

GDL-Umfrage zu Arbeitsbelastungen im Bahnsystem

Hohe Belastung, neue Risiken, wachsender Handlungsdruck

Rund 900 Kolleginnen und Kollegen haben sich an der aktuellen GDL-Umfrage zu ihren Arbeitsbelastungen anlässlich des diesjährigen Welttags für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz beteiligt. Wie bereits bei der Befragung „Mit Sicherheit“ im Jahr 2019 zeigt sich auch heute wieder ein klares Bild: Die Belastung im Bahnbetrieb ist hoch – und sie hat sich in wesentlichen Punkten weiter verschärft. Während damals vor allem klassische Themen der Arbeitsorganisation im Vordergrund standen, tritt heute eine gefährliche Mischung aus Unsicherheit, organisatorischen Defiziten und zunehmender psychischer Belastung immer deutlicher hervor.

Belastung verschiebt sich – und nimmt zu

Schon 2019 waren Zeitdruck, Arbeitszeitfragen und Störungen im Betriebsablauf zentrale Stressfaktoren für Lokomotivführer und Zugbegleiter. Diese

einmal deutlich angestiegen (+10,3 Prozentpunkte). Auch bei Lokomotivführern ist dieser Wert inzwischen auf 55,4 Prozent gestiegen (+8,1 Prozentpunkte). Damit bestätigt sich eine Entwicklung, die bereits 2019 erkennbar war, damals

jedoch vor allem die Zugbegleiter betraf.

Zugbegleitpersonal: Komplexität und Belastung

Für das Zugbegleitpersonal zeigt sich insgesamt eine

deutliche Verschärfung der Situation. Neben der weiterhin extrem hohen Gewaltbelastung haben insbesondere organisatorische Faktoren stark zugenommen: Störungen und Unterbrechungen, unklare Verantwortlichkeiten und lückenhafte Informationen sind jeweils um rund 13 bis 14 Prozentpunkte gestiegen.

Hinzu kommt eine massive Verschlechterung der Work-Life-Balance. Die fehlende Abgrenzung zwischen Arbeit und Privatleben ist um 17,8 Prozentpunkte auf 64,3 Prozentpunkte gestiegen – einer der stärksten Anstiege überhaupt. Damit verlagert sich die Belastung zunehmend über die eigentliche Arbeitszeit hinaus.

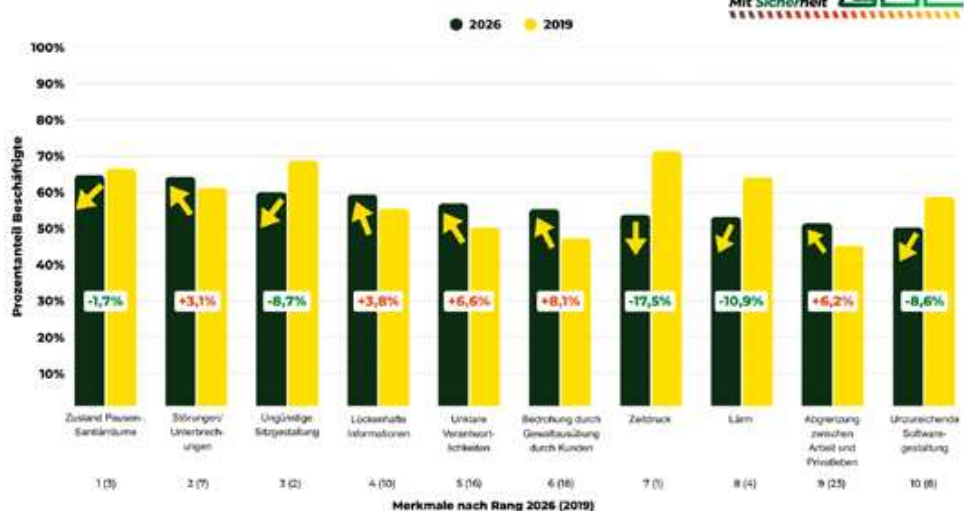
Themen sind weiterhin präsent – allerdings hat sich das Belastungsprofil deutlich verschoben: weg von einzelnen isolierten Faktoren, hin zu einer komplexen Gesamtsituation aus Informationsmängeln, unklaren Verantwortlichkeiten und steigender Arbeitsverdichtung.

Besonders auffällig ist die Entwicklung bei sicherheitsrelevanten Themen. Die Bedrohung durch Gewalt ist beim Zugbegleitpersonal mit 87,9 Prozent weiterhin der dominierende Belastungsfaktor – und im Vergleich zu 2019 noch

Zugbegleitpersonal



Lokomotivführer



Auch monotone und systembedingte Belastungen nehmen deutlich zu, etwa durch häufige Wiederholungen (+23,9 Prozentpunkte) oder Softwareprobleme (+13,6 Prozentpunkte). Gleichzeitig bleiben Pausen- und Erholungsbedingungen auf einem kritischen Niveau.

Positiv ist lediglich, dass sich die wahrgenommene Unterstützung im Bedarfsfall leicht verbessert hat (-7,7 Prozentpunkte) – ein Hinweis darauf, dass einzelne Maßnahmen Wirkung zeigen, aber noch lange nicht ausreichen.

Lokomotivführer: mehr organisatorischer Druck

Bei den Lokomotivführern zeigt sich eine ähnliche Ent-

wicklung, allerdings mit einigen Unterschieden. Klassische physische Belastungen wie Lärm (-10,9 Prozentpunkte), Störgeräusche (-11,5) oder ungünstige Sitzgestaltung (-8,7) sind teilweise zurückgegangen. Hier werden punktuelle Verbesserungen sichtbar.

Gleichzeitig nehmen jedoch organisatorische und psychische Belastungen weiter zu: Unklare Verantwortlichkeiten (+6,6 Prozentpunkte), lückenhafte Informationen (+3,9) und Störungen im Arbeitsablauf bleiben auf hohem Niveau und steigen weiter.

Auch bei den Lokomotivführern verschlechtert sich die Work-Life-Balance, obwohl lange Arbeitszeiten leicht rückläufig sind (-3,2 Prozentpunkte).

Die Belastung verlagert sich damit auch hier stärker in den privaten Bereich.

Insgesamt bestätigt sich damit der bereits 2019 festgestellte Trend: Neben gemeinsamen Themen der Arbeitsorganisation treten zunehmend spezifische Belastungsschwerpunkte in den Vordergrund – heute jedoch deutlich stärker geprägt durch systemische und organisatorische Defizite.

Zentrale Problemfelder: Gewalt und Organisation

Der Vergleich beider Hauptgruppen zeigt klare Parallelen: Steigende Gewaltbelastung und zunehmende organisatorische Probleme prägen den Arbeitsalltag. Während Lokomotivführer teilweise von Ver-

besserungen bei Arbeitsbedingungen profitieren, bleiben die strukturellen Defizite im System insgesamt bestehen.

Kritische Tendenzen bei weiteren Berufsgruppen

Erstmals konnten neben Zugbegleitpersonal und Lokomotivführern auch weitere Berufsgruppen ausgewertet werden. Aufgrund geringerer Teilnehmerzahlen als in den beiden Hauptgruppen ist die Aussagekraft hier jedoch etwas eingeschränkt. Dennoch zeigen sich deutliche Tendenzen:

Das Rangierpersonal berichtet vor allem über massive Informationsdefizite (92,9 Prozent) sowie hohe Unfallrisiken und körperliche Belastungen. Stol-

Ausgewählte Kernaussagen

Zugbegleiter:

Die Belastung hat sich insgesamt verschoben und verstärkt, vor allem

- hin zu **psychischen** Belastungen
- zu **organisatorischen** Defiziten
- zu **systembedingten Problemen** (IT, Prozesse)

Nach wie vor besonders kritisch:

- **Gewalt** durch Kunden
- fehlende **Abgrenzung** Arbeit/Privatleben
- zunehmende **Komplexität** im Arbeitsalltag

Lokomotivführer/Tf:

Die Belastung verschiebt sich

- weg von klassischen physischen Faktoren (zum Beispiel Lärm, Sitzergonomie)
- hin zu organisatorischen, psychischen und sicherheitsrelevanten Themen

Besonders kritisch:

- **Gewalt** durch Kunden
- mangelnde Klarheit in **Organisation** und **Kommunikation**

- anhaltende **Störungen** im Arbeitsablauf

Rangierdienst:

- **Informationsmängel** dominieren
- kombiniert mit hohen **Unfallrisiken** und **Arbeitsüberlastung**

Besonders auffällig im Vergleich zu anderen Berufsgruppen:

- stärker **physisch** geprägt
- gleichzeitig aber auch **organisatorisch** stark belastet

Servicepersonal:

Das Belastungsprofil ist gekennzeichnet durch

- maximale Werte bei **Dauer Aufmerksamkeit** und **Lärm**
- **kombiniert mit organisatorischen, physischen und emotionalen Belastungen**

Besonders kritisch ist die Gleichzeitigkeit von

- **ständigem** Kundenkontakt (inkl. Konflikten)
- hoher **physischer** Beanspruchung

- mangelnder **organisatorischer Unterstützung**

Disposition:

Die Disposition ist geprägt durch eine Kombination aus:

- **technischen Problemen** (Software)
- extremer **Arbeitsverdichtung**
- organisatorischen **Unklarheiten**
- Führungs- und **Qualifizierungsdefiziten**

Besonders kritisch ist die Gleichzeitigkeit von:

- hoher **Verantwortung**
- geringer **Einflussmöglichkeit**
- unzureichender **Systemunterstützung**
- einem hochgradig **störanfälligen** und **stressintensiven** Arbeitsumfeld

Fahrdienstleitung:

ist geprägt durch

- Informationsprobleme
- sehr hohe **Dauerkonzentration**

- unzureichende System- und **Organisationsunterstützung**

Besonders kritisch ist die Kombination aus

- hoher sicherheitsrelevanter **Verantwortung**
- unvollständigen **Informationen**
- und fehlender **Entlastung**

Verwaltung:

Die Verwaltung ist geprägt durch

- Führungs- und **Organisationsdefizite**
- hohe **Arbeitsverdichtung**
- starke Einschränkung der **Work-Life-Balance**

Besonders kritisch ist die Kombination aus:

- unklaren **Zuständigkeiten**
- hoher **Arbeitslast**
- mangelnder **Führung** und **Qualifizierung**

pern und Umknicken erreichen jeweils Werte von über 78 Prozent. Gleichzeitig werden eine hohe Arbeitsintensität und Überforderung beschrieben.

Der Bereich Servicepersonal ist durch eine extreme Dauerbelastung geprägt: Daueraufmerksamkeit und Lärm betreffen jeweils 100 Prozent der Befragten. Hinzu kommen Konflikte mit Kunden (70 Prozent), hohe physische Anforderungen und deutliche Führungsdefizite.

Die Disposition steht insbesondere unter dem Einfluss technischer Probleme: Unzureichende Softwaregestaltung (74,2 Prozent) ist der größte Einzelstressfaktor. Gleichzeitig führen hohe Arbeitsverdichtung, Zeitdruck und häufige Störungen zu einem stark fragmentierten Arbeitsalltag.

Der Bereich Fahrdienstleitung ist durch eine Kombination aus hoher Konzentrationsanforde-

rung, Informationsmängeln und unzureichenden Erholungsmöglichkeiten geprägt. Lückenhafte Informationen (81,3 Prozent) und Daueraufmerksamkeit (75 Prozent) dominieren das Belastungsprofil.

Die Verwaltung schließlich zeigt ein anderes, aber ebenso kritisches Bild: Hier stehen Führungs- und Organisationsdefizite im Vordergrund. Unklare Verantwortlichkeiten (81,0 Prozent), hohe Arbeitsintensität und eine deutlich eingeschränkte Work-Life-Balance prägen den Arbeitsalltag.

Probleme erfordern systemische Lösungen

Wie bereits 2019 gilt auch heute, dass die identifizierten Belastungen mit hoher Priorität angegangen werden müssen. Neu ist jedoch die Qualität der Probleme. Die Belastung entsteht heute weniger aus einzelnen Faktoren, sondern aus ihrem Zusammenwirken: Un-

sicherheit, schlechte Organisation, Zeitdruck und fehlende Unterstützung verstärken sich gegenseitig.

Für die betriebliche Praxis bedeutet das, dass Einzelmaßnahmen nicht mehr ausreichen. Gefragt sind vielmehr ganzheitliche Lösungen – bessere Arbeitsorganisation, verlässliche Informationsflüsse, funktionierende IT-Systeme, wirksamer Schutz vor Gewalt und spürbare Verbesserungen bei Arbeitszeit und Erholung.

Damit bestätigt die aktuelle Umfrage nicht nur unsere bisherigen Forderungen – sie unterstreicht auch ihre Dringlichkeit. Die GDL hat auf tariflicher Ebene bereits die richtigen Weichen in Richtung Entlastung gestellt (zum Beispiel mit der Reduzierung der Wochenarbeitszeit) und wird diesen Weg auch weiter ausbauen. Vor allem sind jetzt aber die gerade frisch gewählten Betriebsräte vor Ort gefragt –

und nun mehr denn je gefordert –, erkannte Belastungsthemen konsequent aufzugreifen und gegenüber den Arbeitgebern Veränderungen durchzusetzen.

Betriebsräte müssen ihre Werkzeuge nutzen

Hierfür bieten sich insbesondere die weitreichenden Mitbestimmungsrechte und -möglichkeiten im Arbeitsschutzbereich unter dem hier schon vielfach thematisierten Stichwort „Gefährdungsbeurteilung“ an. Wie man die Belastungen im eigenen Betrieb auf einfache Art ermittelt, zeigt diese Umfrage. Wie und mit welchen Maßnahmen man sie reduziert, haben wir hier ebenfalls wiederholt aufgegriffen.

Die GDL wird ihren gewählten Interessenvertretern vor Ort gern alle Möglichkeiten aufzeigen, um Verbesserungen für die betroffenen Berufsgruppen durchzusetzen. **M. B.**

GDL-Bildwandkalender

Auch dieses Jahr suchen wir Ihr bestes Bahnfoto!

Nach der überwältigenden Beteiligung im letzten Jahr suchen wir unter dem Motto „Von Mitgliedern, für Mitglieder“ neue Motive für den GDL-Bildwandkalender 2027.

Einsendeschluss ist der 31. Juli 2026

Was wir suchen:

- **Motive:** DB-Züge, Wettbewerbsbahnen, Stellwerke, Werkstätten oder Netzentralen
- **Jahreszeiten:** Frühling, Sommer, Herbst und Winter aus ganz Deutschland
- **Menge:** maximal fünf Fotos pro Teilnehmer

Übermittlung:

- per E-Mail
- per Download-Link
- per CD

Technische Vorgaben:

- **Format:** ausschließlich Querformat (kein Hochformat!)
- **Digital:** mindestens 300 dpi bei 37 Zentimeter Mindestbreite; bevorzugt RAW, alternativ unkomprimierte JPG- oder TIFF-Dateien
- **Analog:** hochwertige Fotoabzüge (keine PC-Ausdrucke) oder Dias

Die bewährte Jury – Bildjournalist Uwe Miethe und Fotograf Günter Seiler – wählt die 13 besten Kalendermotive aus.

Jedes Gewinnerfoto wird mit **100 Euro** prämiert. Zudem er-



halten die Gewinner ein Belegexemplar. Außerdem bestätigen sie, dass die Rechte für das Foto beim Einsender liegen

und im GDL-Bildwandkalender 2027 abgedruckt werden dürfen. **E. U.**