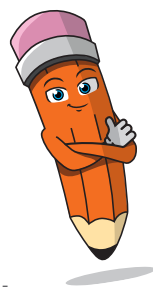


März 2026 | N°58.03

TRANSPORT



Finanzkongress
Dönschdes, de 24. März



Save the date!!!

Invitatioun op de Finanzkongress vum SYPROLUX:

Dënschdes, de 24. März um 14:30 Auer

(am SYPROLUX Generalsekretariat an der Stroosbuengerstrooss)

Mir invitieren iech ganz härezech op de Finanzkongress vum SYPROLUX an der Mutuelle, dee wéi gewinnt am SYPROLUX-Generalsekretariat ofgehale gëtt.

Programm vum Kongress:

- Aschreiwung an Erëffnung vum Kongress
- Begrëssung duerch d'Präsidentin vum SYPROLUX
- Virstellung vum Bilan 2025 a vum Budget 2026 vum der SYPROLUX (Mammestruktur) a der SYPROLUX-STG
- Validatioun vun de Finanzrapporten
- Virstellung a Validatioun vum ROI (Règlement d'Ordre Interne) iwwert Sektioneen
- Schlusswuert vun der SYPROLUX-Präsidentin
- Divers

Mir zielen op är Zesummenaarbecht an Ënnerstëtzung. Zesummen si mir staark!

Steve Watgen
Generalsekretär

Mylène Bianchy
SYPROLUX-Präsidentin

Fränz Duhr
SYPROLUX-Vizepräsident

Invitatioun op d'Generalversammlung vun der SYPROLUX-Mutuelle:

Dënschdes, de 24. März um 16:00 Auer

(am SYPROLUX Generalsekretariat an der Stroosbuengerstrooss)

Ordre du Jour:

- Begrëssung duerch de Präsident vun der SYPROLUX-Mutuelle
- Virstellung a Validatioun vum Bilan 2025 vun der SYPROLUX-Mutuelle

Aus organisatorische Grënn onbedengt bis den 18. März 2026 um Generalsekretariat umëllen:
22 67 86 -1 oder syprolux@pt.lu

Endlich!

Bereitschaftsdienst – IG 15

Nach fünfzig Jahren ohne jegliche Anpassung wird die Neufassung der IG 15 definitiv zum 1. April 2026 in Kraft treten. Es handelt sich dabei keineswegs um einen Aprilscherz, sondern um eine bedeutende Änderung im Bereich des Bereitschaftsdienstes.

Mit der Einführung der neuen IG 15 werden erstmals klare Arbeitsbedingungen für die Astreinte festgelegt. Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bedeutet dies, dass Bereitschaftsdienst und Schicht nach spätestens 14 Stunden am Tag enden. Nach diesen 14 Stunden müssen sie nach Hause zurückgekehrt sein und ab dem Moment beginnt ihre ununterbrochene Ruhezeit von 10 Stunden.

Der zuständige Chef de Service der MI-Abteilung hat erklärt und mehrmals bekräftigt, dass diese Änderungen keine organisatorischen Auswirkungen haben werden. Ob dies tatsächlich der Realität entsprechen wird, wird sich erst in der Umsetzung zeigen. Die Entwicklung wird deshalb aufmerksam verfolgt und begleitet seitens des SYPROLUX.

Für alle Beschäftigten ist nun klar: Ist die Gesamtarbeitsdauer von Schicht und Bereitschaftsdienst auf 14 Stunden begrenzt, so wird dies zumindest Auswirkungen auf die Einsätze haben. Beträgt zum Beispiel die Gesamtzeit nach mehreren Einsätzen und einer Anfahrt von einer Stunde bereits 13 Stunden, darf kein weiterer Einsatz mehr übernommen werden. Wer dann von der BLZ kontaktiert wird, bleibt derzeit noch offen., Zumindest der Chef des Service der MI-Abteilung ist davon überzeugt, dass diese Fälle nicht auftreten werden. Daher sind etwaige Lösungen im Vorfeld seiner Meinung nach nicht der Rede wert. Sollte dies aber der Fall sein, und davon ist stark auszugehen, muss betreffender Verantwortlicher die Konsequenzen tragen.

In der Umsetzungsphase der neuen IG15 ist es daher wichtig, den Gewerkschaften, bzw den Personalvertretern umgehend Unregelmäßigkeiten oder Probleme bei der Handhabung mitzuteilen. Nur so können wir zeitnah eingreifen und mögliche Schwierigkeiten schnellstens lösen.



FRANÇOIS DUHR
1. Vize-Präsident

Ich erlaube mir an dieser Stelle noch mal darauf hinzuweisen, dass die IG 15, so wie sie in Kraft treten wird, einzig und alleine dem SYPROLUX zu verdanken ist. Da dieser in Sachen Entlohnung und Freistunden pro Ruhe- und Feiertag noch konsequent weiter verhandelt hat, als die Kollegen vom OGBL schon bereitwillig den ersten Vorschlag der Generaldirektion annehmen wollten.

Sicherheit im ÖPNV

Die Zahlen sind erschreckend. Zwischen 2024 und 2025 kam es zu einem massiven Anstieg von Vorfällen auf CFL Bedienstete. Auch wenn die Passagierzahlen ansteigen, dies lässt sich nicht einfach durch den Zulauf von Passagieren im ÖPNV erklären. Ereignisse, wie der Fall des tödlichen Angriffs auf einen Zugbegleiter der DB im Februar 2026, wollen wir keinesfalls erleben.

Die CFL Direktion ist sich bewusst, dass es hier ein Problem gibt und ist auch gewillt im Rahmen einer Arbeitsgruppe Überlegungen, Anpassungen und Änderungen in konkrete Maßnahmen umzusetzen. Allerdings muss auch die Politik endlich reagieren. Luxemburg ist keine Insel und die Verantwortlichen dürfen die Augen nicht verschließen. (Siehe hierzu auch den Bericht der Zentraldelegation vom 12.03.2026).

François Duhr

Bericht der CFL-Zentraldelegation vom 12.03.2026:

Mit einem gesunden Personalbestand auf der richtigen Schiene

BEREITSCHAFTSDIENST BEI DEN CFL (IG 15):

Die Umsetzung des im letzten Jahr verabschiedeten Bereitschaftsdienstes (IG15) erfolgt zum 01. April 2026 flächendeckend in allen CFL-Diensten.

Die Vorbereitungen in den einzelnen Abteilungen sind erfolgreich abgeschlossen, sodass einem reibungslosen Start nichts im Wege steht.

ARBEITSSCHUTZ UND SICHERHEIT:

1. Sicherheitskontakt (Contact de Sécurité):

Die Oberfläche des belgischen Granits (Pierre Bleue) vor dem Hauptbahnhof in Luxemburg wurde aufgeraut, so wurde die Rutschfestigkeit des Bodens erhöht um somit eine höhere Sicherheit der Passanten zu gewährleisten.

2. Arbeitssicherheit und Gewaltprävention: Eine Bilanz 2025/2026

Die neuesten Zahlen zur Arbeitssicherheit zeichnen ein gemischtes Bild. Während im Bereich der Arbeitsunfälle positive Tendenzen erkennbar sind, bereitet die steigende Gewaltbereitschaft im öffentlichen Raum und die Anerkennungspraxis von Vorfällen der AAA (Association d'Assurance Accident) zunehmend Sorgen.

Im Jahr 2025 wurden insgesamt 104 Arbeitsunfälle registriert. Besonders erfreulich ist, dass die Bilanz im Bereich GI (Infrastruktur) schon von 2024 auf 2025 um 14 Arbeitsunfälle zurück geht. Im Januar 2026 kann man einen weiteren Rückgang in der MI-Abteilung verzeichnen (von 4 auf 1 Arbeitsunfall).

Diese Zahlen belegen die Wirksamkeit der getroffenen Sicherheitsmaßnahmen.

Auch die Wegeunfälle sind rückläufig, was unter anderem auf den milden Winter 2025/26 zurückzuführen ist.

3. Der Hotspot „Sturz“ und psychische Gesundheit

Ein kritischer Aspekt trübt jedoch die Bilanz der Arbeitsunfälle: Die meisten Unfälle sind nach wie vor auf Stürze und Stolperunfälle zurückzuführen.

Hiermüssengezielte und zusätzliche Sicherheitsmaßnahmen umgesetzt werden, um diese Hauptgefahrenquelle zu entschärfen.

Die Zunahme mentaler Gesundheitsproblemen bleibt eine zentrale Herausforderung. In der heutigen Arbeitswelt ist dieses Thema präsenter denn je und verlangt nach gezielten Präventionsansätzen.

4. Sicherheit im öffentlichen Verkehr: Eine besorgniserregende Statistik

Die Sicherheit im öffentlichen Transport steht vor großen Herausforderungen. Zwischen 2024 und 2025 stieg die Zahl der Zwischenfälle auf CFL-Bedienstete um massive 31,5 %. Im Gegensatz steigen gleichzeitig auch die Fahrgastzahlen, doch die Intensität der Vorfälle ist höchst alarmierend:

- Aggressionen und Belästigung: Die Fälle von verbalen Aggressionen und sexuellen Belästigungen nehmen zu. Hier stellt sich die Frage, ob die Hemmschwelle sinkt oder die Meldebereitschaft gestiegen ist.
- Schwachstelle Anerkennung: Ein massives Problem ist die Diskrepanz zwischen gemeldeten und von der Unfallversicherung (AAA) anerkannten Fällen. Von 11 schweren Übergriffen im Jahr 2025 wurden lediglich 4 als Arbeitsunfall anerkannt. Insgesamt wurden 55 Vorfälle signalisiert, die jedoch komplett aus der offiziellen Statistik herausfallen.

Diese Praxis führt zu einer „Verfälschung der Realität“. Betroffene Agenten fallen teilweise bis zu 59 Tage aus, ohne dass ihr Leid offiziell als Arbeitsunfall angenommen wird.

Lösungsansätze und Forderungen:

Die CFL betont, dass sie sich nicht hinter den Statistiken der AAA verstecken will – die interne Betreuung der Mitarbeiter bleibt bei jedem Vorfall gleich. Dennoch müssen strukturelle Änderungen her:

Verfahrensprüfung: Warum erkennt die AAA so wenige Vorfälle an? Die Kriterien müssen dringend überprüft werden.

Präsenz zeigen: Ist eine Doppel-Besetzung (2 Zugbegleiter) bei den neuen Coradia-Zügen eine Option? Oder muss das von den CFL eingesetzte Sicherheitspersonal erhöht werden?

Technik: Der Einsatz von Bodycams wird als Option geprüft, wobei das Gespräch mit dem Zugpersonal vor Ort Priorität hat.

Gesellschaftlicher Kontext: Gewalt ist ein gesamtpolitisches Problem, das über den Rahmen von Bahnhöfen und Zügen hinausgeht. Ein besorgniserregender Anstieg lässt sich ebenso in Schulen sowie auf Sportplätzen beobachten, was die Notwendigkeit politischer Lösungen unterstreicht.

In einer Arbeitsgruppe sollen die Fachkompetenzen gebündelt werden, um Überlegungen, Anpassungen und Änderungen in konkrete Maßnahmen umzusetzen. Gleich-

zeitig muss die Politik die nötigen Rahmenbedingungen für echte Fortschritte zu schaffen.

Livre 2

Eine neue Auflage des Regelwerks „Livre 2: Sécurité du Personnel“ bringt verbesserte Strukturen und präzisere Vorgaben für die Personalsicherheit im Gleisbereich. Mit dem Fokus auf Selbstsicherung und Risikominimierung, einschließlich elektrischer Gefahren sowie Arbeiten an Außenposten und Bahnsteigen, treten die Neuerungen am 1. Juli 2026 in Kraft. Die Schulungen für das „Livre 2“ haben begonnen und sollen bis Mitte 2026 abgeschlossen sein.

Detaillierte Präventionspläne sind zwingend sechs Wochen vor Baubeginn zu erstellen, um die Sicherheit der Mitarbeiter zu gewährleisten. Nach Rücksprache mit allen Akteuren ist das Dokument zunächst in deutscher Sprache verfügbar, eine französische Version folgt später.

PERSONALPLANUNG 2026-2027: FOKUS AUF MODERNISIERUNG UND INHOUSE-KOMPETENZ:

Die Weichen für die personelle Zukunft der CFL sind gestellt. Die Personalplanungen für 2027 wurden den Delegierten vorgestellt, und sollen dann in den Haushaltsplan der CFL einfließen. Mit insgesamt 296 Neueinstellungen für 2026 und 240 für 2027 setzt die CFL ein klares Zeichen für Stabilität und gezieltes Wachstum.

Service de Soutien (DG): Digitalisierung im Fokus

Im Bereich der Generaldirektion steigt der Personalbedarf für 2027 spürbar an. Haupttreiber ist hier die (IN) Informatik-Abteilung. Um die digitale Sicherheit zu erhöhen, wird der Cyber-Security Bereich vollständig in die Abteilung IN integriert (Versetzungen der Abteilung II zu IN).

Infrastruktur (GI): Generationswechsel und Eigenleistung

Im Bereich GI stehen die Zeichen auf Kontinuität und Modernisierung. Während die PI-Abteilung stabil bleibt, werden in den GI- und II-Abteilungen weitere Stellen geschaffen und altersbedingte Abgänge durch Einstellungen kompensiert.

Die strategische Neuausrichtung fokussiert sich primär auf die II-Abteilung: Durch gezielten Personalaufbau vom 16 Stellen im Jahr 2026 sowie weitere 18 im Folgejahr stärken wir die Inhouse-Kompetenzen. Ziel ist es, externe Ingenieursleistungen (Bureau d'études) signifikant zu reduzieren und komplexe Berechnungen künftig Inhouse abzuwickeln.

Betrieb und Verkehr (EI): Ausbildungsoffensive

Auch im Bereich der EI-Abteilung ist ein Zuwachs zu verzeichnen. Besonders im Fokus steht die Sicherung des Nachwuchses:

- Hauptaugenmerk sind die Fahrdienstleiter: Es werden kontinuierlich neue Klassen eingestellt (es sind 3

Klassen für 2026 und 2 weitere Klassen für 2027 geplant), dies um Abgänge aufzufangen.

- Optimierung der Ausbildung: Die Anpassungen in der Ausbildung sowie bei den Prüfungsverfahren werden ab 2026 erste messbare Erfolge zeigen. Eine detaillierte Bilanz dieser Maßnahmen wird zu einem späteren Zeitpunkt präsentiert.

Stärkung der Basis in der MI-Abteilung

Auch die MI-Abteilung verzeichnet einen deutlichen Zuwachs von insgesamt 50 Mitarbeiter im Jahr 2026 und weitere 44 Mitarbeiter für 2027. Die Neueinstellungen konzentrieren sich dabei primär auf die Laufbahngruppen I und A.

Trotz dieser Aufstockung sehen die Verantwortlichen des MI aktuell keinen Personalüberschuss wegen der Umsetzung der IG15 (Bereitschaftsdienst) vor. Man bleibt jedoch flexibel, sollte der Personalbedarf in der Praxis höher ausfallen, kann bei Engpässen nachgebessert werden.

Strategische Personalplanung in der **Abteilung der Personenbeförderung (Activité Voyageur)** für 2026 und 2027: Der Fokus liegt auf dem Kapazitätsaufbau und dem organisatorischen Wandel

Die aktuelle Personalplanung für die Jahre 2026 und 2027 spiegelt die dynamische Entwicklung in den verschiedenen Geschäftsbereichen wider. Während in einigen Abteilungen massiv in neues Personal investiert wird, stehen andere Bereiche im Zeichen organisatorischer Umstrukturierungen.

AV-Bereich: Moderates Wachstum bei den Zugbegleiter (PAT):

Im Bereich AV zeigt die Tendenz insgesamt nach oben, insbesondere bei den Zugbegleiter werden in den Jahren 2026 und 2027, jeweils 2 Klassen eingestellt.

Trotz eines leichten Rückgangs durch den sogenannten „Effet chantier“ (Baustelleneffekt) bleibt der Personalbestand stabil, auch in den nächsten Jahren.

TM: Umstrukturierung in der Zentralwerkstatt

Die TM-Abteilung verzeichnet größeren Zuwachs in den nächsten 2 Jahren. Besonderes Augenmerk liegt auf der Zentralwerkstatt. Durch den Wegfall der Dosto-Züge wird eine organisatorische Neuausrichtung vorgenommen. Der Fokus liegt dabei auf interne Versetzungen, um die vorhandenen internen Erfahrungen optimal im Unternehmen zu halten.

Bei den **Lokomotivführer (CEM)** wird die Personaldecke kontinuierlich gestärkt. 2026 sollen 3 Klassen mit 42 Neueinstellungen und 2027, 35 Neueinstellungen verteilt auf 2 Klassen eingestellt werden.

Der bewusste „Sureffektiv“ (Personalplus) ist strategisch notwendig. Da sich permanent ein Teil der Lokführer in Aus- und Weiterbildungen befindet und somit nicht für

den aktiven Fahrdienst zur Verfügung stehen. Dieser Puffer sichert die vollständige Abdeckung des Fahrplans ab.

BU: Fokus auf den BU-Werkstatt

Der Zuwachs in der BU-Abteilung konzentriert sich primär auf den Bereich Werkstatt. Hintergrund sind strukturelle Änderungen auf Elektrobetrieb. Des Weiteren wird bei den Busfahrer künftig die Dienstaufnahme (Prise de service) flexibilisiert und findet nicht mehr zwingend ausschließlich im Depot statt.

NEUAUSRICHTUNG DER ALLGEMEINEN DIENSTVORSCHRIFT (ORDRE GÉNÉRAL) NR. 10 BESCHLOSSEN

Die Dienstvorschrift Nr. 10, welche das Disziplinarische bei den CFL regelt, wurde überarbeitet. Die Reform fokussiert sich auf eine Verfahrensbeschleunigung sowie eine klare strukturelle Trennung der einzelnen Prozessschritte.

Schnellere Verfahrenswege und Objektive Untersuchung vor Strafmaßfestlegung

Ein Kernpunkt der Neuerung ist die deutliche Verkürzung der Bearbeitungsfristen: Ziel ist es, den Zeitraum zwischen dem Vorfall und der Prozesssitzung (Conseil) künftig auf 50 bis 60 Tage zu begrenzen. Zu erwähnen ist aber, sollte diese Frist im Einzelfall durch verschiedene Umstände überschritten werden, kann daraus allein kein Verfahrensfehler (faute de procédure) abgeleitet werden.

Eine wesentliche strukturelle Änderung betrifft die Weichenstellung für mögliche Sanktionen. Die Entscheidung darüber, wie ein Verfahren abgehandelt wird, erfolgt künftig erst nach Abschluss der vollständigen Untersuchung. Damit wird eine objektive und ergebnisoffene Aufklärung der Sachverhalte sichergestellt.

DIGITALER SAFE FÜR ALLE BEDIENSTETE: DIE CFL SETZT AUF DEN „COFFRE-FORT NUMÉRIQUE“

Die CFL geht einen weiteren großen Schritt in Richtung Digitalisierung und Nachhaltigkeit. Ab Juni 2026 führt die CFL für alle Mitarbeitenden einen persönlichen digitalen Safe ein. Das Ziel ist ein „**Paperless RH**“, das Verwaltungsprozesse vereinfacht und Dokumente sicher sowie jederzeit verfügbar macht.

In Zukunft gehören dicke Aktenordner für Lohnabrechnungen oder Ernennungsurkunden der Vergangenheit an. Mit der Einführung des digitalen Safes erhalten alle Mitarbeiter der CFL eine persönliche Plattform, auf der die Personalabteilung Dokumente direkt und sicher hinterlegen kann.

SeeZam - Sicherheit „Made in Luxembourg“

Da das staatliche Portal „MyGuichet“ exklusiv der Staatsverwaltung vorbehalten ist, hat sich die CFL für SeeZam entschieden. Die Wahl fiel bewusst auf den Anbieter SeeZam, da dieser eine luxemburgische Plattform besitzt und den höchstem Sicherheitsstandards (DSGVO-konform) garantiert. Besonders wichtig, alle Daten werden physisch in Luxemburg gespeichert.

Privatsphäre an erster Stelle

Ein entscheidender Punkt des Projekts ist die strikte Trennung der Zugriffsrechte. Der digitale Safe ist persönlich und gehört dem Agenten allein. Die CFL fungiert lediglich als Absender und kann Dokumente einstellen, hat aber keinerlei Einblick in den Inhalt des Safes oder auf andere dort gespeicherte private Dokumente. Der Zugang erfolgt über private Endgeräte wie Smartphones oder PCs, sodass die Mitarbeitenden jederzeit und überall Zugriff auf ihre Unterlagen haben.

Kosten und Mobilität

Die CFL stellt die Anwendung für die Dauer des Arbeitsverhältnisses kostenlos zur Verfügung. Sollte ein Mitarbeiter das Unternehmen verlassen oder in Rente gehen, besteht die Möglichkeit, den Safe privat zu übernehmen und weiterzuführen, dies gegen die Übernahme der entsprechenden Gebühren.

Der Fahrplan zur Einführung

Die technische Einführungsdatum ist für Juni 2026 geplant. Nach einer intensiven Testphase bis Oktober 2026 wird das System schrittweise ausgerollt. Den Anfang macht die monatliche Lohnabrechnung, die bereits für das neue digitale Format optimiert wurde. Weitere Dokumente wie Nominierungen, ... werden folgen.

Begleitung und Vertrauen

Um den Übergang so einfach wie möglich zu gestalten, setzt die CFL auf eine umfassende Informationskampagne:

- Erklärvideos von SeeZam und Flyer (beiliegend bei den Lohnabrechnungen).
- LMS-Schulungen für den sicheren Umgang mit dem Tool.
- Eine Roadshow, bei dem Experten von SeeZam direkt vor Ort Fragen beantworten, um Vertrauen in die neue Technologie zu schaffen.

Mit dem „CFL Safe“ modernisiert das Unternehmen nicht nur seine Verwaltung, sondern bietet seinen Mitarbeiter eine zukunftssichere Lösung für ihr persönliches Dokumentenmanagement.

AKTIONSPLAN GEGEN FEHLZEITEN

Um der Abwesenheitsquote entgegenzuwirken, haben die CFL-Verantwortlichen einen gezielten Maßnahmenkatalog erarbeitet. Ziel ist es, durch klare Strukturen und eine zentrale Steuerung die Präsenzzeiten zu optimieren.

- **Anpassung der Kurzabwesenheiten:** Die Regelung für Kurzzeit-Abwesenheiten soll von bisher dreimal drei Tagen pro Jahr auf zweimal drei Tage pro Kalenderjahr angepasst werden.
- **Zentralisierung der Hausbesuche:** Die Organisation von Kontrollbesuchen soll zukünftig in der Hand

der Personalabteilung (RH) statt bei den lokalen Abteilungen liegen. Dabei geht es nicht um Schikane, sondern um die Einhaltung transparenter Regeln, so soll z.B. nur bei Krankmeldungen nach einem abgelehnten Urlaubsantrag kontrolliert werden. Das Kontrollpersonal soll sich künftig offiziell ausweisen können und folgt fest definierten Abläufen.

Strukturierte Rückkehrgespräche nach der Krankmeldung:

- Nach Langzeiterkrankungen (ab 6 Wochen bzw. 22 Arbeitstagen) findet ein informelles Rückkehrgespräch mit der RH-Abteilung statt.
- Bei häufigen Kurzerkrankungen (mehr als 10 Abwesenheiten von 1–5 Tagen innerhalb eines Jahres) soll zukünftig ein Sensibilisierungsgespräch geführt werden.

Wichtig zu erwähnen ist der Schutz bei chronischen Erkrankungen: Mitarbeiter mit gemeldeten speziellen oder chronischen Krankheitsbildern sind von diesen Regelungen ausdrücklich ausgenommen.

Wie soll der Prozess angetrieben werden:

Als erstes werden die zuständigen Abteilungsleiter informiert. Diese sollen das Gespräch mit den betroffenen Mitarbeiter suchen, um gemeinsam notwendige Schritte einzuleiten um die individuellen Probleme des Mitarbeiters zu erkennen und nachhaltig zu lösen.

Für den SYPROLUX

Mylène Bianchy
François Duhr
Ed. Mallinger
Steve Watgen
Nelson Costa



Sektioun Zentrum

Invitatioun

Heimat invitéiert Iech d'Sektioun Zentrum, ganz härezech op hier Generalversammlung:

**Freides, de 24. Abrëll 2026 um 18:00 Auer
an de Bistro An Henkes op Contern**
(1, rue de Luxembourg L-5314 Contern)

Wann dir bei eis am Comité wëllt matschaffen, da mëllt iech w.e.gl. bei engem Comitésmember.

Nom offiziellen Deel invitéiert d'Sektioun op en lessen. D'Partner vun eise Memberen si selbstverständlech och härezech invitéiert.

Aus organisatoresche Grënn biede mer Iech ëm Umeldung bis spëtstens, de 16. Abrëll 2026:

SYPROLUX-Generalsekretariat:
22 67 86-1 oder op: syprolux@pt.lu

De Comité vun der Sektioun Zentrum



BU-Kommissioun

Invitatioun

Heimat invitéiert d'BU-Kommissioun, ganz härezech op hier Generalversammlung:

**Freides, den 17. Abrëll 2026 um 19:00 Auer
an de Restaurant op la Gare zu Lëntgen**
(5, rue de la Gare L-7448 Lëntgen)

Nom offiziellen Deel invitéiert d'Kommissioun op en lessen.

Aus organisatoresche Grënn biede mer Iech ëm Umeldung bis spëtstens, de 13. Abrëll 2026:

Steve Schaaf: 691 790 402
Yves Cannels: 621 834 816
oder um SYPROLUX-Generalsekretariat:
22 67 86-1 oder op: syprolux@pt.lu

D'BU-Kommissioun



Im Rahmen unserer Zusammenarbeit mit der europäischen Transportarbeiterföderation, ETF, haben wir der Zentraldelegation 2025 vorgeschlagen, uns gemeinsam an einer Umfrage zur Gewalt gegenüber Frauen im Transport zu beteiligen. In den folgenden Ausgaben unseres Magazins werden wir auf die ersten europäischen Zahlen zurückkommen und ebenfalls die Erkenntnisse belichten, welche die Kolleginnen und Kollegen bei den CFL uns mittels Fragebogen mitgeteilt haben.

Es ist indes wichtig das Zahlenmaterial in den richtigen Kontext zu setzen und mit weiteren Datenbanken, über welche man bei den CFL verfügt (z.B. CIS, enquête de satisfaction voyageurs, Sécurité au travail) abzugleichen. Dies mit dem Ziel:

- die Sicherheit im öffentlichen Transport und besonders den Schutz unserer Kolleginnen und Kollegen am Arbeitsplatz zu verbessern,
- auf die Tatsache aufmerksam zu machen, dass Gewalt leider gang und gäbe ist,
- verständlich machen, dass Gewalt ganz sicher kein Teil der Arbeit ist.

Als SYPROLUX betonen wir abermals, dass es wichtig ist, jeden Vorfall von Gewalt oder Belästigung am Arbeitsplatz zu melden. Einerseits damit dem Opfer eine adäquate Betreuung angeboten werden kann und, dass der Täter zur Rechenschaft gezogen werden kann.

Und verlässliches Zahlenmaterial ermöglicht weitere Schritte in den Bereichen Prävention, Schutz und Repression auf politischer Ebene einzufordern.

Die folgenden Grafiken werden einen ersten Einblick in die Umfrage „Break the silence“ geben.

Folgendes kann man vorweg sagen:

- 64% der Befragten gaben an Opfer von Gewalt / Belästigung am Arbeitsplatz gewesen zu sein,
- das aktuelle Zahlenmaterial basiert sowohl auf Aussagen von Frauen und Männern,
- die Antworten kommen überwiegend aus dem Bereich der Entreprise ferroviaire der CFL (EF)
- es handelt sich grösstenteils um Angaben von sogenannten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus der ersten Frontlinie, demnach nahe am und um die Kundschaft herum.

Mylène Bianchy



EUROPEAN
TRANSPORT
WORKERS'
FEDERATION

SURVEY
VIOLENCE ON
WOMEN
TRANSPORT
WORKERS

Break the silence

Violence is not part of the job

Help us build safer, fairer workplaces.



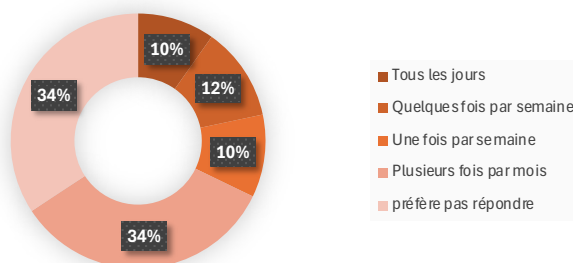
Wurden Sie Opfer von Gewalt oder Belästigung?

Dann zögern Sie nicht, wenden Sie sich an eine Vertrauensperson im Betrieb, an ihre Personalvertreterin / ihren Personalvertreter.

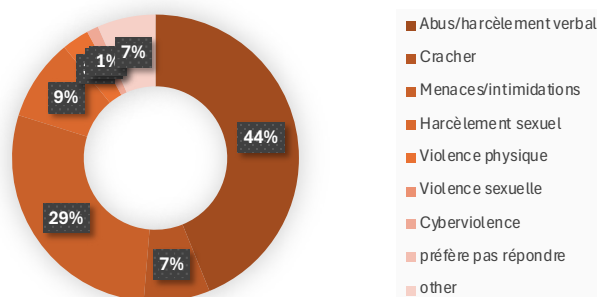
Sie sind nicht allein!



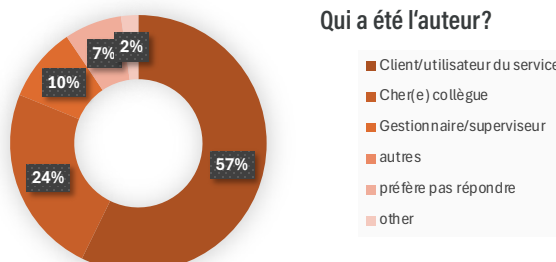
À quelle fréquence êtes-vous victime de violence/harcèlement



De quel type de violence/harcèlement s'agissait-il?



Qui a été l'auteur?



MI


QUESTIONS
CHEF DE SERVICE

Questions à l'ordre du jour de la réunion auprès du Chef de Service MI, le 25 mars 2026

1. Bâtiment MI

Selon les informations récoltées par les délégués du personnel au sujet du projet de construction du nouveau bâtiment MI, il semble que bon nombre de problèmes aient surgis suscitant des interrogations et surtout des solutions concrètes :

- Qu'en est-il de l'aménagement de la zone de déchargement et de la zone de stockage externe?
- Un local pour les conteneurs destinés au tri des déchets est-il prévu et sera-t-il correctement adapté pour le déchargement ?
- Sur le site quelques 42 places de parking seraient prévues, alors pour un besoin d'environ 100 emplacements pour les véhicules de service. Où seront garés les autres véhicules ? (Exp. Appel d'astreint +-12 personnes par astreint)
- Ces places de parking seront-elles adaptées aux véhicules électriques (bornes de recharge, etc.) ?
- Il paraît que le service EI dispose de son propre parking. Pouvez-vous nous confirmer cette information? Serait-il envisageable d'utiliser ce parking pour y stationner le surplus de camionnettes ou pour le parking visiteurs ?
- Une station de lavage était prévue dans les premiers projets. Nous avons récemment été informés que ce ne serait plus le cas. Pouvez-vous confirmer si cet élément a été supprimé du projet ?
- Au vu de ces questions, les délégués du personnel se demandent si le site en question se prête vraiment à un tel projet ?

2. Bâtiment provisoire MI-E et S21

Est-ce que la date du déménagement peut toujours être maintenue ? Les délégués du personnel demandent à voir un planning actuel.

3. Chauffeur de poids lourds

Les délégués du personnel souhaitent aborder la situation d'un agent de la carrière I, filière courte, qui exerce la fonction de chauffeur de poids lourds. Dans le passé, notamment au BGT, ce type de fonction donnait droit à une prime de conduite. Aujourd'hui, les chauffeurs de poids

lourds sont embauchés dans la carrière A, ce qui montre bien que cette fonction comporte un certain nombre de responsabilités.

- Dans ce contexte, nous estimons qu'une révision de ce profil devrait être envisagée.
- Comment justifiez-vous qu'un agent qui exerce effectivement la fonction de chauffeur de poids lourds ne bénéficie pas d'une prime de conduite ?
- Ne serait-il pas possible de revoir cette situation afin que cet agent puisse bénéficier de la prime liée à la fonction qu'il exerce réellement ?

4. Pointage

Les délégués du personnel veulent faire le point sur le projet-pilote et la phase d'essai.

- Est-ce que la phase-pilote a déjà débuté ?
- Pour combien de temps cette phase-pilote sera-t-elle maintenue ?
- Quelle est la suite envisagée ?

5. CSS

Les délégués du personnel désirent prendre connaissance de l'état d'avancement l'intégration du CSS au sein de l'unité Énergie ?

A-t-elle déjà été finalisée ?

6. Réorganisation des Circonscriptions S

Suite aux informations récoltées par les délégués du personnel, il semble que des démarches aient été entreprises pour une réorganisation des circonscriptions S. Ces informations peuvent-elles être confirmées par les responsables MI ? Dans l'affirmative, quelles sont les raisons et l'état d'avancement de cette réorganisation ?

Pour le SYPROLUX

François Duhr
 Ed. Mallinger
 Nelson Costa
 Marc Lamgers
 Paulo Correia

Vor 250 Jahren - die erste Dampfmaschine von James Watt nimmt den Betrieb auf.

Der Technikgeschichte entnimmt man, dass zwei Dampfmaschinen im März 1776 erstmals den kommerziellen Betrieb in den Eisenwerken von John Wilkinson in Broseley (Shropshire) aufnahmen – sie waren im Jahr 1775 vom bedeutenden schottischen Erfinder James Watt konzipiert worden. Eine weitere Dampfmaschine wurde im April 1776 in Stratford-le-Bow in der Nähe von London zum Einsatz gebracht. Parallel zu dem Inkrafttreten „seiner Dampfmaschinen“ hatte James Watt im selben Jahr die Einheit für die technische Leistung – die Pferdestärke PS – eingeführt. Die internationale Maßeinheit der Leistung wurde ihm zu Ehren mit Watt bezeichnet. Es möge ebenfalls daran erinnert werden, dass die älteste Dampfmaschine „Old Bess“ aus dem Jahr 1777 im Science Museum in London bestaunt werden kann – sie verrichtete ihren Dienst bis zum Jahr 1848.

Aus dem Leben des legendären Erfinders James Watt

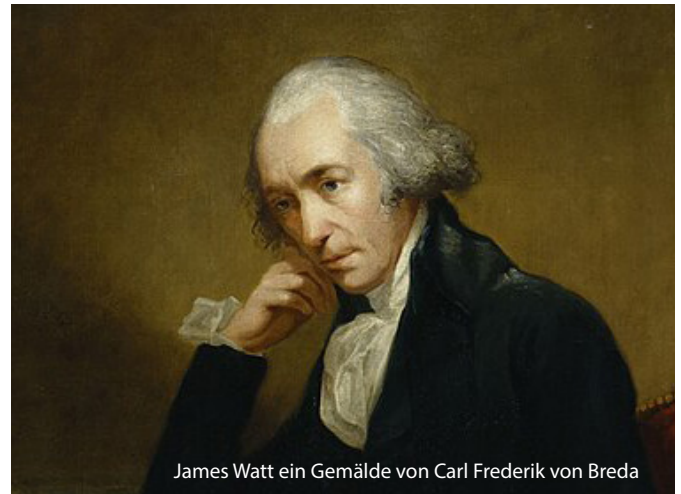
Dank seiner Erfindungsgabe wurden die bisher vorhandenen Dampfmaschinen (von Thomas Savery und Thomas Newcomen konstruiert) weiter entwickelt, dass sie als Zeugen der ersten industriellen Revolution dienen. Die wesentlichen Verbesserungen verdanken wir James Watt, welcher die Dampfmaschine dahingehend verbesserte, dass sie sich als „materieller Sklave“ überall einsetzen ließ.

Geboren wurde James Watt in Greenock am Clyde (Schottland) am 19. Januar 1736 im Schoss einer gebildeten, jedoch armen Familie. Der empfindsame und stets kränkelnde Junge (er litt unter chronischen Kopfschmerzen) neigte zu einer ungebremsten Fabulierkunst. Schon als Junge experimentierte er mit unterschiedlichen Geräten und studierte eingehend die Funktionsweise von jedem Gegenstand, dessen er habhaft wurde. Dies sollte ihm in späteren Jahren für die Realisierung seiner technischen Gerätschaften von hohem Nutzen sein. Während den langen Spaziergängen, welche er zur Linderung der Schmerzen durchführen musste, konnte sein unsterblicher Geist zahlreiche Einfälle und Ideen konkret durchdenken. Um die vorhandene technische Literatur besser zu verstehen, lernte er Deutsch, Französisch und Italienisch. Der junge James Watt war aber nicht nur der introvertierte Feingeist, er konnte ebenso mit dem Schraubstock und der Drehbank umgehen.

„Der Junge hat ein Vermögen in seinen Fingern“, so wurde ihm schon frühzeitig von seinen Bewunderern nachgesagt. Da seine Eltern jedoch die finanziellen Mittel für ein Medizinstudium nicht aufbringen konnten, dem er sich gerne zugeneigt hätte, wandte er sich dem Handwerk des Feinmechanikers zu. Seine Lehre begann er in London im Jahr 1754, leider brach er die siebenjährige Lehre vorzeitig ab und konnte sich deshalb nicht als Handwerker niederlassen.

Den ersten Kontakt mit der „studentischen“ Welt bekam er im Jahr 1757 durch die Anstellung als Instrumentenmacher an der Universität Glasgow, wo ihm aufgetragen wurde, Instrumente u.a. Kompass und Quadranten zu bauen und zu reparieren. In seiner Werkstatt versammelten sich Professoren und Studenten; James Watt fühlte sich hier als „Nichtgebildeter“ sehr wohl.

Mit Dampfmaschinen kam er erstmals in Berührung, als er die

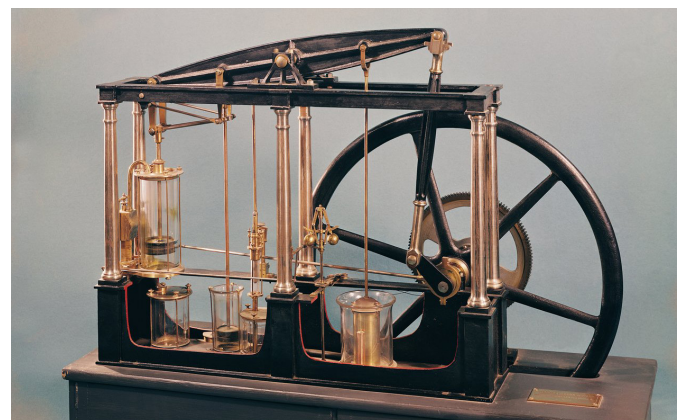


James Watt ein Gemälde von Carl Frederik von Breda

Dampf- und Gasgesetze bei Professor Joseph Anderson an der Universität Glasgow studierte. Zu diesem war er gekommen, nachdem man ihm den Auftrag im Jahr 1759 gegeben hatte, einen Wagen mit Dampfmaschinenantrieb zu entwickeln, den er wohl konstruierte - der jedoch nicht funktionierte.

An der Universität bat man ihn im Jahr 1764, ein altes Modell der Newcomenschen Dampfmaschine, welche noch nie funktioniert hatte, in Augenschein zu nehmen. Die Reparatur gilt als Anstoß zu einer Kette von Erfindungen durch James Watt, denn er hatte sich zum Ziel gesetzt, diese klobige, Energie verzehrende Maschine zu bändigen - wies diese doch nur einen Nutzungsgrad von etwa einem Prozent auf. Da die Dampfmaschine grundlegende Mängel aufwies, wollte er eine neue Maschine entwerfen, bei der die schlechte Dichtung zwischen Kolben und Zylinder verbessert und neue Wege bezüglich der Kondensation des Dampfes beschritten werden sollten.

Nach vielen systematischen Experimenten über die Ursachen des Wärmeverlustes war James Watt bereits im Jahr 1764 zum Schluss gelangt, dass zur Verminderung der Wärmeverluste, der Zylinder so heiß zu halten sei wie die Temperatur des Dampfes,



Nachbau der Dampfmaschine aus dem Jahr 1781

Quellenhinweise:

1. fr.wikipedia.org/wiki/James_Watt
2. [/www.academie-sciences.fr/pdf/dossiers/Watt/Watt_Arago.pdf](https://www.academie-sciences.fr/pdf/dossiers/Watt/Watt_Arago.pdf)

dadurch konnte die Eintrittskondensation vermieden werden. Das Einspritzwasser müsste aber auf lediglich 38°C abgekühlt werden. Da der Dampfprozess bisher nur in einem Gefäß stattgefunden hatte, konnten diese neuen Erkenntnisse nicht übernommen werden.

Am Ostersonntag im Jahr 1765 stieß er, so die gesponnene Legende, anlässlich eines Spazierganges in Glasgow Green auf die zündende Idee. Mit Blick auf die gesteigerte Wirtschaftlichkeit musste der Dampferzeuger stets auf hoher Temperatur verbleiben und durch den Betrieb mit einem zweiten Zylinder konnte man den Arbeitszylinder, in welchem sich der Kolben bewegte, warm halten. Der zweite Zylinder, in welchem der Dampf kondensieren musste, sollte stets kalt gehalten werden. Dies bewerkstelligte James Watt, indem er den Kondensator aus einem Rohrsystem herstellte und in ein Becken mit kaltem Wasser eintauchte. Der Dampf kondensierte durch den Kontakt mit den kalten Metallflächen und nicht mehr, wie bisher, durch das Besprühen mit kaltem Wasser - der Durchbruch war geschafft.

Am 5. Januar 1769 erhielt er das britische Patent Nr. 913 für seine Dampfmaschinenkonzeption - sie ist bis heute eine der bedeutendsten Erfindungen in der Technikgeschichte. Der leistungsfähige, zuverlässige und wirtschaftliche Antrieb für alle technischen Bereiche stand nunmehr zur Verfügung. Das Patent lautete auf „Verminderung des Verbrauchs an Dampf, folglich auch an Brennstoffen bei Feuerungsmaschinen“. Bis zu diesem Datum galt das geflügelte Wort: „Willst du eine Dampfmaschine zur Entwässerung einer Kohlengrube einsetzen, brauchst du zwei weitere Gruben, eine Erzgrube, um sie zu bauen und eine Kohlengrube, um ihren Brennstoffbedarf zu decken.“ Es muss jedoch erwähnt werden, dass James Watt eine sehr schwierige Zeit bis zur Patentanmeldung seiner direkt wirkenden Niederdruck-Dampfmaschine durchleben musste. Er häufte Schulden an und war oft krank. Im Eisen- und Stahlmagnaten John Roebuck (1718-1794) fand er im Jahr 1769 den Kapitalgeber, der ihm die Patentanmeldung finanziell ermöglichte. Die eingebrachten technischen Verbesserungen riefen die Verbrauchsminderung von 60 Prozent Steinkohle gegenüber der Dampfmaschine von Thomas Newcomen hervor.

Nach der Patentanmeldung wurden laufend Verbesserungen an der Dampfmaschine durchgeführt, die finanziellen Probleme der Konstruktion ließen ihn jedoch oft verzweifeln. Gleich seinen Mitstreitern zu Beginn der ersten industriellen Revolution

musste er oft am Hungertuch nagen. Es kam soweit, dass er seine Erfindungen verfluchte, da sie ihm nicht erlaubten, seine Familie redlich zu ernähren.

Nach Jahren der Enttäuschungen - ein Lichtblick

Nach schwierigen Jahren fand er in dem hervorragenden Techniker und Unternehmer, Matthew Boulton den Partner, der die Tragweite seiner Erfindungen erkannte. Mathew Boulton war auch weitsichtig genug, das „Wattsche Patent“ bis zur Jahr 1800 zu verlängern. In Soho bei Birmingham gründeten beide die Firma „Boulton & Watt“, die erste Dampfmaschinenfabrik der Welt. Sie vergaben Lizenzen für den Bau von Dampfmaschinen mit Kondensator und nötigten dem Käufer jeweils den dazugehörigen Wartungsvertrag ab.

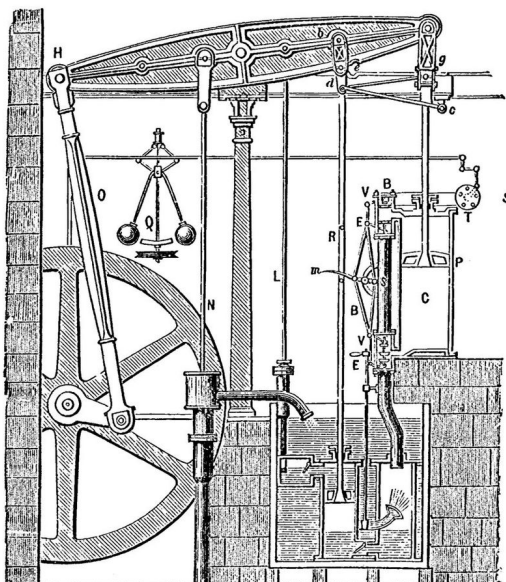
Wie oben bereits erwähnt, konnte die erste Dampfmaschine mit 1,27 m Zylinderdurchmesser und einem Nutzungsgrad von anfangs nur 3 Prozent in der Fabrik von John Wilkinson eingesetzt werden. Für die Umwandlung der Pendelbewegung des Balanciers in die geforderte Drehbewegung war jetzt eigentlich nur noch eine Kurbel notwendig - deren Anwendung bei Dampfmaschinen war in England jedoch patentrechtlich geschützt. Um Ärger zu sparen, musste James Watt dieses unsinnige Patent umgehen.

Im Jahr 1781 wandelte er klugerweise den Kolbenhub durch den Einbau des Schubkurbelgetriebes in die rotatorische Bewegung um. Bereits im Jahr 1782 konstruierte er eine Niederdruck-Dampfmaschine mit einem Druck von 10 bar, bei welcher der Kolben von beiden Seiten mit Dampf beaufschlagt wurde. Damit hatte er eine Dampfmaschine entwickelt, bei der die gesamte Arbeit vom Dampf verrichtet wurde. Der Kolben drückte den Balancier nach oben und zog ihn nach unten. Damit diese in zwei Richtungen wirkenden Kräfte übertragen werden konnten, kam eine Kolbenstange statt der Kette zum Einsatz. Man konnte auf den niedrigen natürlichen Luftdruck verzichten und dies erlaubte die Konstruktion von größeren leistungsfähigeren Dampfmaschinen.

Die Erfindung des Wattschen Parallelogramms, welches zum Patent im Jahr 1784 angemeldet wurde, erlaubte die lineare Führung der Kolbenstange am pendelnden Balancier. Die Erfindung des Fliehkraftreglers im Jahr 1788 ermöglichte außerdem die Regelung der Drehgeschwindigkeit der Antriebsachse unter Belastungsschwankungen. Mit dem Fliehkraftregler, der je nach Belastung die Dampzufuhr drosselte und so für eine annähernd konstante Drehzahl sorgte, war die Forderung nach einer universell einsetzbaren Betriebsmaschine erfüllt. Die Dimensionierung des Fliehkraftreglers für diese Aufgabe war die Geburtsstunde der modernen, mathematischen Regelungstechnik. Außerdem brachte James Watt ein Sicherheitsventil zum Einsatz im Jahr 1790. Die Wattschen Dampfmaschinen drangen in fast jedes Gebiet des industriellen Lebens ein - sie wurden von den Gruben- und Fabrikbesitzern als die „eisernen Engel“ angesehen, aber für die arbeitslos gewordenen Tagelöhner und Handwerker stellten sie ein „Teufelswerk“ dar.

Die Hochdruck-Dampfmaschine trat auf den Plan

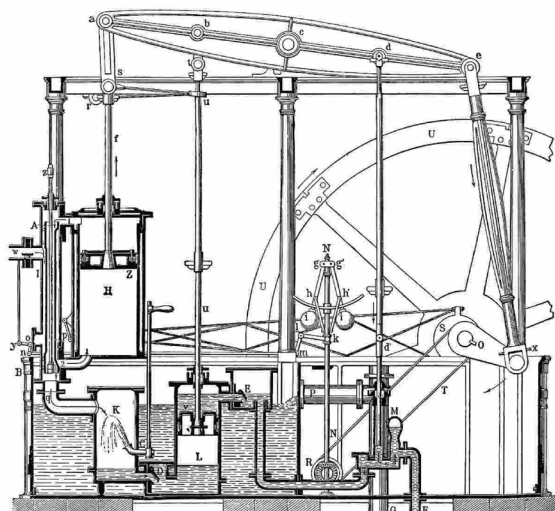
Die Dampfmaschine war sicher nicht das Produkt eines einzelnen Wissenschaftlers oder Ingenieurs, viele hatten sich seit dem Ende des 17. Jahrhunderts mit dieser Idee angefreundet und ihren Teil zum Gelingen beigetragen. Mit James Watt kam es aufgrund seiner Kenntnisse und Fertigkeiten, gepaart mit seinem Ideenreichtum, zum gewünschten Durchbruch. Er verbesserte die Vorgängermodelle der Dampfmaschine derart, dass seine Niederdruck-Dampfmaschine für den Menschen einen einwandfreien Antrieb darstellte und ihnen das Leben erheblich erleichterte. Sie trat ihren steten Siegeszug an, der bis in das 19. Jahrhundert dauern und viele Bereiche der damaligen technischen



Wattsche Dampfmaschine

Welt u.a. die Industrie, die Landwirtschaft, das Bergwerk und das Verkehrswesen revolutionieren sollte. Die Dampfmaschine läutete den Durchbruch zur Maschinenproduktion ein, es kam zur Mechanisierung der Prozesse in der gesamten Wirtschaftskette.

Über das Leben von James Watt legte sich aber ein negativer Schatten, hatte er doch zeitlebens versucht, der Hochdruck-Dampfmaschine den Zutritt in die Gesellschaft zu verwehren. Die kleinere und leistungsfähigere Maschine hätte die industrielle Revolution noch stärker beschleunigt. James Watt befürchtete jedoch, dass die Kesselexplosion dieser neuartigen Maschine



Dampfmaschine von James Watt

den Ruf der von ihm entwickelten Niederdruck-Dampfmaschine schädigen könnte. Nach Ablauf seines Patenten im Jahr 1800 drang die Hochdruck-Dampfmaschine rasant vor und dominierte das technische Leben des 19. Jahrhunderts.

Bei der Hochdruck-Dampfmaschine wurde der Dampf weit über 100 °C erwärmt, so dass sich ein höherer Druck aufbaute. Auf eine Abkühlung des aus dem Zylinder austretenden Wasserdampfes konnte verzichtet werden, da der Atmosphärendruck im Vergleich zum deutlich höheren Betriebsdruck nicht mehr ins Gewicht fällt - der Auspuffbetrieb. Der Kondensator konnte entfallen, sodass diese Maschine mit der höheren Energiedichte des unter Druck stehenden Dampfes leichter war und den Einsatz von Dampfmaschinen in den Dampflokomotiven erst ermöglichte. Es war Richard Trevithick, der seine Hochdruck-Dampfmaschine in die erste auf Schienen fahrende Dampflokomotive im Jahr 1804 einsetzte und so die Ära der Eisenbahn einläutete.

Statt der Wasser-, Wind- und Tierkraft konnten sich die Menschen fortan dem, in Jahrillionen aufgespeicherten Sonnenenergie, dem Energieträger Kohle bedienen. Die Verbrennung des schwarzen Energieträgers erlaubte ihnen einen ungeheuren „technischen Sprung“ bezüglich der Mobilität und der Herstellung von Gütern und Dienstleistungen.

Der Erfinder und Ingenieur James Watt starb in Heathfield Hall bei Birmingham am 25. August 1819. An seinem Todestag lief das erste mit einer Dampfmaschine bestückte Schiff „Savannah“ zur Atlantiküberquerung aus.

Marcel Oberweis

Muttergottesoktave 2026

Eis Mass gött gelies e Samschdeg, den 02. Mee um 07:30 Auer an der Cathedral.

Während dëser Mass gedenke mir besonnesch un eis verstuerwe Memberen.

Am Usschloss invitéiere mir lech ganz häerzlech, fir zesumme Kaffi drenken ze goen.

Duerfir mëllt lech w.e.gl. um SYPROLUX-Generalsekretariat un. (Tel. 22 67 86-1, e-mail: syprolux@pt.lu)

D'Schlussprozessiou vum der Muttergottesoktav ass Sonndes, den 10. Mee 2026 um 15:00 Auer.

De Rendezvous ass op der Place Clairefontaine ëm 14:45 Auer.



Sterbekassenverein der Luxemburgischen Eisenbahner:

Einladung zur gewöhnlichen Generalversammlung

des Sterbekassenvereins der Luxemburgischen Eisenbahner,

am Samstag, den 18. April 2026 ab 18.00 Uhr im Restaurant Relais Château in Betzdorf

(4, rue de Wecker)

Tagesordnung:

1. Begrüssung durch den Präsidenten
2. Tätigkeits- und Kassenbericht
3. Wahlen
4. Verschiedenes

**Für den Verwaltungsrat
Gilles Schroeder
Schriftführer und Kassierer**

Ouschteren 2026:**Mat der Maria Magdalena um Graf Halt fannen – anescht, wéi erwaart**

Wann e Mënsch stierft, deen eis vill bedeit huet, empfanne mer dat, wéi wann eis géif de Buedem ënnert de Féiss ewechgezu ginn. Mir sichen dann no Halt. A Ritualer, -wéi zum Beispill de Besuch um Graf, kënnen eis Halt ginn.

D'Maria vu Magdala hält sech och un déi al Ritualer. Si geet, wéi d'Evangelium vum Ouschterdag erzielt, bei dem Jesus säi Graf, fir him no ze sinn a fir do ëm hien ze trauern. Mee wéi si do ukënnt, muss si feststellen, datt de Steen ewechgerullt ass, an de Lächnam vun hirem gekräizegten Här net méi do ass. Si denkt, datt een e geholl oder verluecht huet. Jiddereen vun eis, deem d'Graf vun engem léiwe Verstuerwenen wichteg ass, kann sech virstellen, wéi schlëmm dat fir si huet misse gewiecht sinn. Si dréint sech vum Graf ewech an hält e Mann wouer, deen si fir e Gärtner hält. Si erkennt net, datt et den operstanenen Jesus ass. Si erkennt hien eréischt, wéi hien si bei hirem Numm rífft: „Maria“. An si rífft dann: „Rabbuni“, „mäin Här“ aus.

Duerch d'Begéignung mam Jesus vollzitt si eng Wendung.

An dëser Szene kënne mer Uspillungen op eng aner Szene am Ufank vum Johannesevangelium fannen. „Wat sichts dir“ freet de Jesus do zwee Jünger vum Johannes den Defer, déi dësen op de Jesus opmierksam gemaach hat, an déi him dorop hin nogaange sinn. An si äntwerten: „Rabbi, Meeschter, wou wunns du?“ Domat vollzéien si hei och eng Wendung. Si bleiwen net beim Johannes, mee schléissen sech dem Jesus, als seng Jünger, un. Ee vun deenen zwee, den Andreas, seet zu sengem Brudder, dem Péitrus: „Mir hunn de Messias fond!“ Hien erkennt, ween de Jesus ass, a well hien dës Botschaft weiderseet, komme weider Jünger bei de Jesus.

Um Ouschtermoien si mir um Enn vum Johannesevangelium. De Jesus stellt der Maria vu Magdala déiselwecht Fro: „Wee sichts du?“. A wéi déi zwee Jünger nennt si de Jesus och „Meeschter“. Domat bekennt si sech och als Jüngerin vum Jesus. Mee anescht, wéi den Andreas an de Péitrus am Ufank, kann si hei net beim Jesus bleiwen an hien net bei hir. Op alle Fall net esou, wéi dat virdrun de Fall war. „Hal mech net fest“, seet hien hir. Si steet hei virun der Erausfuerderung als Jüngerin mam operstanenen Jesus a Verbindung ze bleiwen an hien lasszeloossen. Si muss hei léieren, datt hien vun elo un op eng aner Art a Weis wärt bei hinne sinn. An si kritt och en Optrag. Wéi den Andreas am Ufank, seet si d'Botschaft weider. Hir Botschaft ass elo, datt si den Operstanenen gesinn huet, hir déif Begéignung

mam Jesu iwwert den Doud eraus. A well d'Maria dee Message verkënnecht, erfueren och déi aner Jünger a Jüngerinnen vun Ouschteren. An dofir hunn d'Kirchenväter si „Apostelin vun den Apostel“ genannt.

Esou ass dës Ouschtererzielung vun der Maria vu Magdala am Johannes-evangelium eng Berufungsgeschicht.

An si ass och eng Liebesgeschicht, well mir hunn an hir och Uspillungen un d'Hohelied aus dem Alen Testament. An engem Gedicht erzielt eng verléifte jonk Fra, datt si nuets vu lauter Sehnsucht net schlofe kann an dofir opsteet, fir dobaussen deen ze sichen, deen si gären huet. An si fënd hien dann och an am nächste Satz heescht et dann: „Ech hunn hie gepackt a net méi lass gelooss.“ Jiddereen, dee schon verléift war, kann dat gutt novollzéien. Wéi d'Braut vum Hohelied steet d'Maria vu Magdala nach an der Nuecht op, a wéi si sicht si deen, dee si gären huet. Si erkennt a fënd hien, wéi hien si bei hirem Numm rífft a mecht dann dat, wat d'Braut am Hohelied mecht, a wat mënschlech ganz schéin ass: Si wëll hien festhalen an hien net méi lass ze loossen. Mat sengem Zouruff : „Hal mech net fest!“ weist de Jesus si drop hin, datt si hien, den Operstanenen, net ka festhalen. Hir Léift zum him kann a soll weiderbestoen, mee dat heescht elo fir si hien lass ze loossen a fräi ze ginn, fir e neien Optrag. Sou ass d'Erzielung vun der Maria vu Magdala um Ouschtermoien och eng Liebesgeschicht. Si, déi hien trei begleet huet an och bei der Kräizegung dobäi war, ass am Johannesevangelium déi éischt, där den Operstanenen begéint. An si léisst sech vun him mat der Frouer Botschaft bei déi aner schécken.

Wa mir no him sichen, da kann den Operstanenen sech och eis ze erkenne ginn. Hien wëllt och eis an eiem Glawe stäerken, sou datt och mir déi Frou Botschaft vun Ouschtere weiderverkënnechen, datt dee Jesus dee gekräizegt ginn ass, den Doud iwwerwonnen huet an eis op eng nei Art a Weis no ass.

An eiem Glawen no, gëllt dat, wat mer vun Jesus gesot hunn och fir eis léif Verstuerwen. Mir kënnen hir Griewer besichen, mee mir musse net do stoe bleiwen. Mir kënne mat hinne verbonne bleiwen, ouni si festzehalen. Mir kënnen Offenheet anüben, fir dat, wat elo usteet. Dat brauch Traueraarbecht, wéi bei der Maria vu Magdala. Awer mir kënnen dobäi Halt fannen an eis dann ëmdréinen an eist Liewen mat Zouversiicht weiderliewen.

Iech all e frou Ouschterfest !**Abbé Romain Gillen Aumônier**

Groupement des Amis du Rail:

9-tägige Eisenbahnreise nach Konstanz



Konstanz liegt am Bodensee, am Ausfluss des Rheins aus dem oberen Seeteil direkt an der Grenze zur Schweiz (Kanton Thurgau). Die Schweizer Nachbarstadt Kreuzlingen ist mit Konstanz zusammengewachsen, so dass die Staatsgrenze mitten zwischen einzelnen Häusern und Straßen hindurch, aber auch zum Tägermoos hin entlang des Grenzbaches verläuft.

Auf der linken (südlichen) Rheinseite liegen die Altstadt und der Stadtteil Paradies; die neueren Stadtteile hingegen befinden sich auf der rechten (nördlichen) Rheinseite, auf der Halbinsel Bodanrück zwischen dem Untersee und dem Überlinger See. Die Konstanzer Altstadt und die westlich anschließenden Stadtteile sind die einzigen Gebiete Deutschlands, die südlich des Seerheins, auf der „Schweizer Seite“, liegen.

Wir werden im Hotel VIVA SKY wohnen, welches etwa 500 Meter Fußweg vom Bahnhof entfernt liegt.



Freitag , den 18. September 2026

Bahnfahrt ab 07:13 Uhr mit dem TGV von Luxemburg über Mulhouse, Zürich nach Konstanz.

Ankunft am späten Nachmittag

Gemeinsames Abendessen in Konstanz

Samstag , den 19. September 2026

Frühstück im Hotel.

Schiffahrt von Konstanz über den Bodensee zur Insel Mainau. Aufenthalt etwa 3 Stunden. Rückfahrt mit dem Schiff nach Konstanz

Sonntag , den 20. September 2026

Frühstück im Hotel.

Schiffahrt von Konstanz über den Rhein nach Schaffhausen. Aufenthalt etwa 3 Stunden. Rückfahrt mit dem Zug nach Konstanz.

Montag , den 21. September 2026

Frühstück im Hotel.

Tag zur freien Verfügng.

Dienstag , den 22. September 2026

Frühstück im Hotel.

Tagesausflug mit der Bahn nach Sankt Gallen

Mittwoch, den 23. September 2026

Frühstück im Hotel.

Tagesausflug mit der Bahn von Konstanz nach Friedrichshafen.

Rückfahrt mit dem Schiff nach Konstanz.

Donnerstag , den 24. September 2026

Frühstück im Hotel.

Tagesausflug mit der Bahn von Konstanz nach Feldkirch in Österreich.

Freitag , den 25. September 2026

Frühstück im Hotel.

Tag zur freien Verfügung.

Samstag , den 26. September 2026

Frühstück im Hotel

Rückfahrt gegen 10:00 Uhr von Konstanz über Zürich, Basel, Mannheim und Saarbrücken nach Luxemburg

Der Preis pro Person für diese Fahrt beträgt im Doppelzimmer 1.630 € und im Einzelzimmer 1.930 €, weitere Informationen auf: www.gar.lu
Die Hotelzimmer verfügen alle über Dusche/WC, Föhn, Telefon, TV, gratis WLAN, Minibar & Tresor.

Melden Sie sich bitte vor der Überweisung telefonisch unter den Telefonnummern 691 483 664 oder 691 839 832 an, wo Sie auch weitere Auskünfte erhalten.

Beteiligung der Fürsorgekasse an den im Jahr 2025 entstandenen Arzt- und Krankenkosten

Die Generalversammlung der Fürsorgekasse vom 25. November 2000 in Wasserbillig beschloss innerhalb der Kasse einen Fonds für Gesundheitsausgaben zu schaffen.

Der Fonds gewährt seine Leistungen in folgenden Fällen:

- a) Wenn bei längerem Krankenhausaufenthalt die Krankenkasse mit der Begleichung der Aufenthaltskosten aufhört, ohne dass es sich jedoch um einen „Pflegefall“ im Sinne der gesetzlichen Bestimmungen handelt, übernimmt der Fonds den Tagessatz.
- b) Bei längeren und kostspieligen Krankheiten übernimmt der Fonds die Behandlungskosten, unabhängig davon ob die Behandlung ambulant oder stationär, ob im In- oder Ausland geleistet wurde, und zwar nach Abzug der Übernahme der Kosten durch die Krankenkasse und durch die CMCM. Berücksichtigt werden alle Rechnungen von Ärzten, Krankenhäusern oder Apotheken.
- c) Ungedeckte Arzneikosten, auch solche die von der Krankenkasse nicht rückerstattet werden, aber sofern die Arzneien vom Arzt verschrieben worden sind, werden vom Fonds übernommen.

Recht auf die Leistungen des Fonds haben:

- a) Das wirkliche Mitglied der Gesellschaft;
- b) Dessen Ehepartner
- c) Dessen Mutter, Schwiegermutter, Schwester, Schwägerin, Schwiegertochter oder dessen großjährige Tochter, wenn diese seinen Haushalt führen, und für deren Unterhalt er aufkommt, wenn sein Ehepartner den gemeinsamen Haushalt nicht mehr führt oder führen kann, oder wenn er ledig ist;
- d) Dessen Kinder die jünger als 18 Jahre sind, ob es die eigenen sind, die Adoptivkinder oder die Kinder des anderen Ehepartners, die zu seinen Lasten sind;
- e) Die überlebenden Kinder des Mitgliedes. Wenn die Kinder im In-oder Ausland studieren, wird die Altersgrenze entsprechend den Bestimmungen der Krankenkasse festgesetzt. Keine Altersgrenze besteht für psychisch oder physisch behinderte Kinder.

Um in den Genuss der Leistungen des Fonds zu kommen, muss das Mitglied bis zum 31. März eines Jahres alle Belege einsenden insofern sie im jeweilig vorherigen Jahr ausgestellt wurden. Als Belege zählen die von der Krankenkasse ausgestellten Rückerstattungsabrechnungen, sowie die beglichenen Rechnungen

der Apotheker oder anderer Gesundheitsleistungserbringer.

Belege, die nach dem 31. März eingeschickt werden, können erst im folgenden Jahr, nach den dann geltenden Bestimmungen, berücksichtigt werden.

Der Fonds übernimmt, unter Beachtung des folgenden Absatzes, die ungedeckten Gesundheitsausgaben, welche durch die im vorherigen Artikel aufgeführten Belege eingebracht werden, insofern sie jedoch einen Freibetrag von 70€, Index 100 zu berechnen am 31. Dezember des geltenden Jahres) übersteigen. Ausgenommen von einer Übernahme durch den Fonds sind folgende Ausgaben:

- a) Die Mehrkosten bei einem Krankenhausaufenthalt in der ersten Klasse;
- b) Die Kosten für Brillenfassungen (die Gläser werden voll angerechnet);
- c) Die Kosten für Edelmetalle und Email bei Zahnersatz, sowie für Mehrausgaben, die durch Vernachlässigung der regelmäßigen Zahnarztbesuch entstehen (Nichtbeachtung der Präventivmedizin);
- d) Die Kosten des Krankenhausaufenthalts bei Pflegefällen (insofern sie von der Krankenkasse als solche anerkannt werden);
- e) Die Kosten für von der Krankenkasse nicht genehmigte Kuraufenthalte; für genehmigte Kuraufenthalte werden die Hotelkosten nicht übernommen.
- f) Der Höchstbetrag, der jährlich vom Fonds ausgezahlt wird, ist auf 9 920 € festgesetzt.
- g) Daraus erfolgt, dass wenn die Ansprüche aller Mitglieder in einem Jahr diesen Betrag übersteigen, wird der Restbetrag, laut Artikel 4, Absatz I, dieser Verordnung, zu Lasten des Mitgliedes, im prozentualen Verhältnis zum obigen Absatz vorgesehenen Höchstbetrag gekürzt.
- h) Dieser Betrag wird für alle Mitglieder einmal im Jahr vom Fonds überwiesen. Das Datum der Überweisung wird im „Transport“ veröffentlicht.
- i) N.B.: Der Freibetrag für das Jahr 2025 beläuft sich auf 672,28 € (70 x 9,6804 Index Januar 2026)
- j) **Einsendeschluss für die Belege an das SYPROLUX-Generalsekretariat, B.P. 2615, L-1026 Luxemburg ist der 01.04.2026.**



Save the date !!!!!

1. Mee 2026 SYPROLUX-Familljefest am Park zu Hesper beim Beach Club

Mir ginnen eis freën Dech mat denger Famill den 1. Mee op eise Familljefest am Hesper Park begréissen ze kennen.

Hei wäerte mir zesummen e flotten an ofwiesselungsreichen Dag erliewen.

Fir lessen a Gedréngs souwéi Animatioun fir Grouss a Kleng as gesuergt an dat vun 11:00 Auer un.

Organisatioun:
Kanner- a Sozialwierk,
BU-Kommissioun,
SYPROLUX-Verwaltungsrot

SIGNITEC S.à r.l.

Signmaking Solutions



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

Tél.: 26 30 55 61

www.signitec.lu

Der nächste „Transport“ erscheint am 16. April 2026

Redaktionsschluss ist der 09.04.2026

(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 2026 beträgt der Wert
eines Punktes für das Kaderpersonal
24,45588 €.

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

