



**PARITÄTISCHE STUDIENGRUPPE**

**INTEROPERABILITÄT**

**ENDBERICHT**

## **INHALT**

<b>1. VORGESCHICHTE</b>	<b>Seite 3</b>
<b>2. JÜNGSTE ENTWICKLUNGEN: ZIELSETZUNGEN UND ARBEITSORIENTIERUNGEN DER ZWEITEN STUDIENGRUPPE (1999)</b>	<b>Seite 5</b>
<b>3. METHODIK</b>	<b>Seite 7</b>
<b>4. RESÜMEE DER BESUCHE</b>	<b>Seite 9</b>
<b>5. VORSCHLÄGE DER STUDIENGRUPPE</b>	<b>Seite 18</b>
<b>6. ALLGEMEINE SCHLUSSFOLGERUNGEN</b>	<b>Seite 30</b>
<b>POSTSKRIPTUM DES PRÄSIDENTEN DER STUDIENGRUPPE</b>	<b>Seite 33</b>

## **1. VORGESCHICHTE**

### **ERSTE STUDIENGRUPPE (1996)**

Im März 1995 hat der paritätische Ausschuß der Eisenbahnen beschlossen, die Arbeitsgruppe Nr. 1 zu beauftragen, im Hinblick auf die Richtlinie EWG 91/440 einen internationalen Ausbildungsstandard für die Interoperabilität im HGV zu definieren. Im Anschluß daran hat die Gruppe Nr. 1 eine paritätische Ad-hoc-Studiengruppe eingerichtet, die untersucht hat, wie diese Frage in Belgien, Österreich, Deutschland, Frankreich, Spanien und Italien gehandhabt wird. Die Studie hat sich auf die Bahnen konzentriert, denen bereits die eine oder andere Form der Interoperabilität geläufig ist oder deren Verkehrsflüsse ein großes Interoperabilitätspotential bieten; die einschlägigen Verfahren sind nämlich meistens unterschiedlich und durch bilaterale Abkommen zwischen den Bahnen geregelt. Die betroffenen Personalkategorien waren Triebfahrzeugführer und Zugbegleitpersonal.

Die Richtlinien (95/18 und 95/19) für die Vergabe von Lizenzen und die Zuweisung der Fahrwegkapazität sind ebenfalls 1995 veröffentlicht worden. Darauf folgte die Richtlinie 96/48 bezüglich des HGV. Die Gruppe wollte sich einen Überblick über die von den Mitgliedstaaten geplanten Rechtsvorschriften sowie über die bei den Eisenbahnverkehrsunternehmen geltenden Regelungen hinsichtlich des Zugangs zur Infrastruktur für Fahrzeuge und Personal verschaffen. Ferner wollte sie auch ein Bild von den bei den Eisenbahngesellschaften geltenden Ausbildungsmethoden und -niveaus gewinnen und ein umfassendes Inventar der Berufspraktiken des grenzüberschreitend eingesetzten Personals anfertigen.

Die Ergebnisse der Studie sollten der Kommission bei der Erstellung des Zusatzes zur oben erwähnten Richtlinie helfen. Im Laufe seiner Arbeiten mußte die Gruppe feststellen, daß die meisten Überlegungen auf alle den Zugang zur Infrastruktur betreffenden Fälle anwendbar sind, u.a., wenn diese von verschiedenen Verkehren genutzt wird. Die Reflexion fand in der Perspektive einer Anwendung der vorgenannten europäischen Richtlinien statt und berücksichtigte bereits bestehende Normen im Bereich der Ausbildung, des Erwerbs von Kompetenzen und der Zertifizierung der Qualität des Personals .

Die besagten Richtlinien enthalten verschiedene Auflagen für Fahrzeuge und Personal, um ein hohes Maß an Betriebssicherheit zu gewährleisten. Die Gruppe hat folglich Anregungen unterbreitet, die dazu beitragen können, diese zu erfüllen. Diese Vorschläge sollten jedoch möglichst präzise sein, damit die den Infrastrukturbetreiber betreffenden Sicherheitsauflagen einheitlich genug ausfallen, um die Interoperabilität zu fördern.

Als Schlußfolgerung ihrer Arbeiten nannte die Gruppe die fünf folgenden Grundsätze, die die Vollversammlung des paritätischen Ausschusses der Eisenbahnen bei der Europäischen Kommission am 08.07.1996 gebilligt hat:

1. Die Normung der Kompetenzen ist vorteilhafter als die der Ausbildungen. Es soll sich lediglich auf die zu erreichenden Ziele konzentriert werden; dabei ist jedem Mitgliedstaat, Infrastrukturbetreiber und Eisenbahnverkehrsunternehmen überlassen, welche Mittel sie einsetzen, um diese zu verwirklichen.
2. Nur die Kompetenzen, die die Sicherheit der Verkehre und des Personals gewährleisten, erfordern eine gemeinsame Stellungnahme.
3. Diese Kompetenzen sind transportleistungsabhängig, d.h. je nach Art der Fahrzeuge, der Infrastruktur, des Signalwesens und der Vorschriften unterschiedlich.
4. Bestimmte Kompetenzen sind an die physische und psychologische Verfassung des jeweiligen Mitarbeiters geknüpft und müssen einheitlich angegangen werden. Es müssen diesbezüglich gemeinsame Normen erarbeitet werden.
5. Die zwischen dem Zugpersonal und dem Infrastrukturbetreiber erforderliche Kommunikation verlangt sprachliche Kompetenzen, die im Lastenheft des Infrastrukturbetreibers beschrieben und in das Abkommen zur Interoperabilität aufgenommen werden müssen.

Die Gruppe hatte die Notwendigkeit zweier Strukturen ausdrücklich unterstrichen, u.z.:

- Auf oberer Ebene eine europäische Begleitstruktur, die den beschreibenden Katalog der gemeinsamen Kompetenzen für die Verkehrssicherheit im Rahmen der Interoperabilität erstellt und betreut.
- Auf unterer Ebene eine an den jeweiligen Infrastrukturbetreiber angebundene Struktur, die es ihm ermöglicht, Konformitätsaudits in den verschiedenen Stadien der Interoperabilitätsabkommen durchzuführen.

Nach Ansicht der Gruppe muß das Personal, das sicherheitsrelevante Funktionen ausübt, individuell qualifiziert und zugelassen sein. Der Aneignungsprozeß zur Qualifizierung muß anhand von Belegen, die über die gesamte Einsatzdauer des Mitarbeiters in einem sicherheitsrelevanten Beruf aufzubewahren sind, nachvollziehbar bleiben. Die Gruppe plädierte für ein globales Zulassungsverfahren hinsichtlich des Ausbildungssystems sowie des Zertifizierungs- und Ausbildungspersonals.

Die Gruppe ist zu dem Schluß gekommen, daß neben den beiden zu Beginn der Arbeiten untersuchten Personalkategorien weitere verwandte Berufe von der

Interoperabilität betroffen sind; deren Kompetenzen sind ebenfalls über einschlägige Normen festzulegen. Dies gilt insbesondere für das Zugbildungspersonal.

## **2. JÜNGSTE ENTWICKLUNGEN**

### **ZIELSETZUNGEN UND ARBEITSORIENTIERUNGEN DER ZWEITEN STUDIENGRUPPE (1999)**

Nach Vorlage des Berichts von 1996 hat die Arbeitsgruppe I die Umsetzung der Kompetenzen-Normung begleitet. Die Gruppe hat die Ergebnisse ihrer Arbeiten mit der GD VII erörtert.

Inzwischen waren die Richtlinien in verschiedenen Ländern umgesetzt worden und traten schrittweise in Kraft. Folglich mußten die 1996 gesammelten Informationen aktualisiert werden.

Aufgabe der zweiten Gruppe ist es, Antworten zu folgenden Fragen einzuholen:

- Wie sind die Zuständigkeiten zwischen dem jeweiligen Mitgliedstaat, dem Infrastrukturbetreiber und dem Eisenbahnverkehrsunternehmen aufgeteilt worden?
- Welches nationale Organ ist für die Zuweisung der Fahrwegkapazität zuständig?
- Welche Kompetenzen werden für den Infrastrukturzugang von den verschiedenen Personalkategorien verlangt?
- Wie wird im Hinblick auf die Ausbildungsverfahren geprüft, ob das Personal die erforderlichen Kompetenzen erwirbt oder besitzt?
- Weisen die Antworten auf jede dieser Fragen Übereinstimmungen auf?

Insbesondere diese letzte Frage zog sich als roter Faden durch unsere Arbeiten, mit denen wir im März 1999 begonnen haben. Ziel der Gruppe ist es, auf der Grundlage der Antworten zu diesen Fragen eine Stellungnahme zu entwerfen, die später, mit der Zustimmung der Sozialpartner, dazu dienen könnte, ein paritätisches Abkommen über die Bedingungen des Infrastrukturzugangs der verschiedenen Personalkategorien zu erzielen.

Die Verantwortlichen unserer Gruppe haben darauf geachtet, die GD V und GD VII an unseren Arbeiten zu beteiligen. Wir haben versucht, die Tragweite unserer Arbeit maximal auszudehnen.

Unter der Ägide der GD V hat die Studiengruppe mögliche Bereiche harmonisierter Normen bezüglich der für die Verkehrssicherheit benötigten Berufskompetenzen sowie der physischen und psychologischen Kriterien, die von dem auf der Eisenbahninfrastruktur fahrenden Personal zu erfüllen sind, untersucht.

Diese Initiative bietet den Vorteil, sowohl für die Eisenbahnverkehrsunternehmen als auch für die Gewerkschaften akzeptabel zu sein, da sie innerhalb des Europäischen Ausschusses des Sozialen Dialogs ergriffen wurde. Die spätere Untersuchung der Machbarkeit eines paritätischen Abkommens zu diesem Thema wird hierdurch erleichtert. Diese Vorgehensweise steht mit der Anwendung der Artikel 137 bis 143 des Vertrags über die Europäische Union direkt im Einklang.

### 3. METHODIK

Die Mitglieder der Studiengruppe waren:

**Vertreter der Arbeitnehmer:**

Herr Jean-Louis BRASSEUR (CGSP/ETF),  
Präsident  
Herr Jean-Pierre BINETRUY (CFDT)  
Frau Claudia MENNE (GdED)

**Vertreter der Arbeitgeber:**

Herr Jean-Paul PREUMONT (SNCB/CCFE),  
Berichterstatter  
Herr Raymond HARA (SNCF)  
Herr Dirk IMHOF (NS)  
(bei manchen Besuchen durch P. VAN ELTEN  
vertreten)

Die neue Studiengruppe hat zunächst von März bis Juni 1999 sechs Staaten besucht:

- Belgien, am 18. und 19. März
- Italien, am 20. und 21. April
- Frankreich, am 29. und 30. April
- Deutschland, am 27. und 28. Mai
- Österreich, am 10. und 11. Juni
- Schweden, am 23. Juni

Damit die Verantwortungsstufen gemäß den letzten, die Richtlinie 91/440 ergänzenden Richtlinien festgelegt werden konnten, hat die Gruppe, wie bei dem vorigen Bericht, mit Hilfe eines vorgefertigten Fragebogens in jedem Land die Verantwortlichen des Staats, des für die Trassenvergabe zuständigen Organs, der Eisenbahnverkehrsunternehmen (auch in Schweden, neuer Operator), des Infrastrukturbetreibers und die Verwender der verschiedenen Personalkategorien sowie die Gewerkschaften) befragt.

Der vorgenannte Fragebogen richtete folgende Fragen an

1° die Mitgliedstaaten:

- Wie prüft der Mitgliedstaat die Definition von Sicherheitsnormen und –regeln und wie kontrolliert er deren Anwendung?
- Wie bestimmt und kontrolliert der Mitgliedstaat die physischen und beruflichen Eignungskriterien, u.a. hinsichtlich der Qualifikation des Fahrpersonals, um ein hohes Maß an Sicherheit zu gewährleisten?
- Welche Anforderungen stellt der Mitgliedstaat an das Verfahren, mit dem ein Eisenbahnverkehrsunternehmen den Nachweis erbringt, daß sein Personal über die nötige Ausbildung für die Einhaltung der Verkehrs- und Sicherheitsvorschriften verfügt?

- Welche Anforderungen stellt der Mitgliedstaat an das Verfahren, mit dem ein Eisenbahnverkehrsunternehmen den Nachweis erbringt, daß sein Instandhaltungspersonal ausgebildet und qualifiziert ist?

2° die Infrastrukturbetreiber:

- Was unternimmt der Infrastrukturbetreiber, um die Anwendung der Sicherheitsnormen und –regeln zu kontrollieren?
- Wie kontrolliert der Infrastrukturbetreiber die physischen und beruflichen Eignungskriterien, u.a. hinsichtlich der Qualifikation des Fahrpersonals, um ein hohes Maß an Sicherheit zu gewährleisten?
- Welche Rolle spielt der Infrastrukturbetreiber in dem Verfahren, durch das das Eisenbahnverkehrsunternehmen beweist, daß sein Personal über die nötige Ausbildung für die Einhaltung der Verkehrs- und Sicherheitsvorschriften verfügt?
- Welche Rolle spielt der Infrastrukturbetreiber in dem Verfahren, durch das das Eisenbahnverkehrsunternehmen beweist, daß sein Instandhaltungspersonal ausgebildet und qualifiziert ist?

3° die Eisenbahnverkehrsunternehmen:

- Wie kann das Eisenbahnverkehrsunternehmen die erforderlichen physischen und beruflichen Eignungskriterien einhalten und beweisen, u.a. hinsichtlich der Qualifikation des Fahrpersonals, um ein hohes Maß an Sicherheit zu gewährleisten?
- Wie kann das Eisenbahnverkehrsunternehmen beweisen, daß sein Personal über die nötige Ausbildung für die Einhaltung der Verkehrs- und Sicherheitsvorschriften verfügt?
- Wie kann das Eisenbahnverkehrsunternehmen beweisen, daß sein Instandhaltungspersonal ausgebildet und qualifiziert ist?

Im Anschluß an diese Besuche wurde der GD V, wie im Finanzierungsvertrag vereinbart, ein Zwischenbericht vorgelegt, um hinsichtlich der Methodik eine Zwischenbilanz zu ziehen und zu erreichen, daß die Studie mit weiteren Besuchen fortgeführt wird. An den Besuchen in den Ländern, die die Gruppe in der ersten Phase der Arbeiten noch nicht empfangen hatten, war eine reduzierte Delegation von Sozialpartnern beteiligt. Die Fortsetzung der Besuche (maximal 6) zielte darauf ab, die Studie zu vervollständigen, die verschiedenen Akteure zu den von der Gruppe vorgeschlagenen Lösungen zu befragen und somit ihre Schlußfolgerungen zu validieren. In diesem Rahmen ist die reduzierte Gruppe nach Dänemark, Luxemburg, Spanien, Griechenland und Portugal gereist.



## 4. RESÜMEE DER BESUCHE

### 4.1. TEILNEHMER AN DEN TREFFEN

Unsere Gruppe hat in allen besuchten Ländern Vertreter der Eisenbahnverkehrsunternehmen, der Infrastrukturbetreiber und der Gewerkschaften getroffen. In jedem Land war auch der Staat vertreten. Dies gilt nicht für Deutschland, wo kein Staatsvertreter sondern ein Vertreter des Eisenbahnbundesamts an der Sitzung teilgenommen hat. In Schweden sind Vertreter der neuen Operatoren zu uns gestoßen.

In Belgien, Frankreich und Österreich hat ein Vertreter der GD VII an den Treffen teilgenommen. Ferner hat ein Vertreter der GD V an der Sitzung in Belgien teilgenommen.

### 4.2. UMSETZUNG DER RICHTLINIEN

Zum Zeitpunkt unserer Besuche war die Richtlinie 91/440 bereits in das Recht der Gastländer umgesetzt worden. Dies war jedoch für die Richtlinie 95/18 und in noch größerem Maße für die 95/19 nicht überall der Fall. In manchen Ländern standen die Umsetzungstexte vor dem Abschluß, so daß mit einer kurzfristigen Veröffentlichung dieser Texte zu rechnen war. Nur die deutschen Vertreter meinten, daß ein spezifischer Umsetzungstext für die Richtlinie 95/19 nicht notwendig sei; unsere Gesprächspartner gingen nämlich davon aus, daß die bestehenden nationalen Gesetzesvorschriften es ermöglichen, ohne Sicherheitszertifikat zu arbeiten.

### 4.3. STRUKTURELLE ENTWICKLUNGEN

#### a) Bei den Bahnen

Durch die Richtlinie bedingt oder nicht durchliefen einige der besuchten Unternehmen einen tiefgreifenden Umstrukturierungsprozeß (Italien, Deutschland); andere befanden sich in einer Phase, in der die neuen Strukturen geprüft und einer ersten Bewertung unterzogen wurden (Frankreich, Österreich, Belgien). Schweden erachtet sein vor den europäischen Bestimmungen geschaffenes spezifisches Modell als zufriedenstellend, und erwägt nur geringfügige Anpassungen.

**Um die Funktionen und Zuständigkeiten der verschiedenen Akteure** zu erfassen, mußte die Gruppe die Entwicklung der Strukturen untersuchen, insbesondere: **die Organisation der Trennung zwischen der Infrastrukturverwaltung und der Verkehrstätigkeit.** Hier zeichnen sich zwei große Trends ab:

Meistens besteht die Trennung in einer **Rechnungstrennung**, weil die betroffenen Staaten in erster Linie die Einheit ihres Unternehmens sicherstellen wollen. In diesen Fällen ist das für den Betrieb der Infrastruktur zuständige Organ in der Bahnstruktur deutlich erkennbar. Diese Feststellung gilt für Belgien, Italien, Deutschland und Österreich. Frankreich weist diesbezüglich folgende Besonderheit auf: Es wurde ein neues Organ eingerichtet: Das Réseau Ferré de France (RFF) ist Eigentümer der Eisenbahninfrastruktur und legt diesbezüglich die Geschäftsziele fest (Die SNCF übernimmt folglich gewissermaßen die Rolle eines „stellvertretenden Infrastrukturbetreibers“).

In Schweden wurde eine **strukturelle** Trennung vollzogen. Der Infrastrukturbetreiber ist eine öffentlich-rechtliche Kapitalgesellschaft (BANVERKET), die dem Industrieministerium untersteht.

In allen besuchten Ländern ist die Infrastruktur Staatseigentum.

#### **b) Bei den Akteuren des Eisenbahnsektors**

Wir haben einen Anstieg der unter verschiedenen Aspekten im Eisenbahnbereich auftretenden Akteure festgestellt.

- In den letzten Jahren ist innerhalb der Länder ein zahlenmäßiger Anstieg der als Operator tätigen Eisenbahnverkehrsunternehmen zu verzeichnen (dies gilt u.a. für Schweden, Deutschland sowie für Frankreich, Belgien, Großbritannien und die Niederlande mit THALYS und EUROSTAR).
- In Frankreich wurden Infrastruktureigentum und -politik (RFF) vom täglichen Betrieb der Infrastruktur (SNCF) getrennt.
- Auf Ebene der Staaten entstehen innerhalb oder außerhalb der Ministerien Organe, die Ministerien u.a. in dem Entscheidungsprozeß bei der Zuweisung der Fahrwegkapazität unterstützen.

#### **4.4. ZUGANG ZUR INFRASTRUKTUR**

Bezüglich des Zugangs zur Eisenbahninfrastruktur im Rahmen der Interoperabilität beschränken sich die von uns besuchten Länder meist auf den Inhalt des Artikels 10 der Richtlinie 91/440 (u.z. auf internationale Gruppierungen und Eisenbahnverkehrsunternehmen, die sich in einem Mitgliedstaat niedergelassen haben oder sich dort niederlassen werden und Verkehrsleistungen im grenzüberschreitenden kombinierten Güterverkehr erbringen).

Ein Vertreter des österreichischen Staates vertrat jedoch die Auffassung, daß einer ausländischen Gruppierung Transitrechte nur auf der Grundlage der Gegenseitigkeit eingeräumt werden könnten!

Schweden hat neuen Operatoren des städtischen Verkehrs Zugang zur Infrastruktur gegeben, was dazu geführt hat, daß die vorgegebenen und einzuhaltenden Normen neu überdacht werden müssen.

In den Fällen, in denen die grenzüberschreitende Interoperabilität praktiziert wird, ist der Abschluß von Kooperationsabkommen der gängigste Verwaltungsmodus. Im Bereich des Zugangs zur Infrastruktur in der grenzüberschreitenden Interoperabilität bestehen heutzutage nach wie vor parallel zueinander zwei Situationen:

- Der Zug hält an der Grenze, und das Personal wird ausgewechselt.
- Diese Situation ist für manche Partner aus wirtschaftlicher und kommerzieller Sicht mit zahlreichen Nachteilen behaftet.
- Die Züge verkehren grenzüberschreitend ohne Personalwechsel. Bis dato war diese Möglichkeit hauptsächlich im grenzüberschreitenden Verkehr nur auf bestimmte Achsen (z.B. Paris-Brüssel-Köln) und auf kurze Strecken im anderen Land beschränkt.
- Neue Eisenbahnangebote haben die grenzüberschreitende Interoperabilität weiterentwickelt und ihren Rahmen gesprengt. Beispiele hierfür sind EUROSTAR und THALYS. In diesem Bereich wurden aus kommerzieller Sicht neue Anwendungs- und Kooperationsmodalitäten geschaffen. Den betroffenen Personalkategorien (Triebfahrzeugführern und Zugbegleitern) werden die bei ihrer Bahn verlangten Kenntnisse von Ausbildern aus ihrem eigenen Land vermittelt. Diese Ausbilder werden vorher durch das andere Land, in dem das Personal eingesetzt wird, geschult und für einen bestimmten Zeitraum zugelassen. Die beteiligten Eisenbahngesellschaften haben beschlossen, jeweils für die gesamte Strecke und auf völlig unabhängige Art und Weise Konformitätsaudits durchzuführen.

#### **4.5. SICHERHEITZERTIFIKATE (95/19) UND LIZENZEN (95/18)**

In jedem der besuchten Länder beruht die Vergabe von Sicherheitszertifikaten auf den von dem zuständigen Ministerium auf Vorschlag des nationalen Infrastrukturbetreibers veröffentlichten Kriterien. Diese Kriterien sind in einem Lastenheft festgeschrieben. Je nach Fall, kann das Sicherheitszertifikat von dem jeweiligen Mitgliedstaat (über das/die für diesen Bereich zuständige Ministerium/Behörde) oder von dem Infrastrukturbetreiber des Landes ausgestellt werden. Wenn das Ministerium zuständig ist, wird dort ein eisenbahnspezifischer Unterstützungsdienst eingerichtet.

Die meisten unter den besuchten Unternehmen haben eine Lizenz beantragt; zum Zeitpunkt des Besuchs verfügte noch keines darüber.

#### **4.6. ZUWEISUNG DER INFRASTRUKTURKAPAZITÄTEN (95/19)**

Wie bereits erwähnt, war die Richtlinie 95/19 zum Zeitpunkt unseres Besuchs noch nicht in allen Ländern umgesetzt worden.

In den Ländern, in denen die Umsetzung bereits erfolgt ist, treten unterschiedliche Situationen auf:

- Der Infrastrukturbetreiber ist für diesen Bereich zuständig. Es besteht jedoch die Möglichkeit, bei einem offiziellen Staatsorgan Widerspruch einzulegen und als äußerste Lösung, den Rechtsweg zu gehen.
- Die Trassenbestellung ist an ein offizielles Organ zu richten und wird von dem Infrastrukturbetreiber untersucht. Wird der Antrag abgelehnt, kann beim Ministerium Widerspruch eingelegt werden.

#### **4.7. BERUFSKOMPETENZEN DES INTEROPERABILITÄT-PERSONALS**

##### **a) Allgemeines**

In jedem der besuchten Länder werden für **die betroffenen Personalkategorien** (Triebfahrzeugführer – Zugbegleiter) Einstellungs- und Weiterbeschäftigungsverfahren auf der Grundlage von festgeschriebenen Kriterien angewandt. Die Studie hat sich ebenfalls mit den für den Verkehr eines Zugs zuständigen Personalkategorien (Bahnhofsvorsteher, Wagenmeister) befaßt.

Im Binnenverkehr gelten je nach Kategorie unterschiedliche Kriterien und Verfahren. In den Ländern, in denen neuere oder ältere private Operatoren innerhalb der Landesgrenzen agieren (hauptsächlich Deutschland, Schweden und Österreich), verfügen diese Unternehmen über eine große Unabhängigkeit bei der Bestimmung der internen Kriterien und Verfahren. In Deutschland etwa trägt das Unternehmen laut Gesetz die alleinige Verantwortung bezüglich der Befähigung seines Personals. In diesen Bereichen fallen die Kriterien und Verfahren von einem Land zum anderen sehr unterschiedlich aus. In Frankreich, Belgien und Italien verlangt der Infrastrukturbetreiber jedoch Kontrollen, die den für das „nationale“ Personal geltenden gleichwertig sind.

Im Interoperabilität-Verkehr entscheiden sich die betroffenen Länder entweder formell oder de facto durch ihre Kooperationspraktiken, indem sie bi- oder multilaterale Abkommen schließen. In jedem Land ergeben sich daraus jedoch unterschiedliche Kriterien und Verfahren hinsichtlich der Einstellung, der Vermittlung von Kenntnissen im Bereich der Vorschriften, des Erhalts der Kenntnisse während der Tätigkeit und der Bewertung. Alle Bahnen legen Wert darauf, auch weiterhin ein hohes Maß an Verkehrssicherheit zu gewährleisten.

## b) Berufskompetenzen und Produktion der Ausbildung

Die Frage der Berufskompetenzen ist im Zusammenhang mit der Ausbildung des Personals, dessen Verwaltung und der Bewertung seiner Kompetenzen zu betrachten. Die angewandten Methoden unterscheiden sich von Land zu Land. Diese Feststellung hängt mit dem ersten, von der vorigen Studiengruppe erarbeiteten Grundsatz zusammen, demzufolge eher die Kompetenzen als die Ausbildung zu normen sind, zusammel. Mit der Inbetriebnahme der Brücke über den BELT haben die skandinavischen Länder eine Arbeitsgruppe eingerichtet, um die eisenbahnspezifischen Ausbildungen zu fördern und zu harmonisieren.

Durch diese Ausbildungen soll das Personal die für die Ausübung ihres Berufs erforderlichen Kompetenzen erwerben können. Im allgemeinen wird die Ausbildung in der beruflichen Eingliederungsphase mit einer Bewertung des Kandidaten abgeschlossen; sie dient der Prüfung des Stands seiner Kompetenzen. Besteht der Kandidat, wird ihm seine Kompetenz mit einem **Zertifikat** bescheinigt, und er darf den Beruf, für den er ausgebildet wurde, ausüben. Diese Zulassung gilt für das Unternehmen, dem er angehört. Später halten die Unternehmen regelmäßig Fortbildungen ab, die auch die Grundlage für das Verfahren zur Erneuerung der Zulassung bei der jeweiligen Bahn bilden.

Im Rahmen der Kooperation in Skandinavien oder im Thalys-Verkehr, haben die herkömmlichen Eisenbahnverkehrsunternehmen verschiedene Informationsflüsse entwickelt und erkennen die bei ihnen geltenden Ausbildungs- und Zulassungsverfahren gegenseitig an. Dieses System beruht auf gegenseitigem Vertrauen.

Hinsichtlich der anderen Operatoren, insbesondere der neuen, ist die Lage komplizierter. Wie bereits erwähnt, verfügen sie im Bereich der Ausbildung über einen großen Handlungsspielraum; die Gegebenheiten können von Land zu Land sehr unterschiedlich ausfallen.

In Deutschland räumt der Infrastrukturbetreiber dem Eisenbahnverkehrsunternehmen einen großen Handlungsspielraum ein. Das Eisenbahnbundesamt (EBA) hat die Möglichkeit (auf Anfrage des Infrastrukturbetreibers), den Inhalt der Ausbildungen zu prüfen und Stellungnahmen abzugeben.

In Schweden sind ebenfalls die Operatoren für die Ausbildungsmaßnahmen zuständig. Um zugelassen zu werden, müssen sie jedoch beweisen, daß sie über eine glaubwürdige Ausbildungsstruktur verfügen. Das Aufsichtsamt der Eisenbahnen kann jederzeit eine Kontrolle durchführen. Außerdem ist eine Verordnung über die Verpflichtungen im Bereich der Ausbildung in Vorbereitung. In der Praxis organisieren die neuen Operatoren gemeinsam mit dem herkömmlichen schwedischen Eisenbahnunternehmen (SJ) zahlreiche Ausbildungsgänge.

Wie steht es mit der Prüfung, dem Erwerb und dem Erhalt dieser Kompetenzen im Bereich der Interoperabilität?

Wie kann sichergestellt werden, daß die Personalkategorien in den für die Verkehrssicherheit relevanten Tätigkeitsbereichen über die nötigen Kompetenzen verfügen? Diesbezüglich wurden verschiedene Ansätze festgestellt:

- Das gegenseitige Vertrauen der beteiligten Parteien ist nach wie vor das bevorzugte Mittel der herkömmlichen Eisenbahnverkehrsunternehmen.
- Manchmal ist die Prüfung des Ausbildungssystems und der Lehrinhalte erforderlich. In einigen Fällen wird das Prinzip des Audits und der Qualitätsgarantie angewandt. Es wird auf den Besitz und den Erhalt der realen Berufskompetenzen Wert gelegt. Dieses Verfahren wird durch stichprobenartige Kontrollen ergänzt.
- Bei manchen der besuchten Bahnen werden die betroffenen Personalkategorien regelmäßig Prüfungen unterzogen.

### **c) Die Triebfahrzeugführer**

Es ist zu beachten, daß für diese Berufskategorie eine Liste der erforderlichen Kompetenzen veröffentlicht wurde (Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften vom 21. Dezember 1992).

Bei Bahnen, die bereits bestimmte Formen der grenzüberschreitenden Interoperabilität praktizieren, hängt der Einsatz der Triebfahrzeugführer im internationalen Verkehr insbesondere von deren Erfahrung und von der Bewertung ihrer beruflichen Fähigkeiten ab (siehe THALYS).

Innerhalb des Eisenbahnverkehrsunternehmens ist für diese Personalkategorie während der gesamten Laufbahn ebenfalls eine „nationale“ Ausbildungspolitik vorgesehen. Je nach Ausbildungsverfahren kann ihre ursprüngliche Zulassung:

- ohne neue Prüfung durchgehend gültig bleiben (dann werden Audits über das Ausbildungssystem durchgeführt);
- von einer Prüfung am Ende jedes regelmäßig (zyklisch) stattfindenden Ausbildungsgangs abhängen
- oder mittels einer Prüfung verlängert werden (dies ist in Belgien der Fall, wo eine dreijährige Prüfung vorgesehen ist).

Je nach Land werden die Triebfahrzeugführer für eine bestimmte Streckenart oder einen bestimmten Streckenabschnitt zugelassen. Die verschiedenen Signalsysteme und Elektrifizierungsarten führen zu immer neuen oder spezifischen Sicherheitsvorschriften und verlangen zusätzliche Kenntnisse.

Im Bereich der grenzüberschreitenden Interoperabilität ist der Zugang zu dem jeweiligen Netz von Fall zu Fall unterschiedlich und erfordert:

- ein Audit des Ausbildungssystems des Eisenbahnverkehrsunternehmens, dem der betroffene Triebfahrzeugführer angehört;
- einen Vergleich der Ausbildungsinhalte für Triebfahrzeugführer in dem Gastunternehmen mit denen des Eisenbahnverkehrsunternehmens des fremden Triebfahrzeugführers (im Falle einer Abweichung nimmt der Triebfahrzeugführer an einer Ausbildung teil und legt ggf. eine Prüfung ab, um in dem Land, wo er eingesetzt wird, zugelassen zu werden);
- eine systematische Prüfung der Kenntnisse des Triebfahrzeugführers, bevor er auf dem anderen Netz eingesetzt wird (Kontrollen oder regelmäßige Prüfungen für die Verlängerung der Zulassung).

Die für den Triebfahrzeugführer verfügbare Dokumentation ist auch ein wichtiger Aspekt. Auf modernen Fahrzeugen hat der Triebfahrzeugführer im Führerstand Zugriff auf formatierte Datentelegramme.

Dieser letzte Punkt betrifft die in der Interoperabilität erforderlichen Sprachkenntnisse des Triebfahrzeugführers. Auch wenn die UIC Grundkenntnisse in den Sprachen der durchquerten Länder verlangt, sind manchmal umfassendere Kenntnisse erforderlich. Wie bei EUROSTAR erfolgt die Zulassung der Triebfahrzeugführer normalerweise in der Sprache des Gastlandes, was gute **Sprachkenntnisse** voraussetzt.

#### **d) Die Zugbegleiter**

Auch in diesem Fall sind die Zulassungsbedingungen für den internationalen Verkehr abhängig von ihrer Berufserfahrung und der Qualität ihrer Leistungen im eigenen Unternehmen. Die Zugbegleiter haben sowohl einen sicherheitsrelevanten wie kommerziellen Auftrag. Je nach Land wird der Schwerpunkt mehr auf den einen oder den anderen Aspekt gelegt.

Die betrachteten Fälle von Interoperabilität bauen auf gegenseitigem Vertrauen auf. EUROSTAR und THALYS zeichnen sich dadurch aus, daß die Zugbegleiter in ihrem eigenen Land von Landsleuten ausgebildet werden. Der Ausbilder selbst erhält in dem Gastland regelmäßig eine Fortbildung und eine Verlängerung seiner Zulassung. Die Zugbegleiter müssen in allen Ländern, in denen sie zum Einsatz kommen, bestimmte Vorschriften kennen. Dies mag unproblematisch sein, wenn nur zwei oder drei Länder von der betroffenen Strecke berührt werden; ganz anders verhält es sich jedoch, wenn derselbe Zug auf immer mehr Netzen (unterschiedliche Betriebsarten) verkehrt. Dann wird es dem Personal schwerfallen, sich alle erforderlichen Kenntnisse anzueignen.

Die Sprachkenntnisse gehören zu den mit der Ausübung dieser Funktion verbundenen Anforderungen. Die gesammelten Informationen zeigen, daß manche Betroffene die

Sprachkenntnisse schon besitzen oder in Eigeninitiative Sprachkurse besuchen, um sich diese anzueignen. Vor Aufnahme der Tätigkeit werden ihre Kenntnisse anhand von Prüfungen validiert. Manche Operatoren bieten ihrem Personal jedoch Weiterbildungskurse an, damit es seine Aufgaben effizient meistern kann.

Es wurde ebenfalls die Frage der Bereitstellung und der Übersetzung der vorgeschriebenen Dokumentation angesprochen. Manche plädieren für eine validierte Übersetzung dieser Unterlagen.

Französische Vertreter haben ausdrücklich auf einen informellen Erfahrungsaustausch hingewiesen: Es werden Treffen von Zugchefs veranstaltet. Hierdurch lassen sich Informationen sammeln, die als Grundlage für personalbezogene Entwicklungen und die Gestaltung der Ausbildungsprogramme dienen können.

#### **4.8. MEDIZINISCHE TAUGLICHKEIT**

##### **a) Die medizinischen Tauglichkeitskriterien**

Die in der Interoperabilität verlangten medizinischen Tauglichkeitskriterien sind die des nationalen Betriebs. Sie bestimmen die Weiterbeschäftigung des Personals durch den Arbeitgeber. In jedem Land gelten für jede Personalkategorie spezifische Kriterien. Eine schriftliche Liste der angewandten Kriterien ist jedoch nicht immer auffindbar. Manche weisen darauf hin, daß eine Aktualisierung der Kriterien fällig ist. Dies gilt für Deutschland, wo diese vor 25 Jahren erstellt wurden. Die skandinavischen Länder befassen sich zur Zeit mit einer möglichen Harmonisierung ihrer Kriterien. Andere wiederum schreiben ihre Verfahren regelmäßig fort.

Neue oder herkömmlichere Probleme (Drogen- und Alkoholkonsum) nehmen größere Ausmaße an. Die einschlägigen Lösungen berücksichtigen die verschiedenen nationalen Gesetzgebungen; hierdurch wird der Handlungsspielraum der Unternehmen eingeschränkt.

Es bestehen weder spezifische Kriterien für die Interoperabilität im grenzüberschreitenden Verkehr noch für den HGV.

##### **b) Zuständige Dienste**

Auf Ebene der arbeitsmedizinischen Dienste bestehen folgende Organisationsformen:

- Ein interner Dienst, der nur für das Eisenbahnverkehrsunternehmen arbeitet, dem er angehört (dieses von den Eisenbahngesellschaften praktizierte Modell wird immer seltener).
- Ein Dienst, der Teil eines Eisenbahnverkehrsunternehmens ist, jedoch auch für andere Unternehmen arbeitet (immer häufiger der Fall).
- Ein externer Dienst, der mit allen möglichen Arten von Unternehmen zusammenarbeitet.



Diese Entwicklung wirft die Frage der Kompetenzen der Ärzte und der medizinischen Dienste im Eisenbahnbereich auf. Ein schwedischer Verantwortlicher wies darauf hin, daß in manchen Zeiten auf dem Arbeitsmarkt kein Arzt ausfindig zu machen sei, der für die Tätigkeit bei den SJ ausreichend qualifiziert ist.

Jedes Land verfügt über Vorschriften zum Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer in der Industrie. Diese reichen im allgemeinen nicht aus, da sie bestimmten, für den Eisenbahnsektor relevanten Aspekten keine Rechnung tragen; daher müssen die Eisenbahnverkehrsunternehmen die spezifischen Kriterien für die Verkehrssicherheit aufrechterhalten.

### **c) Die Triebfahrzeugführer**

Im allgemeinen werden sie vor Aufnahme der Tätigkeit medizinisch untersucht. Später müssen sie sich für die Weiterbeschäftigung periodischen Untersuchungen unterziehen. Je nach Land und je nach Altersgruppe des Triebfahrzeugführers fällt die Periodizität der Untersuchungen unterschiedlich aus.

Bei Zwischenfällen oder Abwesenheiten aus Krankheitsgründen, die Folgen für die Verkehrssicherheit haben können, werden ebenfalls Untersuchungen durchgeführt.

### **d) Die Zugbegleiter**

Vor Aufnahme der Tätigkeit werden sie medizinisch untersucht. Für diese Personalkategorie sind keine periodischen Untersuchungen vorgesehen.

## **4.9 PSYCHOLOGISCHE EIGNUNG**

Im allgemeinen wird die psychologische Eignung im Laufe des Einstellungsverfahrens geprüft. Dies geschieht meistens im Rahmen der medizinischen Untersuchung. Wir konnten jedoch keinen Fall einer periodischen Untersuchung der psychologischen Eignung während der Laufbahn feststellen.

## 5. VORSCHLÄGE DER STUDIENGRUPPE

### VORBEMERKUNGEN

- Die Ergebnisse der Arbeiten der vorigen Studiengruppe von 1996 werden durch diese Vorschläge bestätigt. Die folgenden Personalkategorien sind betroffen: Triebfahrzeugführer, Zugbegleiter und mit diesen zusammenarbeitende Personalkategorien, die sowohl im Personen- als im Güterverkehr am Verkehrseinsatz der Züge (hauptsächlich Wagenmeister und Zugbildungspersonal) beteiligt sind.
- Die GEB hat ein Dokument erstellt, in dem die von diesen Personalkategorien zu erfüllenden Kriterien hinsichtlich der beruflichen Fähigkeiten, der psychologischen Eignung und medizinischen Tauglichkeit beschrieben werden. Dieser Text wird in Kürze verfügbar sein.

### 5.1. DIE FÜR DEN ZUGANG ZUR INFRASTRUKTUR ERFORDERLICHEN KOMPETENZEN

#### 5.1.1. DER BEGRIFF KOMPETENZ

- a. In unseren Arbeiten verwenden wir den Begriff „*Kompetenz*“. Folglich muß dieser präzise definiert werden, damit seine Eigenschaften und die daraus entstehenden Folgen verständlich sind.

Kompetenz ist eine „berufliche Qualifikation, die aus der Gesamtheit des „Wissens“, der „Handlungsfähigkeit“ und „Verhaltensfähigkeit“ besteht, die ein Individuum in der Ausübung seiner Funktionen charakterisieren“(1). Es handelt sich folglich um „die Fähigkeit in einem bestimmten beruflichen Umfeld tätig zu sein“.

An dieser Stelle ist es wichtig, die drei in dem Begriff „Kompetenz“ enthaltenen Fähigkeiten zu definieren:

- 1) **Wissen** (Kenntnisse): „Für die Ausübung der Tätigkeiten erforderliche berufliche und technische Kenntnisse“;

(1) ALECIAN et FOUCHER, “ Guide du management dans le secteur public ”, Les Editions d’Organisation, Paris, 1994 ) – A.d.Ü.: Die deutsche Übersetzung des Originalzitats wurde der Einheitlichkeit halber im Wortlaut aus dem Bericht über die „BERUFLICHEN KOMPETENZEN DES NETZÜBERGREIFEND EINGESETZTEN PERSONALS“ übernommen.

- 2) **Handlungsfähigkeit** (Fähigkeit, etwas zu tun): Um die Verkehrssicherheit sicherzustellen, reicht es nicht, Kenntnisse zu besitzen, sie müssen auch in die Praxis umgesetzt werden können. Es handelt sich also um „die Fähigkeit, die Kenntnisse im beruflichen Umfeld wirkungsvoll anzuwenden“.
  
- 3) **Verhaltensfähigkeit:** (Gebaren und Verhalten) Gemeint sind die individuellen Fähigkeiten und Eigenschaften; das Verhalten einer Person bei der Arbeit, die Gefahr läuft, insbesondere bei komplexen Verfahren, falsch zu handeln.
  - b. Der Begriff „Kompetenz“ umfaßt mehrere Aspekte, die unsere Vorschläge inhaltlich beeinflussen, denn er ist außerdem :
    - **komplex:** Er setzt verschiedenartige Fähigkeiten voraus.
    - **kontextbezogen:** Für dieselbe Funktion gelten je nach dem unmittelbaren Arbeitsumfeld des Personals andere Kompetenzen. So können je nach Art der Infrastruktur und der Fahrzeuge in derselben Funktion unterschiedliche Kompetenzen gefragt sein.
    - **veränderbar:** In Anbetracht des vorigen Punktes ist klar, daß in einer von häufigem und rapidem technologischen Wandel geprägten Welt die von einem Mitarbeiter verlangten Kompetenzen sich ändern und sich permanent und tiefgreifend entwickeln werden.
  - c. Dieser Begriff ist bezüglich unserer Vorschläge zu den Berufskompetenzen, die zur Erteilung des Infrastrukturzugangs durch den Infrastrukturbetreiber erforderlich sind, mit bestimmten **Voraussetzungen** verbunden.
    - Die Vielschichtigkeit dieses Begriffs verlangt, daß zuerst die **Aufgaben**, die mit einer Funktion verbunden sind, beschrieben werden, um dann die damit verbundenen **Kompetenzen definieren zu können**.
    - Diese Beschreibung muß **permanent aktualisiert werden**.
    - Die **Ausbildungsarten** (theoretische, praxisbezogene usw.), die zu den betroffenen Fähigkeiten führen, sind unterschiedlicher Art und

erfordern den Einsatz **verschiedener pädagogischer Methoden und Lehrmittel** (Vorlesungen, interaktives Lernen usw.). Der Ausbildungsprozeß bedarf einer ständigen Weiterentwicklung.

- Aufgrund der vorstehenden Punkte **können die für die Zulassung des Personals eingesetzten Methoden und Mittel vielseitiger gestaltet sein**. Die Verwaltung der Kompetenzen setzt voraus, daß die Mitarbeiter ständig auf einem den Anforderungen der Verkehrssicherheit angepaßten Stand gehalten werden. **Die Zertifizierung des Personals muß folglich ein fortlaufender Prozeß sein**, der sich verschiedener Mittel bedienen kann (Audit der angewandten Bewertungsverfahren, Prüfungen usw.).
- Aus den vorstehenden Punkten ergibt sich, daß, abgesehen von der anfänglichen Ausbildung, berufliche Umschulungsmaßnahmen sowie (zyklische) **Weiterbildungskurse** für das zur Interoperabilität zugelassene Personal veranstaltet werden müssen.

#### 5.1.2. ÜBER WELCHE KOMPETENZEN MUSS DAS PERSONAL FÜR DEN ZUGANG ZUR INFRASTRUKTUR VERFÜGEN?

- a. Die Gruppe stellt fest, daß die u.a. auf gegenseitigem Vertrauen beruhenden Kooperationsabkommen das am häufigsten angewandte Verwaltungsverfahren für die Verkehre im Bereich der Interoperabilität ist.

Dennoch sehen verschiedene Akteure hinsichtlich der Kompetenzen einen Harmonisierungsbedarf. Es wird oft die Notwendigkeit betont, jegliche Diskriminierung zu vermeiden. Außerdem beruhen diese Abkommen in der Praxis auf den Gegebenheiten des herkömmlichen Eisenbahnsektors mit nationalen Operatoren (meistens nur einer), deren Praktiken bekannt sind. Das Auftreten neuer Operatoren, u.a. geringerer Größe, läßt eine neue Dimension entstehen. Innerhalb einer selben Gruppierung können die Operatoren wechseln (EUROSTAR kann hierfür als Beispiel angeführt werden).

Eine derartige Harmonisierung würde eine größere Transparenz hinsichtlich der zu beherrschenden Fächer mit sich bringen und dazu beitragen, in einer Wettbewerbssituation die Parameter zu verdeutlichen; obendrein würde sie durch ihre Dynamik eine bessere Kenntnis der Berufe je nach Land und die Suche nach einer

gemeinsamen Methodik bei der Beschreibung der Funktionen und Kompetenzen ermöglichen. Die Gruppe stellt fest, daß eine Beschreibung der gemeinsam definierten praktischen Berufsanforderungen für die Triebfahrzeugführer im Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften (21.12.1992) veröffentlicht wurde.

Unser Besuch in den skandinavischen Ländern hat ergeben, daß diese dabei sind, ihre Ausbildungspolitik zu harmonisieren und sich folglich im Vorfeld mit den Kompetenzen befassen.

Manche lassen Bedenken laut werden, da eine Harmonisierung zu einer Mehrung der Kriterien führen und, aufgrund der vielfältigen Situationen, zu einengend und zu schwer umsetzbar sein könnte. Die Harmonisierung könnte aufgrund des großen Aufgabenumfangs eine Ursache für Schwerfälligkeiten werden.

HINWEIS: Die besuchten Bahnen machen auf den ersten Blick keinen Unterschied zwischen der „nationalen“ und grenzüberschreitenden Interoperabilität.

b. Die Gruppe plädiert für folgenden Vorschlag.

**- Im Bereich der Interoperabilität sollte durch die Harmonisierung auf europäischer Ebene folgendes erreicht werden:**

\* Eine **gemeinsame Definition des Begriffs „Kompetenz“ und seiner Inhalte;**

\* **Die Erarbeitung einer gemeinsamen Methodik als Grundlage der Definition der Kompetenzen des Interoperabilität-Personals.**

Diese Methodik würde darin bestehen, für jede Funktion einen Aufgabenkatalog zu erstellen und die Schnittmenge der gemeinsamen Tätigkeiten auszumachen. So würde für jede Funktion eine regelmäßig zu aktualisierende Tätigkeitsbeschreibung vorliegen.

\* Der vorige Punkt wird durch **die Erstellung einer funktionsbezogenen Beschreibung der Kompetenzen ergänzt, die als Mindestreferenz für sämtliche Infrastrukturen dienen würde.**

Aufgrund der festgestellten Tatsachen und der laufenden gegenseitigen Abkommen hätte diese Schnittmenge zunächst nur informativen Charakter.

**- Die Freiheit, auch weiterhin fallbezogen Kooperationsabkommen abschließen zu können.**

- \* Diese Abkommen sind im Eisenbahnsektor Tradition sind eine konkrete Anwendung des Subsidiaritätsprinzips. Die Auflage, eine **gemeinsame Methodik zur Definition der Kompetenzen** einzuhalten, ist in Zukunft als Schutz gegen mögliche Diskriminierungen gedacht. Die Gruppe schlägt die vorstehend kurz beschriebene Methodik vor. Durch diese Vorgehensweise könnte der Zugang zur Infrastruktur sowohl für die Eisenbahnverkehrsunternehmen der EU als auch für die aus Drittländern transparent verwaltet werden.

Eine gemeinsame Kompetenzen-Grundlage wird sich europaweit durchsetzen; die vorgenannte Art von Abkommen wird jedoch weiterhin für die Kompetenzen im Zusammenhang mit den Besonderheiten der benutzten Infrastruktur Bestand haben. In diesen Abkommen werden die für jeden Teil der Infrastruktur spezifischen Kompetenzen präzisiert.

- \* Die Kompetenzen umfassen u.a. die Kenntnisse, die sich das Personal zur Ausübung seines Berufs aneignen muß. Die Gruppe hat festgestellt, daß im Fall von THALYS und EUROSTAR neue Verfahren angewandt wurden, um die Kooperationsabkommen umzusetzen. Dennoch weist die Gruppe auf einen möglichen unerwünschten Nebeneffekt hin: Die Mehrung der von bestimmten Mitarbeitern verlangten Kenntnisse, u.a. wegen der Verlängerung der zu befahrenden Strecken, könnte sich hemmend auf die Entwicklung der Interoperabilität auswirken.

Folglich müssen situationsbezogene Lösungen erarbeitet werden.

Die Gruppe schlägt folgende Ansätze vor:

- Bei den Kooperationsabkommen sollte eine Liste der Gemeinsamkeiten sowie der Besonderheiten jedes Landes erstellt werden, um genau den Umfang der Ausbildung des Personals einschätzen zu können.
- Eine stärkere Integration der eingesetzten Techniken sollte gefördert werden, ueine vereinfachte Anwendung der Vorschriften zu erreichen. Dies wird auch für die kommende „nationale“ Interoperabilität der Fall sein.
- Die Vorschriften müssen zwingend in die Muttersprache des Personals übersetzt werden.

- So selbstverständlich wie die Zusammenarbeit der Operatoren sollte auch die der Infrastrukturbetreiber sein (u.a. im Bereich des Signalwesens und der Verkehrsvorschriften im HGV).

### 5.1.3. DIE VERWALTUNG DES BESITZES, ERWERBS UND DER VALIDIERUNG DER KOMPETENZEN

- a. Aus den vorstehenden Punkten ergibt sich, daß permanente Verfahren erforderlich sind, damit das Personal stets über die geforderten Kompetenzen verfügt. Daher müssen die Eisenbahnverkehrsunternehmen neben der anfänglichen Ausbildung für eine regelmäßige Weiterbildung sorgen. Hierdurch soll sichergestellt werden, daß das Personal stets über den vom Infrastrukturbetreiber erwarteten Kompetenzenstand verfügt. Hinsichtlich der Genehmigung der Kompetenzen plädiert die Gruppe folglich für die Dauerhaftigkeit des Vorgangs. Eine Neubewertung der Kompetenzen der Mitarbeiter findet bei jeder bedeutenden Änderung der Kompetenzenbeschreibung statt (d.h. wenn neue Anforderungen gestellt werden). Diese erfolgen zusätzlich zu den periodischen Bewertungen, die ggf. bei den Eisenbahnverkehrsunternehmen in den Vorschriften zur Personalverwaltung vorgesehen sind. Die Eisenbahnverkehrsunternehmen sind für die Ausbildungs- und Bewertungsmethoden zuständig und auch verantwortlich.
- b. Um die Verkehrssicherheit garantieren zu können, müssen die betroffenen Akteure die Gewähr haben, daß die Eisenbahnverkehrsunternehmen die Verfahren zur Identifizierung der Entwicklungen im Bereich der Kompetenzen und der Ausbildung permanent anwenden. Jedes Unternehmen muß in seinen internen Abläufen ausdrücklich ein mit der Organisation der Verkehrssicherheit verknüpftes **System für den Erwerb und den Erhalt der Kompetenzen** vorsehen. Die gewählten Methoden sind den Fahrzeugen, der Infrastruktur, der Personalpolitik und der Unternehmenskultur anzupassen.

In diesem Zusammenhang plädiert die Gruppe für die Entwicklung:

***- von Qualitätssicherungssystemen, die folgendes erfordern und ermöglichen:***

- \* Die Ermittlung der Anforderungen einer Funktion (die Kompetenzen, die physische Tauglichkeit und psychologische Eignung)
- \* Die Nachvollziehbarkeit der zur Erreichung der Anforderungen eingesetzten Verfahren
- \* Eine Erfahrungsniederschreibung und somit eine Verbesserung der Verfahren

Die Gruppe plädiert für **spezifische, auf die betroffenen Tätigkeitsbereiche zugeschnittene Zertifizierungen nach ISO-Art**. Diese Prozedur muß in das Lizenzantragsverfahren eingebunden werden. So ließen sich Diskriminierungen vermeiden. Außerdem könnten die Unternehmen so auch weiterhin Kooperationsabkommen abschließen.

- *von permanenten Auditsystemen, mit denen jederzeit die Anwendung der im vorigen Punkt aufgeführten Methoden bewertet werden könnten*. Die Unternehmen würden dazu aufgefordert, ein internes Auditsystem für die Auswertung der Erfahrung einzurichten.

Diese Werkzeuge werden dazu beitragen, eine permanente Kontrolle des für die Einhaltung der Verkehrssicherheit erforderlichen Wissens zu gewährleisten.

- Neben diesen Vorgehensweisen im Bereich der Verfahren **müssen ebenfalls stichprobenartige Kontrollen auf Ebene einzelner Mitarbeiter durchgeführt werden**.

- c. Das Eisenbahnverkehrsunternehmen muß als Operator ein System zur Erstellung und Verwaltung der für das System erforderlichen Dokumentation einrichten.

Der Begriff „**Dokumentation**“ umfaßt verschiedene Aspekte:

- Die Beschreibung der von dem sicherheitsrelevanten Personal ausgeübten Funktionen
- Die Beschreibung der Kompetenzen
- Die Ausbildungsdossiers (Ausbildungspläne, Merkblätter zu jeder

Ausbildung) und die Beschreibung der Ausbildungsprozesse  
Außerdem müssen die Eisenbahnverkehrsunternehmen ihr personenbezogenes Zertifizierungsverfahren beschreiben und über jeden Mitarbeiter und Ausbilder eine persönliche Akte führen. Wir kommen im weiteren noch darauf zurück.

- d. Die Gruppe unterstreicht die Wichtigkeit der **Wahl der pädagogischen und didaktischen Mittel**. Der Begriff „Kompetenz“ beinhaltet Fähigkeiten unterschiedlicher Art, für die die jeweils passenden pädagogischen Mittel eingesetzt werden müssen. Verhaltensfähigkeit wird nämlich anders als Vorschriftenkenntnis erworben.

Die Ausbilder können durch den Einsatz neuer Lehrmittel unterstützt



werden, z.B. die bei verschiedenen Bahnen vorhandenen Fahrsimulatoren, mit denen sich die verschiedenen Fähigkeiten aufbauen lassen. Mit den Auditsystemen läßt sich bewerten, ob die im Zusammenhang mit der gewählten Pädagogik eingesetzten Lehrmittel zweckmäßig sind.

Diese Tatsachen verleiten die Gruppe dazu, **die Wichtigkeit der Wahl und der Ausbildung (sowohl der anfänglichen wie der weiterführenden) der Ausbilder** zu betonen. Die Verwaltung der Ausbilder sollte einer Politik unterliegen, bei der Audits und Zertifizierungen im Rahmen von Qualitätssicherungsverfahren durchgeführt werden können. Die Eisenbahnverkehrsunternehmen müssen in diesem Rahmen über jeden Ausbilder ein Dossier führen.

#### 5.1.4. DIE INDIVIDUELLE PERSONALZERTIFIZIERUNG

- a. Abgesehen von der Validierung der von dem Unternehmen angewandten Verfahren, müssen zumindest für das in der grenzüberschreitenden Interoperabilität eingesetzte Personal individuelle Zertifizierungsmethoden definiert werden. Diese Zertifizierung kann unter zwei Aspekten betrachtet werden:

- Der Mitarbeiter wird in seinem Herkunftsland zertifiziert.
- Der Mitarbeiter wird von dem Land bzw. den Ländern zertifiziert, wo er seine Tätigkeit zeitweise ausübt.

Damit die zuständigen Behörden (Infrastrukturbetreiber) des/der betroffenen Lands/Länder den Mitarbeiter zulassen können, muß das Unternehmen, dem er angehört, Belege über die verschiedenen Etappen der Verwaltung seiner Kompetenzen vorhalten.

Die Gruppe besteht darauf, daß die Verantwortlichkeiten der verschiedenen von Sicherheitsfragen betroffenen Akteure klar definiert werden.

Sie geht davon aus, daß der gesamte Zertifizierungsprozeß, ebenso wie der Ausbildungsprozeß, Sache des Eisenbahnverkehrsunternehmens sein soll.

Auch wenn die Eisenbahnverkehrsunternehmen für die Ausbildungs- und Qualitätssicherungsverfahren zuständig sein sollen, müssen diesbezüglich dennoch unbedingt Kontrollverfahren vorgesehen werden. Die Audits und Kontrollen werden auf den gesamten Zertifizierungsprozeß ausgedehnt und sollen gewährleisten, daß die Eisenbahnverkehrsunternehmen auch wirklich ihren Verpflichtungen nachkommen und daß das Interoperabilität-Personal durchgehend über die für die Ausübung seiner Tätigkeiten notwendigen Kompetenzen verfügt.

Die Audits und Überprüfungen sind von dem Infrastrukturbetreiber oder von einem Organ, das von jedem Mitgliedstaat bestimmt wird, durchzuführen, so daß die von den Unternehmen entwickelten Verfahren ein hohes Maß an Sicherheit bieten.

Die individuelle Personalzertifizierung ist ein permanenter Vorgang. Die Eisenbahnverkehrsunternehmen haben für den Erhalt der Kompetenzen ihres Personals zu sorgen. Die für die Zertifizierung Verantwortlichen überwachen über die gesamte Laufbahn den Kenntnisstand der zugelassenen Person, d.h. sie prüfen, inwiefern seine Kompetenzen mit den Erfordernissen seiner Funktion übereinstimmen. Wenn der Operator regelmäßig Prüfungen organisiert, können diese für die Verlängerung der Zertifizierung berücksichtigt werden.

Um eine individuelle und ständige Betreuung der Mitarbeiter zu erleichtern, schlägt die Gruppe vor, pro Mitarbeiter eine Personalakte zu führen, die bei der Einstellung und während der Laufbahn gesammelte Daten sowie Informationen über seinen Werdegang bei der Bahn und seine Beurteilungen enthält.

## **5.2. MEDIZINISCHE TAUGLICHKEIT**

In unserem vorigen Bericht verdeutlichten wir, daß „bestimmte Kompetenzen an die physische und psychologische Verfassung geknüpft sind und eine einheitliche Vorgehensweise erfordern“. Wir bleiben bei dieser Feststellung und vertiefen sie.

Eine **Harmonisierung der medizinischen Kriterien** ist wünschenswert. In Skandinavien z.B. wird zu diesem Zweck eine Studie durchgeführt.

Es ist jedoch darauf hinzuweisen, daß die für die Interoperabilität relevanten Kriterien die der Weiterbeschäftigung sind. Es muß unterschieden werden zwischen:

- den für alle Berufskategorien und den für eine bestimmte Funktion geltenden Ausschlußkriterien;
- den Gründen für einen endgültigen oder zeitweiligen Ausschluß.

Die Gruppe drängt darauf, daß die **mit Alkohol- und Drogenkonsum verbundenen Probleme** ebenfalls von den Unternehmen angegangen werden. Sie stellen nämlich ein großes Risiko für die Verkehrssicherheit dar. Weil diese Problematik je nach Land und Kultur unterschiedliche Rechtsgrundsätze tangiert, ist der Staat für die in diesem Bereich anzuwendenden Bestimmungen zuständig; sie müssen daher informationshalber veröffentlicht werden.

Auch wenn vor der Einstellung eines neuen Mitarbeiters überall systematisch medizinische Untersuchungen durchgeführt werden, muß sichergestellt werden, daß **die medizinische Tauglichkeit** während der Berufsausübung erhalten bleibt. Folglich müssen regelmäßig medizinische Untersuchungen, die sich von den allgemeinen Bestimmungen für den rechtlichen Schutz der Arbeitnehmer unterscheiden, durchgeführt werden. Ihre Periodizität könnte abhängen:

- von der ausgeübten Funktion
- von der Altersgruppe der betroffenen Personen.

Die Gruppe teilt die Ansicht, daß die Häufigkeit mit zunehmendem Alter oder mit wachsendem Schwierigkeitsgrad der Aufgaben erhöht werden kann.

Diesbezüglich stellt die Gruppe fest, daß manche Operatoren dazu neigen, pensionierte Mitarbeiter - manchmal schon älteren Jahrgangs - der herkömmlichen Eisenbahngesellschaften einzustellen.

Auch wenn manche Eisenbahnverkehrsunternehmen den Kriterien der Triebfahrzeugführer und insbesondere denen des HGV einen größeren Stellenwert beimessen, haben sie keine neue Vorschriften eingeführt.

Die verschiedenen Gesprächspartner haben ausdrücklich auf **die Besonderheiten der Berufe des Eisenbahnsektors** hingewiesen. Die Gruppe stellt ebenfalls deren Befürchtungen fest, denen zufolge unbedingt dafür zu sorgen ist, daß die für die Eisenbahnverkehrsunternehmen tätigen Ärzte und arbeitsmedizinischen Dienste über die nötigen Kenntnisse verfügen. Vor allem sind dort, wo die internen medizinischen Dienste in den Eisenbahnverkehrsunternehmen abgeschafft werden, Qualifikationskriterien für die Ärzte und die medizinischen Dienste einzuführen.

### **5.3. PSYCHOLOGISCHE EIGNUNG**

Die psychologischen Kriterien müssen **fortlaufend überwacht werden, bedürfen jedoch nicht unbedingt einer regelmäßigen Prüfung.**

Über ihre Beurteilung während des Einstellungsverfahrens hinaus müssen sowohl die Hierarchie als auch die Ärzte, die den Mitarbeiter regelmäßig oder nach bestimmten

Zwischenfällen untersuchen, ihr Augenmerk darauf richten. Wird ein Problem festgestellt (Verhaltensstörung, Krankheit, Unfall oder Zwischenfall, die für die Verkehrssicherheit Folgen haben), muß der Mitarbeiter von einem für den Eisenbahnbereich kompetenten Psychologen untersucht werden.

Die Methoden, mit denen die Eisenbahnverkehrsunternehmen die für die Gewährleistung der Verkehrssicherheit erforderliche psychologische Eignung messen oder beurteilen, sollten einem Audit unterliegen.

Die Nachvollziehbarkeit des Verfahrens zur Zulassung der Arbeitnehmer ist unerlässlich.

#### **5.4. DIE KOMMUNIKATION IN DER INTEROPERABILITÄT**

Diese Frage wurde im fünften Prinzip des vorigen Berichts behandelt. Die Gruppe vertritt die Auffassung, die dienstliche Kommunikation solle in der Sprache des Landes, in dem der Zug verkehrt, erfolgen. Dennoch sollte Eisenbahnverkehrsunternehmen und Infrastrukturbetreiber die Möglichkeit haben, über Vereinbarungen auf flexiblere Verfahren zurückzugreifen. Es könnte fallbezogen eine formelhafte Sprache definiert werden. Außerdem sollte die sicherheitsbezogene schriftliche Kommunikation je nach Fall mit Hilfe entsprechender ein- oder mehrsprachiger Vordrucke und nach einer vorgegebenen Methode abgewickelt werden.

Diese Problematik hängt mit der Frage der Unterlagen zusammen. Die Eisenbahnverkehrsunternehmen müssen dem Infrastrukturbetreiber die gesamte für den Verkehr ihrer Züge erforderliche Dokumentation zur Verfügung stellen; diese ist ebenfalls für die Ausbildung der betroffenen Personalkategorien notwendig. Sie muß in der(den) Sprach(en) des Landes (Streckenabschnitts), wo der Zug verkehrt, verfügbar sein.

Eine das Grundwissen ergänzende einschlägige Ausbildung würde den Austausch erleichtern.

Die spezifischen Betriebsvorschriften und -normen des Betreibers der Infrastruktur, auf der der Zug verkehren soll, werden dem Zugpersonals ebenfalls zur Verfügung gestellt.

Es würde die Interoperabilität erleichtern, wenn die handschriftlich erstellten Dokumente, mit denen das Personal im Zugverkehr umgehen muß, genau definiert und standardisiert wären. Gemeint sind u.a. der Buchfahrplan, der Bremszettel, die Wagenliste, das Bordbuch und die technischen Handbücher.

## **5.5. STRUKTUREN**

Wie bereits in dem vorigen Bericht erwähnt, plädiert die Gruppe für die **Schaffung einer leichten Struktur** (mit Beteiligung der Infrastrukturbetreiber, Eisenbahnverkehrsunternehmen und Gewerkschaften) auf EU-Ebene, deren Aufgaben darin bestände:

- eine gemeinsame Methodik für die Definition der Aufgaben und Kompetenzen zu entwickeln (die sowohl für die Festlegung der Schnittmenge an Kompetenzen als auch für das Abschließen von Kooperationsabkommen gelten würde);
- die gemeinsamen Inhalte der Kompetenzen und der physischen Tauglichkeitskriterien festzuschreiben und anzupassen;
- die Ergebnisse der Strukturen (eines jeden Infrastrukturbetreibers oder Mitgliedstaats) zu sammeln und auszuwerten, um die Verfahren zum Erwerb und Erhalt der Kompetenzen zu zertifizieren;
- die Grundsätze, die zur Durchführung von Konformitätsaudits führen sollen, festzulegen;
- begleitend und beratend zu wirken und dazu beizutragen, die Regeln an die Entwicklung der Eisenbahntechnik anzupassen;

Diese Struktur würde eng mit der europäischen Kommission zusammenarbeiten (oder in deren Rahmen eingebettet werden, wenn es sich als erforderlich erweisen sollte).

Außerdem hätte die an jeden Infrastrukturbetreiber und/oder Mitgliedstaat angebundene **Struktur** die gesetzliche Pflicht,

- auf nationaler Ebene die die Fahrzeuge und Infrastruktur betreffenden Normen anzupassen;
- die Verfahren für den Erwerb der Kompetenzen zu zertifizieren und den Erhalt dieser Kompetenzen zu prüfen.

## 6. ALLGEMEINE SCHLUSSFOLGERUNGEN

Das vorliegende Dokument stellt zusammenfassend die von der paritätischen Studiengruppe erarbeiteten Schwerpunkte vor. Es wird davon ausgegangen, daß die Feststellungen sowie die Berücksichtigung der Entwicklungen im Bereich der Interoperabilität im HGV sowohl auf die konventionelle Interoperabilität im grenzüberschreitenden Verkehr als auch auf den Zugang zur Infrastruktur innerhalb der Landesgrenzen zutreffen.

1. Die Interoperabilität setzt die Zusammenarbeit von vier Arten von Akteuren voraus:

- Die Mitgliedstaaten
- Die Infrastrukturbetreiber
- Die Eisenbahnverkehrsunternehmen
- Die europäischen Institutionen

Um einen hohen Grad an Verkehrssicherheit zu gewährleisten, **sind die Aufgaben und Zuständigkeiten eines jeden dieser Akteure in den verschiedenen Phasen des Verwaltungsprozesses der Kompetenzen der betroffenen Personalkategorien unbedingt genau zu definieren.** In diesen Phasen geht es hauptsächlich darum:

- pro Berufskategorie die Anforderungen hinsichtlich der beruflichen Kompetenzen, der Sprachkenntnisse sowie der medizinischen Tauglichkeit und psychischen Eignung festzulegen;
- die passenden Verfahren für den Erwerb und den Erhalt der Kompetenzen und Fähigkeiten anzuwenden und zu kontrollieren.

Das Eisenbahnverkehrsunternehmen sollte als einziger Akteur für die Produktion der Ausbildung, das Zertifizierungsverfahren sowie die Kontrolle der medizinischen Tauglichkeit und der psychologischen Eignung zuständig sein. Das Eisenbahnverkehrsunternehmen muß einen Verantwortlichen für die Kontrolle des allgemeinen von den Operatoren einzuhaltenden Sicherheitsniveaus benennen, dessen Aufgabe darin bestehen würde, die Verfahren für den Erwerb der Kompetenzen zu zertifizieren und den Erhalt der Kompetenzen (anhand von Audits) zu prüfen.

Die Gruppe bestätigt den 1996 vorgebrachten Gedanken der Schaffung einer leichten Struktur auf EU-Ebene (in der Infrastrukturbetreiber, Eisenbahnverkehrsunternehmen und Gewerkschaften vertreten sind). Ihr Auftrag bestände darin, die Beschreibung der gemeinsamen Kompetenzen und physischen Tauglichkeitskriterien zu erstellen und anzupassen, die Verfahren zum Erwerb und Erhalt der Kompetenzen und Fähigkeiten zu zertifizieren und die Grundsätze zur Durchführung von Konformitätsaudits festzulegen.

2. Im Rahmen ihrer Arbeit hat sich **die Gruppe mit folgenden Personalkategorien befaßt: die Triebfahrzeugführer, das Zugbegleitpersonal sowie die Wagenmeister und das Zugbildungspersonal.**

Die Richtlinie 96/48 zur Interoperabilität im HGV erwähnt die Qualifikation des mit der Wartung sicherheitsrelevanter Bauteile betrauten Personals. Andererseits ist die **Koordinierung zwischen den Infrastrukturbetreibern** für eine effiziente Interoperabilität unerlässlich. Diese müssen dafür sorgen, daß die für grenzüberschreitende Verkehre geltenden Bestimmungen aufeinander abgestimmt und **die Kompetenzen des Personals der Kontrollzentren genormt** sind.

3. Die Gruppe unterstreicht die **Notwendigkeit einer berufskategoriebezogenen Normung:**

- der erforderlichen **Berufskompetenzen** (Wissen, Handlungsfähigkeit und Verhaltensfähigkeit). Es müßte eine gemeinsame Methodik für die Definition der Kompetenzen entwickelt werden;
- der erforderlichen **medizinischen Tauglichkeit und psychologischen Eignung;**
- der **erforderlichen Sprachkenntnisse.**

Diese Normen müssen aufgrund der verschiedenen Parameter und des veränderlichen Rahmens regelmäßig aktualisiert werden.

4. **Die Verkehrssicherheit setzt voraus, daß die Kompetenzen und Fähigkeiten vorhanden sind und während der Ausübung des Berufs erhalten bleiben.**

Die Gruppe geht davon aus, nur ein **Qualitätssicherungsverfahren** biete bezüglich der Produktion von Ausbildungen genügend Garantien. Sie plädiert für **spezifische, auf die betroffenen Tätigkeitsbereiche zugeschnittene Zertifizierungen nach ISO-Art.** Diese Prozedur muß mit dem Lizenzvergabeverfahren (95/18) verbunden werden.

**Es müssen ständig Audits durchgeführt werden, um die konkrete Anwendung der Verfahren zur Produktion der Ausbildungen und zum Erhalt der physischen Tauglichkeit zu prüfen. Die Personen selbst müssen stichprobenartig kontrolliert werden.**

Sowohl bei der Einstellung als auch im Laufe der Berufsausübung **muß das jeweilige Eisenbahnverkehrsunternehmen für den Eisenbahnbereich kompetente arbeitsmedizinische Dienste heranziehen.** Der Mitgliedstaat muß die Zulassungskriterien und -verfahren dieser Dienste bekanntgeben, um die Qualität ihrer Tätigkeiten zu gewährleisten. Auch sie müßten auf europäischer Ebene zugelassen sein.

5. Die Gruppe plädiert für **eine Harmonisierung der verschiedenen vom Personal benutzten Informationssysteme.** Eine Standardisierung der Unterlagen würde die Interoperabilität erheblich erleichtern (Bremszettel, Wagenliste, Bordbuch usw.).



### **POSTSKRIPTUM DES PRÄSIDENTEN DER STUDIENGRUPPE**

Diese Schlußfolgerungen kommen zu einem Zeitpunkt, wo die europäischen Instanzen den Prozeß der Eisenbahn-Interoperabilität vorantreiben. In der Tat kündigt die Mitteilung über die Integration der herkömmlichen Eisenbahn-Verkehrssysteme von November 1999 eine neue Richtlinie zu diesem Thema an. Für die betroffenen Personalkategorien werden daraus hinsichtlich ihrer Berufspraktiken diverse Veränderungen erwachsen.

Dieser Beitrag zum sozialen Dialog dürfte folglich für die verschiedenen EU-Instanzen, die sich demnächst dieser Thematik annehmen werden, von Nutzen sein.

Ich spreche den Mitgliedern der Studiengruppe sowie den Teilnehmern an den Sitzungen in den besuchten Ländern meinen besonderen Dank aus: Ihre konstruktive Mitarbeit war uns für die Erarbeitung dieser Schlußfolgerungen eine große Hilfe.