

Oktober 2025 | N°57.8

TRANSPORT

Leitartikel:

Von Dinosauriern und Egomanen

Délégation Centrale

Viel Brimborium um Nichts





SYPROLUX deng Eisebunner Gewerkschaft

**Kongress vun den
Eisebunnerinnen an Eisebunner**

**Mëttwochs, de 26. November
um 14:00 Auer**

**um Generalsekretariat
vum SYPROLUX**



... äere Spezialist fir de Wunnraum

**ENTREPRISE DE TOILURE
WELTER JEANNOT**

**IMMOBILIÈRE
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



Invitation op e gudde Maufel

D'Sektioun Zentrum invitéiert hir Memberen e

**Samsdeg, den 08. November 2025
an de Restaurant „am Bureck“**

(3, rue de Luxembourg L-8077 Bertrange)

RDV um 12h00 fir den Aperitif

Aus organisatoresche Grënn biede mer lech ëm
Umeldung bis spëtstens, den 24. Oktober 2025
um SYPROLUX-Generalsekretariat: 22 67 86 1
oder op: syprolux@pt.lu

Mat kollegiale Gréiss,
de Comité vun der Sektioun Zentrum



Die 45. Generalversammlung unserer Pensionier-
ten und Witwen findet statt am

**Mittwoch den 19. November 2025
ab 09.45 Uhr**

**im Parc Hotel Alvisse in
Dommeldingen**

(120, rte d'Echternach L-1453 Dommeldingen)

Wie alljährlich können die Partner unserer
Mitglieder ebenfalls an unserer Generalversamm-
lung teilnehmen.

Aus organisatorischen Gründen bitten wir die
Interessierten sich bis spätestens den 8. Novem-
ber 2025 in unserem Sekretariat (Tel.: 22 67 86-1)
anzumelden.

die Leiterin der Kommission,
Viviane Weis

Von Dinosauriern und Egomanen

Die Natur hat sich in ihr Herbstkleid gehüllt, die Felder sind größtenteils abgeerntet und wir erfreuen uns der letzten wärmenden Sonnenstrahlen. Nach einer recht kurzen Sommerpause hat uns der Arbeitstrott wieder fest im Griff.

Bei den CFL bereiten wir uns derweil auf weitere Dossiers vor. Dazu gehören eine Anpassung des Disziplinarrechts (OG10), die Vorbereitung auf eine Commission paritaire, in der gesetzliche Anpassungen in unserem Personalstatut beraten und beschlossen werden, die CFL-Strategie 2025–30 sowie eine neue Aufteilung des operativen Bereichs der Stellwerke und Aufsichtsbeamten. All diese Themen wollen wir als SYPROLUX im Rahmen des Comité de Suivi RH, der Zentraldelegation und des Comité Social de Consultation (Comité Mixte) reflektieren, thematisieren und diskutieren. Im Rahmen des Sozialdialogs werden wir dann nach den bestmöglichen Umsetzungswegen für Personal und Betrieb suchen, klare Ergebnisse aushandeln und konsequente Entscheidungen treffen. So funktioniert verantwortungsvolle Gewerkschaftsarbeit.

Mit unserem Memorandum of Understanding, das wir am 6. Juni 2025 mit der CFL-Generaldirektion unterschrieben haben, haben wir als SYPROLUX konsequentes Handeln und Verantwortung mehr als deutlich gezeigt.

Heisse Eisen wurden geschlagen und geschmiedet

Aufgrund dieses Memorandums und der Beharrlichkeit der Verantwortlichen des SYPROLUX konnten endlich die heißen Eisen geschlagen und geschmiedet werden, die selbst unsere Vorgänger – ob schwarz oder rot – nicht anzufassen wagten.

Wir haben nun endlich einen neuen Rahmen für die Astreinte bei den CFL. Nun gilt es, mit diesen Rahmenbedingungen in den verschiedenen Dienstsparten die praktische Umsetzung zu gestalten. Dies wird ebenfalls in Zusammenarbeit mit den Personalvertretern und Personalvertreterinnen geschehen.

Ein weiteres heißes Eisen ist die Abschaffung des kurzen Übergangs im Drei-Schicht-Betrieb. In diesem Punkt ist es wichtig hervorzuheben, dass es gelungen ist, den Forderungen des Personals nachzukommen und ein Schichtsystem von 6–9–9 Stunden zu erreichen. Ein Modell, das es den Beschäftigten ermöglichen soll, Berufs- und Privatleben besser zu kombinieren.

Als letzten Punkt heben wir die Einführung der „prime opérationnelle“ hervor. Hier ist es dem SYPROLUX gelungen:

- die Anzahl der Empfängerinnen und Empfänger hochzuschrauben, und zwar ab der Einführung am 1. September 2025.
- ein Rechensystem umzusetzen, laut dem ein Mitarbeiter des „nouveau régime“ einen Mitarbeiter des „ancien régime“ nicht überholen kann.



MYLENE BIANCHY
Présidente

- dass etwaige Anpassungen im Rahmen des Sozialdialogs möglich bleiben.

Des Weiteren sind sich die CFL-Direktion und SYPROLUX einig, dass eingehende Diskussionen über die Entwicklung unserer Laufbahnen und Examen erforderlich sind.

All diese Punkte wurden demnach am Verhandlungstisch zwischen Sozialpartnern auf Augenhöhe entschieden. Und zwar trotz des Geschreis und der Verbreitung alternativer Fakten aus dem roten Lager am Mikrofon. Bitte verwechseln Sie das Wort „trotz“ nicht mit „wegen“!

Die Platte hängt.

Es ist schön, wenn eine Organisation auf die Erfahrung altgedienter Mandatsträger zurückgreifen kann. Von solchen erfahrenen Menschen könnte man auch etwas Selbstreflexion erwarten. Es wirkt lächerlich, wenn in Artikeln immer wieder die gleichen Punkte von „Anno Tuback“ aufgezählt werden, um Stimmung gegen den SYPROLUX zu machen. Wenn man dann noch krampfhaft versucht, einen Bogen zur christlichen Vergangenheit der Gewerkschaft zu spannen, und etwas von Freistellung für die Sonntagsmesse faselt, wird es definitiv schräg. Dieser ganze Diskurs wirkt wie aus längst vergangenen Zeiten.

Da bleibt einem die Spucke weg,

und zwar beim Lesen des Gastbeitrags des Abgeordneten Schockmel im „Luxemburger Wort“, dessen Problem viel weniger die Einschreibung in die Verfassung der Abtreibung als Freiheit zu sein scheint. Vielmehr scheint er ein tiefgreifenderes Problem mit Frauen zu haben. Er behauptet, der Feminismus diskriminiere Männer und fordere, „dass mit staatlichem Zutun gewaltsam eine ausgesuchte Klientel von Frauen in höhere Ämter befördert wird. Nicht die Gleichstellung, nicht demokratische Werte wie Toleranz und Pluralismus sind das Ziel, sondern Macht, Einfluss, Posten und Privilegien.“ Hoppla, das klingt eher nach einem stark angeknacksten Ego.

Und mit dieser Tirade gegen den Feminismus, also gegen die Bewegung, die sich tagtäglich für Gleichberechtigung und somit für die Werte unserer Gesellschaft einsetzt, setzt er dem Ganzen noch die Krone auf mit der Aussage: „Ein Feminismus, der mit tiefem Hass und Intoleranz reagiert, wenn seine Forderungen infrage gestellt werden.“ Okay, alles verstanden! Aber Moment! Wessen Forderung nach einem Ministeramt wurde nicht Folge geleistet? Wer hat bei der Nominierung der Gesundheits- und Sozialministerin deren Kompetenz infrage gestellt? Offensichtlich müssen sich der Herr Abgeordnete und sein Ego immer absprechen, wer den Aufzug nimmt und wer die Treppen steigt, denn zu zweit hätten sie sicherlich keinen Platz im Lift.

Mylène Bianchy

Bericht der Zentraldelegation vom 03.10.2025:



Viel Brimborium um Nichts

Bereitschaftsdienst bei den CFL

Der Bereitschaftsdienst (astreinte) bei den CFL der in der IG 15 und der IG 33 geregelt wurde, wurde nach langen und zähen Verhandlungen endlich umgesetzt. Der SYPROLUX und die CFL-Direktion haben vereinbart, künftig nur noch ein einziges Reglement für den Bereitschaftsdienst aufzusetzen. Dem SYPROLUX war es sehr wichtig, verschiedene wichtige und formelle Neuregelungen sowie Anpassungen in punkto Arbeitsbedingungen in der neuen Version der IG15 zu verankern. Von grundlegender Bedeutung war auch, die Sicherheit und die Gesundheit am Arbeitsplatz zu verbessern.

Der SYPROLUX und die CFL-Direktion einigten sich auf folgende Punkte:

- der Bereitschaftsdienst wird Teil unserer statutarisch festgelegten Arbeitsbestimmungen;
- die Schichtdauer und der Bereitschaftsdienst dürfen die Dauer von 14 Stunden pro 24 Stunden nicht überschreiten;
- eine ununterbrochene Ruhepause von 10 Stunden zwischen 2 Schichten muss gewährleistet sein;
- der Bereitschaftsdienst wird zur Referenzperiode (160 Stunden) angerechnet;

Der Bereitschaftsdienst wird in 2 Kategorien aufgeteilt:

1. Service d'astreinte à disponibilité de base: mit einer monatlichen Vergütung zwischen 20 und 40€
2. Service d'astreinte à disponibilité accrue: der aktuelle wöchentliche Betrag einer «prime d'astreinte à disponibilité accrue» liegt zusammen gerechnet bei 12,40€. Dieser Betrag wird fast verdreifacht und auf 35€ angehoben, die «prime d'intervention» von 50% ebenfalls verdreifacht und auf 150% angehoben,

Es wird auch weiterhin eine Vergütung in Freistunden geben, gerechnet pro Ruhetag und pro Feiertag.

Bei der Abstimmung in der Zentraldelegation kam es dann zum Paukenschlag, die Neuauflage des Bereitschaftsdienstes wurde mit den Stimmen des SYPRO-

LUX und 2 Stimmen des OGBL-Landesverband (Patrick Vansteenkiste und Gaby Birtz) angenommen.

Dann muss aber die Frage erlaubt sein: Was hat der Protest vom 11.06.2025 des OGBL-Landesverband gebracht? Nichts, gar nichts nur eine total unnötige Rebellion auf dem Rücken der CFL-Belegschaft.

Anwendung der «prime opérationnelle»

Die «prime opérationnelle» ist ein Element anhand dessen sich eine gewisse Anerkennung ausdrücken lässt. Vor allem aber, ist es ein Instrument mit dem die negativen Auswirkungen der Reform im öffentlichen Dienst von 2015 auf unsere Laufbahnen, teilweise ausgegült werden sollen.

Die berechtigten Posten wurden definiert, welche zu den vorgesehenen Berufszweigen gehören und bei denen die «prime opérationnelle» ausbezahlt wird. Zu erwähnen ist aber, dass ein Kollege/eine Kollegin des alten Regimes, nicht von einem Kollegen/einer Kollegin des neuen Regimes überholt werden kann. In diesen Fällen müsste dann ein Ausgleich an die betroffenen Mitarbeiter des alten Regimes ausgezahlt werden.

Jeder Bediensteter der die «prime opérationnelle» erhielt, bekam eine Erklärungs-Mail des RH/Direktors, zu erwähnen ist, dass die «prime opérationnelle» beim Oktober Gehalt ausbezahlt wurde (Rückwirkend auf den 01. September) da dieser als Startschuss für die Prämie galt.

Die «prime opérationnelle» wurde in der Zentraldelegation angenommen.

Aktivitätsbericht des Sicherheits- und Umweltsdienstes (Service SE)

Die Verantwortliche des Sicherheits- und Umweltsdienstes Doris Horvath stellte die Zahlen der gemeldeten Aggressionen im öffentlichen Verkehr des letzten Jahres vor. Diese werden sowohl bei den CFL als auch bei der AVL, dem RTGR, der Luxtram und dem TICE aufgelistet und gemeldet. Hauptsächlich wurde über Aggressionen gegenüber Bediensteten; Vandalismus; Straftaten; Unangemessenes Verhalten; Körperverletzung gegenüber Dritten berichtet. Ebenfalls

wurde festgestellt, dass das Spucken auf Bedienstete des öffentlichen Verkehrs weiter zustimmt.

Die Bahnstrecke von Luxemburg nach Athus wurde als die mit den meisten Zwischenfällen identifiziert und die Bahnhöfe Luxemburg (576), Bettemburg (132), Petingen (119), Rodange (111) und Esch/Alzette (104) sind die mit den meisten Übergriffen.

Ansonsten wurde uns mitgeteilt, dass bei den Arbeitsunfällen der CFL-Bediensteten ein Rückgang zu verzeichnen ist.

Vorstellung der neuen Dienstpläne der Coradia Mannschaften in der Zentralwerkstatt

Die 2 Coradia Mannschaften sollen ab dem 05. Januar 2025 nach neuen Dienstplänen arbeiten. Hier soll ein 3 Schicht System eingeführt werden mit einer Früh-, Mittags -, und Nachtschicht (07:00-15:00/15:00-23:00/23:00-07:00). Leider mussten wir feststellen, dass in den Dienstplänen 5 aufeinanderfolgende Nachtschichten eingeplant sind, was in den Augen der Sozialpartner OGBL-Landesverband und SYPROLUX zu viel sind. Lieber würden die Sozialpartner einen Dienstplan mit maximal 4 Nachtschichten sehen. Die Verantwortlichen des TM, teilten mit, dass den lokalen Personalvertreter mehrere Dienstpläne vorgelegt wurden und dieser Zuspruch gefunden hätte. Ausserdem wurde uns mitgeteilt, dass die Dienstpläne der anderen Mannschaften (anderen Serien) erst angepasst würden wenn die CORADIA Dienstpläne sich bewährt hätten.

Die Zentraldelegation wird sich in naher Zukunft mit den TM-Personalvertreter zusammensetzen und eine gemeinsame Stellungnahme verfassen.

Des Weiteren werden alle Dienstpläne der Zentralwerkstatt analysiert um die Bilanz nach ein paar Jahren nach der Einführung zu gewährleisten.

Neuorganisation des Dienstes Brückenkontrolle im MI

Die Brückenkontrollen die dem MI-Dienst angesiedelt sind, sollen neu organisiert und neu aufgestellt werden. Aus diesem Grund soll der Personalbestand auf 18 Bedienstete erhöht werden.

Die CFL ist dafür verantwortlich, den Eisenbahnbetrieb sicher zu leiten und ihre Bauwerke in einem betriebssicheren Zustand zu halten. Ein Instandhaltungs- und Überwachungsprogramm der CFL ermöglicht es, mögliche Risiken des Bahnbetriebs zu überwachen und zu beheben.

Ein Sicherheitsprogramm wird konsequent umgesetzt und weiterentwickelt um aus den Erfahrungen und Erkenntnissen aus dem laufenden Betrieb die richtigen Schlüsse zu ziehen.

So wird die CFL dabei unterstützt, ihr Sicherheitsniveau kontinuierlich zu verbessern um Zwischenfälle zu minimisieren.

Folgende Bauwerke werden durch dieses neue Gebilde kontrolliert:

Brücken, Aquädukte, Tunnels; Träger und Masten von Lichtsignalanlagen; Markisen; Stützbauwerke; Lärmschutzbauwerke; Drahtgitterkörbe mit Steinfüllung (Gabionen)

Traffic- und Safety-Controller

Nach der Einführung des Traffic- und Safety Controllers in einigen Stellwerken (Petingen, Wasserbillig und Kleinbettingen) ist noch keine endgültige Bilanz gezogen worden. Trotzdem sollen die Fahrdienstleiter durch diese Neuorganisation in Zukunft die Möglichkeit haben, eine Promotionsprüfung abzulegen, um sich so für den Posten des Safety-Managers zu bewerben.

Es sollte jedoch betont werden, dass Fahrdienstleiter (Ausbildung vor 20xx) diese Qualifikation bereits im Rahmen ihrer Basisausbildung erworben haben, und trotzdem eine Promotionsprüfung ablegen müssen. Auch aus diesem Grund haben sich nicht viele Interessenten für die Promotionsprüfung gemeldet.

Anwesenheit eines Personalvertreters bei einem Personenunfall

Es wurde festgehalten, dass ein Personalvertreter, der von seinem Arbeitgeber (z.B.: die BLZ) zu einem Unfall geschickt wurde und deshalb seinen geplanten Schichtdienst nicht antreten kann, dieser dann ausnahmsweise unter die Regelungen des Bereitschaftsdienstes fällt. Es sollte jedoch darauf hingewiesen werden, dass die Personalvertreter, die eine Freistellung besitzen, nicht von dieser Regelungen betroffen sind.

Für den SYPROLUX

Mylène Bianchy

Fränz Duhr

Ed. Mallinger

Steve Watgen

Isabelle Faber

TM



Rapport de la réunion auprès du Chef de Service TM, le 18 septembre 2025

2025-050: Les délégués du personnel demandent des informations supplémentaires concernant l'accès au parking pour les agents admis.

Le Chef de Service informe les délégués du personnel que l'accès au parking est libéré 1h00 et dans le futur 1h30 avant la prise de service.

2025-051: Les délégués du personnel désirent revenir sur le point 2025 - 029 (26/06/2025): Les délégués du personnel demandent, si le Chef de Service a déjà un retour du service RH concernant la prime revendiquée?

Le chef de Service a planifié une réunion avec le directeur RH pour clarifier ce point. La prime serait alors liée aux responsabilités du poste.

2025-052: Les délégués du personnel demandent si une harmonisation des tours de service au Centre de maintenance est prévue?

Le Chef du CM informe les délégués du personnel qu'aucun changement est prévu pour l'instant, cependant après analyse des tours de service des équipes Coradia une harmonisation serait probable.

2025-053: Les délégués du personnel demandent un retour concernant l'enquête de l'application du nouveau règlement Ordre générale n° 10. L'opinion des délégués du personnel est que l'application du OG10 prend des envergures inquiétantes et se demandent si ceci est en ligne avec le bien-être au travail.

Le Chef de Service informe les délégués du personnel que l'OG10 est appliqué qu'en cas de besoin.

Il rappelle que l'entretien de sensibilisation OG10 n'est pas une punition, ni un frein pour l'évolution de la carrière.

2025-054: Les délégués du personnel demandent que les changements des tours de service des conducteurs engins moteurs deviennent seulement applicables sur l'accord formel du CEM.

Le Chef du CO est conscient du problème et informe les délégués du personnel qu'une amélioration de la visualisation sera intégrée dans le nouveau railopt. Cependant l'agent peut endéans les 3 jours demander son tour de service initial ou bien prendre contact avec la BLZ afin de trouver une solution adéquate.

2025-055: Les délégués du personnel constatent que l'application c-DAS est hors service depuis le 2 juin 2025. Les délégués du personnel demandent à quel point l'évolution de la situation est avancée?

Le Chef du CO informe les délégués du personnel que Hitachi, responsable du projet C-Das, cherche à régler les différents problèmes d'ici fin de l'année. En cas d'échec, le Service TM cherchera une alternative.

2025-056: Les délégués du personnel demandent si une généralisation de la modification « fixation tablette » est envisagée?

Le Chef du CM informe les délégués du personnel que la modification « fixation tablette » est installée sur 4 engins de la série KISS. Après un retour sur l'efficacité de la modification, l'installation sera prévue sur chaque engin. Un projet avec chargeur de 60W est en cours d'analyse.

Points inscrits par le Service TM

- **2025-070:** L'implantation du SFVb 031I sur l'autre côté de la voie à Ettelbruck est techniquement irréalisable en raison de l'espace insuffisant dans l'entre-voie. Le Service TM et le Gestionnaire d'infrastructure essaieront de trouver une solution pour que la flèche sous le SFVb devienne mieux visible, surtout pendant la nuit.

- **2025-071 Organisation de la Planification CO**

Les tours « Galop » seront supprimés. Le nouvel tableau de service de 6/9/9 devient applicable à partir du 05/01/2026.

- **Prime opérationnelle:** la prime sera versée avec le traitement du mois d'octobre rétroactivement au 1^{er} septembre 2025.

- Le Chef CO a proposé de remplacer les lits dans la salle de séjour BAS par des **relaxes**. L'avis des délégués de personnel (Syprolux et OGBL) est que les lits, séparés par des panneaux, sont utilisés et sont plus confortables pour se reposer. Si, cependant si les agents du terrain préfèrent des fauteuils relaxes, les délégués du personnel vont revenir sur leur avis.
- Le Chef CO informe les délégués du personnel que l'annulation du **congé** rouge court terme reste possible. Mais vu que trop de conducteurs ont spontanément annulé le congé rouge et en conséquence bloqué d'autres conducteurs pour cette période, il a été décidé de réorganiser la démarche pour le congé rouge. Il reste possible d'annuler ce type de congé, mais ceci au moins 1 mois en avance par une demande auprès du secrétariat.

Für den SYPROLUX

Kevin Arend

Michel Schmitt

Natascha Ludwig

SYROLUX Agenda 2026

Als **SYPROLUX** versiche mer och eise Beitrag zu méi Nohaltegkeet am Alldag ze leeschten. Aus dësem GrondanochmamBléck, dassëmméi Memberena Sympathisante vum SYPROLUX op eng digital Agenda zeréckgräifen, géife mer den Drock vun der traditioneller Agenda fir d'Joer 2026 astellen.

Falls awer elo nach Memberen oder Sympathisanten eng Agenda am Pabeierformat gären hätten, sollendéi Leit sech w.e.gl. um SYPROLUX-Generalsekretariat (Tel. 22 67 86-1, email: syprolux@pt.lu) mëllen.

Eise SYPROLUX-Kalenner géinge mer awer bäibehalen.

33. Internationale
Modelleisenbahn-Tauschbörse
Bourse d'échange de
trains miniatures

seit / depuis
1993

26
OCTOBRE
OKTOBER
2025

10.00 - 16.00 hrs/Uhr
organisé par
organisiert vom
MODULE
CLUB
LUXEMBOURG

Steinsel
au Centre de Loisirs Norbert Melcher – rue de l'Alzette
G.-D. Luxembourg
Entrée – Eintritt : 5 €
enfants jusqu' à 16 ans entrée libre / Kinder bis 16 Jahre Eintritt frei



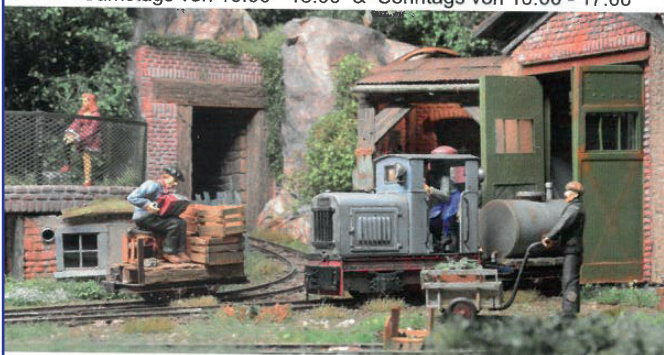

Module-Club Luxembourg a.s.b.l.
Tel: (+00352) 661 68 24 04 E-mail: bourse@module-club.lu
www.module-club.lu

**EXPO-TRAINS
LUXEMBOURG**

www.amfl.net
amfl@pt.lu

42. Internationale Modelleisenbahnausstellung mit
integrierter Tauschbörse

08. & 09. November 2025
im Kulturzentrum 'Prince Henri'
WALFERDANGE (L)
Samstags von 10:00 - 18:00 & Sonntags von 10:00 - 17:00



Eintritt: 9€, frei für Kinder unter 12 Jahren
Kulturzentrum Prince Henri / 3, route de Diekirch 7220 Walferdange Luxembourg
organisiert von: **AMFL**

EI

RAPPORT
CHEF DE SERVICE

Rapport de la réunion auprès du Chef de Service EI, le 29 septembre 2025

NOMA / chefs de circulation

Les délégués du personnel désirent revenir sur ce point, car les explications fournies lors de la réunion auprès du Chef de Service EI en date du 26 juin 2025 n'ont pas réellement répondues à la question initiale. Ci-après la question, telle que formulée pour la réunion du 26 juin 2025 :

« Les délégués du personnel demandent comment sont définies les responsabilités du NOMA quant aux instructions données à un chef de circulation en cas d'incident? Qui devra assumer les responsabilités à la fin du compte en matière disciplinaire dans les cas, où des instructions transmises n'avèrent ne pas avoir été exactes, voir n'ont pas été les bonnes instructions à donner? »

► Et ass kloergestallt ginn datt de Fahrdienstleiter Chef ass an datt heen och d'Sécherheet muss garantéieren an och decidéiert wat ze maachen ass. De NOMA ass net dem Fahrdienstleiter säi Supérieur hiérarchique an ass net do fir d'Reglement ze klären. Wann de NOMA allerdéngs en Uerder gëtt dee falsch ass gëtt heen och zur Rechenschaft gezunn. Wann Onkloerheete bestinn soll dat an den RPRS ageschriwwen ginn.

Prise en charge d'agents victimes

Les délégués du personnel désirent être informés sur les modalités de prise en charge d'agents victimes d'incident ou d'accident. En effet, les délégués du personnel ont été informés que récemment lors d'un tel événement, le conducteur d'engin moteur et l'agent du personnel d'accompagnement du train avaient directement été pris en charge sur les lieux. Cependant pour le chef de surveillance une prise en charge a fait défaut. Les dispositions de l'Instruction Générale N°38, expliquant la prise en charge médicale, psychologique et juridique, ne devraient-elles pas également être appliquées aux agents du Service EI?

► Bei engem Incident/Accident ass et esou gereegelt datt de NOMA sech em den Incident op der Plaz këmmert (CFL, Police, CGDIS) an de Chef en Astreinte ass fir d'Leit um Terrain do. An engem konkrete Fall zu Esch war ze bedauern datt do eppes schif gelaf war a kee fir d'Leit vum EI op der Plaz war. Hei sinn déi betreffend Leit awer scho sensibiliséiert gi fir datt dat net méi soll virkommen. Den RH war allerdéngs beméit fir psychologesch Hëllef ze ruffe well d'CFL zu dem Zäitpunkt kee Psycholog hat. D'IG38 gëtt et net méi. Et kann een an esou Fäll och de Support psychologique vum CGDIS ufroen. Dat muss net de Chef sinn, mä et ka vu jidderengem deen et fir néideg fënnt gemaach ginn. Dës Leit kënnen bis zu 48 Stonnen nom Accident geruff ginn. Sie maache just eng akut Prise en Charge a kee Suivi. Aktuell ass de Service Psy vun der CFL rëm besat an do kann een sech dann och gär am Gesondheitszenter melle wann een Hëllef brauch.

Nouveaux tableaux de service au Service EI

Les délégués du personnel désirent connaître l'avis du futur Chef de Service EI concernant l'introduction des nouveaux tableaux de service tablant sur un horaire 6 - 9 - 9 heures et leur mise en application.

► Den neie Chef de Service EI wëll dat ausféiere wat d'Direkten entscheet hunn an dat bedeit och en uniforme Schichtsystem op der CFL. Elo gëtt deen neie Plang mol als éischt an der BLZ – ST ab dem 01.03.26 ulafe gelooss. Well den Här Lux net an dëser Versammlung present war géife mer dëse Punkt nach emol op den Ordre du Jour setze fir gewuer ze ginn op en et stéckelchersweis do wou et méiglech ass wëll ëmsetzen oder réischt global wa mer iwwerall genuch Personal hunn. Dofir sinn d'Congeslëschten elo mol bis Oktober fir da kënnen ze kucke wou mer mam Effectif dru sinn.

► D'Personalvertrieder vum SYPROLUX goufen nach ze bedenken datt een de Plang besser hätt am Okto-

ber ulafen ze loossen amplaz am Fréijoer. Do géife mer deene mat Kanner entgéintkommen datt déi net alles wat Schoul a Crèche ass an der Mëtt vum Schouljoer mussen op d’Kopp geheien.

Les délégués souhaitent également être informés sur:

Le stade actuel de ce projet?

Quelles sont les orientations prévues et à quel horizon sont-ils appliqués?

Est-ce que les recommandations des syndicats qui ont été formulés dans leur avis à la DC seront pris en compte?

► De 15. September krut en EI e Bréif vun der DRH an et ass esou ëmgesat gi wéi et am Bréif stoung.

Qu’en est-il de la régularisation par rapport à l’article L.211-16 du code de travail respectivement de l’article 52 point 11.6 ainsi que la mesure d’exécution 16?

► Hei sollt ronderëm gefrot gi wou eng Paus Sënn mécht a gebraucht gëtt an da soll deen Dossier an engem Groupe de Travail analyséiert ginn. Et ass nach emol widderholl ginn datt elo schonn d’Méiglechkeet besteet datt een eng Paus ka maachen andeems een dëst am RPRS aschreift.

Qu’en est-il de la compensation pour la prise et remise de service?

► Dem RH senge Berechnungen no bräicht ee fir eng Kompensatioun vu 5 Minutte pro Ofléis eng 10 Leit méi am Effectif. Déi Leit sënn net do an et géif och zu Laaschte vum Congé goe wann d’Leit hei missten agesat ginn. Elo wou de Badge agefouert ginn ass kann een no engem Joer eng Analyse maachen. Fir d’Ofléis gëtt den RH ze bedenken dass wann een et da genau wëll maachen, dass do vill u Flexibilitéit géif verluer goen an d’Ofléis pünktlech misst gemaach ginn.

► D’Personalvertrieder vum SYPROLUX gesinn dat ganz net als néideg. Si hunn d’Kollege vum OGBL och drop higewisen datt ee muss oppasse wann een et op d’Spëtz dreift datt een herno net méi schlecht do steet wéi elo. Well d’Leit sech Suerge gemaach hunn datt de Badge net sollt benotzt gi fir op d’Minutt

genau eng Schicht ze pointéieren, wat wann dat heite soll ëmgesat ginn, de Fall wäert sin. Bis elo se keng Leit un eis rugetrueden déi dat heite gefrot hätten **sou** datt een dovunner kann ausgoen datt d’Leit mam aktuellem, méi largem, System zefridde sinn.

Situation de l’effectif

Compte tenu de la situation actuelle, particulièrement tendue en ce qui concerne l’effectif au sein du Service EI, nous sollicitons une information trimestrielle relative aux postes non-occupés, ventilée par région, par poste et fréquence.

► Dëst ass bis elo 1X am Joer gemaach ginn. Well et e risegen Opwand ass gouf sech no der Propose vum Chef de Service drop gëeenegt et an Zukunft 2X am Joer ze maachen. D’Personalvertrieder soten datt hinnen opgefall wier datt an der lescht vill Posten net besat gewiescht wiere wat dem RH awer normal wier. Do géifen et all Joers am September an em Chrëscht-dag zu Engpäss komme well do vill Leit am Congé sinn an net kënnen asprangen.

Les délégués souhaitent par ailleurs connaître le plan d’action concret que le Service EI entend mettre en oeuvre afin de remédier à cette problématique.

► Dëst Joer sen 2 Klassen mat 18 an 16 Leit agestellt ginn. An der éischter Klass honn 9 Stéck den S0 gepackt an an der zweeter sen aktuell nach 11 Leit do. Fir 2026 sen 3 Klassen à 18 Leit ugefroot ginn. Leider bréngt de Personalmangel och mat sech datt Stellwierker müssen fusionéieren an Posten verschwannen. Bis 2028/29 sollen d’Posten zu Bt am neie Stellwierk centraliséiert ginn. Dono kënnt de PDL un d’Rei. De Belval soll dann 2030/31 op Péiteng kommen.

Les délégués souhaitent également être informés sur:

l’état des jours de congés et des heures de récupération de l’effectif EI

► Am EI gëtt an der Reegel de Congé deen ee pro Joer zegutt hott och verschafft. 70 Leit hunn am Moment méi wéi déi erlaabte 24 Stonnen déi ee mat riwwer däerf huelen.

le taux actuel d'absentéisme pour raison médicale

► Am Joer 2024 sinn 850 Schichten ausgefall. Fir 2025 se mer elo bei 676 bis den 31.08. 2024 waren et bis zum 31.08 759 Schichten. An der Moyenné sinn 97% vun de Schichte besat.

ainsi que l'évolution de ces indicateurs par rapport à 2024

► Bis Mee hate mer am Joer 2025 en Taux vu 5,48% u Krankmeldungen. Am Abrëll waren et der 6,10% an d'Moyenne. Aktuell leie mer bei 5,89%. 2024 lounge den Taux bei 5,46%. Viru Covid lounge mer bei 4,2%. Am Verglach zu anere Servicier leie mer am El zimmlech gutt bedénkt doduerch datt mer net vill Langzäitkrankmeldungen hunn.

BMS National

A propos de la surveillance renforcée par la BMS : est-ce réellement dans le cadre de la mission de la BMS, et quelle est la base légale qui la justifierait ?

► Des Mesuren si geholl gi fir bekannten Hotspots wou villes geschitt wat net sollt geschéie bësse méi ze iwwerwaachen. Dëst ass och net fir den Agenten de Kapp erof ze rappe wann se näicht do gesinn, wat jo och am normalen de Fall ass. Deen besoten Avis ass a Kooperatioun mat der Police opgesat gi fir méi Iwwerwaachung op gezielte Plazen ze garantéieren, wat d'Agenten dann och melle kenne wann eppes ausser der Rei sollt sinn.

Avis N° 2025-019 GI/QSE

Nous avons appris que des écoutes selon avis N°2025-019 GI/QSE auraient été effectuées malgré le fait que ces écoutes sont illégales. Pourriez-vous nous donner une prise de position claire de votre part à ce sujet?

► De Chef de Service huet kloer betount dass d'Ziel vun dëser Note net wier fir Agenten ze strofe mee fir Probleemer am Oflaf vun de Prozedure kenne feststellen an des dann ze eliminéieren. Et gi keng Mesures disciplinaires géint Agenten ausgeschwat, sou wéi et och an der Note dra steet. D'Personalvertrieder sinn och informéiert ginn dass d'Note an noer Zukunft wäert iwwerschaft ginn an e Rectificatif komme wäert. Et ass och ënnerstrach ginn dass de Patron d'Obligatioun huet d'Sécherheet ze garantéieren an dass en sech do d'Fräiheet hellt fir dëst kennen ëmzesetzen.

► Den 2. Oktober waren d'Personalvertrieder vun SYPROLUX an OGBL op eng Entrevue beim Här Direkter Hoffmann invitéiert. Hei gouf preziséiert datt déi écouten just a konkrete Fäll op d'Demande vum El resp. MI/UI gemaach ginn. Sie sinn absolut anonym an op eng bestëmmten Dauer limitéiert. Doduerch wäerten och keng Konsequenze fir involvéiert Agenten ausgesprach ginn am Fall wou sech Feeler sollte rausstellen.

► D'CFL ass dru gehal fir alles ze maache fir Incidents an Akzidenter ze verhënneren. Well gewosst ass datt et Probleemer an der Kommunikatioun ginn, déi a méi Fäll festgestallt goufen, misst hei gehandelt ginn. De SYPROLUX huet gesot datt een awer misst dat Ganzt kucken. Oft sinn och Probleemer well d'Dokumente feelerhaft sinn, ASS'en ze komplizéiert, Schantercher sech iwwerlappen, Gefierer hott an har duerch eng Voie de travail fuere musse fir an eng aner ze kommen an d'ADEC'en iwwerfuert sinn. Dëst gouf och esou zur Kenntnis geholl. Mir als SYPROLUX begreissen dës Initiativ well et am Sënn vun eis all ass datt kengem eppes op der Aarbecht geschitt a wann de Problem bekannt ass datt een da muss handeln. Dës écouten ginn iwwert eng länger Zäit gemaach fir méi e globaalt Bild ze kréien. D'CFL ënnerscheet am Fong 2 Fäll. En akute Fall wou een en eenzelnen Agent muss sensibiliséieren an en allgemenge Fall wou jiddereen muss sensibiliséiert gi wou dat Ganzt méi breet gefächert ass an zB an enger Formation continue ka geschéien. Mir fannen et och gutt wann do prezis Fäll géife presentéiert gi well dëst méi anschaulich ass an de Leit weist wat alles ka schif goen. Et ass och informéiert ginn dass dës Campagne zu engem spéideren Zäitpunkt nach eng Kéier wäert widderholl ginn fir feststellen op déi Mesuren déi no dëser Campagne geholl gi sinn och hir Friichten droen. CFL huet preziséiert datt den RGE wäert ugepasst gi fir dës Prozedur ze reglementéieren.

7. Divers

Nous attendons toujours les données demandées dans le cadre de la réunion avec le chef de service du 19 juin 2025 point 3:

« Les représentants du personnel souhaitent aborder la question de l'évolution des effectifs au sein de l'entreprise. Depuis plusieurs années, nous avons le sentiment – partagé par de nombreux collègues – que les recrutements ne compensent plus les départs, qu'il s'agisse de démissions, de retraites ou

de fins de contrat. Cette situation semble s'installer durablement, ce qui entraîne une surcharge de travail pour les équipes restantes, une détérioration des conditions de travail et un risque accru de démotivation. Afin d'objectiver ce constat, nous aimerions obtenir des données précises sur les embauches et les départs au cours des cinq dernières années. Par ailleurs, nous souhaiterions savoir quelles actions concrètes la direction compte entreprendre pour inverser cette tendance, stabiliser les équipes et garantir une gestion durable des ressources humaines. Existe-t-il déjà une stratégie en ce sens, et si oui, comment sera-t-elle mise en oeuvre et suivie dans le temps? »

► D'Moyenne vum Taux d'Echec an den épreuves intermédiaires bis den Examen de Clôture (S0) inclus, louch am Joer 2020 bei 38%. Deen Taux bis am Joer 2024 op 57% geklommen. D'Moyenne vum Taux d'Echec iwwer déi lescht Joer gekuckt läit bei 50%. Wat den Taux de Reussite vum Examen de fin de stage (S1) ugeet hunn d'Zuelen sech verbessert, allerdéngs kruten d'Personalvertrieeder do keng genau Zuele genannt.

Des chefs de circulation nous ont rapportés que de plus en plus souvent, des travaux prévus par ATRA seraient fixés « sur entente locale »? Pouvez-vous nous confirmer ceci? Des travaux de soudure est-ce vraiment opportun de les régler par « entente locale »?

► Et si momentan Gespräicher mam Service MI amgaange fir d'Consigne MI-EI deemnächst mat an den RGI ze iwwerhuelen. Domadden soll dann och eng kloer Lescht mat an den RGI komme wéi eng Aarbechten ënnert der Consigne an ouni ATRA erlaabt sinn. Des weidere gött och dru geschafft fir dass de Service MI dem Service EI och soll des kleng Aarbechte laut Note MI-EI matdeele wann se stattfanne fir dass de Chc resp. Weichesteller sech besser organiséiere kann.

pour le SYPROLUX

Jeremy Manderscheid

Luc Plier

**Bourse de modélisme
Modellbau Tauschbörse
Occasionsmarkt
BERINGEN / MERSCH
Hall Irbicht
30 novembre 2025
10.00 - 16.00 heures**



Petit déjeuner et repas sur place
Org. Spur 1 Frenh Lëtzebuerg
www.mec-spur1.lu
Entree - Eintritt : 4 €



**7. Ausstellung der
Spielzeug- und
Modelleisenbahn**

6. & 7.12 10:00 - 17:00

Hall Polyvalent
1A, Chemin de Bergem
L-3817 Schiffingen, Luxemburg
Anfahrt A13 - Ausfahrt 6
Eintritt und Parkplätze frei
Imbiss vor Ort

✉ jmorbe@pt.lu
f tinplate@tinplateblechzug

AV



Rapport de la réunion auprès du Chef de Service AV, le 1^{er} octobre 2025

Encadrement:

Les délégués du personnel demandent s'il est envisageable d'équiper les bureaux du personnel d'encadrement avec des postes de travail ergonomiques réglables en hauteur, similaires à ceux installés au Dairy House ou au Call Center, afin d'améliorer le bien-être au travail.

Hei si mir informéiert ginn, datt wa gréisser Aarbechten usti sämtlech Aarbechtsposten an Zukunft nom neie Standard equipéiert ginn.

Kuerzfristeg a virun eventuellen Aarbechten an der Fëschhal gëtt awer net a nei Aarbechtsposten investéiert.

D'Struktur vun der Fëschhal mat engem 1. Stack an der Schrëit bitt sech momentan och net u fir Pulter déi an der Héischte verstëllbar sinn.

Guichet

Les délégués du personnel demandent s'il serait possible d'organiser une formation en self-défense pour les agents de la division AV-CV en contact avec la clientèle.

Déi Responsabel vum Service AV sinn eiser Demande nokomm an et gi Self-Defense-Formationen fir d'Personal vun der Divisioun AV-CV organiséiert.

Dës Formationen sinn och Deel vun engem Aktionsplang zum Thema «Sûreté».

PAT

Les délégués du personnel souhaitent savoir s'il existe une possibilité d'équiper les Ae 2400 d'un dispositif permettant au PAT d'éteindre l'ensemble de l'éclairage. Avant une HPV, le PAT doit éteindre l'éclairage, ce qui n'est pas possible sur les Ae 2400.

Hei si mir informéiert ginn, datt d'Méiglechkeet fir d'Zuchbegleetpersonal d'Luuchte ganz auszumachen net am Cahier des charges opgeléicht war.

Déi Responsabel aus dem Service TM hunn awer beim Constructeur nogefrot ob et eng Méiglechkeet gëtt dës no ze rëschen.

Mir ginn zu engem spéideren Zäitpunkt informéiert ob dës machbar ass oder net.

Les délégués du personnel souhaitent connaître l'état d'occupation des casiers attribués aux PAT à Luxembourg. Existe-t-il encore des casiers disponibles pour les nouveaux agents ou est-il nécessaire de prévoir de nouveaux locaux pour les PAT affectés à Luxembourg ?

Momentan si nach 2 Spinte fir Fraen a 16 Spinte fir Männer fräi an der Staat.

Et sinn awer 4 Dräierbléck fir Fraen an 3 Dräierbléck an 9 Zweierbléck fir d'Männer bestallt gi fir datt mir net an en Enkpass kommen.

PAT & Guichet

Les délégués du personnel souhaitent savoir si la passation entre Protection Unit et Brinks s'est déroulée dans de bonnes conditions, et si celle-ci a eu un impact sur le nombre de trains accompagnés. Des modifications dans l'affectation des tâches sont-elles envisagées dans le cadre du prochain appel d'offres ? Est-il envisageable que des agents de terrain (PAT et guichetiers) en nombre limité, travaillant en collaboration avec les agents de sûreté, puissent participer à l'élaboration du cahier des charges, par exemple dans le cadre d'un groupe de travail ?

Et kann ee soen datt den Iwwergang, fir déi schwiereg Ausgangsbasis, gutt verlaf ass.

Verschidden Ulafschwieregkeeten hunn sech schonns agependelt an de Wiessel hat net wierklech en Impact op d'Besetze vun den Zich.

D'Iddi vum Aarbechtsgrupp ass leider net zeréckbehale ginn, ma déi Responsabel hunn eis am Géigenzuch virgeschloe fir e FORMS opzesetzen, wou d'Agenten hir eventuell Doleance kënnen matdeelen.

Pour le SYPROLUX

Jérôme Weyrich
Pedro Tavares



ULC warnt: „Verification of Payee“ schützt nur begrenzt vor Betrug

Seit heute gilt im SEPA-Raum und damit auch bei den Luxemburger Banken offiziell die „Verification of Payee“ (VoP). Mit diesem Verfahren wird überprüft, ob die bei einer Überweisung eingegebene IBAN mit dem angegebenen Namen des Empfängers übereinstimmt. Die „Union Luxembourgeoise des Consommateurs“ (ULC) begrüßt diesen Schritt ausdrücklich, warnt aber davor, sich auf dieser Neuerung auszuruhen.

„VoP kann helfen, Fehlüberweisungen und bestimmte Arten von Betrug einzudämmen. Doch sobald Kriminelle erst einmal Zugriff auf das Bankkonto eines Kunden haben oder Social-Engineering-Methoden anwenden, greift diese Sicherheitsmaßnahme ins Leere“, so ULC-Präsident Paul Gries.

Besonders kritisch sieht die ULC, dass Verbraucherinnen und Verbraucher immer stärker zum Online-Banking gedrängt werden. Filialschließungen werden regelmäßig mit einem angeblich geänderten Kundenverhalten begründet. „Das ist eine Umkehrung von Ursache und Wirkung“, so Paul Gries. „In Wahrheit sind es die Banken selbst, die durch eingeschränkte Alternativen, hohe Gebühren am Schalter und die Abschaffung von klassischen Serviceangeboten viele Menschen zum Online-Banking zwingen. „Auch Luxtrust steht aus Sicht der ULC in der Pflicht. Mit der Abschaffung des physischen Tokens und dem Wechsel hin zur mobilen App wurde ein Plus an Sicherheit versprochen.

Viele Verbraucher haben jedoch den Eindruck, dass Betrugsfälle seitdem eher zugenommen haben. „Die Verunsicherung bei den Verbrauchern ist demnach verständlicherweise groß“, so Paul Gries. Luxtrust nutzt für seine Mobile App bzw. die Scan-Alternative zwar die sogenannte Zwei-Faktor-Authentifizierung (2FA), bei der Passwort-Sicherheit – immerhin einer der beiden Faktoren – ist Luxtrust jedoch nicht ganz vorbildlich unterwegs. Für die Aktivierung des Luxtrust-Zertifikats sind lediglich sechs bis zehn Zeichen erforderlich, bestehend aus Groß- und Kleinbuchstaben sowie Ziffern. Sonderzeichen sind erst gar nicht vorgesehen.

Doch zurück zu den Banken: Ältere Menschen oder technisch weniger versierte Kundinnen und Kunden werden durch den Wegfall klassischer Banking-Angebote faktisch benachteiligt. „Bankdienstleistungen

sind ein Grundbedürfnis. Wenn Bargeldversorgung und Überweisungen am Schalter zum Luxusgut werden, ist das ein Rückschritt in Sachen Verbraucherrechte und sozialer Gerechtigkeit“, so Paul Gries.

Die ULC fordert deshalb unter anderem eine faire Preisgestaltung für Bankdienstleistungen am Schalter, eine Stärkung der physischen Präsenz von Banken, transparente Sicherheitsprüfungen mobiler Banking- und Authentifizierungslösungen, sowie eine klare Regulierung, damit Verbraucherschutz nicht hinter Digitalisierungsstrategien zurückfällt.

Wichtige Verbrauchertipps

Die ULC ruft alle Verbraucherinnen und Verbraucher dazu auf, im Zusammenhang mit der Einführung der „Verification of Payee“ besonders wachsam zu bleiben. Kriminelle nutzen häufig neue Sicherheitsverfahren für Betrugsversuche. Verbraucher sollten daher misstrauisch sein, wenn sie Anrufe oder Nachrichten von angeblichen Bank- oder LuxTrust-Mitarbeitern erhalten, die sie zur Bestätigung Ihrer persönlichen Daten, Passwörter oder Sicherheitscodes auffordern. Banken und LuxTrust verlangen niemals per Telefon, E-Mail oder SMS solche Informationen.

Bei unerwarteten Nachrichten sollte man in der Regel nicht auf Links oder Anhänge klicken und keine Daten über weitergeleitete Webseiten eingeben. Bei entsprechenden Anrufen sollte man das Gespräch im Zweifel sofort beenden und seine Bank oder LuxTrust ausschließlich über die offiziellen Kanäle kontaktieren – etwa die Telefonnummern und E-Mail-Adressen, die auf den offiziellen Webseiten oder Kontoauszügen angegeben sind.

Darüber hinaus empfiehlt die ULC, regelmäßig Kontoauszüge zu prüfen, Passwörter stark und einzigartig zu wählen, das Smartphone und damit auch die LuxTrust-App mit einer sicheren Gerätesperre (PIN, Fingerabdruck, Face ID) zu schützen und niemals Push-Freigaben zu bestätigen, die man nicht selbst ausgelöst hat. Verbraucher sollten stets aufmerksam sein: Echte Sicherheit entsteht nicht allein durch neue Technologien, sondern durch bewusstes und informiertes Handeln jedes Einzelnen.

Mitgeteilt von der ULC am 9. Oktober 2025

Vor 200 Jahren – am 27. September 1825 fuhr die erste Eisenbahn

Die Entwicklung der Eisenbahn ist mit dem englischen Grubeningenieur Richard Trevithick sehr eng verbunden, denn er setzte die erste Dampflokomotive „Catch me who can“ am 21. Februar 1804 in den Bergwerken in Pen-y-Darren (in der Nähe von Merthyr Tydfil in Wales) auf die Schienen. Der Zug beförderte 10 Tonnen Eisen und fünf Wagen mit 70 Personen über die Bahnstrecke von 15 km. Die Fahrt dauerte vier Stunden und fünf Minuten und die Durchschnittsgeschwindigkeit betrug 3,9 km/h, man kann noch die Spuren dieser Eisenbahnstrecke besichtigen.

Von Stockton via Darlington nach Shildon – die erste öffentliche Eisenbahnstrecke

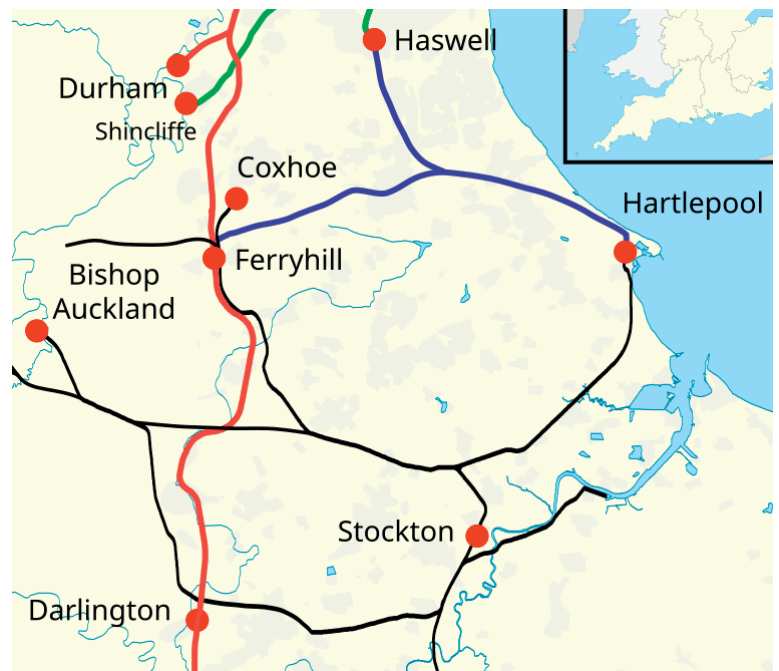
Am 23. Juni 1823 gründeten der englische Ingenieur George Stephenson (1781-1848) und sein Sohn Robert (1803-1859) mit anderen Geschäftsleuten die „Robert Stephenson & Company“ in Newcastle-upon-Tyne mit dem Zweck die Konstruktion von leistungsfähigen Dampflokomotiven zu beschleunigen, denn das Transportwesen war in voller Entfaltung. In der Region „County Durham“ im nordöstlichen England gab es eine Vielzahl von verwertbaren Kohlevorkommen, um die geförderte Kohle wirtschaftlich zu verwerten, musste sie an das Meer gebracht werden.

Da der Bau von Kanälen zu teuer war, sah das Gesetz vom 19. April 1821 vor, eine Eisenbahnstrecke anzulegen, die von jedem mit entsprechend gebauten Fahrzeugen gegen Entrichtung einer Maut benutzt werden konnte. Am 23. Juli 1821 wurde George Stephenson mit der Vermessung einer möglichen Bahnstrecke von den Kohlevorkommen in der Nähe von Shildon nach Stockton beauftragt. Nach den durchgeführten Vermessungen berichtete er Ende 1821, dass eine Bahnstrecke gebaut werden könnte – seine Variante war um etwa 4,8 km kürzer als diejenige des walisischen Ingenieurs George Overton und tiefe Einschnitte und Tunnels konnten vermieden werden.

George Stephenson – der erfolgreiche Eisenbahnpionier

George Stephenson, Sohn armer Eltern, musste mit 14 Jahren in einer Kohlengrube arbeiten. Seine erste Tätigkeit bestand in der Bedienung einer Dampfmaschine und bedingt durch einen schweren Unfall beschäftigte er sich intensiv mit diesen kohlefressenden Ungetümen. Sein Wissen verschaffte ihm die Bezeichnung „Maschinendoktor“.

George Stephenson war wohl nicht der Erfinder der Dampflokomotive, aber der erfolgreichste Eisenbahnpionier des beginnenden 19. Jahrhunderts. Am 23. Mai 1822 wurde in



Die Bahnstrecke

St John's Well in der Nähe Stockton-on-Tees das erste Gleis verlegt. Die Schienen hatten einen Abstand von 4 Fuß und 8 Zoll (=1422 mm), die gleiche Spurweite, die George Stephenson bei seiner Zechenbahn in Killingworth verwendet hatte. Der Abstand zwischen den Schienen wurde später mit 4 Fuß und 8½ Zoll (=1435 mm) rektifiziert und sollte fortan als die Normalspur gelten. Damit die Dampflokomotiven ohne Probleme auf den Gleisen verkehren konnten, empfahl George Stephenson die Verwendung von Schienen aus teurerem, aber walzbarem Temperguss.

Die Bahnstrecke sollte als eine Pferdeeisenbahn gebaut werden, George Stephenson sprach sich jedoch für den Einsatz von Dampflokomotiven aus. Er konnte die Verantwortlichen überzeugen und der Einsatz von Dampflokomotiven wurde am 23. Mai 1823 stattgegeben. Um die Wirtschaftlichkeit der Bahnstrecke zu erhöhen, wurde vereinbart, dass neben dem Transport von Kohle, Eisen und anderen Gütern auch der Personenverkehr erlaubt wurde.

Am 16. September 1824 bestellte die „Robert Stephenson & Company“ zwei Dampflokomotiven, die erste mit der Be-

Quellenhinweise:

1. https://de.wikipedia.org/wiki/Stockton_and_Darlington_Railway
2. https://de.wikipedia.org/wiki/Geschichte_der_Eisenbahn
3. <https://railway200.co.uk/de/timeline/>

zeichnung „Active“ wurde später in „Locomotion Nr.1“ umgenannt und sollte ein Jahr später Eisenbahngeschichte schreiben. Der Begriff „Lokomotive“ wurde erst ab dem Jahr 1829 auf die Antriebsfahrzeuge für Eisenbahnwagen angewendet.

In der Eisenbahngeschichte wird der Verlauf der Bahnstrecke nur auf die 12 Meilen lange Strecke zwischen Darlington und Stockton-on-Tees beschränkt. In Wirklichkeit führte die Bahnstrecke ab Darlington weiter nördlich nach Shildon im Bishop Auckland-Tal nach und ab Stockton-on-Tees zum Hafen an der Nordsee. Im September 1825 wurde die Dampflokomotive „Locomotion Nr.1“ nach Darlington gebracht und am 26. September absolvierte die Lokomotive eine Testfahrt zwischen Shildon und Darlington.^{1 2°}

Vor 200 Jahren wurde Eisenbahngeschichte geschrieben

Am 27. September 1825 – ein monumentaler Moment der Eisenbahngeschichte vor 200 Jahren – wurde die erste Eisenbahnstrecke offiziell in Betrieb gesetzt. Der Zuggarnitur war die 6,6 Tonnen schwere Dampflokomotive „Locomotion Nr.1“ vorgespannt. George Stephenson war sowohl der Konstrukteur als auch der Maschinist der Dampflokomotive. Der Eröffnungszug setzte sich aus 11 Kohlenwaggons, dem Personenwagen „Experiment“ und zwanzig weiteren Waggons mit Passagieren, Gästen und Arbeitern zusammen.

Mit einem geschätzten Gewicht von fast 80 Tonnen und der Länge von 400 Fuß erreichte der Zug die Höchstgeschwindigkeit von 12 mph (19 km/h) und legte die ersten 9 Meilen der Strecke nach Darlington in zwei Stunden zurück. Es sei darauf hingewiesen, das aus Sicherheitsgründen Bremsen auf den dazwischen liegenden Kupplungen standen und ein Reiter mit einer Fahne vor dem Zug den Weg freimachte. Auf den leicht abschüssigen Teilstrecken beschleunigte der Zug auf 10 bis 12 mph (16 bis 19 km/h). Es wird geschätzt, dass sich etwa 10.000 Menschen eingefunden hatten, um das „Feuerross“ in Aktion „zu sehen und zu riechen“. Dieses historische Ereignis zeigte nicht nur das Potenzial der Dampflokomotion, sondern legte auch den Grundstein für die Zukunft des Eisenbahnverkehrs.



Ab dem 10. Oktober 1825 verkehrte der Zug täglich (außer sonntags) einmal zwischen den Städten Stockton-on-Tees und Darlington - die Fahrt dauerte 2 Stunden. Die Bahnstrecke war eingleisig mit Ausweichen gebaut und genau in der Mitte zwischen den Ausweichen befand sich eine Markierung, so dass eindeutig klar war, wer im Zweifelsfall zur Ausweiche zurück fahren musste. Die maximale Geschwindigkeit betrug 24 km/h. Da der Personenverkehr mit Pferden bis zum Jahr 1833 ebenfalls durchgeführt wurde, hatten die Dampflokomotiven die Vorfahrt vor den mit Pferden bespannten Zügen. Aber nicht alle Zeitgenossen waren von dem technischen Wunderwerk angetan, vielmehr wurde es kritisch beäugt. Man fürchtete um die Gesundheit der Passagiere und hatte Angst vor diesem lauten, schnellen Ungetüm.

Das Design der „Locomotion Nr.1“ war für ihre Zeit ein Wunderwerk, verfügte sie doch bereits über einen Kessel mit Mittelrohr und zwei vertikalen Zylindern mit einem Durchmesser von 9 Zoll. Diese Zylinder waren halb im Kessel eingebettet und erzeugten Hochdruckdampf. Der Dampf wurde durch ein Blasrohr im Schornstein ausgestoßen und erlaubte so die Vorwärtsbewegung. Die Verwendung von Kuppelstangen zur Verbindung der Antriebsräder war eine technische Innovation und dies verringerte den Radschlupf auf den Eisenschienen. Am 1. Juli 1828 zerstörte eine Kesselexplosion die „Locomotion Nr.1“, nach den Reparaturarbeiten verkehrte sie bis zum Jahr 1850.

Schlussgedanken

Fuhr die erste Eisenbahn bereits in England im Jahr 1825, so sollte es noch einige Jahre dauern, bis dieses „moderne Fortbewegungsmittel“ auf dem europäischen Festland seinen Siegeszug antreten durfte. Zunächst waren es noch die Pferdeeisenbahnen, welche die Menschen und Güter „schnell“ über weite Strecken transportierten. Bestärkt durch den Erfolg der Eisenbahnstrecke zwischen Stockton-on-Tees via Darlington nach Shildon wurde eine weitere historische bedeutende Eisenbahnstrecke zwischen Manchester und Liverpool am 15. September 1830 eröffnet. Auf dieser Bahnstrecke fand das berühmte Rennen von Rainhill - der Wettbewerb der schnellsten Dampflokomotiven - am 6. Oktober 1829 statt.^{3°} Das Rennen gewann die Lokomotive „The Rocket“ von George Stephenson und die Fachwelt staunte ob der Höchstgeschwindigkeit von 48 km/h - im Alleingang schaffte die Lokomotive sagenhafte 56 km/h.

Von England aus wurde die Eisenbahn in den folgenden Jahrzehnten in fast alle Länder der Welt exportiert und die Menschen erfuhren die „soziale Mobilität“. Es verbleibt jedoch ein Wermutstropfen hinsichtlich der weltweiten Nutzung der Eisenbahn, wurde sie doch von den Großmächten als eine zerstörerische Technologie in ihren Kolonien zur räuberischen Ausbeutung der Ressourcen genutzt.

Marcel Oberweis

Locomotion Nr.1 Darlington Railway Centre and Museum



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 2615 L-1026 Luxemburg 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 17. November 2025

Redaktionsschluss ist der 13.11.2025

(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

