



Betriebsräte haben es in der Hand (Teil 12)

Gewalt im Bahnsystem: klar belegt! Verhinderung? Fehlanzeige!

In der aktuellen Situation mag es zynisch erscheinen, wenn wir darauf verweisen, dass jeder Eisenbahner und erst recht jeder Arbeitgeber es hätte kommen sehen können. Letztlich war der tragische Tod unseres Kollegen Serkan aber weder ein Einzelfall noch unvorhersehbar. Die aktuelle, öffentlich geführte Debatte, die von etlichen halbgenen Maßnahmen und vielen Absichtserklärungen begleitet wird, darf deshalb nicht darüber hinwegtäuschen, dass es auch noch andere Schutz- und Präventionsmöglichkeiten gibt, die man kennen und bestenfalls nutzen sollte.

Unterschiedliche Blickwinkel – gleiches Ergebnis

Bereits mit unserem Beitrag im GDL Magazin VORAUS, Mai 2018, (Betriebsräte haben es in der Hand, Teil drei, „Schutz vor Gewalt am Arbeitsplatz“) stellten wir klar: Gewalt gegen Eisenbahner ist kein Randphänomen, sondern ein ernstzunehmendes Arbeitsschutzproblem. Damals kritisierten wir, dass viele Unternehmen vor allem auf Schulungen und personenbezogene Abwehrmittel setzen, statt strukturelle Ursachen anzugehen.

Seitdem ist viel untersucht worden und alle Untersuchungen kommen – trotz unterschiedlicher Auftraggeber, Methoden und Zeiträume – zu demselben Ergebnis: Beschäftigte im Eisenbahnverkehr sind in hohem Maße verbaler und körperlicher Gewalt ausgesetzt.

Die an den Artikel von 2018 anschließende GDL-Umfrage 2019 hat das mehr als deutlich gemacht. Eine unabhängige

Untersuchung des Deutschen Forschungsinstituts für öffentliche Verwaltung (FÖV) hat unsere Befunde bestätigt und auch aktuelle Veröffentlichungen des Deutschen Zentrums für Schienenverkehrsfor-schung (DZSF) zeigen: Gewalt gegen Bahnmitarbeiter ist kein Einzelproblem, sondern ein strukturelles Risiko im System Schiene. Unterschiedliche Akteure, unterschiedliche Blickwinkel, aber das gleiche Ergebnis.

Arbeitsschutzrechtliche Einordnung nötig

Die bisherige Diskussion erhält eine bittere Zuspitzung durch den jüngsten Fall des während einer Fahrkartenkontrolle getöteten Zugbegleiters in Rheinland-Pfalz. Ein Kollege verliert im Dienst sein Leben. Solche Taten sind extrem – aber sie sind kein „unvorhersehbares Schicksal“. Sie stehen am Ende einer Eskalationskette, die mit alltäglichen Beleidigungen, Bedrohungen und körperlichen Angriffen beginnt.

Arbeitsschutzrechtlich bedeutet das: Wenn Gefährdungen bekannt sind, regelmäßig auftreten und empirisch bestätigt werden, dürfen sie nicht als Restrisiko behandelt werden. Sie sind systematisch zu bewerten – und zu minimieren.

Die zentrale Frage lautet daher: Warum spiegelt sich das nicht in den Gefährdungsbeurteilungen wider? Die gesetzlichen Anforderungen sind eindeutig. Nach § 5 ArbSchG ist durch eine Beurteilung der mit der Arbeit verbundenen Gefährdungen zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind. Nach den Qualitätsvorgaben der Gemeinsamen Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA) gilt eine Gefährdungsbeurteilung nur dann als angemessen, wenn

- die Gefährdungen zutreffend ermittelt wurden,
- die Bewertung realistisch ist,
- geeignete Maßnahmen abgeleitet werden,
- Wirksamkeitskontrollen stattfinden und

- die Dokumentation plausibel ist.

Die GDA-Leitlinie „Gefährdungsbeurteilung und Dokumentation“ formuliert diese Kriterien in ausdrücklicher Form.

Gefährdungsbeurteilungen jetzt anpassen

Doch genau hier liegt das Problem: In vielen Eisenbahnunternehmen taucht Gewalt zwar auf dem Papier auf – aber ohne angemessene Risikobewertung, ohne differenzierte Betrachtung von Untergefährdungen (beispielsweise Alleindienst, Nachtverkehr, Ersatzverkehr, Großveranstaltungen) und ohne systematische Wirksamkeitsprüfung.

Im Ergebnis sind das formal korrekte Dokumente – doch stellen diese keine wirksame Prävention dar.

Die GDL-Befragung aus dem Jahr 2019 zeigte deutlich, dass die bisherigen Maßnahmen die

Situation nicht spürbar verbessert haben. Auch die FÖV-Untersuchung bestätigte die hohe Betroffenheit und zuletzt belegen die aktuellen DZSF-Zwischenstände ebenfalls, dass Gewalt ein relevantes Belastungs- und Sicherheitsrisiko im Bahnsektor darstellt.

Diese Übereinstimmung ist fachlich bedeutsam: Wenn mehrere voneinander unabhängige Erhebungen zu vergleichbaren Ergebnissen gelangen, erhöht das die „Validität“, also die Gültigkeit und Aussagekraft der Gefährdungsannahmen erheblich. Arbeitsschutzrechtlich bedeutet das: Die Gefährdungslage ist hinreichend belegt. Spätestens jetzt müssten Gefährdungsbeurteilungen

- neu bewertet,
- differenziert fortgeschrieben und
- strukturell angepasst werden.

Passiert ist das bisher jedoch in den wenigsten Betrieben.

Korrekte Maßnahmen nur mit S.T.O.P.-Prinzip

Hinzu kommt: Gewalt ist mehr als ein Sicherheitsproblem. Gewalt wirkt auf mehreren Ebenen, sie wirkt körperlich, psychisch, organisatorisch und sicherheitsrelevant. Eine Gefährdungsbeurteilung muss daher dringend auch Wechselwirkungen berücksichtigen wie beispielsweise solche im Zusammenhang mit Alledienst, mit Zeitdruck, aber auch Personalmangel, Verspätungssituationen oder fehlende Interventionsmöglichkeiten sind relevante Einflussfaktoren. Wer diese und weitere Wechselwirkungen nicht bewertet, unterschätzt regelmäßig das reale Risiko.

Die auf den Risiken aufbauende Hierarchie für die Ableitung von Maßnahmen ist verbindlich, weil gesetzlich vorgegeben: Maßnahmen haben dem S.T.O.P.-Prinzip zu folgen und

lauten in ebendieser Reihenfolge: 1. Substitution (Ersatz), 2. Technisch, 3. Organisatorisch, 4. Personenbezogen (Beispiele siehe Kasten). In vielen Gefährdungsbeurteilungen ist diese Reihenfolge jedoch faktisch umgekehrt.

„Blinder Fleck“ Wirksamkeitskontrolle

Die GDA fordert zudem ausdrücklich Wirksamkeitskontrollen. Steigen Fallzahlen trotz Schulungen weiter, ist die Maßnahme nicht wirksam. Bleibt das subjektive Sicherheitsgefühl niedrig, ist die Maßnahme nicht ausreichend. Werden Vorfälle nicht gemeldet, ist das System nicht vertrauenswürdig organisiert. Eine Gefährdungsbeurteilung ohne messbare Indikatoren beziehungsweise konkrete Maßstäbe ist keine Präventionsstrategie, sondern eine Formalie.

Konzernvorgaben versus Realität

Besonders kritisch ist die Situation im DB-Konzern: Dort werden Konzernrichtlinien und Muster-Gefährdungsbeurteilungen in Gesamtbetriebsräten und im Konzernbetriebsrat verabschiedet. Diese Dokumente suggerieren Vollständigkeit – spiegeln aber häufig nicht die örtliche betriebliche Realität wider und werden trotzdem den örtlichen Gegebenheiten übergestülpt. Gerade hier hätte es in den vergangenen Jahren strukturelle Korrekturen geben können, wenn man das Thema wirklich ernst nähme. Doch daran hindert leider ein anderer Umstand: Wer in sämtlichen Gremien – von Gesamtbetriebsräten bis zum Konzernbetriebsrat – die Mehrheit stellt, hat nicht nur Einfluss, sondern Verantwortung. Es ist bemerkenswert, dass manche Akteure das Thema Gewalt nun plötzlich für sich entdecken und rein politisch aufladen. Aufgewacht ist gut – doch gehandelt werden hätte früher können. Ob den vielen

Worten aber auch diesmal konkrete Taten folgen, darf bezweifelt werden.

Wenn das nicht zentral erkannt und gesteuert wird, kommt den örtlichen Betriebsräten die wichtige und deutlich auch vor allem dort zu verankernde Aufgabe zu, selbst gegenzusteuern. Wie schon gesagt bestätigen mehrere unabhängige Untersuchungen die hohe Gewaltbelastung, und ein tödlicher Angriff zeigt die reale

Gefährdung. Die rechtlichen Anforderungen sind eindeutig und auch die Maßnahmenhierarchie ist verbindlich, so wie die Wirksamkeit klar überprüfbar ist. Was fehlt, ist also nicht die Erkenntnis, was fehlt, ist eine konsequente Umsetzung.

Systematisch Lücken erkennen und schließen

Vor diesem Hintergrund kann man von jedem Betriebsrat erwarten, dass er sich seiner

Beispielhafte Maßnahmen nach S.T.O.P.-Prinzipien

Technisch

- sichere Rückzugsbereiche
- verlässliche Notruf- und Ortungssysteme (stiller Alarm/Prio-Notrufsysteme)
- bauliche Zugangskontrollen
- störungsfreie Kommunikation
- klare Sicht- und Beleuchtungskonzepte

Organisatorisch

- Doppelbesetzung bei Hochrisikolagen
- realistische Dienstpläne
- klare Interventionsketten
- verbindliche Hausverbotsdurchsetzung
- ausreichende Wendezeiten ohne Eskalationsdruck
- verbindliche rechtliche Unterstützung und Rechtsschutz-Garantie

Personenbezogen

- Deeskalations- und Resilienz-Trainings
- Rechtsunterweisungen
- Handlungsspielräume
- Nachsorgeangebote

Zum Nachlesen:

FÖV-Studie „Gewalt gegen Beschäftigte im öffentlichen Personenverkehr“ ▶



GDL-Umfrage 2019 ▼



DZSF-Studie „Gewalt gegen Bahnbeschäftigte“ ▼



VORAUS-Artikel, Mai 2018 ▼



GDL-Positionspapier zum DB-Sicherheitsgipfel ▼



Mitbestimmungsrechte und -möglichkeiten annimmt und die gewaltbezogenen Maßnahmen in der örtlichen Gefährdungsbeurteilung auf die Tagesordnung setzt. Sofern die Gefährdung durch Gewalt und Übergriffe schon mal erkannt wurde, überspringt man vorerst die Ermittlung (vorerst deshalb, da auch hierbei überwiegend keine strukturierte Ermittlung stattfindet) und der erste Blick richtet sich auf die Risikobewertung. Die Frage lautet, ob diese auch realistisch ist. Anschließend geht es zur Definition der Schutzziele: Für jede wesentliche Gefährdung ist ein klarer Soll-Zustand zu formulieren. Die Ziele müssen dabei messbar oder klar überprüfbar sein. Ein gutes Beispiel dafür wäre „Reduktion von Übergriffen um 20 Prozent innerhalb von zwölf Monaten“.

Bei der Prüfung der Maßnahmen sieht man sofort, ob hier Allgemeinplätze vorherrschen oder ob es, gerade auch für die anschließende Wirksamkeitskontrolle, überprüfbare Regelungen gibt. Wurde der Verhältnisprävention (nach dem S.T.O.P.-Prinzip) Vorrang eingeräumt, wurden Maßnahmen eindeutig den (Unter-)Gefährdungen zugeordnet? Hält der Betriebsrat diese Maßnahmen für unzureichend oder unwirksam, kann er die bisherigen auf seine Agenda nehmen und dem Arbeitgeber weitere oder andere Maßnahmen vorschlagen und bei fehlender Übereinstimmung mit dem Arbeitgeber mit rechtlicher Unterstützung einer Klärung zuführen lassen.

Zuletzt wäre noch einmal ein intensiver Blick auf die bisher-

ge Wirksamkeitskontrolle zu richten: Gibt es hier berufsgruppenspezifische Indikatoren, klare Zielwerte, ein Prüfdatum und eine Bewertung (wirksam/teilweise wirksam/unwirksam)?

Schon allein das – hier lediglich grob skizzierte – systematische Vorgehen dürfte helfen, Lücken zu erkennen und zu schließen.

Gewalt: kein unvermeidbarer Berufsbestandteil

Das alles ist natürlich kein Selbstläufer. Gefährdungsbeurteilungen brauchen starke und unabhängige Betriebsräte, die Fachwissen mitbringen oder bereit sind, solches zu erwerben und anzuwenden, die eine starke Gewerkschaft im Hintergrund haben und die sich stets hin-

terfragen, ob sie gegebenenfalls noch mehr für ihre Kollegen tun können. Und ja, das können sie: Gewalt gegen Eisenbahner ist kein unvermeidbarer Bestandteil des Berufs. Sie ist eine arbeitsbedingte Gefährdung – und damit Gegenstand einer ernsthaften, fachlich fundierten Gefährdungsbeurteilung. Und genau dort gehört sie hin: Nicht in Pressemitteilungen, nicht in symbolische Betroffenheitsbekundungen, sondern in eine strukturierte, überprüfbare und wirksame Prävention. Der tragische Tod unseres Kollegen darf bitte nicht aus rein politischem Kalkül aufgegriffen werden, sondern muss bestenfalls zu einer Art „Serkan-Effekt“ führen: Zu langfristig wirksamen Schutzmaßnahmen.

M. B.

MEHR WISSEN ALS ANDERE. BESTELLEN SIE JETZT.

Laufbahnrecht in der Praxis

Der Inhalt im Überblick:

- Bundes- und Landesrecht
- gesetzliche Regelungen und Laufbahnverordnungen
- Gesetzesbegründungen, Verwaltungsvorschriften, Anmerkungen, Rechtsprechungsnachweise

Was Sie davon haben:

- Zusammenfassung des in der Bundesrepublik geltenden Laufbahnrechts, das sich aufgrund der Föderalismusreform I zunehmend auseinanderentwickelt.
- praxisorientierte Kommentierung
- Das Buch ermöglicht erstmals den unmittelbaren Vergleich der verschiedenen landes- und bundesrechtlichen Laufbahnbestimmungen.
- geeignet für Behörden, Kanzleien und Gerichte

So bestellen Sie ganz einfach:

Sie können mit nebenstehendem Bestellcoupon per Post, Fax, E-Mail oder über unseren Onlineshop bestellen.



1536 Seiten
6., überarbeitete Auflage 2024
€ 58,90* je Exemplar
ISBN 978-3-87863-253-5

* inkl. MwSt. zzgl. Porto und Verpackung



INFORMATIONEN FÜR BEAMTE
UND ARBEITNEHMER

DBB Verlag GmbH
Friedrichstraße 165 · 10117 Berlin

Telefon: 030.7261917-23

Telefax: 030.7261917-49

E-Mail: vertrieb@dbbverlag.de

Internet: www.dbbverlag.de

Onlineshop: shop.dbbverlag.de

BESTELLCOUPON

Zuschicken oder faxen

- Exemplar/e »Laufbahnrecht in Bund und Ländern«
(€ 58,90 zzgl. Porto und Verpackung)
- Verlagsprogramm

Name

Anschrift

Telefon/E-Mail (freiwillig)

Widerrufsrecht: Sie haben das Recht, binnen 14 Tagen ohne Angabe von Gründen diesen Vertrag zu widerrufen. Die Frist beginnt mit Absendung dieser Bestellung. Zur Einhaltung der Frist genügt die rechtzeitige Absendung des Widerrufs an: DBB Verlag GmbH, Friedrichstraße 165, 10117 Berlin, Tel.: 030.7261917-23, Fax: 030.7261917-49, E-Mail: vertrieb@dbbverlag.de.

Werbereinwilligung: Ja, ich bin damit einverstanden, dass mich die DBB Verlag GmbH über eigene Produkte (gedruckte und elektronische Medien) und Dienstleistungen über den Postweg oder per E-Mail informiert. Die von mir gemachten freiwilligen Angaben dürfen zu diesem Zweck gespeichert, verarbeitet und genutzt werden. Der beruflichen Verwendung meiner Daten kann ich jederzeit widersprechen, entweder durch Mitteilung per Post an die DBB Verlag GmbH, Friedrichstraße 165, 10117 Berlin, per E-Mail an vertrieb@dbbverlag.de, per Fax an 030.7261917-49 oder telefonisch unter 030.7261917-23. Im Falle des Widerspruchs werden meine Angaben ausschließlich zur Vertragserfüllung und Abwicklung meiner Bestellung genutzt.

Datum/Unterschrift