

TRANSPORT



**Der Sozialdialog bei den CFL,
eine lange Tradition...**

Schéi Vakanz



NOTE à tous les Services

Objet: Règlement des émoluments au personnel.

Le personnel est informé, que pour l'exercice 2025, les comptes-courants auprès des instituts financiers seront crédités des traitements, pensions, salaires et primes selon le calendrier des DATES VALEUR ci-dessous:

Dates VALEUR CREDIT des émoluments:

Mardi	le 29 juillet 2025
Mercredi	le 27 août 2025
Vendredi	le 26 septembre 2025

Mercredi	le 29 octobre 2025
Mercredi	le 26 novembre 2025
Lundi	le 29 décembre 2025

Les bulletins de paie parviendront aux services d'attache, en principe, trois jours ouvrables avant le dernier jour de travail de chaque mois.

La présente est à porter à la connaissance du personnel par la voie la plus appropriée.

Le Chef du Service FI
Guy SCHWINNINGER

... äere Spezialist fir de Wunnraum

ENTREPRISE DE TOITURE
WELTER JEANNOT

IMMOBILIERE
WELTER JEANNOT

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



Le secrétariat général restera fermé :

- du 26 juillet au 10 août
- le lundi 01 septembre

**Steiererklärung
liicht gemat!!!**

Wann dir Hëllef bei äerer
Steiererklärung braucht, zeckt net a rufft un.
Weider Informatiounen um Tel: 22 67 86-1

Der Sozialdialog bei den CFL, eine lange Tradition...

Man sollte den Sozialtisch nicht aufgeben oder verlassen, da er insbesondere in der heutigen Zeit eine wichtige Rolle im zwischenmenschlichen Miteinander spielt. Hier erfolgt eine Analyse, Debatte und Anpassung von Personalvorschriften und anderen Regelungen. Häufig dient der Sozialtisch auch als Informationsquelle, wichtige Details zu sozialen Diensten, Veranstaltungen oder Hilfsangeboten werden ausgetauscht. Verlässt man diesen Tisch, verpasst man die wertvolle Gelegenheit, einen persönlichen und/oder gewerkschaftlichen Input zu geben.

In einer Sozialpartnerschaft sind die Teilnehmer oft gleichermaßen Gewinner und Verlierer, denn alle Parteien müssen "Wasser an hie re Wäin schëdden" um Lösungen und Kompromisse zu finden, mit denen am Ende jeder leben kann. Dieses Miteinander, kann nur funktionieren, wenn alle Partner sich respektieren und sich auf Augenhöhe begegnen.

Im Trimester-Takt treffen sich die Dienstchefs (AV; BU; EI; MI; SC und TM) zusammen mit den Sozialpartnern um über Mitarbeiter- und Betriebsprobleme zu diskutieren. Verschiedene Dienstchefs organisieren zusätzliche Treffen, um brisantes, dieses oder jenes vorzustellen und/oder zu diskutieren. Außerdem trifft sich die Zentraldelegation fünfmal jährlich um sowohl Betriebsübergreifende als auch Personalentscheidungen zu diskutieren. Die Verantwortlichen beider Gewerkschaften sitzen zusammen mit den Verantwortlichen des RH unter der Leitung des Personaldirektors in einer Arbeitsgruppe diese tagt im Zwei-Wochen-Takt. Es werden sowohl Regelungen als auch interne Vorschriften analysiert und diskutiert.

Außerdem stehen die Türen der CFL-Verantwortlichen meistens offen, wenn plötzliche Probleme oder Fragen auftauchen.

„Prime opérationelle“ bei den CFL:

Die Kraft des Fortschritts, wir sind die CFL!

In den letzten Jahren wurde bei den CFL eingestellt wie nie zuvor in der Geschichte der Eisenbahn. Die CFL mauserte sich langsam, aber sicher zum größten Arbeitgeber Luxemburgs.

Doch nach der Reform im öffentlichen Dienst von 2015 wurde der Berufsentwicklung bei den CFL einen Dämpfer verpasst und die CFL verlor an Attraktivität. Um diese negativen Auswirkungen dieser Reform abzufedern, entschieden Sozialpartner und Direktion vor 2-3 Jahren Wege auszuloten, um dies zu tun. Herauskam ein internes Prämiensystem, eine „prime opérationnelle“.



STEVE WATGEN
Secrétaire Général

Ein Solidaritätsprinzip das all denen zugute kommt, die nach 2015 eingestellt wurden oder Laufbahnexamen absolviert haben.

Kann man gegen solche Verbesserungen für die Mitarbeiter/innen sein? Ganz klar nein. Hier gilt das Solidaritätsprinzip für das wir als SYPROLUX stehen.

Bedauerlicherweise ist diese Prämie nicht anwendbar für die CFL-Busfahrer. Sie fallen unter den „öffentlichen Dienstleistungsvertrag Bus und öffentlicher Verkehr (RGTR)“. Hier müssen und werden wir uns mit der zuständigen Ministerin Yuriko Backes zusammensetzen. Die CFL ist hier nicht der Verhandlungspartner, da dieser öffentliche Dienstleistungsvertrag nicht im Handlungsspielraum der CFL liegt. Alles andere was erzählt wird, ist eine Lüge...

Leadership und Sicherheit am Arbeitsplatz:

Führung ist essenziell! Wir brauchen klare und kohärente Leadership Linien, die sich parallel zur Sicherheit bei den CFL bewegen und sich dafür einsetzen. Diese Ausbildungen werden/müssen schon seit geraumer Zeit von allen Verantwortlichen besucht werden. Sicherheits-Prävention proaktiv kennenlernen, ein weiterer Schritt in die richtige Richtung, um die CFL noch fitter für die Zukunft zu machen.

Wichtig zu erwähnen ist, dass die Arbeitsunfälle im Vergleich zum vergangenen Jahr zurückgehen. Ein positiver Punkt der vom CFL-Direktor auf dem 16. Sicherheitstag der CFL hervorgehoben wurde. Er dankte allen Mitarbeiter/innen der CFL dafür, dass sie die Sicherheitsrisiken erkennen und diese weiter aktiv reduzieren wollen. Keiner von uns kann es sich leisten Risiken zu ignorieren oder zu übersehen. Fehleinschätzungen bezüglich der Sicherheit sind keine Fehler, sondern Fahrlässigkeiten! Gefahren müssen erkannt und gebannt werden!

„Es ist uns wichtig, dass jeder CFL-Mitarbeiter nach seiner geleisteten Schicht gesund nach Hause zur Familie zurückkehren kann“, wie wahr Herr Wengler.

Steve Watgen

„Bléif Gesond, bléif secher“:

Das ist kein Slogan, sondern ein Versprechen! Ein Versprechen, das wir uns selbst und unseren Kollegen/innen geben, wenn wir unserer Arbeit täglich nachgehen, so die Ministerin Yuriko Backes auf dem CFL-Sicherheitstag.

Bericht der CFL-Zentraldelegation vom 27.06.2025:



Sicherheit am Arbeitsplatz ein wichtiger Baustein bei den CFL

Und jetzt?

SYPROLUX und CFL-Direktion haben Abkommen unterzeichnet, in dem klare Ausführungsbestimmungen für den Schichtdienst im „Tiercé“ und den Bereitschaftsdienst (IG15) enthalten sind. In Bezug auf die „Prime opérationnelle“, die Promotionsexamen und die Laufbahnentwicklung haben beide Parteien Grundprinzipien vereinbart. Der Inhalt des Abkommens wurde den Vertretern des OGB-L vom RH-Direktor im „Comité de Suivi Règlementation RH“ vorgestellt und erklärt. Gemäß unserem Personalstatut, wurde seitens der Direktion ein „Avis“ beim Präsidenten der DC angefragt. Beide Gewerkschaften wurden in der Sitzung nach ihrer Stellungnahme zu den verschiedenen Punkten befragt. Bedauerlicherweise zogen es die Kollegen des OGB-L wieder einmal vor, sich weder zu äußern, noch irgendwelche konkreten Gegenvorschläge vorzulegen.

Wir stellen fest, dass hier auf dem Rücken der CFL-Mitarbeiter/innen weitere kostbare Zeit vergeudet wird und man versucht wichtige Entscheidungen für das Wohlbefinden und die Sicherheit unserer Kolleginnen und Kollegen hinauszuzögern.

Die Aussage der OGB-L-Vertreter : „Der Sozialdialog ist uns wichtig“ ist schon fast ein Hohn. Sozialdialog führen, muss man wollen, man muss sich dafür einsetzen. Vor allem braucht man einen Plan und den findet man gewiss nicht, wenn man kopfüber bis zur Taille im Sand steckt ...

Entwicklung der Einstellung von Frauen bei den CFL:

In den vergangenen Jahren hat sich bei den Einstellungen die Anzahl der Frauen kontinuierlich erhöht. Im Jahr 2024 entfielen 26,30 % der Stellen auf Frauen. Es lässt sich feststellen, dass mit der Zeit eine zunehmende Anzahl von Berufen für Frauen attraktiver werden. Das ist ein Zeichen in die richtige Richtung, dennoch gibt es hier immer noch Luft nach oben.

Durch die Umsetzung vieler Maßnahmen des „Women in Rail“-Abkommens wird die CFL nicht nur attraktiver für Frauen, sondern es wird eine Kultur geschaffen, die die Vielfalt und Chancengleichheit fördert. Dies trägt nicht nur zur Erhöhung des

Frauenanteils bei, sondern verbessert auch das allgemeine Arbeitsklima und die Unternehmenskultur des CFL-Betriebs.

Pàrp-Posten (Postes à responsabilité particulière) bei den CFL:

Im Moment sind bei den CFL 331 Pàrp-Posten in verschiedene CFL-Betrieben unterteilt.

Zusammen nehmen der MI-Betrieb mit 96 Pàrp-Posten (25,1%) und der AV-Betrieb mit 63 Pàrp-Posten (36,4%) die Spitzenposition ein. Der BU und der TM liegen auf den Plätzen 3 und 4 mit 34 Pàrp-Posten (39,5%) im BU-Betrieb bzw. 30 Pàrp-Posten (12,1%) im TM.

Weitere CFL Pàrp-Posten:

CFL-Betrieb	Pàrp-Posten	%
AT	1	5,9%
CA	1	50,0%
D/EF	3	33,3%
D/GI	31	48,4%
FI	2	9,5%
GI	7	14,6%
II	10	9,5%
IN	20	13,7%
PI	5	14,3%
RH	3	6,8%
RM	3	7,9%
S&E	1	11,1%
SF	5	26,3%
SG	1	6,3%

Einführung des BTS-Diploms bei den CFL:

Aufgrund der Aufnahme des BTS-Diploms in die Staatslaufbahnen muss die CFL über eine Anpassung des Diploms nachdenken. Es ist wichtig zu beachten, dass es äquivalente Diplome im Ausland gibt, die erstmals von der Behörde anerkannt werden müssen. Um festzustellen, welche Posten mit einem BTS-Diplom kompatibel sind, hat der RH-Betrieb die ver-

schiedenen CFL-Betriebe aufgefordert, Postenlisten zu erstellen.

Aktuell gibt es 48 Posten bei den CFL, die ein BTS-Diplom erfordern könnten, während bis dato 43 Mitarbeiter über ein anerkanntes, bzw homologiertes BTS-Diplom verfügen.

Derweil wird analysiert, welche Posten, welches BTS erfordern und die gebrauchten Profile vorhanden sind. Etwaige Vergütungen werden in Folge dessen in der Arbeitsgruppe RH untersucht, diskutiert und ausgehandelt.

Überarbeitung der IG10:

Es ist erforderlich, die „Instruction Générale N°10“, die 1976 veröffentlicht wurde und die Regelung der Prämien (z.B.: Schmutzprämien, Kletterprämien, ...) umfasst, zu überarbeiten. Hier ist es notwendig, nicht nur die Anzahl und die Art der Prämien zu untersuchen, sondern auch die Prämien selbst zu überprüfen, ob sie immer noch mit den Arbeiten übereinstimmen oder sogar angepasst werden müssen.

Diese Überarbeitungen werden zu einem späteren Zeitpunkt in der Arbeitsgruppe RH vorgenommen. Die CFL-Betriebe müssen jedoch zunächst eine gewisse Vorarbeit leisten, um zusätzliche Hintergrundinformationen einzuholen.

Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz:

Die Sicherheitsbeauftragte hat zusammen mit der Gleichheitsbeauftragten der CFL einen Flyer entworfen, der zur Vorstellung und Information der CFL-Mitarbeiter dient. Es ist geplant, im Laufe des Jahres zahlreiche Besichtigungen durchzuführen, hier sollen vor allem sanitäre und hygienische Probleme behandelt und gelöst werden.

Noch einmal betonte der CFL-Direktor, dass sanitäre Einrichtungen für jeden CFL-Mitarbeiter zu Verfügung stehen müssen, was bedeutet, dass ein Busfahrer auch eine Toilette des EI-Betriebes benutzen darf.

Die Sicherheitsbeauftragte gab an, dass es einen Rückgang der Arbeitsunfälle bei den CFL gebe. Leider ist immer noch das „stolpern“ ein Hauptursache vieler Arbeitsunfälle.

Neuorganisation der AV-Direktion:

In der AV-Direktion (AV; BU und TM) stehen 965 CFL-Mitarbeiter tagtäglich mit dem Kunden in Verbindung. Die Direktorin unterstrich, dass es für sie von großer Bedeutung sei, die Kundenqualität zu steigern, insbesondere in Bezug auf Sicherheit, Pünktlichkeit, Zugausfälle, Kundenkommunikation, usw. Deshalb sollten umfangreiche Veränderungen und Anpassungen vorgenommen werden. Es wurde außerdem herausgefunden, dass es notwendig ist, die unterschiedlichen Berufsbilder anzupassen und/oder zu verbessern, um das Arbeitsklima zu steigern und die Fehlzeiten (absentéisme) der Mitarbeiter zu reduzieren.

Als oberstes Gebot gilt aber nach wie vor den Personalbestand in den Betrieben (AV; BU und TM) den Anforderungen anzupassen. Darum werden noch in diesem Jahr 45 PAT-Mitarbeiter, 15 Busfahrer und 55 Lokführer eingestellt.

Auch der Krankenstand soll verringert und die Betreuung dieser Mitarbeiter/innen verbessert werden.

Der sogenannte „REX“ (retour d'expérience) ist ebenfalls von Bedeutung, da er in erster Linie eine wesentliche und notwendige Rückmeldung zu allen Vorfällen bietet.

Als Zentralfigur inmitten der Mitarbeiter/innen steht der „Coach“. Es wird beabsichtigt, sein Berufsbild abzuändern. Im späten Herbst werden gemeinsame Fortbildungen organisiert, um zusammen am neuen Berufsbild zu arbeiten.

All diese Umsetzungen sollen ab 2027 greifen.

Pour le SYPROLUX

Mylène Bianchy
Fränz Duhr
Marc Adam
Ed. Mallinger
Steve Watgen

NOUS CFL NOUS 

CFL

CFL

sécurité & santé au travail
égalité

LA DÉLÉGUÉE À LA SÉCURITÉ ET À LA SANTÉ (DSS) EST LA REPRÉSENTANTE DU PERSONNEL SPÉCIFIQUEMENT CHARGÉ DES QUESTIONS RELATIVES À LA SANTÉ, À LA SÉCURITÉ, À L'HYGIÈNE ET AU BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

DIE SICHERHEITS- UND GESUNDHEITSBEAUFTRAGTE (SGD) IST DIE VERTRETERIN DES PERSONNELS, DIE SPEZIELL MIT FRAGEN DER GESUNDHEIT, SICHERHEIT, HYGIENE UND DES WOHLBEFINDENS AM ARBEITSPLATZ BETRAUT IST



LES MISSIONS



DIE AUFGABEN

► développer une politique de la sécurité au travail, ayant pour objectifs:

- une absence de risques d'incidents/accidents, de blessures et de maladies d'ordre physique ou psychique
- une exécution des tâches de manière sécuritaire et proactive, c.-à-d. pour éviter les accidents

► contribuer à améliorer les conditions de travail et d'hygiène des agents

► promouvoir la santé, en proposant aux agents des outils pour améliorer leur propre santé (informations, conseils), c.-à-d. inciter les agents à prendre soin d'eux-mêmes

► informer les divers intervenants sur la prévention des risques dans l'entreprise, et ce, à tous les niveaux hiérarchiques

► proposer à la direction des mesures d'aménagement de postes de travail, de modifications d'installations, de mise en sécurité des machines et d'aménagement ergonomique des postes de travail

► favoriser la mise en place de mesures pour la protection de l'environnement

► une Strategie zur Arbeitssicherheit entwickeln, die folgende Ziele verfolgt:

- kein Risiko von Zwischenfällen/Unfällen, Verletzungen oder Krankheiten physischer oder psychischer Art
- eine proaktive Ausführung der Aufgaben/Arbeiten, um Unfälle zu vermeiden

► zur Verbesserung der Arbeits- und Hygienebedingungen der Belegschaft beitragen

► Gesundheit fördern mittels Informationen und Beratung, um die Belegschaft zu sensibilisieren auf sich selbst zu achten

► die verschiedenen Akteure über die Vermeidung von Risiken im Betrieb informieren, und dies auf allen hierarchischen Ebenen

► der Direktion Maßnahmen zur Einrichtung von Arbeitsplätzen, zur Änderung von Anlagen, zur Sicherung von Maschinen und zur ergonomischen Gestaltung von Arbeitsplätzen vorschlagen

► die Einführung von Maßnahmen zum Schutz der Umwelt fördern

NOUS CFL NOUS 

CFL



LA DÉLÉGUÉE À L'ÉGALITÉ EST LA REPRÉSENTANTE DU PERSONNEL QUI AGIT POUR UN ESPACE DE TRAVAIL PARITAIRE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES



- ▶ proposer à l'employeur des actions de sensibilisation du personnel sur les thèmes touchant l'égalité hommes/femmes
- ▶ préparer et présenter un plan de mesures visant à promouvoir l'égalité des chances
- ▶ présenter à la direction toute réclamation individuelle ou collective en matière d'égalité de traitement
- ▶ veiller à la protection du personnel contre toute forme de harcèlement sexuel à l'occasion des relations de travail
- ▶ assister et conseiller toute victime d'un harcèlement sexuel
- ▶ veiller à la protection des femmes enceintes ou allaitantes
- ▶ veiller à la formation à l'égalité des apprentis dans l'entreprise
- ▶ veiller à l'accès à l'emploi (critères de sélection, conditions de recrutement pour toutes les branches d'activité, à tous les niveaux de la hiérarchie professionnelle)

DIE GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE IST DIE PERSONALVERTRETERIN, DIE FÜR EINEN GLEICHBERECHTIGTEN ARBEITSBEREICH VON FRAUEN UND MÄNNERN EINTRITT



- ▶ dem Arbeitgeber Maßnahmen zur Sensibilisierung des Personals für Fragen der Gleichstellung von Frauen und Männern vorschlagen
- ▶ einen Aktionsplan zur Förderung der Chancengleichheit ausarbeiten und vorlegen
- ▶ alle individuellen oder kollektiven Beschwerden im Bereich der Gleichbehandlung an die Direktion richten
- ▶ den Schutz des Personals vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz gewährleisten
- ▶ Opfern von sexueller Belästigung zur Seite stehen und beraten
- ▶ den Schutz schwangerer und stillender Frauen sicherzustellen und festzulegen
- ▶ sicherstellen, dass die Auszubildenden geschlechtersensibel geschult werden
- ▶ Gewährleistung eines diskriminierungsfreien Zugangs zur Beschäftigung (Auswahlkriterien, Einstellungsbedingungen in allen Sektoren und auf allen Hierarchieebenen)

COMMENT NOUS CONTACTER?

WIE KANN MAN UNS ERREICHEN?

Mylène Bianchy

déléguée à la sécurité et santé au travail

+352 2489 - 4441 / +352 621 352 059

mylène.bianchy@cfl.lu

Gaby Birtz

déléguée à l'égalité

+352 621 352 573

gaby.birtz@cfl.lu



BU



Rapport de la réunion auprès du Chef de Service BU, le 18 juin 2025

► Suite à la suppression des tours de service « galop » pour les agents travaillant en service tiercé, les délégués du personnel demandent s'il existent déjà des projets concrets de la part de la Division Mouvement concernant une future répartition et attribution des tours de service pour les agents du PC et du CEB ?

Die Verantwortlichen des BU haben sich nicht zu diesem Punkt geäußert. Sie warten in diesem Dossier auf die Instruktionen der Generaldirektion.

► Étant donné que le congé d'hiver pour l'exercice 2026 sera inscrit dès cette année déjà fin juin, les délégués du personnel demandent instamment que le plan de service de longue durée pour le personnel roulant soit publié en conséquence sur le « portail des collaborateurs IVU », c'est-à-dire au-delà du 30 décembre 2025 jusqu'au 28 juin 2026, et cela en temps utile.

Dieser Punkt müsste laut Aussagen der Verantwortlichen des BU schon erledigt sein. Sie werden nachprüfen ob die Umsetzung tatsächlich erfolgt ist.

► Codage « Hanover EG 3 » Mercedes-Benz Citaro : Les délégués du personnel revendiquent le déblocage de cet appareil afin de pouvoir saisir manuellement la destination en cas de dysfonctionnement. Le raisonnement du responsable du CEB, selon lequel certains conducteurs/-trices n'utiliseraient plus leur tablette pendant la/les course/s après le déblocage est absurde, car il faut utiliser sa tablette pour toutes les courses et dans tous les bus. Le blocage du codage génère plus de désavantages que d'avantages !

Sollte sich bis September nichts tun, wird man eine Lösung über die Matrix finden. In Zukunft wird der Busfahrer keine manuelle Eingabe durchführen können, alles sollte dann automatisch funktionieren.

Pour le SYPROLUX

Christian Weyer
Steve Schaaf
Marco Figueiredo
Max Kleer



Wichtige Information der CMCM

Die CMCM hat die Mitglieder die bei der „Mutuelle des agents des chemins de fer luxembourgeois“ eingeschrieben sind informiert, dass diese nach dem Gesetz vom 1. August 2019 nicht mehr die Kriterien einer „Mutuelle“ erfüllt und deshalb müssen alle die die durch diese Sterbekasse bei der CMCM eingeschrieben sind sich eine neue Sterbekasse suchen.

Sollten Sie solch ein Schreiben erhalten haben sollen Sie sich unbedingt im SYPROLUX Generalsekretariat melden. Alle Mitglieder des SYPROLUX sind automatisch in der „Mutuelle SYPROLUX“. Das Generalsekretariat wird sich dann mit der CMCM in Verbindung setzen um die Sterbekasse zu wechseln.

Avis important de la CMCM

La CMCM a envoyé un courrier à toutes les personnes qui sont affiliées à la « Mutuelle des agents des chemins de fer luxembourgeois ». Ils les informent que d'après la loi du 1er août 2019 cette mutuelle ne remplit plus les critères d'une mutuelle. Tous les affiliés de la mutuelle doivent s'inscrire auprès d'une nouvelle mutuelle pour l'affiliation à la CMCM.

Si vous avez reçu un tel courrier, contactez immédiatement le secrétariat du SYPROLUX. Les membres du SYPROLUX sont automatiquement membre de la mutuelle SYPROLUX. Le secrétariat va alors faire toutes les démarches auprès de la CMCM pour le changement de mutuelle.



Sektion Bettemburg:

Dem Armand zum 90sten !



v.l.nr.: Jos Hansen; Marc Goebel; Camille Brocker, Erny Fischbach; Madame Schilling; Armand Schilling; Marc Schwartz

Mir Beeteburger haten virun kurzem déi dach rar Geleenheet eisem eelsten Comitésmember zu séngem 90sten Geburtsdaag ze gratuléieren, dat während enger klénger Feier bei him doheem! Et war den richtigen Ament fir op éng laangjäährig Karriär bei der CFL an natürléich dem Syprolux zreck ze kucken!

Enn der fofzéjer Jôeren kou'm den Armand op't Bunn, nodeems hien éng Offizé'er Karriär beim Militär ausgeschlôen hat. Hien huet als „surnuméraire“ zu Diddeléng an dono zu Beeteburg ugefaangen, fir dono an de Service des Finances versaart ze gin wou' hien sollt „lieweslaang“ kréien!

Ganz séi'er huet hien och am Syprolux militéiert, wou' hien séch een Numm gemaat huet als ganz begaabten „Schreiberling“ an aviséierten Fotograf. Et weess kaum een wivill Stonnen hien fir séng Recherchen an soss Quellenoweiser investéiert huet bis alles a Perfektioun um Blaasat konnt erschéngen! Honnerten vun Deplazementen, dax an't Ausland waren néideg fir mat villen Detailer iwer die eenzel Privat- an Biergbunnen z.B. aus der Schweiz eppes gewuer ze gin an heimatt den „Transport“ neess ze fidderen!. Séng Frâ Jeanny war dobäi him éng grou'ss Stäip an gou'f domatt och zum Insider vun dëser spezieller Matière.

Trotzdem hien mat séngen Artikelen quasi jo ausgelascht war, huet en niewebäi awer nach Zäit fond fir nach d'Keess vun der Beeteburger Sektioon a Perfektiou'n während laangen Joeren ze féieren!

Mir wënschen dem Armand an sénger sympathischer Madame, weiderhin ee gesonden an laangen Lieweswend., an dem „Transport“ nach vill „sénger Zeilen“!

| Jos. Hansen

Pensioniertenkommission:

Besichtigung der « Luxembourg Air Rescue »

Als alljährliche Aktivität der Leitung Kommission der Pensionierten und Witwen des Syprolux stand am 11. Juni 2025 die Besichtigung der LAR auf dem Programm.

Die im Jahre 1988 gegründete Luxembourg Air Rescue steht für die Luftrettung in Luxemburg und der Grossregion. Sie agiert als anerkannter Partner des CGDIS und als humanitäre und gemeinnützige Organisation ist sie der einzige Anbieter von Luftrettungsdiensten in Luxemburg.

Als Mitglied profitiert man dazu im Falle eines medizinischen Notfalls von einer kostenlosen Rückführung, egal wo auf der Welt man sich gerade befindet.

Pro Jahr fliegt die LAR etwa 3000 Einsätze.

Der Fuhrpark besteht aus Rettungshubschraubern, Ambulanzjets und Learjets. Mit ihren Experten setzt die LAR hohe Standards in den Bereichen Medizin, Technik und Flugbetrieb. So ist sie zum Beispiel akkreditierter Partner für UN-Hilfseinsätze.

Nach einer theoretischen Präsentation aller Bereiche der LAR stand auch die Besichtigung der Wartungshallen auf dem Programm.

Ein gerade von einem Einsatz zurückgekommener Rettungshubschrauber konnte, unter fachkundiger Begleitung von ganz nahe in Augenschein genommen werden. Die ganze Besatzung stand den Besuchern Rede und Antwort. All dies lieferte einen guten Einblick in die Arbeit der LAR. Dass die Luftrettung wichtig ist ist unumstritten, auch wenn man natürlich immer hofft nie darauf zurückgreifen zu müssen.

Indem man Mitglied der „Luxembourg Air Rescue“ ist oder wird hilft man nicht nur sich selbst, sondern trägt auch massgeblich dazu bei die Dienstleistung aufrecht erhalten zu können.

Ihren Abschluss fand die interessante Besichtigung bei einem gemeinsamen Mittagessen.

Hier blieb den Teilnehmern noch reichlich Zeit um sich auszutauschen und um eine gesellige Zeit miteinander zu verbringen.

| Viviane Weis



SC



Rapport de réunion de la délégation des Services Centraux, en date du 27 juin 2025

► **Les délégués désirent connaître les motifs pour lesquels les amendements proposés par les syndicats dans le rapport de la dernière réunion n'ont pas été pris en compte. Les délégués apprécieraient que leurs remarques soient prises en compte à l'avenir.**

Les réunions de la délégation des services centraux sont annotées dans un procès-verbal. Des présentations et statistiques sont mises à disposition des syndicats mais ne seront pas publiées dans le procès-verbal. Seules les décisions prises sont inscrites dans le PV. Il ne s'agit pas d'un compte rendu intégral, mais d'un procès-verbal officiel.

► **Cours de langue luxembourgeoise : Est-ce que tous les nouveaux collaborateurs/trices des Services d'appui SC qui ne maîtrisent pas le luxembourgeois doivent suivre un cours de langue luxembourgeoise ? Dans l'affirmative, quel niveau doivent-ils atteindre et sont-ils obligés de réussir le cours de langue ?**

Les CFL ont introduit le concept « Lëtz Train » afin de répondre aux difficultés de recrutement dans certains métiers en forte pénurie de personnel. Auparavant, plusieurs services proposaient des cours de luxembourgeois sur base volontaire, ce qui a engendré des coûts importants, sans résultats réellement satisfaisants.

Le concept « Lëtz Train » prévoit que chaque agent puisse s'exprimer dans sa propre langue (français, allemand ou luxembourgeois), et que l'interlocuteur puisse comprendre et répondre dans sa propre langue. Les agents ne comprenant ou ne parlant pas le luxembourgeois seront invités à suivre un cours de luxembourgeois. Le niveau requis dépend du métier exercé, mais on peut considérer que le niveau A2 constitue un minimum. La réussite de ce niveau est en principe exigée dans les 11 mois suivant l'embauche (période d'essai). Des tests intermédiaires sont également prévus.

► **Les délégués souhaitent savoir s'il est garanti que chaque collaborateur/trice travaillant actuellement dans l'un des bâtiments Dairy-House, Dôme et Accinauto aura son propre bureau dans le nouveau bâtiment de la direction ou si le principe du "desk sharing" sera appliqué ? Les délégués aimeraient aussi savoir comment se présente la situation pour les consultants.**

Des échanges réguliers ont lieu afin d'élaborer le plan quinquennal. Les besoins du bâtiment sont définis à partir de ces plans et seront ajustés progressivement. Les CFL réalisent actuellement le « space planning ».

Tous les agents disposeront d'un poste de travail, à l'exception de la division RM qui souhaite continuer le « desk sharing ». Il convient de noter qu'un deuxième bâtiment CFL sera construit à proximité du CRM. Il est prévu que l'Entraide Médicale, ainsi que certaines divisions du Service MI et TM, s'y installent.

Pour le service informatique, étant donné la difficulté d'anticiper le nombre d'agents, il est envisagé que les collaborateurs travaillant en étroite collaboration avec un autre service soient installés auprès de celui-ci. Cela concerne également les consultants. Cette disposition ne s'applique pas au service RH, pour des raisons de confidentialité et de sécurité des dossiers.

Le planning actuel reste inchangé. Le déménagement est prévu en 2027, selon CFL Immo.

► **Restaurant « Belle-Vue » - Dairy-House**
Actuellement, deux micro-ondes sont mis à la disposition des agents pour réchauffer leurs plats. Cependant, ce nombre est insuffisant aux heures de pointe, car il arrive souvent que les employés doivent faire la queue. Les délégués demandent s'il serait possible d'augmenter le nombre de micro-ondes ?

L'exploitant actuel du restaurant dispose d'un contrat. La question des micro-ondes a été discutée lors de sa mise en place. Étant donné que les micro-ondes n'apportent aucun chiffre d'affaires à l'exploitant, leur nombre est limité pour des raisons de rentabilité. Ajouter des micro-ondes ne serait possible qu'en supprimant des places assises. D'après les observations récentes, les files d'attente restent ponctuelles.

► **Bâtiment Accinauto**

a) **Lors de la réunion du 3 décembre 2024, il a été dit qu'un deuxième écran dans la loge au rez-de-chaussée serait ajouté. Les délégués aimeraient être informés du planning de réalisation.**

Le deuxième écran a été installé entre-temps.

b) **Les délégués demandent s'il est possible d'afficher les informations CFL aussi sur les écrans dans les salles de pause sur chaque étage.**

Les écrans actuels sont programmés pour permettre l'affichage de présentations lors de réunions. Leur résolution et leur configuration ne sont pas adaptées à l'affichage des informations CFL. Il faut donc décider si l'usage principal de ces écrans doit être la présentation lors de réunions ou l'affichage d'informations internes. Ce point sera discuté avec M. Bohr.

► **Bâtiment « Entraide Médicale »**

a) La protection solaire d'une fenêtre dans le bureau 0331 ne peut plus être abaissée depuis quelque temps. Site-Service a effectué une visite sur place, mais rien ne s'est passé depuis. Les délégués aimeraient savoir quand ce problème sera résolu ?

La commande de réparation a été lancée, l'intervention est prévue pour fin juin 2025. Une date précise reste à définir en coordination avec l'entreprise intervenante et la Ville de Luxembourg, afin de baliser le chemin en vue des travaux avec nacelle.

b) La consommation de l'eau du robinet est actuellement interdite. Les délégués aimeraient connaître la cause et savoir quand le problème sera résolu.

Une analyse de l'eau a révélé une teneur légèrement trop élevée en plomb à deux endroits du bâtiment. Par précaution, la consommation de l'eau du robinet est interdite dans tout le bâtiment. Le syndic a été informé. L'origine semble être liée à l'arrivée générale de l'eau. Une réunion sur place a eu lieu le 25/06. Une seconde analyse est attendue pour vérifier si le problème est résolu.

c) Les collaborateurs/trices de l'entraide médicale disposent seulement d'un PC sur lequel ils/elles peuvent lire les e-mails envoyés à leur adresse @cfl.lu. Les délégués demandent de bien vouloir examiner la possibilité de rediriger ces e-mails vers leur adresse @secu.lu.

Il ne s'agit pas d'un problème technique (la redirection est facile à mettre en place), mais d'un problème de sécurité. Rediriger automatiquement des e-mails impliquerait de stocker des données CFL en dehors du système d'information des CFL, ce qui est contraire à la politique de sécurité informatique (PSSI). En l'état actuel, la réponse est négative. Toutefois, un cadre ou contrat particulier pourrait être envisagé. Ce point doit être validé par les juristes.

► **Suite à la réorganisation du Service IN, certains agents n'ont plus accès à leur fiche de poste. Les délégués demandent de bien vouloir savoir quelles sont les causes de cet état de fait ?**

Madame la Cheffe du Service RH au Personnel explique que, dans le contexte des ajustements liés à la réorganisation interne du Service Informatique, deux fiches de poste avaient effectivement été temporairement supprimées. L'envergure de la réorganisation a été importante. Toutes les fiches de poste concernées ont dû être rectifiées manuellement. Elles sont désormais accessibles.

► **Les délégués demandent que leur soit présenté un tableau résumant le nombre de "démissions", de "changements de poste" et de "départs pour cause d'échec à un examen de fin de stage" pour chaque service faisant partie de la délégation SC, pour les années 2023 et 2024.**

Le tableau a été présenté à la délégation SC. Le nombre de démissions reste stable, avec deux départs enregistrés dans chacun des services FI, IN, PI et II. Les licenciements concernent principalement des échecs intervenus en cours ou en fin de période de stage. Les changements de poste sont les plus fréquents au sein des services RM et SG, en raison du grand nombre de portiers, fonctions caractérisées par une forte mobilité.

► **Comment une séance de nuit (8h) est-elle comptabilisée pour les agents de l'Horaire Mobile ?**

Depuis 2020, les séances de nuit sont comptabilisées à partir de 18h30 avec un taux de majoration de 1,5, puis à partir de 22h00 avec un taux de 1,75. Lors d'une future mise à jour du logiciel MäinRH, une demande préalable devra être introduite pour prester une ou plusieurs nuits. Des formations seront proposées. Le supérieur hiérarchique pourra alors valider les prestations au fil du mois, et non plus à la fin.

► **Quelle est la procédure pour encoder cette séance de nuit dans "MäinRH" afin qu'elle soit enregistrée comme des heures prestées ?**

Alors qu'auparavant une seule plage horaire était enregistrée sous le code BTO, de 22h00 à 06h00, le système exige désormais deux enregistrements distincts : l'un de 22h00 à 23h59, et l'autre de 00h01 à 06h00. Cette nouvelle configuration entraîne une perte de deux minutes, temporairement comblée par du temps compensatoire (CET), ou à défaut, par du congé annuel. Le problème réside dans le fait que le système exige actuellement un comblement immédiat dès l'apparition de ces deux minutes manquantes. Il s'agit d'un défaut technique que le Service Informatique s'efforce de corriger, de sorte qu'une régularisation automatique des temps de travail enregistrés n'est effectuée qu'en fin de mois.

► **Comment les CFL s'assurent-ils qu'un transfert d'expérience a lieu lorsqu'une personne part à la retraite ? (Surtout pour des agents qui sont retenus par leur service)**

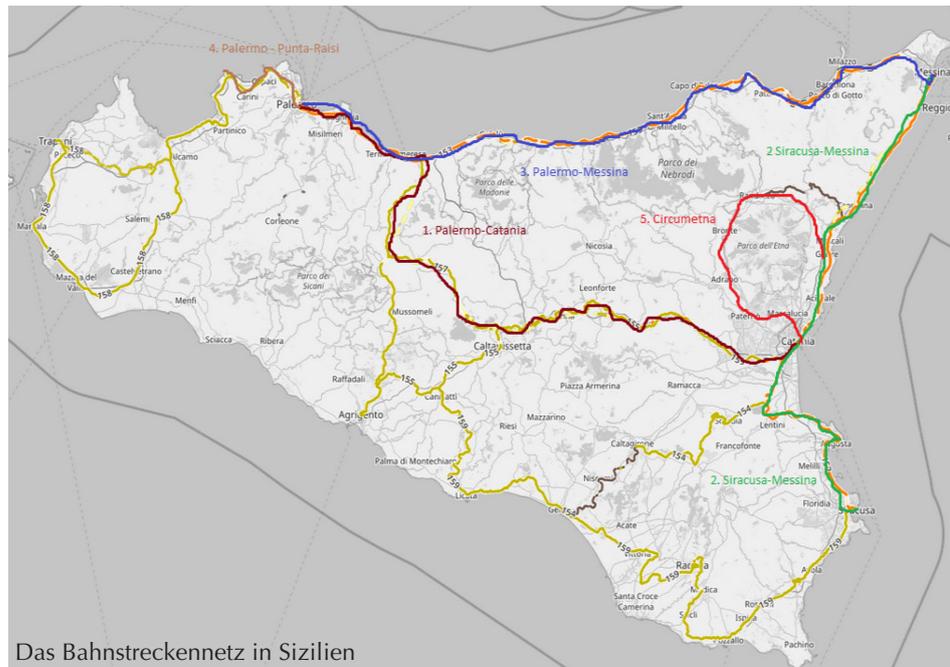
Il appartient au service demandeur de prévoir un sureffectif temporaire afin de permettre à l'agent remplaçant de bénéficier d'une formation adéquate dispensée par l'agent partant à la retraite. Il convient alors de prendre en compte les délais réglementaires : un maximum de six mois d'attente, voire douze mois dans le cas de classes, pendant lesquels le service actuel de l'agent peut le retenir pour raisons de service. Il est donc essentiel que le Service demandeur introduise sa demande suffisamment tôt. La demande de ressource peut être lancée une année en amont.

Pour le SYPROLUX

Nicolas Rossy
Mylène Bianchy
Isabelle Faber

Die Schienenkreuzfahrt auf der Trauminsel Sizilien

Im vergangenen März standen einige UNESCO-Stätten des Weltkulturerbes auf dem Besichtigungsprogramm und die Eisenbahn fungierte als ideales Bewegungsmittel. Das sizilianische Eisenbahnnetz umfasst 1.379 km. Nach der Abfahrt im Hbf Neapel wurde nach der 650 km langen Bahnfahrt der Kopfbahnhof in Palermo erreicht - dies nach der Überquerung der 3,3 km breiten Straße von Messina mit der einzigen noch in Europa einsatzbereiten Zugfähre.



Das Bahnstreckennetz in Sizilien



Der Dom „Maria Santissima Assunta“

Die Stadt Palermo wurde im 8. Jhr. v. Chr. als Handelsstützpunkt durch die Phönizier gegründet. Während des Ersten Punischen Krieges (264 bis 241 v. Chr.) war der Ort ein wichtiges Bollwerk der Karthager, bis es 254 v. Chr. von den Römern der Herrschaft der Araber sowie der Normannen und Staufer ihre Blütezeit hatte u. a. war sie Residenzstadt von Kaiser Friedrich II.

Der Bau des Doms wurde im Jahr 1184/1185 begonnen und erfuhr im Lauf der Jahrhunderte mehrere Umbauten. Besonders gravierend war der Umbau am Ende des 18. Jhr. durch das Einfügen der Barockkuppel und ihr Inneres klassizistisch umgestaltet wurde.

Die Besichtigung des mittelalterlichen Bergdorfs Erice lieferte herrliche Panoramablicke auf die Westküste, die vorgelagerten Inseln und das Meer vor Trapani. Der Ort liegt 15 km nordöstlich von Tapani auf dem Monte Erice auf einer Höhe von 751 m. Die aus punischer Zeit stammende Stadtmauer begrenzt auch heute noch die Stadt, welche urig, verwinkelt und einfach wunderschön ist. Die kleinen, engen Gassen und die uralte Stadtmauer verzaubern den Besucher und man fühlt sich um Jahrhunderte zurückversetzt. Ein weiterer Hingucker ist auch das normannische Castello di Venere, das im 12. und 13. Jh. erbaut wurde.

Die Ortschaft Monreale, 8 km südwestlich von Palermo auf 300 m hoch gelegenen, beeindruckt durch ihren mächtigen im 12. Jhr. erbauten Dom „Duomo Santa Maria la Nuova“. Es ist das bedeutendste normannische Baudenkmal in Sizilien und eines der bemerkenswertesten mittelalterlichen Bauwerke in Italien. Vermischung der Kulturen und der Vorstellungen von Schönheit, die diese unterschiedlichen Stile prägte, machte daraus einen ganz eigenen und bis heute einzigartigen Baustil.

Mit einer Länge von 102 m, einer Höhe von 35 m und einer Breite von 40 m ist der Duomo ein durchaus beeindruckendes Bauwerk. Der Bau ist eine Symbiose aus einem romanischen Baukörper, arabischer Blendbögen und byzantinischer goldgrundigen Mosaiken an den Innenwänden - etwa 6.340 m² Mosaikfläche - sie wurden von sizilianischen und venezianischen Mosaikkünstlern bis zum Jahr 1182 geschaffen. Von besonderem Interesse ist der romanische Kreuzgang des ehemaligen Benediktinerklosters (erbaut gegen Ende des 12. Jhr.) mit den 216 schlanken Säulen mit korinthischen Kapiteln.

Die 144 km normalspurige mit 3 kV elektrifizierte Bahnstrecke Palermo - Agrigento ist die älteste in Sizilien. Sie wurde gebaut, um die Hauptstadt Palermo mit den Schwefelbergwerken bei Lercara und der Stadt Agrigento sowie mit der Hafenstadt Porto Empedocle zu verbinden. Die Eröffnung des ersten Abschnittes der Bahnstrecke fand am 28. April 1863 statt und die gesamte Bahnstrecke (bis nach Porto Empedocle) wurde im Jahr 1876 fertiggestellt.

Die Besichtigung der etwa 2.500 Jahre alten Stadt Akragas (heute Agrigento) mit ihren archäologischen Stätten auf einem über 1.000 ha großen Hochplateau - das Tal der gut erhaltenen dorischen Tempel - überwältigt den Besucher. Die Tempel sind beeindruckende Zeugnisse der griechischen Kultur auf Sizilien und zeugen von der Macht und Größe der griechischen Stadt, die um 581 v. Chr. gegründet wurde.

Die Stadt Syrakus wurde von den Griechen aus Korinth im Jahre 734 v. Chr. gegründet - sie war über Jahrhunderte die größte und bedeutendste Stadt Siziliens. Die ersten Siedler der Stadt ließen sich auf der Halbinsel der Ortygia nieder - heute verbinden drei Brücken diese mit der Stadt. Auf der Piazza Pancalli stehen die Ruinen des „Templo di Apollo“ aus dem 6. Jhr. v. Chr. - gewaltige dorische Säulen und Quaderblöcke der Cella (der Kultorraum). Im Parco Archeologico della Neapolis befinden sich Bauwerke der antiken Stadt u.a. das „Teatro Greco“, das im 5. Jhr. v. Chr. erbaut und in römischer Zeit umgebaut und erweitert wurde. Mit einem Durchmesser von 138 m und Platz für 15.000 Zuschauer ist es eines der größten griechischen Theater. Von den 60 in den Fels geschlagenen Sitzreihen sind noch 42 erhalten.



Tempio della Concordia

Die Idee zur FCE wurde im Jahr 1880 im Zuge des Aufbaus eines Eisenbahnnetzes auf Sizilien gefasst. Den entscheidenden Schritt zur Verwirklichung der „Circumetnea“ machte der britische Investor Robert Trehwella am 11. September 1885. Die Bauarbeiten begannen im Jahre 1889 und am 2. Februar 1895 wurde der erste Streckenabschnitt von Catania Borgo nach Adrano eröffnet. Die Bahn führt auf den 1000 m hohen Scheitelpunkt und verläuft durch Weinberge, Gemüse- und Obstfelder und natürlich durch die Macchia- und Lavalandschaften. Seit dem 1. Juni 2024 ist der Betrieb auf dem Abschnitt zwischen Catania Borgo und Paternò eingestellt. In den nächsten zehn Jahren soll das 20 km lange Teilstück neu trassiert, auf Normalspur umgespurt und in die Metro von Catania eingegliedert werden.

Um das Jahr 1300 v. Chr. siedelten sich die Sikeler, die der Insel Sizilien ihren Namen gaben, auch auf den Hängen des Monte Tauro an. Die Einwohner unterhielten gute Beziehungen zu den Griechen der im Jahr 735 v. Chr. in der Nähe gegründeten Stadt Naxos. Nach der Zerstörung von Naxos nahmen sie deren Bewohner in ihre Stadt auf. Die Griechen nannten die Stadt Tauromenion. Als Sizilien im 3. Jhr. v. Chr. nach dem Ersten Punischen Krieg eine römische Provinz geworden war, wurde die Stadt in Tauromenium umgenannt - und heute wird sie mit Taormina bezeichnet - eine bemerkenswert schöne Stadt.

Marcel Oberweis

Quellenhinweise:

1. Unterlagen der Reisegesellschaft ige (Eisenbahn-Romantik)
2. Reisenotizen des Autors



Die Fahrt mit der Ätnabahn - die letzte verbliebene 950 mm Schmalspurbahn Siziliens - bildete den Höhepunkt der Erlebnisreise. Die Bezeichnung „Ferrovia Circumetnea“ bedeutet „Eisenbahn um den Ätna“. Die Bahnstrecke führt fast kreisförmig um den riesigen Vulkankegel des 3.340 m hohen Ätna herum. Aus den Triebwagen, die sich die Vulkanhänge entlangwinden, bietet sich dem Fahrgast ein faszinierendes Naturspektakel. Bei genauerer Betrachtung ist es jedoch kein vollständiger Kreis, den die Bahn um den Ätna beschreibt, sondern ein nach Südosten geöffnetes „C“ mit den Endpunkten Catania und Riposto. Zwischen den Bahnhöfen Catania Centrale und Giarre-Riposto verkehrt die italienische Staatsbahn auf Normalspur, so dass sich, zumindest theoretisch, der Ätna komplett auf Schienen umrunden lässt.



IEV - Resolution 06.05.2025

Die Interessengemeinschaft IeV, bestehend aus den Gewerkschaften FCG-Vida (A) und dem Personalverband transfair (CH) und dem SYPROLUX (L), verfassten auf ihrem diesjährigen Treffen in Graz folgende Resolution.

Die zunehmende Mobilität im internationalen grenzüberschreitenden Schienenverkehr und im öffentlichen Verkehr insgesamt erfordert höchste Standards bei der Sicherheit für Beschäftigte und Fahrgäste. Ein zentrales Element dieser Sicherheit ist die konsequente Einhaltung von Arbeits- und Ruhezeiten, insbesondere bei sicherheitsrelevanten Tätigkeiten wie dem Führen von Zügen oder Bussen.

Fehlende einheitliche Regelungen und Kontrollsysteme im grenzüberschreitenden Personenverkehr führen zu einer Risikoerhöhung durch Übermüdung, Zeitdruck und Organisationsmängel. Gleichzeitig nehmen psychosoziale Belastungen, sowohl im Schienenverkehr als auch im städtischen und regionalen öffentlichen Verkehr zu.

Arbeits- und Gesundheitsschutz im ÖT

Während die nationalen Regelungen zu Arbeits- und Ruhezeiten in den meisten Ländern, wie in Österreich, Luxemburg und der Schweiz, bereits strengen Bestimmungen unterliegen, bestehen im internationalen Verkehr oft Schwierigkeiten bei der praktischen Umsetzung und Kontrolle solcher Regelungen. Unterschiedliche nationale Bestimmungen und deren uneinheitliche Anwendung sowie unterschiedliche technische Überwachungsverfahren erschweren eine grenzüberschreitende Kontrolle.

Eine stärkere rechtliche, praktische und effiziente Absicherung der Arbeitsbedingungen ist daher nicht nur aus gewerkschaftlicher Sicht erforderlich, sondern eine verantwortungsvolle Maßnahme im Interesse der allgemeinen Sicherheit.

Die Gewerkschaften FCG-Vida, der Personalverband transfair und der SYPROLUX, versammelt in Graz vom 4. Mai bis zum 7. Mai 2025 auf dem jährlichem IEV-Kongress, fordern die zuständigen politischen, verwaltungstechnischen und unternehmerischen Stellen sowie die internationalen Gremien des Eisenbahnsektors auf, umfassende Maßnahmen zur Verbesserung der Überwachung der Arbeitszeiten und Ruhezeiten von Lokführern, insbesondere im internationalen grenzüberschreitenden Verkehr, zu ergreifen. Vorwiegend sollen folgende Punkte berücksichtigt werden:

1. Vereinheitlichung der Arbeitszeitregelungen im grenzüberschreitenden- und internationalen Verkehr:

Es sollen einheitliche Standards für Arbeits- und Ruhezeiten für das Fahrpersonal im internationalen Verkehr eingeführt werden, die in allen beteiligten Ländern angewendet werden.

Die Europäische Union (EU) und relevante internationale Organisationen wie die Internationale Eisenbahnunion (UIC) sollten eng zusammenarbeiten, um eine harmonisierte Gesetzgebung zu gewährleisten.

Festlegung maximaler Schichtlängen, garantierter Ruhezeiten und Pausen – unabhängig von Unternehmensgrenzen

2. Einführung effektiverer Kontrollmechanismen:

Es müssen digitale Systeme zur Echtzeitüberwachung der Arbeits- und Ruhezeiten aller sicherheitsrelevanten Funktionen im ÖV entwickelt und eingeführt werden, die auch über Grenzen hinweg effizient arbeiten.

Diese Systeme sollen in der Lage sein, überschreitende Arbeitszeitverstöße automatisch zu melden, um die regelmäßige Kontrolle und Durchsetzung der Regelungen zu verbessern.

3. Schulung und Sensibilisierung:

Das Fahrpersonal muss umfassend über die rechtlichen Vorschriften zu Arbeits- und Ruhezeiten sowie über die gesundheitlichen Risiken von Übermüdung und Arbeitszeitüberschreitungen geschult werden.

Unternehmen sollten gezielt Programme anbieten, die die Bedeutung von Schlaf, Erholung und körperlicher Gesundheit betonen, um die langfristige Gesundheit und Sicherheit der Lokführer zu gewährleisten.

4. Sicherheit durch Personalstärke und verlässliche Schichtplanung:

Ausreichende Personalbemessung zur Einhaltung von Ruhezeiten, auch bei Verspätungen oder Personalausfällen.

Reduktion von kurzfristigen Dienstplanänderungen und Doppelschichten.

Mindeststandards für Nachtschichten und deren Ausgleich.

5. Sicherstellung ausreichender Ruhezeiten bei grenzüberschreitenden Fahrten:

Das Fahrpersonal soll während grenzüberschreitender Fahrten immer die Möglichkeit haben, ihre Ruhezeiten in einem sicheren Umfeld zu verbringen, insbesondere in Bezug auf Grenzübertrittszeiten und unvorhergesehene Verzögerungen.

Es sollen geräumige Pausenbereiche an internationalen Knotenpunkten eingerichtet werden, die den Lokführern Zugang zu guten Erholungsbedingungen bieten.

6. Konsolidierung von Arbeitszeitdaten:

Die Vernetzung von Daten zwischen den verschiedenen Eisenbahnunternehmen und grenzüberschreitenden Verkehrsgesellschaften sollte verbessert werden, um eine gemeinsame Datenbank zu erstellen, die für alle relevanten Behörden zugänglich ist.

Diese Datenbank sollte alle relevanten Arbeitszeitinformationen enthalten, um sicherzustellen, dass das Fahrpersonal in jedem Land nach den jeweils geltenden Vorschriften arbeitet.

7. Schaffung eines internationalen Überwachungsorgans:

Es sollte ein internationales Überwachungsorgan geschaffen werden, das die Einhaltung der Arbeitszeitgesetze im grenzüberschreitenden Verkehr prüft und bei Verstößen Sanktionen verhängt. Dieses Org-

an könnte mit der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz (EU-OSHA) zusammenarbeiten.

8. Berichterstattung und Transparenz:

Alle relevanten Akteure sollten regelmäßig über den Status der Arbeitszeitüberwachung berichten. Dies sollte durch jährliche Berichte erfolgen, die öffentlich zugänglich sind und eine transparente Einsicht in die Umsetzung der Arbeitszeitregelungen bieten.

Die Sicherheit im öffentlichen Verkehr – für Beschäftigte wie für Fahrgäste – ist kein Nebenprodukt wirtschaftlicher Planung, sondern ein grundlegendes Menschenrecht und öffentliches Gut.

Die Sicherheit des Fahrpersonals im internationalen Verkehr ist daher von zentraler Bedeutung für den Sicherheitsstandard des gesamten Eisenbahnverkehrs. Nur durch rigorose und harmonisierte Regelungen und Überwachungsmechanismen der Arbeitszeiten und Ruhezeiten auf grenzüberschreitender Ebene kann gewährleistet werden, dass diese wichtigen Vorschriften eingehalten werden und die Gesundheit des Fahrpersonals langfristig geschützt bleibt.

Wir fordern die zuständigen Stellen und Organisationen daher dringend auf, diese Resolution zu unterstützen und umzusetzen.

Verfasst in Graz am 06.05.2025

Besichtigung des EU-Parlamentes in Strasbourg im Juni 2025
v.l.n.r.: Steve Watgen; Paul Gries; Mylène Bianchy; Werner Ruegg; Franz Duhr; Frank Dumont und Bruno Zeller





Aktivitäten des Kinderferien- und Sozialwerks

Aus organisatorischen Gründen organisiert das Kinderferien- und Sozialwerk selbst keine Ferienkolonien mehr, gewährt jedoch eine Unkostenbeteiligung von maximal 500 € für das laufende Jahr, für die Kinder und Enkelkinder der Mitglieder, die an einer Ferienkolonie einer der drei anerkannten offiziellen Organisation, des Roten Kreuzes oder des SNJ, teilnehmen.

Wir gewähren auch eine maximale Gesamtrückerstattung des laufenden Jahres von 300 € für Nachhilfekurse für Schüler von Primär- und Sekundarschule von INTELLEGO und d'STÄIP.

Für die Beteiligung an den Kosten an einer Ferienkolonie oder für Nachhilfekurse des laufenden Jahres bitten wir euch eine Kopie der Rechnung und des Zahlenbelegs der Bank bis spätestens den 01. März des folgenden Jahres an das SYPROLUX Sekretariat schicken.

SYPROLUX

BP 2560 L-1026 Luxembourg oder
syprolux@pt.lu

Der Verwaltungsrat des Kinderferien- und Sozialwerks



Großformatdruck, Beschriftungen, Aufkleber, Werbeplanen, Fahrzeugverklebung.
CNC - Fräse

Tél.: 26 30 55 61

www.signitec.lu

Der nächste „Transport“ erscheint am 25. September 2025

Redaktionsschluss ist der 18.09.2025

(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: 2489-1289
Telefax: 22 67 09

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 com-
mandés.

Les articles signés ne reflètent pas nécessai-
rement l'opinion de la fédération.

Der Punktwert-Index 968,04

Seit dem 1. Januar 2025 beträgt der Wert
eines Punktes für das Kaderpersonal
24,3342 €.

Die Haushaltszulage beträgt 8,1% bei einem
Minimum von 25 Punkten und einem Maxi-
mum von 29 Punkten.

Für alle Elemente, die nicht pensionsberech-
tigt sind: 23,0422 €

Für die Pensionsempfänger ist die Basis ein
Wert von 23,3094 €.



syprolux@pt.lu

