

Transport

Nr. 7
23. Juli 2021

53. Joergank • 20A rue de Strasbourg • L-2560 Luxembourg Tel.: 22 67 86-1 • Fax: 22 67 09 • E-mail: info@syprolux.lu • syprolux.lu

#WOMENINRAIL





„Diese Vereinbarung hat das Potenzial, die von Männern dominierte Arbeitsplatzkultur im Bahnsektor zu beenden,“

so die Reaktion der stellvertretenden Generalsekretärin der ETF, Sabine Trier, als am 30. Juni 2021 nach langen und zähen Verhandlungen mit der CER eine vorläufige Einigung auf EU-Ebene über eine verbindliche Vereinbarung zur Förderung der Beschäftigung von Frauen im Eisenbahnsektor erzielt werden konnte.

„Die europäischen Bahnarbeitgeber erkennen an, dass die Gleichstellung der Geschlechter in ihren Unternehmen allen zugute kommt. Nächste Schritte: Billigung und zügige Umsetzung. Bahnarbeiterinnen haben hohe Erwartungen.“, so Sabine Trier weiter.

In der Tat brauchte es sieben intensive Verhandlungsrunden im Mai und Juni bevor beide Parteien sich verständigen konnten. Trotz der zusätzlichen Herausforderung, bedingt durch die aktuelle sanitäre Krise, Verhandlungen in einer virtuellen Umgebung zu führen, wurde dank der guten Vorarbeit der jeweiligen Delegationen ein positives Ergebnis erzielt.

Diese Vereinbarung zielt darauf ab:

- mehr Frauen für den Bahnsektor zu gewinnen;
- Frauen mehr Schutz am Arbeitsplatz zu bieten;
- die Gleichbehandlung am Arbeitsplatz durch Maßnahmen zu gewährleisten, wie sie in der allgemeinen Gleichstellungspolitik vereinbart wurde, welche sich fortwährend mit der Aufgabe beschäftigt, wie man mehr Frauen für den Eisenbahnsektor gewinnen kann und zwar in Anbetracht:
 - der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben,
 - der Beförderung und Karriereentwicklung,
 - der Lohngleichheit,
 - der Gesundheit und Sicherheit im Arbeitsumfeld,
 - der Prävention von sexueller Belästigung und Sexismus am Arbeitsplatz.

Die letzte verbindliche Vereinbarung im Rahmen des Europäischen Sozialen Dialogs im Eisenbahnsektor über die Arbeitsbedingungen mobiler Eisenbahner, die grenzüberschreitende interoperable Dienste leisten, liegt vor 15 zurück. Dieser große Erfolg ist von besonderer Bedeutung, da er im Europäischen Jahr der Eisenbahn erreicht wurde.

Noch nicht am Ende der Reise angelangt

Die vorläufige Einigung ist zwar ein wichtiger Meilenstein in den Verhandlungen, aber noch nicht das Ende der Reise. Beide Parteien müssen nun den Wortlaut der Vereinbarung verfeinern, der dann von den jeweiligen Leitungsgremien angenommen werden muss. Die Generalversammlung des CER wird voraussichtlich am 20. September über die vorläufige Vereinbarung abstimmen und die ETF-Sektion Eisenbahn im Oktober. Eine feierliche Unterzeichnungszeremonie wird dann noch in diesem Jahr stattfinden.

WIR-Vereinbarung - ein Meilenstein für den Sozialdialog im Eisenbahnsektor

CER-Vorsitzender Andreas Matthä (CEO, ÖBB Holding-AG), sagte: „Mein Ziel als CER-Vorsitzender und ÖBB-CEO ist es, mehr

Diversität und einen ausgewogeneren Bahnsektor zu erreichen. Ein wichtiger Schritt ist nun getan. Die Sozialpartner haben vereinbart, den Frauenanteil im europäischen Eisenbahnsektor zu erhöhen. Besonders positiv finde ich, dass gerade im Europäischen Jahr der Schiene dieses hervorragende Ergebnis erzielt werden konnte. Auch bei den ÖBB ist das Engagement für Diversity fest verankert, wodurch wir den Anteil der Frauen mit Lehrabschluss auf über 20 Prozent steigern konnten.“

Der Präsident des sektoralen Sozialdialogs der EU für Eisenbahnen, Matthias Rohrmann, sagte: „Als Sozialpartner haben CER und ETF in diesen Tagen Geschichte geschrieben für den Eisenbahnsektor, für unsere Kolleginnen und Kollegen, für mehr Frauen in der Eisenbahn! Nach fast 3 Jahren und nun 3 Tagen intensiver Verhandlungen und zahlreichen virtuellen Meetings haben wir mit der WIR-Vereinbarung etwas Besonderes geschaffen. Herzlichen Dank an die Mitglieder der Verhandlungsdelegation auf beiden Seiten! Im Europäischen Jahr der Eisenbahn 2021 ist dies ein positives und wichtiges Signal an alle Kolleginnen und Kollegen in unserer Branche.“

Der Vorsitzende der CER HRD Group, Yves Baden, sagte: „Der Abschluss einer Vereinbarung im Europäischen Eisenbahnjahr ist ein großer Erfolg und zeigt, wie engagiert wir uns für die Förderung von mehr Frauen in der Branche einsetzen. Es war ein langer Weg mit konstruktivem Austausch und wir glauben, dass er zu konkreten Ergebnissen führen wird. Ich möchte allen am Prozess Beteiligten für ihren Einsatz und ihr Engagement danken.“

Der Vizepräsident des sektoralen Sozialdialogs der EU für den Eisenbahnsektor, Giorgio Tuti, sagte: „Diese Vereinbarung ist ein Meilenstein, weil die europäischen Sozialpartner im Eisenbahnsektor ein klares Zeichen setzen, dass sie die Herausforderungen verstanden haben und den Sektor verändern wollen fit für Frauen. Ohne Frauen hat die Bahn keine Zukunft. Dies ist der wichtigste Beitrag der Eisenbahnsozialpartner zum Europäischen Jahr der Eisenbahn. Und wir haben gezeigt, dass wir die Fähigkeit haben, auf europäischer Ebene zu verhandeln und echte Veränderungen herbeizuführen.“

SYPROLUX begrüßt das positive Resultat der Verhandlungen

Als SYPROLUX beglückwünschen wir beide Verhandlungsdelegation zu dieser vorläufigen Vereinbarung. In der Tat handelte es sich um zähe Verhandlungen, denen oft auch hitzige Debatten innerhalb des Komitees für Sozialdialog der ETF vorangegangen waren.

Wir hoffen nun, dass das finale Abkommen dem gemeinsamen Einsatz gerecht werden wird. Als SYPROLUX werden wir jedenfalls die Verhandlungsdelegation weiterhin unterstützen, damit dieses Abkommen mit Taten erfüllt wird.

ETF: European Transport Workers' Federation
CER: Community of European Railway and Infrastructure Companies

Neue Wege im Sozialdialog gehen



Mylène BIANCHY

Die erste Halbzeit des Jahres 2021 haben wir geschafft. Unser neuer Freund Covid-19 klebt uns derweil immer noch an der Backe. Auch wenn die Bilder der Fußballeuropameisterschaft mancherorts etwas anderes glauben ließen und der britische Premierminister aus der Quarantäne heraus, und trotz steigender Infektionszahlen, den Sprung in eine längst abgelegte Normalität der kompletten Öffnung wagen will.

Noch einige Buchstaben in petto

Hierzulande steigen die Infektionszahlen ebenfalls wieder an seit Juni. Die neuen Richt- bzw. Grenzwerte orientieren sich jetzt eher an der Anzahl der Infizierten auf den Intensivstationen und diese sind momentan zum Glück sehr niedrig. Und das Alphabet hat ja noch einige Buchstaben parat, um etwaige Virusvarianten eine Bezeichnung zu verleihen.

Mittlerweile erhalten Jugendliche zwischen 12 und 16 Jahre auch ein Impfangebot. Die Regierung stellt kostenlose PCR-Tests Reisen den zur Verfügung. Demnach scheint alles so weit im Lot zu sein.

Aus dem Lot

Gänzlich aus dem Lot gerieten die Pegelstände der luxemburgischen Flüsse, mit Ausnahme der Mosel. Zu Beginn der Sommerferien öffneten sich am Wolkenhimmel die Schleusen und eine Rekordmasse an Regen ergoß sich über weite Teile des Landes. 2021 ist nunmehr das Jahr des Jahrhunderthochwassers in Luxemburg. Mit einem Volumen zwischen 79,4 und 105,7 Litern pro Quadratmeter in 24 Stunden wurde das Hochwasser aus dem Jahr 1993 übertroffen. Ein trauriger Rekord! Bis dato blieb es in Luxemburg bei Materialschäden. Unsere Nachbarn in der Belgien und Deutschland hatten da weniger Glück. Belgien beklagt 31 Todesopfer und verhängt eine Staatstrauer am 20. Juli. In Deutschland trauert Rheinland-Pfalz um 117 und Nordrhein-Westfalen um 46 Todesopfer. Unser Respekt und unser Dank gilt den unermüdeten Rettungskräften und den Freiwilligen. Den Betroffenen viel Kraft und Mut in diesen schweren Tagen.

Was der Herbst uns wohl bringen mag?

Irgendwie liegt man schon ein bisschen auf der Lauer. Werden wir in eine weitere Infektionswelle hineinschlittern? Oder werden wir die Herdenimmunität erzielen und dem Virus Herr werden? Egal was kommen mag, wir alle müssen versuchen etwas Ruhe zu finden, um so unsere individuelle Resilienz zu erneuern.

Sozialdialog und Personalvertretung effizienter und attraktiver gestalten

Als SYPROLUX haben wir ein Arbeitspapier erstellt in dem wir, sowohl der CFL-Direktion als auch den Kolleginnen und Kollegen des OGB-L/Landesverband, Wege aufzeigen um den Sozialdialog im Betrieb zu verbessern.

So schlagen wir vor, die sogenannten „Services communs“, dh die übergreifenden Abteilungen (z.B. RH, AT, COM, S&E, FI, IN, u.a.) im Bereich der „Services Centraux“ zu belassen.

Die künstliche Auftrennung durch Grade und Laufbahnen, sowie das Kriterium zum Personal der Generaldirektion gehören zu müssen, würden somit alles entfallen. Die einzige Auftrennung die es gäbe, wäre die Abteilungszugehörigkeit.

Für den Bereich des GI schlagen wir eine neue Vertretung vor, welche die Abteilungen GI, PI und II umfasst. Dies würde ein Plus an Effizienz in Punkto Personalvertretung mit sich bringen, angesichts der Größe und der Komplexität dieser Bereiche. In dem Sinne würden die 1 - 2 gemeinsamen Sitzungen im Jahr beim Dienstchef GI zwischen MI und EI durch die Abteilungen PI und II erweitert werden.

Das Cadre hors statut braucht ebenfalls Gehör

Die Anzahl der Mitarbeiter des „cadre hors statut“, der Laufbahn der Universitätsabsolventen bei den CFL, ist in den vergangenen Jahren stark angewachsen. Derzeit beläuft sich diese Zahl auf rund 150 Kolleginnen und Kollegen.

Auch wenn derzeit die Laufbahn für Universitätsabsolventen in unserem Personalstatut nicht vorgesehen ist und ihr Arbeitsvertrag sich nur teilweise an unser Personalstatut anlehnt, haben auch diese Kolleginnen und Kollegen nichtsdestotrotz ein Anrecht auf eine adäquate Personalvertretung.

Aus diesem Grund plädieren wir als SYPROLUX in unserem Arbeitspapier dafür, diesen Mitarbeitern das aktive Wahlrecht bei Betriebswahlen zu gewähren. Dies wäre ein erster Schritt in Richtung einer effizienten Personalvertretung im Interesse unserer Kolleginnen und Kollegen aus dem „cadre hors statut“, welche im Rahmen der Zentraldelegation und der Vertretungen beim jeweiligen Dienstchef demnach erfolgen könnte.

Nach einem konstruktiven Gedankenaustausch einerseits mit unserem Generaldirektor und andererseits mit unserem RH-Direktor, hoffen wir auf weitere positive Gespräche im Herbst im Rahmen des „Comité de Suivi RH“.

Mylène Bianchy

Sie lesen in dieser Nummer

#WOMENINRAIL.....	2
Leitartikel	3
leV	4
News	5
Zentraldelegation	6-7
Kommissionen	8-11
Arlbergbahn & Montreux-Luzern.....	12-15
CFL	16



3-Länder-Treffen 2021 - Begegnung im Webinar

Im Juni fand unser traditionelles 3-Ländertreffen statt. Doch 2021 trafen wir uns weder in Österreich, noch in der Schweiz und auch nicht Luxemburg, sondern im virtuellen Raum eines Webinars. Die sanitäre Krise hat noch nichts an Aktualität eingebüßt, dies hörte man ganz klar aus den jeweiligen Berichterstattungen der drei Länder. Doch neben der Corona-Lage und dem europäischen Jahr der Eisenbahn, stand beim diesjährigen Kongress der IeV, das Thema Digitalisierung im Vordergrund.

Frau Anne-Céline Bonnier von der SBB referierte zum Thema Digitalisierungsfonds. Dieser Digitalisierungsfonds zeigt die Auswirkungen

der Digitalisierung und weiterer zukünftiger Entwicklungen auf die Arbeitswelt und Arbeitsplätze der SBB auf und soll helfen den digitalen Wandel im Betrieb umzusetzen.

In einem zweiten Vortrag referierten die Herren Dr Daniel Kunzelmann und Dr Remo Reginold des Swiss Institute for Global Affairs zum Thema: "Der Cyberspace - eine kritische Annäherung".

Die neugewonnenen Erkenntnisse, Eindrücke und gewerkschaftliche Überlegungen verfassten die Mitglieder der IeV anschließend in einer Resolution, in welcher das Thema der digitalen Resilienz im Vordergrund stand.

Resolution der IeV (Interessengemeinschaft europäischer Verkehrsgewerkschaften):

Der Mensch im Mittelpunkt des digitalen Wandels

Der Cyberspace, die virtuelle Realität und die digitale Transformation sind feste Bestandteile unseres wirtschaftlichen und privaten Lebens geworden. Die Verknüpfung und Vernetzung von Informationen, aber auch die technischen Erneuerungen im digitalen Raum erleichtern ungenügend die Aufgaben im Alltag. Sie schaffen neue Geschäftsmodelle und lassen die globale Welt näher rücken. Welche längerfristigen Folgen die zunehmende digitale Realität haben wird, ist heute schwer abzuschätzen.

Viele Menschen und Firmen sehen den Cyberspace und dessen digitalen Möglichkeiten als grossen Wurf. Für die Mitglieder der IeV jedoch wird der Hype um die Digitalisierung zur Hypothek und zunehmend kritisch hinterfragt. Vor allem weil der Mensch dabei vergessen wird.

Die zunehmende Digitalisierung zeigt uns auf, wie der virtuelle Raum den realen Raum einnimmt. So ist zum Beispiel der Deckungsgrad der Kosten eines Transportgutes nicht mehr von grösster Wichtigkeit, sondern der Gebrauch der damit vorhandenen Daten.

Der kritische Umgang mit dem Cyberspace wird zeigen, dass die Digitalisierung nicht in erster Linie eine technologische Angelegenheit, sondern vielmehr eine gesellschaftliche, kulturelle und eine politische Herausforderung ist.

Der Mensch darf in der Digitalisierung nicht nur auf seine Daten reduziert werden. Er muss weiterhin als ein wertvolles Individuum angesehen und keinesfalls aus dem Lern- und Arbeitsprozess ausgeschlossen werden.

Für die IeV ist klar, dass die digitalen Entwicklungen eine Auswirkung auf die Gesellschaft, die Mobilität sowie auf die Beschäftigungslage hat. Die Herausforderung besteht nun

darin, diese Transition im Sinne der Arbeitnehmer:innen proaktiv mitzugestalten. Diese ist innerhalb der Sozialpartnerschaft gemeinsam anzugehen. Es soll immer sichergestellt sein, dass Arbeitgeber und Arbeitnehmer gleichermaßen von der Einführung digitaler Technologien profitieren.

Die IeV empfiehlt folgende Grundsätze und Ziele:

- Der richtige Umgang in der digitalen Welt darf nicht vergessen und muss in die Lehrpläne der Aus- und Weiterbildung aufgenommen werden.
- Die Erreichbarkeit von 24 Stunden und sieben Tage in der Woche ist sozial nicht verkraftbar. Diese „Erreichbarkeit“ geht auf Kosten des Privatlebens und der persönlichen Gesundheit.
- Das Recht auf Nichterreichbarkeit muss anerkannt und gewährleistet sein.
- Das Regelwerk zur Digitalisierung muss in staatlicher Hand liegen und darf nicht durch die Wirtschaft vorgegeben werden.
- Das Recht der Wahrung der persönlichen Daten muss unantastbar sein.
- Der Datenschutz muss von einer unabhängigen Stelle jederzeit überprüft werden können.

Damit die digitale Transition ein Erfolg wird und die Arbeitnehmer:innen nicht auf der Strecke bleiben, müssen diese geforderten Leitlinien laufend überprüft und angepasst werden. Dazu ist eine ständige Arbeitsgruppe bestehend aus Staat, Arbeitgeber und die Vertretungen der Arbeitnehmer einzurichten.

Ausgearbeitet durch die IeV am 21.06.2021



Steve WATGEN

18.06.2021

Die SYPROLUX-Präsidentin Mylène Bianchy nahm an einer Kommissions-sitzung der CSL teil.

19.06.2021

Generalversammlung der CMCM in Mondorf.

25.06.2021

Die SYPROLUX-Personalvertreter des BU nahmen an der Sitzung beim „Chef de Service BU“ teil.

28.06.2021

Die SYPROLUX-Präsidentin hatte eine Unterredung mit dem CFL Verwaltungsratspräsident und dem CFL-Generaldirektor, hier wurden aktuelle Themen angesprochen.

Am Morgen tagte der Verwaltungsrat der CFLcargo in Bettemburg.

Am Vormittag tagte der Verwaltungsrat der CFL Krankenkasse, hier wurde der Haushalt von 2022 vorgestellt und angenommen.

Am Abend tagte der Vorstand der Escher Sektion

29.06.2021

Die SYPROLUX-Präsidentin nahm an der "Formation Leadership" der CFL teil.

Die SYPROLUX-Präsidentin Mylène Bianchy nahm an einer Vollversammlung der CSL teil.

Die SYPROLUX-Personalvertreter des AV besuchten die neue PAT-Klasse.

01.07.2021

Die CFL organisierte den traditionellen Sicherheitstag, der auch unterschiedliche Workshops über Video-konferenz anbot.

05.07.2021

Am Morgen tagte der Verwaltungsrat der CFL, unter anderem wurde das Projekt der neuen Generaldirektion vorgestellt.

07.07.2021

Die SYPROLUX-Präsidentin hatte eine interessante Unterredung mit dem Direktor des GI, hier wurden unter anderem MI und EI-Probleme (Bereitschaft, Laufbahnen, Versetzungen, ...) angesprochen.

08.07.2021

Die SYPROLUX-Vertreter nahmen am CSC teil, Hauptpunkt war die Vorstellung der CFL-Strategie 2021-2025 und der neuen Generaldirektion, die 2025 fertig gestellt sein soll.

Die AV-Vertreter nahmen an der Vorstellung eines neuen AV-Konzeptes „Guichet“ teil.

Am Abend fand die extraordinary Generalversammlung der FNML statt.

12.07.2021

Zusammen mit den GI und MI-Verantwortlichen wurden die Ergebnisse der letzten CFL Umfrage analysiert.

14.07.2021

Die SYPROLUX-Vertreter nahmen an der Zentraldelegation teil. (siehe Bericht in dieser Ausgabe)

15.07.2021

Die SYPROLUX-Vertreter nahmen an der Zentraldelegation teil, diese wurde speziell einberufen um die verschiedene Berichte vorzustellen. Diese waren der Bericht der Arbeitsmedizinerin, des Sicherheitsbeauftragten, der Psychologin und der Sozialbeauftragten.

Steve WATGEN



Mitte Juli fluteten verheerende Regenfälle große Teile des Landes. Von 41 Messtationen überschritten 10 den Pegelindex HQ 100, den Wert des hundertjährigen Hochwassers. Gleich an 15 Stationen sprechen wir nun von einem historischen Hochwasser, was bedeutet, dass solch ein hoher Wasserstand noch niemals in Luxemburg verzeichnet wurde. Somit wurden die Überschwemmungen von 1993 und davor überschritten. Meteolux und ASTA verzeichneten zwei neue Rekordwerte in punkto Niederschlag. In Godbrange fielen in 24 Stunden 105,7 Liter Regen pro Quadratmeter, bzw auf dem Findel 79,4 Liter.

Allen Rettungskräften und Freiwilligen drücken wir unseren Respekt und Dank aus, den Betroffenen viel Mut und Kraft in dieser schweren Zeit.

CFL Zentraldelegation vom 14.07.2021

Es kommt zur Einführung des Zeitsparkontos bei den CFL

Personalbestand bei den CFL : wir wachsen weiter!

Beim Personalbestand vermerken wir ein leichtes Plus und zählen 3619 statutarische Eisenbahner. In der ganzen CFL-Gruppe waren zum 31. Dezember 2020, 4844 Mitarbeiter beschäftigt. Der Prozentsatz an weiblichem Personal liegt derzeit bei 14,7 % und 15,2 % bei der Muttergesellschaft.

Die verschiedenen Laufbahnen bei den CFL stellen sich folgendermaßen zusammen:

Hors Carrière	141 Bedienstete
Carrière Inferieure	1248 Bedienstete
Carrière Artisanal	1117 Bedienstete
Carrière Moyenne	147 Bedienstete
Carrière Supérieure	617 Bedienstete
Carrière Bachelor	315 Bedienstete

Die Tabelle zeigt Bedienstete die einen festen Posten besitzen, Auszubildende sind in dieser Tabelle nicht aufgeführt.

In der April Session 2021 haben sich 116 Kandidaten dem „Examen fin de stage“ gestellt, 87 Bedienstete haben das Examen bestanden, die anderen müssen ihr Glück im Oktober nochmals versuchen. Leider hatten auch 3 Bedienstete das Examen ein 2tes mal nicht bestanden und mussten die CFL verlassen.

COVID-19

Die Covid-Taskforce, die von den CFL am Anfang der Pandemie gegründet wurde, tagt weiterhin wöchentlich, um die Situation zu bewerten und schnellstens reagieren zu können. In kontroversen Diskussionen wurde ein Stufenplan erstellt um möglichst ohne große Schäden aus der Krise zu gelangen. Diese Diskussionen basierten sich selbstverständlich auf die Statistiken des Gesundheitsministeriums.

Etwaige weitere Lockerungen können aber frühestens im Herbst eingeführt werden, wenn nach dem Sommerurlaub eine genaue Situationsanalyse erfolgt ist. Im Moment gibt es bei den CFL 5-6 COVID-Infektionen in der Woche.

Momentan gibt es keinen Infektionsherd im Betrieb.

Am 01. Oktober 2021 wird die neue IG39 zum „Télétravail“ in Kraft treten. Seit dem 01. Juli gilt nun ein Stufenplan, welcher die Anzahl der Tage im Homeoffice kontinuierlich zurück- und somit die Tage mit Präsenz im Büro raufschraubt. Im Regelfall kann ein Mitarbeiter, je nach Beschäftigungsgrad, maximal 2 Tage in der Woche vom „Télétravail“ Gebrauch machen.

Die CFL hat ein „Broadcast“ mit aktuellen Tipps und Schutzmaßnahmen für den Sommer zusammengestellt.

Horaire Mobile und Compte d'épargne temps

Der „horaire mobile“ wird für die betroffenen Bediensteten neu organisiert und reguliert. Die Anfangs- und Endzeiten (07:00-08:45/11.30-14h15/16:00-18:30) werden durch ein 6 Stündiges Zeitfenster ersetzt. Jeder Bedienstete muss mindestens eine 6-stündige Präsenz am Arbeitsplatz haben und das zwischen 06:30 und 18:30 Uhr. Dies erlaubt den Bediensteten eine größere Flexibilität in den Arbeitsorganisation. Demnach werden die Arztstunden und die Stunden zur „Abholung des Gehaltes“ durch einen 8 Stündigen freien Tag ersetzt, der im Minutentakt abgebaut werden kann (Congé pour raison personnelle). Diesen freien Tag bekommt jeder Bedienstete der CFL und kann ihn nach seinen Wünschen einsetzen. Ist dieser am 31.12. eines Jahres nicht vollständig genutzt worden, wird der Rest automatisch auf das CET überwiesen. So ist auch geplant die „fiche auxiliaire“ Mitte nächsten Jahres abzuschaffen, dann kann der Urlaub sofort über die Plattform „my RH“ angefragt und validiert werden.

Neben dem „horaire mobile“ wird auch der CET (Compte d'épargne temps) ab dem 01.01.2022 in Kraft treten. Anders als beim „horaire mobile“ wird der CET für jeden CFL Bediensteten eingeführt werden. Der CET hat eine Obergrenze von 1800 Stunden die nicht überschritten werden darf. Aus diesem Grund, sind Bedienstete die mehr als 1800 Stunden haben, gebeten diese in einem Zeitfenster von 5 Jahren abzubauen. Ist dies nicht der Fall, werden die



Mylène BIANCHY

Déléguée Titulaire
621 352 059, mylene.bianchy@syprolux.lu



Steve WATGEN

Délégué Titulaire
621 312 680, steve.watgen@syprolux.lu



Katja FELTEN

Déléguée Suppléante
621 355 313, katja.felten@cfl.lu



Ramiro DE SOUSA VALENTE

Délégué Suppléant
691 462 452, ramiro.desousa@cfl.lu

Stunden ausbezahlt. So wird der Bedienstete in Zukunft nur noch ein Stundenkonto besitzen in das alle Stunden einfließen. Auch Resturlaub (maximal 6 Tage im Jahr) landet nach dem 31.12. eines jeden Jahres auf dem CET.

Die neue Laufbahnen im MI: „travaux infra“ und „exploitation infra“

Seit längerem herrscht ein Manko an Interessenten und/oder an Bediensteten in den höheren I-Laufbahnen im Gleisbau (Brigadier). Einerseits wird die zu lernende Materie immer voluminöser, andererseits wird das Aufgabenfeld immer komplexer. Aus diesem Grund haben die MI-Verantwortlichen zusammen mit den Sozialpartnern 2 neue Laufbahnen geschaffen. In diesen Laufbahnen sollen die Kompetenzen besser aufgeteilt werden. Die eine Laufbahn (travaux infra) soll sich hauptsächlich auf die Baustellen im Gleis konzentrieren wobei die Laufbahn der „exploitation infra“ sich ihrerseits auf die Bewegungen (Baustellenzug, Schienenbagger, ...) im gesperrten Gleis konzentrieren soll.

Der SYPROLUX unterstrich, dass nach der Definition und der Schaffung der beiden neuen Laufbahnen, der berufliche Verlauf genauestens aufgezeichnet werden muss. Des Weiteren ist der SYPROLUX der Meinung, dass man beide Bereiche genauestens ins Punkto „poste à responsabilité particulière“ überprüfen muß, wenn man von wahrer Anerkennung der Arbeit reden will.

In Bezug auf die Ausbildung wies der SYPROLUX darauf hin, dass die Einführung eines „Carnet de Stage“ welcher den Ausbildungsweg dokumentiert, Sinn macht und nicht vergessen werden sollte.

Eine erste Ausschreibung für diese Laufbahnen soll in Kürze erfolgen (mise en stage 01.10.2021).

Tableau de Service

Eine Arbeitsgruppe hat eine Liste mit den einzufließenden Arbeitsregeln aufgestellt, wie z.B.: Eingabe von freien Tagen im Jahr (Samstag, Sonntag oder Wochenende), Urlaubsperioden im Sommer angeben, Dienstpläne 6 bis 8 Wochen im Voraus erhalten, Eine Testphase soll im Oktober starten, wobei die Bediensteten ihre Dienstpläne 4-6 Wochen im Voraus erhalten.

Als SYPROLUX teilten wir der CFL-Obrigkeit mit, dass unserer Meinung nach, Mitarbeiter mit Kindern bei der Gewährung von Urlaubstagen eine gewisse Priorität genießen sollen.

Durch eine Zentralisierung der Dienstprogramme soll auch die Verwaltung verbessert werden, umso freie Tage und Urlaube besser koordinieren zu können.

Astreinte

Zusammen mit den verschiedenen CFL-Diensten wurden die Beschwerden, Probleme, Ungerechtigkeiten, ... aufgelistet um sie dann mit den Sozialpartnern zu analysieren.

Die RH-Abteilung hat den Sozialpartnern einen ersten Entwurf zur Neuregelung des Bereitschaftsdienstes vorgelegt.

Der SYPROLUX hat hier schon eine gute Vorarbeit geleistet und einen Fragekatalog aufgestellt umso schneller voran zu kommen.

Agents inaptes

Im OG03 (chapitre 12) wird die Berufsunfähigkeit beschrieben. Nach langen Verhandlungen ist auch hier ein Durchbruch erfolgt.

So beschreibt das neue Kapitel wie ein Mitarbeiter, der seinen initialen Beruf nicht mehr ausführen kann, mittels Reorientierung und Umschulung seine professionelle Entwicklung dennoch gestalten kann. Das einfache Einfrieren bis zum Ende des Arbeitslebens im Falle einer Berufsunfähigkeit ist somit Geschichte.

App-Reporter

Der App Reporter ist ein Werkzeug das zur Verbesserung der Qualität und der Kundeninformation dient.

So kann der App Reporter über eine Smartphone App etwaige Verspätungen, Gleisänderungen, oder sonstige Probleme und Informationen melden. Diese werden dann zentralisiert. Jeder CFL Mitarbeiter (in) kann sich die App gratis herunterladen, sich einschreiben und seinen Beitrag zur Verbesserung beitragen.

Weitergabe von wichtigen Informationen

Die Sozialpartner stellten fest, dass, wichtige Entscheidungen bzw Beschlüsse oder Änderungen an Vorschriften die in Arbeitsgruppen oder der Zentraldelegation getroffen wurden, nicht regelkonform umgesetzt worden sind. So haben verschiedene RH-Dienste ihre eigene Interpretation der Dinge in den Vordergrund gestellt, was falsch ist und vom SYPROLUX nicht akzeptiert wird. So kam es vor, dass auch die Umsetzung darunter litt, irreführend oder regelrecht falsch war. Der RH-Betrieb versicherte in der neu gegründeten Arbeitsgruppe „RH-Services“, wo die lokalen RH-Dienste gruppiert sind, diese Dinge anzusprechen und noch einmal auf die angeordneten Umsetzungen zu achten.

Die SYPROLUX-Vertreter

**Mylène BIANCHY, Steve WATGEN,
Ramiro DE SOUSA VALENTE a Katja FELTEN**

100 Joer SYPROLUX
2022 ... coming soon

Rapport de la réunion auprès du Chef de Service BU, le 25 juin 2021

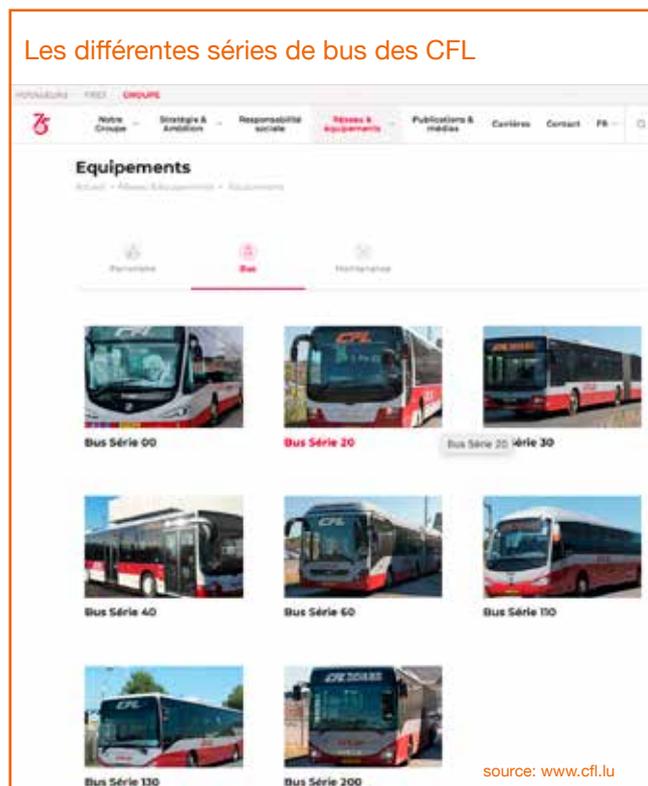
Approbation du compte-rendu de la réunion du 23 avril 2021.

Le compte-rendu de la réunion du 23 avril a été approuvé par le délégué du SYPROLUX.

Points présentés par le Chef de Service BU

1. Avec jusqu'à 50% d'échecs, les résultats des examens de fin de stage ne sont pas satisfaisants. Vu que les candidats échouent principalement dans la partie pratique, le Service BU envisage de ne sélectionner que des candidats disposant des connaissances en langue luxembourgeoise requises pour les mises en stage futures.
2. Un bus à conduite autonome sera acquis au cours du mois de septembre 2021. Il est prévu pour circuler à Bettembourg.
3. Un parking pour +/- 15 bus sera aménagé derrière le nouveau centre de tri des CFL (ancien parking BU/TM) à Bonnevoie. Les places seront équipées de bornes de chargement électriques. Une toiture protégera les bus des intempéries.

Le délégué du personnel demande pourquoi les stagiaires ne reçoivent toujours pas leur classeur comportant la matière à étudier, ainsi que les documents réglementaires, dès leur 1^{er} jour de travail ?



100 classeurs comprenant une documentation actualisée requise ont été commandés et seront disponibles sous peu.

Le délégué du personnel demande pourquoi le Service BU continue d'omettre l'exécution de la décision de la Délégation Centrale, du 11 décembre 2020 (point 11) en rapport avec le report d'un jour férié (CS) en cas d'incapacité de travail. Il est souligné que la prise de connaissance des rapports de la Délégation Centrale est impérative à un bon fonctionnement de service et que les décisions de cette instance font foi. En guise d'information, l'extrait de texte du rapport de la Délégation Centrale :

« 11^e Report d'un congé supplémentaire en cas d'incapacité de travail

Les délégués du personnel demandent de clarifier un point concernant le report d'un jour férié (CS) en cas d'incapacité de travail. Les délégués du personnel considèrent que pour un agent qui aurait dû effectuer son service un jour férié et qui tombe malade un tel jour, le report du CS devrait être traité comme le report d'un congé de récréation en cas d'incapacité de travail.

Les délégués exposent la situation qu'il s'agit de clarifier : Un agent qui travaille pendant un jour férié a droit à un jour de congé compensatoire. Au cas où il tombe malade au jour auquel il a posé ce jour de congé compensatoire, comment peut-il reporter ce jour de congé ? La Direction et les délégués consentent à ce que cette situation soit assimilée à celle du report d'un jour de congé de récréation. ... »

Le Chef de Service BU fera une demande auprès du Service RH en vue de se laisser confirmer la décision de la Délégation Centrale. La délégation du SYPROLUX observera de près à ce que les décisions de la Délégation Centrale du Personnel soient respectées et appliquées.

Le délégué du personnel demande que le roulement vert soit remplacé par un roulement normal afin que tous les réservistes puissent être traités de manière égale et équitable.

Le roulement vert ne sera pas aboli. Cependant au mois d'octobre resp de novembre un groupe de travail sera organisé pour discuter des éventuelles modifications dudit roulement.

Le délégué du personnel demande la raison pour laquelle la porte avant des bus de la série 60 doit rester ouverte lorsqu'un chauffeur quitte le bus.

Le problème est connu par le constructeur Volvo. Des valves sont bloquées en cas de gel et la porte ne se laisse plus

ouvrir. Le panneau au poste de conduite d'autobus N° 64 peut être enlevé vu que le problème n'existe pas en été.

Un organigramme détaillé a été promis le 02 février 2021 lors d'une entrevue avec le Chef de Service BU. Quand cet organigramme nous sera-t-il remis respectivement publié ?

L'organigramme en question a été remis aux délégués lors de la réunion et sera également publié.

Vu le nombre important de chantiers en cours et prévus dans les communes d'Ettelbrück et de Diekirch, le délégué du personnel demande une révision des journées de travail pour les chauffeurs des lignes 500, 501 et 502. En effet, les chantiers causent d'ores et déjà des retards importants, ainsi que des journées prolongées et des heures supplémentaires quasi quotidiennes.

Il est difficile de trouver une solution vu le manque de personnel. Le délégué du SYPROLUX avait clairement manifesté la position de son organisation quant à l'itinéraire de la nouvelle ligne 502:

1. Le profil dudit itinéraire est plein de risques au niveau de la sécurité routière et demande encore plus de concentration du/de la conducteur/conductrice que sur les autres lignes

2. Le SYPROLUX n'accuse ni personne, ni le service pour une quelconque faute ou malintention au niveau de la planification, mais il revendique fermement une révision de la composition des tours de service en question! Le SYPROLUX estime qu'il faut être clair: ne rien faire dans ce dossier, n'est pas du tout une option!

3. La délégation du SYPROLUX ne va sûrement pas lâcher prise quant à ce problème!

Divers:

Recours à la question N°9/21 sous « Divers » de la réunion auprès du Chef de Service BU en date du 15 mars 2021 quant au processus de nettoyage à l'intérieur du bâtiment BU

La situation reste inchangée et non satisfaisante.

Question/Proposition quant à la procédure d'exécution d'Examen journalier et la remise en marge relatif au tour de service N°1001

Une procédure y relative sera élaborée par le Service BU est ensuite communiquée au personnel de conduite

Le délégué du SYPROLUX

Marc BECKER

**Follow us on:
facebook and www.syprolux /link BU-Kommission**

Kolléginnen an Kollégen,

Fir, dass mir als BU-Kommissioun dem Sujet „SCHNELLINFO“ besser kënnen Rechnung droen, bidde mir lech an Zukunft d'Méiglegkeet all wichtëg Matdéeung via E-mail geschéckt zë kréien.

Bas Du interesséiert? Da schéck eis deng E-mail Adress un: bukommissioun@pt.lu

An selbstverständlëch ass den Datenschutz garantéiert!!! All deng Donnée'en gi streng vertraulëch traitéiert.
Zu all Ament hues Du d'Méigléckkéet, däin Accord ze annulléieren.

fir d'BU-Kommissioun
Marc BECKER

P.S.: Zum Sujet „Informatioun“: Et ass nët just d'Vitesse, déi beim informéieren zielt – an éischer Linn muss den Contenu stëmmen!!! An dat hëllt d'BU-Kommissioun ganz éescht!

Deng Kontaktleit am Service BU



Daniel SCHILDGEN
Délégué Titulaire
691 525 382 - dan.schildgen@gmail.com



Marc BECKER
Délégué Suppléant/Kommissionsleeder
621 133 010 - mbecker-kirf@t-online.de



Max KLEER
Kontakt Atelier
691 978 717 - max_kkleer@hotmail.com



Compte-rendu de la réunion auprès du Chef de Service GI, le 09 juin 2021 - partie MI

Formation

- Les délégués du personnel demandent à ce que les agents de l'atelier T à Bettembourg reçoivent une formation GSM-R adéquate et axée sur les besoins des techniciens.

Les formateurs T vont organiser une formation adaptée aux demandes. Un planning de ladite formation va être établi dans les plus brefs délais.

- L'offre de cours (débroussailleuse, tronçonneuse) semble avoir été considérablement réduite. Dans ce contexte, les délégués du personnel soulèvent les questions suivantes:
 - Qui est responsable du suivi des cours, pour l'offre et la demande?
 - Qui est responsable de la validité de ces formations?
 - Qui organise les formations initiales et de recyclage?
 - Dispose-t-on d'une procédure resp. d'une instruction de service en la matière?
 - Par ailleurs, les délégués revendiquent à ce que soit attribués les EPI adéquats aux agents concernés pour l'exécution des différents travaux.

Les responsables des brigades sont priés de s'adresser à la division Qualité, Sécurité, Environnement (MI/QSE) pour les formations demandées en objet. La division MI/QSE se charge d'organiser les formations et les recyclages avant l'expiration de la validité de ladite formation. De plus la division MI/QSE est responsable pour la validation et la gérance des formations et des recyclages.

Le Service MI ne dispose ni de procédure ni d'instruction de service pour l'organisation des formations demandées en objet.

Des nouveaux casques multifonctionnels adaptés aux différentes situations vont être testés par les

agents concernés. Après une phase d'essai et un avis positif des agents les casques vont être commandés.

Dans le futur des chaussures de travail pour la saison hivernale vont être distribuées à tous les agents demandeurs.

EPI, vêtements et outils de travail pour les stagiaires

Les délégués du personnel revendiquent à ce qu'un stagiaire soit équipé d'une 1re mise en vêtements de travail, qu'il reçoive les EPI nécessaires et un trousseau d'outils de travail de base et ceci dès son premier jour de travail dans son service.

Les responsables comprennent le problème et sont d'avis que dans le futur les nouveaux agents devraient être appelés à fournir leurs mesures avant leur embauche (par exemple dans l'interview final) en vue de se voir attribuer des vêtements de travail adéquats. Dans ce cas les responsables veulent aménager un petit stock des vêtements EPI.

Des trousseaux d'outils de travail standards vont être préparés et distribués aux agents stagiaires. Les brigades et/ou les sections sont responsables de ces trousseaux d'outils.

De plus les délégués du personnel demandent un contrôle et une remise à jour des listes d'outillages des différents métiers.

Congé parental

Les délégués du personnel soulèvent les questions suivantes en relation avec l'attribution d'un congé parental:

- un agent en congé parental peut-il effectuer un service d'astreinte?
- un agent en congé parental peut-il prester des heures supplémentaires?

Les agents qui profitent d'un congé parental ont un planning avec les plages de service et les plages libre.

Pendant les plages de service les agents peuvent effectuer un service d'astreinte. L'agent concerné doit trouver un remplaçant pour les plages libre.

Les agents qui profitent d'un congé parental peuvent prester des heures supplémentaires avec modération et pour des raisons de service impérieuses.

Effectif du personnel

Les délégués du personnel demandent à être informés sur les embauches effectués pour les exercices 2021 et 2022 (carrières, domaines). Combien de stagiaires sont prévus pour les carrières courtes I et A?

L'effectif des années 2019 et 2020 montre une diminution de 20%. En somme, 30 agents manquent en comparaison avec l'effectif actuel prévu. Il reste pour autant surprenant qu'aucun poste dans l'effectif de la hiérarchie ne soit vacant.

2021	
Carrière I	11 agents
Carrière A	8 agents
2022	
Carrière I	17 agents
Carrière A	3 agents

Les délégués du personnel constatent que le retard encouru sur l'effectif ne peut pas être rattrapé.

Affectation des agents

Les délégués du personnel demandent que le Service MI cesse d'affecter les agents à travers tout le pays, sans prendre en considération leur lieu de résidence. Qu'en est-il de la sécurité d'un agent, si on l'affecte du sud du pays au nord et vice-versa?

Les différentes affectations aux postes ne peuvent pas être annulées. Les agents concernés sont donc priés

de faire une demande de mutation vers des régions géographiquement plus avantageuses. Il faut cependant souligner que l'ancienneté de service prime dans tous les cas.

Les responsables ont promis qu'avec la prochaine affectation, le lieu de résidence va être pris en compte.

Sécurité concernant l'accès aux installations ferroviaires sur le réseau

Le nombre d'accidents de travail en relation avec des trébuchements est en hausse. De ce fait, les délégués du personnel revendent un inventaire des pistes renseignant sur leur état respectif. Dans la foulée, un inventaire des accès aux différentes installations ferroviaires est demandé. Les accès, en l'occurrence avec les voitures de service, constituent également un problème majeur.

En effet, les responsables connaissent le mauvais état de certaines pistes et accès. Malheureusement à l'heure actuelle, il n'a aucune ressource disponible pour faire un contrôle avec un inventaire concluant. Le Service II est en charge de dresser un aperçu et d'effectuer les travaux de remise en état des pistes de Luxembourg vers Kleinbettingen et vers Wasserbillig, qui sont dans un très mauvais état.

Les délégués du personnel se demandent pourquoi seulement la hiérarchie dispose d'un support informatique renseignant sur les accès aux installations ferroviaires (GIST ?) ? Ce support informatique est un outil indispensable également pour les brigades dans la planification et l'exécution de leurs travaux.

Les délégués du personnel demandent un tableau renseignant sur les causes des trébuchements qui sont en hausse permanente.

Service T

Les délégués du personnel demandent d'être renseignés sur l'avenir du domaine de la téléphonie en terme de Service? Est-ce qu'il est prévu de procéder à une réorganisation? Dans l'affirmative, comment cette réorganisation se présente-t-elle? Pour quand une telle réorganisation sera-t-elle prévue? Par ailleurs, les délégués du personnel demandent à ce que soit affecté un technicien T supplémentaire à la NOC.

Il n'y a pas de réorganisation dans la division T prévue à ce moment. Toutefois certaines tâches pourraient changer d'affectation à l'avenir.

Un technicien T va être affecté à la division NOC après la fin de son stage en avril 2022.

Locaux de séjour, sanitaires, vestiaires à Bettembourg

Les délégués du personnel désirent savoir où les équipes seront relogés après la mise en service du nouveau poste directeur et la démolition de l'ancien?

Un nouveau bâtiment est prévu sur le site du CLIF à Bettembourg, dans lequel les équipes vont être relogées.

Voiture de service

Les délégués du personnel demandent à ce que soit fourni un véhicule de service au district Sud pour assurer les déplacements de l'astreinte.

Il est prévu d'équiper tous les districts d'une voiture pour assurer l'astreinte. Les responsables veulent s'informer sur les dates de livraison et les disponibilités des voitures en stock. Dans le cas échéant de nouvelles voitures vont être commandées.

Bilan psychologique

Les délégués du personnel demandent à être renseignés sur les procédures en relation avec les bilans psychologiques:

- quand un tel bilan est-il effectué?
- selon quels critères les bilans sont-ils effectués?
- quelles informations sont transmises à l'hiérarchie?

Le Service décide si un agent doit faire un test psychologique ou non.

Les délégués du personnel se demandent pourquoi tous les agents ne sont pas traités de la même façon ? Pour le même métier certains agents font un test psychologique « général », d'autres agents font tout de suite un test « avancé ». Le Service est autorisé à définir les critères, en considérant la fiche de poste.

Les informations des tests psychologiques sont transmises à D/GI, qui a un aperçu sur les résultats. Puis ensemble avec le chef du service MI, une évaluation est faite.

Points proposés à l'ordre du jour par

Le Landesverband:

Possibilité de créer une filière spécialisée « magasinier » ?

- Les agents au magasin à Bettembourg s'interrogent s'ils ont la possibilité pour postuler aux examens permettant de changer de filière spécialisée comme magasinier. En effet, les trois agents en cause disposent d'un brevet DAP avec spécialité. D'après les informations des délégués, il existe déjà une telle carrière dans d'autres services.

Les responsables vont éclaircir la situation et vont analyser si le DAP des agents concernés est compatible avec le métier de magasinier/logisticien.

Demande de matériel informatique

- Les agents relevant du Pd Eb demandent une imprimante couleur.

Une imprimante est commandée pour le PDEb.

Fourniture de gasoil

- L'équipe S12 demande s'il serait possible de conclure un contrat avec une firme qui peut livrer davantage de gasoil selon les réels besoins. EN fait, il y a eu déjà le cas où le local n'était pas chauffé pendant 3 jours suite à un retard de livraisons de 3 jours.

Ce problème est résolu et l'entreprise livre le gasoil le jour même ou au plus tard le lendemain.

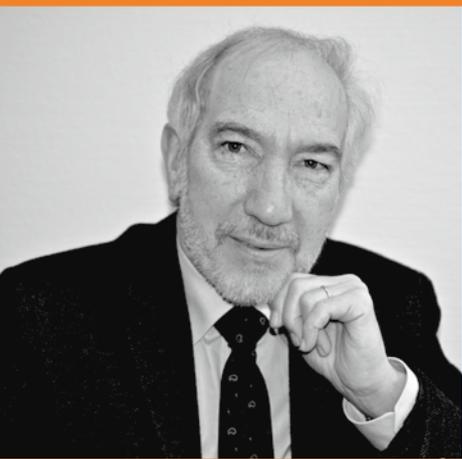
Outils « FACOM »

- Selon les informations des délégués, il y a des agents qui souhaitent ne pas travailler avec des outils de la marque « FAOM ». Dans ce contexte, serait-il possible d'établir peut-être un 2^e contrat cadre pour une autre marque d'outils similaires. La principale raison de cette démarche est due au revendeur à Luxembourg-Ville qui ne dispose vraisemblablement pas d'un stock convenable d'outils « FACOM ». De plus, le service après-vente laisse beaucoup à désirer.

Les outils de la marque FACOM sont satisfaisants. Les délégués du personnel font rapport d'un service après-vente non-satisfaisant. Tout de même cette entreprise a un contrat-cadre avec les CFL.

Les délégués du personnel du SYPROLUX

Ramiro DE SOUSA VALENTE, Ed.
MALLINGER et Nelson COSTA



Marcel OBERWEIS



Die Arlbergbahn - eine wichtige Ost-West-Verbindung

Die normalspurige, elektrifizierte Arlbergbahn dient als Verbindungsbahn zwischen der Bahnstrecke Kufstein-Innsbruck und der Bahnstrecke Bludenz-Lindau. Das bautechnische Meisterstück beginnt in Bludenz (Vorarlberg) und führt durch den Arlbergtunnel in die Tiroler Landeshauptstadt Innsbruck – für mich eine bleibende Erinnerung.

Die frühere österreich-ungarische Monarchie brachte die Arlbergbahn als wichtige Ost-West-Verbindung in das europäische Eisenbahnnetz ein und die Projektierung der Bahnstrecke wurde dem Wiener Ingenieur Julius Lott übertragen. Der Bau der Bahnstrecke begann im Juni 1880 und die Fertigstellung fand im Mai 1884 statt. Diese gewaltige Leistung ist dem kompromisslosen Einsatz von Julius Lott geschuldet, welcher diese Kraftanstrengung jedoch mit seinem frühen Tod am 24. Mai 1883 im Alter von nur 47 Jahren bezahlte.

Geschichtliche Fakten zum Bau der Bahnstrecke

Lange vor dem Baubeginn im Juni 1880 gab es Überlegungen zum Bau

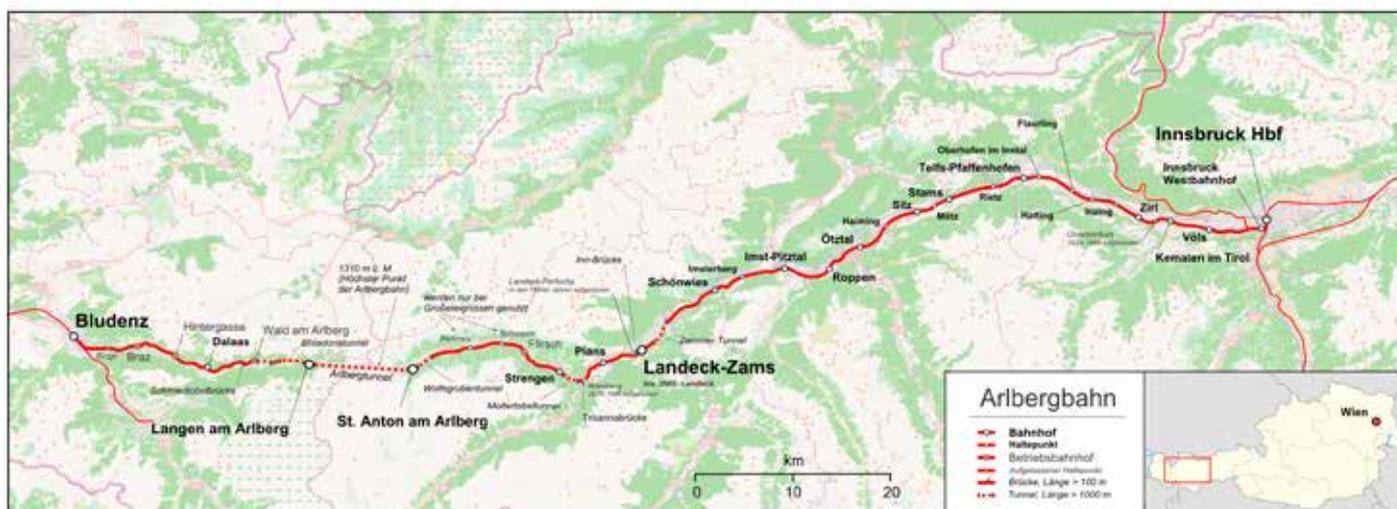
der Ost-West-Verbindung und der Bau der Semmeringbahn im Jahr 1854 brachte den Beweis, dass es möglich war, die Eisenbahn „über die Berge“ zu führen.

Der Auslöser zum Bau der Bahnstrecke war der Deutsch-Französische Krieg 1870/71 und das damit verhängte Handelsembargo. Das Vorarlberg am äußeren westlichen Zipfel der Donaumonarchie unterlag dem Ausfuhrverbot und es behinderte den Warenaustausch mit den anderen Landesteilen. In den folgenden Jahren wurden geologische Untersuchungen zum Bau der Eisenbahnstrecke durchgeführt und mehrere Möglichkeiten ausgelotet u.a. durch das Lechtal sowie mittels eines Tunnels durch den Arlberg.

Das Jahr 1879 sollte die Wende zum Bau der Bahnstrecke bringen und im Juni 1880 begannen die umfangreichen Bauarbeiten. Sie schritten Dank dem unermüdlichen Einsatz von 4.865 Arbeitern im Arlbergtunnel schnell voran – der maximale Personenstand auf der gesamten Bahnstrecke betrug 15.045 Arbeiter.

Der Bahnbetrieb zwischen Innsbruck und Landeck wurde am 1. Juli 1883 aufgenommen und die feierliche Eröffnung der gesamten Bahnstrecke fand am 20. September 1884 im Beisein von Kaiser Franz Joseph I. statt. Die Bahnlinie begreift die 72 km lange Talstrecke von Innsbruck nach Landeck, gefolgt von der 27,5 km langen Ostrampe von Landeck nach Sankt Anton am Arlberg. Ab hier durchfährt der Zug den 10,7 km langen Arlbergtunnel und erreicht Bludenz nach weiteren 26 km, die Gesamtlänge beträgt 136,2 km auf.

Obwohl der Arlbergtunnel von Beginn an zweigleisig ausgebrochen wurde, betrieb man zu Beginn nur ein Gleis. Da sich der Bahnverkehr positiv entwickelte, wurde das zweite Gleis am 15. Juli 1885 im Arlbergtunnel in Betrieb genommen. Als einzigartiges Bauwerk neben dem Arlbergtunnel gilt die Trisannabrücke zwischen Pians und Strengen im Stanzertal – sie weist die Länge von 231 m und die Höhe von 88 m auf. Im Streckenabschnitt Landeck–Bludenz wurden 59 offene Brücken geringer Spannwei-



te sowie 17 Brücken mit größerer Spannweite errichtet. Neben dem zweigleisig ausgeführten Arlbergtunnel wurden noch neun eingleisige Tunnel mit einer Gesamtlänge von 1.167 m gebohrt.

Die Bahn überwindet von Osten kommend die Höhendifferenz von 729,2 m bis zum Scheitelpunkt im Arlbergtunnel und die Höhendifferenz auf dem steileren Westteil beträgt 752,3 m. Die größte durchschnittliche Steigung im Streckenabschnitt Innsbruck–Landeck weist den Wert von 8,8 ‰ auf, derweil diejenige im Abschnitt Landeck–St. Anton am Arlberg 26,4 ‰ beträgt. Im Abschnitt zwischen Langen am Arlberg nach Bludenz erreicht die Steigung den maximalen Wert von 31,4 ‰. Der Arlbergtunnel mit dem Scheitelpunkt bei 1.310 m weist Steigungen zwischen 2 ‰ und 15 ‰ auf. Der kleinste Radius auf der Ostrampe beträgt 300 m und 350 m auf der Westrampe.

Die Elektrolokomotiven lösen die Dampftraktion ab

Als ein negativer Tatbestand im Personen- und Güterverkehr erwies sich die Rauchentwicklung der Dampflokomotiven im Arlbergtunnel. Bedingt durch den hohen Kohleverbrauch (200 Tonnen pro Tag) und ermutigt durch die positiven Erfahrungen beim Betrieb der Mittenwaldbahn (Innsbruck nach Garmisch-Partenkirchen) wurde der Ruf nach der Elektrifizierung der Arlbergbahn immer lauter. Da man in dieser Region über ein hohes Angebot an Wasser verfügte, wurde die erste Stufe des Kraftwerks Spullersee mit der elektrischen Leistung von 47 MW zur Erzeugung elektrischer Energie im Jahr 1925 in Betrieb gesetzt. Die zweite Stufe erfolgte mit der elektrischen Leistung von 106 MW im Jahr 1953.

Die Elektrifizierung wurde am 23. Juli 1920 beschlossen und es wurde das System 15 kV und 16 K Hz, zu jener Zeit das Standardsystem in Österreich, gewählt. Die Arbeiten der Elektrifizierung der gesamten Bahnstrecke waren am 14. Mai 1925 abgeschlossen. Als Elektrolokomotiven wurden die bekannten „Krokodile“ der Reihen 1100 und 1029 für den Personenverkehr eingesetzt, derweil die stärkeren der Reihe 1080 für den Güterverkehr zum Einsatz kamen.



Trisanna-Viadukt und Railjet

Ihre Glanzzeit erlebte die Arlbergbahn als der legendäre „Orient-Express“ seinen Betrieb von London über Paris nach Wien, nach Venedig und weiter nach Istanbul auf dieser Bahnstrecke aufnahm. Derzeit wird die vollständige Zweigleisigkeit der Arlbergbahn auf mehreren Streckenabschnitten vorangetrieben und man schätzt, diese im Jahr 2025 abzuschließen.

Es sei vermerkt, dass die Arlbergbahn – eine der atemberaubendsten Gebirgsbahn Europas – die beiden Städte Innsbruck und Bludenz in weniger als zwei Stunden verbindet. Die Höchstgeschwindigkeit ist auf 160 km/h festgelegt.

Die beiden Städte Innsbruck und Bludenz

Die Stadt Innsbruck am Inn verfügt über Besiedlungsstrukturen, welche bis in die Jungsteinzeit zurückreichen. Die Römer haben ebenfalls ihre Spuren in diesem anmutigen Tal nördlich des Brenners hinterlassen. Um seine Grenzen in dieser Region zu schützen, wurde die Reichstrasse zwischen Verona über den Brenner nach Innsbruck und weiter nach Augsburg unter Kaiser Augustus um das Jahr 15 v.Chr. angelegt.

Da die letzte Gräfin von Tirol, Margarethe Maultasch, ohne Nachkommen geblieben war, übergab sie die Stadt Innsbruck an die Habsburger im Jahr 1363. Die erste Blütezeit erlebte

die Stadt unter Herzog Friedrich IV., welcher sie zur Residenzstadt im Jahr 1420 erklärte. Ihm verdankt Innsbruck die Lauben sowie den Hofgarten. In den folgenden Jahren wurde u.a. der Stadtturm an das Alte Rathaus angebaut und die Hofburg (im Jahr 1456). Das Goldene Dachl (erbaut während den Jahren 1497-1500) wurde mit 2.657 feuervergoldeten Kupferschindeln gedeckt.

Hinsichtlich der Eisenbahn sei erwähnt, dass die Eisenbahnstrecke von München über Kufstein die Stadt im Jahr 1858 erreichte. Die Brennerbahn nach Bozen wurde im Jahr 1867 in Betrieb gesetzt, die Arlbergbahn im Jahr 1884 und die Mittenwaldbahn im Jahr 1912. Neben der Hofburg und dem Goldenen Dachl sollte der Besucher dem Dom zu St. Jakob mitsamt der goldenen Kanzel aus dem Jahr 1270 einige Augenblicke widmen.

Die Stadt Bludenz stellt durch die prähistorischen Funde einen bedeutenden archäologischen Ort in Westösterreich dar und sie war zur La-Tène-Zeit besiedelt. Urkundlich wird sie zum ersten Mal im Jahr 830 erwähnt. Die Stadt liegt am Schnittpunkt der Täler Walgau, Brandnertal, Montafon und Klostertal – der höchste sie umgebende Berg ist der 2.214 m hohe „Weiße Rößle“. Besuchen sollte man das Schloss Gayenhofen – ein bauliches Ensemble mit der Laurentiuskirche oberhalb der Stadt.

Marcel OBERWEIS

Quellenhinweise:

1. <https://de.wikipedia.org/wiki/Arlbergbahn>
2. <http://www.arlbergbahn.at/die-linienfuehrung-der-arlbergbahn> Die „Golden Pass Line“ – markante Eisenbahnverbindung von Montreux nach Luzern



Marcel OBERWEIS

Die „Golden Pass Line“ – markante Eisenbahnverbindung von Montreux nach Luzern

Die Stadt Montreux am Ostufer der Genfersee, umgeben von 2.000 m hohen Berggipfeln, erfreut den Touristen durch die klimatischen Bedingungen und die subtropische Vegetation. Zahlreiche südländische Pflanzenarten, verschiedene Palmenarten sowie Olivenbäume gedeihen hier und das ausgeglichene Klima erlaubt den Anbau von hervorragenden Weinsorten.

Die Stadt ist hervorragend an das schweizerische Eisenbahnnetz angeschlossen. Bereits am 2. April 1861 wurde die Bahnstrecke Lausanne nach Sion eröffnet und am 18. Dezember 1901 wurde die Bahnstrecke zwischen Montreux und Les Avants der Montreux-Berner Oberland-Bahn (MOB) in Betrieb genommen. Außerdem startet hier die Bahnstrecke „Golden Pass Line“ nach Luzern.

Im Bahnhof sind die unterschiedlichen schweizerischen Spurweiten vorhanden: Die Normalspur der Schweizerischen Bundesbahnen, die Meterspur der MOB sowie die 800 mm Schmalspurbahn der „Transports Montreux-Riviera“ (MVR).

Im Bahnhof steigt man in den GoldenPass der „Golden Pass Line“ nach Luzern ein, diese Bahnstrecke wird von der MOB, der Zentralbahn und der BLS gemeinsam vermarktet. Über die meterspurige Bahnstrecke erreicht man die Stadt Zweisimmen, wo auf die normalspurige Bahnstrecke nach Interlaken umgestiegen wird.

Hier kann der Fahrgast eine Rast einlegen, um einerseits die Bergwelt von Eiger, Mönch und Jungfrau zu bewundern oder andererseits mit der Jungfraubahn in die Welt des

ewigen Eises zu fahren. Am Endbahnhof der Jungfraubahn kann der Großen Aletschgletscher, der längste und flächenmässig größte Gletscher der Alpen bewundert werden.

In Interlaken-Ost fährt der Golden Pass wieder auf der meterspurigen Brünigbahn nach Luzern, über diese Bahn wurde bereits berichtet. Ab Meiringen steigt der Golden Pass über den Brünigpass, um entlang des Lungern-, des Sarner- und des Alpachersee nach Luzern am Vierwaldstättersee zu erreichen. Ab Luzern kann die Stadt Zürich innerhalb einer Stunde erreicht werden.

Die gesamte Bahnverbindung ist 189 km und davon sind 53 km normalspurig ausgelegt – die faszinierende Reise dauert in etwa vier Stunden und 45 Minuten. Die Fahrt verbindet die französischsprachige mit der deutschsprachigen Schweiz.

Es sei noch vermerkt, dass neben den beiden Spurweiten auch verschiedene Antriebsspannungen benutzt werden: die MOB verwendet die Gleichspannung von 900 V und die anderen Bahnstrecken werden mit der Wechselspannung 15 kV und 162/3 Hz betrieben.

Um die Fahrzeit des Golden Pass zu verringern und so mehr benutzerfreundlich zu werden, laufen seit einigen Jahren Versuche, nur eine gemeinsame Spurweite auf den gesamten Bahnstrecke aufzuweisen. Im Rahmen des Umbaus im Bahnhof Zweisimmen während der Jahre 2015-2017 wurde eine Umspuranlage (Normalspur auf Meterspur) eingebaut. Es wurden bisher keine nennenswerten Störungen festgestellt.



Laut den vorliegenden Informationen ist geplant, den Golden Pass zwischen Montreux und Interlaken durchgehend zu verbinden, wenn die Umspuranlage in Interlaken in Betrieb ist. Es sei weiter vermerkt, dass nur die Wagen mit diesen umspurbaren Drehgestellen versehen werden, die Antriebslokomotiven jedoch nicht. Diese müssen in Zweisimmen und Interlaken in einer kurzen Pause gewechselt werden.

Die Betreibergesellschaft hatte geplant, die erste durchgehende Reise von Montreux nach Luzern mit dem Golden Pass am 11. Dezember 2022 durchzuführen – nach den Versuchsfahrten ab Juni 2021. Leider hat die Pandemiekrise den Zeitplan außer Plan gesetzt.

Die Stadt Montreux entwickelte sich in der ersten Hälfte des 19. Jhr. zu einem bedeutenden Touristenort, als innerhalb der Zeitspanne von 1835 bis 1859 die ersten Hotelgäste diesen landschaftlich reizenden Flecken der Schweiz entdeckten. Als die Stadt Montreux an das schweizerische Eisenbahnnetz ab dem Jahr 1861 angeschlossen wurde, stieg Montreux Dank seines milden Klimas zu einem weltbekanntesten Sommerkurort auf. Die erste elektrisch betriebene Straßenbahn der Schweiz fuhr am Seeufer ab dem Jahr 1888.

Als Kulturgüter sei die Pfarrkirche Saint-Vincent erwähnt, welche erstmalig im Jahr 1228 erwähnt wurde - heute zeichnet sie sich durch das Polygonalchor und das Kreuzrippengewölbe aus dem ausgehenden 15. Jhr. aus.

Auf dem Besuchsprogramm sollte ebenfalls das im Jahr 1441 erbaute Schloss Châtelard mit seinem wuchtigen vier-eckigen Wohnturm (Donjon) auf der Anhöhe oberhalb von Clarens stehen. Der Wohnturm, im 17. Jhr. umfassend restauriert, weist eine reiche Innenausstattung aus jener Zeitepoche auf.

Die Stadt Zweisimmen im Berner Oberland eignet sich hervorragend für Wanderungen und den Wintersport. Wenn man eine kleine Pause während der Fahrt einlegen möchte, sei der Besuch der Mitte des 15. Jhr. erbauten Kirche St. Maria empfohlen. Der Sakralbau ist außen und innen mit spätgotischen Fresken bemalt, welche während den Jahren 1470 bis 1500 erstellt wurden.

Marcel OBERWEIS

Quellenhinweise:

www.montreuxriviera.com/de/P378/goldenpass-panoramic
www.mob.ch
www.montreuxriviera.com
www.zweisimmen.ch



Vorschläge verschiedener Aktivitäten des Kinderferien- und Sozialwerks

Wie seit einigen Jahren schon bietet die Verwaltungskommission des Kinderferien- und Sozialwerks die Möglichkeit den Kindern und Enkelkindern unserer Mitglieder eine Beteiligung an den Unkosten der verschiedenen Aktivitäten zu gewähren.

Kolonien und Camps

Für Kinder im Alter von 6 bis 17 Jahren die während den Winter- und Sommerferien an Camps oder Kolonien teilnehmen. Auskünfte, weitere Vorschläge und Einschreibungen kann man unter folgenden Adressen nachfragen:

- **SNJ:** Tel: 247 86455 und www.snj.lu
- **CROIX-ROUGE:** Tel: 2755 2004 oder 2755 6202 und www.croix-rouge.lu
- **CARITAS:** Tel: 40 21 31-1 und www.caritas.lu

Nachhilfekurse für Schüler von Primär- und Sekundarschule

Anmeldungsformulare oder zusätzliche Auskünfte sind zu bekommen unter folgenden Adressen:

STUDIENKREIS (www.studienkreis.lu)

Tél: +352 45 58 70

9, rue Jean Bertholet L-1233 LUXEMBOURG

INTELLEGO (www.intellego.lu)

Tél: 45 58 70 GSM: +352 661 787 995

contact@intellego.lu

D'STÄIP (www.d-staip.lu)

19, rue Louis Petit L-4278 Esch/Alzette

contact@d-staip.lu

Die Beteiligung des Kinderferien- und Sozialwerks einer finanziellen Entschädigung der Unkosten pro Kind/Enkelkind an den aufgelisteten Vorschlägen beträgt eine jährliche (1 Januar bis zum 31 Dezember) maximale Gesamtrückzahlung des laufenden Jahres von 300€ pro Kind/Enkelkind bei Nachhilfekurse und 500€ pro Kind/Enkelkind bei Ferienkolonie, bei Abgabe einer Kopie der Zahlungsquittung und Rechnung in unserem Sekretariat des SYPROLUX.

Um weitere Auskünfte oder Informationen zu erhalten, kontaktieren sie:

MULLENBACH Manuel

GSM: +352 661 185 236 oder per E-Mail: mullmanu@pt.lu

Der Verwaltungsrat des Kinderferien- und Sozialwerks

... äere Spezialist fir de Wunraum



10, route d'Arlon
 L-9180 Oberfeulen
 Email: weljea@pt.lu

GSM: 621 148 941
 Tél.: 81 28 26
 Fax: 26 81 01 32

... Hand an Hand fir optimalt Wunnen

Ären Hausdokter huetlech eng
Blutanalyse verschriwen an Diir
hutt en gülteg Ordonnance

Dann si mir firlech do!

All Mëttwoch vun 7.00 - 9.30 Auer
maache mir Är Bluttofnam am
Service Santé au Travail



Service Santé au Travail 2b, rue de la Paix L-2312 Luxembourg



Großformatdruck, Beschriftungen, Aufkleber,
Schaufenster-, Auto-, Lastwagenverklebung,
Planen, Poster, Textil, Werbeartikel

41, Z.I. Kehlen L – 8287 Kehlen
Tél.: 26 30 55 61 Fax: 26 30 55 62
www.signitec.lu signitec@pt.lu

Der nächste „Transport“ erscheint am 17. September 2021

Redaktionsschluss ist der 09 September 2021

(Nach diesem Datum können keine Artikel mehr angenommen werden)

Transport

L-2560 Luxembourg
20A, rue de Strasbourg
Téléphone: 22 67 86-1
CFL-Basa Nr. 1289
Telefax: 22 67 09
C.C.R.A. LU24 0099 7800 0026 6122
B.C.E.E. LU07 0019 1000 0453 4000
C.C.P. LU14 1111 0124 4630 0000

Impression et Expédition:

Print Solutions S.à r.l., Luxembourg

Organe mensuel officiel du SYPROLUX affiliée à la Fédération Internationale des Organisations Syndicales du Personnel des Transports et à la Fédération des Syndicats des Transports dans l'Union Européenne.

La rédaction ne prend aucune responsabilité en ce qui concerne les manuscrits non commandés.

Les articles signés ne reflètent pas nécessairement l'opinion de la fédération.

Tarif de Publicité

1) Entrefilet
Prix par mm et par colonne: avec hauteur minimum de 15 mm et maximum de 30 mm. **0,35 €**

1) Annonces
Prix par mm et par colonne: avec hauteur minimum de 60 mm. **0,11 €**

Mitglied der A.P.P.L.



Association de la
Presse Périodique
Luxembourgeoise

Der Punktwert-Index 834,76

Seit dem 1. Januar 2020 beträgt der Wert eines Punktes für das Kaderpersonal 20,1789 €.

Die Haushaltszulage beträgt 8,1% bei einem Minimum von 25 Punkten (461,54 €) und einem Maximum von 29 Punkten (535,39 €)

Für alle Elemente, die nicht pensionsberechtigt sind: 19,1075 €

Für die Pensionsempfänger ist die Basis ein Wert von 19,5440 €.



info@syprolux.lu