruppenspezifischen Betrachtung des Irritationserlebens der Beschäftigten von DB-Unternehmen versus Beschäftigten anderer Bahnunternehmen fällt auf, dass sowohl die Lokomotivführer (vergleiche **Abbildung 4.20**) als auch die Zugbegleiter (vergleiche **Abbildung 4.21**) der

DB-Unternehmen grundsätzlich etwas höhere Werte berichten, als ihre Kollegen bei den Wettbewerbsbahnen. Mitarbeiter in Unternehmen der DB AG fühlen sich demnach sowohl emotional als auch kognitiv stärker beansprucht als ihre Kollegen anderer Bahnunternehmen.

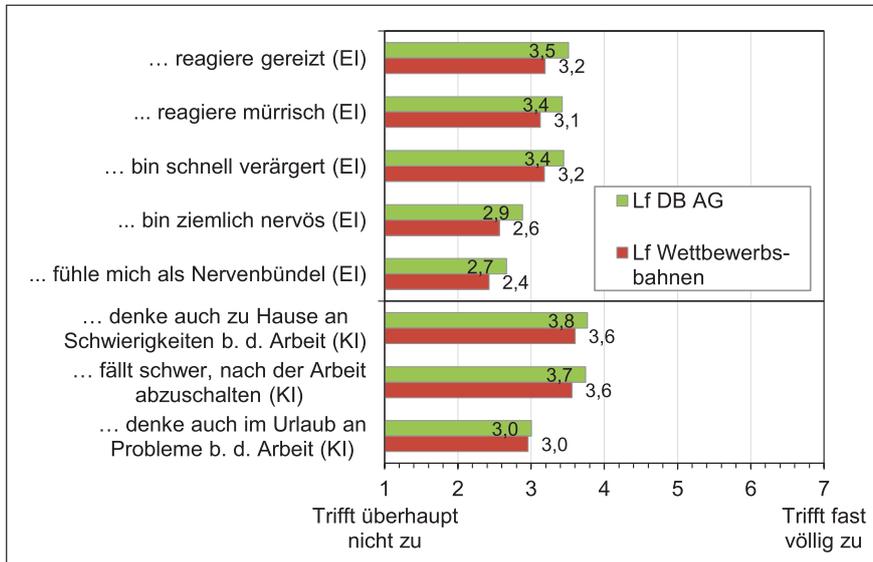


Abbildung 4.20:
Irritation bei Lokomotivführern nach Arbeitgeber

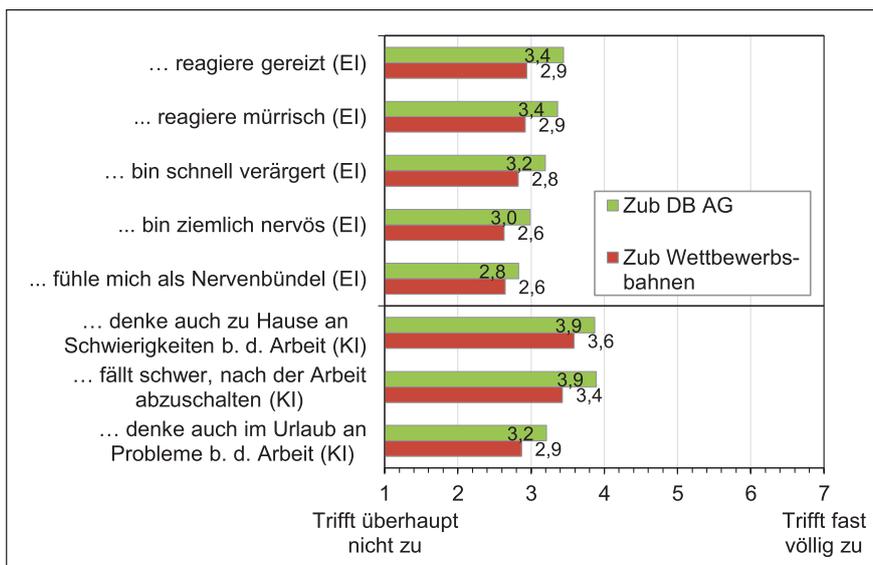


Abbildung 4.21:
Irritation bei Zugbegleitern nach Arbeitgeber

4.9 Zusammenfassung

Das vorangegangene Kapitel lieferte vielfältige Einblicke in die verschiedenen Arten und Auftretenshäufigkeiten sowie Orte, Anlässe und Situationen bestimmter negativer Empfindungen im Berufsalltag des Zugpersonals.

4.9.1 Negative Empfindungen im Berufsleben

Die differenzierten Betrachtungen der Arten auftretender negativer Empfindungen offenbarten insgesamt betrachtet nur unwesentliche Unterschiede zwischen den Berufsgruppen, den Geschlechtern sowie den Transportbereichen. Daher lassen sich aus den konkret identifizierten

negativen Emotionen und Zuständen eher allgemeine Ableitungen schlussfolgern. Ein klares Ziel sämtlicher Arbeitsschutz-Maßnahmen muss demnach auf einer allgemeinen und weitest-möglichen Vermeidung oder zumindest auf der Reduzierung derartiger Erlebenszustände liegen. Bei den selteneren Emotionen und Zuständen („Konzentrationschwierigkeiten“, „Wiedererleben / aufdringliche Bilder“, „Traurigkeit“, „Angst“) muss zunächst bedacht werden, dass es sich sowohl um gedankliche Erwartungshaltungen als auch körperliche Empfindungen handelt, welche signifikant mit körperlichen Beschwerden als auch mit eingeschränkter Arbeitsfähigkeit bis hin zur Arbeitsunfähigkeit zusammenhängen. So kann beispielsweise das chronische Erleben von Hilflosigkeit dazu führen, dass sich bei betroffenen Mitarbeitern eine Überzeugung entwickelt, die eigene Fähigkeit zur Veränderung von Situationen verloren zu haben, was nachweislich zur Entstehung von Depressionen führt (Seligman, 2006). Auch wenn das Wiedererleben von aufdringlichen Bildern nur selten vorkommt, können diese im schlimmsten Fall Teil von Intrusionen sein – dem Wiedererleben von traumatischen Ereignissen.

Die Seltenheit der benannten Emotionen lässt den Schluss zu, dass es sich hierbei um eine eher kleine Gruppe von Beschäftigten handelt. Es ist nicht bekannt und sollte zumindest gedanklich mit erwogen werden, dass die Seltenheit gegebenenfalls durch ein vorzeitiges Ausscheiden der davon Betroffenen aus dem Beruf hervorgerufen sein könnte, anders ausgedrückt, dass überwiegend nur noch diejenigen ihren Beruf ausüben (können), die solche Emotionen nicht erleben. Auf jeden Fall ist davon auszugehen, dass diese kleine Gruppe genau jene Beschäftigten widerspiegelt, welche die aktuell existierenden Belastungsereignisse ihres Berufsumfeldes nicht gut verkraften und daher als Reaktion die benannten Empfindungen berichten. Für die betriebliche Praxis ist also entscheidend, genau für diese spezifische „Hochrisiko“-Gruppe ein „besonderes Auge“ zu entwickeln um sicherzustellen, dass diesen rechtzeitig und zielgruppenspezifisch entsprechende individuelle Nachsorgemaßnahmen zuteil werden. Wenn diese Alarmsignale hingegen unbeachtet bleiben, muss früher oder später mit Einschränkungen der Arbeitsfähigkeit bis hin zur Arbeitsunfähigkeit gerechnet werden. Das entscheidende organisationale Erfolgskriterium ist dabei eine funktionierende Verzahnung des allgemeinen Arbeitsschutzes (insbesondere der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung) und der arbeitsmedizinischen Betreuung².

Allgemein sagt also die Auftretenshäufigkeit noch nichts darüber aus, wie schwerwiegend einzelne Emotionen belasten können. Die hohen Erlebenshäufigkeiten der Emotionen „Ärger“ und „Wut“ lassen im Alltag nichts Gutes für ein stressfreies Miteinander (mit Kollegen sowie mit Fahrgästen) erwarten. Hier sollten also in ausreichendem Maße Qualifikationsangebote und Trainings zu Themen wie zum Beispiel Stressbewältigung, Deeskalation, Gesprächsführung et cetera als ergänzende Maßnahmen vorgesehen und auf ihre Wirksamkeit validiert werden.

Der Zustand „Erhöhte Aufmerksamkeit“ auf Platz eins überrascht hingegen wenig. Für die betriebliche Praxis ist dabei wichtig, den aus den Arbeitswissenschaften lange bekannten Zusammenhang zu berücksichtigen, dass erhöhte (Dauer-) Aufmerksamkeitsanforderungen zu schnellerer Ermüdung führen, beziehungsweise die Verlängerung von erforderlichen Erholungsphasen bewirken. Daraus wird eine dringlich zu beachtende Querverbindung zum Thema „Pausengestaltung“ offensichtlich. Die Sicherstellung der arbeitssituationsspezifisch erforderlichen Pausendauer und -qualität ist entscheidend. „Arbeitssituationsspezifisch erforderlich“ kann dabei weit über die bloße Erfüllung der Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes bedeuten, wenn „erhöhte Aufmerksamkeit“ in bestimmten Situationen besonders stark erlebt wird.

² Welche Beziehungen zwischen erlebten negativen Ereignissen, wahrgenommener Vor- und Nachsorge und der derzeitigen Arbeitsfähigkeit bestehen, kann im Rahmen weiterer Analysen anhand der vorliegenden Daten untersucht werden.

4.9.2 Orte mit den meisten erlebten negativen Empfindungen

Bezüglich der Betrachtung der Situationen, in denen die meisten negativen Emotionen und Zustände auftreten, ist ein klarer Ortsbezug erkennbar. „Bestimmte Anlässe (zum Beispiel Fußballspiel et cetera“, „Bestimmte Strecke / Linien der Züge“ und „tagesabhängig: Nacht“ stehen an erster Stelle. In gewissem Maße sind berufsgruppen-, geschlechts- und transportbereichsspezifische Unterschiede zu berücksichtigen. „Besondere Anlässe“ ragen insbesondere bei Zugbegleiterinnen im Regionalverkehr hervor, aber auch der Güterverkehr oder der Fernverkehr weisen spezifische Situationen auf, die es zu beachten gilt. Die entsprechend zu empfehlenden Arbeitsschutzmaßnahmen sollten demnach jeweils organisations- und standortspezifisch in den betrieblichen Arbeitsschutzkonzepten Berücksichtigung finden um je nach konkreter Situation der dortigen Belegschaft gerecht zu werden.

4.9.3 Irritation

Die Ergebnisse zur Irritation haben gezeigt, dass das Zugpersonal aktuell im Vergleich mit anderen Berufen durchschnittlich etwas höhere Irritations-Werte aufweist. Dabei wird die „kognitive Irritation“, also das „arbeitsbezogene Gedankenkreisen“ („Nicht-Abschalten-Können“) von den Befragten negativer eingeschätzt, als die „emotionale Irritation“ („Gereiztheit). Diese Befunde sind konsistent zu den Ergebnissen bezüglich negativer Empfindungen und bestätigen eine erhöhte subjektiv wahrgenommene emotionale und kognitive Beanspruchung bei den Beschäftigten. Psychische Befindensbeeinträchtigungen sind daher auf Dauer nicht auszuschließen. Gemäß der Irritations-Literatur muss von einem erlebten Ungleichgewicht zwischen persönlichen Ressourcen und alltäglicher Belastung ausgegangen werden, was Maßnahmen zur Verringerung der Belastungen und gleichzeitig zum Aufbau von Ressourcen indiziert.

Literatur

- DIN EN ISO 10075-1 (2018). *Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung – Teil 1: Allgemeine Aspekte und Konzepte und Begriffe* (ISO 10075-1:2017). Berlin: Beuth.
- Dudenhöffer, S. & Dormann, C. (2015). Customer-Related Social Stressors. *Journal of Personnel Psychology*, 14(4), 165 –181.
- Heuven, E., Bakker, A. B., Schaufeli, W. B. & Huisman, N. (2006). The role of self-efficacy in performing emotion work. *Journal of Vocational Behavior*, 69(2), 222-235.
- Mohr, G., Rigotti, T. & Müller, A. (2005). Irritation-ein Instrument zur Erfassung psychischer Beanspruchung im Arbeitskontext. Skalen- und Itemparameter aus 15 Studien. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 49(1), 44-48.
- Puca, R. (2014). Emotionen. In M. A. Wirtz (Hrsg.), *Dorsch – Lexikon der Psychologie*, 18. Aufl. Bern: Hogrefe.
- Seligman, M. E. (2006). *Learned optimism: How to change your mind and your life*. New York: Vintage.

5 Langfristige Beanspruchungsfolgen beim Zugpersonal

Matthias Becker

5.1 Erläuterungen zur Wiederholungsbefragung

In der Erstbefragung 2016 wurde zur Operationalisierung der Beanspruchungsfolgen gemäß DIN EN ISO 10075-1 der Gesundheitszustand des Zugpersonals mit der fünffach-skalierten Einzelfrage „Wie würden Sie Ihren Gesundheitszustand im Allgemeinen beschreiben?“ erfasst. Darüber hinaus wurde bezüglich der sieben möglichen negativen Ereignisse erfasst, inwieweit dadurch

- a) Krankentage,
- b) Arztbesuche und
- c) Psychologenkonsultationen

erforderlich wurden.

Da in der Wiederholungsbefragung 2019 einerseits die Liste vorgegebener möglicher negativer Ereignisse auf 15 erhöht wurde und andererseits eine eindeutige kausale Zuordnung von Krankentagen, Arzt- oder Psychologenkonsultationen auf ein bestimmtes Ereignis schwierig ist, wurde jetzt ein anderer methodischer Zugang zur Erfassung des Gesundheitszustands der Beschäftigten gewählt. In der Wiederholungsbefragung 2019 wurde zur tieferen Analyse der Auswirkungen der Belastungen auf die Beschäftigten der sogenannte Arbeitsbewältigungs-Index (ABI, Englisch: Work Ability Index / WAI) erhoben. Bei diesem aus Finnland stammenden Instrument handelt es sich um einen seit den 1980er Jahren international weit verbreiteten Standardfragebogen, der sich gut als Indikator für die Beanspruchung von Beschäftigten – auch im Branchenvergleich – eignet. Ziel des Einsatzes im Rahmen der Umfrage war also die Beantwortung der Fragestellung, wie es heute um die Arbeitsfähigkeit der Lokomotivführer und Zugbegleiter steht und welche Schlüsse sich daraus ableiten lassen.

5.1.1 Was ist „Arbeitsfähigkeit“?

Das Konzept der Arbeitsfähigkeit wurde in den 1980er Jahren in Finnland als Gegenentwurf zur klassischen Arbeitsunfähigkeit entwickelt (Ilmarinen, 1999). Der Arbeitsmediziner Juhani Ilmarinen beschreibt die Arbeitsfähigkeit darin als „Summe von Faktoren, die es einem Beschäftigten ermöglichen, eine gestellte Aufgabe erfolgreich zu bewältigen“. Eine gute individuelle Arbeitsfähigkeit wird demnach als ein Gleichgewicht zwischen den menschlichen Ressourcen einerseits und den Anforderungen der Arbeit andererseits bestimmt.

Auf beiden Seiten der Waagschale finden jedoch kontinuierlich Veränderungen statt. Die individuellen Leistungsreserven nehmen mit zunehmendem Alter ab. Aber auch die Anforderungen

der Arbeitssituation wandeln sich ständig. Arbeitsverdichtung, Digitalisierung, Umstrukturierungen et cetera sind die typischen und unvermeidlichen Faktoren, die ständige Neuanpassungen der Beschäftigten erforderlich machen und das Potenzial für negative Beanspruchung mit sich bringen. Das Anwendungsziel des Arbeitsfähigkeits-Konzepts im betrieblichen Kontext besteht darin, dieses instabile Gleichgewicht zwischen Mensch und Arbeit durch geeignete Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu erhalten beziehungsweise bei Bedarf wiederherzustellen. Grundidee ist dabei, dass Arbeitsschutz-Maßnahmen – wenn sie erfolgreich sein sollen – schon vor einer drohenden Arbeitsunfähigkeit (AU) ansetzen müssen.

Das Konzept der Arbeitsfähigkeit ist also präventiv und konzentriert sich auf die (noch) Gesunden – also genau die Beschäftigten, die „noch nicht so krank“ sind, dass sie dem Arbeitsplatz länger fernbleiben, dies aber bei unveränderter Situation bald zu befürchten steht. Wer kennt das nicht, sich trotz „Zwicken“ im Rücken oder trotz des zu hohen Blutdrucks schon einmal zur Arbeit geschleppt zu haben? Neu in den vergangenen Jahren hinzugekommen sind in diesem Zusammenhang typische psychische Beeinträchtigungen wie das Gefühl des „Ausgebrannt-Seins“ und des „Nicht-mehr-Mitkommens“, was Jahresberichte der gesetzlichen Krankenkassen eindringlich belegen.

Der Ansatz der Erhaltung und Förderung der Arbeitsfähigkeit strebt also Maßnahmen an, die dafür sorgen sollen, dass die oben genannten Erlebnisse nicht zur Regel werden, um so zukünftiger Arbeitsunfähigkeit vorzubeugen. In diesem Zusammenhang wird das Konzept der Arbeitsfähigkeit auf europäischer und auch auf deutscher Ebene als ein Instrument im Umgang mit dem demografischen Wandel in der Arbeitswelt propagiert. Nähere Informationen liefert die Broschüre „Why WAI?“, herausgegeben von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin¹.

5.1.2 Der Arbeitsbewältigungs-Index (ABI)

Um die Arbeitsfähigkeit messbar zu machen, wurde aufbauend auf dem oben beschriebenen Konzept der sogenannte Arbeitsbewältigungs-Index entwickelt. Der ABI bildet als standardisierter Fragebogen die Arbeitsfähigkeit in **sieben Dimensionen** ab (siehe **Tabelle 5.1**).

Dimensionen	
1.	Derzeitige Arbeitsfähigkeit im Vergleich zu der besten, je erreichten Arbeitsfähigkeit Wenn Sie Ihre beste, je erreichte Arbeitsfähigkeit mit 10 Punkten bewerten: Wie viele Punkte würden Sie dann für Ihre derzeitige Arbeitsfähigkeit geben?
2.	Arbeitsfähigkeit in Relation zu den Arbeitsanforderungen Wie schätzen Sie Ihre derzeitige Arbeitsfähigkeit in Relation zu den a) körperlichen und b) psychischen Arbeitsanforderungen ein?
3.	Anzahl der aktuellen, vom Arzt diagnostizierten Krankheiten Abfrage von 14 Krankheitskategorien bezüglich ärztlicher und eigener Diagnose.
4.	Geschätzte Beeinträchtigung der Arbeitsleistung durch die Krankheiten Behindert Sie derzeit eine Erkrankung oder Verletzung bei der Arbeit?
5.	Krankenstand im vergangenen Jahr (Anzahl krankheitsbedingter Fehltage)

Tabelle 5.1: Die sieben Dimensionen des Arbeitsfähigkeits-Index

¹ <https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Praxis/A51.html>

Dimensionen

6. Einschätzung der eigenen Arbeitsfähigkeit in zwei Jahren

Glauben Sie, dass Sie, ausgehend von Ihrem jetzigen Gesundheitszustand, Ihre derzeitige Arbeit auch in den nächsten zwei Jahren ausüben können?

7. Psychische Leistungsreserven

Haben Sie in der letzten Zeit Ihre täglichen Aufgaben mit Freude erledigt?

Waren Sie in letzter Zeit aktiv und rege?

Waren Sie in der letzten Zeit zuversichtlich, was die Zukunft betrifft?

Tabelle 5.1: Die sieben Dimensionen des Arbeitsfähigkeits-Index (Fortsetzung)

Die Summe dieser Einzeldimensionen ergibt den ABI-Gesamtwert. Er kann zwischen sieben und 49 Punkten betragen. Je höher der erreichte Wert ausfällt, desto besser ist die Arbeitsfähigkeit eines Beschäftigten. Um die so ermittelten Punktwerte bewerten und vergleichen zu können, wurde von den finnischen Forschern eine empirische Kategorisierung erarbeitet, mit deren Hilfe das Ziel von einzuleitenden Maßnahmen eingeschätzt werden kann (siehe **Tabelle 5.2**).

Wertebereich	Bewertung	Ziel von Maßnahmen
44 - 49	sehr gut	Arbeitsfähigkeit erhalten
37 - 43	gut	Arbeitsfähigkeit unterstützen
28 - 36	mäßig	Arbeitsfähigkeit verbessern
7 - 27	kritisch	Arbeitsfähigkeit wiederherstellen

Tabelle 5.2:

Arbeitsbewältigungs-Index-Kategorien und Ziele von Maßnahmen nach Ilmarinen und Tempel (2002)

Die Autoren des ABI haben demnach die kritische „Grenze“ des ABI bei einem Wert von 37 Punkten festgelegt. In der gesamten Bevölkerung liegen jeweils 50 % aller Beschäftigten über beziehungsweise unter dieser Grenze. Die Zahl 37 stellt also die Referenzgröße für die Einordnung und den Vergleich der in der Wiederholungsbefragung gewonnenen Ergebnisse zu Berufsgruppen, Transportbereichen und so weiter dar. Der ABI eignet sich ebenfalls gut für Vorhersagen der weiteren Entwicklung der Arbeitsfähigkeit (De Zwart, Frings-Dresen & Van Duivenbooden, 2002).

5.1.3 Auswertung der Wiederholungsbefragung

Die Miterhebung des Arbeitsfähigkeits-Indexes in der Wiederholungsbefragung 2019 erlaubt verschiedene Betrachtungen bezüglich der Ergebnisse. Einerseits ist dabei der Gesamt-Index selbst ein interessierender Indikator für die aktuelle **Arbeitsfähigkeit des Zugpersonals im Allgemeinen**. Darüber hinaus erlaubt die detaillierte Betrachtung der dritten Dimension Rückschlüsse auf die Verteilung spezifischer Krankheitskategorien – also dem **Gesundheitszustand des Zugpersonals**. Das erlaubt die Herstellung von Zusammenhängen zu potenziellen Berufskrankheiten mit dem organisatorischen Ziel, diesen zukünftig besser präventiv entgegenwirken zu können.

Zuletzt gibt die Analyse der vierten Dimension die Möglichkeit, die Zahlen der subjektiv berichteten, **beeinträchtigungsbedingten Fehltag**e genauer zu betrachten. Auch hier soll im Ausblick der Versuch unternommen werden, Zusammenhänge zu den eingangs identifizierten Belastungsereignissen herzustellen. Die drei folgenden Unterkapitel entsprechen dieser thematischen Schwerpunktsetzung.

5.2 Arbeitsfähigkeit des Zugpersonals im Allgemeinen

Aus der mittlerweile langjährigen Forschung ist bekannt, dass die Arbeitsfähigkeit mit zunehmendem Alter abnimmt, wenn keine oder nur unzureichende Maßnahmen zu deren Erhaltung getroffen wurden. Um diesem Zusammenhang Rechnung zu tragen, werden daher alle Auswertungen zur Arbeitsfähigkeit das Alter mitberücksichtigen. Das Merkmal „Alter“ der Teilnehmer wurde in der Wiederholungsbefragung ordinalskaliert in Schritten von zehn Jahren erfasst. Diese Altersgruppen sind als Querschnittsdaten zu verstehen.

5.2.1 Arbeitsbewältigungs-Index im Gesamtüberblick

Rund 2.500 Antworten von Beschäftigten des Zugpersonals aus ganz Deutschland konnten zur Detailauswertung herangezogen werden. In **Abbildung 5.1** sind die mittleren ABI-Werte über die Altersgruppen aller Befragungsteilnehmer wiedergegeben. Die ganz rechts angefügte Säule ergänzt den Gesamtmittelwert. Dieser liegt mit 35,8 ABI-Punkten im Bereich der „mäßigen Arbeitsfähigkeit“, für den „Maßnahmen zur Verbesserung“ angeraten sind.

Über die verschiedenen Altersgruppen zeigt die Arbeitsfähigkeit eine deutliche Abnahme, wobei selbst die beiden jungen Gruppen nur knapp über der kritischen Marke von 37 Punkten zu finden sind; die anderen Altersgruppen liegen bereits deutlich darunter. Wie aber unterscheidet sich die Arbeitsfähigkeit zwischen den unterschiedlichen Berufsgruppen und wie können diese Ergebnisse im Vergleich zu anderen Branchen eingeordnet werden?

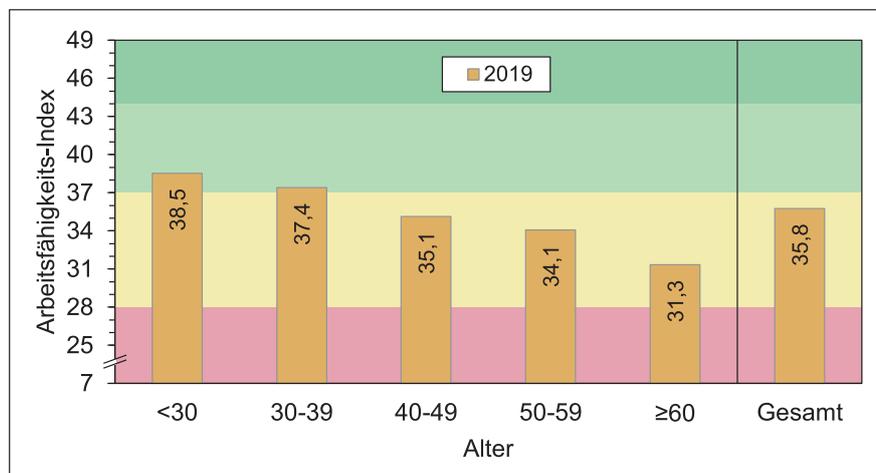


Abbildung 5.1:
Arbeitsbewältigungs-Index
im Altersverlauf

5.2.2 Arbeitsbewältigungs-Index nach Berufsgruppe mit Vergleichsbranchen

In **Abbildung 5.2** sind die Ergebnisse zur Arbeitsfähigkeit im Altersverlauf differenziert nach den Berufsgruppen Lokomotivführer und Zugbegleiter wiedergegeben. Für die Berufsgruppe der Bordgastronomen standen auch hier wieder keine ausreichenden Angaben zur Verfügung.

Für ein besseres Verständnis der Ergebnisse wurden Werte der zwei Vergleichsbranchen „Produktion“ sowie „Sicherheitsdienste“ miteinbezogen. Diese resultieren aus mehreren zusammenge-

fassten Erhebungen mit vergleichbaren Stichproben-Größen² und Altersstrukturen, die im Rahmen der Beratungspraxis des Autors gewonnen werden konnten. Beide Vergleichstätigkeiten leisten ebenfalls Schichtarbeit und die Beschäftigten von Sicherheitsdiensten sind durch den „Umgang mit schwierigen Kunden“ ebenfalls besonders belastet.

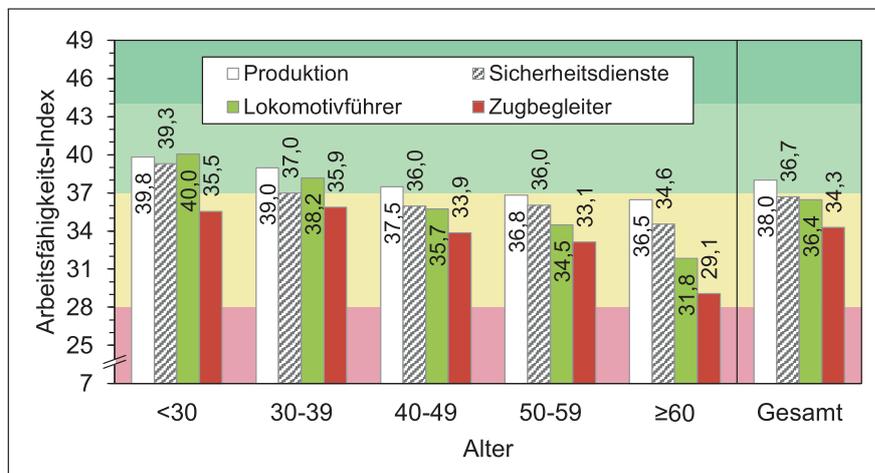


Abbildung 5.2: Arbeitsbewältigungs-Index von Lokomotivführern / Zugbegleitern, Produktion und Sicherheitsdiensten im Altersverlauf

Auch wenn die Arbeitsbedingungen in Produktion und Sicherheitsdiensten für sich genommen nicht als besonders „belastungsarm“ gelten können, schneiden dennoch sowohl Lokomotivführer als auch Zugbegleiter noch einmal deutlich schlechter ab – ein erschreckendes Ergebnis, insbesondere für die Zugbegleiter. Die Säulengruppe auf der rechten Seite zeigt die Gesamtergebnisse über alle Altersgruppen. Mit 36,4 ABI-Punkten (Lokomotivführer), beziehungsweise 34,3 ABI-Punkten (Zugbegleiter) liegen beide Zugpersonal-Gruppen unterhalb der kritischen Schwelle von 37 und damit nur im „mäßigen“ Bereich der Arbeitsfähigkeit. Im direkten Vergleich schneiden die Zugbegleiter mit einer Differenz von mehr als zwei Punkten noch einmal deutlich schlechter ab als die Lokomotivführer.

Die linken fünf Säulengruppen in **Abbildung 5.2** zeigen die jeweiligen ABI-Gesamtmittelwerte der zwei Berufsgruppen des Zugpersonals sowie der zwei Vergleichstätigkeiten in den angegebenen Altersgruppen von „jung“ (links) nach „alt“ (rechts).

Erwartungskonform nimmt die Arbeitsfähigkeit bei allen Tätigkeitsgruppen mit zunehmendem Alter kontinuierlich ab. Deutlich erkennbar ist aber auch hier, dass die Arbeitsfähigkeit des Zugpersonals signifikant schlechter ist als in den Vergleichsgruppen. Die ABI-Werte der Zugbegleiter liegen auch hier noch unter denen der Lokomotivführer, je nach Altersstufe zwischen 1,4 und 4,5 Punkten. Zusätzlich stechen bei den Zugbegleitern die sehr niedrigen „Einstiegswerte“ der jungen Altersgruppe der „Unter 30-jährigen“ negativ hervor. Während die Lokomotivführer in dieser Altersstufe noch in etwa gleichauf mit der Produktion und mit Beschäftigten von Sicherheitsdiensten abschneiden, liegen die ABI-Werte der Zugbegleiter mit weniger als 36 Punkten schon bereits kurz nach dem Berufseinstieg im mäßigen Bereich. Über alle Altersstufen bleibt die Arbeitsfähigkeit in diesem Bereich, nähert sich aber stark an den roten Bereich der „niedrigen“ Arbeitsfähigkeit an. Lediglich die Lokomotivführer unter 40 Jahren weisen im Mittel eine Arbeitsfähigkeit im (noch) „guten“ Bereich auf. Ab 40 Jahren bis zum Ende des Berufsalters fällt sie jedoch ebenfalls in den nur noch mäßigen Bereich ab.

² Insgesamt sind N = 1.521 Produktionsbeschäftigte und N = 1.889 Beschäftigte von Sicherheitsdiensten verschiedener Unternehmen berücksichtigt, diese Vergleichsgruppen wurden so zusammengestellt, dass sie bezüglich der Stichprobengrößen sowie der Alters- und Geschlechterverteilung mit der Stichprobe des Zugpersonals vergleichbar sind.

5.2.3 Arbeitsbewältigungs-Index nach Geschlecht

Wie in der Stichprobenbeschreibung dargestellt, liegt der Frauenanteil insgesamt lediglich bei circa 18 %. Für die Betrachtung der Arbeitsfähigkeit ist wie jedoch bereits eingangs dargestellt, die Berücksichtigung des Alters erforderlich. Daher muss zunächst betrachtet werden, inwieweit innerhalb der einzelnen Altersquerschnitte jeweils noch substantielle Frauenanteile vorhanden sind, um einen gerechtfertigten Vergleich anstellen zu können. Dies ist vorliegend nicht der Fall. Ist der Frauenanteil in den jungen Altersgruppen schon recht gering, fällt er in den höheren Altersgruppen nochmals deutlich niedriger aus. Das Problem verschärft sich noch bei Ergänzung um die Berufsvariable. Daher ist eine altersbereinigte Vergleichbarkeit der Geschlechter nicht sinnvoll möglich. Vor diesem Hintergrund wird im Falle der Arbeitsfähigkeit von einer geschlechterspezifischen Auswertung Abstand genommen.

Relativierend ist auch zu beachten, dass das Geschlecht in den seltensten Fällen die tatsächlich erklärende Variable für identifizierte Unterschiede darstellt, weil diese häufig durch andere, nicht hinreichend mitberücksichtigte demografische Unterschiede überlagert wird, so etwa der nach wie vor deutlich höhere Teilzeitanteil bei Frauen, et cetera. Auch um etwaige Fehlschlüsse auszuschließen wird daher auf eine geschlechterspezifische Auswertung verzichtet. Die berichteten Gesamt-Ergebnisse gelten entsprechend schwerpunktmäßig für die männlichen Beschäftigten.

5.2.4 Arbeitsbewältigungs-Index nach Berufsgruppe und Transportbereich

Wie schon in den vorangegangenen Kapiteln soll die Betrachtung der Arbeitsfähigkeit für die verschiedenen Transportbereiche differenziert für die beiden Berufsgruppen Lokomotivführer und Zugbegleiter erfolgen.

Lokomotivführer nach Transportbereich

In **Abbildung 5.3** sind die Werte der Lokomotivführer der vier verschiedenen Transportbereiche im Altersverlauf wiedergegeben. Bei Betrachtung der Gesamt-Werte in der rechten Spaltengruppe zeigt sich ein minimaler Unterschied zwischen den Berufsgruppen zu Ungunsten des Regionalverkehrs (S-Bahnen). Jedoch liegen alle vier Bereiche relativ gleichauf im mäßigen Bereich der Arbeitsfähigkeit.

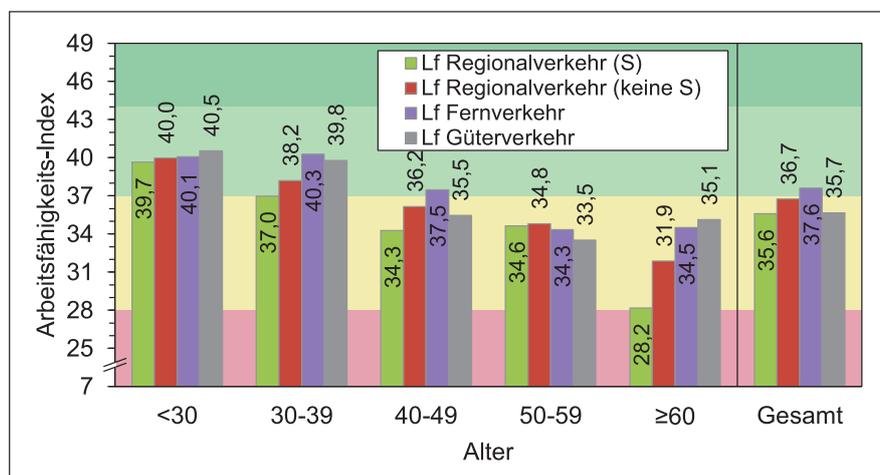


Abbildung 5.3: Arbeitsbewältigungs-Index von Lokomotivführern im Altersverlauf nach Transportbereich

Bei Betrachtung der ABI-Mittelwerte über die Altersquerschnitte muss immer berücksichtigt werden, dass im Zeitverlauf des Berufslebens ständig Personen aus dem Berufsleben ausscheiden. Darunter sind potenziell besonders häufig diejenigen Personen, deren Arbeitsfähigkeit verhältnismäßig stark beeinträchtigt ist. Anders ausgedrückt erreichen nur die in Bezug zu den Arbeitsanforderungen „robusteren“ Beschäftigten die höheren Alterskategorien im Beruf. Dieser Effekt wird in den Arbeitswissenschaften als „**Healthy-worker“-Effekt** beschrieben. In den hier dargestellten Altersverlaufs-Diagrammen ist dieser Effekt immer dann zu erkennen, wenn sich im Altersverlauf der Trend der Abnahme der Arbeitsfähigkeit hin zu einem Anstieg wandelt. Das ist etwa in **Abbildung 5.3** bei den Lokomotivführern im Fernverkehr zwischen den Altersstufen 50-59 (34,4) und ≥ 60 Jahre (34,5), oder auch in **Abbildung 5.4** bei den Zugbegleitern im Regionalverkehr (S-Bahnen) zwischen den Altersstufen 40-49 (31,8) und 50-59 Jahre (34,4) ersichtlich.

Für die unter 30-jährigen Lokomotivführer zeigen sich noch keine wesentlichen Unterschiede in ihrer Arbeitsfähigkeit. Alle vier Vergleichsgruppen liegen noch im „guten“ Bereich der Arbeitsfähigkeit. Für die folgenden Altersgruppen zeigt sich jedoch, dass im Regionalverkehr (und insbesondere bei den S-Bahnen) die Abnahme der Arbeitsfähigkeit der Lokomotivführer früher und stärker einsetzt, als bei den Kollegen des Fern- und Güterverkehrs.

Der „Healthy-worker“-Effekt erfolgt im Schnitt in der Altersstufe 50-59 Jahre. Bei den Lokomotivführern des Regionalverkehrs (S-Bahnen) ist er bereits eine Dekade früher erkennbar. Am Ende des Berufslebens in der Gruppe der über 60-jährigen Lokomotivführer sind sehr deutliche Unterschiede in der Arbeitsfähigkeit erkennbar. Während sich die Kollegen des Fern- und Güterverkehrs noch tendenziell im oberen Bereich der „mäßigen Arbeitsfähigkeit“ befinden, liegen die Werte der Regionalverkehrs-Lokomotivführer (S-Bahnen) bereits an der Grenze zur schlechten Arbeitsfähigkeit.

Zugbegleiter nach Transportbereich

Abbildung 5.4 gibt den Altersverlauf der Arbeitsfähigkeit der Zugbegleiter wieder. Im Gesamtwert als auch über alle einzelnen Altersstufen ist erkennbar, dass die Zugbegleiter grundsätzlich eine schlechtere Arbeitsfähigkeit als die Lokomotivführer berichten. Die unter 30-jährigen Zugbegleiter aller drei Transportbereiche „starten“ ihr Berufsleben bereits im Bereich der „mäßigen“ Arbeitsfähigkeit.

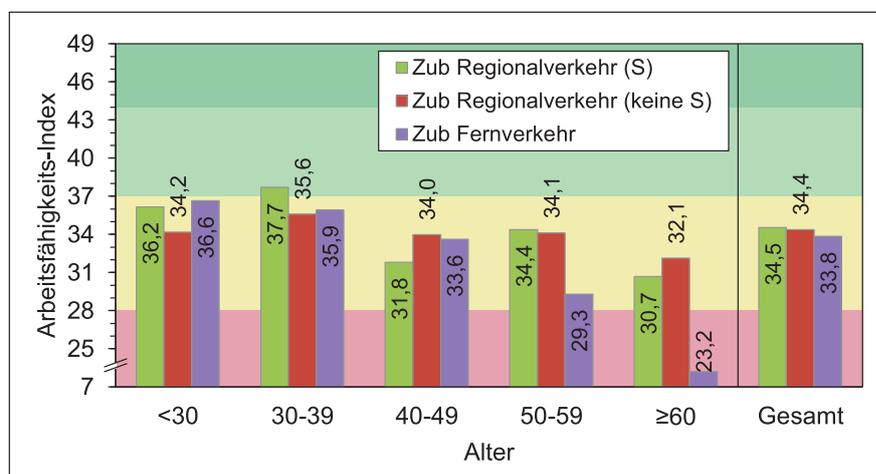


Abbildung 5.4: Arbeitsbewältigungs-Index von Zugbegleitern im Altersverlauf nach Transportbereich

Der Altersverlauf unterscheidet sich bei den Zugbegleitern jedoch stärker zu Ungunsten der Kollegen des Fernverkehrs. Während sich die Kollegen der Regionalverkehre auch noch im hohen Berufsalter im Bereich der „mäßigen“ Arbeitsfähigkeit halten, sind die Kollegen des Fernverkehrs bereits deutlich in den „schlechten“ Bereich abgerutscht.

5.2.5 Arbeitsbewältigungs-Index nach Berufsgruppe und Arbeitgeber

Auch der Vergleich der Arbeitsfähigkeit von Beschäftigten von Arbeitgebern der DB AG versus der Wettbewerbsbahnen erfolgt getrennt nach Berufsgruppen.

Lokomotivführer nach Arbeitgeber

Abbildung 5.5 zeigt den Altersverlauf der Arbeitsfähigkeit von Lokomotivführern aus Organisationen der DB AG im Vergleich mit den Kollegen der Wettbewerbsbahnen. Auch wenn in dieser Darstellung viele Besonderheiten wie etwa Streckenspezifika oder tarifliche Unterschiede unberücksichtigt bleiben, fällt auf, dass die Arbeitsfähigkeit der Lokomotivführer bei Wettbewerbsbahnen in jeder Altersstufe über der ihrer Kollegen bei den DB-Arbeitgebern liegt. Beide Vergleichsgruppen „starten“ im Bereich der „guten“ Arbeitsfähigkeit. Bemerkenswert ist aber, dass mit steigendem Berufsalter die Unterschiede zwischen den Gruppen größer werden. Während die unter 30-jährigen Lokomotivführer der Wettbewerbsbahnen „nur“ circa einen ABI-Punkt über ihren DB-Kollegen liegen, fallen die Letztgenannten am Ende des Berufslebens fast vier ABI-Punkte zurück. Im gesamten Altersverlauf von „Jung“ nach „Alt“ haben die Lokomotivführer der Wettbewerbsbahnen 5,6 ABI-Punkte verloren, ihre Kollegen der DB-Arbeitgeber hingegen fast drei Punkte mehr. Auch wenn hier organisationsspezifische Besonderheiten nicht berücksichtigt werden können, ist dieser Unterschied doch unerwartet groß. In Bezug auf den Erhalt der Arbeitsfähigkeit der Lokomotivführer scheinen die Wettbewerbsbahnen besser aufgestellt zu sein. Neben den Ursachen für die generell schlechten Werte sollten auch die Gründe für das schlechtere Abschneiden der DB-Arbeitgeber näher untersucht werden.

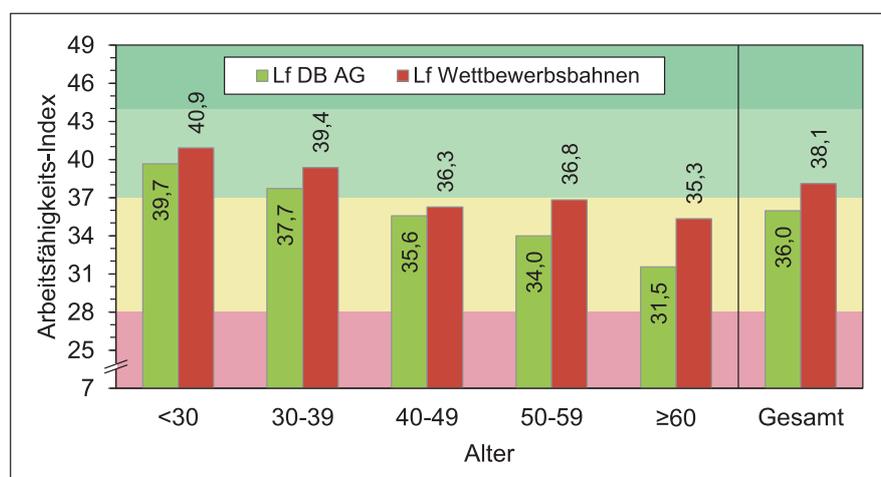


Abbildung 5.5: Arbeitsbewältigungs-Index von Lokomotivführern im Altersverlauf nach Arbeitgeber

Zugbegleiter nach Arbeitgeber

Aus **Abbildung 5.6** ist der Altersverlauf der Arbeitsfähigkeit der Zugbegleiter aus Organisationen der DB AG im Vergleich mit den Kollegen der Wettbewerbsbahnen ersichtlich. Auch hier wird nochmals deutlich, dass Zugbegleiter grundsätzlich niedrigere Arbeitsfähigkeits-Werte berichten als Lokomotivführer.

Allerdings zeigt sich beim Vergleich der Arbeitgeber ein ähnliches Bild. Genau wie die Lokomotivführer berichten auch die Zugbegleiter der Wettbewerbsbahnen in fast allen Altersstufen bessere Arbeitsfähigkeits-Werte als ihre DB-Kollegen. Lediglich zum Berufseinstieg scheinen die Verhältnisse umgekehrt zu sein. In dieser Altersstufe ist jedoch die von beiden Vergleichsgruppen grundsätzlich nur als „mäßig“ berichtete Arbeitsfähigkeit gleichermaßen bedenklich. Jedoch scheint sich die Arbeitsfähigkeit der Zugbegleiter der Wettbewerbsbahnen in gewisser Weise zu stabilisieren, was sich aus dem Anstieg beziehungsweise der folgenden relativen Konstanz der Werte der weiteren Altersstufen folgern lässt. Erst in der Gruppe der über 60-jährigen setzt ein deutlicher Einbruch auf einen niedrigen Wert ein, der aber immer noch fast drei ABI-Punkte über dem Wert der DB-Kollegen liegt.

Bei den Zugbegleitern der DB-Arbeitgeber ist hingegen bereits ab Berufseinstieg ein recht konstanter, deutlicher Abfall der Arbeitsfähigkeit über die Altersstufen erkennbar.

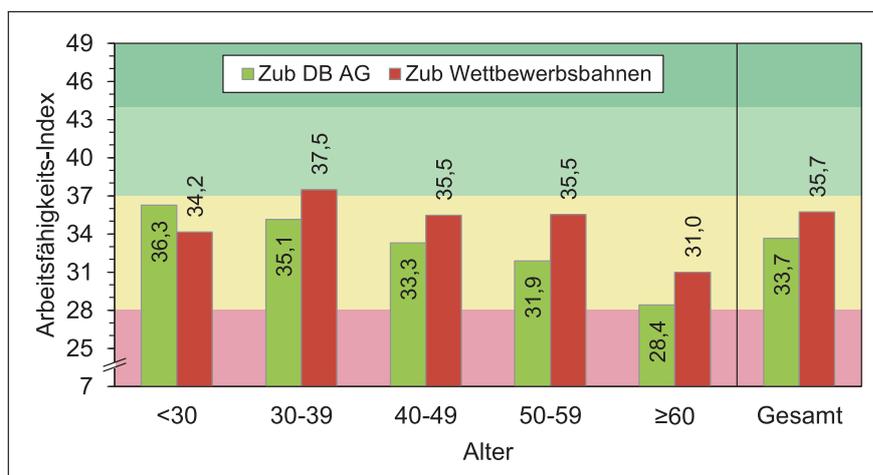


Abbildung 5.6: Arbeitsbewältigungs-Index von Zugbegleitern im Altersverlauf nach Arbeitgeber

5.3 Dimensionen des Arbeitsbewältigungs-Index im Vergleich

Der **Abschnitt 5.2** hat Unterschiede zwischen den Berufsgruppen des Zugpersonals mit den Vergleichsbranchen hinsichtlich des Arbeitsbewältigungs-Indexes aufgezeigt. Wie bereits in **Tabelle 5.1** dargestellt, setzt sich der ABI aus sieben einzelnen Dimensionen zusammen. Es stellt sich also die Frage, in welchen der sieben Dimensionen das Zugpersonal niedrigere Werte als die Vergleichsbranchen aufweist.

Abbildung 5.7 zeigt die jeweiligen Punktwerte der sieben ABI-Dimensionen sowie die ABI-Gesamtwerte sowohl für die zwei Zugpersonal-Berufsgruppen Lokomotivführer und Zugbegleiter als auch für die beiden Vergleichsbranchen Sicherheitsdienste und Produktionsbeschäftigte. Alle sieben Einzeldimensionen des ABI besitzen unterschiedliche Punktebereiche, was deren direkte Vergleichbarkeit erschwert. In **Abbildung 5.7** sind daher alle unterschiedlichen Wertebereiche

jeweils mit derselben Diagrammhöhe abgetragen. So kann rein visuell ein direkter Vergleich angestellt werden.

Die Reihenfolge der einzelnen Säulen je Säulengruppe ist überwiegend identisch: Die Zugbegleiter schneiden fast immer am schlechtesten ab. Grundsätzlich ist dabei auffällig, dass die Säulen der Dimension drei (**Anzahl aktueller Erkrankungen**) und fünf (**krankheitsbedingte Fehlta-ge**) sich am stärksten negativ in den Gesamt-ABI auswirken. Im Besonderen trifft das für die Zugbegleiter zu. Während die Lokomotivführer in beiden Dimensionen zwar schlechter als die Produktionsbeschäftigten abschneiden, sind ihre Werte nahezu identisch mit den Angaben der Sicherheitsdienste. Die Zugbegleiter sind insbesondere bezüglich der Anzahl aktueller Erkrankungen das Schlusslicht. Auch hinsichtlich der Dimension eins (Aktuelle Arbeitsfähigkeit im Vergleich mit der besten, je erreichten) fallen beide Zugpersonal-Berufsgruppen zurück. Daher werden die Dimensionen drei und fünf im Folgenden näher betrachtet.

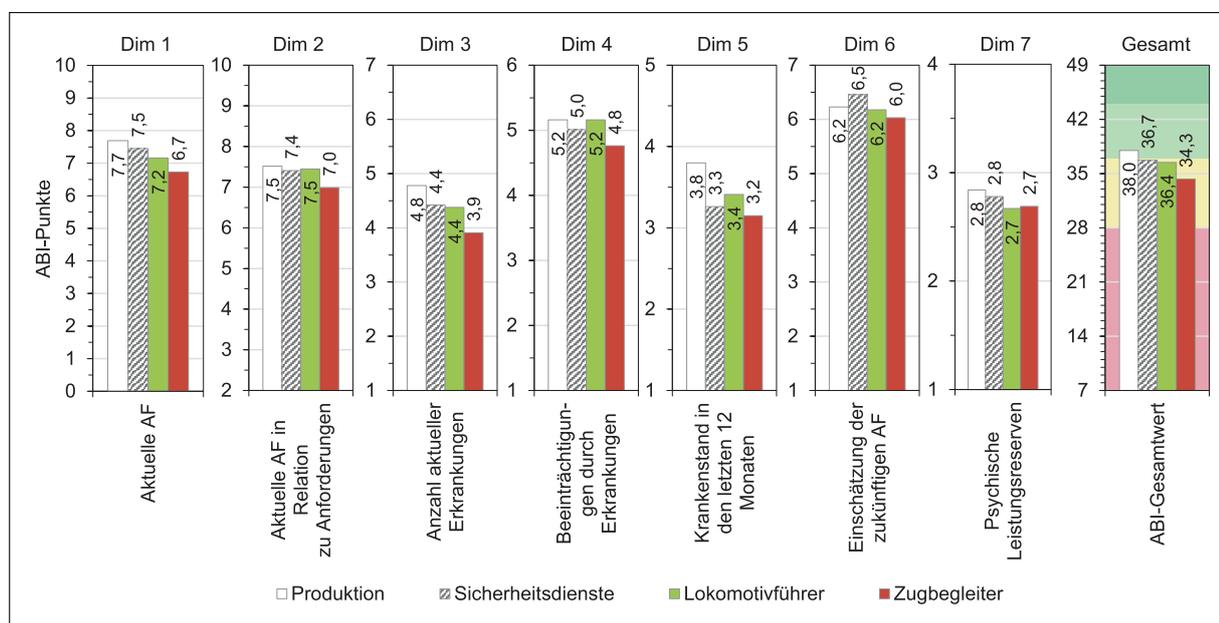


Abbildung 5.7: Darstellung der sieben ABI-Dimensionen und des Gesamtwerts von Lokomotivführern, Zugbegleitern, Produktion und Sicherheitsdiensten

5.4 Gesundheitszustand des Zugpersonals

Die Dimension drei des Arbeitsbewältigungs-Indexes stellt eine Liste von 14 Krankheitskategorien dar, welche auf der internationalen Klassifizierung möglicher Krankheiten der Weltgesundheitsorganisation basiert. Die Befragten können zu jeder Krankheitskategorie angeben, ob sie **in den letzten zwölf Monaten** eine entsprechende

- Ärztliche Diagnose, eine
- Eigene Diagnose, oder
- Keine Diagnose

erhalten haben.

Dem ABI-Auswertungsmanual entsprechend wird zur Berechnung des individuellen Wertes für die Dimension drei lediglich die Anzahl der aktuellen, vom Arzt diagnostizierten Krankheiten herangezogen. Diese Zahlen können – da sie durch die ärztliche Diagnose untermauert sind, als belastbar angesehen werden.

Die Angaben zu „Eigenen Diagnosen“ haben diesen eindeutigen Charakter zwar nicht, dennoch besitzen auch sie einen zusätzlichen, wertvollen Aussagegehalt. Hierbei handelt es sich um Beschwerden, die von den Beschäftigten zwar als beeinträchtigend erlebt werden, die jedoch noch nicht zu einem Arztbesuch geführt haben. Man kann diese Zahl also im Sinne einer „Dunkelziffer“ verstehen, die insbesondere relevant für zukünftige tatsächlich ärztlich diagnostizierte Erkrankungen sein dürfte. Sie liefern also noch einmal einen besonderen Hinweis bezüglich anzustrebender Präventionsmaßnahmen.

5.4.1 Bezug zur Arbeitssituation

Die einzelnen Krankheitskategorien besitzen einen mehr oder weniger unmittelbaren Bezug zu den Belastungen der Arbeitssituation. So ist bei der Kategorie „Muskel-Skelett-Erkrankungen“ ein sehr direkter Bezug zur Arbeit vorhanden (etwa durch schwere körperliche Arbeit, durch langes, beziehungsweise nicht ergonomisches Sitzen oder auch durch einseitige, feinmotorische Arbeit et cetera). In anderen Krankheitskategorien ist die Verbindung zur Arbeit weniger deutlich, aber dennoch gegeben. Als Beispiel sei hier die Kategorie „Tumore / Krebs“ genannt. Auch sie kann durch die Arbeitssituation begünstigt werden (etwa durch chemische Substanzen oder Strahlung et cetera). Grundsätzlich ist aber festzuhalten, dass keine einzige Krankheit alleine (monokausal) durch die Arbeit begründbar ist.

Dennoch ist aus der Arbeitsmedizin bekannt, dass bestimmte Arbeitsbedingungen das Entstehen spezifischer Erkrankungen fördern. In diesem Fall spricht man von typischen Berufskrankheiten, die zum Auslöser von Frühverrentung werden können. Arbeitgeber sind verpflichtet, für entsprechende Schutzvorkehrungen zu sorgen.

Die im Folgenden berichteten Zahlen sind also im Sinne einer Bestandsaufnahme der beim Zugpersonal auftretenden Krankheitskategorien zu verstehen. Auf Grundlage dieser Zahlen können in den Betrieben wertvolle Hinweise für die Ableitung und Überprüfung von Präventionsmaßnahmen getroffen werden. Hier sind neben den Betriebsräten in ihrer überwachenden Funktion insbesondere die innerbetrieblichen Akteure des betrieblichen Gesundheitsmanagements, die Fachkräfte für Arbeitssicherheit sowie die Betriebsärzte angesprochen.

5.4.2 Aktuelle Erkrankungen des Zugpersonals im Gesamtüberblick

Im Arbeitsfähigkeits-Konzept, welches die Arbeitsfähigkeit bildlich als ein „Haus“ beschreibt, wird der individuellen Gesundheit eines Beschäftigten die Rolle des Fundaments zugeschrieben. Diese erforderliche funktionelle Basis gilt es möglichst lange zu erhalten und zu fördern. Nachfolgend soll dieses bildhafte Fundament näher untersucht werden.

In **Abbildung 5.8** sind die prozentualen Diagnosehäufigkeiten aller 14 Krankheitskategorien sowohl bezüglich ärztlicher als auch eigener Diagnosen der letzten zwölf Monate für alle Befragten wiedergegeben. Dabei wurde nach dem Vorliegen eines ärztlichen Befunds in absteigender Reihenfolge sortiert.

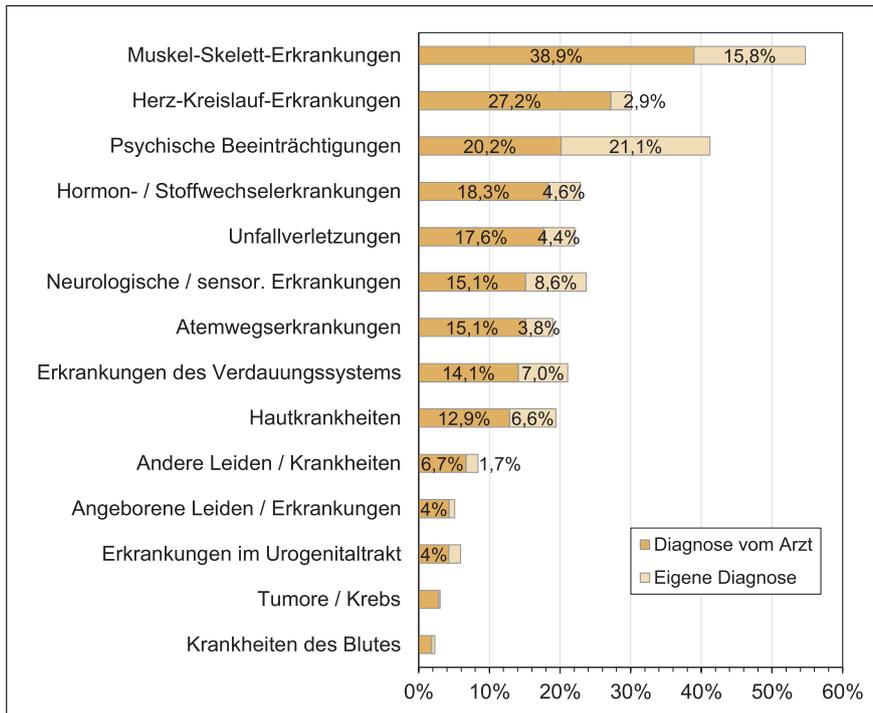


Abbildung 5.8:
Aktuelle Erkrankungen
des Zugpersonals im
Gesamtüberblick (2019)

Ärztliche Diagnosen des Zugpersonals im Gesamtüberblick

Bezüglich des Vorliegens einer ärztlichen Diagnose beim Zugpersonal berichten

- vier von zehn Befragten von „Muskel-Skelett-Erkrankungen“,
- fast drei von zehn Teilnehmern von einer „Herz-Kreislauf-Erkrankung“,
- zwei von zehn vom Vorliegen einer „Psychischen Beeinträchtigung“ sowie
- annähernd zwei von zehn von „Hormon- / Stoffwechselerkrankungen“ und „Unfallverletzungen“.

Seltener, aber immer noch in beträchtlicher Höhe, werden „Neurologische / sensorische Erkrankungen“, „Atemwegserkrankungen“, „Erkrankungen des Verdauungssystems“ und „Hautkrankheiten“ aufgeführt. Immer noch mehr als einer von zehn Beschäftigten gibt eine solche Diagnose an.

Die fünf letztgenannten Krankheitskategorien „Andere Leiden / Krankheiten“, „Angeborene Leiden / Erkrankungen“, „Erkrankungen im Urogenitaltrakt“, „Tumore / Krebs“ und „Krankheiten des Blutes“ treten in normalen, erwartungskonformen Häufigkeiten auf. Im Sinne besserer Übersichtlichkeit sollen diese fünf Kategorien daher in den folgenden Detailbetrachtungen außen vor bleiben. Nur die Erkrankungsarten, die von mehr als 10 % der Befragten bezüglich einer ärztlichen Diagnose angegeben wurden, sollen genauer betrachtet werden.

Eigene Diagnosen des Zugpersonals im Gesamtüberblick

Erwartungsgemäß unterscheiden sich die „Eigenen Diagnosen“ in den berichteten Häufigkeiten stark zwischen den verschiedenen Krankheitskategorien. So ist leicht nachzuvollziehen, dass

„Herz-Kreislauf-Erkrankungen“ selten „nur“ durch die Eigendiagnose benannt werden (circa 3 %). Zwei Krankheitskategorien stechen aber durch besonders viele Eigendiagnosen hervor.

Zum Einen befürchten bezüglich des Vorliegens einer „Psychischen Beeinträchtigung“³ mehr als zwei von zehn Befragten, dass bei ihnen eine solche Diagnose vorliegt, obwohl diese nicht ärztlich diagnostiziert ist. Die „Dunkelziffer“ stellt mehr als eine Verdoppelung der Zahl der ärztlichen Diagnosen dar. Zwar ist hier durchaus erwartungskonform, dass die psychischen Erkrankungen nach wie vor einer größeren schambehafteten Verschwiegenheit unterliegen als andere Erkrankungen, dennoch überrascht die Größenordnung der Zahl doch.

Zum anderen berichten annähernd 16 % aller Befragten von einer selbstdiagnostizierten Muskel-Skelett-Erkrankung. Zusammen mit den ärztlichen Diagnosen bedeutet das, dass mehr als jeder zweite Befragungsteilnehmer von einer derartigen Erkrankung beeinträchtigt ist.

5.4.3 Aktuelle Erkrankungen nach Berufsgruppe mit Vergleichsbranchen

Wie in **Abschnitt 5.4.2** erwähnt, werden sich die folgenden Darstellungen nur noch auf die neun häufigsten Krankheitskategorien beim Zugpersonal beschränken.

Die berichteten Häufigkeiten der „Eigenen Diagnosen“ unterscheiden sich zwischen den Vergleichsgruppen nur unwesentlich, sie liegen jeweils in der Größenordnung der Gesamtstichprobe. Daher werden diese Zahlen hier zum Zwecke der besseren Übersichtlichkeit der Diagramme nicht berichtet. Dennoch ist durchaus herauszustellen, dass zwei unterschiedliche Berufsgruppen sehr ähnliche Werte bei den Eigendiagnosen erleben.

Wichtig hervorzuheben ist, dass innerhalb der Vergleichsgruppen immer auf annähernd gleiche Altersverteilungen geachtet wurde. Das gilt für alle folgenden Vergleiche.

Abbildung 5.9 berichtet die Häufigkeiten ärztlicher Diagnosen getrennt nach den Berufsgruppen Lokomotivführer und Zugbegleiter. Darüber hinaus sind hier wieder die Vergleichszahlen der Branchen Produktion sowie Sicherheitsdienste dargestellt.

In fast allen einzelnen Krankheitskategorien berichten die Zugbegleiter die höchsten Werte. Einzige Ausnahme stellen die „Herz-Kreislauf-Erkrankungen“ dar. Hier liegt ein geschlechterspezifischer Unterschied vor, dazu im folgenden Abschnitt mehr. Bezüglich der Reihenfolgen der berichteten Krankheitskategorien gibt es zwischen den beiden Berufsgruppen des Zugpersonals nur kleinere Unterschiede in den niedrigeren Krankheits-Rängen.

³ Die klassischen Krankheitsbilder dieser Kategorie stellen Suchterkrankungen, Angst, Zwang, Erschöpfung, Burnout, Depression et cetera dar.

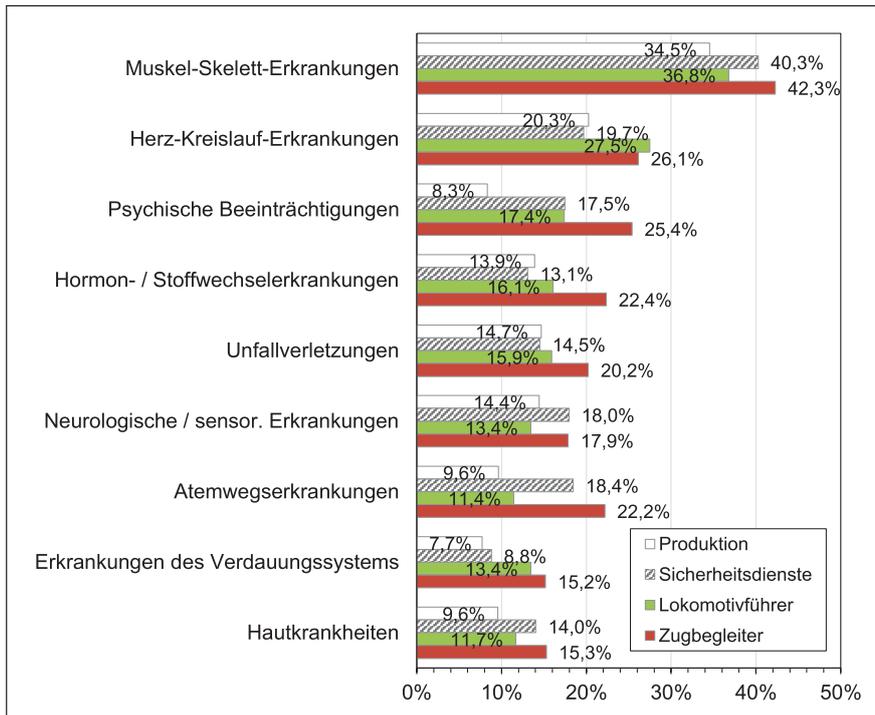


Abbildung 5.9: Aktuell ärztlich diagnostizierte Erkrankungen nach Berufsgruppe mit Vergleichsbranchen (2019)

Aktuelle Erkrankungen von Lokomotivführern

Bei den Lokomotivführern dominieren „Muskel-Skelett-Erkrankungen“. Insgesamt ähneln die Ausprägungen der verschiedenen Diagnose-Arten relativ stark denen der Produktionsbeschäftigten, wobei zu bedenken ist, dass die im Produktionsbereich üblichen schwereren körperlichen Arbeiten in der Regel nicht dem Tätigkeitsprofil der Lokomotivführer entsprechen. Ausnahmen bilden dagegen die deutlich häufiger auftretenden „Herz-Kreislauf-Erkrankungen“, die höher vertretenden „Psychischen Beeinträchtigungen“ sowie die fast doppelt so häufig berichteten „Erkrankungen des Verdauungssystems“. Hier liegen die Lokomotivführer deutlich vor den Produktionsbeschäftigten.

Aktuelle Erkrankungen von Zugbegleitern

Auch bei den Zugbegleitern dominieren die „Muskel-Skelett-Erkrankungen“. Bei Betrachtung des Profils der verschiedenen Krankheitskategorien fällt eine gewisse Ähnlichkeit zu den Beschäftigten der Sicherheitsdienste auf. Das betrifft insbesondere die Krankheitskategorien, die mit dem immanenten Kontakt mit vielen Menschen und dem damit verbunden erhöhten Infektionsrisiko einher gehen. Das betrifft die Krankheitskategorien „Atemwegserkrankungen“, „Neurologische / sensorische Erkrankungen“ sowie die „Hautkrankheiten“.

Dennoch berichten die Zugbegleiter im Gegensatz zu den Sicherheitsdiensten mehr „Herz-Kreislauf-Erkrankungen“, mehr „Psychische Beeinträchtigungen“, mehr „Hormon- / Stoffwechselerkrankungen“, mehr „Unfallverletzungen“ sowie auch mehr „Erkrankungen des Verdauungssystems“.

5.4.4 Aktuelle Erkrankungen nach Berufsgruppe und Geschlecht

Abbildung 5.10 (Lokomotivführer) und **Abbildung 5.11** (Zugbegleiter) geben die Häufigkeiten bezüglich der neun insgesamt am meisten genannten, ärztlich diagnostizierten Krankheitskategorien getrennt nach Geschlechtern wieder. Auch hier unterscheiden sich die Häufigkeiten der „Eigenen Diagnosen“ zwischen den Geschlechtern nur unwesentlich, daher werden sie nicht berichtet.

In fast allen Kategorien geben die weiblichen Beschäftigten höhere Werte als ihre männlichen Kollegen an. Lediglich bei den „Herz-Kreislauf-Erkrankungen“ ist ein deutlich höheres Auftreten bei den Männern zu verzeichnen.

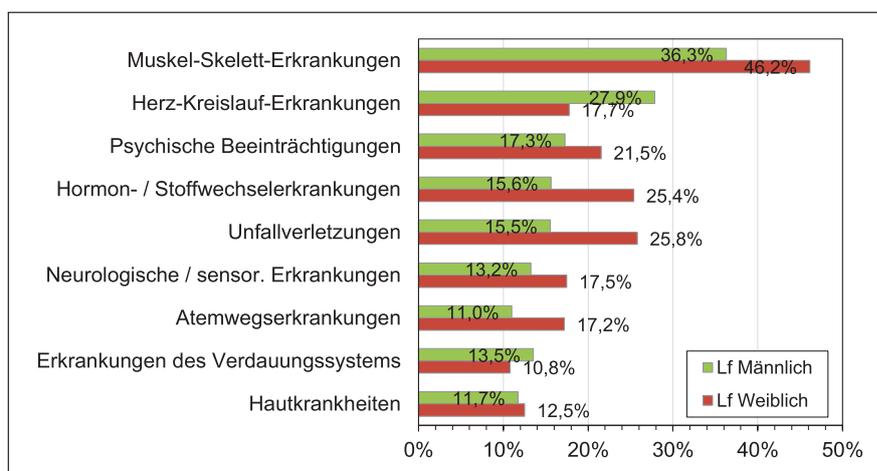


Abbildung 5.10: Aktuell ärztlich diagnostizierte Erkrankungen bei Lokomotivführern nach Geschlecht

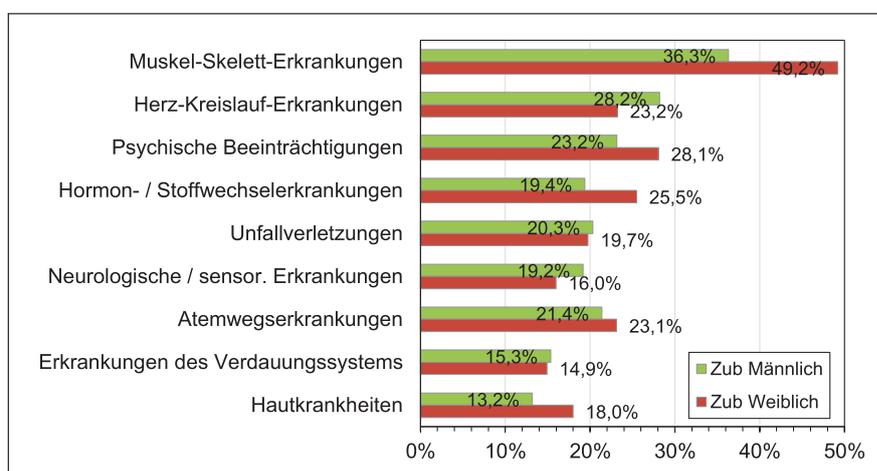


Abbildung 5.11: Aktuell ärztlich diagnostizierte Erkrankungen bei Zugbegleitern nach Geschlecht

5.4.5 Aktuelle Erkrankungen nach Berufsgruppe und Transportbereich

Abbildung 5.12 (Lokomotivführer) und **Abbildung 5.13** (Zugbegleiter) geben die neun häufigsten ärztlich diagnostizierten Erkrankungsarten getrennt nach Berufsgruppe und Transportbereich wieder. Die bereits berichteten Unterschiede der Berufsgruppen bleiben dabei weitestgehend gültig.

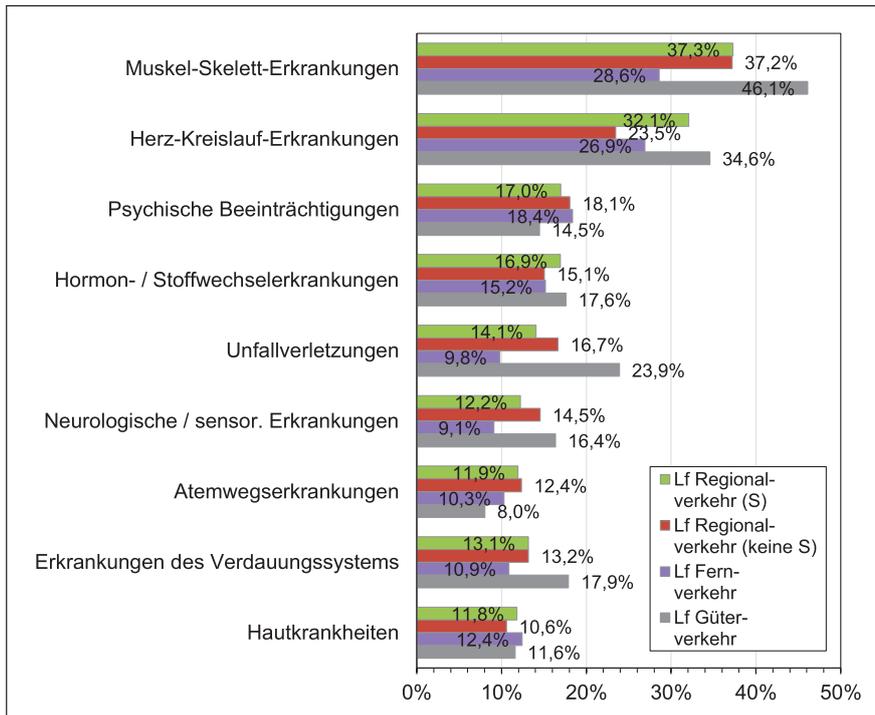


Abbildung 5.12: Aktuell ärztlich diagnostizierte Erkrankungen bei Lokomotivführern nach Transportbereich

Bezüglich der Gruppe der Lokomotivführer fällt auf, dass die Kollegen des Güterverkehrs in den meisten Krankheitskategorien die schlechtesten Werte aufweisen. Die Lokomotivführer des Fernverkehrs schneiden hingegen tendenziell etwas besser ab. Hier sollten für mögliche Ursachen die spezifischen Unterschiede in den Transportbereichen genauer analysiert werden. Denkbar ist, dass der Güterverkehr tendenziell mehr schwere körperliche Arbeit aufweist und aufgrund überwiegend im Nachtbetrieb verrichteter Schichtarbeit durch entsprechend schlechtere Arbeitszeitbedingungen beeinflusst wird.

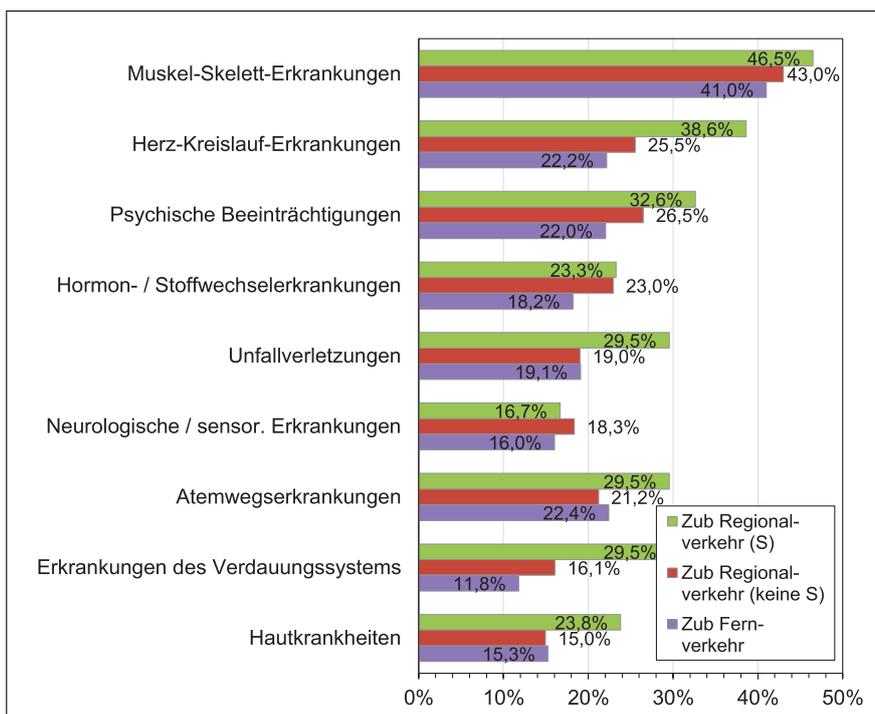


Abbildung 5.13: Aktuell ärztlich diagnostizierte Erkrankungen bei Zugbegleitern nach Transportbereich

Die differenzierte Betrachtung der ärztlichen Diagnosehäufigkeiten bei Zugbegleitern fällt eindeutig zu Ungunsten der Kollegen im Bereich des Regionalverkehrs S-Bahnen aus.

5.4.6 Aktuelle Erkrankungen nach Berufsgruppe und Arbeitgeber

Abbildung 5.14 (Lokomotivführer) und **Abbildung 5.15** (Zugbegleiter) berichten die ärztlich diagnostizierten Krankheiten getrennt für Arbeitgeber der DB AG im Vergleich zu den Wettbewerbsbahnen. Grundsätzlich fallen in beiden Berufsgruppen die berichteten Häufigkeiten relativ ähnlich aus, tendenziell fallen die jeweiligen Zahlen der DB-Kollegen etwas schlechter aus als die der Kollegen der Wettbewerbsbahnen. Diese Unterschiede sollten aber nicht überinterpretiert werden. Keine Vergleichsgruppe hat absolut betrachtet „gute“ Zahlen vorzuweisen.

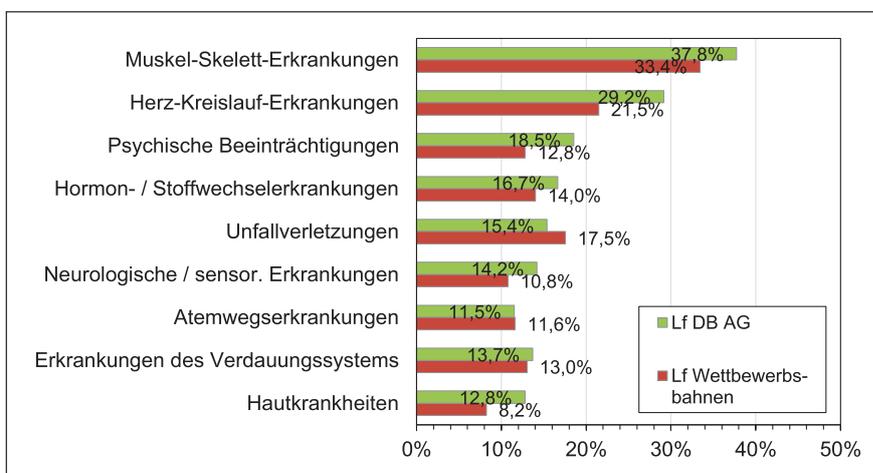


Abbildung 5.14: Aktuell ärztlich diagnostizierte Erkrankungen bei Lokomotivführern nach Arbeitgeber

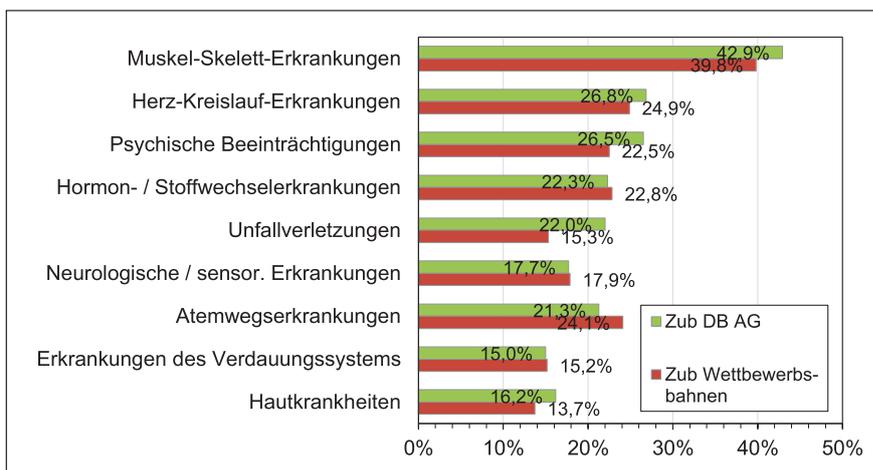


Abbildung 5.15: Aktuell ärztlich diagnostizierte Erkrankungen bei Zugbegleitern nach Arbeitgeber

5.5 Krankheitsbedingte Fehltage

Die fünfte Dimension des Arbeitsbewältigungs-Indexes erfasst die krankheitsbedingten Fehltage der letzten zwölf Monate mit der folgenden Frage: „Wie viele ganze Tage sind Sie auf Grund eines gesundheitlichen Problems (Krankheit o. ä.) im letzten Jahr der Arbeit ferngeblieben?“. Zur Beantwortung konnten die Befragungsteilnehmer zwischen den Kategorien „Überhaupt keinen“, „Höchstens neun Tage“, „Zehn bis 24 Tage“, „25 bis 99 Tage“ und „100 bis 365 Tage“ wählen.

5.5.1 Krankheitsbedingte Fehltage des Zugpersonals im Gesamtüberblick

Abbildung 5.16 berichtet die Verteilung krankheitsbedingter Fehltage des Zugpersonals in der Gesamtstichprobe 2019. Lediglich jeder sechste Beschäftigte (circa 16 %) hat in den vergangenen zwölf Monaten an keinem Tag krankheitsbedingt gefehlt.



Abbildung 5.16: Krankheitsbedingte Fehltage des Zugpersonals im Gesamtüberblick

5.5.2 Krankheitsbedingte Fehltage nach Berufsgruppe mit Vergleichsbranchen

Abbildung 5.17 berichtet die Anzahl krankheitsbedingter Fehltage der Berufsgruppen Lokomotivführer und Zugbegleiter im Vergleich mit den Branchen „Sicherheitsdienste“ und „Produktion“.

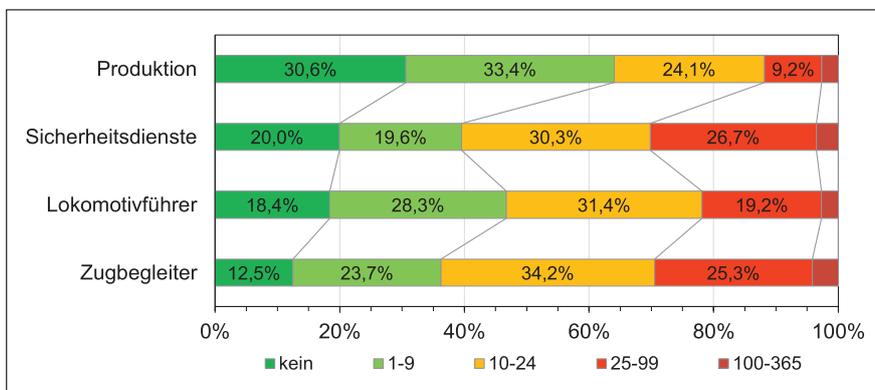


Abbildung 5.17: Krankheitsbedingte Fehltage nach Berufsgruppe mit Vergleichsbranchen

Bezüglich der Kategorie „kein Fehltag“ schneiden die Zugbegleiter am schlechtesten ab, die Lokomotivführer folgen auf dem zweitniedrigsten Rang.

- Nur jeder achte Zugbegleiter hatte im vergangenen Jahr keinen einzigen krankheitsbedingten Abwesenheitstag.
- Bei den Lokomotivführern hatte circa jeder fünfte Beschäftigte keinen einzigen Fehltag zu verzeichnen, das sind in etwa die Werte der Sicherheitsdienste.
- Deutlich besser schneiden die Produktionsbeschäftigten ab. Hier erlebte fast jeder dritte die letzten zwölf Monate ohne krankheitsbedingten Abwesenheitstag.

Ebenfalls auffällig ist „das andere Ende“ der Antwortskala. Die letzten beiden rot dargestellten Kategorien repräsentieren „25 Fehltage und mehr“.

- Von den Produktionsbeschäftigten sind lediglich etwas mehr als 10 % im vergangenen Jahr 25 oder mehr Arbeitstage krankheitsbedingt abwesend gewesen.
- Bei den Lokomotivführern fällt der Anteil der krankheitsbedingt Langzeitabwesenden in etwa doppelt so hoch aus.
- Die Zugbegleiter berichten sogar einen annähernd dreimal so hohen Anteil in den letzten zwölf Monaten.

5.5.3 Krankheitsbedingte Fehltage nach Berufsgruppe und Geschlecht

Abbildung 5.18 gibt die krankheitsbedingten Fehltage von Lokomotivführern beider Geschlechter wieder. Insgesamt fällt auf, dass die weiblichen Lokomotivführer im Gegensatz zu ihren männlichen Kollegen etwas schwächer in den Kategorien mit wenigen Fehltagen, dafür aber etwas stärker in den Gruppen mit höheren Fehltagen repräsentiert sind. Trotzdem ist dieser Geschlechterunterschied bei den Lokomotivführern eher gering.

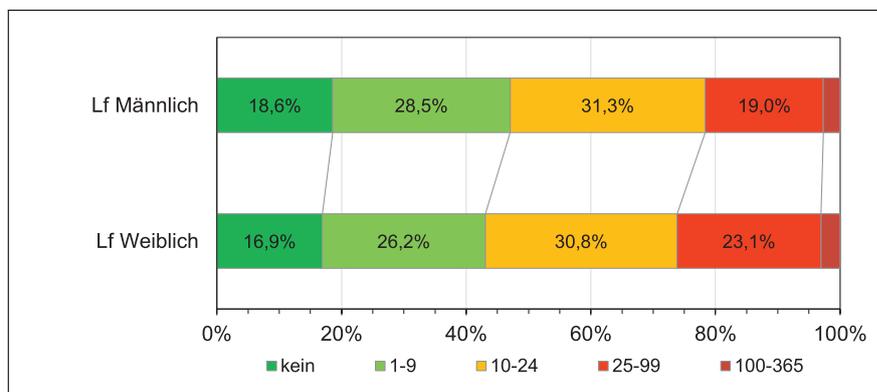


Abbildung 5.18: Krankheitsbedingte Fehltage von Lokomotivführern nach Geschlecht

Abbildung 5.19 berichtet die krankheitsbedingten Fehltage von Zugbegleitern im Geschlechtervergleich. Hier wird ein deutlicher Unterschied zu Ungunsten der Frauen deutlich. Der Anteil weiblicher Zugbegleiter in den beiden höchsten Kategorien ab 25 Fehltagen liegt fast 15 % über dem Wert der männlichen Kollegen. Entsprechend gegenteilig fallen die Kategorien weniger Abwesenheitstage aus.

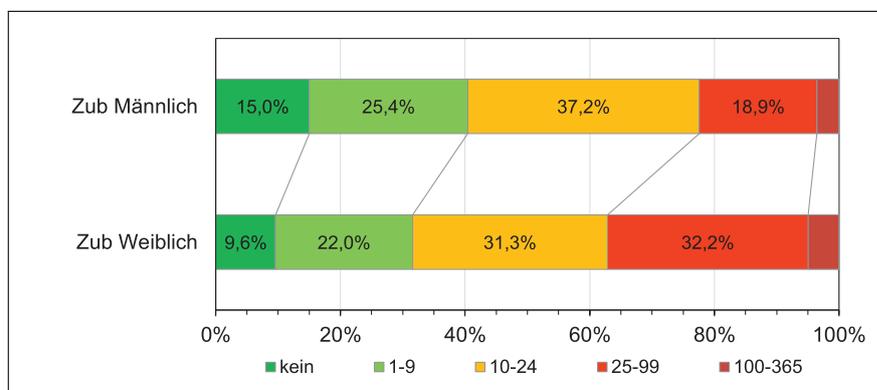


Abbildung 5.19: Krankheitsbedingte Fehltage von Zugbegleitern nach Geschlecht

5.5.4 Krankheitsbedingte Fehltage nach Berufsgruppe und Transportbereich

Auch die Betrachtung der krankheitsbedingten Fehltage nach Transportbereichen erfolgt wieder getrennt für die beiden Berufsgruppen. **Abbildung 5.20** stellt die Ergebnisse der Lokomotivführer dar. Hier fällt auf, dass die beiden Regionalverkehrs-Gruppen als auch der Güterverkehr annähernd identische Werte aufweisen. Der Fernverkehr schneidet jedoch besser ab.



Abbildung 5.20: Krankheitsbedingte Fehltage von Lokomotivführern nach Transportbereich

Die Zahlen der Zugbegleiter sind aus **Abbildung 5.21** ersichtlich. Hier sind keine wesentlichen Unterschiede zwischen den drei verglichenen Transportbereichen auszumachen.



Abbildung 5.21: Krankheitsbedingte Fehltage von Zugbegleitern nach Transportbereich

5.5.5 Krankheitsbedingte Fehltage nach Berufsgruppe und Arbeitgeber

Zuletzt interessiert auch bei den krankheitsbedingten Fehltagen der Vergleich zwischen Arbeitgebern der DB AG und anderen Bahnunternehmen. **Abbildung 5.22** liefert den Vergleich für die Lokomotivführer. Die Kollegen der Wettbewerbsbahnen berichten dabei etwas weniger krankheitsbedingte Abwesenheitstage als ihre Kollegen bei DB-Arbeitgebern.

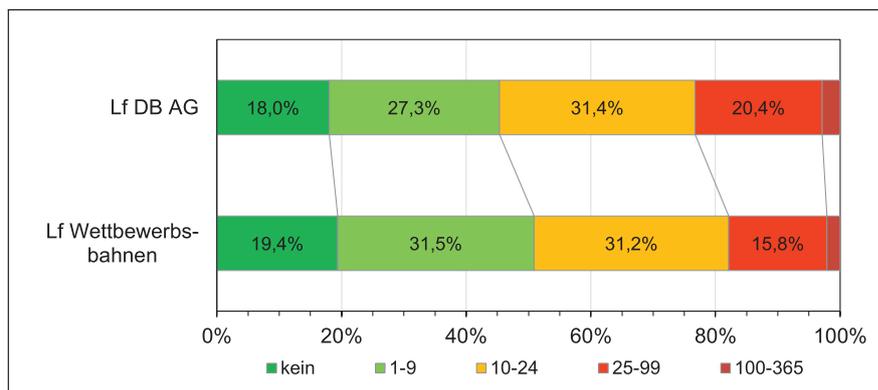


Abbildung 5.22:
Krankheitsbedingte Fehl-
tage von Lokomotivführern
nach Arbeitgeber

Der bei den Lokomotivführern vorhandene leichte Unterschied zu Gunsten der Wettbewerbsbahnen zeigt sich ebenfalls bei den Zugbegleitern, hier sogar etwas stärker (vergleiche **Abbildung 5.23**).

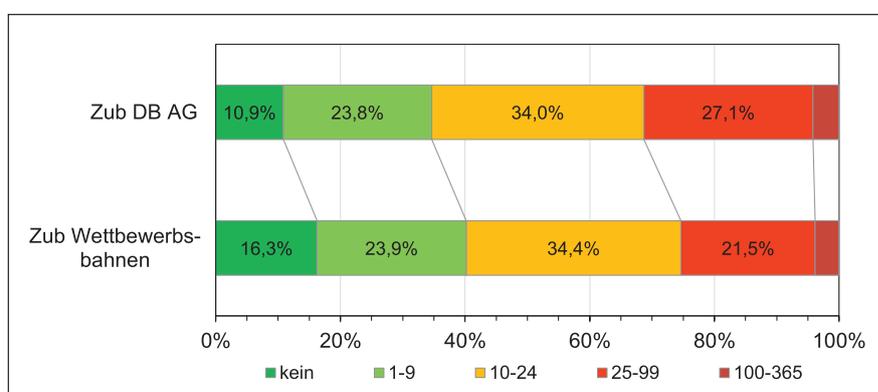


Abbildung 5.23:
Krankheitsbedingte Fehl-
tage von Zugbegleitern nach
Arbeitgeber

5.6 Exemplarischer Einzelvergleich zweier Bahnunternehmen

Die in **Abschnitt 5.2** dargestellten Ergebnisse zur Arbeitsfähigkeit des Zugpersonals stellen die jeweiligen Gesamtmittelwerte aller Befragungsteilnehmer der jeweiligen Vergleichsgruppen alterskontrolliert dar. Es handelt sich also immer um große Teilstichproben. Unberücksichtigt bleibt bei dieser Betrachtung aber immer die Ebene einzelner Bahnunternehmen. Insgesamt haben sich Beschäftigte von 74 verschiedenen DB-Bahnunternehmen und 100 Wettbewerbsbahnen an der Umfrage beteiligt. Naturgemäß gibt es einige größere Einzelunternehmen, aber auch sehr viele kleinere Organisationen. Es ist davon auszugehen, dass sich die bisher berichteten Ergebnisse zwischen einzelnen ausgewählten Bahnunternehmen stark unterscheiden könnten, etwa weil der Arbeitsschutz dort mehr oder weniger gut organisiert ist.

Eine grundsätzliche Auswertung auf der Ebene einzelner Bahnunternehmen ist nicht immer ohne weiteres möglich, denn bei der erforderlichen Berücksichtigung der Variablen Berufsgruppe, Alter, Geschlecht et cetera werden die Teilstichproben sofort sehr klein.

Dennoch konnten aus der Auswahl der in der Stichprobe vertretenen Bahnunternehmen zwei Repräsentanten ausgewählt werden, für die es möglich war, differenzierte Auswertungen des Arbeitsbewältigungs-Indexes auf Ebene des Einzelunternehmens zu erstellen. Im Folgenden werden diese beiden Einzelbetriebe „Unternehmen A“ und „Unternehmen B“ benannt. Die Offenlegung der hier betrachteten Unternehmen ist nicht vorgesehen. Die Darstellung dient allein einer

Visualisierung der mit dieser Methodik verbundenen Möglichkeiten und der beispielhaften Gegenüberstellung erreichbarer Arbeitsfähigkeitswerte.

Unternehmen A ist ein Betrieb des Regionalverkehrs (keine S-Bahn) des DB-Konzerns, an der Umfrage haben 47 Beschäftigte teilgenommen (35 Lokomotivführer, 12 Zugbegleiter). Unternehmen B ist ebenfalls ein Anbieter des Regionalverkehrs (keine S-Bahn), allerdings handelt es sich hier um eine Wettbewerbsbahn. 43 Beschäftigte dieses Unternehmens haben den Fragebogen beantwortet (19 Lokomotivführer, 24 Zugbegleiter).

Für beide Unternehmen gilt, dass die höchste Altersstufe der über 60-jährigen innerhalb der verschiedenen Berufsgruppen nicht hinreichend vertreten war, daher wird diese Altersstufe von den folgenden Betrachtungen ausgeschlossen. In Unternehmen B war zudem die jüngste Alterskategorie bei den Zugbegleitern nicht vertreten. Grundsätzlich kann aber gesagt werden, dass beide Unternehmen sehr viele Ähnlichkeiten aufweisen. **Abbildung 5.24** vergleicht die Ergebnisse der Lokomotivführer, **Abbildung 5.25** die Werte der Zugbegleiter der beiden Unternehmen.

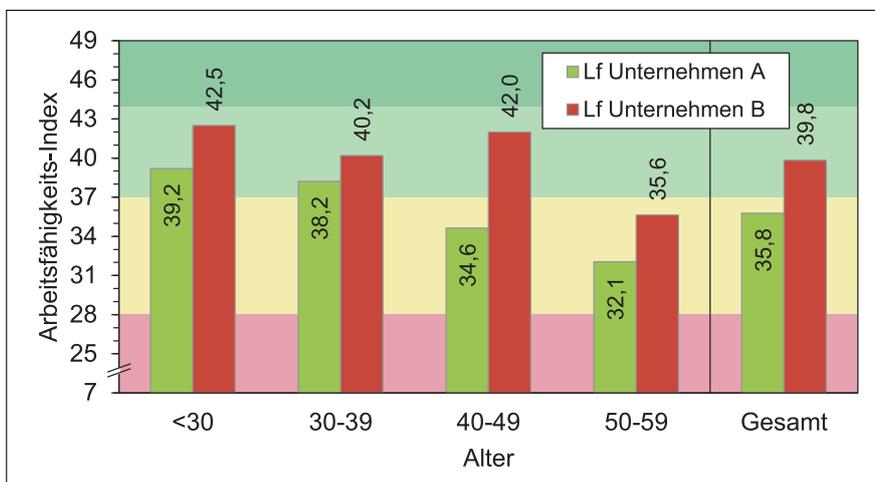


Abbildung 5.24: Arbeitsbewältigungs-Index von Lokomotivführern zweier ausgewählter Unternehmen des Regionalverkehrs im Altersverlauf

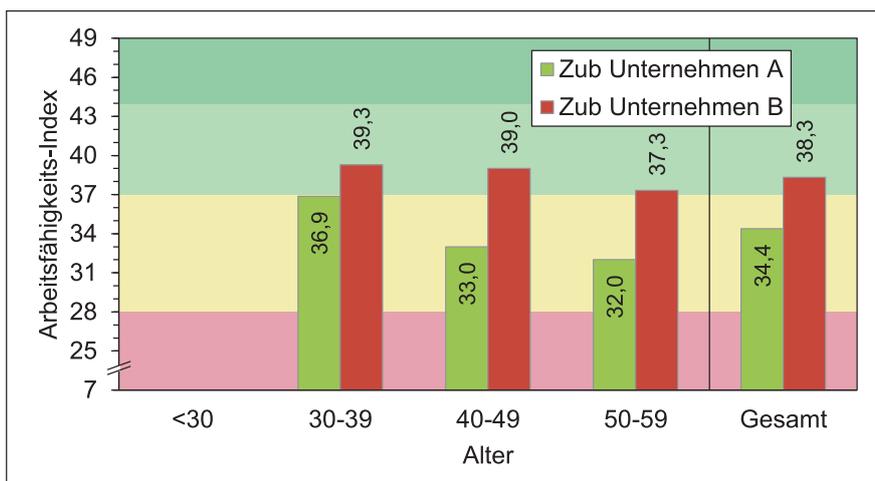


Abbildung 5.25: Arbeitsbewältigungs-Index von Zugbegleitern zweier ausgewählter Unternehmen des Regionalverkehrs im Altersverlauf

Für beide Berufsgruppen und Unternehmen gilt, dass die jeweils jüngsten Beschäftigtengruppen (die linken Balkengruppen) alle im Bereich der „guten“ Arbeitsfähigkeit „starten“, auch wenn Unternehmen B hier bereits einen Vorsprung von fast drei ABI-Punkten hat, der über alle Altersstufen noch weiter wächst. Bei weiterer Betrachtung des Altersverlaufs zeigt sich bei den Beschäftigten des Unternehmens A beider Berufsgruppen ein kontinuierlicher, deutlicher Abfall

der Arbeitsfähigkeit. Die ältesten Beschäftigten beider Berufsgruppen liegen deutlich im „mäßigen“ Bereich der Arbeitsfähigkeit.

Auch in Unternehmen B ist in beiden Berufsgruppen ein Abfall der Arbeitsfähigkeit zu verzeichnen, dieser verläuft aber deutlich moderater. Bei den Lokomotivführern fällt die Arbeitsfähigkeit erst in der höchsten Altersgruppe in den „mäßigen“ Bereich ab, bei den Zugbegleitern ist dies sogar zu keinem Zeitpunkt der Fall. Dieser exemplarische Einzelvergleich zeigt, dass die Arbeitsfähigkeit mit zunehmendem Alter nicht zwangsläufig abnehmen muss. Trotz der vielen Gemeinsamkeiten, was Ausgangssituation und Rahmenbedingungen dieser beiden Unternehmen angeht, scheint es doch deutliche Unterschiede zu geben. Es ist davon auszugehen, dass in Unternehmen B durch eine konsequente Arbeitsschutz-Organisation Maßnahmen zum Erhalt und zur Förderung der Arbeitsfähigkeit implementiert sind, die gute Wirkung zeigen. Der betriebliche Einsatz des Arbeitsbewältigungs-Indexes kann auch zu deren Evaluation genutzt werden.

5.7 Zusammenfassung

5.7.1 Zusammenfassung Arbeitsbewältigungs-Index im Gesamtüberblick

Die vorliegende Untersuchung hat für das Jahr 2019 eine erschreckend niedrige Arbeitsfähigkeit des Zugpersonals in Deutschland aufgedeckt. Der alterskontrollierte Vergleich mit Branchen, die teilweise vergleichbare Belastungsmerkmale (Schichtarbeit, Kundenkontakt) aufweisen, belegt für die Zugpersonalberufe mit zunehmendem Alter eine stärkere Abnahme der Arbeitsfähigkeit. Insbesondere ist das bei den Zugbegleitern der Fall. Dieses sehr negative Gesamtbild gilt für alle Transportbereiche, aber noch einmal verschärft für die Zugbegleiter im Fernverkehr. Bei den Lokomotivführern stellen die Regionalverkehrs-Beschäftigten die höher belasteten Gruppen dar, insbesondere bei den S-Bahnen.

Der Vergleich von DB-Arbeitgebern mit Wettbewerbsbahnen fällt für beide Berufsgruppen zu Ungunsten der DB-Unternehmen aus.

Die vergleichende Auswertung der sieben Einzeldimensionen der Arbeitsfähigkeit offenbarte, dass insbesondere die beiden gesundheitsbezogenen Dimensionen drei (**Anzahl ärztlich diagnostizierter Erkrankungen**) und fünf (**krankheitsbedingte Fehltage**) in der Gegenüberstellung mit den Vergleichsbranchen für das schlechtere Abschneiden der Zugpersonal-Beschäftigten verantwortlich sind.

Das Arbeitsfähigkeits-Konzept bezeichnet die Gesundheit als „funktionelle Basis“ der Arbeitsfähigkeit. Die weiteren Elemente bilden die Bereiche „Arbeitsbedingungen“, „Werte“ und „Kompetenzen“ als auf der Gesundheit aufgebaute Stockwerke der Arbeitsfähigkeit. Der aktuelle Befund, dass diese Basis der Arbeitsfähigkeit bereits angegriffen ist, verschärft die Situation noch einmal. Es wird deutlich, dass es für viele Beschäftigte – und das auch schon in jungen Jahren – bezüglich der Aufrechterhaltung der Arbeitsfähigkeit bereits zu spät ist. Die Wiederherstellung einer guten Arbeitsfähigkeit aus einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit heraus, ist deutlich schwieriger, als etwa „bloß“ Motivation oder Zuversicht zu verbessern.

5.7.2 Zusammenfassung Gesundheitszustand und krankheitsbedingte Fehltag

Die Erhebung hat eine sehr hohe Anzahl ärztlich diagnostizierter Erkrankungen beim Zugpersonal in verschiedenen Diagnosekategorien aufgedeckt. Der aktuelle Gesundheitszustand des Zugpersonals in Deutschland muss daher als deutlich eingeschränkt bewertet werden. Die Ergebnisse zu krankheitsbedingten Fehltagen korrespondieren damit.

Bezüglich der berufsgruppenspezifischen Erkrankungsarten gibt es insgesamt betrachtet viele scheinbare Gemeinsamkeiten, die jedoch nicht täuschen dürfen. Die Ableitung von Schlussfolgerungen, Aktivitäten und Strategien muss immer berufsgruppen- und situationsspezifisch erfolgen, um wirksam sein zu können.

Zwar liegen sowohl bei den Lokomotivführern als auch bei den Zugbegleitern „Muskel-Skelett-Erkrankungen“ an erster Stelle der ärztlichen Diagnosen, jedoch unterscheiden sich die auslösenden Bedingungen mitunter stark. Bei den Lokomotivführern muss besonderer Fokus auf das tätigkeitsimmanente „Lange Sitzen“ gelegt werden. Die Gestaltung des Arbeitsplatzes – konkret die Ergonomie des gesamten Führerraumes und insbesondere des Sitzes sind hier die wesentlichen (und eigentlich relativ einfach zu bedienenden) Stellschrauben.

Bei den Zugbegleitern müssen die vielen „Muskel-Skelett-Erkrankungen“ in Bezug auf die tätigkeitimmanente „Bewegung im fahrenden Zug“ gesehen werden. Auch die erhöht vorkommenden „Unfallverletzungen“ erklären sich hierdurch. Die berufsbedingte Beanspruchung des Muskel-Bewegungsapparats kann durch gute Gestaltung der Arbeitskleidung, insbesondere der Schuhe sowie der mitzuführenden Arbeitsmittel kompensiert werden. Oft ist hier schon viel erreicht, wenn den individuellen Bedürfnissen im Rahmen der Unternehmensvorgaben Rechnung getragen werden kann.

Bezüglich der erhöhten „Unfallverletzungen“ bei den Zugbegleitern sind weitere Analysen erforderlich um gegebenenfalls bestimmte, gehäuft auftretende Unfall- und / oder Verletzungsszenarien zu identifizieren und entsprechende Vorbeuge- als auch Nachsorgemaßnahmen implementieren zu können (beispielsweise zu „Umknicken“ oder „Schürfungen“ / „Schnittverletzungen“, et cetera).

Sowohl bei der ebenfalls hohen Anzahl ärztlich diagnostizierter „Hormon- / Stoffwechselerkrankungen“ als auch bei den „Herz-Kreislauf-Erkrankungen“ ist – insbesondere bei höherem Alter eine Geschlechtsabhängigkeit gegeben. Die Disposition für „Herz-Kreislauf-Erkrankungen“ ist bei Männern höher, die für „Hormon- / Stoffwechselerkrankungen“ dagegen bei Frauen, wie einschlägigen wissenschaftlichen Veröffentlichungen zu entnehmen ist (zum Beispiel Rennert, Kliner & Richter, 2019). Darüber hinaus müssen aber die beeinflussbaren Arbeitsbedingungen als Umweltfaktoren mit einbezogen werden. Aus der Arbeitsmedizin ist ein klarer Zusammenhang zwischen dem Belastungsmerkmal „Schichtarbeit“ und Typ-II-Diabetes sowie auch zu „Herz-Kreislauf“-Erkrankungen nachgewiesen (zum Beispiel Kivimäki, Batty & Hublin, 2011). Als vermittelnde Stellschraube tritt die Ernährungssituation auf. Die hohe Anzahl an Erkrankungen des Verdauungssystems steht dazu womöglich auch in Zusammenhang. Auch die „Herz-Kreislauf-Erkrankungen“ sind durch die Ernährung beeinflussbar. Für die betriebliche Praxis empfiehlt es sich daher, auf das Thema Ernährung im Kontext der Schichtarbeit der jeweiligen Beschäftigtengruppen ein besonderes Augenmerk zu richten. Es gehört leider zu den sich hier nachteilig auswirkenden Tatsachen, dass die Tätigkeitsprofile des Zugpersonals von stark asynchronen Arbeitszeiten und vor allem ständig wechselnden Tätigkeitsorten geprägt sind, was eine geregelte Ernährung – zumal ohne arbeitgeberseitige Verpflegungsangebote – praktisch unmöglich macht.

Die insbesondere bei den Zugbegleitern identifizierten erhöhten Fallzahlen ärztlicher Diagnosen bezüglich „Atemwegserkrankungen“, „Neurologische / sensorische Erkrankungen“ und „Hautkrankheiten“ sind unter anderem in Bezug zum tätigkeitsbedingten Belastungsmerkmal „Kontakt mit vielen Menschen“ zu setzen. Die entsprechend höhere Infektionsgefahr ist zwar nachvollziehbar, macht aber entsprechende Vorsorgemaßnahmen erforderlich.

Zuletzt gilt es bei allen Berufsgruppen die hoch bewertete Diagnosekategorie der „Psychischen Beeinträchtigungen“ ernst zu nehmen. Es ist zwar davon auszugehen, dass nicht alle hierunter subsummierten Fälle arbeitsbedingt sind. Dennoch belegt die ermittelte Größenordnung einen klaren Zusammenhang zu den berichteten Häufigkeiten an erlebten belastenden Ereignissen. Das gilt wiederum insbesondere für die Zugbegleiter. Jeder vierte Kollege dieser Gruppe berichtet, im vergangenen Jahr eine derartige ärztliche Diagnose erhalten zu haben. In dieser Krankheitskategorie gibt es dazu noch die größte „Dunkelziffer“ von circa 20 % weiteren „Eigendiagnosen“.

Die Ansätze zur Verbesserung sind offensichtlich. Zum einen sind die Arbeitsbedingungen im Rahmen der betrieblichen Gegebenheiten weitestmöglich gefähderungsfrei zu gestalten – Stichwort „Gefährdungsbeurteilung“. Darüber hinaus muss sichergestellt werden, dass in ausreichendem Maße Ressourcen

- a) individueller (zum Beispiel Qualifikation),
- b) sozialer (zum Beispiel Unterstützung durch Kollegen) als auch
- c) organisationaler Art (zum Beispiel engmaschige Nachsorgeangebote)

vorhanden sind.

Die berichteten Fallzahlen an „Eigendiagnosen“ unterscheiden sich interessanterweise nicht wesentlich – weder zwischen den verschiedenen Altersgruppen, noch zwischen den anderen Vergleichsvariablen wie Berufsgruppe, Geschlecht oder Transportbereich. Die in der Gesamtstichprobe identifizierten Häufigkeiten sind mehr oder weniger stabil in allen Subgruppen. In erster Linie sind es die „Psychischen Beeinträchtigungen“, welche die Arbeitsausübung einschränken, ohne dass ärztliche Hilfe gesucht wird, gefolgt von den „Muskel-Skelett-Erkrankungen“.

5.8 Fazit und Ausblick

Die hier berichteten Ergebnisse belegen für das Jahr 2019 eine erschreckend niedrige Arbeitsfähigkeit und einen gleichermaßen schlechten Gesundheitszustand des Zugpersonals in Deutschland. Was muss dagegen unternommen werden? Das Konzept der Arbeitsfähigkeit fordert betriebliche Maßnahmen zum Erhalt und zur Förderung der Arbeitsfähigkeit auf individueller und organisatorischer Ebene. Aber an welchen Stellen können die Akteure vor Ort genau ansetzen?

Zwei wesentliche Ansätze sollten gleichermaßen und aufeinander abgestimmt verfolgt werden. Bezogen auf die berichteten hohen Zahlen ärztlich diagnostizierter Krankheitsbilder gilt es eine **kurative Strategie zur Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit** zu verfolgen. Hierbei müssen auch die individuellen Situationen der jeweiligen Beschäftigten berücksichtigt werden. Dementsprechend sind an dieser Stelle die innerbetrieblichen arbeitsmedizinischen Akteure besonders in die Pflicht zu nehmen. Die hier vorliegenden Informationen müssen im Rahmen der Arbeit von Betriebsärzten, den Vertretern des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM), und bei allen Akteuren des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) Berücksichtigung finden.

Vor dem Hintergrund der hier identifizierten Größenordnungen stellt sich die aktuelle Situation gleichzeitig als schwierige Herausforderung für die Personalverantwortlichen in den Bahnunternehmen dar. Daher kann die kurative Strategie für sich allein die Probleme in ihrer Massivität nicht bewältigen.

Wertvoller – weil bereits früher ansetzend – ist die **präventive Strategie, die an der Gestaltung der Arbeitsbedingungen ansetzt**. Der vorliegende Bericht liefert dazu vielfältige Anknüpfungspunkte. Maßnahmen können verschiedenster Art sein und etwa an der Arbeitsplatzgestaltung, der Arbeitsorganisation oder auch an den individuellen Voraussetzungen der Beschäftigten ansetzen. Von der Reduktion des Auftretens negativer belastender Ereignisse über die Verbesserung der Qualität der individuellen und regelmäßigen Vorbereitung sowie der Nachsorgeangebote et cetera können berufsgruppenspezifische Lösungsansätze verfolgt werden. Die Betrachtung der Zusammenhänge von Ergebnissen der Gefährdungsbeurteilungen mit der Arbeitsfähigkeit von Beschäftigtengruppen in den konkreten Betrieben liefert darüber hinaus präzise Informationen für die Ableitung und Umsetzung zielführender Maßnahmen.

Der identifizierte Bedarf ist groß, zielgruppenspezifische Ansätze zur Wiederherstellung und Aufrechterhaltung der Arbeitsfähigkeit umzusetzen. Die in **Abschnitt 5.6** dargestellte, exemplarische Gegenüberstellung zweier ausgewählter Einzelbetriebe belegt, dass die starke negative Entwicklung der Arbeitsfähigkeit auch bei Bahnbetrieben nicht zwangsläufig ist. Für die Umsetzung und den Erfolg entsprechender Maßnahmen sind die Arbeitgeber in der Pflicht. Den Betriebsräten obliegt es, durch konsequente Ausübung ihrer Mitbestimmungsrechte und -pflichten die erforderliche Nachhaltigkeit eines umfassend wirksamen Arbeitsschutzes sicherzustellen.

Literatur

- Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hrsg.). (2010). *Why WAI? Der Work Ability Index im Einsatz für Arbeitsfähigkeit und Prävention*. Erfahrungsberichte aus der Praxis. Dortmund.
- De Zwart, B., Frings-Dresen, M. & Van Duivenbooden, J. (2002). Test-retest reliability of the Work Ability Index Questionnaire. *Occupational medicine* 52(4), 177-181.
- Hasselhorn, H. M. & Freude, G. (2007). *Der Work-Ability-Index: Ein Leitfaden*. Bremerhaven: Wirtschaftsverlag NW.
- Ilmarinen, J. & Tempel, J. (2002). *Arbeitsfähigkeit 2010, Was können wir tun, damit Sie gesund bleiben?* Hamburg: vsa.
- Ilmarinen, J. (1999). *Ageing Workers in the European Union – Status and promotion of Work Ability, Employability and Employment*. Helsinki: FIOH.
- Kivimäki, M., Batty, G. & Hublin, C. (2011) Shift Work as a Risk Factor for Future Type 2 Diabetes: Evidence, Mechanisms, Implications, and Future Research Directions. *PLoS Med* 8(12): e1001138.
- Rennert, D., Kliner, K. & Richter, M. (2019). Arbeitsunfähigkeit. In: F. Knieps & H. Pfaff (Hrsg.): *Psychische Gesundheit und Arbeit. BKK Gesundheitsreport 2019*. Berlin: MWV.
- Tuomi, K. et al. (2003). *Arbeitsbewältigungsindex/ Work Ability Index* (Übersetzung der 2., revidierten Fassung). Bremerhaven: Wirtschaftsverlag NW.

6 Ursachen psychischer Belastungen beim Zugpersonal

Matthias Becker

6.1 Hintergrund

Die vorangegangenen Kapitel dieses Berichts haben umfangreiche Einblicke zu belastenden Ereignissen, zu Prävention und Nachsorge, zu kurzfristiger Beanspruchung sowie zu den Beanspruchungsfolgen für das Zugpersonal geliefert. In diesem Abschnitt soll das systematische Vorgehen zur Beschreibung von möglichen Ursachen psychischer Belastungen im Mittelpunkt stehen.

Was sind die auffälligsten Merkmale der täglichen Arbeitssituationen von Lokomotivführern, Zugbegleitern und Bordgastronomen und sind diese in den Arbeitsschutz-Konzepten hinreichend berücksichtigt?

Auch wenn es auf den ersten Blick nicht ganz nachvollziehbar erscheinen mag – der Begriff (psychische) „Belastung“ wird nach der international gebräuchlichen Norm DIN EN ISO 10075-1 neutral gesehen. Eine vorliegende Belastung kann sowohl negativ (zum Beispiel Stresserleben, Burnout, Krankheit) als auch positiv (zum Beispiel Training oder Aktivierung) wirken. Die daraus resultierenden Auswirkungen werden unter dem ebenfalls neutralen Begriff „Beanspruchung“ zusammengefasst. Beide Wirkmechanismen sind möglich und vielfältige Umstände haben Einfluss darauf, welche tatsächlich wie auftreten. Diese Umstände werden verallgemeinernd als „Ressourcen“ bezeichnet. Ressourcen können durch die Arbeitsorganisation (zum Beispiel große Handlungsspielräume) oder durch das soziale Umfeld (zum Beispiel verfügbare Kollegen, die im Bedarfsfall schnell unterstützen können) gegeben sein, aber auch innerhalb des Menschen selbst liegen (zum Beispiel gute Qualifikation, Stressresistenz et cetera).

In der betrieblichen Praxis ist es aus Arbeits- und Gesundheitsschutzgesichtspunkten heraus nicht nur hilfreich, sondern auch erforderlich, zu wissen, welche einzelnen Belastungen bei den Beschäftigten auftreten und welche Ressourcen (unter Umständen auch nicht) vorhanden sind. Durch das Aufdecken von ungünstigen Kombinationen aus Belastungen und gegebenenfalls fehlenden Ressourcen lassen sich sehr einfach konkrete Verbesserungsmaßnahmen ableiten. Im Wesentlichen bestehen die Strategien des Arbeitsschutzes also darin, vorhandene negative Belastungen so weit wie möglich zu reduzieren und unterstützende Ressourcen so weit wie möglich aufzubauen. Belastungen und Ressourcen sind also die wesentlichen Stellschrauben, die es zu identifizieren gilt.

Die systematische Erfassung und Beschreibung von Belastungen und Ressourcen an den jeweiligen Arbeitsplätzen stellt damit die wichtigste Arbeitsgrundlage für einen praktikablen und vor allem erfolgreichen Arbeitsschutz dar. Dementsprechend wird dieses Vorgehen in verschiedenen Modellen und Anleitungen zur Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen als vorbereitender Schritt beschrieben.

6.2 Erläuterungen zur Wiederholungsbefragung

In Ergänzung zur Erstbefragung 2016 bestand bei der Wiederholungsbefragung 2019 der Anspruch, durch eine entsprechende, im Rahmen von Gefährdungsbeurteilungen einsetzbare systematische Vorgehensweise die **Ursachen psychischer Belastungen in der Arbeitssituation möglichst umfassend zu beschreiben**, um daraus konkrete Schlussfolgerungen für den Arbeitsschutz ableiten zu können.

Als Hilfestellung für die praktische Anwendung im Arbeitsschutz wurden von der „Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie“ (kurz GDA)¹ entsprechende Leitlinien erarbeitet, die sich an die Aufsichtspersonen sowie die betrieblichen Verantwortlichen des Arbeitsschutzes richten und deren Arbeit erleichtern sollen.

Zum Thema der psychischen Belastungen findet sich dort die Leitlinie „Beratung und Überwachung bei psychischer Belastung am Arbeitsplatz“ – letztmalig 2018 aktualisiert.

Anhang 3 dieser Leitlinie liefert in Form der Checkliste „Merkmalsbereiche und Inhalte der Gefährdungsbeurteilung“ einen **umfangreichen Katalog möglicher Quellen psychischer Belastungen**. Belastungen und Ressourcen werden dabei zusammenfassend als „**Merkmale der Arbeitssituation**“ bezeichnet.

Anwendung als Einstieg zur Gefährdungsbeurteilung

Durch das Arbeitsschutzgesetz besteht der Anspruch, an jedem Arbeitsplatz alle dort möglichen psychischen Belastungen zu erfassen und falls diese vorhanden sind, Gegenmaßnahmen umzusetzen und deren Wirksamkeit zu kontrollieren. Die genannte GDA-Leitlinie stellt dafür zumindest schon einen guten Einstieg dar. Die dort in Anhang 3 enthaltene Liste darf jedoch nicht als abschließend betrachtet werden, sondern ist bedarfsspezifisch zu ergänzen. In der Leitlinie heißt es dazu: „Bei der Durchführung von Aktionen in speziellen Branchen ist diese Liste entsprechend zu konkretisieren.“. Durch eine professionell durchgeführte Befragung verschiedener Arbeitsplätze beziehungsweise Berufsgruppen und den anschließenden Abgleich der jeweils genannten belastenden Ereignisse mit den „Merkmalsbereichen psychischer Belastung“ lassen sich spezifisch für diese verschiedenen Gruppen besonders risikobehaftete Bereiche identifizieren und typische Gefährdungen aufzeigen. Für die Wiederholungsbefragung 2019 wurde dieser Schritt für die drei Berufsgruppen „Lokomotivführer“, „Zugbegleiter“ und „Bordgastronomen“, vorgenommen.

Merkmalsbereich	GDA-Leitlinie	Ergänzungen
1	Arbeitsinhalt / Arbeitsaufgabe	Arbeitsinhalt / Arbeitsaufgabe
2	Arbeitsorganisation	Arbeitsorganisation
3	Soziale Beziehungen	Soziale Beziehungen
4	Arbeitsumgebung	Arbeitsumgebung
5	(Neue Arbeitsformen)	Arbeitsmittel & Schnittstellen
6		Arbeitsraum & Arbeitsplatz

Tabelle 6.1:
Merkmalsbereiche psychischer Belastung nach GDA-Leitlinie und Ergänzungen

¹ Hintergründe zur GDA liefert die Webseite https://www.gda-portal.de/DE/GDA/GDA_node.html

Die **Tabelle 6.1** liefert eine grobe Gegenüberstellung der Merkmalsbereiche der GDA-Leitlinie als auch der im Fragebogen vorgenommenen Ergänzungen. Neben einigen zugpersonalspezifischen Erweiterungen wurden insbesondere die Bereiche „Arbeitsmittel & Schnittstellen“ sowie „Arbeitsraum & Arbeitsplatz“ unter Berücksichtigung der Norm DIN EN ISO 6385 „Grundsätze der Ergonomie für die Gestaltung von Arbeitssystemen“ aufgenommen. Die hier vorgenommene praktische Umsetzung für den Arbeitskontext der drei genannten Berufsgruppen ist letztlich also das, was auch schon in jedem Eisenbahnbetrieb für diese Beschäftigtengruppen zum Einstieg der Gefährdungsbeurteilungen durchgeführt worden sein müsste.

Die so ergänzte Liste mit in Summe 103 Merkmalen wurde im Rahmen der Wiederholungsbefragung 2019 als letzter Teil und unabhängig vom Abschluss des eigentlichen Fragebogens als zusätzlicher „Bonusteil“ mit abgefragt. Zu jeder der sechs ergänzten Kategorien aus **Tabelle 6.1** wurde die Frage gestellt „Welche der nachfolgenden Merkmale empfinden Sie bei Ihrer Arbeit insbesondere als Quellen psychischer Belastung?“. Im Anschluss wurden dann listenweise die einzelnen Merkmale mit Checkboxen dargeboten, die einzeln ausgewählt werden konnten².

Zur Auswertung wurden die Merkmale dann je einzelne Vergleichsgruppe nach prozentualem Anteil des Erlebens absteigend sortiert und damit in eine Rangfolge gebracht. Die von den meisten Befragten erlebten Themen stehen demnach auf den oberen Rängen.

In allen folgenden Darstellungen werden für jede Vergleichsgruppe jeweils immer die ersten 15 Ränge wiedergegeben. Diese Themen sind in der Regel von **mindestens jedem zweiten Befragten**, also mehr als 50 % berichtet worden. Auf die Darstellung der tatsächlichen Prozentangaben wird zum Zwecke der besseren Übersichtlichkeit bewusst verzichtet.

6.3 Ursachen psychischer Belastungen beim Zugpersonal

6.3.1 Ursachen psychischer Belastungen nach Berufsgruppe

Die **Abbildung 6.1** listet getrennt für die drei Berufsgruppen Lokomotivführer, Zugbegleiter und Bordgastronomen die jeweils ersten 15 Ränge der „insbesondere als Quellen psychischer Belastung“ empfundenen Merkmale der Arbeitssituation in absteigender Reihenfolge auf.

Leicht erkennbar ist, dass alle drei Gruppen die Belastungsmerkmale im Bereich der **Arbeitsorganisation** (zum Beispiel Zeitdruck, Arbeitszeit-Themen wie Schichtarbeit, lange Arbeitszeiten, Störungen / Unterbrechungen, fehlende Unterstützung im Bedarfsfall et cetera) annähernd gleich beurteilen.

Aber auch Unterschiede werden sichtbar: Für die Lokomotivführer und die Bordgastronomen stehen zusätzlich **Ergonomie-Themen** im besonderen Fokus (zum Beispiel ungünstige Sitzgestaltung, Störgeräusche, unzureichende Softwaregestaltung, fehlendes Werkzeug, räumliche Enge, lückenhafte Informationen).

Bei den Zugbegleitern tritt das Merkmal „**Bedrohung durch Gewaltausübung durch Kunden**“ auf Rang 1 hervor. In Kombination mit dem Merkmal „**Fehlende Unterstützung im Bedarfsfall**“ auf Rang 3 eine besorgniserregende Belastungs-Ressourcen-Kombination. Das Thema Gewalt wird auch von den anderen beiden Gruppen genannt, allerdings auf deutlich niedrigeren Rängen.

² Der komplette Fragebogen ist in **Anhang A** wiedergegeben. Die Checkliste findet sich in Teil F.

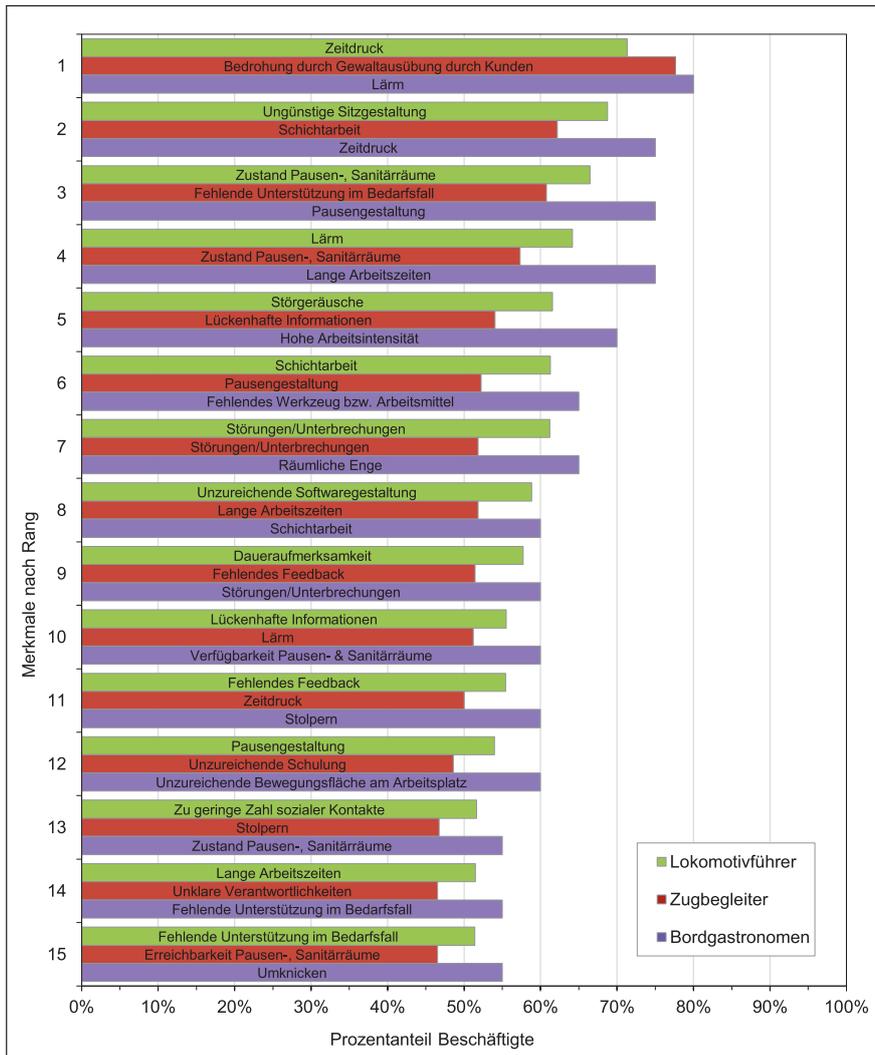


Abbildung 6.1:
Die 15 höchsten Ränge belastend empfundener Merkmale der Arbeitssituation nach Berufsgruppen

6.3.2 Ursachen psychischer Belastungen nach Berufsgruppe und Geschlecht

Bei geschlechterspezifischer Differenzierung der einzelnen Berufsgruppen ergeben sich keine wesentlichen Unterschiede in der Einschätzung bezüglich besonders belastender Arbeitsmerkmale. Wie schon bei vielen anderen Themen dieses Berichts bestätigt sich hier abermals, dass die Tätigkeit die wesentliche Variable für Unterschiede darstellt. Es erfolgt daher keine separate Auswertung nach Geschlecht.

6.3.3 Ursachen psychischer Belastungen nach Berufsgruppe und Transportbereich

Ursachen psychischer Belastungen von Lokomotivführern nach Transportbereich

Abbildung 6.2 zeigt die Einschätzungen der Berufsgruppe der Lokomotivführer getrennt für die vier Transportbereiche Regionalverkehr (S-Bahnen), Regionalverkehr (keine S-Bahnen), Fernverkehr und Güterverkehr.

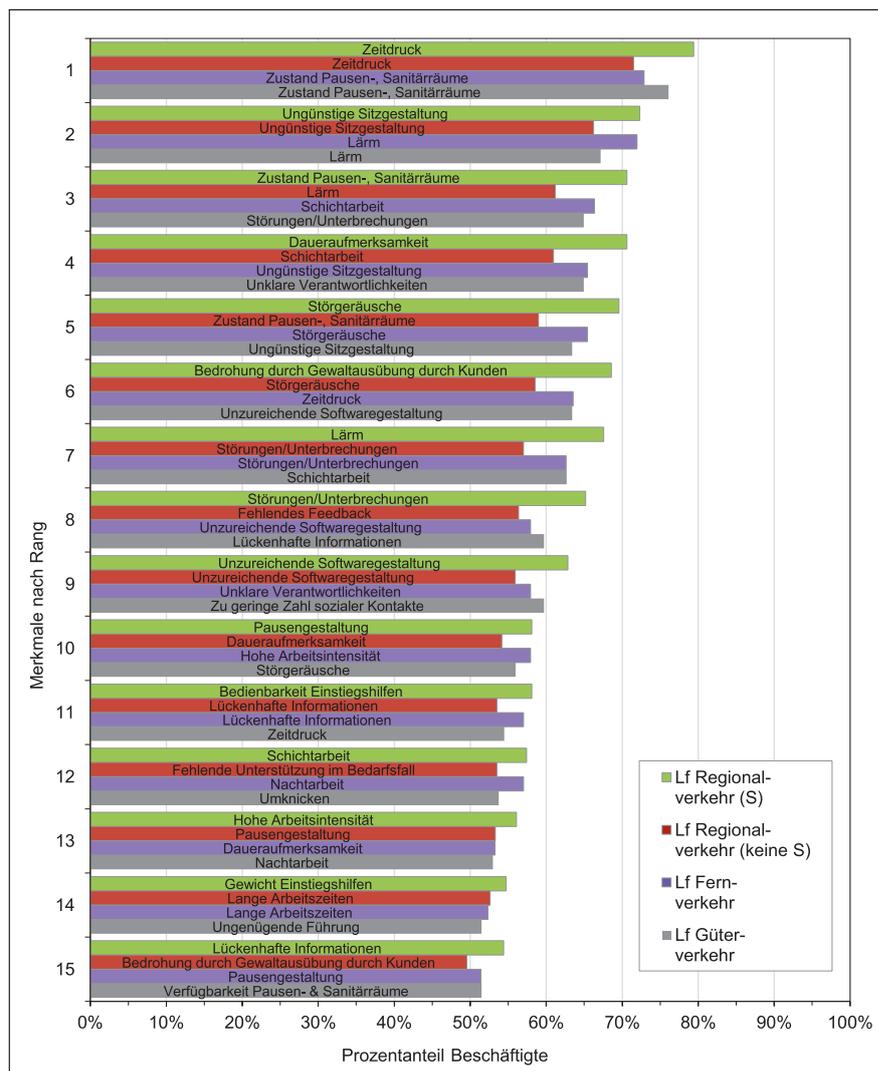


Abbildung 6.2: Die 15 höchsten Ränge belastend empfundener Merkmale der Arbeitssituation von Lokomotivführern nach Transportbereich

Auch hier wird deutlich, dass die berufsgruppenspezifischen Gemeinsamkeiten grundsätzlich auch für alle vier einzelnen Transportbereiche gelten. Dennoch kommen leichte Unterschiede zu Tage, die entsprechend in den Arbeitsschutzkonzepten von Bahnunternehmen Berücksichtigung finden sollten. So zeigt sich etwa erwartungskonform, dass in den beiden Regionalverkehrsgruppen das Thema „Zeitdruck“ noch etwas dringlicher als im Fern- und Güterverkehr bewertet wird. Die Lokomotivführer des Fern- und Güterverkehrs benennen hingegen den „Zustand der Pausen- und Sanitäräume“ noch etwas negativer als die Kollegen der Regionalverkehre.

Sowohl die berufsgruppenspezifisch auffälligen Themen des Bereichs der **Arbeitsorganisation** (Arbeitszeit-Themen wie Schichtarbeit, lange Arbeitszeiten, Störungen / Unterbrechungen, fehlende Unterstützung im Bedarfsfall et cetera) als auch die vielfältigen Ergonomie-Themen (zum Beispiel Lärm, Störgeräusche, ungünstige Sitzgestaltung, ungünstige Software-Gestaltung, et cetera) werden von den Lokomotivführern der vier Transportbereiche kaum unterschiedlich akzentuiert.

Jedoch zeigt sich auch hier wieder erwartungskonform, dass die Lokomotivführer beider Regionalverkehrsgruppen das Thema „Bedrohung durch Gewaltausübung durch Kunden“ auf höheren Rängen bewerten, als die Kollegen des Fernverkehrs. Das gilt insbesondere für die Kollegen der S-Bahnen. Auch die Merkmale „Gewicht“ und „Bedienbarkeit von Einstiegshilfen“ sind Besonderheiten im Regionalverkehr (S-Bahnen).

Allein im Güterverkehr wird – wenig überraschend – zusätzlich das Merkmal „zu geringe Zahl sozialer Kontakte“ auf einem hohen negativen Rang bewertet.

Ursachen psychischer Belastungen von Zugbegleitern nach Transportbereich

Abbildung 6.3 berichtet die Ergebnisse der Zugbegleiter getrennt für die drei Transportbereiche Regionalverkehr (S-Bahnen), Regionalverkehr (keine S-Bahnen) und Fernverkehr. Grundsätzlich sind auch hier sehr ähnliche Bewertungen der Kollegen innerhalb derselben Berufsgruppe zu verzeichnen. Trotzdem werden auch hier Akzentuierungen deutlich.

So wird das Merkmal „Bedrohung durch Gewaltausübung durch Kunden“ in beiden Regionalverkehrsgruppen einen Rang höher als im Fernverkehr bewertet. Beim korrespondierenden Merkmal „Fehlende Unterstützung im Bedarfsfall“ wird dieser Unterschied ebenfalls deutlich. Obwohl dieses Merkmal in allen drei Vergleichsgruppen auf oberen Rängen liegt, erfolgt die Einordnung innerhalb der beiden Regionalverkehrsgruppen noch einmal auf einer deutlich dringlicheren Ebene als im Fernverkehr.

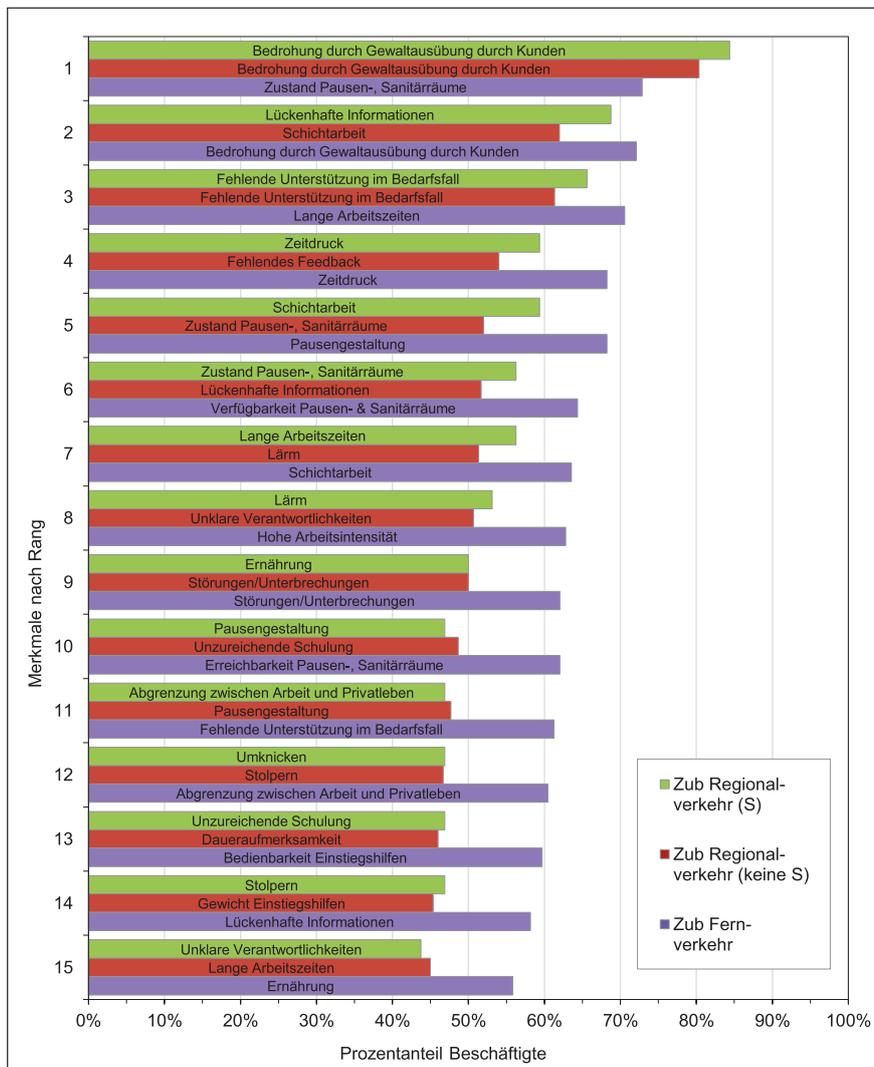


Abbildung 6.3: Die 15 höchsten Ränge belastend empfundener Merkmale der Arbeitssituation von Zugbegleitern nach Transportbereich

6.3.4 Ursachen psychischer Belastungen nach Berufsgruppe und Arbeitgeber

Wie schon bei der Variable Geschlecht zeigt auch der berufsgruppenspezifische Vergleich von Arbeitgebern des DB-Konzerns mit Beschäftigten von Wettbewerbsbahnen keine wesentlichen Unterschiede in der Einschätzung bezüglich besonders belastender Arbeitsmerkmale. Daher erfolgt auch hier keine separate Auswertung.

6.4 Exemplarischer Einzelvergleich zweier Bahnunternehmen

Wie schon bei den Ergebnissen zur Arbeitsfähigkeit von Zugpersonal gilt auch für die Auflistung der Ränge erlebter Merkmale der Arbeitssituation, dass diese („lediglich“) die Gesamtmittelwerte aller Befragungsteilnehmer der jeweiligen Vergleichsgruppen abbilden. Bei Betrachtung dieser großen Teilstichproben bleibt die Ebene einzelner Bahnunternehmen unberücksichtigt. Mit hoher Wahrscheinlichkeit sind die Ergebnisse auch allgemein für einzelne Bahnunternehmen gültig. Dennoch können auf der individuellen Betriebsebene spezifische Unterschiede existieren.

In der betrieblichen Praxis stellt genau diese Berücksichtigung der unternehmensspezifischen Bedürfnisse die wesentliche Grundlage für den Erfolg des dort implementierten Arbeitsschutzkonzeptes dar. Je spezifischer die eigene Situation unter Berücksichtigung der jeweiligen Rahmenbedingungen untersucht wird, desto „maßgeschneiderter“ können Maßnahmen des Arbeitsschutzes ausgerichtet werden – mit entsprechend besseren Wirkungsaussichten.

Das vorliegende Unterkapitel soll daher wieder exemplarische Einzelergebnisse zweier ausgewählter Unternehmen der insgesamt 74 verschiedenen DB-Unternehmen und 100 Wettbewerbsbahnen wiedergeben. Es handelt sich um die identischen Organisationen des Kapitels zur Arbeitsfähigkeit, die im Folgenden wieder als „Unternehmen A“ und „Unternehmen B“ benannt werden.

- Unternehmen A ist ein Betrieb des Regionalverkehrs (keine S-Bahn) des DB Konzerns. Von den insgesamt 47 Beschäftigten, die an der Umfrage teilgenommen haben, füllten 34 den hier interessierenden „Bonus-Teil“ aus (24 Lokomotivführer, 10 Zugbegleiter).
- Unternehmen B ist ebenfalls ein Anbieter des Regionalverkehrs (keine S-Bahn), allerdings handelt es sich hier um eine Wettbewerbsbahn. Von den insgesamt 43 Beschäftigten dieses Unternehmens, die den Gesamt-Fragebogen ausgefüllt haben, beantworteten noch 27 den „Bonus-Teil“ (12 Lokomotivführer, 15 Zugbegleiter).

Die hier auf Grundlage dieser kleinen Substichproben erfolgenden Auswertungen stellen lediglich exemplarisch die Herangehensweise für einzelne Unternehmen oder Beschäftigtengruppen dar. Ob die Aussagen für diese Gruppen generalisierbar sind, muss in Abhängigkeit der jeweiligen tatsächlichen Unternehmens- beziehungsweise Gruppengrößen betrachtet werden. Diese Einschätzung muss immer von den Vertretern der Organisationen selbst kritisch im Einzelfall diskutiert werden. Für den Fall zu geringer Stichprobengrößen ist anzustreben, durch weitere Motivation und Nachbefragungen den Rücklauf entsprechend zu erhöhen.

6.4.1 Ursachen psychischer Belastungen bei Lokomotivführern zweier Bahnunternehmen

Abbildung 6.4 gibt die unterschiedlichen Einschätzungen der Lokomotivführer der beiden exemplarischen Vergleichsunternehmen bezüglich als belastend erlebter Merkmale der Arbeitssituation wieder.

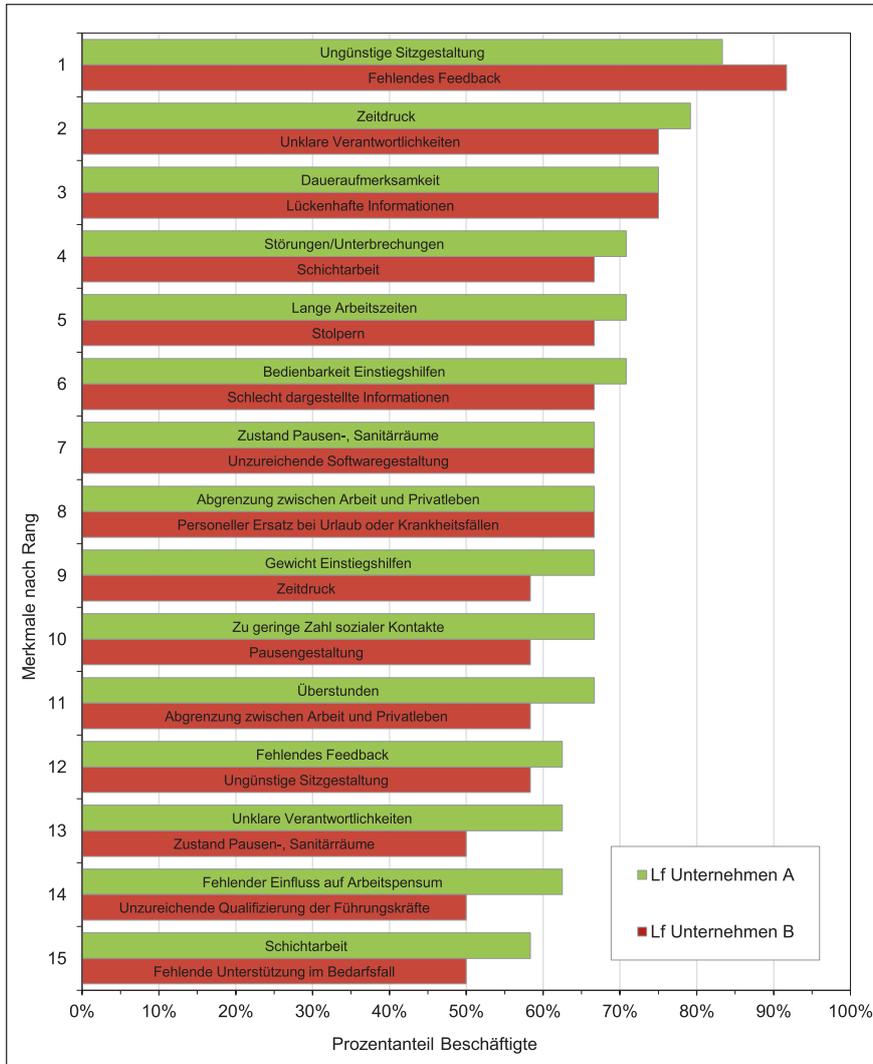


Abbildung 6.4: Die 15 höchsten Ränge belastend empfundener Merkmale der Arbeitssituation bei Lokomotivführern zweier ausgewählter Unternehmen des Regionalverkehrs

Trotz des grundsätzlich ähnlichen Grundtenors der Bewertung der höheren Ränge zeigen sich Unterschiede zwischen den exemplarisch ausgewählten Unternehmen. So stehen in Unternehmen B die Merkmale der Arbeitsorganisation (fehlendes Feedback, unklare Verantwortlichkeiten, lückenhafte Informationen, Urlaubs- und Krankheitsvertretung, unzureichende Qualifizierung der Führungskräfte) besonders im Fokus.

In Unternehmen A sind diese Merkmale auch gegeben, aber weniger dringlich. Dafür sind bestimmte Ergonomie-Themen (zum Beispiel ungünstige Sitzgestaltung, Bedienbarkeit und Gewicht der Einstiegshilfen) hervorgehoben. Dazu kommt das Merkmal „zu geringe Zahl sozialer Kontakte“.

Für beide Unternehmen gilt jedoch gleichermaßen, dass die Lokomotivführer das Merkmal „Bedrohung durch Gewalt durch Kunden“ nicht auf hohen Rängen bewertet haben. Das zeigt, dass

die Ergebnisse verschiedener Berufsgruppen innerhalb eines Unternehmens immer auch separat betrachtet werden müssen. Das angesprochene Merkmal ist nämlich in beiden Unternehmen ein wesentliches belastendes Merkmal der Arbeitssituation der entsprechenden Zugbegleiter-Kollegen.

6.4.2 Ursachen psychischer Belastungen bei Zugbegleitern zweier Bahnunternehmen

Abbildung 6.5 stellt die Werte der Zugbegleiter der beiden exemplarischen Unternehmen bezüglich als belastend erlebter Merkmale der Arbeitssituation gegenüber. Wie schon in der allgemeinen Darstellung der Ergebnisse dieser Berufsgruppe gilt auch für beide exemplarische Unternehmen, dass bei den Zugbegleitern das Merkmal „Bedrohung durch Gewalt durch Kunden“ besonders kritisch erlebt wird. Im Gegensatz zur Gesamtauswertung wird hingegen das Merkmal „Fehlende Unterstützung im Bedarfsfall“ nicht ganz so negativ eingeschätzt. Stattdessen wird fast gleichermaßen ein stärkerer Fokus bei „Unzureichenden Schulungen“ gesehen. Ansonsten sind trotz der kleinen Substichproben die Rangreihen der Themen grundsätzlich sehr ähnlich.

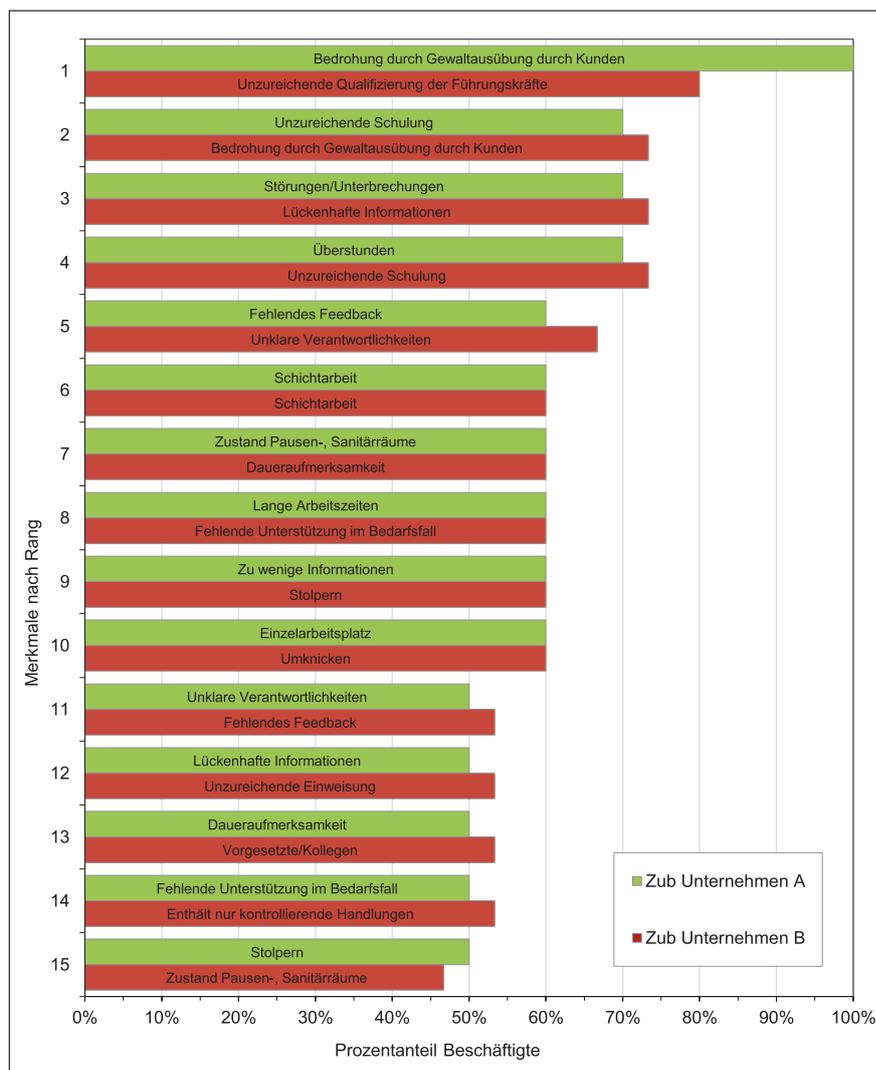


Abbildung 6.5: Die 15 höchsten Ränge belastend empfundener Merkmale der Arbeitssituation bei Zugbegleitern zweier ausgewählter Unternehmen des Regionalverkehrs

6.5 Zusammenfassung

Die hier dargestellte Auswertung der Ursachen psychischer Belastungen beim Zugpersonal hat erwartungsgemäß Gemeinsamkeiten aber auch Unterschiede zwischen den Berufsgruppen aufgedeckt. Diesen Gemeinsamkeiten und Unterschieden gilt es im Rahmen der Durchführung der Gefährdungsbeurteilungen in den einzelnen Betrieben – insbesondere bei der Umsetzung von konkreten Verbesserungsmaßnahmen – Rechnung zu tragen. Neben den gemeinsamen Themen der Arbeitsorganisation (wie Zeitdruck, Arbeitszeitthemen und anderen) stehen für die Lokomotivführer wie auch für die Bordgastronomen zusätzlich Ergonomie-Themen im besonderen Fokus.

Für die Zugbegleiter ist es die besorgniserregende Belastungs-Ressourcen-Kombination aus „Bedrohung durch Gewaltausübung durch Kunden“ mit dem Merkmal „Fehlende Unterstützung im Bedarfsfall“.

Die differenzierte Betrachtung der verschiedenen Transportbereiche hat im Wesentlichen den Grundtenor der Berufsgruppen bestätigt. Lediglich einzelne Akzentuierungen sind zusätzlich zu beachten (etwa verstärkter Fokus von Gewalt im Regionalverkehr, zu wenig soziale Kontakte im Güterverkehr). Die hier identifizierten Themen sollten mit hoher Priorität behandelt werden, ohne die Gesamtheit aus den Augen zu verlieren. Auch seltene Ereignisse können bei entsprechend hohem Gefährdungspotenzial besondere Maßnahmen erfordern. Es genügt also nicht, nur auf die auffälligsten Merkmale zu achten. Dennoch kann ein solcher Einstieg ein erfolgreicher Anstoß für das gesamte weitere Vorgehen sein.

Der Einzelvergleich exemplarischer Unternehmen hat hier beispielhaft gezeigt, wie mit Hilfe der ergänzten GDA-Checkliste berufsgruppenspezifische Themen identifiziert werden können. Damit besteht die Möglichkeit für jeden mit dem Thema Arbeitsschutz beauftragten Akteur eines Bahnbetriebs, ohne großen Aufwand das eigene betriebliche Arbeitsschutzkonzept zu überprüfen und gegebenenfalls zu vervollständigen. Ein kritischer Vergleich kann konkrete Anhaltspunkte dafür liefern, ob bestimmte Themen bisher eventuell zu kurz gekommen sind und noch Nachholbedarf besteht. Hier sind im Besonderen wieder die Betriebsräte in der Pflicht. Sie sollten bei erkanntem Bedarf vehement Ergänzungen bei den Arbeitgebern einfordern. Ein sachlich geführter Dialog mit den Arbeitgebervertretern zu den identifizierten Merkmalen und den dazu konkret möglichen Verbesserungsmaßnahmen sollte den ersten Versuch darstellen. Für den Fall, dass dieses Vorgehen nicht befriedigend verläuft, können mit klarem Verweis auf den Ergänzungsbedarf auch alle juristischen Möglichkeiten zur Vervollständigung der Gefährdungsbeurteilung genutzt werden.

Literatur

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hrsg.) (2018). *Leitlinie Beratung und Überwachung bei psychischer Belastung am Arbeitsplatz*. Berlin.

DIN EN ISO 10075-1:2017. *Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung – Teil 1: Allgemeine Aspekte und Konzepte und Begriffe*; Deutsche Fassung EN ISO 10075-1:2017

DIN EN ISO 6385:2016-12. *Grundsätze der Ergonomie für die Gestaltung von Arbeitssystemen* (ISO 6385:2016); Deutsche Fassung EN ISO 6385:2016.

7 Ergänzende Einzelaussagen

Michael Bublies

7.1 Erläuterungen zur Wiederholungsbefragung

Wie schon im Jahr 2016 hatten die Teilnehmer auch bei der Wiederholungsbefragung die Möglichkeit, offene Anmerkungen abzugeben. Dazu wurden drei Kategorien „Lob“, „Kritik“ und „Anmerkung“ vorgeschlagen. Inhaltlich orientieren sich die tatsächlichen Nennungen jedoch nicht an der Kategorisierung, weshalb eine entsprechend zugeordnete Wiedergabe für nicht zielführend erachtet wird. Von den N = 2.481 Teilnehmern nutzten 424 Befragte die Möglichkeit, offene Nennungen abzugeben.

Diese Nennungen sind naturgemäß inhaltlich jeweils für sich heterogen und repräsentieren immer individuelle, höchst subjektive Einzelfälle. Bei der Betrachtung derartiger Einzelaussagen muss dieser Umstand immer relativierend mit berücksichtigt werden. Die in den vorangegangenen Kapiteln berichteten Gruppenmittelwerte weisen im Gegensatz dazu eine deutlich höhere Generalisierbarkeit auf.

Trotzdem kann die Fülle der hier gewonnenen offenen Nennungen auch nach wissenschaftlichen Standards ausgewertet werden. Dementsprechend stellt die Auswertung offener Nennungen eine eigene methodische Disziplin dar – die „qualitative Datenanalyse“ (vergleiche Bortz & Döring, 2016, Kapitel 5).

Aufgrund des sehr hohen Gesamtumfangs des Berichts und der eingeschränkten Möglichkeiten zur Durchführung einer derartigen qualitativen Datenanalyse sei an dieser Stelle noch einmal auf das in den Vorbemerkungen dargestellte Angebot zu weiterführenden Auswertungen im Rahmen der „Open Science“-Datennutzung (vergleiche **Abschnitt 1.4**) verwiesen.

Studierende, die zum Beispiel mit den Schlagwörtern „Qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring“ oder „Grounded Theory“ vertraut sind und die gegebenenfalls sogar über ihre Bildungseinrichtungen Zugang zu professioneller Software zur Auswertung qualitativer Daten haben (sogenannte Qualitative Data Analysis Software / QDA-Software, wie zum Beispiel „QDA Miner“ oder ähnliche) und die mit der Anwendung, Kodierung, Kategorisierung und Quantifizierung derartiger qualitativer Daten vertraut sind, haben möglicherweise Interesse an der Erstellung einer entsprechenden eigenständigen Forschungsarbeit.

7.2 Ausgewählte Einzelaussagen

Auch wenn es an dieser Stelle nicht möglich ist, alle Nennungen qualitativ methodisch auszuwerten, sollen dennoch einige Einzelaussagen in anonymisierter Form wiedergegeben werden, um einen Eindruck im Sinne eines „Blitzlichts“ zu erzeugen. Bei der redaktionellen Auswahl

dieser Einzelaussagen wurde (gegebenenfalls auch mittels Kürzung) darauf geachtet, möglichst rein beschreibende und nicht bewertende, aber dennoch drastische Schilderungen (ohne offensichtliche Widersprüche) in Bezug auf die Belastungssituation des Zugpersonals darzustellen. Die Wiedergabe der ausgewählten Einzelaussagen erfolgt auch hier wieder getrennt für die Beschäftigtengruppen Lokomotivführer, Zugbegleiter und Bordgastronomen.

7.2.1 Ausgewählte Einzelaussagen von Lokomotivführern

„Bei mir war es ähnlich wie bei dem Auszug der Beispiele. Ich muss noch erwähnen, ich war bis [...] Mädchen für alles, Ausbilder / Trainer, Transportkontrolleur, Lokführer und im Notdienst, da habe ich alles erlebt. Sexuelle Beleidigungen / chauvinistische Sprüche zur Tauglichkeit von weiblichen Kolleginnen. Oder Auseinandersetzungen mit der Leitstelle / Lokleitung bezüglich Ablösung von Zugpersonalen nach einem Unfall (Suizid). So war dann der Vorwurf vom Lokleiter, der Lokführer hat ja die Person „nur“ gefunden, hat sie quasi nicht „erlegt“, warum ist der dann krank ... oder die Unfallversicherung Bund & Bahn die ähnlich argumentiert – „nur“ ein Rehunfall, daher wird die Leistung eingestellt ... da kommen dann leicht Existenzängste und Depressionen hoch. Noch ein Danke an dieser Stelle, dass ihr versucht, das Leben des Zugpersonals zu verbessern.“

„Ich finde die Vorbereitungen auf einen Personenunfall von Seiten der [...] als völlig unzureichend! In [...] habe ich einen Unfallzug als Bereitschaft freiwillig von der Unfallstelle weggefahren, musste aber hierfür 250 m durch das Schotterbett laufen, um mich beim Notfallmanager zu melden, wo zu dieser Zeit noch 'Aufräumarbeiten' am Laufen waren. Zum Glück habe ich (bedingt durch aktiven Feuerwehrdienst) gewusst, was mich da im Gleis erwartet! Ein Kollege ohne diese Erfahrungswerte wäre hier von den Ereignissen völlig überfordert gewesen.“

„Ich habe eine Kollegin nach einem Personenunfall abgelöst und dabei auch den Zug untersuchen müssen. Der Verstorbene lag noch abdeckt am Gleis. Es hat keinen interessiert, wie es mir nach diesem Erlebnis geht. Ich habe die Schicht dieser Kollegin noch zu Ende gefahren. Zum Glück hat mich dann ein Kollege nach der Schicht zu meinem am Unglücksort abgestellten Auto gefahren. Wenigstens mit ihm konnte ich dann reden und das hat gut getan. Nach diesem Ereignis habe ich an mir eindeutige Reaktionen auf ein traumatisches Erlebnis festgestellt. Ich habe es dann selber geschafft, mir zu helfen bzw. Hilfe zu suchen. Aber es muss unbedingt auch daran gedacht werden, auch an die Ablöser zu denken.“

„Ich habe die Erlebnisse (Anspucken, Bedrohen, usw.) während der Schicht dem Arbeitgeber nicht gemeldet, da es so oft vorkommt, dass ich jede zweite Schicht abrechnen müsste, sollte ich nach jedem Ereignis abgelöst werden. Ziemlich unangenehm finde ich die ersten Züge samstags und sonntags. Wir als Tf werden vollkommen alleine gelassen. Ich hatte diese Problematik im Unterricht mit meinen Vorgesetzten besprochen. Laut diesem haben wir gar keine Problemzüge. Mittlerweile weigere ich mich, den Serviceblick zu machen, da ich auf die Konfrontation mit den Fahrgästen keinen Wert mehr lege.“

„Mein am meisten belastendes Ereignis: Ein Fahrgast hat versucht mich mit Steinen aus dem Gleisbereich zu erschlagen. Ich ließ mich von einem Tf ablösen, der auf meinem Zug eine Gastfahrt hatte. Von meinem Arbeitgeber bekam ich leider keine Hilfe zu dem Fall angeboten.“

„Der Umgang mit Fahrgästen wird wegen des alltäglichen Chaos zunehmend schwieriger. Dank der 'UBK-Befreiung' kann man sich als Lokführer sehr gut davor drücken. Das betrifft natürlich

auch Fahrten von und zum Dienst, weil man nicht mehr als Eisenbahner erkennbar ist. Außerhalb des Berufsverkehrs lungern im und um den [...] Hauptbahnhof zunehmend zwielichtige Gestalten herum, was nicht gerade zum Sicherheitsempfinden beiträgt. Die Verwahrlosung der Gesellschaft ist dort immer deutlicher zu erkennen. Bisher Gott sei Dank ohne persönliche Folgen.“

„Man weiß genau wann und wo Züge zum Betriebschluss aussetzen. Am Aussetzort sind selten, meistens, NIE Mitarbeiter der Sicherheit, die einen beim Räumen des Zuges unterstützen. Man steht irgendwo in der Pampa und keiner ist da, der einem helfen könnte, wenn es zu einer bedrohlichen Situation kommt. [...] Wir Tj fühlen uns völlig allein gelassen. Und wird jemand von uns angegriffen und wehrt sich, sind wir danach noch die Dummen. Der Tj ist immer schuld. Das alles ist noch nicht mal die Spitze des Eisbergs, was unsere Sicherheit angeht.“

„Die negative Situation und Stimmung in meinem Unternehmen [...] wird immer belastender und unerträglicher, dazu regelrecht beängstigend. [...] Ich habe in nunmehr über 40 Dienstjahren bei der ehemaligen Deutschen Reichsbahn und in diesem Nachfolgeunternehmen noch nie so eine miese Stimmung unter den Kollegen und Kolleginnen erlebt, wie in den letzten zurückliegenden 10-15 Jahren. Und wer glaubt, manches Negative sei nicht mehr steigerungsfähig, der sollte zur [...] kommen. [...] zusätzliche Belastungen wie Arbeit an freien Tagen, Überstunden, null Vereinbarkeit von Beruf und Familie usw. bei arbeitszeitgesetzestechisch schon voll (!) ausgereizten Dienstplänen. [...]“

„Dilettantismus und fehlende fachlich-praktische Ahnung der Unternehmensführung führt zur sinkenden Effektivität [...]. Ständige Weisungsflut und immer wieder neue, teils unsinnige Ideen des Managements, oftmals präsentiert auf Hochglanzpapier, führen zur Unglaubwürdigkeit der Unternehmensführung und zum völligen Vertrauensverlust. Neue, weitestgehend softwaregesteuerte Triebfahrzeuge mit oftmaligen Softwareproblemen, Störungen und auch EBU-La-Problemen sind einfach nur nervig. Man ist vor Überraschungen nie sicher, vertrödelt wertvolle Zeit, die bei den 'eng und oft mit der heißen Nadel gestrickten' Schichten dann an anderer Stelle fehlt. Außerdem lenken Probleme mit den 'rollenden Computer-Abstürzen' von der verantwortungsvollen Fahrweg- und Signalbeobachtung ab. Dienstschichten werden noch immer oft nach dem Motto 'Was nicht passt, wird passend gemacht' erstellt.“

„Nach einem Zwischenfall kümmerte sich die Dienststelle nicht um eine von mir wegen Krankenhausaufenthalt vielleicht ja nicht leistbare polizeiliche Aufnahme. Der Rückhalt der Mitarbeiter von und durch die Vorgesetzten ist quasi Null. Nach einem Ereignis ist nämlich nicht unbedingt das sofortige Ablösen wichtig, sondern das Vermitteln des 'vom-Betrieb-Getragen/Geborgen-Seins'. Aber da findet nichts statt. Beinaheunfälle – obwohl gemeldet – schlagen sich nirgendwo nieder. Bei der Bundesbahn war sicher nicht alles 'Gold, was glänzt', aber der Zusammenhalt und der Schutz durch Vorgesetzte war bis auf wenige Ausnahmen gegeben. Seit der Privatisierung / 'Managerbahn' ist der Mitarbeiter nur noch eine Nummer und hat zu funktionieren (wehe wenn nicht). Es gab Zeiten, da waren Eisenbahner wie eine große Familie und das war auch richtig und wichtig so. Heute nur noch 'aus den Augen – aus dem Sinn'. Vorschläge von Mitarbeitern sind nicht gewollt, denn sie machen nur Arbeit und decken auf, wo Vorgesetzte ihre Arbeit nicht gemacht haben. [...] Ein Strafgefangener wird nicht so streng überwacht wie ein Lokführer und nun auch noch durch eine EU-Verordnung von Leuten, die gar nicht wissen was ein Lokführer machen muss. Als wenn wir nicht schon genug Belastungen haben durch den alltäglichen Dienst, muss man also aus dem Konzern heraus auch noch Existenzängste erleiden. Aber immer mehr Arbeiten und Verantwortung auf den Tj übertragen, der gar keine Chance hat, dass alles zu leisten. [...]“

„Auf der RB-Linie [...] gibt es täglich Probleme mit Fahrgästen. Sei es dass die Fahrgäste aggressiv, nicht einsichtig, beleidigend, bedrohend gegenüber dem Zugpersonal sind. Der Arbeitgeber weiß Bescheid. Ständig werden Security-EZBs versendet, Führungskräfte darauf angesprochen. Das Zugpersonal möchte mehr Sicherheitsbestreifung [...], leider wird dieses Bedürfnis nicht erfüllt.“

„Es laufen auf manchen Strecken ständig Leute über die Gleise, benutzen Eisenbahnbrücken im Gleis als Abkürzungen, wechseln Bahnsteige teils sogar in Gruppen über die Gleise, anstatt die Unterführung zu benutzen. Wenn man die Leute darauf anspricht, wird beleidigend / ablehnend reagiert. Man sieht teilweise richtig ausgetretene Pfade, die die Gleise queren. Mancherorts sind deshalb Zäune aufgestellt, diese werden umlaufen, weil es kürzer ist, als eine Fußgängerbrücke oder Unterführung zu benutzen. Stellenweise werden die Zäune eingerissen um den Weg über die Gleise wieder nutzen zu können. Stellenweise fallen regelmäßig schon bei geringem Wind Bäume um. Ist aber besser geworden. Regelmäßig kommen Zugbegleiter mit belastenden Situationen, weil Reisende ohne Fahrschein uneinsichtig sind und handgreiflich werden. Wenn die Polizei wegen Fahrscheindelikten oder Hausrecht angefordert werden soll, heißt es auf Unterwegsstationen meistens, dass dafür nicht gekommen wird oder gerade kein Personal verfügbar ist, oder die Anfahrt von weiter her erfolgen würde und das 40-50 Minuten dauert. Weshalb das dann meistens in Hilflosigkeit endet und die Schwarzfahrer ihren Willen bekommen und das Zugpersonal in manchen Situationen resigniert. Sicherheitsdienst im Zug ist sehr selten, man weiß leider auch nie, auf welchem Zug wann wie viele und von wo nach wo Sicherheitsdienst mitfährt.“

„Wenn wir in Deutschland beim Thema Sicherheit etwas bewegen wollen, dann fängt es schon beim Zugang zu den Bahnsteigen an. Es müssen – wie in anderen europäischen Ländern üblich – Zugangsschleusen an den großen Knotenbahnhöfen installiert werden. Dann haben nur noch Kunden mit Ticket und Mitarbeiter Zutritt zu den Bahnsteigen. Das wäre in meinen Augen ein enorm wichtiger Schritt zur Verbesserung der Sicherheit.“

„Bei den [...] im Güterverkehr, egal ob man als Leiharbeiter oder fest angestellter Mitarbeiter beschäftigt wird, bekommt man in der Regel keine Informationen wie man sich in den abgefragten besonderen Situationen (z. B. auch bei Signalverfehlungen) verhalten soll, wer Ansprechpartner und zuständig ist, und wie überhaupt der ganze Meldeweg und Verfahrensablauf wäre. Man bekommt in der Regel via Dienstplan oder ggf. über die Leitstelle nur die Information, wo die Lok steht, wo der Zug steht und mit welcher Zugnummer man von A nach B fahren soll, oder bei fliegendem Personalwechsel, wer wann und wo mit welcher Zugnummer den Zug anbringt bzw. wer einen wann und wo zur Weiterfahrt ablöst. Das war's. Mehr Informationen gibt es in der Regel nicht. Für alles andere ist man selber zuständig und verantwortlich. Als Ansprechpartner hat man in der Regel nur die Telefonnummer der jeweiligen Leitstelle, welche entweder nicht erreichbar ist, überlastet/überfordert ist und keine Zeit hat, oder sich schlichtweg nicht auskennt. Hauptsache, man fährt seinen Zug irgendwie von A nach B, alles andere ist unwichtig und zählt nicht.“

„Liebe GDL ich finde es toll, dass ihr dieses Mal auch Belange der Arbeitsplatzergonomie und vor allem der Belastungen aus dem unregelmäßigen Schichtdienst mit aufgenommen habt. Denn gerade die Ergonomie (Führerstandssitze, Klimatisierung desselben) ist doch eine häufige Quelle für körperliche Beschwerden, ebenso die oft keinesfalls ausreichende Zeit zur Regeneration zwischen den Schichten machen einem doch sehr zu schaffen und beeinflussen die eigene Leistungsfähigkeit und Lebensqualität doch sehr negativ! [...]“

„Da sich in letzter Zeit der technische Zustand der Fahrzeuge verschlechtert hat, kommt es vermehrt zu Verspätungen. Die Fahrgäste reagieren mittlerweile häufig aggressiv, sei es durch Drohgebärden bei Vorbeifahrt am Bahnsteig, sei es durch verbale Äußerungen. Als letztes Jahr wegen einer Lokstörung die Klimaanlage im Zug ausfiel und ich vom Steuerwagen zur Lok ging, erhielten wir (Tf und KiN) mehrere Drohungen, da der Zug gemäß Vorschrift in der Abstellung mit reduzierter Klimaanlage-Leistung den Tag über bei hohen Temperaturen stand und sich somit während der Standzeit auf freier Strecke rasch erwärmte. Nachdem ich nach erfolgreicher Störungsbehebung den Zug weiterfahren konnte, wurden wir noch auf dem nächsten Halt von mehreren Fahrgästen verbal angegriffen, obwohl wir die ganze Zeit über Lautsprecher Informationen gegeben hatten. Man versuchte außerdem, uns zu filmen und drohte mit Anzeigen. Der Arbeitgeber reagierte lediglich mit der Unterstellung, eine Fehlbedienung ausgeführt zu haben und verlangte eine Stellungnahme, da es eine Kundenbeschwerde gegeben hatte. Später erfuhr ich, dass die Störung bei der entsprechenden Lokomotive schon vermehrt aufgetreten ist. Auch die Anregung, bei extremer Hitze die Klimaanlage mit voller Leistung bei Abstellung des Zuges weiter laufen zu lassen, wurde mit Hinweis auf die Kosten abgelehnt.“

„Auf den Steuerwagen des [...] sind sehr schlechte Führerraumsitze verbaut. Auch die Sitzergonomie ist sehr schlecht, dieses führt häufig zu Rückenschmerzen. Auf den Lokomotiven der Baureihe [...] ist im Führerraum immer ein hochfrequentes Piepen zu hören, welches sehr belastend ist. Nach dem Einschalten der Klimaanlage wird es unerträglich laut.“

„Durch die zu Teil extremen unterschiedlichen Dienstbeginne und Planungen bei der [...] ist es kaum noch möglich, sich im Rahmen einer sozialen Veranstaltung (Feuerwehr, Sport usw.) einzubringen, geschweige denn, ein friedliches und soziales Familienleben zu erfahren. Die oben genannten Probleme führen ebenfalls zu massiv gesundheitlichen Beeinträchtigungen.“

7.2.2 Ausgewählte Einzelaussagen von Zugbegleitern

„Die Betreuung und Schulung der Mitarbeiter am Zug empfinde ich als ausreichend, um es in einer Schulnote zu beziffern. Schulungen im theoretischen Teil finden statt (1x im Jahr), aber leider kommt es vermehrt zu Situationen, in denen man sich, obwohl deeskalierendes Verhalten vorliegt, auf körperliche Übergriffe einstellen muss. [...] Pfefferspray ist gleich immer eine schwere Körperverletzung und bringt noch mehr Unsicherheit als Sicherheit meiner Meinung nach. Ich möchte nicht darüber nachdenken, ob die Nutzung dieses Sprays jetzt angemessen ist oder ob ich dafür noch eine auf den Deckel bekommen kann, weil vielleicht überzogene Notwehr. Des Weiteren ist die Nachsorge mangelhaft. Ich schreibe immer Zugberichte und bis auf einen angedrohten Suizid, den wir glücklicherweise abwenden konnten, hat sich keiner nachsorglich bei mir gemeldet bei Beleidigung / Bedrohung. Bisher komme ich damit noch klar und weiß mir selber zu helfen. Allerdings stehe ich dem besorgt gegenüber. Für wie lange noch? Wir haben das große Glück der Doppelbesetzung aktuell. Was ich als sehr positiv empfinde. Allerdings wird gerade aktiv daran gearbeitet, uns das wieder zu nehmen, da es ja mittlerweile 'ruhiger' auf unserem Lauf ist. Auch da habe ich meine Bedenken geäußert. Für wie lange dann? Nur um personellen Engpässen Herr werden zu können? Ich gehöre zu den Wenigen, die mit minimalen Bauchschmerzen ihrer Tätigkeit auch alleine nachgehen, aber wahrscheinlich liegt es an meinen [wenigen] Dienstjahren und dass ich es bisher vermeiden konnte, mit Angst meiner Tätigkeit nachzugehen. Was mir allerdings schnell verloren gegangen ist, ist der Stolz, für die [...] zu arbeiten. Einmal auf Grund der negativen Resonanz der Führungskräfte mir als Mitarbeiter gegenüber und dass ich mich nicht sonderlich gut betreut fühle vom Arbeitgeber. Man bekommt

nur wenig vermittelt, dass man froh ist, uns zu haben, seitens der Führungskräfte und, was viel schlimmer ist, auch seitens Arbeitgeber. Es muss sich dringlichst was an der Einstellung 'Wir sind nur Kanonenfutter' bei meinen Kollegen ändern und es muss dafür gesorgt werden, dass sich diese Auffassung nicht flächengreifend auf das gesamte Personal ausdehnt. Effizient ist nur ein zufriedener Mitarbeiter! [...]"

„Nahezu bei jeder Schicht werde ich mind. 1-2x sexuell belästigt und mind. 1-2x pro Schicht beleidigt und / oder bedroht. Vor gut 8 Monaten war ich in der Mangel von 2 Personen mit Migrationshintergrund, die ich mit eigener Körperkraft von mir stieß und aus dem Zug warf. Dieses Jahr hatte ich jemanden mit einer halb leer getrunkenen Wodkaflasche, der mich damit bedrohte. Ich rief in beiden Fällen die Bundespolizei die sich dann wieder abmeldete (Personalmangel) und einen Teamleiter, der nicht emphatisch darauf eingeht, dass auch ich keine Nerven aus Stahl habe. Dieser drückt jedem die Visitenkarte der [...] -Hotline in die Hand und das war 's. Ich habe von meinem Teamleiter nur Vorwürfe erhalten, warum ich in dieser Situation der Übergriffe und Bedrohungen nicht alleine auf die Idee kam, mir Hilfe zu suchen. Hatte ich, kam nur keiner. Und das ist das Problem. Es kommt keiner, wir KiN sind alleine auf uns gestellt, im besten Fall haben wir einen tollen Tf, der uns zur Seite steht. Ich wünsche mir, dass es auf meiner Dienststelle ein professionelles Hilfsangebot gibt. Ich wünsche mir von meinen Arbeitgebern ernst genommen zu werden. Ich will keinen Notfallbutton, ich will keine Firma [...], die Sicherheitskräfte im Rentenalter schicken. Ich wünsche mir, dass ein Teamleiter sein Team leitet. Es fallen Beleidigungen wie, 'Hey, du geile Fotze!', Oder 'Ich mach dich kalt, du Nutte!'. Darüber muss man irgendwann reden, ohne als Antwort zu erhalten, ob ich für diesen Job geeignet bin!“

„Die Herren der [...] Security werden nicht ernst genommen [...]. Manchmal kommt es mir so vor, dass die sich hinter mir verstecken. Hier muss ein Umdenken stattfinden, [...]. Wir brauchen nicht die Subunternehmer, der Subunternehmer, der Subunternehmer. Da habe ich alleine mehr Akzeptanz und Durchsetzungsvermögen. Bei Beleidigungen sieht es leider so aus, dass davon ausgegangen wird, dass wir damit leben müssen und das ärgert mich. Beispiele: 'Dich fette Sau hätte man früher im KZ vergast!', bekam ich letzthin zu hören auch, dass Addi mich einen Kopf kürzer gemacht hätte. Da klingt ein: 'Blöde Fotze!' schon fast vertraut. Auch die Neuerungen im RIS – EZB tragen nicht mehr zum Notieren jeden Vorfalls bei, dadurch sind optisch die 'Übergriffe / div.' in 2018 zurückgegangen, was nicht der Fall ist. Vor allem sollte überprüft werden, ob die abgesandten EZBs an die entsprechende Stelle weitergeleitet werden. Hier fehlt eine Funktion auf dem RIS wo wir eine automatische Antwort erhalten, dass es weitergeleitet wurde und wohin. Wir können leider die Menschheit nicht mehr ändern und auch nicht die Tatsache, dass es immer schlimmer wird, aber wir brauchen mehr Sicherheit. Der § 34a ist nur eine Prüfung auf dem Papier. Bringen tut der aber meiner Meinung nach nichts für unsereins. [...]. Wir sind auch zu oft bei Problemstrecken alleine unterwegs, gerade in den Abendstunden.“

„Man hat, ziemlich unabhängig vom eingetretenen Ereignis, keinen Rückhalt durch die Führungskräfte. Gerade bei Übergriffen durch Fahrgäste wird man völlig alleine gelassen. Nach einem Suizidversuch (Betroffener hatte überlebt) kam als einziger Kommentar der Führungskraft: 'Tja, ist halt kein Job für Weicheier!' Auch das Thema Security bei Volksfesten / Fußball kommt nur sehr schleppend voran.“

„Grundsätzlich möchte ich sagen, dass ich den Beruf als KiN gerne ausübe. Das liegt allerdings weniger an meinem Arbeitgeber, als vielmehr an meinen lieben Kollegen und netten Stammfahrern. Ich bin eine Mutter [...] und mein ‚familienfreundlicher und sozialer‘ Arbeitgeber bekommt es nicht auf die Reihe, mir ebendies auch entgegen zu bringen. Im Gegenteil, wenn ich Schichten bekomme, bei denen es mir nicht möglich ist, meinen Sohn zur Kita bringen zu können

und ich dann eben leider ausfalle, darf ich dann zu einem Personalgespräch antanzen, bei dem mein Vorgesetzter, von dem die Einladung kam, nicht mal persönlich zugegen ist. Dabei hat unser Arbeitgeber sich billig Kontrolleure von der Firma [...] geholt, damit er für unbesetzte Schichten keine Pönale zahlen muss. Ich bin ernsthaft am überlegen, meinen zwar gut bezahlten, aber nicht so sicheren Job zu kündigen. Vielleicht sollte man eben auch über mehr Sicherheit im Beruf aus der Perspektive von jungen Familien nachdenken? Denn für meine körperliche und psychische Sicherheit bin ich im Zug auch ein Stück weit selber verantwortlich, denn gefährliche Situationen muss ich selber einschätzen können, da ich allein im Zug arbeite. Aber dass mein Arbeitgeber mir kündigt, weil ich mein Kind nicht allein zu Hause lassen kann, ist eher familienunfreundlich. Bitte erweitert unser Sicherheitsgefühl doch auch auf dem Gebiet.“

„Zwischen [...] und [...] ein Wildschwein mitgenommen, erst nach zwei Stunden hat sich herausgestellt, dass es ein Tier war und kein Mensch. Es gab keine Kontaktaufnahme durch die Dienststelle oder den Gruppenleiter... ich war nervlich fertig, weil ich dachte, ich hätte meinen ersten Personenunfall! Der Zug stand 3 Stunden in Schräglage in einer Hochgeschwindigkeitskurve. Durch die Schräglage hatte ich durchs Notfallwasserverteilen wochenlang Schmerzen im Rücken. Ich hatte ein Jahr vorher einen Bandscheibenvorfall. Danach bin ich weitergefahren und mit 8 Stunden Verspätung in der Übernachtung angekommen! An dem Tag musste ich zwei Züge evakuieren, da der Zug vorher wegen Lokschaaden stehen geblieben ist. Bin dann am Ziel nicht ins Hotel, sondern nach Hause. Ich wollte wirklich einfach nur noch nach Hause und war am Ende 25 Stunden auf den Beinen!“

„Vor ein paar Tagen war ich auf der Strecke [...] morgens unterwegs. Als Zugbegleiter waren wir zu zweit. Wo eine Person sich im WC eingeschlossen hat und wir eine gewisse Zeit gewartet haben. Als die Person raus kommt war sie erst aggressiv. Als er merkte, dass wir zu zweit sind, ist er ganz schnell ruhiger geworden.“

„Ich bin Zugbegleiter bei [...], ich komme jeden Tag in die verschiedensten Situationen, mal positiv mal negativ. Was mir seit ein paar Jahren auffällt ist, dass die häufigsten Beleidigungen, Bedrohungen, etc. entstehen, wenn es darum geht, eine Fahrpreisnacherhebung auszustellen. Ich würde mir wünschen, dass seitens der Gewerkschaft mehr Druck auf Arbeitgeber und vor allem Verkehrsverbände gemacht wird, um Gewalt und psychische Ereignisse zu minimieren, sprich den Fahrkartenverkauf in Zügen ganz offiziell zuzulassen, denn ich finde, dass die Fahrgäste das viel besser finden. Ein Beispiel: Ich kontrollierte eines Freitagabends eine Jugendgruppe in einem Regionalexpress, diese waren schon gut angetrunken und keiner hatte Fahrkarten. Wenn es nach dem Verkehrsverbund [...] geht, müsste ich von mehreren Jugendlichen 60 € Nachlösegebühr verlangen. Da die Situation aber für mich zu unsicher war, entschied ich mich den Jugendlichen Fahrkarten zu verkaufen. Ich war beruhigt, dass die Situation nicht eskaliert und ich in Ruhe meine Schicht beenden konnte. Nach ein paar Tagen musste ich mich allerdings vor meinen Arbeitgeber rechtfertigen, wieso ich entgegen der Bestimmungen Fahrkarten verkaufe. Das war nur eines der wenigen Beispiele. Viele Kollegen und Kolleginnen hätten viele produktive Ideen um einen sicheren Arbeitsalltag zu gestalten, werden aber nur selten angehört oder bekommen flapsige Antworten oder werden gar ignoriert, damit die Führungskräfte sich mit solchen Situationen nicht auseinandersetzen müssen. Ich könnte jetzt noch viel mehr schreiben, aber ich denke mal, dass vieles bereits gesagt bzw. geschrieben wurde bei dieser Umfrage.“

„Die Bundespolizei [...] hat, durch eigene Erfahrung und Schilderungen von Kollegen, eine sehr geringe Motivation bei 'Problemen im Zug' vorbeizukommen. Oft fehlt die Zeit oder das Personal um 'auszurücken'. Wenn die Polizei kommt, dann meist mit großem Zeitverzug. Je nach Ortschaft [...] dauert es über 30 Minuten bis die Polizei eintrifft. Bei Problemen mit Reisenden ist man oft

allein gelassen und die Problemkunden wissen es ganz genau, dass die Polizei entweder gar nicht kommt oder aber, dass nicht 'durchgegriffen' wird. Selbst einfachste Hinweise auf die geltende Hausordnung werden von einigen mittlerweile ignoriert oder bewusst nicht umgesetzt. Den Kunden ist der Begriff 'Hausrecht' und die Möglichkeiten diesbezüglich vollkommen unbekannt oder aber egal. Einfachste Situationen werden durch 'sture' Fahrgäste 'hochgeschaukelt'. Es folgen verbale Scharmützel in denen der Fahrgast zu oft mit seinem Fehlverhalten durchkommt, weil die Zeit oder die Möglichkeiten fehlen, durchzugreifen. Beispiele: Mein Zug ist bereits mit Fahrgästen überfüllt. Am Haltepunkt wollen trotzdem Leute mit Fahrrädern einsteigen und missachten meine Bitte, nicht mehr einzusteigen. Motto: Ich habe eine gültige Fahrkarte und Sie haben mir eh nichts zu sagen ... 'Schwarzfahrer' kommen der Aufforderung, den Zug zu verlassen, nicht nach. Motto: Ich lasse mich nicht rauswerfen und daran können Sie nichts ändern. Den Kunden ist die Rechtslage vollkommen unbekannt. Auch, dass durch ihr Fehlverhalten Kosten und Zeitverluste entstehen, ist vielen egal oder nicht bewusst. Vor einem 'ich rufe die Polizei' haben die Allerwenigsten noch Angst oder Bedenken. Motto: Dann holen Sie doch die Polizei, ich habe ja Zeit. Die Kunden reagieren selbst auf freundlichste Verhaltenshinweise (Schuhe von den Sitzen, nicht Rauchen, [. . .] usw.) frech und widerspenstig. Es wird diskutiert und palavert. Man wird als Mitarbeiter behandelt, als wäre man vollkommen ahnungslos oder blöd oder man hätte nichts zu melden. Letztlich ist es brandgefährlich, sich überhaupt auf Diskussionen mit den Fahrgästen einzulassen. Der Verlauf einer Diskussion ist unvorhersehbar und kann recht schnell eskalieren. Letztlich glaube ich, wenn es mal 'hart auf hart' kommt, steht aus der Führungsebene niemand hinter einem, der den Rücken stärkt. Deshalb ziehen sich mehr und mehr Mitarbeiter aus solchen Situationen zurück. Das Ergebnis sind letztlich immer mehr 'Regelverstöße' und Fehlverhalten, weil sich keiner mehr traut, was zu sagen / tun.“

„Für mich ist es unverständlich, dass die Sicherheit des Zugpersonals immer vorne hergeschoben wird. Das heißt, man weiß schon lange, dass es im Zug immer mehr, bald täglich oder in jedem Zug zu mindestens einem Konflikt kommt, Bedrohung, Beleidigung usw. tagtäglich vorkommt. Wenn jeder Zugbegleiter immer Polizei braucht und immer strafrechtlich vorgehen würde, würde kein Zug mehr fahren! Dann sagt der Arbeitgeber immer, dann verzichte doch auf den 60er, wenn die Kontrolle aus dem Ruder zu verlaufen scheint. Aber wenn ich kontrolliere, dann mach ich das richtig und setze meine Rechte und die Beförderungsbestimmungen um! Weil ich sonst nicht mehr kontrollieren brauche, denn irgendwann weiß das der Fahrgast und auf einigen Strecken wissen die, wie man sich verhalten muss, weil wir eh keine Polizei bekommen! So haben wir es, dass viele Zugbegleiter die 'Leck mich am Arsch'-Einstellung haben, oder viele gar nicht mehr kontrollieren. Ist es das, was der Arbeitgeber will? Dies wäre eine Frage, wo ich eine Antwort vom Arbeitgeber erwarte, bundesweit!“

„Den Beruf als Zugführer habe ich gerne ausgeübt, der heutige KiN ist nur noch eine Lachnummer.“

„Das Thema Sicherheit wird von den Arbeitgebern als völlig unwichtig betrachtet. Selbst wenn der Tatbestand der gefährlichen Körperverletzung von Seiten eines Fahrgastes uns gegenüber vorliegt, wird uns gesagt, dass dieser Fahrgast auch in Zukunft uneingeschränkt mitfahren kann. Der Sicherheitsdienst wurde letztes Jahr abgezogen und jetzt sollen wir uns ohne Hilfsmittel gegen die herrschende Gewalt im Zug selbst verteidigen. Laut Aussage meines Vorgesetzten müssen wir Zeugen bringen, da ansonsten Aussage gegen Aussage steht. Da wir oft alleine im Zug arbeiten, ist dieses schwer möglich.“

„Ich habe nach einem Angriff die Türen versperrt und die Polizei um Hilfe gebeten. Diese kam auch schnell. War danach auch in ärztlicher Behandlung. Mein Arbeitgeber hat mich danach

um ein Gespräch gebeten. Er wollte mir eine Abmahnung erteilen aufgrund 'Freiheitsberaubung gegenüber dem Fahrgast'. [...] Eine Nachfrage über meinen Gesundheitszustand ist in diesem Gespräch nicht einmal gefallen.“

„Leider muss ich immer wieder feststellen, dass Hilfesuchende nach vielen Ereignissen, die hier behandelt werden, von Vorgesetzten abgewimmelt werden. Ich selber wurde mit Androhung der Nicht-Betriebstauglichkeit zu einem Psychotest geschickt [...]. Passt nicht in die 'Statistik', zu viele Krankentage. So ergeht es vielen Kollegen, die mit solchen Maßnahmen unterdrückt werden. Und so werden viele gesundheitliche Ereignisse verschwiegen wegen Erhaltung des Arbeitsplatzes. Antworten von Vorgesetzten sind zum Beispiel: 1. 'Du weißt ja, was du für einen Job hast.' 2. 'Hast du den Angriff selber verschuldet.' 3. 'Mit der Anzahl deiner Krankentage bist du nicht teamfähig!' 4. 'Musst ja die Leute nicht reizen, selber schuld.' Und viele andere mehr. Führsorge gegenüber dem Arbeitnehmer steht nur auf dem Papier! (Rendite und Gewinn sowie Erfolgswahlen haben Vorrang) [...]"

„Im Jahr [...] erlitt ich im Zug bei der Ausführung meiner Arbeit einen Überfall mit tätlichem Angriff. Davon erlitt ich eine PTBS, welche chronisch ist. Ich war darauf [...] Monate Arbeitsunfähig geschrieben. In der Zwischenzeit nach Reha für berufsunfähig erklärt. BEM wurde vom Arbeitgeber eingeleitet. [...] Seit dem Unfall bin ich in psychiatrischer Behandlung und durchlaufe aktuell seit Jahren die Therapie bei einer Psychologin. Vom Arbeitgeber habe ich keinerlei Unterstützung erhalten. Am Lauftag vor dem BEM gab es beim Teamleiter weder gute Worte noch einen Dank für über 30 Dienstjahre im Zugbegleitdienst. Seit dem Unfall wird man nur hin- und her geschubst und Druck mit schlechtem Gewissen aufgebaut. Durch diesen Druck falle ich aktuell immer wieder in die Situation und Gedanken zum Unfall zurück. Dieses ist kaum auszuhalten und hat auch keine Lebensqualität. Also verloren auf der ganzen Linie. Auch der Druck durch [...] ist extrem hoch und es wird mit Kündigung gedroht und keinerlei Rücksicht auf den Gesundheitszustand genommen. Psychologische Kriegsführung, um einen aus dem Betrieb zu bekommen. Von den ehemaligen Kollegen wird man nur als minderwertiger Aussteiger und schwach gesehen. Aktuell ist an eine [...] neue Tätigkeit nicht zu denken, da ich keine 8 Stunden pro Tag aushalten könnte. Im Kopf arbeitet es durchgängig im Akkord, sodass ich immer müde und platt bin. Der Schlafbedarf ist auf normal 12 Stunden angestiegen. Rücksicht wird nicht genommen. Langsam wird eine Erwerbsunfähigkeitsrente angestrebt. So ist der Werdegang des damaligen Traumberufs Zugbegleiter zum Frührentner mit erheblichen Nachteilen gelaufen und alles nur, weil der Arbeitgeber nicht für meine Sicherheit am Arbeitsplatz gesorgt hat.“

„Ich hatte [...] einen Übergriff mit versuchtem Raub und unmittelbar nach der Rückkehr in den Berufsalltag einen Suizid. Ich habe bis [...] gearbeitet, seither bin ich dauerhaft fahrdienstuntauglich. Das BEM-Verfahren wurde [...] eingeleitet und was passiert = NICHTS. Bei der Antragstellung erwähnte der Teamleiter in einem kaum merkbaren Nebensatz bereits das Wort: ABFINDUNG. Man vermittelt mir ständig das Gefühl, ein lästiges Anhängsel zu sein, mit dem nichts mehr anzufangen ist und schiebt mich wie eine Schachfigur übers Spielbrett. Ich werde von Abteilung zu Abteilung durchgereicht. Ich weiß heute nicht, was ich morgen mache, jeder entscheidet willkürlich über mich. Wenn man fahrdienstuntauglich ist, hast du für jeden im Unternehmen einen imaginären Stempel auf der Stirn, auf diesem steht: VOLLSCHADEN und UNBRAUCHBAR. Dabei bräuchte ich genau im Augenblick eine für mich sinnvolle Beschäftigung. Um aus dieser Endlosschleife heraus zu kommen, habe ich zwei Bewerbungen inklusive Auswahlgespräche auf Eigeninitiative bereits hinter mir. Antwortest du -ehrlich- auf die Frage nach der Motivation für einen Wechsel mit Fahrdienstuntauglichkeit gehen beim Fragesteller sofort alle Rollläden runter und das war 's. VOLLSCHADEN und UNBRAUCHBAR halt.... [...] Niemand

bietet mir mal ein Gespräch oder Hilfe an. Den Fahrdienstuntauglichkeits-Tarifvertrag kenne ich nur aus dem Selbststudium. Jeder [...] denkt für sich: Soll ein anderer sich darum kümmern, was bin ich doch so froh, dass mir das nicht passiert ist. Vermutlich käme ein ganzes Buch dabei heraus, wenn ich alles hier aufführen würde, aber das ist ja nicht Sinn und Zweck. Ich hoffe aber, ich konnte Euch einen kleinen Eindruck darüber vermitteln wie die Eisenbahnwelt nach Fahrdienstuntauglichkeit tatsächlich ist.“

„Was schlecht ist, es geht die familiäre und freundschaftliche Anbindung im Leben verloren! Keine geregelten Dienste und die Ruhephasen sind zu kurz. Beispiel 11 Stunden Übergang: 1 Stunde Heimfahrt, Waschen, Essen, Abschalten (2 Stunden), bleiben noch 8 Stunden. Morgens aufstehen (1,5 Stunden), bleiben noch 6,5 Stunden. Anfahrt 1 Stunde, somit 6 Stunden zum Schlafen, teilweise maximal 4 oder 5 Stunden Schlaf! Ist super für jeden Lokführer oder Zugbegleiter“

„Vorgesetzte besitzen oft nicht die nötige Empathie im Umgang mit ihren Mitarbeitern. Selbst bei großen Ereignissen mit Millionenschaden (schwere Zugentgleisung) und deren Bewältigung am Ereignisort, ist es dem Arbeitgeber wichtig, dass die Krankschreibung nicht zu lange besteht.“

„Werde beschimpft, weil ich einen Migrationshintergrund habe. Früher war es nicht so schlimm wie in den letzten Jahren. Habe Angst allein im Zug.“

„Ich finde es einfach unverantwortlich, dass man uns als KiN ohne Sicherheitspersonal oder Polizei einen Zug mit besoffenen und zum Teil aggressiven Fußballfans betreuen lässt. Viele meiner weiblichen sowie männlichen Kollegen verweigern sich, eine Schicht anzunehmen wo man weiß, dass es ein Fußballzug ist.“

7.2.3 Ausgewählte Einzelaussagen von Bordgastronomen

„Es ist schön, dass ihr am Ball bleibt. Hoffentlich erreicht ihr auch was. Schön wäre schon, wenn wir Gastronomen nicht nachts allein in irgendein Hotel laufen müssten, weil die Zugbegleiter in anderen Hotels untergebracht werden. Mit mehreren Kollegen, fühle ich mich sicherer.“

„Erst seitdem ich [...] in Teilzeit gegangen bin, macht mir die Arbeit wieder Spaß und ich habe wieder das Gefühl, mein Leben selbst zu bestimmen.“

„Ich arbeite nun schon über 10 Jahre im Fernverkehr und finde es eine Frechheit, uns Mitarbeiter immer öfters, fast schon immer, alleine in die Übernachtung zu schicken. Gerade in Bahnhofsnähe ist es sehr ungemütlich und wenn man nachts wie auch frühmorgens alleine zum Hotel laufen muss, ist einem immer sehr unwohl. Bitte kämpft dafür, dass wir Mitarbeiter nicht mehr alleine in Hotels schlafen (hat vor neun Jahren auch geklappt).“

„Wenn Sie aufgrund der späteren Auswertung(en) etwas für das Zugpersonal tun wollen, dann setzen Sie die Maßnahmen rasch um! Unser Arbeitsplatz (Zug) mit den Arbeitsumständen, die von Halbjahr zu Halbjahr schlimmer werden, bringen zwangsläufig(!) immer mehr Mitarbeiter an ihre Leistungsgrenzen! Das Fass ist voll.“

Literatur

Bortz, J. & Döring, N. (2006). *Forschungsmethoden und Evaluation* (4., überarbeitete Auflage). Heidelberg: Springer.

8 Kernaussagen, Schlussfolgerungen und Ausblick

Michael Bublies

8.1 Kernaussagen

Die in diesem Bericht dargestellten Ergebnisse der Wiederholungsbefragung stellen eine belastbare Bestandsaufnahme der Arbeitssituation des Zugpersonals in Deutschland dar. Die zu Grunde liegende große Datenbasis von rund 2.500 Teilnehmern erlaubt es, gültige und verallgemeinerbare Erkenntnisse mit hoher praktischer Relevanz abzuleiten. Die alarmierenden Kernaussagen lassen sich wie folgt zusammenfassen.

Weitere Verschlechterung der Arbeitssituation seit 2016

Seit der Erstbefragung im Jahr 2016 hat sich die Arbeitssituation für das Zugpersonal noch weiter verschlechtert. Die signifikanten Unterschiede zwischen den jeweiligen Berufsgruppen, Transportbereichen, Arbeitgebern und in gewissem Umfang auch bei Altersstufen und Geschlechtern müssen dringend zum Anlass genommen werden, um sowohl auf gesamtgesellschaftlicher als auch auf betrieblicher Ebene sinnvolle Schutzmaßnahmen zu entwickeln. Dass dies nicht von heute auf morgen umsetzbar ist, versteht sich bei der festgestellten großen Fülle an Problemen von allein. Dennoch müssen Konzepte her, die perspektivisch zu einem Rückgang der Belastungen führen. Hier sind alle Beteiligten aufgerufen, entsprechende Aktivitäten zu entfalten, womit sich schon allein aus ihrer Fürsorgeverpflichtung heraus zunächst die Arbeitgeber, aber gleichermaßen auch Unfallversicherungsträger, Besteller, Politiker, Gewerkschaften und im Besonderen Betriebsräte angesprochen fühlen müssen.

Belastende Ereignisse sind Berufsalltag beim Zugpersonal

Belastende Ereignisse treten insgesamt sehr häufig auf. Die im Rahmen der Auswertung jeweils einzeln erfassten 15 Ereignisse wurden in den drei Kategorien „**Unfall**“, „**Angriff**“ und „**Wahrnehmung**“ zusammengefasst.

Die berichteten Häufigkeiten an Unfallereignissen sind erwartungskonform und wenig überraschend. Das Unfallgeschehen entspricht im Wesentlichen den zu erwartenden Fallzahlen und ist überwiegend von Aufprall- und Personenunfallereignissen geprägt. Trotzdem dürfen auch seltener auftretende Vorkommnisse keinesfalls vernachlässigt werden.

Zu den wichtigsten sich aus der Umfrage ergebenden Erkenntnissen gehört, dass die den Kategorien „Angriff“ und „Wahrnehmung“ zuzuordnenden Ereignisse in erschreckend hohen Größenordnungen berichtet werden.

Während Angriffsereignisse auch im Hinblick auf die Erstbefragung 2016 – leider – als feste Bestandteile des Berufsalltags beim Zugpersonal zu betrachten sind und insbesondere im Bereich der Zugbegleiter in besorgniserregendem Umfang auftreten, muss die (wirksame) Berücksichtigung derartiger Vorkommnisse in den bisherigen Arbeitsschutzstrategien bezweifelt werden.

Sehr stark hinsichtlich ihrer Häufigkeit und den Auswirkungen unterschätzt werden bisher jedoch die sogenannten Wahrnehmungseignisse wie Beinaheunfälle, das Beobachten von Gewalt oder auch das Antäuschen (Androhen) von Suiziden – letzteres insbesondere für Lokomotivführer.

Prävention und Nachsorge entsprechen nicht dem Bedarf

Die erlebten Vorbereitungsmaßnahmen zu möglichen belastenden Ereignissen werden aus Sicht der Betroffenen sowohl hinsichtlich ihrer Quantität als auch der Qualität als nicht dem Bedarf entsprechend bewertet. Zudem stehen diese nicht allen Berufsgruppen gleichermaßen zur Verfügung. Die Nachsorge zeigt ebenfalls große Differenzen zwischen dem nachvollziehbaren Anspruch der Kollegen und deren wahrgenommener betrieblicher Realität auf.

Wenn die Vor- und Nachsorgemaßnahmen schon im „klassischen“ Bereich des Unfallgeschehens mit bestenfalls mittelmäßigen Bewertungen am tatsächlichen Bedarf vorbei wenig Hilfwirkung für die Betroffenen entfalten, so gilt dies für die Ereignisse der Kategorien „Angriff“ und „Wahrnehmung“ in einem noch sehr viel höheren Maße. Dass es sich hierbei um genauso relevante Gefährdungen handelt, auf die nicht einmal annähernd eine angemessene Vorbereitung geschweige denn Nachsorge erfolgt, ist ein bedrückendes Ergebnis.

In Summe bleibt festzuhalten, dass es keinesfalls ausreichend ist, wenn sich Unternehmen zwar allgemeine Richtlinien zum Umgang mit traumatisierenden Ereignissen auf die Fahne schreiben, diese dann aber weder in der Betriebswirklichkeit eine Rolle spielen noch in Bezug auf die bestehenden Arbeitsschutzkonzepte auf ihre Wirksamkeit überprüft werden.

Hohe unmittelbare Beanspruchung beim Zugpersonal

Dass die Kombination aus regelmäßigen belastenden Ereignissen im Berufsalltag mit mangelnder Vor- und Nachsorge nicht ohne Konsequenzen bleibt, zeigen die Ergebnisse zu Emotionen und zur Irritation. Hier vermittelt sich das Bild eines Berufsalltags, der von großem Frust, von Ärger und von Wut geprägt ist. Verstärkt kommt zum Ausdruck, dass derartige Emotionen – wenig überraschend – insbesondere bei bestimmten Anlässen, Orten und Situationen häufiger auftreten. Angesichts der ermittelten abnormalen Werte für die Emotion Ärger erübrigt sich dann auch jede weitergehende hypothetische Überlegung, wie viel Ärger im Berufsalltag anderenfalls noch zumutbar gewesen wäre. Vor allem zeigen die Befragungsergebnisse, dass darauf bezogene Gegenmaßnahmen noch nicht einmal in Ansätzen zur Verfügung stehen – egal bei welchem Arbeitgeber.

Deutlich erkennbare langfristige Beanspruchungsfolgen beim Zugpersonal

Die vorgenannte chronische negative Beanspruchungssituation hinterlässt deutliche Spuren. Die Befragungsergebnisse weisen signifikant auf ein erhöhtes Risiko für langfristige körperliche und psychische Beanspruchungsfolgen hin.

So wundert es nicht, dass die Arbeitsfähigkeit des Zugpersonals über alle Berufs- und Altersgruppen hinweg stark eingeschränkt, durch viele Krankheitstage, eine überdurchschnittliche Häufigkeit von ärztlich und auch selbst diagnostizierten Krankheiten bis hin zu einem vorzeitigen Berufsausstieg geprägt ist.

Dabei wird vor allem das gravierende Missverhältnis zu anderen Berufsgruppen, zu vergleichbaren Tätigkeiten außerhalb des Eisenbahnsektors oder zur allgemeinen Bevölkerung deutlich. Die Ergebnisse belegen, dass das Zugpersonal unter unzähligen gefährdenden Bedingungen arbeitet, die sich auf die Gesundheit, auf die Lebensqualität und über die Tauglichkeitsanforderungen in Konsequenz sogar auf die Berufsfähigkeit auswirken.

Vielfältige weitere Quellen für psychische Belastung beim Zugpersonal

Diese Befragung legt einen besonderen Schwerpunkt auf „Belastende Ereignisse“ beim Zugpersonal. Das darf nicht darüber hinwegtäuschen, dass die Arbeitssituation des Zugpersonals vielfältige weitere Quellen für psychische Belastungen beinhaltet, etwa die „Arbeitszeitgestaltung“ oder die „Ergonomie des Arbeitsplatzes“ und viele mehr. Die im Rahmen der Befragung über die „Belastenden Ereignisse“ hinausgehenden, im Sinne einer oberflächlichen Zustandsbeschreibung erfassten „Merkmalsbereiche“ liefern Antworten zu möglichen weiteren Ursachen psychischer Belastungen.

Die so auf einfachste Weise ermittelten und in einer (lediglich auszugsweisen) Rangfolge dargestellten Einzelmerkmale ergeben eine Gesamt-Gemengelage an vielfältigen weiteren Belastungsfaktoren, die in keiner Gefährdungsbeurteilung des Zugpersonals fehlen dürfen. Allein die überwiegend festzustellende Realität im Eisenbahnsektor ist eine deutlich andere. Weder die psychisch belastenden Einflussfaktoren werden bisher in ihrer Summe berücksichtigt noch finden sich in den aktuell vorliegenden Gefährdungsbeurteilungen adäquate Antworten auf die recht markanten Unterschiede zwischen den Berufs- und Altersgruppen oder den Transportbereichen. Stattdessen werden auf so mancher Unternehmensebene zusammengeschusterte Werkzeuge zur Ermittlung der psychischen Belastung angeboten, die vielleicht für das Büropersonal gerade noch als nutzbar erscheinen, sich aber ansonsten schon auf den ersten Blick als ungeeignet für die vielfältigen Belastungen des Zugpersonals darstellen.

Drastische Einzelaussagen ergänzen die Befragungsergebnisse

Die Befragung wurde durch die Möglichkeit der Angabe von offenen Nennungen ergänzt. Die teilweise sehr drastischen Einzelschilderungen untermauern die in den vorangegangenen Kapiteln gewonnenen Erkenntnisse und veranschaulichen, wie weit Anspruch und Wirklichkeit im Berufsalltag des Zugpersonals auseinanderklaffen. Die sich dabei ergebenden Hinweise auf weitere Belastungsaspekte und sonstige systematische Schwachstellen liefern Ansatzpunkte für einen dringend notwendigen, grundlegenden Wandel.

8.2 Schlussfolgerungen

Die Kernaussagen der Wiederholungsbefragung offenbaren ein erschütterndes Ergebnis zur Arbeitssituation des Zugpersonals. Welche Schlussfolgerungen lassen die Befragungsergebnisse in Bezug auf

- einen möglichen positiven Erkenntnisgewinn,
- sich ergebende Indikatoren für gute Arbeitsschutzkonzepte sowie
- einzelne Strategien und Maßnahmen zur Belastungsreduzierung zu?

8.2.1 Positive Erkenntnisse

Hohe Belastungen und deren Folgen sind keinesfalls als unabänderlich beziehungsweise als den Tätigkeiten des Zugpersonals innewohnend („immanent“) zu betrachten. Das ist eine grundlegende Erkenntnis, die sich aus den positiven Ergebnissen einiger weniger ausgewählter Betriebe schlussfolgern lässt.

Sofern sich jetzt aber der überwiegende Teil der Arbeitgeber angesprochen fühlen sollte oder meint, genau diese Ausnahme für sich in Anspruch nehmen zu können, so ist mit Blick auf die Gesamtwerte zu konstatieren, dass es sich lediglich um einen verschwindend geringen Anteil besser aufgestellter Unternehmen handeln kann. Ob die bestehenden betrieblichen Arbeitsschutzkonzepte tatsächlich eine ausreichende Qualität aufweisen, ließe sich relativ schnell überprüfen. Dafür bietet es sich an, die hier zur Anwendung gekommenen Methoden wie die Erhebung des Arbeitsfähigkeitsindex oder auch nur eine Befragung mittels einfachster Checklisten zur psychischen Belastung zu nutzen. Deren Ergebnisse könnten Arbeitgebern und Betriebsräten jederzeit und schnell aufzeigen, auf welchem Niveau sich das eigene Arbeitsschutzniveau bewegt und wo gegebenenfalls noch angesetzt werden sollte.

Eine weitere hilfreiche Erkenntnis ist die sich erweisende Wirksamkeit von einigen bereits vorhandenen Konzepten und Maßnahmen. Zwar werden selbst diesen insgesamt keine zufriedenstellenden Werte bescheinigt, aber dennoch lassen sich daraus Rückschlüsse und Ansatzpunkte für wirksamere Lösungen ableiten. So werden beispielsweise Präventionsmaßnahmen innerhalb der Kategorie „Unfall“ nicht nur rein zufällig besser eingeschätzt, gehören doch Ereignisse wie Brände und Bahnbetriebsunfälle schließlich seit jeher zu den Arbeitsschutzunterweisungen im Eisenbahnbetrieb. Auch das Thema Personenunfälle wird seit etlichen Jahren zumindest im Rahmen der Grundausbildung berücksichtigt. Hier mögen einige Unternehmen vielleicht sogar schon etwas weiter sein und entsprechende Kenntnisse auch in den regelmäßigen Unterrichten auffrischen.

Was für die Vorsorge gilt, setzt sich bei der Nachsorge fort. Positiv hervorzuheben ist auch hier, dass der Umfang der erlebten Nachsorge nach Ereignissen der Kategorie „Unfall“ im Vergleich mit allen anderen Kategorien immer noch am besten beurteilt wird. Gerade die vergleichsweise positiv abschneidende Betreuung nach Personenunfällen für den Bereich der Lokomotivführer bestätigt diesbezügliche Erwartungen. Immerhin setzt gerade in Bezug auf derartige Unfallereignisse eine Vielzahl von Konzepten innerhalb der Unternehmen, der Unfall-, Renten- und auch der Krankenversicherungsträger an. Sofern also die wirtschaftlichen Folgen von Ereignissen nur groß genug sind, finden sich offenbar ausreichende Ansätze.

Da die Befragungsergebnisse den Angriffs- und Wahrnehmungseignissen gleichermaßen enorme gesundheitlichen Folgewirkungen und Einschränkungen der Arbeitsfähigkeit bescheinigen, müssen diese künftig ebenfalls mit gesteigerter Intensität berücksichtigt werden. Das Handlungserfordernis ergibt sich dabei sowohl aus der reinen Fürsorgeverpflichtung der Arbeitgeber als auch aufgrund wirtschaftlicher Folgeaspekte durch hohe Krankenstände, schlechtes Arbeitsklima oder frühe Berufsunfähigkeiten bis hin zu möglichen Auswirkungen auf die Personalgewinnung, wenn dadurch die Attraktivität des Berufsbildes leidet.

8.2.2 Indikatoren für gute Arbeitsschutzkonzepte

Um die eigenen betrieblichen Arbeitsschutzkonzepte unter die Lupe zu nehmen, bieten sich vielfältige Lösungen an, zu denen unter anderem die zuvor genannte Erhebung des Arbeitsfähigkeitsindex oder auch die Prüfung der psychischen Belastungen auf Grundlage der in Kapitel sechs genannten Checkliste „Merkmalsbereiche und Inhalte der Gefährdungsbeurteilung“ aus Anhang drei der GDA-Leitlinie „Beratung und Überwachung bei psychischer Belastung am Arbeitsplatz“ gehören.

Nachfolgend werden einige weitere Fragestellungen in Form einer kurzen und keinesfalls abschließend gemeinten Checkliste aufgeführt. Diese richtet sich vordergründig an die innerbetrieblichen Akteure und Verantwortlichen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Anhand der so zusammengestellten Leitfragen mit jeweiligem direktem Bezug auf die Befragungsergebnisse lässt sich die vorhandene betriebliche (Gefährdungs-)Situation schnell einschätzen sowie erste Lösungsansätze und Handlungsprämissen entnehmen.

Offene Leitfragen – Arbeitsschutzkonzepte für das Zugpersonal

- Liegt für alle Tätigkeitsgruppen eine aktuelle und vollständige Gefährdungsbeurteilung, einschließlich der psychischen Belastungen vor?
- Sind in der Gefährdungsbeurteilung für Ihre Tätigkeit unter anderem die Belastungs-Ereignisse aus den drei wesentlichen Kategorien „Angriff“, „Unfall“ und „Wahrnehmung“ berücksichtigt?
 - Sind insbesondere Angriffsereignisse abgebildet?
 - Wurde die Problematik der Wahrnehmungseignisse thematisiert?
 - Gibt es zu den einzelnen Ereignissen adäquate Vorsorgemaßnahmen?
 - Gibt es zu den einzelnen Ereignissen adäquate Nachsorgemaßnahmen?
- Berücksichtigt die Gefährdungsbeurteilung verschiedene Orte, Situationen und Anlässe der Arbeitssituation?
- Unterscheidet die Gefährdungsbeurteilung nach Altersstufen und berücksichtigt sie dabei auch leistungsgeminderte Arbeitnehmer?
- Sind in Ihrer Gefährdungsbeurteilung – je nach Berufsgruppe – mindestens die hier genannten höchsten Ränge der als psychisch belastend empfundenen „Merkmale der Arbeitssituation“ als relevante Gefährdungen enthalten (siehe **Kapitel 6**)?

- Sind für die relevanten Gefährdungen entsprechende Maßnahmen vorgesehen?
- Wird im Rahmen der Maßnahmenumsetzung eine entsprechende Priorisierung von zuvor ermittelten Gefährdungsfaktoren vorgenommen?
- Werden mit den vorgesehenen Maßnahmen sämtliche Risiken weitestgehend kompensiert?
- Gibt es für die wenigen verbleibenden Restrisiken weitere zumutbare Maßnahmen?
- Wurde in den Gefährdungsbeurteilungen eine Wirksamkeitskontrolle vorgesehen und / oder halten Sie / hält Ihr Gremium die vorgesehenen Maßnahmen für wirksam?
- Sind die Führungskräfte und die Beschäftigten in die Maßnahmenableitung eingebunden?
- Sind die Führungskräfte ausreichend geschult?
- ...

Diese Fragen beziehen sich direkt auf die Erkenntnisse der Umfrage zu möglichen Lücken in den bisherigen Arbeitsschutzkonzepten für das Zugpersonal und erheben wie bereits dargestellt nicht den Anspruch auf Vollständigkeit. Weitergehende Anhaltspunkte für die Vollständigkeit der Gefährdungsbeurteilungen, die Wirksamkeit der Maßnahmen wie auch bestimmte Ansprüche an eine Dokumentation sind den hierzu vielfältig vorliegenden einschlägigen Regeln und Verordnungen zu entnehmen.

Sollten sich aus der ehrlichen Beantwortung der Fragen obiger Checkliste etwaige Defizite ergeben, so können die nachfolgenden Anhaltspunkte beispielhaft das weitere Vorgehen aufzeigen:

- Fehlendes Wissen um Inhalte und Grundlagen rund um Gefährdungsbeurteilungen vermittelt unter anderem die BBuK GmbH als Bildungspartner der GDL (siehe <https://www.bbuk.de>). Auch Führungskräfte sollten dringend alle sich bietenden betriebsinternen wie auch externe Möglichkeiten zur Qualifizierung einfordern.
- Die Einbindung externer fachlicher Expertise erleichtert den betrieblichen Akteuren die Bearbeitung der vielfältigen neuartigen Problemstellungen und bindet zudem weniger eigene Ressourcen, die so viel besser für eine Lenkung und Steuerung genutzt werden können. Zudem wäre der Blick eines externen Sachverstands über den betrieblichen Tellerrand hinaus und gegebenenfalls auch aus Gründen einer von den Betriebsparteien gewünschten Neutralität zu überlegen.
- Die Einbindung der Betroffenen ist generell als Bestandteil der innerbetrieblichen Arbeitsschutzkonzepte anzusehen. Innerbetriebliche Mitstreiter und Multiplikatoren verhelfen gleichzeitig zu größerer Akzeptanz. Darüber hinaus lassen sich auch in den Aufsichtsbehörden und Unfallversicherungsträgern – bei Bedarf sogar auf vertraulicher Basis – Ansprechpartner finden, die bei einer Problemlösung behilflich sein können.

8.2.3 Strategien und Maßnahmen zur Verbesserung der Belastungssituation

Wie bereits die Erstbefragung und auch diese Wiederholungsbefragung aufgezeigt haben, ist das Zugpersonal immer mehr Übergriffen und steigender Aggressivität ausgesetzt. Angst und Unsicherheit sind für viele Kollegen ständige Begleiter und auch das Sicherheitsgefühl der Fahrgäste in den Zügen und auf den Bahnhöfen nimmt in diesem Zusammenhang stetig ab. Hinzu kommt, dass viele betroffene Kollegen bei Delikten gegen die eigene Unversehrtheit auf eine Anzeige bei der Polizei verzichten. Warum Übergriffe, Anspucken und Beleidigungen lediglich auf Strafanzeige der Betroffenen als sogenannte Antragsdelikte verfolgt werden, ist zumindest in Deutschland ein gesamtgesellschaftliches Problem und sollte dringend von der Politik angegangen werden. Als Vorbild könnte dafür das Schweizer Modell dienen, wo bereits seit etlichen Jahren erfolgreich eine konsequente Verfolgung derartiger Vorfälle als sogenannte Offizialdelikte „von Amts wegen“ stattfindet. Dies erleichtert den Geschädigten das Vorgehen und hat auf potentielle Täter einen gewissen Abschreckungseffekt. Die Übergriffe auf das Zugpersonal sind in der Schweiz seit Einführung dieser Regelungen rückläufig.

Neben den vorgenannten rechtlichen und gesellschaftlichen Problemen ist es aber auch Fakt, dass die bisherigen Schutzmaßnahmen in den deutschen Eisenbahnverkehrsunternehmen hauptsächlich die Symptome bekämpfen. Die immer weiter steigenden Fallzahlen belegen deren Unwirksamkeit und Unwirtschaftlichkeit.

Zur Verantwortung der Arbeitgeber gehört neben ihrer allgemeinen Fürsorgepflicht, dass diese aufgrund gesetzlicher Regelungen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zur Schaffung sicherer Arbeitsbedingungen verpflichtet sind. Wenn die bisherigen Maßnahmen wie Deeskalationstrainings, Verhaltensrichtlinien oder Schulungen – soweit sie überhaupt zur Anwendung kommen – bisher offensichtlich unwirksam sind, müssen sie durch wirksamere Maßnahmen ersetzt werden. Dazu sehen die Prinzipien des Arbeitsschutzes eine festgelegte Maßnahmenhierarchie vor, nach der Gefährdungen zunächst vermieden werden müssen. Erst wenn dies nicht möglich ist, muss beim Festlegen von Schutzmaßnahmen in der Reihenfolge

- technische Maßnahmen vor
- organisatorischen Maßnahmen vor
- personenbezogenen Maßnahmen

vorgegangen werden. Personenbezogene Maßnahmen wie Schutzausrüstungen oder Schulungen stellen dabei regelmäßig diejenigen mit der geringsten Wirksamkeit dar und sind allenfalls ergänzend vorzusehen. Zuvor sind alle Möglichkeiten der Vermeidung oder der technischen und organisatorischen Prävention auszuschöpfen – und zwar mit ausreichenden Ressourcen, mit dem nachvollziehbaren Schutzwillen und einer ernsthaften Zielverfolgung.

Damit kommt den bisher üblichen Maßnahmen wie Deeskalationsschulungen, dem Einsatz von Abwehrmitteln („Abwehrspray“) oder reinen Unterweisungen und Merkblättern zwar eine wichtige unterstützende, aber in diesem Zusammenhang dennoch nachrangige Bedeutung zu. Abwehrmittel stellen ein letztes Mittel zur Notwehr dar und nicht die einzig verbleibende oder vorgesehene Schutzmaßnahme. Weitaus wichtiger sind Aufbau und Erhalt von verschiedenen persönlichen Ressourcen beim Zugpersonal. Das geht mit guten, stressfreien, familienfreundlichen, ergonomischen wie sicheren Arbeitsbedingungen, guter Bezahlung, sicheren Arbeitsplätzen, guter Qualifikation, gutem Unternehmensklima, aber auch mit regelmäßigen Schulungen zu tatsächlich unvermeidbaren Belastungssituationen einher.

In der europäischen Rahmenrichtlinie über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit heißt es dazu eindeutig: „Die Verbesserung von Sicherheit, Arbeitshygiene und Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz stellen Zielsetzungen dar, die keinen rein wirtschaftlichen Überlegungen untergeordnet werden dürfen.“. Die Arbeitgeber sind darüber hinaus verpflichtet, sich unter Berücksichtigung der im Unternehmen bestehenden Risiken über den neuesten Stand der Technik und der wissenschaftlichen Erkenntnisse auf dem Gebiet der Gestaltung von Arbeitsplätzen zu informieren. Das Ziel ist dabei, den Schutz vor Gewalt, Übergriffen und vor sämtlichen weiteren schädigenden Begleitumständen am Arbeitsplatz sicherzustellen.

Aus den Veröffentlichungen der gesetzlichen Unfallversicherungsträger können dafür entsprechende bauliche, technische und organisatorische Maßnahmen abgeleitet werden, die im Rahmen der Maßnahmen bei Gefährdungsbeurteilungen zu berücksichtigen sind. Lösungsansätze für den Bereich der Sicherheit wären beispielsweise:

Bauliche und technische Präventionsmaßnahmen

- Sicherheit schon bei Bestellung, Planung und Konstruktion berücksichtigen,
- Fluchtmöglichkeiten und Ausgänge vorsehen,
- Übersichtlichkeit gewährleisten,
- Gedränge und beengtes Sitzen vermeiden – für präventive Deeskalation (angespannte und erregte Menschen benötigen mehr Raum, sie empfinden das Eindringen eines Fremden in die eigene Intimsphäre als besonders störend),
- baulich-technische Zutrittsbeschränkungen – unter anderem zur Durchsetzung von Hausverboten,
- Informationsangebote und Fahrzeitanzeigen – sie entfalten eine beruhigende Wirkung,
- Beleuchtung und Ausleuchtung – für ein höheres Sicherheitsgefühl,
- Rückzugsräume – Schutzbereiche wie „Dienstabteile“ anbieten,

Sicherheitstechnische Einrichtungen

- geeignete und einfachste Notrufsysteme für Zugpersonal und Fahrgäste (Notrufknöpfe und -geräte, Sprechfunkgeräte, Personen-Notsignal-Anlagen, Ortungssysteme),
- Sicherstellung eines lückenlosen Empfangs,
- unverzügliche Weiterleitung von Not- und Hilferufen,
- Ausschöpfung neuester technischer Möglichkeiten bei Zugangskontrollsystemen,
- Hausverbote und sogar Rauchverbote technisch unterstützen (beispielsweise durch Sensoren, Warnmelder oder Videoeinrichtungen),
- weitgehende Verlagerung von Kontrolle und Durchsetzung vom Menschen auf die Technik,

Organisatorische Präventionsmaßnahmen

- Reduzierung von Wartezeiten und Verspätungen – als echte Risikominimierung,
- Sicherstellen von Anschlüssen („Deutschlandtakt“), Pufferzeiten in den Fahrplänen,
- Informations- und Meldekonzepte für Fahrgäste und Zugpersonal,
- klare Entscheidungsbefugnisse des Zugpersonals („Durchsetzung Hausrecht“),
- kürzeste Eintreffzeiten bei Anforderung von Hilfe (Sicherheitspersonal, Polizei, Feuerwehr),
- Alleinarbeit bei Kundenkontakt unterbinden, Personalstärke abhängig von Auslastung,
- mehrsprachige (automatisierte) Ansagen, Beschilderungen und Aushänge,
- sichtbare Begrenzungen und Verbote (beispielsweise Fahrräder, Hunde, Rauchen, Alkohol).

Die Gewährleistung größtmöglicher Sicherheit für das Zugpersonal und damit auch für die Kunden bedeutet also, dass sich Besteller, Hersteller und Arbeitgeber stärker als bisher und vor allem mit wirksameren Methoden auseinanderzusetzen haben.

Dazu gehört auch die Erhöhung der Sicherheit in den Bahnhöfen und als organisatorische Maßnahme die Verstärkung der Präsenz bei der Bundespolizei. Parallel ist die ausreichende Besetzung mit Zugbegleitpersonal besonders wichtig und effektiv. Ein weiterer Aspekt wäre, Neufahrzeuge im Eisenbahnverkehrsmarkt insbesondere unter Schutzgesichtspunkten nach aktuellem Stand der Wissenschaft und Technik zu gestalten. Doch auch Bestandsfahrzeuge und bauliche Einrichtungen müssen fit gemacht werden, technische Einrichtungen zur Notfallkommunikation stärker genutzt und vor allem muss insgesamt der technischen und räumlichen Prävention vor Übergriffen der Vorrang eingeräumt werden.

Hier können und müssen Betriebsräte, Gesamt- und Konzernbetriebsräte zusammen mit allen weiteren Akteuren wie Gewerkschaften, Arbeitgebern, Sicherheitsfachkräften, Betriebsärzten, Unfallversicherungsträgern, Politikern, Bestellern, aber auch Krankenkassen und Rentenversicherungsträgern aktiv werden. Das gemeinsame Ziel sollte eine konstruktive, lösungsorientierte, pragmatische, aber auch herausfordernde Zusammenarbeit zwischen den Akteuren sein, um die aufgezeigten unhaltbaren Zustände zu verbessern.

Dabei ist es unabdingbar, die schiere Häufung der Ereignisse in den drei betrachteten Ereigniskategorien deutlich zu reduzieren. Es müssen nachhaltige Konzepte zu Vorsorge- und Nachsorge-Angeboten bei belastenden Ereignissen aller drei Kategorien (Angriff, Unfall und Wahrnehmung) entwickelt werden und auch im Zusammenhang mit den ermittelten Ranglisten psychischer Belastungsfaktoren liegt die Priorität darin, zunächst die am stärksten belastenden Faktoren anzugehen. Das Zugpersonal hat ebenso wie jeder andere Beschäftigte den Anspruch auf einen Arbeitsplatz ohne Angst und ohne gesundheitliche Gefährdungen.

8.3 Ausblick

8.3.1 Offene Forschungsfragen und weitere Auswertungsmöglichkeiten

Der vorliegende Ergebnisbericht versteht sich in erster Linie als eine beschreibende („deskriptive“) Bestandsaufnahme der Arbeitssituation des Zugpersonals. Die vorhandene Datenbasis lässt jedoch darüber hinaus vielfältige weitere Auswertungen wie etwa Zusammenhangs- oder Ursache-Wirkungs-Betrachtungen zu, die den Rahmen dieses Berichts weit übersteigen würden.

Um dieses Potential für weiterführende Auswertungen auszuschöpfen, stellt die GDL die anonymisierten Datensätze aus beiden Umfragen im Rahmen einer „Open-Science“-Datennutzung für die Folgeforschung zur Verfügung. Interessierte Studierende erhalten damit die Möglichkeit, die Daten unter bestimmten Voraussetzungen unter Abschluss eines Datennutzungsvertrags in ihren Bachelor- oder Master-Abschlussarbeiten für die Ermittlung von Ursachen und Zusammenhängen zu verwenden.

Nachfolgend sind beispielhaft einige ausgewählte Forschungsfragen aufgeführt, die sich an Studierende richten, die im Umgang mit qualitativen und quantitativen Methoden der empirischen Sozialforschung vertraut sind. Die Bearbeitung setzt dabei weitere selbstständige Recherche- und Forschungsarbeiten voraus, die über die Analyse des bestehenden Datensatzes hinausgehen. Mögliche Fragestellungen für Arbeitsmediziner / klinische Psychologen im Zusammenhang mit der vorliegenden Bestandsaufnahme:

- Was sind Qualitätskriterien einer erfolgreichen Vorbereitung auf belastende Ereignisse für das Zugpersonal?
- Was sind Qualitätskriterien einer erfolgreichen Nachsorge nach belastenden Ereignissen für Zugpersonal?
- Wie erfolgt die konkrete Nachbetreuung nach belastenden Ereignissen, wie beispielsweise nach Personenunfällen oder bestimmten Angriffsereignissen?
- Was sind mögliche klinische Krankheitsbilder nach belastenden Ereignissen wie etwa Personenunfällen (PTBS, Angst, Sucht, et cetera)? Wie häufig beziehungsweise wie wahrscheinlich sind diese?
- Wie ist die psychologische Wirkung von Wahrnehmungs-Ereignissen, wie etwa „Androhen / Antäuschen von Suizid“ oder „Beinaheunfällen“?
- Was sind positive Bewältigungsstrategien nach belastenden Ereignissen?

Mögliche Fragestellungen für Arbeitswissenschaftler / Arbeitspsychologen in Bezug auf die Daten zur Arbeitsfähigkeit:

- Wie ist der Zusammenhang zwischen dem Erleben belastender (Angriffs-) Ereignisse und der Arbeitsfähigkeit?
- Was sind Erfolgsfaktoren für eine dauerhaft gute Arbeitsfähigkeit beim Zugpersonal?
- Wie kann eine gute Arbeitsfähigkeit über das gesamte Berufsleben hindurch erhalten werden?

- Wie kann eine innerbetriebliche Vorsorge-Strategie bezüglich belastender Ereignisse entwickelt und evaluiert werden?
- Stellt die Einordnung der 15 Einzelereignisse in die drei gebildeten Kategorien Angriff, Unfall und Wahrnehmung die bestmögliche Lösung dar? Welche weiteren Kategorisierungsmöglichkeiten zur Auswertung ergeben sich?
- Wie wirken sich Wahrnehmungsereignisse (wie „Beinaheunfälle“, „Suizidandrohungen“, „Beobachten von Gewalt“) langfristig auf die Beschäftigten aus?
- Wie häufig scheidet Lokomotivführer, Zugbegleiter und Bordgastronomen vor dem Rentenbeginn aus ihrer Tätigkeit aus oder wechseln diese innerhalb des Unternehmens? Welche Gründe gibt es für das Ausscheiden / Wechseln? Liegen das gesundheitsbedingte Ausscheiden und gegebenenfalls der Bezug von Erwerbsminderungsrente über dem des Bevölkerungsdurchschnitts?

Die vorgenannten Fragestellungen stellen lediglich Beispiele dar, die beliebig variierbar und zu ergänzen sind.

8.3.2 Ansprechpartner

Für die konkrete Verbesserung von Sicherheit und Gesundheit des Zugpersonals beziehungsweise allgemein der gesamten Arbeitssituation der einzelnen Beschäftigten ist es zwingend notwendig, dass sowohl die betrieblichen Akteure des Arbeitsschutzes, aber auch alle weiteren Beteiligten konstruktiv und pragmatisch zusammenarbeiten. Unterschiedliche Auffassungen über den hierfür einzuschlagenden Weg sollten dieser gemeinsamen Zielstellung stets untergeordnet werden wie auch stets zu prüfen und zu hinterfragen ist, ob die Richtung tatsächlich noch stimmt.

Die GDL wird sich in diesem Zusammenhang keinem seriösen Angebot verschließen, das der vorgenannten Zielsetzung dient und steht gern als Ansprechpartner für alle mit den bisherigen Befragungen aufgeworfenen Fragen und Feststellungen zur Verfügung. Perspektivisch wird jede künftige Untersuchung der Belastungssituation des Zugpersonals deutlich aufzeigen, ob die angestrebte Verbesserung letztlich gelungen ist. Als gewerkschaftliche Vertretung des Zugpersonals ist es unser Auftrag und unsere Pflicht, beständig den Finger in die Wunde zu legen und mit allen uns zur Verfügung stehenden Mitteln für gute und gesunde Arbeitsbedingungen einzutreten. Daran werden wir uns auch künftig messen lassen.

Abkürzungen

ABI	Arbeitsbewältigungs-Index
AF	Arbeitsfähigkeit
AU	Arbeitsunfähigkeit
BEM	Betriebliches Eingliederungs-Management
Bg	Bordgastronomen
BGM	Betriebliches Gesundheits-Management
DB AG	Deutsche Bahn AG
EBuLa	Elektronischer Buchfahrplan und Verzeichnis der Langsamfahrstellen
EI	Emotionale Irritation
EZB	Elektronischer Zugbericht
GDA	Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie, auf Grundlage des ArbSchG und des SGB VII angelegte Plattform von Bund, Ländern und Unfallversicherungsträgern. Weitere Informationen unter http://www.gda-portal.de
GDL	Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer
KI	Kognitive Irritation
Lf	Lokomotivführer
N, n	Umfang der Gesamtstichprobe, Umfang einer Teilstichprobe
Open Science	Offene Forschung – Sicherstellung der Zugänglichkeit von Forschungsergebnissen und Daten zur wissenschaftlichen Weiterverwendung
PU	Personenunfall
QDA	Qualitative Daten-Analyse
RIS	Reisenden-Informationssystem
UBK	Unternehmensbekleidung
WAI	Work-Ability-Index
WB	Wettbewerbsbahnen
Zub	Zugbegleiter

Anhang A: Fragebogen „Mit Sicherheit“ 2019



GDL-Umfrage "Mit Sicherheit" 2019

Seite 1

Sehr geehrte Kollegin, sehr geehrter Kollege,

vielen Dank für Ihre Teilnahme an der nun folgenden Umfrage zu den Themen des GDL-Arbeitskreises "Sicherheit im und am Zug". Die nachfolgende Umfrage ist in mehrere Blöcke unterteilt und wird rund 30 Minuten Ihrer Zeit in Anspruch nehmen, wenn Sie alle Fragen einschließlich des Bonusteils am Ende beantworten. Ihre Angaben zu(r)

- Person (Teil A),
- Sicherheit im Beruf (Teil B),
- Prävention und Nachsorge (Teil C),
- Gesundheitszustand (Teil D),
- Feedback (Teil E) sowie
- Bonusteil: Ursachen psychischer Belastung (Teil F)

werden wir nutzen, um mit Ihrer Hilfe umfangreiche Erkenntnisse über die für das Zugpersonal bestehende Situation zu den oben genannten Themenfeldern zu erhalten. Mit den Antworten können wir als Gewerkschaft Maßnahmen und Forderungen zum Schutz vor belastenden Ereignissen und zur besseren anschließenden Betreuung ableiten.

Uns ist Ihr Vertrauen sehr wichtig und dass Sie wissen, dass Ihre Angaben keine Rückverfolgung oder Zuordnung zu Ihrer Person erlauben. Die Einhaltung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen gemäß Bundesdatenschutzgesetz (BdsG) und Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) sind jederzeit gewährleistet. Der Datenschutzbeauftragte der GDL hat mitgewirkt.

Mit kollegialen Grüßen
die Mitglieder des Arbeitskreises "Sicherheit im und am Zug"
[Impressum](#)

Wissenschaftliche Begleitung:



Büro für ARBEITS- und ORGANISATIONSPSYCHOLOGIE GmbH

bao - Büro für Arbeits- und Organisationspsychologie GmbH - Ihr kompetenter Ansprechpartner zu allen Themen rund um Arbeits- und Gesundheitsschutz, Ergonomie und Gefährdungsbeurteilung.

www.bao.de / info@bao.de

Seite 2

Teil A - Fragen zur Person

Der erste Teil der Umfrage erfasst allgemeine Daten zur Statistik. Damit möchten wir eine spätere Zuordnung der Ergebnisse zu den verschiedenen Eisenbahnverkehrsunternehmen und Berufsgruppen in Deutschland ermöglichen. Gleichzeitig ist gerade dieser Teil für eine Bewertung der Repräsentativität der gesamten Umfrage wichtig.

Durch genaue Angaben helfen Sie uns bei der punktgenauen Auswertung und dem Aufzeigen von Verbesserungsbedarf bei den einzelnen Arbeitgebern.

TIPP: Sie können im Fragebogen auch jederzeit zurückblättern.

Teil A - Fragen zur Person

	Weiblich	Männlich	Keine Angabe			
Ihr Geschlecht?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Unter 30 Jahre	30 bis 40 Jahre	40 bis 50 Jahre	50 bis 60 Jahre	über 60 Jahre	Keine Angabe
Ihr Alter?	<input type="radio"/>					

Teil A - Fragen zur Person

	Wettbewerbsbahnen/NE-Bahnen	DB AG	Ich bin nicht (mehr) aktiv berufstätig	Keine Angabe		
Zu welchem Bereich gehört Ihr Arbeitgeber?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		
	Regionalverkehr (S-Bahnen)	Regionalverkehr (keine S-Bahnen)	Fernverkehr	Güterverkehr	Anderer	Keine Angabe
In welchem Transportbereich* arbeiten Sie?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

*Bitte beachten Sie die Unterscheidung in Regionalverkehr mit und ohne S-Bahnen. Falls nötig, kreuzen Sie bitte mehr als eine Antwort-Möglichkeit an.

In welchem anderen Transportbereich arbeiten Sie?

In welchem Bundesland befindet sich Ihre Dienst- bzw. Einsatzstelle?

Bitte geben Sie hier an, wo der am häufigsten vorkommende Ort der Dienstaufnahme liegt, nicht, welche Orte Sie während eines Dienstes aufsuchen.

Bitte wählen...

	Ja, ich arbeite in Teilzeit.	Nein, ich arbeite in Vollzeit.	Keine Angabe
Arbeiten Sie in Teilzeit (Wochenarbeitszeit bis maximal 30 Stunden)?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Wie lautet der Name Ihres Unternehmens? Bitte geben Sie möglichst genau die Bezeichnung an, zum Beispiel DB Regio Nordost,)

Diese Umfrage richtet sich an unsere Kolleginnen und Kollegen bei sämtlichen Eisenbahnverkehrsunternehmen in Deutschland. Bitte helfen Sie uns mit der Angabe Ihres Unternehmens, damit wir eine Zuordnung der Umfrageergebnisse zum jeweiligen Arbeitgeber vornehmen können. Gerade die gezielte Auswertung nach Unternehmen hilft uns bei der Ermittlung von Schwachstellen und liefert wichtige Ansätze.

Wie lautet der Name Ihres Unternehmens?

Sie können anhand der alphabetischen Liste eine Auswahl treffen oder unten den Namen eingeben:

Sollten Sie Ihr Unternehmen nicht finden können, nutzen Sie bitte das Eingabefeld unten.

Bitte wählen...

Ihr Arbeitgeber ist nicht aufgeführt oder möchten Sie uns ergänzend noch den Namen Ihres Regionalbetriebes mitteilen? Dann nutzen Sie dieses Freitextfeld. Bitte geben Sie die Bezeichnung möglichst genau an:

Wie lautet der Name Ihres Unternehmens?

Sie können anhand der alphabetischen Liste eine Auswahl treffen oder unten den Namen eingeben:

Sollten Sie Ihr Unternehmen nicht finden können, nutzen Sie bitte das Eingabefeld unten.

Bitte wählen...

Ihr Arbeitgeber ist nicht aufgeführt oder möchten Sie uns ergänzend noch den Namen Ihres Regionalbetriebes mitteilen? Dann nutzen Sie dieses Freitextfeld. Bitte geben Sie die Bezeichnung möglichst genau an:

Welche der genannten Tätigkeiten üben Sie derzeit aus?

Bitte entscheiden Sie sich für eine dieser Oberkategorien auch wenn Sie Trainer, Ausbilder oder Teamleiter innerhalb dieser Tätigkeit sind.

	Lokomotivführer	Bereitstellungslokführer	Lokrangierführer	Zugbegleiter	Prüfer	Bordgastronom	Steward 1. Klasse	Anderer	Keine Angabe
Tätigkeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Welche Berufserfahrung haben Sie in Ihrer jetzigen Tätigkeit?

Auch bei Unterbrechungen können Sie hier gerne alle Zeiten zusammenzählen. Bitte ohne Ihre Grundausbildungs-/Qualifizierungszeit.

	0 bis unter 5 Jahre	5 bis unter 10 Jahre	10 bis unter 15 Jahre	15 bis unter 20 Jahre	20 bis unter 25 Jahre	25 bis unter 30 Jahre	30 Jahre und mehr	Keine Angabe
Berufserfahrung	<input type="radio"/>							

Welche andere Tätigkeit üben Sie derzeit aus?

Seite 12

Teil B - Sicherheit im Beruf

Danke für die Beantwortung des ersten Teils. Im nachfolgenden zweiten Block geht es weiter mit Fragen zur Sicherheit im Beruf.

Unsere Kolleginnen und Kollegen erleben in Ausübung ihrer Tätigkeit häufig belastende Ereignisse. Wir als GDL möchten dazu ein so präzises Bild wie möglich erhalten, um auf Entlastungen hinwirken zu können.

Bitte beantworten Sie die folgenden Fragen nach bestem Wissen und ausschließlich anhand Ihrer eigenen Erfahrungen. Widersprüchliche oder offensichtlich fehlerhafte Angaben können bei der Auswertung nicht berücksichtigt werden.

TIPP: Sie können die Beantwortung der Fragen auch zu einem späteren Zeitpunkt fortsetzen, wenn Sie sich den Code oben links notieren.

Haben Sie in Ihrem beruflichen Alltag bereits eines oder mehrere der nachfolgenden Ereignisse selbst erlebt?

Bitte teilen Sie uns die erlebten Ereignisse mit. Eine Mehrfachauswahl ist möglich.

- Beleidigung
- Bedrohung
- Anspucken
- Körperlicher Angriff
- Sexuelle Belästigung
- Personenunfall
- Beinaheunfall
- Androhung / Antäuschung von Suizid
- Beobachten von Gewalt
- Beobachten von tödlichem Unfall
- Auffinden von toten Personen / Schwerverletzten
- Aufprall (z.B. Autos, Bäume, Tiere)
- Beschuss, Bewurf, Blendung
- Brände/Feuer (im und am Zug)
- Bahnbetriebsunfall (Entgleisung, Zusammenstoß, Zugtrennung)

- Andere Ereignisse

- Nein, keines der Ereignisse

- Keine Angabe

Welche anderen belastenden Ereignisse haben Sie erlebt?

Bitte beschränken Sie sich auf maximal vier unterschiedliche Ereignisse.

1.
2.
3.
4.

Teil B - Sicherheit im Beruf

Wie oft erleben Sie in Ihrem beruflichen Alltag die von Ihnen genannten Ereignisse?

	Selten	Gelegentlich	Oft	Immer	Keine Angabe
Beleidigung <small>{{erlebteEreignisse}}</small>	<input type="radio"/>				
Bedrohung <small>{{erlebteEreignisse}}</small>	<input type="radio"/>				
Anspucken <small>{{erlebteEreignisse}}</small>	<input type="radio"/>				
Körperlicher Angriff <small>{{erlebteEreignisse}}</small>	<input type="radio"/>				
Sexuelle Belästigung <small>{{erlebteEreignisse}}</small>	<input type="radio"/>				
Personenunfall <small>{{erlebteEreignisse}}</small>	<input type="radio"/>				
Beinaheunfall <small>{{erlebteEreignisse}}</small>	<input type="radio"/>				
Androhung / Antäuschung von Suizid <small>{{erlebteEreignisse}}</small>	<input type="radio"/>				
Beobachten von Gewalt <small>{{erlebteEreignisse}}</small>	<input type="radio"/>				
Beobachten von tödlichem Unfall <small>{{erlebteEreignisse}}</small>	<input type="radio"/>				
Auffinden von toten Personen / Schwerverletzten <small>{{erlebteEreignisse}}</small>	<input type="radio"/>				
Aufprall (z.B. Autos, Bäume, Tiere) <small>{{erlebteEreignisse}}</small>	<input type="radio"/>				
Beschuss, Bewurf, Blendung <small>{{erlebteEreignisse}}</small>	<input type="radio"/>				
Brände/Feuer (im und am Zug) <small>{{erlebteEreignisse}}</small>	<input type="radio"/>				
Bahnbetriebsunfall (Entgleisung, Zusammenstoß, Zugtrennung) <small>{{erlebteEreignisse}}</small>	<input type="radio"/>				

	Selten	Gelegentlich	Oft	Immer	Keine Angabe
Anderes Ereignis 1: <small>{{AnderesEreignis1}}</small>	<input type="radio"/>				
Anderes Ereignis 2: <small>{{AnderesEreignis2}}</small>	<input type="radio"/>				
Anderes Ereignis 3: <small>{{AnderesEreignis3}}</small>	<input type="radio"/>				
Anderes Ereignis 4: <small>{{AnderesEreignis4}}</small>	<input type="radio"/>				

Teil B - Sicherheit im Beruf

Sie haben eben angegeben, dass Sie bestimmte Ereignisse in Ihrem beruflichen Alltag erlebt haben. Wie viele der genannten Ereignisse hatten Sie im Jahr 2018 und wie viele in etwa in Ihrem gesamten Berufsleben?

Bitte geben Sie in die vorgesehenen Felder nur ganze Zahlen ein. Uns ist klar, dass bei manchen Ereignissen auch aufgrund der Vielzahl eine genaue Angabe nicht oder nur sehr schwer möglich ist. Deshalb machen Sie die Angaben bitte nur in dem Umfang, den Sie nach bestem Wissen vertreten können und lassen bei Zweifeln das Feld lieber leer.

	Anzahl der Ereignisse 2018	Anzahl der Ereignisse (ca.) im Berufsleben
Beleidigung <small>{{erlebteEreignisse}}</small>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Bedrohung <small>{{erlebteEreignisse}}</small>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Anspucken <small>{{erlebteEreignisse}}</small>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Körperlicher Angriff <small>{{erlebteEreignisse}}</small>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Sexuelle Belästigung <small>{{erlebteEreignisse}}</small>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Personenunfall <small>{{erlebteEreignisse}}</small>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Beinaheunfall <small>{{erlebteEreignisse}}</small>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Androhung / Antäuschung von Suizid <small>{{erlebteEreignisse}}</small>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Beobachten von Gewalt <small>{{erlebteEreignisse}}</small>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Beobachten von tödlichem Unfall <small>{{erlebteEreignisse}}</small>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Auffinden von toten Personen / Schwerverletzten <small>{{erlebteEreignisse}}</small>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Aufprall (z.B. Autos, Bäume, Tiere) <small>{{erlebteEreignisse}}</small>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Beschuss, Bewurf, Blendung <small>{{erlebteEreignisse}}</small>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Brände/Feuer (im und am Zug) <small>{{erlebteEreignisse}}</small>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Bahnbetriebsunfall (Entgleisung, Zusammenstoß, Zugtrennung) <small>{{erlebteEreignisse}}</small>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

	Anzahl der Ereignisse 2018	Anzahl der Ereignisse (ca.) im Berufsleben
Anderes Ereignis 1: <small>{{AnderesEreignis1}}</small>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Anderes Ereignis 2: <small>{{AnderesEreignis2}}</small>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Anderes Ereignis 3: <small>{{AnderesEreignis3}}</small>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Anderes Ereignis 4: <small>{{AnderesEreignis4}}</small>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Teil B - Sicherheit im Beruf

Wie häufig erleben Sie die nachfolgend genannten **NEGATIVEN** Empfindungen/Zustände bei der Ausübung Ihrer Tätigkeit?

Bitte beantworten Sie die Frage in Bezug auf die Möglichkeit, während der Schicht belastenden Ereignissen ausgesetzt zu sein.

	Nie	Selten	Gelegentlich	Oft	Immer	Keine Angabe
Ungutes Gefühl	<input type="radio"/>					
Unwohlsein	<input type="radio"/>					
Bedenken	<input type="radio"/>					
Angst	<input type="radio"/>					
Ärger	<input type="radio"/>					
Wut	<input type="radio"/>					
Hilflosigkeit	<input type="radio"/>					
Traurigkeit	<input type="radio"/>					
Wiedererleben/aufdringliche Bilder	<input type="radio"/>					
Erhöhte Aufmerksamkeit	<input type="radio"/>					
Konzentrationsschwierigkeiten	<input type="radio"/>					

An welchen Orten erleben Sie persönlich **die meisten** **NEGATIVEN** Empfindungen?

Falls nötig, kreuzen Sie bitte mehr als eine Antwort-Möglichkeit an.

- Weg zum / vom Dienst **mit** UBK
- Weg zum / vom Dienst **ohne** UBK
- Bestimmte **Strecken / Linien** der Züge
- Abhängig von der Tageszeit im Dienst: **Morgengrauen**
- Abhängig von der Tageszeit im Dienst: **Tag**
- Abhängig von der Tageszeit im Dienst: **Dämmerung**
- Abhängig von der Tageszeit im Dienst: **Nacht**
- Dienst **alleine**
- Dienst **zusammen im Team**
- Auf dem Weg **zum / vom Hotel** bei Übernachtungen
- Bestimmte **Anlässe** (z.B. Konzerte, Fußballspiele, Demonstrationen, sonstige Großveranstaltungen)

Seite 19

Teil C - Prävention und Nachsorge

Uns als GDL ist sehr wichtig, dass belastende Ereignisse erst gar nicht entstehen. Dazu können in vielen Fällen Vorkehrungen getroffen werden, wofür wir uns konsequent einsetzen. Für belastende Ereignisse, die trotz bestmöglicher Vorkehrungen nicht zu verhindern oder abzuwenden sind, stellen die Vorbereitung und die Betreuung im Anschluss wichtige Elemente dar, um bestimmten negativen Auswirkungen zu begegnen.

Der nun folgende dritte Teil der Umfrage soll uns ein Bild über die Qualität der Vor- und Nachsorge im Falle von belastenden Ereignissen vermitteln.

Wie werden Sie von Ihrem Arbeitgeber auf die nachfolgenden möglichen belastenden Ereignisse VORBEREITET?

Bei der Einschätzung, wie wichtig Ihnen etwas ist, beurteilen Sie bitte wie folgt: (--) = unwichtig / (-) = nicht so wichtig / (+) = wichtig / (++) = sehr wichtig

	Überhaupt nicht gut	Nicht besonders gut	Mittelmäßig	Ziemlich gut	Sehr gut	Keine Angabe	Wie wichtig ist Ihnen die Vorbereitung darauf?			
							--	-	+	++
Beleidigung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>						
Bedrohung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>						
Anspucken	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>						
Körperlicher Angriff	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>						
Sexuelle Belästigung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>						
Personenunfall	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>						
Beinaheunfall	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>						
Androhung/Antäuschung von Suizid	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>						
Beobachten von Gewalt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>						
Beobachten von tödlichem Unfall	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>						
Auffinden von toten Personen / Schwerverletzten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>						
Aufprall (z.B. Autos, Bäume, Tiere)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>						
Beschuss, Bewurf, Blendung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>						
Brände/Feuer (im und am Zug)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>						
Bahnbetriebsunfall (Entgleisung, Zusammenstoß, Zugtrennung)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>						

Teil C - Prävention und Nachsorge

Wie wurden Sie **NACH** den von Ihnen erlebten belastenden Ereignissen von Ihrem Arbeitgeber **BETREUT**?

Bei der Einschätzung, wie wichtig Ihnen etwas ist, beurteilen Sie bitte wie folgt: (--) = unwichtig / (-) = nicht so wichtig / (+) = wichtig / (++) = sehr wichtig

	Gar nicht	Wenig	Teils / Teils	Ziemlich	Völlig	Keine Angabe	Wie wichtig ist Ihnen die Betreuung danach?			
							--	-	+	++
Beleidigung <small>{{erlebteEreignisse}}</small>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>						
Bedrohung <small>{{erlebteEreignisse}}</small>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>						
Anspucken <small>{{erlebteEreignisse}}</small>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>						
Körperlicher Angriff <small>{{erlebteEreignisse}}</small>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>						
Sexuelle Belästigung <small>{{erlebteEreignisse}}</small>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>						
Personenunfall <small>{{erlebteEreignisse}}</small>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>						
Beinaheunfall <small>{{erlebteEreignisse}}</small>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>						
Androhung / Antäuschung von Suizid <small>{{erlebteEreignisse}}</small>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>						
Beobachten von Gewalt <small>{{erlebteEreignisse}}</small>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>						
Beobachten von tödlichem Unfall <small>{{erlebteEreignisse}}</small>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>						
Auffinden von toten Personen / Schwerverletzten <small>{{erlebteEreignisse}}</small>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>						
Aufprall (z.B. Autos, Bäume, Tiere) <small>{{erlebteEreignisse}}</small>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>						
Beschuss, Bewurf, Blendung <small>{{erlebteEreignisse}}</small>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>						
Brände/Feuer (im und am Zug) <small>{{erlebteEreignisse}}</small>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>						
Bahnbetriebsunfall (Entgleisung, Zusammenstoß, Zugtrennung) <small>{{erlebteEreignisse}}</small>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>						
	Gar nicht	Wenig	Teils / Teils	Ziemlich	Völlig	Keine Angabe	--	-	+	++
Anderes Ereignis 1: <small>{{AnderesEreignis1}}</small>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>						
Anderes Ereignis 2: <small>{{AnderesEreignis2}}</small>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>						
Anderes Ereignis 3: <small>{{AnderesEreignis3}}</small>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>						
Anderes Ereignis 4: <small>{{AnderesEreignis4}}</small>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>						

Teil C - Prävention und Nachsorge

Werden Sie nach den hier aufgeführten belastenden Ereignissen vom Dienst abgelöst?

Bitte beantworten Sie die Frage abhängig davon, ob dies automatisch oder nur auf besonderen Wunsch geschieht. Sollten Sie in der Vergangenheit unterschiedliche Erfahrungen gemacht haben, wählen Sie bitte die zum jetzigen Zeitpunkt wahrscheinlichste Form.

Bei der Einschätzung, wie wichtig Ihnen etwas ist, beurteilen Sie bitte wie folgt: (--) = unwichtig / (-) = nicht so wichtig / (+) = wichtig / (++) = sehr wichtig

	Ja, auf Wunsch	Ja, automatisch	Nein, nicht abgelöst	Weiß ich nicht/mir nicht bekannt.	Keine Angabe	Wie wichtig ist Ihnen eine solche Ablösung?			
						--	-	+	++
Beleidigung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bedrohung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Anspucken	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Körperlicher Angriff	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sexuelle Belästigung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Personenunfall	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Beinaheunfall	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Androhung/Antäuschung von Suizid	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Beobachten von Gewalt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Beobachten von tödlichem Unfall	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Auffinden von toten Personen / Schwerverletzten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aufprall (z.B. Autos, Bäume, Tiere)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Beschuss, Bewurf, Blendung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Brände/Feuer (im und am Zug)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bahnbetriebsunfall (Entgleisung, Zusammenstoß, Zugtrennung)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Anderes Ereignis 1: {{AnderesEreignis1}}	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Anderes Ereignis 2: {{AnderesEreignis2}}	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Anderes Ereignis 3: {{AnderesEreignis3}}	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Anderes Ereignis 4: {{AnderesEreignis4}}	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Teil C - Prävention und Nachsorge

Erhalten Sie nach einem belastenden Ereignis innerhalb von zwei Stunden Hilfe?

Mit "Hilfe" ist hier die Betreuung nach einem belastenden Ereignis durch einen Mitarbeiter Ihres Unternehmens gemeint. Dies kann telefonisch oder persönlich vor Ort geschehen. Wichtig ist uns hier der Zeitraum innerhalb von zwei Stunden. Sollten Sie in der Vergangenheit unterschiedliche Erfahrungen gemacht haben, wählen Sie bitte die zum jetzigen Zeitpunkt wahrscheinlichste Form.

	Ja, automatisch innerhalb von zwei Stunden	Ja, auf Wunsch innerhalb von zwei Stunden	Nein, keine Hilfe innerhalb von zwei Stunden	Weiß ich nicht/mir nicht bekannt.	Keine Angabe
Hilfe nach Beleidigung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hilfe nach Bedrohung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hilfe nach Anspucken	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hilfe nach körperlichem Angriff	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hilfe nach sexueller Belästigung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hilfe nach Personenunfall	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hilfe nach Beinaheunfall	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hilfe nach Androhung/Antäuschung von Suizid	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hilfe nach Beobachten von Gewalt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hilfe nach Beobachten von tödlichem Unfall	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hilfe nach Auffinden von toten Personen / Schwerverletzten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hilfe nach Aufprall (z.B. Autos, Bäume, Tiere)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hilfe nach Beschuss, Bewurf, Blendung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hilfe nach Bränden/Feuer (im und am Zug)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hilfe nach Bahnbetriebsunfall (Entgleisung, Zusammenstoß, Zugtrennung)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Ist Ihnen bekannt, wo Sie nach einem belastenden Ereignis eine Nachsorge / Nachbetreuung erhalten bzw. was zu beachten ist?

	Ja	Nein	Keine Angabe
Ist bekannt, wo interne Hilfe zu bekommen ist?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ist bekannt, wo externe Hilfe zu bekommen ist?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ist bekannt, was in den nächsten Tagen bezüglich Krankschreibung zu beachten ist?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ist bekannt, was in den nächsten Tagen bezüglich Stellungnahme zu beachten ist?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ist bekannt, was in den nächsten Tagen bezüglich Unfallanzeige zu beachten ist?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ist bekannt, was bezüglich einer Strafanzeige bei der Polizei zu beachten ist?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Sind in Ihrem Unternehmen Informationen oder Konzepte für Angehörige vorhanden?

Nach einem belastenden Ereignis ist die Betreuung der betroffenen Personen durch Familienangehörige sehr wichtig. Diese können manchmal nicht mit der Situation umgehen oder wissen nicht genau, wie sie damit umgehen sollen.

	Ja	Nein	Weiß ich nicht/mir nicht bekannt.	Keine Angabe
Gibt es in Ihrem Unternehmen solche Informationen für Familienangehörige?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gibt es in Ihrem Unternehmen eine telefonische Beratung für Familienangehörige?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gibt es in Ihrem Unternehmen einen persönlichen Ansprechpartner für Familienangehörige?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Teil C - Prävention und Nachsorge

Wie bewerten Sie die Betreuung durch Ihren Arbeitgeber **NACH** belastenden Ereignissen **insgesamt**?

Bitte bewerten Sie die Betreuung von ungenügend bis sehr gut (Schulnotenprinzip).

	Mangelhaft	Ausreichend	Befriedigend	Gut	Sehr gut	Keine Angabe
Beleidigung {{erlebteEreignisse}}	<input type="radio"/>					
Bedrohung {{erlebteEreignisse}}	<input type="radio"/>					
Anspucken {{erlebteEreignisse}}	<input type="radio"/>					
Körperlicher Angriff {{erlebteEreignisse}}	<input type="radio"/>					
Sexuelle Belästigung {{erlebteEreignisse}}	<input type="radio"/>					
Personenunfall {{erlebteEreignisse}}	<input type="radio"/>					
Beinaheunfall {{erlebteEreignisse}}	<input type="radio"/>					
Androhung / Antäuschung von Suizid {{erlebteEreignisse}}	<input type="radio"/>					
Beobachten von Gewalt {{erlebteEreignisse}}	<input type="radio"/>					
Beobachten von tödlichem Unfall {{erlebteEreignisse}}	<input type="radio"/>					
Auffinden von toten Personen / Schwerverletzten {{erlebteEreignisse}}	<input type="radio"/>					
Aufprall (z.B. Autos, Bäume, Tiere) {{erlebteEreignisse}}	<input type="radio"/>					
Beschuss, Bewurf, Blendung {{erlebteEreignisse}}	<input type="radio"/>					
Brände/Feuer (im und am Zug) {{erlebteEreignisse}}	<input type="radio"/>					
Bahnbetriebsunfall (Entgleisung, Zusammenstoß, Zugtrennung) {{erlebteEreignisse}}	<input type="radio"/>					
Anderes Ereignis 1: {{AnderesEreignis1}}	<input type="radio"/>					
Anderes Ereignis 2: {{AnderesEreignis2}}	<input type="radio"/>					
Anderes Ereignis 3: {{AnderesEreignis3}}	<input type="radio"/>					
Anderes Ereignis 4: {{AnderesEreignis4}}	<input type="radio"/>					

Seite 27

Teil D - Gesundheitszustand

Mit unserer ersten Umfrage 2016 konnten wir die Auswirkungen belastender Ereignisse auf den Gesundheits- und Krankenstand belegen. Solche Auswirkungen spielen auch im Zusammenhang mit dem Thema Berufskrankheiten eine wichtige Rolle. Deshalb haben wir uns entschlossen, mit dieser Umfrage intensiver auf die Frage der Arbeitsfähigkeit einzugehen.

Arbeitsfähigkeit ist die Summe von Faktoren, die einen Erwerbstätigen in die Lage versetzen, eine gestellte Aufgabe erfolgreich zu bewältigen.

Der nachfolgende vierte Teil dieses Fragebogens entspricht einem wissenschaftlich anerkannten Verfahren zur Ermittlung der Arbeitsfähigkeit, dem Arbeitsfähigkeitsindex "WAI" (Work Ability Index). Die Anwendung und Verbreitung dieses Instruments wird unter anderem von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) gefördert.

Art der Arbeit: Sind Sie bei Ihrer Arbeit...

... vorwiegend geistig tätig?	... vorwiegend körperlich tätig?	... etwa gleichermaßen geistig und körperlich tätig?	Keine Angabe
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Wenn Sie Ihre beste, je erreichte Arbeitsfähigkeit mit 10 Punkten bewerten: Wie viele Punkte würden Sie dann für Ihre derzeitige Arbeitsfähigkeit geben?

Völlig arbeitsunfähig	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Derzeit die beste Arbeitsfähigkeit 10	Keine Angabe
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>											

Teil D - Gesundheitszustand

Wie schätzen Sie Ihre derzeitige Arbeitsfähigkeit in Bezug auf die ...

	Sehr schlecht	Eher schlecht	Mittelmäßig	Eher gut	Sehr gut	Keine Angabe
... körperlichen Arbeitsanforderungen ein?	<input type="radio"/>					
... psychischen Arbeitsanforderungen ein?	<input type="radio"/>					

Anzahl der **aktuellen** ärztlich diagnostizierten Krankheiten:

Die nachfolgenden Fragen sind sehr persönlicher Natur, aber Bestandteil des von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) empfohlenen Fragebogens und wurden unverändert übernommen. Die Vertraulichkeit Ihrer Angaben ist garantiert, Ihre Antworten können nicht zu Ihnen zurückverfolgt werden. Die Auswertung der Fragen kann jedoch hilfreich bei der Bewertung der Risiken für bestimmte Berufskrankheiten sein. Gesundheitliche Auswirkungen können letztlich auch eine Folge von belastenden Erlebnissen sein.

Kreuzen Sie in der folgenden Liste Ihre **aktuellen** Krankheiten oder Verletzungen an. Geben Sie bitte auch an, ob ein Arzt diese Krankheiten diagnostiziert oder behandelt hat.

	Ja, eigene Diagnose	Ja Diagnose vom Arzt	Liegt nicht vor / ist nicht bekannt
Unfallverletzungen (z.B. des Rückens, der Glieder, Verbrennungen)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Erkrankungen des Muskel-Skelett-Systems von Rücken, Gliedern oder anderen Körperteilen (z.B. wiederholte Schmerzen in Gelenken oder Muskeln, Ischias, Rheuma, Wirbelsäulenerkrankungen)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Herz-Kreislauf-Erkrankungen (z.B. Bluthochdruck, Herzkrankheit, Herzinfarkt)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Atemwegserkrankungen (z.B. wiederholte Atemwegsinfektionen, chronische Bronchitis, Bronchialasthma)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Psychische Beeinträchtigungen (z.B. Depressionen, Angstzustände, chronische Schlaflosigkeit, Erschöpfungssyndrom)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Neurologische und sensorische Erkrankungen (z.B. Tinnitus, Hörschäden, Augenerkrankungen, Migräne, Epilepsie)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Erkrankungen des Verdauungssystems (z.B. der Gallenblase, Leber, Bauchspeicheldrüse, Darm)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Erkrankungen im Urogenitaltrakt (z.B. Harnwegsinfektionen, gynäkologische Erkrankungen)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hautkrankheiten (z.B. allergischer Hautausschlag, Ekzem)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tumore/Krebs	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hormon-/Stoffwechselerkrankungen (z.B. Diabetes, Fettleibigkeit, Schilddrüsenprobleme)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Krankheiten des Blutes (z.B. Anämie)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Angeborene Leiden/Erkrankungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Andere Leiden oder Krankheiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Welche anderen Leiden oder Krankheiten?

Geschätzte Beeinträchtigung der Arbeitsleistung durch die Krankheiten:

Behindert Sie derzeit eine Erkrankung oder Verletzung bei der Arbeit?

- Keine Beeinträchtigung / Ich habe keine Erkrankung
- Ich kann meine Arbeit ausführen, habe aber Beschwerden.
- Ich bin manchmal gezwungen, langsamer zu arbeiten oder meine Arbeitsmethoden zu ändern.
- Ich bin oft gezwungen, langsamer zu arbeiten oder meine Arbeitsmethoden zu ändern.
- Wegen meiner Krankheit bin ich nur in der Lage Teilzeitarbeit zu verrichten.
- Meiner Meinung nach bin ich völlig arbeitsunfähig.
- Keine Angabe

Teil D - Gesundheitszustand

Krankenstand im vergangenen Jahr (letzte 12 Monate):	Überhaupt keinen	Höchstens 9 Tage	10-24 Tage	25-99 Tage	100-365 Tage	Keine Angabe
Wie viele ganze Tage sind Sie auf Grund eines gesundheitlichen Problems (Krankheit o. ä.) im letzten Jahr der Arbeit ferngeblieben?	<input type="radio"/>					
Einschätzung der eigenen Arbeitsfähigkeit in zwei Jahren:	Unwahrscheinlich	Nicht sicher	Ziemlich sicher	Angabe Keine		
Glauben Sie, dass Sie, ausgehend von Ihrem jetzigen Gesundheitszustand, Ihre derzeitige Arbeit auch in den nächsten zwei Jahren ausüben können?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		
Psychische Leistungsreserven:	Niemals	Eher selten	Manchmal	Eher häufig	Häufig	Keine Angabe
Haben Sie in der letzten Zeit Ihre täglichen Aufgaben mit Freude erledigt?	<input type="radio"/>					
	Niemals	Eher selten	Manchmal	Eher häufig	Immer	Keine Angabe
Waren Sie in letzter Zeit aktiv und rege?	<input type="radio"/>					
	Niemals	Eher selten	Manchmal	Eher häufig	Ständig	Keine Angabe
Waren Sie in der letzten Zeit zuversichtlich, was die Zukunft betrifft?	<input type="radio"/>					

Dieser Fragebogen teilt basiert auf dem Instrument der "Irritation" zur Erfassung psychischer Beanspruchung im Arbeitskontext (Mohr, Rigotti & Müller, 2005).

Bitte wählen Sie zu jeder Aussage die auf Ihre Situation zutreffende Antwortmöglichkeit:

	Trifft überhaupt nicht zu	Trifft größtenteils nicht zu	Trifft wenig zu	Trifft mittelmäßig zu	Trifft etwas zu	Trifft größtenteils zu	Trifft fast völlig zu	Keine Angabe
Es fällt mir schwer, nach der Arbeit abzuschalten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich muss auch zu Hause an Schwierigkeiten bei der Arbeit denken.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn andere mich ansprechen, kommt es vor, dass ich mürrisch reagiere.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Selbst im Urlaub muss ich manchmal an Probleme bei der Arbeit denken.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich fühle mich ab und zu wie jemand, den man als Nervenbündel bezeichnet.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich bin schnell verärgert.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich reagiere gereizt, obwohl ich es gar nicht will.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wenn ich müde von der Arbeit nach Hause komme, bin ich ziemlich nervös.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Mohr, G., Rigotti, T. & Müller, A. (2005). Irritation - ein Instrument zur Erfassung psychischer Beanspruchung im Arbeitskontext. Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie 49(1), 44-48.

Seite 36

Teil E - Feedback

Vielen Dank für Ihre bisherigen Antworten.

Nachfolgend erhalten Sie die Gelegenheit, uns eine Rückmeldung zu dieser Umfrage oder die Sie bewegenden Themen zu geben. Im Anschluss daran können Sie außerdem wahlweise an einem weiteren Teil dieser Umfrage zu Ursachen psychischer Belastung teilnehmen.

Teil E - Feedback

Veränderungen zur Umfrage 2016:

	Ja	Nein	Keine Angabe
Haben Sie bereits an der Umfrage 2016 teilgenommen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Haben Sie seit 2016 in Ihrem Arbeitsalltag Verbesserungen beim Thema Sicherheit wahrgenommen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Haben Sie Aktivitäten der GDL im Bereich Sicherheit im und am Zug wahrgenommen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Gewerkschaftszugehörigkeit

Diese Frage ist wie alle vorausgegangenen ebenfalls freiwillig und hat keine Auswirkungen auf die Auswertung Ihrer Antworten.

	Nein	GDL	Andere	Keine Angabe
Sind Sie Mitglied in einer Gewerkschaft?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

In welcher anderen Gewerkschaft sind Sie Mitglied?

Ihr persönliches Feedback an uns:

Möchten Sie uns etwas mitteilen oder eine besondere Situation schildern? Hier haben Sie die Möglichkeit dazu. Bitte wählen Sie dazu vorab eine Kategorie, die dem überwiegenden Teil Ihrer Rückmeldung entspricht.

Anmerkung

Bonusbereich:

Themen wie Schichtarbeit, Sitze, Ergonomie, Lärm, Klimabedingungen, Vorgesetzte, Sicherheit und viele weitere Punkte, die sich auf die Psyche auswirken können, werden hier tabellarisch abgefragt.

	Ja	Nein
Möchten Sie jetzt noch an einer zusätzlichen kurzen Befragung zu Ursachen psychischer Belastung an Ihrem Arbeitsplatz teilnehmen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Seite 41

Teil F - Bonusteil: Ursachen psychischer Belastung

Danke, dass Sie sich für die Zusatzbefragung entschieden haben. Auf den folgenden sechs Seiten werden Sie Beispiele aus unterschiedlichen Bereichen dargeboten bekommen. Sie können jeweils **einzelne oder mehrere** Elemente auswählen und auch gern eventuell fehlende Merkmale in Freifeldern ergänzen.

Mit der Teilnahme an dieser Umfrage unterstützen Sie es, besonders risikobehaftete Umstände im Rahmen Ihrer Tätigkeit zu erkennen und gegebenenfalls einen Handlungsbedarf abzuleiten.

TIPP: Wenn in einem der nachfolgenden Fragenblöcke keine der Antwortmöglichkeiten zutreffend ist, lassen Sie die jeweiligen Felder einfach leer.

Arbeitsorganisation: Welche der nachfolgenden Merkmale empfinden Sie bei Ihrer Arbeit insbesondere als Quellen psychischer Belastung?

Arbeitsablauf:

- Zeitdruck
- Hohe Arbeitsintensität
- Daueraufmerksamkeit
- Störungen/Unterbrechungen
- Weitere

Kommunikation / Kooperation:

- Einzelarbeitsplatz
- Vorgesetzte/Kollegen
- Verantwortungsbereiche
- Personeller Ersatz bei Urlaub oder Krankheitsfällen
- Weitere

Arbeitszeit:

- Schichtarbeit
- Nachtarbeit
- Pausengestaltung
- Erholung
- Ernährung
- Wechselnde Arbeitsorte/Arbeitszeiten
- Lange Arbeitszeiten
- Überstunden
- Arbeit auf Abruf
- Weitere

Neue Arbeitsformen:

- Räumliche Mobilität
- Atypische Arbeitsverhältnisse (z. B. Leiharbeit)
- Zeitliche Flexibilisierung
- Abgrenzung zwischen Arbeit und Privatleben
- Weitere

Teil F - Bonusteil: Ursachen psychischer Belastung

Arbeitsaufgaben / Tätigkeiten: Welche der nachfolgenden Merkmale empfinden Sie bei Ihrer Arbeit insbesondere als Quellen psychischer Belastung?

Handlungsspielraum:

- Fehlender Einfluss auf Arbeitsinhalt
- Fehlender Einfluss auf Arbeitspensum
- Fehlender Einfluss auf Arbeitsverfahren
- Fehlender Einfluss auf Reihenfolge der Tätigkeiten
- Weitere

Emotionale Inanspruchnahme:

- Bedrohung durch Gewaltausübung durch Kunden
- Umgang mit Unfällen
- Eingehen auf Bedürfnisse von Kunden
- Zeigen gewünschter Emotionen
- Weitere

Vollständigkeit der Tätigkeit:

- Enthält nur vorbereitende Handlungen
- Enthält nur ausführende Handlungen
- Enthält nur kontrollierende Handlungen
- Weitere

Verantwortung:

- Unklare Verantwortlichkeiten
- Zu viel Verantwortung
- Weitere

Qualifikation:

- Überforderung
- Unterforderung
- Unzureichende Einweisung
- Unzureichende Schulung
- Weitere

Handlungsablauf:

- Häufige Wiederholungen gleichartiger Handlungen in kurzen Takten
- Weitere

Teil F - Bonusteil: Ursachen psychischer Belastung

Soziale Beziehungen: Welche der nachfolgenden Merkmale empfinden Sie bei Ihrer Arbeit insbesondere als Quellen psychischer Belastung?

Beziehungen zu Kollegen:

Zu geringe Zahl sozialer Kontakte

Zu hohe Zahl sozialer Kontakte

Häufige Streitigkeiten

Fehlende soziale Unterstützung

Weitere

Beziehungen zu Vorgesetzten:

Unzureichende Qualifizierung der Führungskräfte

Fehlendes Feedback

Ungenügende Führung

Fehlende Unterstützung im Bedarfsfall

Weitere

Arbeitsumgebung: Welche der nachfolgenden Merkmale empfinden Sie bei Ihrer Arbeit insbesondere als Quellen psychischer Belastung?

Physikalische und chemische Faktoren:

Lärm

Beleuchtung

Blendung

Gefahrstoffe

Störgeräusche

Vibrationen

Weitere

Thermische Faktoren:

Heiße/kalte Oberflächen

Geräte

Fußböden

Hitzestrahlung

Weitere

Elektrische Faktoren:

Elektrischer Schlag

Elektromagnetische Felder

Lichtbögen

Weitere

Brand- und Explosionsgefährdungen:

Brennbare Stoffe

Explosionsfähige Atmosphäre

Explosivstoffe

Weitere

Mechanische Faktoren:

Unkontrolliert bewegte Teile

Stolpern

Umknicken

Weitere

Teil F - Bonusteil: Ursachen psychischer Belastung

Arbeitsmittel und Schnittstellen: Welche der nachfolgenden Merkmale empfinden Sie bei Ihrer Arbeit insbesondere als Quellen psychischer Belastung?

Arbeitsmittel:

- Fehlendes Werkzeug bzw. Arbeitsmittel
- Ungeeignetes Werkzeug bzw. Arbeitsmittel
- Ungünstige Einrichtung von Maschinen/Geräten
- Ungünstige Bedienung von Maschinen/Geräten
- Unzureichende Softwaregestaltung
- Schlechte Ablesbarkeit
- Weitere

Informationen:

- Zu viele Informationen
- Zu wenige Informationen
- Lückenhafte Informationen
- Schlecht dargestellte Informationen
- Zu viele gleichzeitige Informationen
- Unvollständige Unterlagen
- Unverständliche Unterlagen
- Weitere

Teil F - Bonusteil: Ursachen psychischer Belastung

Arbeitsraum und Arbeitsplatz: Welche der nachfolgenden Merkmale empfinden Sie bei Ihrer Arbeit insbesondere als Quellen psychischer Belastung?

Arbeitsplatz:

- Ungünstige Gestaltung von Arbeitsräumen
- Räumliche Enge
- Unzureichende Gestaltung von Signalen/Hinweisen
- Unzureichende Bewegungsfläche am Arbeitsplatz
- Ungünstige Sitzgestaltung
- Ungünstige Positionierung
- Weitere

Gestaltung von Signalen und Hinweisen:

- Unzureichende Kennzeichnung
- Unzureichende Wahrnehmbarkeit
- Störende Signale/Hinweise
- Zu laute Signale/Hinweise
- Fehlende Einstellmöglichkeiten
- Nicht relevante Fehlermeldungen
- Weitere

Ungünstige ergonomische Gestaltung:

- Einseitige körperliche Belastung
- Schwere körperliche Arbeit
- Zwangshaltung
- Weitere

Pausen-, Sanitärräume:

- Verfügbarkeit
- Zustand
- Erreichbarkeit
- Weitere

Umgang mit Einstiegshilfen, z. B. Rampen:

- Bedienbarkeit
- Zustand
- Gewicht
- Weitere

Flucht- und Verkehrswege:

- Kennzeichnung
- Zustand
- Erreichbarkeit
- Weitere

Vorletzte Seite

Sie haben jetzt das Ende der Umfrage erreicht. Mit dem Klick auf die Schaltfläche "Fertig" beenden Sie Ihre Teilnahme und schließen den Fragebogen ab.

Die Umfrage ist beendet. Wir bedanken uns sehr herzlich für Ihre Teilnahme.

Nach Auswertung der Umfrage werden wir über die Ergebnisse sowie weitere Maßnahmen und Aktionen auf unserer Homepage, im GDL Mitgliedermagazin VORAUS und über gesonderte Aushänge berichten.

Das Fenster kann nun geschlossen werden.

Anhang B: GDL Magazin VORAUS | Sept. 2019 – Seiten 4-6

Ergebnisse der zweiten GDL-Umfrage „Mit Sicherheit“

Zugpersonal in Not – Rote Karte für die Arbeitgeber!

Vom 1. Mai bis zum 12. Juni 2019 führte die GDL ihre zweite bundesweite Onlineumfrage durch. Im Unterschied zur Umfrage 2016 richtete sich diese Wiederholungsbefragung nicht mehr allein an die als Zugpersonal tätigen GDL-Mitglieder, sondern an das gesamte Zugpersonal aller Eisenbahnunternehmen in ganz Deutschland, ob GDL-Mitglied oder nicht.

Von der Erstellung des Fragebogens bis zur Auswertung erfolgte eine arbeitswissenschaftliche Begleitung durch das Berliner „Büro für Arbeits- und Organisationspsychologie“. Professor Jochen Prümper und Diplom-Psychologe Matthias Becker stellen durch ihre hohe fachliche Expertise die Aussagekraft der ermittelten Ergebnisse sicher. Und diese Ergebnisse haben es in sich.

Repräsentative Ergebnisse

Zunächst ist festzuhalten, dass die aktuellen Umfrageergebnisse die Aussagen der Umfrage 2016 im Wesentlichen bestätigen. Mit einer zur damaligen Befragung vergleichbaren Teilnehmerzahl haben im Jahr 2019 nach eigenen Angaben 72 Prozent erstmalig und 28 Prozent erneut teilgenommen. In Anbetracht des relativ umfangreichen und thematisch sehr speziellen Fragebogens ist die Beteiligung mit rund 2 500 auswertbaren Fragebögen hoch erfreulich. Somit können die ermittelten Ergebnisse grundsätzlich auf die Gesamtheit des Zugpersonals in Deutschland übertragen werden. Auch für detaillierte Auswertungen, wie beispielsweise nach den verschiedenen Tätigkeitsgruppen, nach Alter, Geschlecht, Unternehmen oder Geschäftsfeldern existieren ausreichende Fallzahlen, um die Repräsentativität der je-

weiligen Aussagen zu gewährleisten.

Veränderungen bei der Zusammensetzung

Von den befragten Lokomotivführern, Zugbegleitern, Bordgastronomen und weiteren im und am Zug Beschäftigten haben mit 31,7 Prozent rund zehn Prozent mehr Zugbegleiter und mit 65,6 Prozent rund zehn Prozent weniger Lokomotivführer im Vergleich zur Erstbefragung teilgenommen. Der Anteil der Bordgastronomen blieb mit 1,2 Prozent im Vergleich zu 2016 (1,4 Prozent) in etwa gleich, womit die Ergebnisse und Aussagen zu dieser Berufsgruppe leider nur eingeschränkt bewertbar sind. Es zeigt sich, dass 2019 wie auch schon 2016 der Anteil der Männer mit 81,9 Prozent deutlich überwiegt. Damit ist etwa nur jeder fünfte Befragungsteilnehmer weiblich. Im Vergleich zu 2016 ist der Frauenanteil dennoch um 5,6 Prozent gestiegen. Der Anteil der Wettbewerbsbahnen ist zwar um 7,7 Prozent gestiegen, dennoch stellt die DB AG mit 75 Prozent nach wie vor den größten Unternehmensbereich dar.

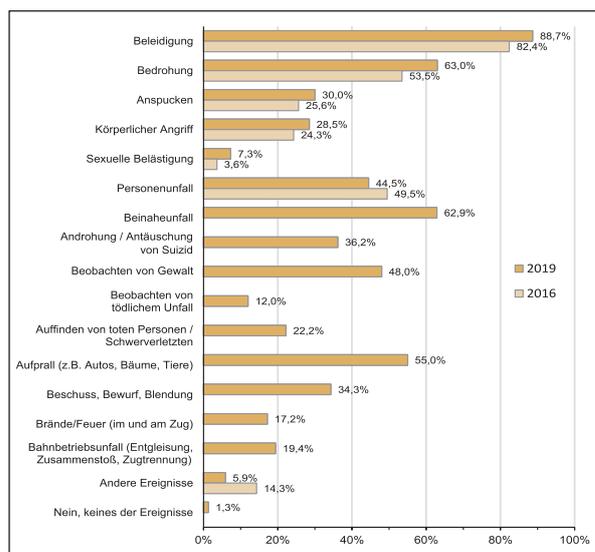
Der Anteil der Kollegen mit bis zu zehn Jahren Berufserfahrung hat sich von 32,5 auf 44,9 Prozent erhöht und der Anteil der Kollegen mit 25 und mehr Jahren Berufserfahrung ist mit 27,3 Prozent um 9,1 Prozent gesunken.

Belastung hat weiter zugenommen

Im Mai 2019 berichteten wir im GDL Magazin VORAUS anhand von Statistiken der DB, dass sich die Zahl der Übergriffe von 2010 bis 2018, also innerhalb von gerade einmal acht Jahren, fast vervierfacht hatte. Glaubte man trotz dieser harten Fakten – und entgegen den erschreckenden Umfrageergebnissen aus dem Jahr 2016 – noch immer den Beschwichtigungen diverser Arbeitgebervertreter, wäre mit Auswertung der Umfrage 2019 eine zumindest leicht positive Entwicklung der Sicherheitslage des Zugper-

sonals zu erwarten gewesen. Doch ganz im Gegenteil: Wer schon bei den Zahlen der ersten Umfrage 2016 dachte, es geht kaum schlimmer, der wird mit den nun vorliegenden Ergebnissen leider eines Besseren belehrt.

Der Anteil derjenigen Kollegen, die in ihrem Berufsleben schon einmal beleidigt, bedroht, angespuckt oder sexuell belästigt wurde, ist mit Ausnahme der Personenumfälle weiter gestiegen, wie **Grafik 1** zeigt. Im Unterschied zur Befragung 2016 wurden jetzt erstmalig neun weitere Ereigniskategorien erfragt, die von Beinaheunfällen über Bewurf und Beobachten von Gewalt bis hin zu Betriebsunfällen weitere Belastungssituationen im Alltag des Zugpersonals widerspiegeln. Dies wird in nachfolgenden tiefergehenden Publikationen weitreichendere Auswertungen ermöglichen.



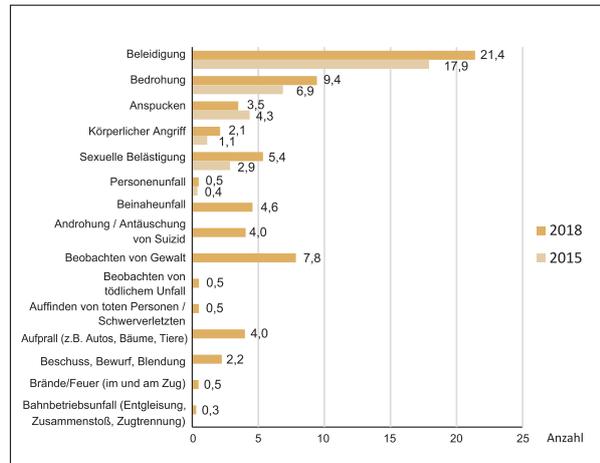
Grafik 1: Erlebte Ereignisse im Berufsleben (gesamt), Vergleich Umfrage 2019 und 2016



Mit einer Steigerung um zehn auf 63 Prozent ist dabei die Bedrohung trauriger Spitzenreiter über alle Berufsgruppen hinweg. Das bedeutet, dass ganze sechs von zehn Kollegen in ihrem Berufsleben schon einmal bedroht wurden, wobei in diesem Diagramm noch nicht einmal die Berufserfahrung der Teilnehmer berücksichtigt wurde.

Zugbegleiter werden häufig angespuckt

Was aber deutlich wird, das sind die gravierenden Unterschiede, aber auch Gemeinsamkeiten im Vergleich der Berufsgruppen (Grafik 2). Für die leider eingeschränkt aussagefähigen Zahlen bei den Bordgastronomen, jedoch definitiv bei den Zugbegleitern, ist es bittere Realität, dass sie in Ausübung ihres Berufs beleidigt werden. Zugbegleiter erleben darüber hinaus in acht von zehn Fällen Bedrohungen und jeder zweite wurde schon ein-



Grafik 3: Erlebte Ereignisse, Vergleich Mittelwerte aus 2018 und 2015

mal Opfer eines körperlichen Angriffs. Zudem wird keine andere Berufsgruppe in ihrem Berufsleben häufiger angespuckt.

Aufprallen sowie Androhungen beziehungsweise dem Antäuschen von Suiziden hervorzuheben.

Während die Lokomotivführer insbesondere bei den Unfallkategorien den Spitzenplatz einnehmen, sind die Zugbegleiter von den Ereignissen der Kategorie „Angriff mit individuellem Bezug“ am stärksten betroffen. Trotzdem gibt es (leider) keine einzige Kategorie, die eine bestimmte Tätigkeitsgruppe nicht erleben würde. Selbst die räumlich „etwas besser“ geschützten Lokomotivführer erleben sexuelle Belästigung – wenn auch in deutlich geringerem Maße als Zugbegleiter.

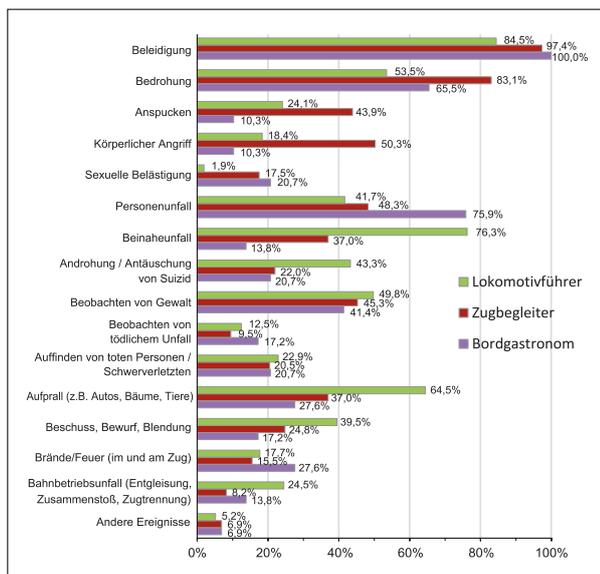
Das Versagen aller bisherigen Schutzmechanismen wird besonders deutlich in der fast hundertprozentigen Steigerung von körperlichen Angriffen, denen das Zugpersonal insgesamt nunmehr im Durchschnitt ganze zwei Mal im Jahr ausgesetzt ist. Der Vergleich mit den offiziell verfügbaren Zahlen zeigt zudem, dass die Dunkelziffern noch weitaus höher liegen. Nachvollziehbar: Wer die Hoffnung auf Hilfe, sei es durch den Arbeitgeber oder auch die für eine Strafverfolgung zuständigen Institutionen, aufgegeben hat, wird kaum noch Veranlassung haben, jeden dieser schlimmen Vorfälle zu melden, so lange er noch halbwegs glimpflich aus der Situation entkommen konnte.

Versagen der Schutzmechanismen

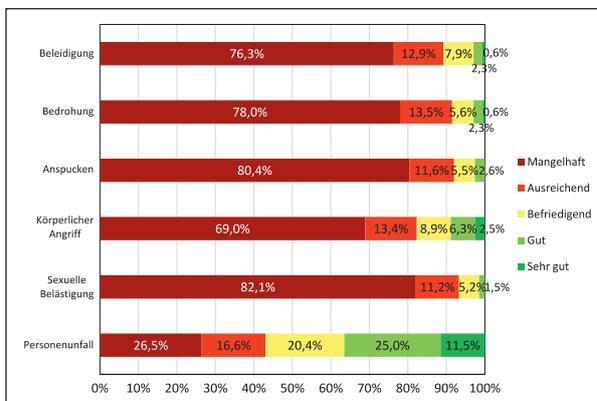
Wie häufig dies in einem Jahr passiert, ist Grafik 3 zu entnehmen. Der Vergleich der Mittelwerte aus den abgefragten Jahren 2015 und 2018 ergibt klare Hinweise darauf, wie sehr sich in drei Jahren das Risiko, einem der Ereignisse ausgesetzt zu sein, erhöht hat und wie häufig das Zugpersonal im Durchschnitt davon betroffen ist. Nach den Spitzenwerten bei Beleidigungen und Bedrohungen sind besonders die auffallend hohen Werte bei Beobachten von Gewalt, sexueller Belästigung, Beinaheunfällen,

Arbeitgeberbewertungen unterirdisch

Wen wundert es nach den zuvor genannten Umfrageergebnissen noch, wenn die Kollegen des Zugpersonals ihren Arbeitgebern durchweg schlechte Noten für die Vorsorge vor und auch für die selbst erlebte Betreuung nach entsprechenden Ereignissen sowie für die Betreuung insgesamt ausstellen?



Grafik 2: Erlebte Ereignisse im Berufsleben, Vergleich Berufsgruppen 2019



Grafik 4: Bewertung der Betreuung durch den Arbeitgeber nach belastenden Ereignissen insgesamt

Die unterirdisch zu nennenden Benotungen sind beispielhaft der **Grafik 4** zu entnehmen.

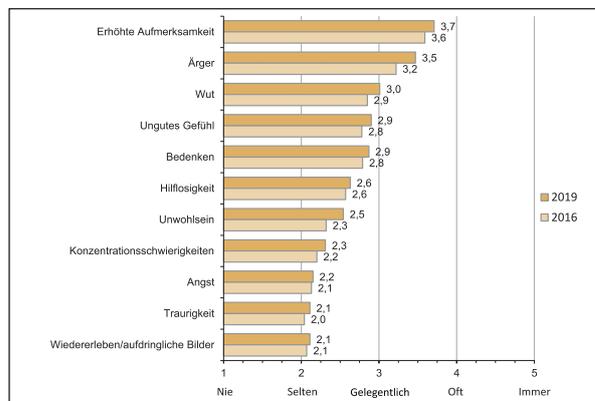
Gesundheitliche Auswirkungen absehbar

Dass die schiere Wucht und traurige Vielfalt belastender Ereignisse, gepaart mit der weitestgehend als fehlend erlebten Fürsorge durch die Arbeitgeber nicht ohne Auswirkungen bleibt, ist nur die logische Schlussfolgerung und zeigt sich beispielhaft an der durchweg leicht gestiegenen Häufigkeit negativer Emotionen in **Grafik 5**. Während die Reihenfolge im Vergleich mit 2016 identisch geblieben ist, treten neben der erhöhten Aufmerksamkeit häufiger als „gelegentlich“ vor allem Ärger und Wut auf, was definitiv in keinem Berufsalltag als gesund gelten dürfte. Wer regelmäßig solchen Belastungen ausgesetzt ist, für den sind zunächst psychische und langfristig sogar deutliche körperliche Auswirkungen absehbar.

Typischer Bezug zur Schichtarbeit

Dass das Zugpersonal insgesamt einen sehr negativen Gesundheitszustand aufweist, ist der an den Krankheitskategorien der Weltgesundheitsorganisation WHO orientierten Liste in **Grafik 6** zu entnehmen.

Wie nicht anders zu erwarten, liegen hier Muskel-Skelett- und Herz-Kreislauf-Erkrankungen weit oben. Es gibt jedoch auffällig viele Unfallverletzungen und Atemwegserkrankungen. Besonders auffällig ist zudem die überdurchschnittlich hohe Zahl der psychischen Beeinträchtigungen mit einer auffallend hohen Dunkelziffer, wie



Grafik 5: Häufigkeit erlebter negativer Emotionen, Vergleich Umfrage 2019 und 2016

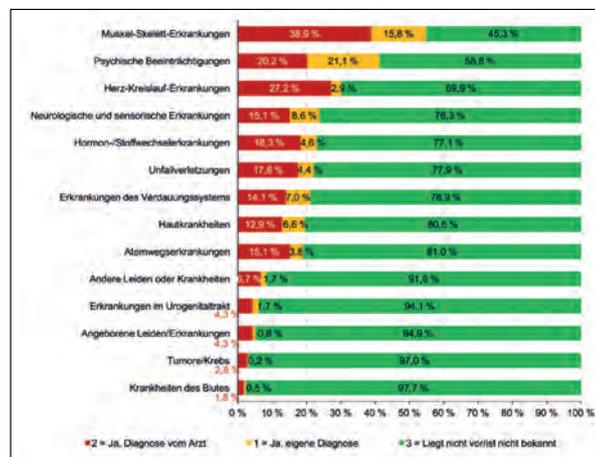
Grenze des Erträglichen erreicht

In den vergangenen drei Jahren hat sich die Situation noch weiter zugespitzt. Für viele Kollegen ist die Grenze des Erträglichen erreicht. Hinzu kommt: Wer mit solchen desaströsen Zuständen auf einem hart umkämpften

Belastungen sicher nicht wünschen, mag der Beruf an sich auch noch so schön und interessant sein.

Weitere alarmierende Ergebnisse

Die GDL hat sich auf die Fahne geschrieben, unnachgiebig für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen einzutreten. Dies wird sie so lange tun, wie ihr die Mitglieder diesen Auftrag geben und bis auch der letzte Arbeitgeber verstanden hat, dass man derart fahrlässig nicht mit der wertvollen Ressource Mensch umgehen darf. Diese erste – noch sehr grobe – Auswertung der Umfrage 2019 ist somit ein weiterer wichtiger Schritt zum Schutz der Beschäftigten, zum Erhalt und zur Entwicklung der ehrenwerten Berufe des Zugpersonals.



Grafik 6: Anzahl der aktuellen ärztlich diagnostizierten Krankheiten (alle Berufsgruppen)

das Merkmal „eigene Diagnose“ belegt. Den hinlänglich bekannten und typischen Bezug zur Schichtarbeit weisen auch die sehr hohen Werte bei Stoffwechselerkrankungen auf, während zuletzt auch sämtliche stressbezogenen Krankheitskategorien wie Haut-, neurologisch-sensorische sowie Erkrankungen des Verdauungssystems ebenfalls hoch ausfallen.

Arbeitsmarkt dringend benötigte personelle Verstärkung zu gewinnen versucht, der wird zuerst seine bisherigen Arbeitnehmer durch gesundheitliche Beeinträchtigungen und fehlendes Vertrauen in eine Verbesserung der Situation verlieren. Er verliert dann aber auch den Kampf um neue, junge und motivierte Menschen, die sich solche Arbeitgeber und

Die noch ausstehende Veröffentlichung der detaillierten Umfrageauswertung wird weitere Erkenntnisse und Zusammenhänge zutage fördern. Hier kann jetzt schon gesagt werden, dass unter anderem die Analysen der Arbeitsfähigkeit, der Irritation und auch der Ursachen psychischer Belastung am Arbeitsplatz hochinteressante, aber leider auch weitere alarmierende Ergebnisse enthalten werden.

M. B.

Anhang C: GDL Magazin VORAUS | Nov. 2019 – Seiten 16-17

Ergebnisse der zweiten GDL-Umfrage „Mit Sicherheit“ (Teil 2)

Besorgniserregend: Arbeitsfähigkeit von Lokomotivführern und Zugbegleitern

Mitte 2019 führte die GDL ihre zweite bundesweite Onlineumfrage „Mit Sicherheit“ zur Belastungssituation des Zugpersonals durch. Das GDL Magazin VORAUS gab dazu bereits im September 2019 einen ersten Überblick. Zur tieferen Analyse der Auswirkungen der Belastungen auf die Beschäftigten wurde im Unterschied zur Umfrage 2016 der „Arbeitsbewältigungsindex“ (WAI) miterhoben. Dieser international weit verbreitete Standardfragebogen eignet sich gut als Indikator für die Beanspruchung von Beschäftigten – auch im Branchenvergleich. Wie steht es heute um die Arbeitsfähigkeit der Lokomotivführer und Zugbegleiter und welche Schlüsse sind daraus zu ziehen?

Eine gute individuelle Arbeitsfähigkeit wird in der Wissenschaft als ein Gleichgewicht zwischen den menschlichen Ressourcen einerseits und den Anforderungen der Arbeit andererseits angesehen. Auf beiden Seiten der Waagschale finden jedoch kontinuierlich Veränderungen statt. Die individuellen Leistungsreserven nehmen mit zunehmendem Alter ab. Aber auch die Anforderungen der Arbeitssituation verändern sich ständig. Arbeitsverdichtung, Digitalisierung, Umstrukturierungen et cetera sind die heute typischen und unvermeidlichen Transformatoren.

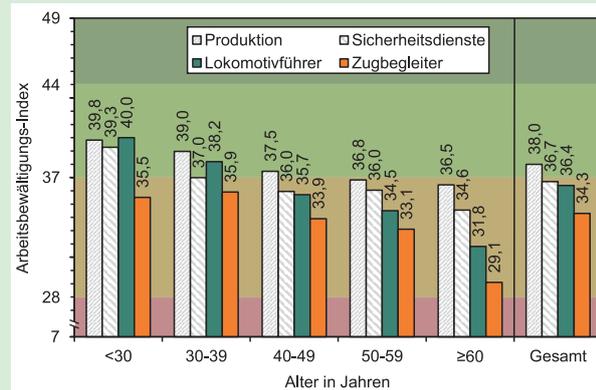
Gleichgewicht mit Arbeitsschutz erhalten

Das Gleichgewicht zwischen Mensch und Arbeit soll durch einen geeigneten Arbeitsschutz erhalten bleiben. Nach dem Arbeitsfähigkeits-Konzept müssen die Maßnahmen dazu schon vor einer drohenden Arbeitsunfähigkeit anset-

zen. Es konzentriert sich auf die (noch) Gesunden – also genau die Beschäftigten, die „noch nicht so krank“ sind, dass sie dem Arbeitsplatz länger fernbleiben, dies aber bei unveränderter Situation bald zu befürchten steht. Wer kennt das nicht, sich trotz „Zwickens“ im Rücken oder trotz des zu hohen Blutdrucks schon einmal zur Arbeit geschleppt zu haben? Neu in den vergangenen Jahren hinzugekommen sind in diesem Zusammenhang typische psychische Beeinträchtigungen wie das Gefühl des „Ausgebranntseins“ und des „Nicht-mehr-mitkommens“, was Jahresberichte der gesetzlichen Krankenkassen eindringlich belegen. Das Konzept zur Erhaltung und Förderung der Arbeitsfähigkeit wird daher auf deutscher und europäischer Ebene als ein Instrument im Umgang mit dem demografischen Wandel in der Arbeitswelt eingesetzt.

Um die Arbeitsfähigkeit messbar zu machen, wurde

Arbeitsbewältigungs-Index von Lokomotivführern/Zugbegleitern, Produktion und Sicherheitsdiensten im Altersverlauf



Die Säulengruppe auf der rechten Seite zeigt die Gesamtergebnisse über alle Altersgruppen. Mit 36,4 WAI-Punkten (Lokomotivführer)/34,3 WAI-Punkten (Zugbegleiter) liegen beide Gruppen unterhalb der kritischen Schwelle von 37 WAI-Punkten und damit nur im „mäßigen“ Bereich der Arbeitsfähigkeit. Im direkten Vergleich schneiden die Zugbegleiter mit einer Differenz von mehr als zwei WAI-Punkten noch einmal deutlich schlechter ab als die Lokomotivführer.

Die linken fünf Säulengruppen in der Grafik zeigen die jeweiligen WAI-Gesamtwert der zwei Tätigkeitsgruppen des Zugpersonals sowie der zwei Vergleichstätigkeiten in den angegebenen Altersgruppen von „jung“ (links) nach „alt“ (rechts).

Quelle: Auswertung GDL-Umfrage „Mit Sicherheit“

Arbeitsbewältigungs-Index-Kategorien und Ziele von Maßnahmen

44–49	sehr gut	Arbeitsfähigkeit erhalten
37–43	gut	Arbeitsfähigkeit unterstützen
28–36	mäßig	Arbeitsfähigkeit verbessern
7–27	kritisch	Arbeitsfähigkeit wiederherstellen

Quelle: Ilmarinen und Tempel 2002

der WAI entwickelt. Er bildet als standardisierter Fragebogen die Arbeitsfähigkeit in sieben Dimensionen ab. Die Summe ergibt den WAI-Gesamtwert. Er kann zwischen sieben und 49 Punkten betragen. Je höher der erreichte Wert ausfällt, desto besser ist die Arbeitsfähigkeit eines Beschäftigten. Die Punktwerte können mithilfe der Tabelle bewertet und verglichen werden. Die wesentliche „Grenze“ des WAI liegt danach bei einem Wert von 37 Punkten.

Im Gesamtdurchschnitt liegen jeweils 50 Prozent aller Beschäftigten über beziehungsweise unter dieser Grenze. Spannend werden jetzt detailliertere Betrachtungen, wie etwa der Vergleich von Alters- und Tätigkeitsgruppen.

Zugpersonal besonders belastet

Durch die Einbindung des WAI in die Befragung „Mit Sicherheit“ kann nun die Frage

beantwortet werden, wo Lokomotivführer und Zugbegleiter im Jahr 2019 in Bezug auf die Arbeitsfähigkeit stehen. Rund 2.500 Antworten von Beschäftigten des Zugpersonals aus ganz Deutschland konnten zur Detailauswertung herangezogen werden. Zum besseren Vergleich dieser Zahlen wurden die Werte der Tätigkeitsgruppen „Produktion“ sowie „Sicherheitsdienste“ miteinbezogen, die der Autor aus Erhebungen mit vergleichbaren Stichproben im Rahmen seiner Beratungspraxis gewinnen konnte. Beide Beschäftigtengruppen leisten auch Schichtarbeit und die Sicherheitsdienste sind durch den „Umgang mit schwierigen Kunden“ ebenfalls besonders belastet. Auch wenn die Mitarbeiter in Produktion und Sicherheitsdiensten für sich genommen nicht als besonders „belastungsarm“ gelten können, schneiden dennoch sowohl Lokomotivführer als auch Zugbegleiter noch einmal deutlich schlechter ab – ein erschreckendes Ergebnis, insbesondere für die Zugbegleiter.

Erwartungskonform nimmt die Arbeitsfähigkeit bei allen Tätigkeitsgruppen mit zunehmendem Alter kontinuierlich ab.

Deutlich erkennbar ist auch hier, dass die Arbeitsfähigkeit des Zugpersonals signifikant schlechter ist als in den Vergleichsgruppen. Die WAI-Werte der Zugbegleiter liegen auch hier noch unter denen der Lokomotivführer, je nach Altersstufe zwischen 1,4 und 4,5 Punkten. Zusätzlich stechen bei den Zugbegleitern die sehr niedrigen „Einstiegswerte“ der jungen Altersgruppe der „Unter 30-Jährigen“ negativ ins Auge. Während die Lokomotivführer in dieser Altersstufe noch in etwa gleichauf mit der Produktion und mit Beschäftigten von Sicherheits-

diensten abschneiden, liegen die WAI-Werte der Zugbegleiter mit weniger als 36 Punkten schon bereits kurz nach dem Berufseinstieg im mäßigen Bereich. Über alle Altersstufen bleibt die Arbeitsfähigkeit in diesem Bereich, nähert sich aber stark an den roten Bereich der „niedrigen“ Arbeitsfähigkeit an. Lediglich die Lokomotivführer unter 40 Jahren weisen im Mittel eine Arbeitsfähigkeit im (noch) „guten“ Bereich auf. Ab 40 Jahren bis zum Ende des Berufsalters fällt sie jedoch ebenfalls in den nur mäßigen Bereich ab.

Detaillierte Analyse folgt

Im Hinblick auf die differenzierte Auswertung der einzelnen Dimensionen der Arbeitsfähigkeit kann davon ausgegangen werden, dass sie weitere interessante Ergebnisse zum Vorschein bringen wird. Welche der sieben Einzeldimensionen des Fragebogens fällt besonders negativ ins Gewicht, oder werden alle Dimensionen gleichermaßen negativ beurteilt? Zumindest bei den Jüngeren sollte wissenschaftlichen Erkenntnissen zufolge die Gesundheit als „funktionelle Basis“ der Arbeitsfähigkeit eigentlich nicht die Ursache der mäßigen Arbeitsfähigkeit sein. Wenn diese Annahme zutreffen sollte, sind die Bereiche „Arbeitsbedingungen“, „Werte“ und „Kompetenzen“ als Quellen der eingeschränkten Arbeitsfähigkeit einschließlich möglicher Hinweise auf Berufskrankheiten näher zu untersuchen. Das erfolgt ebenso wie die Auswertung aller sieben Einzeldimensionen des WAI im detaillierten Gesamtbericht der Umfrage „Mit Sicherheit“.

Die Ergebnisse belegen für das Jahr 2019 eine erschreckend niedrige Arbeitsfähigkeit des Zugpersonals in Deutschland. Was kann, was

muss dagegen unternommen werden? Das Konzept der Arbeitsfähigkeit fordert betriebliche Maßnahmen zum Erhalt und zur Förderung der Arbeitsfähigkeit auf individueller und organisatorischer Ebene. Aber an welchen Stellen können die Akteure vor Ort genau ansetzen?

mungspflichten bezüglich des Arbeitsschutzes sichergestellt werden.

Der WAI – als Ergänzung von Gefährdungsbeurteilungen angewendet – erlaubt, die Arbeitsfähigkeit der jeweiligen betrieblichen Tätigkeitsgruppen abzubilden und ein-

Matthias Becker

Diplom-Psychologe Matthias Becker ist langjähriger Mitarbeiter des Büros für Arbeits- und Organisationspsychologie GmbH (bao) in Berlin, Beratungsunternehmen, das zu allen Themen rund um betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz, Ergonomie und insbesondere zur Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen umfangreiche Erfahrung vorweisen kann.



Was kann man tun?

Der WAI liefert für sich alleine noch keine Antworten. Erst die Betrachtung der Zusammenhänge von Ergebnissen der Gefährdungsbeurteilungen mit der Arbeitsfähigkeit von Beschäftigtengruppen in den konkreten Betrieben liefert präzise Informationen für die Ableitung und Umsetzung zielführender Maßnahmen.

Für die Umsetzung sind die Arbeitgeber in der Pflicht. Hier wird der Anknüpfungspunkt zum klassischen Arbeitsschutz deutlich: Gewissenhaft durchgeführte Gefährdungsbeurteilungen liefern die entscheidenden Hinweise, wo vorrangig anzusetzen ist. Maßnahmen können vielfältiger Art sein und etwa an der Arbeitsplatzgestaltung, der Arbeitsorganisation oder auch an den individuellen Voraussetzungen der Beschäftigten ansetzen. Die Umsetzung dieser Strategie muss von den Betriebsräten durch konsequente Ausübung ihrer Mitbestim-

zuordnen. Auch kann mit ihm die Wirksamkeit von umgesetzten Maßnahmen im Zeitverlauf bewertet werden. Er kann darüber hinaus als Indikator für typische Berufskrankheiten dienen und so Risiken für Frühverrentung aufzeigen. Die Umfrage umfasst noch viele weitere Aspekte der täglichen Arbeit des Zugpersonals. Neben den typischen Sicherheitsthemen und den Fragen zu Angebot und Qualität von Vor- beziehungsweise Nachsorge-Maßnahmen durch die Arbeitgeber enthielt die Befragung in einem zusätzlichen „Bonus-Teil“ eine Abbildung der Liste möglicher Belastungskategorien am Arbeitsplatz. Spannend wird die Betrachtung der Zusammenhänge zwischen den am häufigsten auftretenden Belastungskategorien und der Arbeitsfähigkeit sein. Diese und alle weiteren Detailauswertungen werden in den kommenden Monaten im Gesamtbericht zur Umfrage erfolgen.

Matthias Becker

Anhang D: GDL Magazin VORAUS | Jan./Feb. 2020 – Seiten 26-27

Ergebnisse der zweiten GDL-Umfrage „Mit Sicherheit“ (Teil 3)

Ursachen psychischer Belastungen beim Zugpersonal

Mitte 2019 führte die GDL ihre zweite bundesweite Onlineumfrage „Mit Sicherheit“ zur Belastungssituation des Zugpersonals durch. Das GDL Magazin VORAUS gab dazu bereits im September 2019 einen ersten Überblick über alle Ergebnisse. In der November-Ausgabe folgten besorgniserregende Zahlen zur Beanspruchungssituation des Zugpersonals – erfasst durch den international gebräuchlichen „Arbeitsbewältigungsindex“.

Im dritten Teil sollen nun die Ursachen psychischer Belastungen in den Mittelpunkt rücken. Was sind die auffälligsten Merkmale der täglichen Arbeitssituationen von Lokomotivführern, Zugbegleitern und Bordgastronomen und sind diese im Arbeitsschutzkonzept hinreichend berücksichtigt?

Auch wenn es auf den ersten Blick nicht ganz nachvollziehbar erscheinen mag – der Begriff (psychische) „Belastung“ wird nach der internationalen ISO-Norm neutral gesehen. Eine Belastung kann sowohl negativ (beispielsweise Stresserleben, Burn-out, Krankheit) als auch positiv (beispielsweise Training oder Aktivierung) wirken. Die daraus resultierenden Auswirkungen werden unter dem ebenfalls neutralen Begriff „Beanspruchung“ zusammengefasst. Beide Wirkmechanismen sind möglich und vielfältige Umstände haben Einfluss darauf, welche tatsächlich wie auftreten. Diese Umstände werden verallgemeinernd als „Ressourcen“ bezeichnet. Ressourcen können durch die Arbeitsorganisation (zum Beispiel große Handlungsspielräume) oder durch das soziale Umfeld (zum Beispiel verfügbare Kollegen, die im Bedarfsfall schnell unter-

stützen können) gegeben sein, aber auch innerhalb des Menschen selbst liegen (zum Beispiel gute Qualifikation, Stressresistenz).

Wesentliche Stellschrauben

In der betrieblichen Praxis ist es aus Arbeits- und Gesundheitsschutzgesichtspunkten erforderlich, zu wissen, welche konkreten Belastungen bei den Beschäftigten auftreten und welche Ressourcen (nicht) vorhanden sind. Durch das Aufdecken von ungünstigen Kombinationen aus Belastungen und gegebenenfalls fehlenden Ressourcen lassen sich sehr einfach konkrete Verbesserungsmaßnahmen ableiten. Im Wesentlichen bestehen die Strategien des Arbeitsschutzes also darin, vorhandene negative Belastungen so weit wie möglich zu reduzieren und unterstützende Ressourcen so weit wie möglich aufzubauen. Damit stellt die Erfassung und Beschreibung von Belastungen und Ressourcen an den jeweiligen Arbeitsplätzen die wichtigste Arbeitsgrundlage für einen praktikablen und damit erfolgreichen Arbeitsschutz dar. Dementsprechend wird dies in verschiedenen Modellen und Anleitungen zur Durchführung von Gefährdungsbe-

urteilungen als vorbereitender Schritt gefordert. Aber wie lassen sich die Ursachen psychischer Belastungen in der Arbeitssituation möglichst umfassend beschreiben und wie können daraus konkrete Schlussfolgerungen für den Arbeitsschutz gezogen werden?

Ursachen psychischer Belastungen beschreiben

Als Hilfestellung für die praktische Anwendung im Arbeitsschutz wurden von der „Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie“ (GDA) entsprechende Leitlinien erarbeitet, die sich an die Aufsichtspersonen sowie die betrieblichen Verantwortlichen des Arbeitsschutzes richten und deren Arbeit erleichtern sollen. Die Webseite www.gda-portal.de sollte sowohl jeder mit dem Arbeitsschutz betraute Arbeitgebervertreter als auch jeder Betriebsrat kennen. Konkret zum Thema Psychische Belastungen findet sich dort die Leitlinie „Beratung und Überwachung bei psychischer Belastung am Arbeitsplatz“. Anhang 3 dieses Dokuments liefert in Form der Checkliste „Merkmalsbereiche und Inhalte der Gefährdungsbeurteilung“ einen umfangreichen Katalog möglicher Quellen psychischer Belastungen und Ressourcen werden dabei zusammenfassend als „Merkmale“ der Arbeitssituation bezeichnet.

Anwendung als Einstieg zur Gefährdungsbeurteilung

Durch das Arbeitsschutzgesetz besteht der Anspruch, an jedem Arbeitsplatz alle dort möglichen psychischen Belas-

tungen zu erfassen und falls diese vorhanden sind, Gegenmaßnahmen umzusetzen und deren Wirksamkeit zu kontrollieren. Die genannte GDA-Leitlinie stellt dafür zumindest schon einen guten Einstieg dar. Die dort in Anhang 3 enthaltene Liste darf jedoch nicht als abschließend betrachtet werden, sondern ist bedarfsspezifisch zu ergänzen. In der Leitlinie heißt es dazu: „Bei der Durchführung von Aktionen in speziellen Branchen ist diese Liste entsprechend zu konkretisieren.“

Durch eine professionell durchgeführte Befragung verschiedener Arbeitsplätze beziehungsweise Berufsgruppen und den anschließenden Abgleich der jeweils genannten belastenden Ereignissen mit den „Merkmalsbereichen psychischer Belastung“ lassen sich spezifisch für diese verschiedenen Gruppen besonders risikobehaftete Bereiche identifizieren und typische Gefährdungen aufzeigen.

Für die Befragung „Mit Sicherheit 2019“ wurde genau solch ein Schritt, konkret für die drei Tätigkeitsgruppen „Lokomotivführer“, „Zugbegleiter“ und „Bordgastronomen“, vorgenommen, siehe **Grafik 1**.

Die hier vorgenommene praktische Umsetzung für die drei genannten Berufsgruppen ist letztlich also das, was auch schon in jedem Eisenbahnbetrieb für diese Beschäftigtengruppen zum Einstieg der Gefährdungsbeurteilungen durchgeführt worden sein müsste. Der Abschlussbericht zur Umfrage wird noch einmal ausführlich auf diesen Teil des Fragebogens eingehen.

Umsetzung im Rahmen der Umfrage

Die so ergänzte Merkmalsliste wurde im Rahmen der Befragung „Mit Sicherheit 2019“ als Bonusteil mit abgefragt. Dadurch konnten allgemeine Erkenntnisse zur Arbeitssituation von Lokomotivführern, Zugbegleitern und Bordgastronomen verschiedener Bahnbetriebe gewonnen werden. Zu jeder der sechs ergänzten Kategorien aus **Tabelle 1** wurde die Frage gestellt: „Welche der nachfolgenden Merkmale empfinden Sie bei Ihrer Arbeit insbesondere als Quellen psychischer Belastung?“ Im Anschluss wurden dann listenweise die einzelnen Merkmale mit Checkboxes dargeboten, die einzeln auszuwählen waren. In der Auswertung wurden die Merkmale dann jeweils für die drei Gruppen Lokomotivführer, Zugbegleiter und Bordgastronom nach prozentualen Anteil des Erlebens absteigend sortiert und damit in eine Rangfolge gebracht. Die von den meisten Befragten erlebten Themen stehen demnach auf den oberen Rängen. Die hier ersten 15 Ränge zeigen die Themen, die mindestens von jedem zweiten Befragten erlebt werden.

Ursachen psychischer Belastungen

Die Auswertung der Ursachen psychischer Belastungen beim Zugpersonal hat erwartungsgemäß Gemeinsamkeiten, aber auch Unterschiede zwischen den drei Tätigkeitsgruppen Lokomotivführer, Zugbegleiter und Bordgastronomen aufgedeckt. Diesen Gemeinsamkeiten und Unterschieden gilt es im Rahmen der Durchführung der Gefährdungsbeurteilungen in den einzelnen Betrieben – insbesondere bei der Umsetzung von konkreten Verbesserungsmaßnahmen – Rechnung zu tragen.

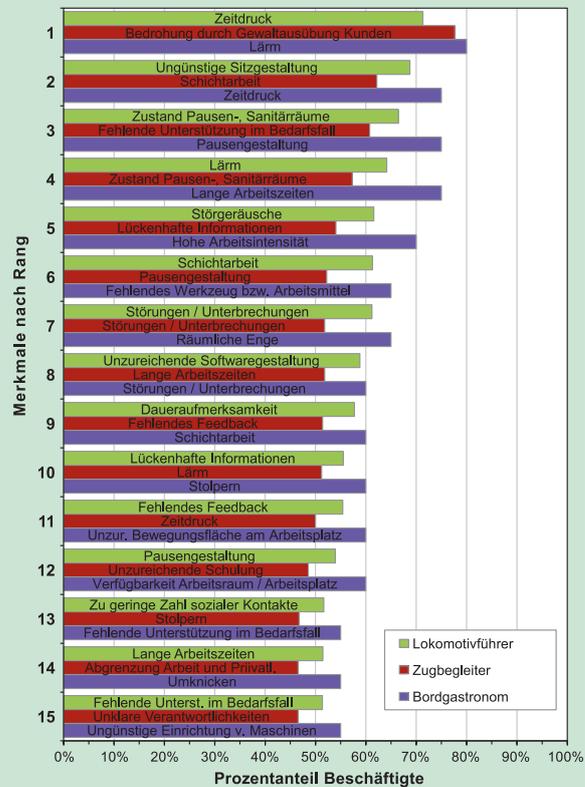
Neben den gemeinsamen Themen der Arbeitsorganisation

(wie Zeitdruck, Arbeitszeitthemen und anderen) stehen für die Lokomotivführer und die Bordgastronomen zusätzlich Ergonomiethemata im besonderen Fokus. Für die Zugbegleiter ist es die besorgniserregende Kombination aus „Bedrohung durch Gewaltausübung durch Kunden“ mit dem Merkmal „Fehlende Unterstützung im Bedarfsfall“. Diese Themen sollten mit hoher Priorität behandelt werden, ohne die Gesamtheit aus den Augen zu verlieren. Auch seltene Ereignisse können bei entsprechend hohem Gefährdungspotenzial besondere Maßnahmen erfordern. Es genügt also nicht, nur auf die auffälligsten Merkmale zu achten. Dennoch kann so ein Einstieg in ein erfolgreiches Vorgehen sein.

Darüber hinaus bietet die hier beispielhaft ergänzte GDA-Checkliste für jeden mit dem Thema Arbeitsschutz beauftragten Akteur eines Bahnbetriebs die Möglichkeit, das eigene betriebliche Arbeitsschutzkonzept zu überprüfen und gegebenenfalls zu vervollständigen. Ein kritischer Vergleich kann konkrete Anhaltspunkte dafür liefern, ob bestimmte Themen bisher eventuell zu kurz gekommen sind und noch Nachholbedarf besteht. Hier stehen im Besonderen wieder die Betriebsräte in der Pflicht. Sie sollten bei erkanntem Bedarf vehement Ergänzungen bei den Arbeitgebern einfordern. Ein sachlich geführter Dialog mit den Arbeitgebervertretern zu den identifizierten Merkmalen und den dazu konkret möglichen Verbesserungsmaßnahmen sollte der erste Versuch sein. Falls dieses Vorgehen nicht befriedigend verlaufen sollte, können mit klarem Verweis auf den Ergänzungsbedarf auch alle juristischen Möglichkeiten zur Vervollständigung der Gefährdungsbeurteilung genutzt werden.

Matthias Becker

Ursachen psychischer Belastungen von Lokomotivführern, Zugbegleitern und Bordgastronomen



Grafik 1: Quellen psychischer Belastung für Lokomotivführer, Zugbegleiter und Bordgastronomen: Alle drei Gruppen beurteilen die Belastungsmerkmale im Bereich der Arbeitsorganisation (beispielsweise Zeitdruck, Arbeitszeitthemen wie Schichtarbeit, lange Arbeitszeiten, Störungen/Unterbrechungen, Fehlende Unterstützung im Bedarfsfall) annähernd gleich.

Für die Lokomotivführer und die Bordgastronomen stehen zusätzlich Ungünstige Sitzgestaltung, Störgeräusche, Unzureichende Softwaregestaltung, Fehlendes Werkzeug, Räumliche Enge, Lückenhafte Informationen im Fokus. Bei den Zugbegleitern sticht das Merkmal „Bedrohung durch Gewaltausübung durch Kunden“ auf Rang 1 hervor. In Kombination mit dem Merkmal „Fehlende Unterstützung im Bedarfsfall“ auf Rang 3 eine besorgniserregende Kombination. Das Thema Gewalt wird auch von den anderen beiden Gruppen genannt, allerdings auf deutlich niedrigeren Rängen.

Quelle: Auswertung GDL-Umfrage „Mit Sicherheit“

Merkmalsbereiche psychischer Belastung nach GDA-Leitlinie und Ergänzungen im Fragebogen

Merkmalsbereich	GDA-Leitlinie	Ergänzungen
1	Arbeitsinhalt/Arbeitsaufgabe	Arbeitsinhalt/Arbeitsaufgabe
2	Arbeitsorganisation	Arbeitsorganisation
3	Soziale Beziehungen	Soziale Beziehungen
4	Arbeitsumgebung	Arbeitsumgebung
5	(Neue Arbeitsformen)	Arbeitsmittel & Schnittstellen
6		Arbeitsraum & Arbeitsplatz

Tabelle 1: Grobe Gegenüberstellung der Merkmalsbereiche der GDA-Leitlinie und der im Fragebogen vorgenommenen Ergänzungen. Neben einigen kleineren zugpersonalspezifischen Erweiterungen wurden insbesondere die Bereiche „Arbeitsmittel & Schnittstellen“ sowie „Arbeitsraum & Arbeitsplatz“ unter Berücksichtigung der Norm DIN EN ISO 6385 „Grundsätze der Ergonomie für die Gestaltung von Arbeitssystemen“ aufgenommen.

Anhang E: GDL Magazin VORAUS | Mai 2020 – Seiten 16-17



Ergebnisse der zweiten GDL-Umfrage „Mit Sicherheit“ (Teil 4)

Mehrwert für das Zugpersonal – Potenzial für die Wissenschaft

Zu der 2019 als Wiederholungsumfrage im Bereich des Zugpersonals durchgeführten bundesweiten Onlinebefragung „Mit Sicherheit“ gab das GDL Magazin VORAUS bereits in loser Folge unterschiedliche Einblicke in die ermittelten Ergebnisse. Ausgehend von einem ersten Gesamtüberblick gingen die drei bisherigen Veröffentlichungen näher auf die Beanspruchungssituation des Zugpersonals und zuletzt auf die ebenfalls erfragten Ursachen psychischer Belastungen ein. Mit dem vierten und letzten Teil der Serie kündigen wir nun die lange erwartete Veröffentlichung der detaillierten Gesamtauswertung an, gehen kurz auf bisher weitgehend unterschätzte Belastungssituationen ein und geben zugleich einen Ausblick auf weitere Auswertungsmöglichkeiten für interessierte Wissenschaftler.

Der Bedeutung der Ergebnisse angemessen, war die öffentliche Vorstellung der Umfrageauswertung ursprünglich für Anfang Mai 2020 geplant. Die Ankündigungen für diesen Termin waren bereits an wichtige Vertreter der Politik, der Arbeitgeber und der Medien versandt und der Saal im Haus der Psychologie in Berlin schon reserviert. Doch leider machte uns die Corona-Pandemie ei-

nen Strich durch die Rechnung. Hier geht es der GDL derzeit nicht anders als vielen anderen Institutionen, die ihre Veranstaltungen aufgrund der aktuellen Beschränkungen ebenfalls absagen mussten.

Veröffentlichung im Juni

Sobald möglich wird es einen neuen öffentlichen Termin zur

Vorstellung der Ergebnisse geben. Doch da die für das Zugpersonal so wichtigen Ergebnisse keine weitere Verzögerung zulassen, hat die GDL beschlossen, die Veröffentlichung der Umfrageauswertung vorzuziehen. Die gedruckten Exemplare werden den oben genannten Empfängern voraussichtlich im Juni zugehen. Zeitgleich wird eine digitale Version auf der GDL-Homepage zur Verfügung

stehen. Dadurch wird sich die Thematik der zentralen Veranstaltung dahingehend verschieben, dass auf der Grundlage der dann bereits bekannten Resultate noch sehr viel besser über Strategien und Lösungsansätze zur Veränderung der – so viel sollte an dieser Stelle schon einmal klargestellt sein – unhaltbaren Situation des Zugpersonals zu diskutieren sein wird.

Generalisierbar und repräsentativ

Nach eingehender Bewertung der beteiligten Wissenschaftler handelt es sich bei der Wiederholungsbefragung 2019 wie schon bei der Erstbefragung 2016 um einen großen und wertvollen Datensatz. Dadurch kann sowohl im Allgemeinen wie auch zu speziellen Fragen von der Repräsentativität und damit von einer Generalisierbarkeit der dort erhobenen Aussagen für das Zugpersonal in Deutschland ausgegangen werden. Somit wird der Auswertungsbericht auf nahezu 200 Seiten eine Bestandsaufnahme der Arbeitssituation des Zugpersonals in Deutschland liefern, die bisher einmalig ist.

Angriff, Unfall, Wahrnehmung

Schon die Erstbefragung 2016 hatte das Ziel zu ermitteln, wie verbreitet bestimmte belastende Ereignisse im Berufsleben des Zugpersonals sind. Dazu wurden bereits dort sechs zentrale negative Ereignisse

- Beleidigung,
- Bedrohung,
- Anspucken,
- körperlicher Angriff,
- sexuelle Belästigung,
- Personenunfall

sowie eine offene Ergänzungsmöglichkeit abgefragt und unter anderem nach Berufsgruppen ausgewertet. Dabei zeigte sich neben den insgesamt erschreckend hohen Fallzahlen, dass circa jeder siebte Teilnehmer zusätzlich zu den vorgegebenen Ereignissen ein „Sonstiges Ereignis“ benannt hatte. Diese Nennungen wurden für die Befragung 2019 nach Häufigkeiten sortiert, zusammengefasst und in insgesamt 15 einzelnen Ereignisarten abgefragt.

Für die Auswertung der Umfrage 2019 wurden die Antworten zu diesen 15 Ereignisarten auf wissenschaftlicher Basis analy-

siert und in drei Oberkategorien aufgeteilt. Die Kategorien „Angriff“, „Unfall“ und „Wahrnehmung“ ermöglichen jetzt etliche weitere und teilweise sogar unerwartete Aussagen.

Angriffe sind Berufsalltag

Leider kaum überraschend ist, dass im Rahmen von Tätigkeiten im Bahnbetrieb in relativ bekannter Häufung Unfälle vorkommen können. Dabei beinhaltet die Unfallkategorie als Ereignisse „Personenunfall“, „Beobachten von tödlichem Unfall“, „Auffinden von Toten/Schwerverletzten“, „Aufprall (zum Beispiel Autos, Bäume, Tiere)“, „Brände/Feuer (im und am Zug)“ und „Bahnbetriebsunfall (Entgleisung, Zusammenstoß, Zugtrennung)“.

Weitgehend bereits bekannt ist ebenfalls, dass Ereignisse der Kategorie „Angriff“ (wozu bis auf den Personenunfall alle fünf anderen in der Umfrage 2016 erfragten Situationen gehören) feste Bestandteile des Belastungsgeschehens beim Zugpersonal sind. Vielleicht finden sogar einzelne dieser Ereignisse langsam Einzug in die Gefährdungsbeurteilungen verschiedener Arbeitgeber der Eisenbahnbranche. Gerade Angriffsereignisse sind in hohem Maße für das Zugpersonal präsent und insbesondere „Beleidigungen“ und „Bedrohungen“ müssen wohl leider als „Selbstverständlichkeiten“ im Berufsalltag des Zugpersonals angesehen werden.

Doch mit der Auswertung der aktuellen Befragung wurde sehr schnell deutlich, dass es sich bei den Ereignissen der Kategorie „Wahrnehmung“, zu denen die Situationen „Beinaheunfall“, „Androhung/Antäuschen von Suizid“, „Beobachten von Gewalt“ und „Beschuss, Bewurf, Blendung“ zugeordnet wurden, um bisher völlig vernachlässigte Belastungsfaktoren der Zugpersonalberufe handelt. Diese Kate-

gorie überraschte am stärksten durch ihre hohe Ausprägung in etwa der gleichen Größenordnung wie auch die Angriffsergebnisse. Derartige Wahrnehmungsergebnisse haben jedoch kaum unmittelbar sichtbare negative Folgen. Daher liegt gerade hier die große Gefahr einer Unterschätzung negativer Auswirkungen. Wie sich die hohe Anzahl von solchen Ereignissen langfristig auf die Beschäftigten auswirkt, ließe sich mittels Hypothesen ableiten und mit dem vorliegenden Datensatz sogar wissenschaftlich fundiert überprüfen.

Hohes Potenzial für Folgeforschung

Fragestellungen dazu könnten zum Beispiel lauten, ob und welche Unterschiede bei den Vorsorge- und Nachsorgemaßnahmen erkennbar werden oder inwieweit die Häufigkeit bestimmter Ereignisse Auswirkungen auf den Gesundheitszustand hat. Diese und Unmengen weiterer Fragen konnten und sollten noch nicht mit der Erstauswertung der Umfrage beantwortet werden. Dass allerdings noch sehr viel Potenzial gehoben werden kann, zeigen schon jetzt erste Anfragen angehender Wissenschaftler.

Hierfür bietet sich eine Möglichkeit an, die unter Wissenschaftlern als „Open-Science“-Datennutzung gebräuchlich ist: Die GDL wird die anonymisierten Datensätze aus beiden Umfragen im Rahmen von Nutzungsverträgen für die Folgeforschung zur Verfügung stellen. Da das der Umfrage zugrunde liegende klassische Belastungs-/Beanspruchungsmodell Bestandteil des Theoretischen jeder Bachelorarbeit in diesem Bereich ist, können interessierte Studierende die Daten unter bestimmten Voraussetzungen zur Verwendung in ihren Bachelor- oder Masterabschlussarbeiten für etwaige Zusammenhangs- oder Ursache-Wirkungs-Betrachtungen

nutzen. Neben dem auf der Hand liegenden Gewinn für die Interessenten führen die so gewonnen Erkenntnisse über Ursachen und Zusammenhänge gleichzeitig zu einem deutlichen Mehrwert für die GDL-Mitglieder.

Den Ursachen auf den Grund gehen

So hat die GDL auch bereits einen ersten Datennutzungsvertrag mit einem Bachelorstudenten geschlossen. Hier soll unter anderem die Frage beantwortet werden, welchen Einfluss arbeitgeberseitige Präventionsmaßnahmen auf die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten vor oder nach den einzelnen negativ erlebten Ereignissen haben. Wir dürfen auf die Ergebnisse gespannt sein.

Letztlich ergeben sich also ein weites Feld und viel Forschungsbedarf, um Ursachen negativer Auswirkungen auf den Grund zu gehen und vor allem, um die oben angesprochenen möglichen Folgen anderenfalls unerkannt bleibender oder unterschätzter Risiken zu bekämpfen.

Gesundheit wahren und fördern

Damit Arbeitsschutzkonzepte für das Zugpersonal irgendwann wenigstens annähernd vollständig werden oder sogar greifen, bedarf es genau solcher Umfragen, wie sie die GDL für und mit der Hilfe ihrer Mitglieder durchgeführt hat. Das sind Auftrag und Ziel, dem wir uns verpflichtet sehen: Die Arbeits- und Lebensbedingungen unserer Mitglieder zu verbessern. Damit darf zu den „Selbstverständlichkeiten im Berufsalltag des Zugpersonals“ ebenso deutlich gezählt werden, dass die GDL im Kampf um die Gesundheit der Kollegen des Zugpersonals diesen stets zur Seite steht und alles unternimmt, um sie zu wahren und zu fördern.

M. B.

ISBN 978-3-9821914-0-9



9 783982 191409 >