

**Auszug**  
**aus dem Protokoll des Stadtrates von Zürich**

vom 22. Dezember 2010

---

**2116. Schriftliche Anfrage von Rebekka Wyler und Katrin Wüthrich betreffend Unfälle auf dem VBZ-Netz, Ursachen und Häufigkeit.** Am 6. Oktober 2010 reichten die Gemeinderätinnen Rebekka Wyler (SP) und Katrin Wüthrich (SP) folgende Schriftliche Anfrage, GR Nr. 2010/436, ein:

Immer wieder kommt es zu Unfällen auf dem VBZ-Netz, manche davon schwer, wie beispielsweise der Unfall vom 12. September am Schöneeggplatz (Linie 31). In den Medien war danach von einer Häufung schwerer Unfälle bei den VBZ die Rede, so wurde beispielsweise auf den Unfall am Klusplatz hingewiesen (Linie 34), der sich eine Woche vor dem Unfall am Schöneggplatz ereignet hatte. Gleichzeitig ist bekannt, dass Arbeitsbelastung und Stress der Fahrerinnen und Fahrer hoch sind. In diesem Zusammenhang bitten wir den Stadtrat um die Beantwortung folgender Fragen:

1. Konstatiert der Stadtrat für die letzten fünf Jahre eine Häufung mittelschwerer und schwerer Unfälle auf dem VBZ-Netz? (Falls eine Statistik erhältlich ist, bitten wir um Zustellung derselbigen.)
2. Wenn ja, auf welche Gründe führt der Stadtrat diese Häufung zurück?
3. Zu welchen Anteilen sind die Unfälle auf dem VBZ-Netz der letzten fünf Jahre auf folgende Ursachen zurückzuführen: Technische Probleme, Einwirkungen Dritter, Fehler der Fahrerinnen und Fahrer?
4. Welche Massnahmen plant der Stadtrat zu ergreifen, um die Anzahl Unfälle auf dem VBZ-Netz zu reduzieren?
5. Ist der Stadtrat auch der Meinung, dass die Arbeitsbelastung und/oder die psychische Belastung der Fahrerinnen und Fahrer in den letzten Jahren zugenommen haben?
6. Wenn ja, welches sind die Gründe dafür?
7. Spielen die Zunahme des motorisierten Individualverkehrs sowie die Anzahl Baustellen in der Stadt Zürich für die Belastung der Fahrerinnen und Fahrer eine Rolle?
8. Spielen die folgenden Massnahmen der VBZ für die Belastung der Fahrerinnen und Fahrer eine Rolle: Überzeiterhebung nur noch ab 10 Minuten, Gewährung von nur noch zwei (anstelle von sechs) garantiert arbeitsfreien Betriebsferientagen, die neue individuelle Dienstplanung, Pausengutschrift von nur 14 Minuten pauschal täglich (im Vergleich zu den 30 Minuten bezahlter Pause täglich für die anderen städtischen Angestellten)?
9. Spielt Druck auf Arbeitsbedingungen und Löhne von Seiten des ZVV und privater Anbieter eine Rolle für die Belastung der Fahrerinnen und Fahrer?
10. Welche Massnahmen plant der Stadtrat zu ergreifen, um die Belastung der Fahrerinnen und Fahrer zu reduzieren?
11. Wie hoch ist die personelle Fluktuation im Fahrdienst bei Tram und Bus im Vergleich zu anderen VBZ-Abteilungen?
12. Ist der Stadtrat der Meinung, dass sich das Betriebsklima im Fahrdienst der VBZ verschlechtert hat?
13. Sind diesbezüglich Massnahmen geplant?

Der Stadtrat beantwortet die Anfrage wie folgt:

**Vorbemerkung:**

Die Dienstabteilung Verkehr (DAV) erhebt jährlich eine Verkehrsunfallstatistik, in welcher auch diejenigen Unfälle aufgeführt werden, an welchen Fahrzeuge der Verkehrsbetriebe (VBZ) beteiligt waren und bei welchen die Polizei beigezogen wurde. Die VBZ verfügen zudem über eigene Auswertungen zu Störungen und Vorfällen auf ihrem Netz, welche teilweise bei der Leitstelle, teilweise beim Versicherungsdienst zusammenlaufen. Hier sind

auch Eigenbehinderungen und Bagatellschäden aufgeführt, beispielsweise, wenn ein VBZ-Fahrzeug eine Bauabschränkung streift und dabei ein geringfügiger Lackschaden entsteht. Um die Vergleichbarkeit der Daten über die Jahre zu garantieren und da die VBZ nicht über eine Kategorisierung in «leichte», «mittelschwere» und «schwere» Unfälle verfügen, wie sie in der Schriftlichen Anfrage nachgefragt werden, wird in den folgenden Ausführungen auf die offizielle Verkehrsunfallstatistik der DAV abgestellt.

**Zu den Fragen 1 und 2:** Die Anzahl der polizeilich registrierten Verkehrsunfälle mit Beteiligung von VBZ-Fahrzeugen (Tram, Bus) hat sich in den vergangenen Jahren wie folgt entwickelt:

	2005	2006	2007	2008	2009
Unfälle nur mit Sachschaden	79	95	89	114	100
Unfälle mit Leichtverletzten	68	84	132	121	115
Unfälle mit Schwerverletzten	16	12	25	27	28
<b>Total Anzahl Unfälle</b>	<b>146</b>	<b>174</b>	<b>203</b>	<b>225</b>	<b>220</b>

Die häufigsten Ursachen, welche in mehr als der Hälfte aller Fälle zum Unfall führen, sind das Missachten des Vortrittsrechts, ein Fehlverhalten von Zufussgehenden sowie Fehler beim Einspuren oder Spurwechsel.

	2005	2006	2007	2008	2009
Missachten des Vortrittsrechts	68	69	65	87	68
Verhalten Fussverkehr	14	20	24	23	32
Einspuren/Spurwechsel	9	13	22	19	22
Übrige Ursachen	55	72	92	96	98

**Zu Frage 3:** Die Verkehrsunfallstatistik enthält nur Angaben zum Unfallverursacher, eine Aufgliederung in die nachgefragten Kategorien «Technische Probleme», «Einwirkung Dritter» und «Fehler der Fahrerinnen und Fahrer» findet nicht statt. Die VBZ sind im Schnitt in rund einem Fünftel der Fälle Unfallverursacher, in vier Fünftel der Fälle liegt die Schuld beim anderen Verkehrsteilnehmer.

	2005	2006	2007	2008	2009
Verursacher VBZ	32	26	39	43	61
Verursacher andere	114	148	164	182	159

Die VBZ überprüfen Unfallfahrzeuge routinemässig auf technische Mängel, diese sind jedoch extrem selten. In den letzten fünf Jahren sind den Verantwortlichen keine Unfälle bekannt, welche allein durch technische Mängel verursacht wurden.

**Zu Frage 4:** Die VBZ pflegen als Verkehrsunternehmen eine ausgeprägte Sicherheitskultur. Das Bundesamt für Verkehr (BAV) als Aufsichtsbehörde kontrolliert mit regelmässigen Audits, Betriebskontrollen und Inspektionen, ob das Unternehmen seine gesetzlich verankerte Verantwortung für den sicheren Betrieb und die Instandhaltung wahrnimmt.

Die Massnahmen zur Unfallverhütung bei den VBZ setzen auf mehreren Ebenen an:

- Aus- und Weiterbildung des Fahrpersonals: Die Fähigkeit zur rücksichtsvollen Fahrweise und Unfallverhütung auch im dichten Stadtverkehr wird bereits in der fahrpsychologischen Eignungsuntersuchung bei der Anstellung von neuen Fahrdienstmitarbeitenden geprüft. Im Rahmen der Ausbildung existiert ein eigenes Modul «Vorausschauendes Fahren/Unfallprävention», welches 2009 aktualisiert wurde. Als Teil des Weiterbildungsprogramms 2010 nahmen alle Fahrdienstmitarbeitenden an einer Schulung zur Unfallprävention unter dem Titel «Der 7. Sinn» teil.
- Sicherheitsziele und Prozesse: Die Unfallprävention ist ein regelmässiges Thema der jährlich aktualisierten betrieblichen Sicherheitsziele, der individuellen Mitarbeiterziele, der ständigen Dienstaufsicht, der Mitarbeiterqualifikation und der entsprechenden Geschäftsprozesse. Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter im Fahrdienst werden als Teil ihrer Qualifikation mehrmals vom Vorgesetzten auf dem Fahrzeug begleitet und erhalten eine direkte Rückmeldung zu ihrer Fahrweise.
- Unfallanalysen und Ableitung von Massnahmen: Die Unfallzahlen werden laufend ausgewertet. Wenn dabei Häufungen von Unfällen an bestimmten Orten oder in bestimmten Situationen erkennbar sind, werden durch die VBZ oder in Zusammenarbeit mit der Dienstabteilung Verkehr und der Stadtpolizei geeignete Massnahmen ergriffen.
- Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit: Die VBZ, die Dienstabteilung Verkehr und die Stadtpolizei Zürich führen seit mehreren Jahren gemeinsame Präventionskampagnen durch. Nach dem Tramvortritt am Fussgängerstreifen, im Haltestellenbereich sowie auf der freien Strecke stehen als nächstes Thema die Stopp- und Ruckunfälle im Zentrum: Rund 35 Prozent der bei Tramunfällen verletzten Personen stürzen im Tram, weil die Wagenführer wegen des Fehlverhaltens anderer Verkehrsteilnehmer abrupt bremsen müssen, um – trotz Vortrittsrecht – eine Kollision zu vermeiden.
- Indirekt im Rahmen von Prozessen und Projekten: So wurde beispielsweise bei der letzten Trambeschaffung des Cobra-Trams speziell Wert gelegt auf ein Design der Fahrzeugfront, welches die Verletzungsgefahr für eine Person, welche vom Tram erfasst wird, möglichst tief hält. Die Farbgestaltung der Fahrzeugfront wurde nach einer Testphase ausserdem angepasst und ein höherer Weissanteil gewählt, damit die anderen Verkehrsteilnehmenden die Trams auch bei schlechten Lichtverhältnissen möglichst frühzeitig sehen können.

**Zu den Fragen 5 und 6:** Die Arbeitsbelastung beim Fahrpersonal der VBZ hat gemessen an den geleisteten Stunden über die vergangenen Jahre tendenziell abgenommen: Vor rund zehn Jahren deckten die vorhandenen Stellen den Bedarf nicht vollständig ab, weshalb viele Mitarbeitende regelmässig zusätzliche Dienste übernehmen mussten und grosse Zeitguthaben aufgebaut wurden. In den Folgejahren wurden diese Mängel konsequent beseitigt und die zur Erfüllung der Fahrplanleistungen nötigen Stellen geschaffen; bestehende Überzeitguthaben konnten abgebaut werden. Mit den per 1. Januar 2010 erfolgten Anpassungen am Arbeitszeitgesetz (AZG) und der zugehörigen Verordnung (AZGV) im Rahmen der ersten Phase der Bahnreform 2 wurde der Umfang, in welchem Überzeitleistungen erbracht werden dürfen, weiter eingeschränkt. Die Einhaltung der angepassten AZG-Vorschriften durch die VBZ wurde vom BAV als Aufsichtsbehörde geprüft und schriftlich bestätigt, dass diese in vorbildlicher Weise erfüllt werden.

Im Rahmen einer mit den Gewerkschaften abgeschlossenen Vereinbarung wurden zudem seit 1999 rund 3 Mio. Franken in die Entschärfung von Engpässen im Fahrplan investiert, so dass heute pro Dienst mindestens 60 Minuten, teilweise aber bis zu 130 Minuten geplante und bezahlte Pausen während dem Aufenthalt der Fahrzeuge an den Endhaltestellen bestehen. Mit der generellen Einführung des 7,5-Minuten-Takts beim Tram tagsüber hat sich die Fahrplanstabilität auch weiter verbessert, so dass diese geplanten Pausen in der Regel auch bezogen werden können und nicht Verspätungen zum Opfer fallen.

Die psychische Belastung der Mitarbeitenden im Fahrdienst der VBZ ist schwierig zu beurteilen. Als mögliches Indiz mögen die Resultate der Ende 2008 durchgeführten Mitarbeiterbefragung der Stadt Zürich dienen, auch wenn diese sich auf alle VBZ-Mitarbeitenden beziehen. Der ermittelte Gesundheitsindex für die Verkehrsbetriebe lag dabei mit 76 von 100 Punkten praktisch beim städtischen Mittel von 78 Punkten. Auf die Frage, ob bzw. welche körperlichen Beschwerden sie in den letzten vier Wochen gehabt hätten, gaben 85 Prozent der befragten Mitarbeitenden bei den VBZ an, sie hätten keine Beschwerden gehabt. Im städtischen Vergleich ist dieser Wert hervorragend (Mittelwert: Nur 68 Prozent ohne Beschwerden). Die abgefragten Beschwerdearten wie Rückenschmerzen, allgemeine Schwäche oder Erschöpfung, Einschlaf- oder Durchschlafstörungen sind zwar körperlicher Natur, gelten aber allgemein als mögliche Folgen von dauerhafter psychischer Überlastung.

**Zu Frage 7:** Die Verkehrsstatistik zeigt, dass der innerstädtische motorisierte Verkehr über die letzten 10 Jahre nur sehr moderat um etwa 0,3 Prozent pro Jahr angestiegen ist. Durch die konsequente Entlastung der Wohnquartiere wie etwa durch die Einrichtung von Tempo-30-Zonen konzentriert sich der motorisierte Individualverkehr allerdings stärker auf den Hauptachsen, was zu vermehrten Stausituationen führt. Wo der öffentliche Verkehr nicht von einem Eigentrassee profitiert, ist er davon auch betroffen. Für das Fahrpersonal ist dies sicher nicht besonders angenehm, allerdings gehört es in ihrem Beruf seit jeher zum täglichen Brot, ihre Fahrzeuge auch in der Hauptverkehrszeit sicher durch den dichten Verkehr zu lenken.

Baustellen auf der Strecke verlangen ebenso nach einem höheren Mass an Flexibilität beim Fahrpersonal, insbesondere, wenn es darum geht, verunsicherten oder verärgerten Fahrgästen Auskunft zu erteilen. Die rückwärtigen Planungsstellen der VBZ bemühen sich aber darum, die Auswirkungen von Baustellen sowohl auf das Fahrpersonal als auch auf die Passagiere möglichst gering zu halten, in dem separate Fahrpläne erstellt und, wo nötig, Zusatzkurse eingesetzt werden, um Verspätungen zu vermeiden und einen geregelten Betrieb zu ermöglichen.

**Zu Frage 8: Anrechnung von Mehrleistungen:** Wenn z. B. ein Bus wegen einer Umleitung abends erst mit Verspätung ins Depot einfahren kann, kann der betroffene Fahrdienstmitarbeitende diese Mehrleistung mit einem Formular geltend machen und sich anrechnen lassen. Um den administrativen Aufwand im vertretbaren Mass zu halten, werden aber erst Mehrleistungen von mindestens 10 Minuten berücksichtigt (diese dann allerdings im vollen Umfang, die ersten 10 Minuten werden also bei der Verrechnung nicht etwa abgezogen). Im Gegenzug verzichten die VBZ darauf, Abzüge vorzunehmen, wenn der Dienst einige Minuten früher aufhört als geplant. Die VBZ gehen davon aus, dass sich die Mehr- und Minderleistungen bis 10 Minuten in etwa die Waage halten.

**Betriebsferientage:** Die Fahrdienstmitarbeitenden der VBZ haben wie alle städtischen Angestellten gemäss Art. 120 Abs. 1 ABPR Anspruch auf sechs Betriebsferientage. Im Gegensatz zu den Mitarbeitenden in den rückwärtigen Diensten müssen sie diese Tage aber nicht an den vom Stadtrat festgelegten Daten beziehen, sondern können sie frei disponieren. In der Vergangenheit kam es häufig vor, dass die Betriebsferientage in der Planung durch die Mitarbeitenden gar nicht oder erst kurz vor Jahresende eingegeben wurden und dann aus betrieblichen Gründen nicht mehr vollständig gewährt werden konnten. Eine Barauszahlung von nicht bezogenen Betriebsferientagen ist gemäss Art. 120 Abs. 4 ABPR nur in Ausnahmefällen mit der Bewilligung des Departementsvorstehers zulässig. Um dieses Ausnahmeprozedere möglichst zu vermeiden und da eine Auszahlung der Grundidee der Betriebsferientage, nämlich einer erwünschten Erholungswirkung für die Mitarbeitenden, widerspricht, haben die VBZ festgelegt, dass mindestens drei Betriebsferientage für die erste Jahreshälfte eingegeben werden müssen. Kommt die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter dieser Anweisung nicht nach, teilt der Betrieb die Tage selbständig zu.

**Individuelle Dienstplanung:** Die Individuelle Dienstplanung ermöglicht es den Fahrdienst-

mitarbeitenden, ihre persönlichen Wünsche zu Diensten und Ruhetagen laufend einzubringen und die Arbeit flexibler zu gestalten als mit einem fixen Dienstplan. Dieses Modell hat inzwischen europaweit bei vielen Verkehrsbetrieben Fuss gefasst und auch ein Pilotprojekt bei den Verkehrsbetrieben wurde von den Mitarbeitenden als sehr positiv beurteilt. Die Einführung der Individuellen Dienstplanung bei den VBZ wurde unter anderem von der Gewerkschaft vpod angestossen. Die Verkehrsbetriebe erhoffen sich, dass das Projekt zu einer Erhöhung der Mitarbeiterzufriedenheit beiträgt, indem es die Eigenverantwortung fördert, den Fahrdienstmitarbeitenden mehr Freiheiten in der Gestaltung ihrer Arbeitszeit gibt und damit auch die möglichen negativen Einflüsse der Schichtarbeit auf das Privatleben mindert.

Pauschale Pausengutschrift: Gemäss Art. 170 Abs. 3 ABPR wird soweit es betrieblich möglich ist je Halbtage, im Schichtdienst bei mehr als drei Stunden Arbeitszeit, eine Pause von 15 Minuten gewährt. Sie zählt als Arbeitszeit. Die Dienste der VBZ enthalten heute mindestens 60, maximal aber bis zu 130 Minuten bezahlte Pausen an den Endhaltestellen, die Vorgabe gemäss ABPR ist somit mehr als erfüllt. Ein Dienst besteht dabei in der Regel aus zwei, selten auch aus drei Dienstteilen, zwischen denen erneut (unbezahlte) Pausen liegen. Zusätzlich erhält das VBZ-Fahrpersonal heute pro Dienst noch eine Zeitgutschrift von 14 Minuten, was über das Jahr gerechnet gegenüber dem Büropersonal etwa 5,5 Tage zusätzliche Ferien entspricht. Diese Gutschrift hätte gemäss Vereinbarung mit den Gewerkschaften nach dem erfolgten Ausbau der Pausen an den Endhaltestellen wegfallen sollen, die Vereinbarung wurde jedoch einseitig vom vpod aufgekündigt. In der Schweiz existiert bei keinem anderen Verkehrsbetrieb ein vergleichbares Konstrukt.

**Zu Frage 9:** Die Ausgestaltung von Arbeitsbedingungen und Löhnen des VBZ-Personals ist Sache der Stadt Zürich, diese Zuständigkeit wird auch vom Zürcher Verkehrsverbund (ZVV) in keiner Weise hinterfragt. Der Verkehrsrat nimmt lediglich für sich in Anspruch, eine Obergrenze für die jährliche Entwicklung der Personalkosten festzulegen, welche den Verkehrsunternehmen im ZVV entsprechend §25 PVG als Betriebsaufwand ersetzt werden.

Die Lohnentwicklung der letzten drei Jahre liegt deutlich über der Entwicklung des Schweizerischen Lohnindex aufgrund der Daten der Sammelstelle für die Statistik der Unfallversicherung (SSUV) sowie über den Vorgaben des ZVV und damit der übrigen Transportunternehmen im ZVV-Gebiet:

	VBZ/Stadt Zürich	Schweiz
2008	+3,8%	+2,0%
2009	+1,8%	+2,1%
2010	+2,3%	+0,9% (Quartale 1 bis 3)

Lohn und Lohnnebenleistungen bei den VBZ gehören damit zu den besten der Branche. Die Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall ist für die Mitarbeitenden kostenlos, die Pensionskasse der Stadt Zürich bietet eine gute Verzinsung, es sind keine Solidaritätsbeiträge seitens der Arbeitnehmenden zu leisten und es bestehen grosszügige Leistungen bei Frühpensionierung.

Aufgrund dieser überdurchschnittlichen Konditionen für die Fahrerinnen und Fahrer sind die Verkehrsbetriebe allerdings bei Linienausschreibungen des ZVV benachteiligt. Mittelbar resultiert aus der Ausschreibungspolitik des ZVV, die im Einklang mit der Bahnreform 2 des Bundes steht, somit ein erheblicher Druck auf die VBZ, die Produktivität im Busbetrieb zu erhöhen, will sie nicht künftig Linie für Linie an die Konkurrenz verlieren.

**Zu Frage 10:** Es sind keine neuen Massnahmen geplant, um die Belastung der Mitarbeitenden im Fahrdienst zu reduzieren. Weiterhin grosser Wert gelegt wird auf die

Eignungsprüfung bei der Rekrutierung, die Erhöhung des persönlichen Spielraums bei der Arbeitszeitgestaltung und der Eigenverantwortung durch die Einführung der Individuellen Dienstplanung sowie das betriebliche Gesundheitsmanagement. Die VBZ werden auch im kommenden Jahr 2010 alle Mitarbeitenden (auch ausserhalb des Fahrdienstes) im Rahmen des Projekts «die tankstelle» mit einem Kostenbeitrag von Fr. 500.– belohnen, wenn sie sich in ihrer Freizeit für ihre körperliche Fitness und ihre geistige Beweglichkeit engagieren und ein Kursangebot von definierten Anbietenden vom Fitnesscenter bis zur Volkshochschule nutzen. In den vergangenen Jahren nutzten jeweils rund ein Drittel der Mitarbeitenden dieses Angebot.

**Zu Frage 11:** Im Jahr 2009 lag die Netto-Fluktuation (ohne Alterspensionierungen) im Fahrdienst Bus bei 3,88 Prozent, im Fahrdienst Tram bei 3,92 Prozent und bei den VBZ insgesamt bei 3,5 Prozent.

Diese tiefen Werte für den Fahrdienst sind aus zwei Gründen besonders bemerkenswert: Erstens bedeutet der Wechsel zu den VBZ für rund drei Fünftel der neu im Fahrdienst angestellten Personen einen kompletten Berufswechsel, und nicht wenige der neuen Fahrerinnen und Fahrer arbeiten zum ersten Mal Schicht. Trotzdem gelingt es, mit einem sorgfältigen Auswahlverfahren die richtigen Personen zu gewinnen und anschliessend zu halten. Zum Zweiten gibt es im Grossraum Zürich viele andere Betriebe, welche Personen mit Busführerschein anstellen möchten, beispielsweise die Verkehrsbetriebe von Winterthur und Schaffhausen, die Regionalen Verkehrsbetriebe Baden-Wettingen, die Verkehrsbetriebe Zürichsee und Oberland oder private Transportfirmen wie Eurobus, um nur einige zu nennen.

**Zu den Fragen 12 und 13:** Nein, der Stadtrat ist nicht der Meinung, dass sich das Betriebsklima im Fahrdienst der VBZ verschlechtert hat. Ein wichtiger Gradmesser für die Stimmung bei den Mitarbeitenden im Fahrdienst und bei der Abteilung Netz (Serviceleiterinnen, Serviceleiter und Kundenberaterinnen, Kundenberater) sind die Betriebsversammlungen. Diese Veranstaltungen werden jährlich durchgeführt. Obwohl die Teilnahme freiwillig ist und in der Freizeit erfolgt, werden sie von etwa zwei Dritteln der Mitarbeitenden besucht. Die Atmosphäre ist jeweils entspannt und die Gelegenheit zum Austausch mit den Vorgesetzten und für Fragen wird gerne genutzt. Auch in den Weiterbildungskursen ist die Stimmung gut. Ebenfalls als Indiz für das gute Betriebsklima und das Vertrauensklima zwischen den Mitarbeitenden und ihren Vorgesetzten wertet der Stadtrat die Tatsache, dass bei rund 1300 Mitarbeitenden im Fahrdienst im Rahmen der jährlichen Ziel- und Beurteilungsgespräche weniger als ein Prozent ein Zweitgespräch fordern.

Auch in den Austrittsinterviews, welche von den VBZ systematisch ausgewertet werden, wird neben Arbeitsbedingungen, Lohn und Sozialleistungen das Verhältnis zu den Vorgesetzten als sehr gut bezeichnet.

Um das Betriebsklima auch weiterhin zu pflegen, sollen die bestehenden Gefässe für den Dialog auf allen Ebenen weitergeführt werden. Dazu gehören die oben genannten Betriebsversammlungen, aber auch eine direkte Telefonhotline zur Leitung Betrieb sowie regelmässige Sitzungen mit den Sozialpartnern sowohl auf Ebene der Unternehmensbereiche Betrieb und Technik als auch auf Ebene der Geschäftsleitung.

Vor dem Stadtrat  
der Stadtschreiber  
**Dr. André Kuy**