

Seminare

Das hatten wir wirklich nicht erwartet! Nämlich die erfreuliche Reaktion unserer Leser auf die Abhandlung über das 6. Fachliche Seminar der Betriebsdirektion „Mehr Sicherheit im Eisenbahnbetrieb“. Genauso breit gestreut wie der Teilnehmerkreis bei dem Seminar war auch der Personenkreis, von dem ein Echo auf die Veröffentlichung im IdB eingelangt ist. Manchen Kollegen ist erst bewußt geworden, daß sich in Neulengbach nicht einige Herren eine schöne Woche gemacht haben, sondern, daß vielmehr Fachkräfte des Betriebsdienstes sich redlich bemühten, wenn schon nicht eine Lösung, so doch Maßnahmen für eine wesentliche Besserung hinsichtlich Sicherheit im Eisenbahnbetrieb zu erarbeiten.

In der Zeit vom 8. bis 11. 3. 1977 fand, ebenfalls in der Bundesbahnakademie Neulengbach Markt, das 7. Fachliche Seminar der Betriebsdirektion unter dem Motto „Allgemeine und Wirtschaftsangelegenheiten“ statt. Veranstalter dieses Seminars war die Abteilung III/1 der GD. Nachstehend bringen wir eine von DDr. Lentner (III/1) erstellte Zusammenfassung über den Ablauf dieses Seminars:

Analog zum vorhergehenden Seminar setzte sich der Teilnehmerkreis repräsentativ aus folgenden Bediensteten bzw. Dienststellenvertretern zusammen:

- Leitende Beamte der Personal-, Betriebs- und Verkaufsdirektion
- Abteilungsvorstände, Sachwalter IV/1 und IV/5, sowie Fachbeamte der Transportabteilungen der Bundesbahndirektionen
- Betriebskontrolloren
- Bahnhofsvorstände
- Personalbeamte, Wirtschaftsführer und Materialbeamte größerer Bahnhöfe
- Zugbegleitkommandierungsbeamte
- Mitglieder des Zentralausschusses und der Personalausschüsse der Bediensteten der Österreichischen Bundesbahnen
- Personalvertreter des ausführenden Verkehrsdienstes.

Einleitend zu diesem Seminar zeigte der Herr Betriebsdirektor, **Hofrat Dr. Josef Pucher**, den Unterschied zwischen den bisher von der Betriebsdirektion abgeführten und den im Jahre 1977 veranstalteten Seminaren auf.

Das Ziel der herkömmlichen „Informationsseminare“ war es, einen möglichst großen Kreis von Teilnehmern, die nach bestimmten Gesichtspunkten ausgewählt wurden, über die Probleme und Maßnahmen der Unternehmensleitung zu informieren. Im Gegensatz dazu wurden die diesjährigen Seminare der Betriebsdirektion als sogenannte „Arbeitsseminare“ abgeführt. Diese Form der Seminare ist vor allem dazu geeignet, bestimmte Vorschläge zu bestimmten Problemstellungen zu erarbeiten. Die Einladung zur Teilnahme an diesen Seminaren erging daher an jenen Personenkreis, der praxisbezogene Vorschläge und konstruktive Anregungen zu der Arbeit der Verwaltung geben konnte. Aus diesem Grunde wurden die Themen dieser Seminare so gewählt, um gegenseitiges Verständnis für Maßnahmen der Unternehmensleitung sowie für die Probleme des ausführenden Verkehrsdienstes zu erwecken.

Das Hauptaugenmerk dieses Seminars wurde daher auf Themen der Personalwirtschaft sowie auf die Möglichkeiten einer Qualitätsverbesserung im Fahrdienstleiterdienst gelegt.

Fragen der Personalwirtschaft standen vor allem deshalb im Mittelpunkt dieses Seminars, weil diesen in einem personalintensiven Dienstleistungsbetrieb — wie es auch die Österreichischen Bundesbahnen sind — eine besondere Bedeutung zukommt. Vor allem werden Personaleinsparungen bei anderen europäischen Bahnverwaltungen — im Gegensatz zu der in Österreich verfolgten Personalpolitik — wesentlich rigorosier durchgeführt. Der Herr Betriebsdirektor vertrat auch die Ansicht, daß der von der Betriebsdirektion gemeinsam mit der Personaldirektion eingeschlagene Weg, dem Personal im Falle von Dienstpostenreduktionen eine Art Bonifikation in Form von Postenhebungen zuteil werden zu lassen,

fortgesetzt werden sollte. Vor allem auch deshalb, weil dadurch — sowohl im Interesse des Unternehmens, als auch der Bediensteten — bei angestrebten Rationalisierungsmaßnahmen immer wieder ein gemeinsamer Konsens gefunden werden kann.

Der Herr Betriebsdirektor wies hinsichtlich der Themenstellung „Möglichkeiten einer Qualitätsverbesserung im Fahrdienstleiterdienst“ bzw. einer verbesserten Ausbildung und Weiterbildung besonders darauf hin, daß in der Vergangenheit die Bedeutung dieser Problemkreise oft nicht richtig erkannt worden sei. Auch sei es nicht im Sinne eines guten Betriebsklimas, jungen Mitarbeitern mit Mißtrauen zu begegnen bzw. älteren Bediensteten die Arbeitsfreude bzw. die aktive Dienstesausübung zu verleiden. Aus diesem Grunde muß man sich generell der moralischen Verpflichtung bewußt werden, die man gegenüber beiden Bedienstetengruppen hat. So sollte man versuchen, sich mehr um die Sorgen und Probleme unserer jungen Mitarbeiter zu kümmern. Den älteren Bediensteten hätte man hingegen jene Achtung entgegen zu bringen, die ihnen aufgrund ihres umfassenden Eisenbahnwissens, ihrer reichen Erfahrung sowie ihrer Loyalität zu unserem Unternehmen zukommt.

Im Anschluß an die Ausführungen des Herrn Betriebsdirektors referierte der Leiter der Abt. „Allgemeine und Wirtschaftsangelegenheiten“, **BB-Dir.Rat Reg.Rat Kurt Bukovics**, über „Personalwirtschaftliche Betriebsführung“. Außerdem zeigte er die Aufgaben und Zielsetzungen des Ressorts auf und stellte die einzelnen Arbeitsgruppen seiner Abteilung vor.

In seinen Ausführungen wies Reg.Rat Bukovics auf die allgemeine wirtschaftliche Situation, als auch auf die unseres Unternehmens besonders hin. Vor allem betonte er die Verpflichtung der Österreichischen Bundesbahnen zur größten Sparsamkeit im Interesse unseres Landes. Diese Verpflichtung wurde nicht erst durch budgetäre Maßnahmen der Bundesregierung den Österreichischen Bundesbahnen auferlegt, sondern bereits durch das „Unternehmenskonzept 1975—1985“ in den Blickpunkt der Öffentlichkeit gerückt. Im Hinblick auf die allgemeine wirtschaftliche Situation kann nicht angenommen werden, daß sich die finanzielle Lage der Österreichischen Bundesbahnen in nächster Zeit merklich ändern wird. Aus diesem Grunde wird die Personalwirtschaft auch in Hinkunft ihr besonderes Augenmerk auf Rationalisierungsmaßnahmen legen, wodurch Einsparungserfolge erzielt werden können.

Reg.Rat Bukovics berichtete auch über die Auswirkungen der im Jahre 1976 abgeführten Stellenplanverhandlungen im Bahnhofdienst, bei denen rund 1100 Dienstposten eingespart werden konnten. Die Betriebsdirektion sei sich auch der Tatsache bewußt, daß diese hohe Einsparungsrate einen nicht unbedeutenden Eingriff in das Gefüge des Außendienstes darstellte, der erst durch organisatorische Maßnahmen bzw. strukturelle Verbesserungen — im Interesse der Bediensteten — verkräftet werden muß. Das Jahr 1977 kann daher als Phase der Beruhigung angesehen werden. Die Personalwirtschaft ist jedoch verpflichtet, im nächsten Jahr ihre Bemühungen um eine möglichst wirtschaftliche Gestaltung des Personaleinsatzes im Betriebsdienst gezielt fortzuführen. Vor allem wies der Vortragende darauf hin, daß die Bahnhofsvorstände durch den von ihnen zu erstellenden Leistungsausweis über ein ausgezeichnetes Instrument verfügen, das es ihnen ermöglicht, innerhalb ihres Verantwortungsbereiches die Wirtschaftlichkeit des Personaleinsatzes kurzfristig zu beurteilen. Es bestünde daher die Verpflichtung, auf Leistungsschwankungen nicht nur durch Forderung nach Personalvermehrungen zu reagieren, sondern den Bundesbahndirektionen auch Hinweise für allenfalls mögliche Personalreduzierungen zu geben. Dabei wird auch künftig kein Bediensteter um seinen Arbeitsplatz bangen müssen, da — infolge des natürlichen Abganges durch Pensionierungen — vorübergehend überzählig werdendes Personal bei den Österreichischen Bundesbahnen laufend auch stellenplanmäßig untergebracht werden kann. Natürlich können hin und wieder Erschwernisse und Druckpunkte bei der Unterbringung dieser Bediensteten erwachsen. Die Unternehmensleitung ist jedoch im Einvernehmen mit der Personalvertretung stets bemüht, diese Härten auf ein Mindestmaß zu reduzieren.

Der Leiter der Abteilung „Allgemeine und Wirtschaftsangelegenheiten“ Reg.Rat Bukovics, hob in seinen Ausführungen besonders die Aufgeschlossenheit der Personalvertretung, sowie die gute Zusammenarbeit mit dieser hervor. Vor allem sei es ihr zu danken, daß bei allen Rationalisierungsmaßnahmen stets — sowohl im Interesse des Unternehmens, als auch der Bediensteten — ein gemeinsamer Konsens gefunden werden konnte. Dabei dürfte auch das Personal die Notwendigkeit erkannt haben, daß Verbesserungen des Dienstrechtes sowie der Sozialpolitik — wie z. B. besoldungsrechtliche Automatik und 2jährige Vorrückung in die nächsthöhere Gehaltsstufe — durch andere Maßnahmen kompensiert werden müssen. Aus diesen Überlegungen heraus hatte es sich auch den Rationalisierungsbestrebungen der Unternehmensleitung nicht verschlossen.

Im Gegensatz zu anderen Eisenbahnverwaltungen, die Rationalisierungsziele in für uns unvorstellbaren Größenordnungen anstreben — z. B. will die Deutsche Bundesbahn ihr Streckennetz um rund 6000 km reduzieren — sind die Österreichischen Bundesbahnen bestrebt, durch wirtschaftlichere Lösungen unser Unternehmen attraktiver zu gestalten. Da der Straßenverkehr als Konkurrent zur Schiene auch künftig nicht durch dirigistische Maßnahmen ausgeschaltet werden kann, muß auch bei unseren Bediensteten das sogenannte monopolistische „Schienendenken“ dem eines modernen Transportunternehmens weichen. In unserem eigenen Interesse hat das kommerzielle Denken das sogenannte „Beamtendenken“ zu verdrängen. Bieten doch die rd. 700 Bahnhöfe kundendienstliche Möglichkeiten in einer einmaligen Größenordnung dar, wie sie von keinem Transportunternehmen oder Spediteur Österreichs je erreicht werden können, ohne daß wir davon nur annähernd Gebrauch machen würden.

Abschließend umriß Reg.Rat Bukovics die Zielsetzung dieses Arbeitsseminars und wies auf die Themenstellung und den Inhalt der einzelnen Referate hin. Er betonte, daß die Vorträge und Kurzreferate aus dem Kreis der Seminarteilnehmer als Grundlageninformation und Denkanstöße zu verstehen wären. Das Ergebnis der Arbeit in den einzelnen Arbeitskreisen und der Diskussion soll als Arbeitsunterlage für weitere Maßnahmen — wie z. B. Stellung entsprechender Anträge an die zuständigen Fachdienste, Aufnahme von Gesprächen mit der Personalvertretung, Erarbeitung bestimmter Richtlinien — dienen.

Aufgrund des durch die Einführungsreferate des Herrn Betriebsdirektors, Hofrat Dr. Josef **Pucher**, sowie des Leiters der Abteilung „Allgemeine und Wirtschaftsangelegenheiten“ in der Betriebsdirektion, Reg.Rat Kurt Bukovics, gesetzten Rahmens, wurde das 7. Fachliche Seminar der Betriebsdirektion folgendermaßen gestaltet:

Am 1. und 2. Tag wurden von Vortragenden der Betriebsdirektion ausschließlich personalwirtschaftliche Themen behandelt, und zwar von

BB-Ob.Insp. Erich LÜFTNER,
BB-Ob.Insp. Alois STARZER und von
BB-Ob.Rev. Friedrich DREMEL.

Weiters wurden diese Vorträge durch Kurzreferate folgender Herren thematisch ergänzt und bildeten dadurch die Grundlage für eine rege Diskussion in den einzelnen Arbeitskreisen:

BB-Zentr.Insp. Johann PRIKOWITSCH, Vorstand der Transportabteilung der BBDion Wien,
BB-Zentr.Insp. Dr. Kurt WAGNER, Sachwalter für Kundendienst der BBDion Linz,
BB-Ob.Insp. Ralph JAKOBITSCH, Bahnhofsvorstand des Bf St. Veit a. d. Glan,
BB-Ob.Rev. Franz ISSER, Personalbeamter des Bf Innsbruck Hbf,
BB-Rev. Hubert HABERLE, Zub-Kommandierungsbeamter des Bf Villach Hbf,
BB-Ob.Rev. Gerwald STEINLECHNER, Personalauschuß der BBDion Villach. Fachgruppe „Verkehrsdienst“.

Am 3. Tag, der ausschließlich der Zielsetzung einer „Qualitätsverbesserung im Fahrdienstleiterdienst“ gewidmet war, wurden sowohl alle Möglichkeiten der derzeitigen Ausbildung, Schulung, Weiterbildung und Prüfungen, der verbesserten Ausbildung und gezielten Überwachung sowie die Fahrdienstleiterausbildung in der Praxis einer eingehenden Betrachtung unterzogen.

Grundsatzreferate wurden gehalten von

BB-Zentr.Insp. DDr. Hans LENTNER, Betriebsdirektion,
BB-Zentr.Insp. Ludwig HOFFELNER, Vorstand der Zentralschule Wien,
BB-Ob.Rat Dr. Heinrich LAMPACHER, Sachwalter IV/1 der BBDion Innsbruck,
BB-Rev. Susanne HUBAC, Betriebsdirektion.

Kurzreferate, die das Grundsatzthema „Qualitätsverbesserung im Fahrdienstleiterdienst“ jeweils aus der Sicht der Vortragenden beleuchteten, boten interessante Aspekte für eine konstruktive Diskussion in den Arbeitskreisen. Als Referenten stellten sich dafür in dankenswerter Weise folgende Herren zur Verfügung:

BB-Zentr.Insp. Hans GEBETSROITER, Betriebsdirektion,
BB-Ob.Insp. Rudolf GRÜBL, Vorstand des Bf St. Pölten Hbf,
BB-Insp. Wilhelm BACHMAYER, Betriebskontrollor, Dienstsitz: Wien Westbf,
BB-Rev. Gerhard NOWAK, Fahrdienstleiter des Bf Stockerau,
BB-Ob.Insp. Karl HIESMAYR, Vertreter der Exekutive „Verkehrsdienst“ im Zentralauschuß.

Am 4. Tag, an dem Fragen über „Wirtschaftsangelegenheiten des Verkehrs- und Kommerziellen Dienstes“ behandelt wurden, referierte

BB-Insp. Alfred HOLZER, Betriebsdirektion.

Obwohl für die meisten Bediensteten — die am Betriebsgeschehen bzw. an der wirtschaftlichen Lage unseres Unternehmens aktiv Anteil nehmen — von besonderem Interesse wäre, den Inhalt der in diesem Seminar behandelten Themen ausführlich kennen zu lernen, kann aus technischen Gründen an dieser Stelle nur ein kurzes Resümee über die wichtigsten Referate gezogen werden.

BB-Ob.Insp. Alois Starzer, Betriebsdirektion, der über „Rationalisierungsmaßnahmen im Zugbegleitdienst; Neuorientierung der Aufgabengebiete“ sprach, wies besonders darauf hin, daß die letzten Rationalisierungsmaßnahmen im Zugbegleitdienst vor allem auf ausdrückliche Weisung des Bundeskanzleramtes sowie des Bundesministers für Finanzen durchgeführt werden mußten. Diese Weisungen ließen sich bereits bis zum Jahre 1974 zurückverfolgen. Vor allem wurden die österreichischen Bundesbahnen darin verpflichtet, alle Rationalisierungsreserven auszuschöpfen, um — im entsprechenden Rahmen — den Betriebsabgang dieses Unternehmens möglichst niedrig zu halten.

In seinem Referat „Stellenplanverhandlungen des Bahnhofdienstes“ nahm **BB-Ob.Insp. Erich Lüftner**, Betriebsdirektion, ausführlich Stellung zum Ergebnis und der Durchführung der Stellenplanverhandlungen 1976 sowie über die Zukunftsaspekte der Stellenplanpolitik der Betriebsdirektion. Er unterstrich in seinen Ausführungen die bedeutende Rolle des Stellenplanes im Rahmen der Personalpolitik, da er der Personalwirtschaft die Grundlagen für die gleichmäßige und gerechte arbeitsmäßige Belastung und leistungsgerechte Bezahlung der Bediensteten liefert. Er soll daher das Ergebnis einer auf einen bestimmten Zeitpunkt bezogenen systematischen Bewertung sämtlicher Dienstposten — unter Berücksichtigung von Arbeitsqualität und Arbeitsquantität — sein.

Mit dem bedeutungsvollen Referat „Zeitwerte, Normierungsgrundsätze, Leistungsberechnung“ des **BB-Ob.Rev. Friedrich Dremel** — einem Mitarbeiter der Normierungsgruppe für den Bahnhofdienst in der Betriebsdirektion — wurden den Seminarteilnehmern neue Aspekte der Personalwirtschaft eröffnet.

Der Vortragende wies besonders darauf hin, daß „Zeitwerte“ die ausschlaggebenden Faktoren für die Ermittlung der Leistung, des erforderlichen Personalbedarfes sowie der Qualität und Wertigkeit von Dienstposten (Normierungsgrundlagen) darstellen, die für die endgültige stellenplanmäßige Festlegung und — last not least — auch für die leistungsgerechte Entlohnung maßgebend sind.

Der **3. Seminartag**, der ausschließlich Fragen der „Qualitätsverbesserung im Fahrdienstleiterdienst“ gewidmet war, kann folgendermaßen zusammengefaßt werden:

Resumee

Die Teilnehmer des 7. Fachlichen Seminars der Betriebsdirektion kamen einhellig zu dem Ergebnis, daß auf Grund des rapiden Ansteigens von außergewöhnlichen Ereignissen im Verkehrsdienst eine Qualitätsverbesserung unbedingt anzustreben wäre. Dabei wurde grundsätzlich die Ansicht vertreten, daß diese Qualitätsverbesserung primär bei der Auswahl der Fahrdienstleiternachwuchskräfte erzielt werden müßte.

Im einzelnen kamen die Seminarteilnehmer zu dem Ergebnis, daß eine Qualitätsverbesserung im Fdl-Dienst in folgender Form anzustreben wäre, und zwar

1. vor der Aufnahme
 - 1.1. bei der Eignungspsychologischen Untersuchung
 - 1.2. bei der Ablegung des Befähigungsnachweises Stufe II
2. in den Lehrgängen
3. während der praktischen Einschulung
4. durch Neubetrachtung des Prüfungswesens
5. bei der Fort- und Weiterbildung.

Zu 1. Aufnahme:

Die Seminarteilnehmer kamen zu der Ansicht, daß rigorosere Aufnahmekriterien — vor Zulassung zur Fahrdienstleiterlaufbahn — den relativ hohen Ausfall von rd. 30% der Fahrdienstleiternachwuchskräfte während der Ausbildung hintanhaltend würden. Aus diesem Grunde wäre zu trachten, eine wesentlich größere Anzahl von Bewerbern für die Fahrdienstleiterlaufbahn als bisher den vorgeschriebenen Tests zu unterziehen, um eine bessere Auswahl unter den Nachwuchskräften treffen zu können.

Diese strengeren Aufnahmekriterien sollen sich hinkünftig beziehen auf folgende Tests:

1.1. Eignungspsychologische Untersuchung (EU)

Die EU wäre dahingehend zu erweitern, daß in Form von sogenannten „Persönlichkeitstests“ folgende Kriterien untersucht werden sollten:

- Gewissenhaftigkeit
- Persönlichkeit und
- Charakter.

Vor allem wäre festzustellen, ob Fahrdienstleiternachwuchskräfte befähigt sind, theoretisches Wissen in praktische Handlungen umzusetzen.

Außerdem soll künftig bei Nichtbestehen der EU-Prüfung eine Wiederholung dieser Prüfung nur mehr in begründeten Fällen einmal möglich sein.

1.2. Bei der Bewertung des Befähigungsnachweises Stufe II wäre hinkünftig ein strengerer Maßstab anzulegen.

Zu 2. Lehrgänge:

Aus wirtschaftlichen Gründen wäre zu trachten, Fahrdienstleiternachwuchskräfte mit geringem Lernerfolg möglichst frühzeitig aus der Fahrdienstleiterlaufbahn auszuscheiden. Dies würde dadurch erreicht werden können, daß bei mangelhaftem

Fleiß und Fortgang diese Bediensteten möglichst früh einer sogenannten „Kommissionellen Überprüfung“ zugeführt werden.

Im Interesse einer positiven Imagebildung der ÖBB wäre in den Lehrgängen auch besonderes Augenmerk auf kundendienstliche Schulung zu legen.

Zu 3. Praktische Einschulung:

Allgemein teilte man die Ansicht, daß den Bahnhofsvorständen — auf Grund ihrer sonstigen dienstlichen Verpflichtungen — relativ wenig Zeit für die praktische Unterweisung der Fahrdienstleiternachwuchskräfte zur Verfügung steht. Aus diesem Grund wäre es erforderlich, daß hinkünftig in Einschulungsbahnhöfen

- Bahnhofsvorstände aus dem Fahrdienstleiterdienst ausrolliert werden sollten
- Bahnhofsvorstände und Fahrdienstleiter besonders qualifiziert sein müßten
- Bahnhofsvorstände besonderen Schulungen (in Form von Dienstbesprechungen in den BBDionen bzw. in besonderen Seminaren) zugeführt werden sollten
- Einschulungsbahnhöfe mit mehr Lehrbehelfen bzw. Dienstvorschriften zu betreiben wären.

Die Seminarteilnehmer vertraten auch die Ansicht, daß es zielführend wäre, die Verkehrsfachprüfung unmittelbar nach dem Verkehrslehrgang am Sitze der Zentralschule abnehmen zu lassen. Dadurch würde die für die praktische Einschulung zur Verfügung stehende Zeit bedeutend besser als bisher genützt werden. Dies auch deshalb, weil die Fahrdienstleiternachwuchskräfte nicht nur mit gefestigten theoretischen Kenntnissen, sondern — unbelastet von der Prüfungsangst — sich voll und ganz der praktischen Einschulung widmen könnten. Die Fahrdienstleiternachwuchskräfte würden für eine bestimmte Zeit im wechselschichtigen Turnus mit dem Vorstand bzw. einem geeigneten Fahrdienstleiter Dienst versehen. In diesem Falle wäre es belanglos, ob der Vorstand aus dem Fahrdienstleiterdienst ausrolliert wäre oder nicht.

Vor Zulassung zur selbständigen Dienstleistung wäre eine „Verwendungsprüfung“ gemäß der DV A 12 vom Betriebskontrollor — im Einvernehmen mit dem Vorstand des Einschulungsbahnhofes — abzunehmen. Dabei wäre zu prüfen, ob diese Art der Verwendungsprüfung bei Wechsel der Dienststelle wiederholt werden sollte.

Zu 4. Prüfungswesen:

Es wird empfohlen

- 4.1. die Verkehrsfachprüfung im Anschluß an den Verkehrslehrgang abnehmen zu lassen, wobei die Prüfung hinkünftig sich in einen theoretischen Teil und einen praktischen Teil (z. B. Übungen an der Modelltischanlage) gliedern sollte;
- 4.2. bei Nichtbestehen der Verkehrsfachprüfung eine befristete Nachfrist festzulegen;
- 4.3. bei Nichtbestehen der Nachtragsprüfung eine Wiederholung der gesamten Verkehrsfachprüfung nicht mehr zu gestatten;
- 4.4. nach Ausscheiden aus der Fahrdienstleiterlaufbahn hinkünftig Wiederzulassungen nur unter erschwerten Bedingungen zu ermöglichen.

Zu 5. Fort- und Weiterbildung:

Die Seminarteilnehmer vertraten auch die Meinung, den dzt. regelmäßigen Dienstunterricht und die 3jährigen Nachprüfungen dahingehend abzuändern, daß hinkünftig durch

- gezielte Seminare für bestimmte Bedienstetengruppen sowie
- sogenannte „Stützpunkt-Schulungen“

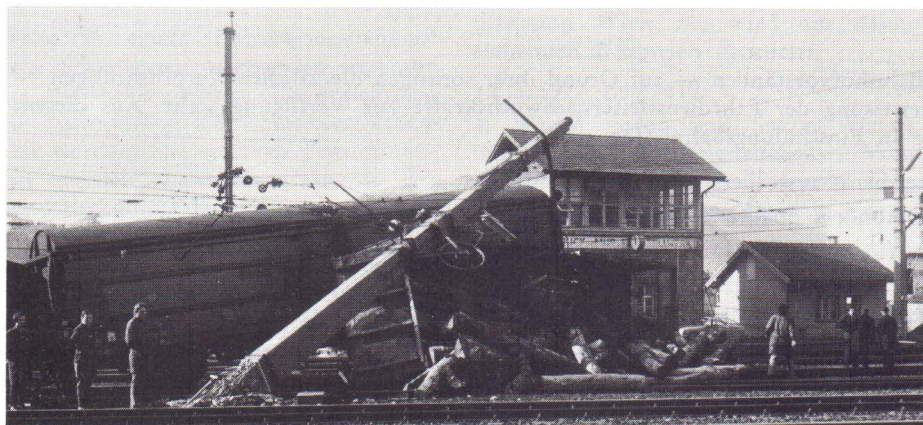
die Bediensteten des ausführenden Verkehrsdienstes nach den Grundsätzen moderner pädagogischer Erkenntnisse — an Hand moderner Lehr- und Lernbehelfe bzw. Geräte — effizienter unterwiesen werden sollten.

Zusammenfassend darf die einstimmige Ansicht der Seminarteilnehmer wiedergegeben werden, nach der dem 7. Fachlichen Seminar der Betriebsdirektion ein voller Erfolg beschieden war. Die breite Streuung der Vorträge und Referate, sowie die aktive Mitarbeit in den Arbeitskreisen bzw. die rege Diskussionsfreudigkeit eröffnete für viele Teilnehmer nicht nur neue Aspekte für die praktische Dienstesausübung, sondern bildete auch die Grundlage für weitere Reformmaßnahmen seitens der Unternehmensleitung (z. B. Reform des Unterrichts- und Prüfungswesens bei den Österreichischen Bundesbahnen).

Am Ende dieses Seminars bedankte sich der Leiter der Abteilung III/1, Reg.Rat Bukovics, bei allen Seminarteilnehmern nicht nur für die rege Mitarbeit und die geleistete Arbeit, sondern brachte auch seine Hoffnung zum Ausdruck, daß auch künftigen Seminaren der Betriebsdirektion der gleiche positive Erfolg beschieden sein möge.

Aus dem Verkehrsgeschehen

Das „Weck“ eines Augenblicks,



Wenn

sich der Verschiebler nicht vor Beginn der Verschiebbewegung von der richtigen Stellung der Weiche überzeugt,

Wenn

er seinen Platz als Spitzenverschieber auf dem dritten Wagen des geschobenen Verschiebteils einnimmt und daher keine Sicht auf den zu befahrenden Verschiebweg hat,

Wenn

der Stellwerkswärter die Weiche unter dem rollenden ersten Fahrzeug des geschobenen Verschiebteils umstellt, weil er vorher verabsäumt hat, diese in die richtige Stellung zu bringen und erst nach Ingangsetzen des Verschiebteils versuchte, die Weiche knapp vor dem Befahren in die erforderliche Stellung zu bringen.

Gesamtschadenshöhe ca. S 480.000,—

Der am Ereignis schuldtragende Stellwerkswärter handelte grobfahrlässig, wurde im Ordnungsstrafwege zur Verantwortung gezogen und wird darüber hinaus zum teilweisen Schadenersatz gemäß § 33 der DO herangezogen werden.

Der am Ereignis schuldhaft beteiligte Verschiebler wurde gleichfalls im Ordnungsstrafwege bestraft.

Beide Bedienstete waren darüber hinaus vom Verkehrsdienst abgezogen und wurden während dieser Zeit im Bahnhofhilfsdienst verwendet.

DV V 3

34. ...

Umstellen von Weichen und Auflegen von Gleisperrschuhen unter Fahrzeugen ist strengstens verboten.

82. Weichen dürfen nur umgestellt werden, wenn sie von Fahrzeugen nicht besetzt und die zugehörigen Grenzmarken frei sind. Das Umstellen unmittelbar vor dem Befahren ist nur dann erlaubt, wenn es die Verschiebart erfordert oder ein Unfall dadurch verhindert werden kann.

83. Für die richtige Stellung der Weichen und Gleisperrschuhe ist der Bediener verantwortlich. ...

84. Müssen für eine Verschiebfahrt mehrere Weichen umgestellt werden, so ist zuerst die entfernteste und zuletzt die dem Verschiebteil zunächst gelegene Weiche umzustellen, soweit nicht die örtlichen Verhältnisse zu anderem Vorgehen zwingen. ...

63. Vor Beginn einer Verschiebbewegung hat der Verschiebler zu achten, daß

- a) Weichen und Signale richtig gestellt, Wagensicherungsmittel von den zu bewegenden Fahrzeugen entfernt und die zu befahrenden Gleisabschnitte frei sind
- b) die beteiligten Bediensteten, soweit notwendig, verständigt und auf ihren Plätzen sind. ...

64. Bei Verschiebteilen, bei denen sich die Tfz-Mannschaft nicht auf dem vordersten Fahrzeug oder bei Tfz mit räumlich getrennten Führerständen nicht auf dem vorderen

Führerstand befindet, hat sich ein Verschiebbediensteter (Spitzenverschieber) beim vordersten Fahrzeug bzw. vorderen Führerstand so aufzuhalten, daß er den Verschiebweg überblicken und rechtzeitig die nötigen Signale geben kann. Als Spitzenverschieber darf nur ein hierzu geeigneter Bediensteter verwendet werden. ...

71. Für die Beobachtung des Verschiebweges sind verantwortlich: Der Verschiebler und die am vordersten Fahrzeug befindlichen Bediensteten (Tfz-Mannschaft bzw. Spitzenverschieber); ...

Schrankenbediener!

Vom 1. Jänner bis 30. Juni 1977 blieben infolge Personalverschuldens in 239 Fällen Schranken bei einer Zugfahrt offen und unbewacht, und zwar

durch Verschulden eines Fdl	56mal
durch Verschulden eines Stellwerkswärters	61mal
durch Verschulden eines Blockwärters	24mal
durch Verschulden eines Schrankenwärters	98mal

238mal ging es glimpflich ab, alle hatten „Glück, es passierte nichts“.

Am 6. 4. 1977 aber mußten bei einem Zusammenprall 2 Menschen ihre Leben lassen.

Ursache: Offener Schranken bei einer Zugfahrt!

Hier das Ereignis:

Mittwoch, 6. 4. 1977 um 1.55 Uhr kam es auf der Eisenbahnkreuzung im km 214,445 (Gemeindestraße im Stadtgebiet von Wels) zwischen den Bf Gunkirchen und Wels zum Zusammenprall des Zuges 74419 mit einem Pkw. Während die 21jährige Beifahrerin von den Rettungsmannschaften nur mehr tot geborgen werden konnte, mußte der Lenker mit lebensgefährlichen Verletzungen durch die Feuerwehr mittels einer Hydraulikschere aus dem Pkw befreit werden.

