

TRANSPORT



Leitartikel:

Baustellenplanung und ihre Auswirkungen

Schéi Vakanz

Mit Wissen, Charme und Shampoo

Viele Fußballgrößen wie Ronaldo, Messi und Deschamps werden ihre Karriere mit der WM 2026 beenden. Im Fußball sind Karrieren oft kurz; von „Urgesteinen“ spricht man selten.

Die CFL verabschiedete am 15. Juni 2026 mit Jeannot Waringo ihr Urgestein der Bahn. Nach 41 Jahren im Bahnbereich, davon 29 als Verwaltungsratspräsident, tritt er von der offiziellen Bühne ab. Er prägte die luxemburgische Eisenbahn wie kaum ein anderer; der Titel des Ehrenpräsidenten ist mehr als verdient.

Alle seine Verdienste aufzuzählen, würde den Rahmen sprengen. Uns liegt daran, den Menschen Jeannot Waringo hervorzuheben, wie wir ihn erlebt haben.

„Den Menschen gernhaben“ ist ihm wichtig: reden, zuhören, verstehen. Zugleich sagt er offen seine Meinung, wenn er andere Ansichten für richtig hält. Beim Eisenbahnfußball, bei gutem Essen oder einem Glas Wein ließ sich mit ihm vieles besprechen und regeln. Am Ende hieß es oft: „An elo hu mer d'Eisebunn nees gerett.“

Als ich am 12. Oktober 2009 mein erstes Mandat im Verwaltungsrat antrat – damals 33 Jahre alt und die einzige Frau im Gremium –, imponierte mir der Mann mit Bart. Über die Jahre flogen auch mal die Fetzen, bis hin zur Funkstille. Doch Vertrauen und Respekt waren stärker als Ego und Dickköpfigkeit. Für den einen oder anderen „Shampoing“ musste man den Kopf hinhalten – nicht immer zu Recht.

So verabschiedete ich meinen langjährigen Sparringpartner und Ratgeber mit einem ungewöhnlichen Geschenk: einer Seife aus drei Ingredienzien, die ihn treffend beschreiben.

Oliveöl steht für die gute italienische Küche – und dafür, dass ein kleiner Tropfen Öl im Getriebe vieles in Bewegung bringen kann.

Eselsmilch verweist auf Parallelen zwischen JW und dem grauen Vierbeiner: weniger Sturheit als vielmehr Standvermögen, gerade wenn es schwierig wird.

Menthe poivrée steht für die Schärfe mancher „Shampoings“.

Auch wenn er oft ein „richtiger Klatzkapp“ sein konnte: Er war und ist „eise Klatzkapp“. Ich habe viel von ihm gelernt. Gemeinsam konnten wir viel für den Betrieb und vor allem für die Eisenbahnerinnen und Eisenbahner bewegen. Dafür:

«Merci, Jeannot!»

Myène Bianchy



Mit bewegenden und ehrlichen Worten, nahm Jeannot Waringo Abschied von „seiner“ Eisenbahn:

„D'Eisebunn huet sech vun engem Staatsbetrib zu engem richtig flotten an dynamesche Betrib entwéckelt. An ech si frou datt ech konnt do mat dobäi sinn.“

Ech hunn elo 73 Joer, geschwë 74 Joer, dat ass esou. An ech ginn net gären. Ech vermessen déi Leit vun der Bunn elo schonn.

Mee et ass méi einfach ze goe, well de Betrib a gudden Hänn ass. Et ass e formidaablen Betrib, mat enger formidaabler Direktioun, déi als Ekipp funktionéiert.“

Und an die Presse gerichtet:

„D'Presse ass wichteg, sie gëtt gebraucht a sie ass och wichteg an hirer Kritik.“



Mit einer Prise Humor wandte sich Jeannot Waringo an seinen Nachfolger:

„A mam Jean-Paul Lickes als neie Präsident gëtt et doudsécher eng Kontinuitéit. Ech si frou datt hien et ginn ass, an net nach méi e komeschen ewéi ech.“

Nach 29 Jahren als Vorsitzender der CFL gibt Jeannot Waringo das Ruder ab

Im Zuge der satzungsgemäßen Neubesetzung des Verwaltungsrats der CFL am Montag, dem 15. Juni 2026, hat der amtierende Vorsitzende Jeannot Waringo beschlossen, sein Amt niederzulegen. Ihm wurde der Titel eines Ehrenvorsitzenden verliehen.

Jeannot Waringo blickt auf eine außergewöhnlich engagierte Karriere bei der Société Nationale des Chemins de Fer Luxembourgeois (CFL) zurück. Bevor er 1997 erstmals den Vorsitz des Verwaltungsrats übernahm, war er bereits seit zwölf Jahren Mitglied dieses Gremiums. Zuvor war er seit 1979 in verschiedenen Ausschüssen des Eisenbahnunternehmens tätig und somit fast ein halbes Jahrhundert lang mit der CFL verbunden – zusätzlich zu seinen früheren beruflichen Aufgaben im Staatsdienst.

Die Herausforderung der Liberalisierung

Während seiner 29-jährigen Amtszeit als Präsident hat Jeannot Waringo den Wandel der CFL initiiert, begleitet und mitgestaltet. Das Unternehmen hat sich in der Tat tiefgreifend gewandelt: von einem veralteten staatlichen Unternehmen zu einem

modernen Verkehrsverbund, der alle Facetten der heutigen Mobilität abdeckt. Eine einzige Zahl reicht aus, um diese Entwicklung zu veranschaulichen: Mit heute 5.345 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind die CFL der größte Arbeitgeber des Landes.

Eine der größten Herausforderungen seiner Amtszeit war die Umsetzung der von der Europäischen Union eingeleiteten Liberalisierung des Eisenbahnsektors. Vor diesem Hintergrund gab es vor etwa zwanzig Jahren, als CFL Cargo gegründet wurde, nur wenige Menschen, die – wie Jeannot Waringo und Marc Wengler – an die Zukunft eines eigenständigen und wirtschaftlich tragfähigen Güterverkehrsziels glaubten.

Seitdem hat sich das Frachtgeschäft von einem Nischenmarkt zu einem Logistikpartner entwickelt, der weit über die Grenzen Luxemburgs hinaus anerkannt ist. Die 1.201 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter überzeugen ihre nationalen und internationalen Kundinnen und Kunden durch ihr Know-how und bieten ihnen maßgeschneiderte Lösungen mit hohem Mehrwert, die Wettbewerbsfähigkeit und Dekarbonisierung der Logistikkette miteinander verbinden.

Kontinuierliche Verbesserung von Qualität und Sicherheit

Die Modernisierung des Schienennetzes war eine große Herausforderung und eine unverzichtbare Reaktion auf den demografischen Wandel sowie das Wirtschaftswachstum des Landes. In den letzten 20 Jahren hat sich die Zahl der jährlichen Fahrgäste mehr als verdoppelt und liegt heute bei 31,4 Millionen. Dieses Wachstum erforderte angemessene Maßnahmen in den Bereichen Infrastruktur und Rollmaterial, die unter der Federführung von Jeannot Waringo umgesetzt wurden.

Zu den herausragendsten Beispielen zählen die neue Strecke zwischen Luxemburg und Bettemburg, deren Fertigstellung für Herbst 2027 vorgesehen ist, das Investitionsprogramm für Bahnhöfe, das den multimodalen Charakter der heutigen Mobilität widerspiegelt, sowie die Inbetriebnahme der doppelstöckigen Coradia-Züge, die einen erheblichen Gewinn an Komfort und Kapazität mit sich bringen.

„Ich möchte Jeannot Waringo meinen aufrichtigen Dank für sein Engagement, sein Fachwissen und die Rolle aussprechen, die er in den letzten Jahrzehnten bei der Entwicklung der CFL gespielt hat.

Sein Wirken hat zur Entwicklung einer modernen, zuverlässigen und nachhaltigen Mobilität in Luxemburg beigetragen. Anlässlich seines Ausscheidens aus dem Amt wünsche ich ihm, dass er diesen neuen Lebensabschnitt in vollen Zügen genießen kann – reich an Momenten der Freude, der Entdeckungen und der Reisen, natürlich mit dem Zug.

Ich nutze diese Gelegenheit auch, um Jean-Paul Lickes zu seiner Ernennung zu gratulieren, und freue mich auf die weitere Zusammenarbeit.“

betont Yuriko Backes, Ministerin für Mobilität und öffentliche Arbeiten.

Neben der Verbesserung der Angebotsqualität spielte auch die Sicherheit in den Jahren unter Waringo eine herausragende Rolle: Bereits Ende der 1990er Jahre genehmigte der Verwaltungsrat die Einführung des ETCS-Systems, das die Sicherheit im Schienenverkehr erhöht. Ein umfangreiches Programm sieht zudem die schrittweise Beseitigung von Bahnübergängen vor – jenen potenziell gefährlichen Kreuzungen zwischen Schienen- und Straßenverkehr.

Ein offenes Ohr für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Als ehemaliger Direktor der Generalinspektion für Finanzen legte Jeannot Waringo großen Wert auf einen gewissenhaften Umgang mit öffentlichen Geldern. Während seiner gesamten Tätigkeit bei den CFL lag ihm das Wohlergehen der Mitarbeitenden besonders am Herzen. Dank seiner Präsenz und seiner ständigen Bereitschaft zum Zuhören gelang es ihm immer wieder, die notwendigen Impulse für die Schaffung optimaler Arbeitsbedingungen zu geben. So unterstützte er diejenigen, die gemeinsam mit ihm die Herausforderungen des Mobilitätssektors bewältigten. Zu den Gewerkschaften pflegte er ein

Marc Wengler, Generaldirektor der CFL, der 24 Jahre lang mit Jeannot Waringo zusammengearbeitet hat, spricht von einer „spannenden Zeit“.

„Jeannot Waringo wird zweifellos tiefe Spuren bei den CFL hinterlassen. Auf allen Ebenen, in unzähligen Gesprächen – sei es bei der Erörterung wegweisender Projekte oder in schwierigeren Zeiten – hat er sich stets mit Nachdruck für ‚seine‘ CFL eingesetzt. Er hat es stets verstanden, seine Gesprächspartner mit Respekt zu überzeugen – dank fundierter Fachkenntnisse, großer Überzeugungskraft sowie einer zukunftsorientierten Vision und Handlungsweise“,

betont Marc Wengler und hebt auf persönlicher Ebene das Vertrauensverhältnis hervor, das er zu Jeannot Waringo pflegte.

„Ich kann Jeannot einfach nur danken und ihm meine tiefe Wertschätzung für dieses unermüdliche Engagement aussprechen. Er ist mehr als nur ein Präsident, er ist ein echter Eisenbahner, der heute seine Mission bei den CFL beendet.“

Verhältnis, das auf Dialog, Kompromissbereitschaft und Vernunft beruhte. Er bemühte sich stets, die Sozialpartner von Anfang an in weitreichende Entscheidungen einzubeziehen.



Jean-Paul Lickes, früherer Direktor der Direktion Schiene im Mobilitätsministerium und nun frisch gebackener Präsident des CFL-Verwaltungsrates, wird künftig die Geschicke der CFL mitgestalten und leiten

Quellennachweis:

Fotos: CFL – Service Communication

Texte: Pressemitteilung der CFL

Übersetzung: Mylène Bianchy

Und jährlich grüßt das Murmeltier

Jahr für Jahr werden die Baustellen einige Wochen vor den Sommerferien bekannt gegeben. Festzustellen ist, dass die Anzahl der Baustellen unverändert hoch bleibt. In diesem Jahr sind alle Strecken betroffen. Die Auswirkungen auf Kunden und Nutzer sind offensichtlich, doch auch die Angestellten sind erheblich betroffen. Auch wenn es keine offizielle Urlaubssperre gibt, wird auf die Tatsache verwiesen, dass Sommerzeit und Baustellen bei der Eisenbahn Hand in Hand gehen und einen hohen Einsatz verlangen. Das bedeutet, dass persönliche Urlaubspläne zweitrangig sind, die gesetzlichen Arbeitszeiten bis ans Limit ausgereizt werden und auch mal darüber hinaus in Kauf genommen werden sollen. Letzteres gilt besonders für Fälle, in denen sich unsere Arbeitskollegen eher den Arbeitszeiten externer Unternehmer beugen sollen als umgekehrt. Es ist jedes Jahr dasselbe: Die Situation ist bekannt, wird aber von den CFL-Verantwortlichen beschönigt und toleriert.

Der Mangel an Personal wird nicht ausreichend thematisiert, bestenfalls wird auf einige wenige punktuelle Verbesserungen verwiesen. Eine grundlegende Lösung des Problems ist nicht in Sicht.

Die fortwährende Belastung, die durch eine schleichende Degradierung der Arbeitsbedingungen noch verstärkt wird, hat zur Folge, dass Mitarbeitende dem als attraktiv ausgezeichneten Arbeitgeber CFL zunehmend den Rücken kehren und sich nach alternativen Beschäftigungsmöglichkeiten umschauen.

Hot time, summer in the city

In den vergangenen Wochen stellten die hohen Temperaturen und vor allem die anhaltende Hitzewelle einen wahren Störfaktor für Mitarbeitende und Betrieb dar. Die Arbeitszeiten wurden angepasst. Beschäftigte im Außendienst erledigten ihre Arbeiten statt von 7 bis 15 Uhr von 6 bis 14 Uhr. Jedoch erwies sich der Nutzen dieser Maßnahme als begrenzt, da die Temperaturen bereits um 6 Uhr morgens über 20 °C lagen.

Der Arbeitgeber ist hier dringend gefordert, Maßnahmen zu ergreifen, um die Mitarbeitenden vor Sonne, Hitze und Dehydration zu schützen. Ausreichender Schatten, die Bereitstellung von kühlen Getränken, Sonnencreme und kühlenden Tüchern sowie Kühlboxen, Sonnenschirmen oder Zelten sind Mittel, die schnelle Abhilfe für alle Kolleginnen und Kollegen im Außendienst bringen können. Es gilt, diese als Betrieb umzusetzen, anstatt darauf zu warten, dass einige Teams die Dinge auf eigene Kosten in die Hand nehmen.

Die hohen Temperaturen bringen zudem mit sich, dass bestimmte Arbeiten tagsüber nicht mehr durchgeführt werden können. Diese müssen in die Nacht verlegt werden,

was wiederum Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen hat, insbesondere hinsichtlich der maximalen Anzahl an Nachtschichten.

Überlegungen im Bereich Dienst-, Arbeits- und Schutzkleidung nötig

Es sind weitere Überlegungen im Bereich Dienst-, Arbeits- und Schutzkleidung nötig. Bei den hohen Temperaturen sind viele Arbeiten, die beispielsweise eine Multinormschutzkleidung erfordern, in dieser kaum durchführbar. Bei Dienst- und Arbeitskleidung wird nur wenig auf die Jahreszeiten geachtet, was die Stoffmaterialien betrifft. Warum also nicht über leichtere Materialien (z. B. Leinen) bei Arbeitskleidung und Sicherheitskleidung nachdenken? Auch Lokführer, Busfahrer, Aufsichtspersonal oder Zugbegleiter können in kurzen bzw. 3/4- oder 7/8-Hosen adrett aussehen.

Keine Frage „ob“ sondern „wann“?

Die Frage ist nicht, ob, sondern wann die nächste Hitzewelle über uns hereinbricht. Daher müssen umgehend kurzfristige Maßnahmen getroffen werden. Darüber hinaus ist es jetzt an der Zeit, geeignete und wirksame Verfahren, Abläufe und Maßnahmen für kommende Hitzeperioden zu entwickeln, um ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld für die Mitarbeitenden zu schaffen. Neben den Verantwortlichen der CFL sind hier auch politische Entscheidungsträger gefragt. Für die Zukunft braucht es innovative und flexible Lösungen, die in einem allgemein gültigen Rahmen festgelegt sind – eine Art nationaler Plan gegen Hitzewellen. Für den CFL-Betrieb braucht es außerdem klare Verfahren, die dienststellenübergreifend konkrete Maßnahmen zum Schutz gegen Hitze vorsehen. Der Betrieb kann sich nicht immer wieder dieselben Fragen stellen, was, wie und ab wann zu tun ist. Es braucht ein Konzept mit klaren Verantwortlichkeiten und einem gemeinsamen Lösungskatalog. Dies alles darf nicht den einzelnen Betrieben überlassen werden, denn die Gefahr der Inkohärenz ist zu groß. Verschiedene Vorgesetzte mit unterschiedlichen Vorstellungen und Prioritäten beurteilen die Angemessenheit verschiedener Maßnahmen selten gleich.

Abschließend möchten wir uns im Namen des gesamten SYPROLUX bei all unseren Kolleginnen und Kollegen für ihren Einsatz und die bereits erbrachten sowie noch zu erbringenden Leistungen bedanken.

Denjenigen, die verreisen können, wünschen wir eine schöne und entspannte Zeit.

François Duhr



FRANÇOIS DUHR
1. Vize-Präsident

Bericht der CFL-Zentraldelegation vom 26.06.2026:

Gründung und Neustrukturierung von CFL-Diensten standen im Mittelpunkt

Gesundheit und Arbeitssicherheit bei den CFL:

Sicherheit zuerst: Ein Blick auf schnelle Aktionen

Bei den CFL hat Sicherheit oberste Priorität. Gestern (25.06.2026) gab es am Gleis eine wichtige Intervention (RAL), bei der die Probleme durch die Hitze den Mitarbeitenden zu schaffen machte.

Hitzebeständig und effektiv: Trotz der hohen Temperaturen hat das Team erneut gezeigt, dass es auf alles vorbereitet ist. Die Erfahrung und Schnelligkeit der Einsatzkräfte sorgte nicht nur für eine rasche Reaktion, sondern auch für die Sicherheit aller Beteiligten.

Entdecken Sie die Zukunft der Sicherheit und Inklusion bei CFL!

Die engagierte Sicherheitsbeauftragte der CFL, Mylène Bianchy, konnte in Zusammenarbeit mit den Mitarbeitern des Service S&E, den Travailleurs désignés, den Sicherheitskorrespondenten, dem Service DD und der Chancengleichheitsdelegierten der CFL neue Maßstäbe für Sicherheit, Gesundheit, Schutz, Vielfalt und Nachhaltigkeit am Arbeitsplatz setzen. Hier sind einige der Initiativen, die im Tätigkeitsbericht 2025/2026 vorgestellt werden:

Vielfalt und Inklusion: Jede Stimme zählt. Unsere Programme sind darauf ausgerichtet, ein respektvolles und integratives Arbeitsumfeld für alle Mitarbeiter zu schaffen. Jeder Einzelne kann zur positiven Unternehmenskultur beitragen und seine Perspektiven einbringen. Initiativen gegen Diskriminierung und für ein respektvolles Miteinander sind von großer Bedeutung. Mit Initiativen wie dem Empow(her)ing Journey Summit und der #stopviolence-Kampagne bewiesen die CFL klare Kante.

Aktive Teilnahme im PSA-Ausschuss (Persönliche Schutzausrüstung): In den Sitzungen des PSA-Ausschusses werden aktiv die Sicherheitsstandards von Morgen gestaltet. Zusammenarbeit und Austausch von Wissen, um die besten Lösungen für unsere Mitarbeitenden zu finden. Recycling von PSA: Sicherheit sollte nicht auf Kosten unserer Umwelt gehen. Aus diesem Grund werden innovative Lösungen gesucht, um Teile unserer Schutzausrüstung wie Helme und Kleidung effizient zu recyceln. So tragen wir aktiv zum Umweltschutz bei, während wir gleichzeitig die Sicherheit unserer Mitarbeiter gewährleisten.

Hochwertige Warnkleidung: Unsere PSA erfüllt höchste Standards, um sowohl Sicherheit als auch Sichtbarkeit am Arbeitsplatz sicherzustellen. Diese Produkte sind darauf ausgelegt, bestmöglich Schutz und Sichtbarkeit zu garantieren.

Sonnenschutzmittel: Die CFL kümmert sich nicht nur

um die Sicherheit, sondern auch um Ihre Gesundheit der Mitarbeiter. Umfassende Tests für Sonnenschutzmittel wurden durchgeführt, so ist der Mitarbeiter auch im Freien geschützt.

Stellungnahme zum „Livre 2“: Vor der Bekanntgabe des Livre 2 wurde die Sicherheitsbeauftragte um Rat und Meinung gefragt. Sorgfältig wurden die Vorschriften analysiert und Verbesserungsvorschläge eingereicht.

Sanitäranlagen im Fokus: In Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten haben wir den aktuellen Zustand der Sanitäranlagen erfasst. Ziel ist es, einerseits einen optimalen Zugang zu den Anlagen zu gewährleisten, bzw. das Errichten fehlender Infrastrukturen in der Fläche. Besonders hervorstreichen sind hier die Arbeiten aus den Bereichen BU und MI-EMB. Beide haben eine Kartographie von ihren jeweiligen Anlagen erstellt und so die Mitarbeitenden über Orte und Zugang der Anlagen informiert.

Hygiene-Sets im Service BU: Das Hygiene-Set, bestehend u.a. aus Desinfektionsmittel, Feuchttüchern, sind in Bestellung, um den Kolleginnen und Kollegen zur Verfügung gestellt zu werden. Hier könnte man sich überlegen, ob nicht noch andere mobile Berufsgruppen mit solche einem Set ausgestattet werden könnten, wie z.B. Lokführer oder PAT. Denn Hygiene und Gesundheit haben höchste Priorität.

Jede dieser Maßnahmen spiegelt das Engagement für eine sichere, inklusive und umweltfreundliche Arbeitsweise wider. Das Wohlbefinden eines jeden von uns ist unser größtes Anliegen!

Vorstellung der Neustrukturierung des Dienstes der EI:

Im Rahmen umfassender organisatorischer Überlegungen hat der EI-Betrieb festgestellt, dass Anpassungen und Änderungen in unterschiedlichen Bereichen erforderlich sind. Ein wichtiges Ziel dieser Neustrukturierung ist es, die verschiedenen Betriebs- und Unterstützungsleistungen des EI zusammenzuführen und in einer neuen gemeinsamen Niederlassung (Boulevard Kiew, Bonneweg) im Jahre 2028 zu zentralisieren.

Hervorzuheben ist, dass die betroffenen Mitarbeiter sowie die Personalvertreter aktiv in den Planungsprozess eingebunden wurden.

Ein weiterer wichtiger Punkt betrifft die Zusammenlegung der Stellwerke. Diese soll schrittweise und zu einem späteren Zeitpunkt erfolgen. Für solch ein Unterfangen braucht es allen voran eine offene und transparente Information der Mitarbeiter im Vorfeld.

Im Überblick die bedeutenden Strukturänderungen:

Management: Ein weiterer stellvertretender Leiter des EI-Dienstes soll ernannt werden
Zusammenlegung von Einheiten: Die Einheiten EI/PT und EI/PE werden zusammengelegt und die Einheiten EI/BMS und EI/GS werden ebenfalls zusammengeführt.
Schaffung der neuen Struktur „GestionProjets et Business Process“
Schaffung eines Verstärkungsteams
Schaffung des EI/SQS (Sicherheit – Qualität – Schutz) was jetzt als EI/QSE fungiert

Insgesamt strebt der EI-Betrieb eine Verbesserung der internen Strukturen an, um die Effizienz und Servicequalität langfristig zu steigern.

Vorstellung der Anpassungen des Ausbildungsprogramms für leitende Rangierlokführer:

Eine Anpassung des Ausbildungsprogramms sowie die dazugehörige Prüfung für leitende Rangierlokführer wurde vorgestellt. Im aktuellen Ausbildungsverfahren müssen leitende Rangierlokführer nach ihrem erfolgreichen Abschluss der Grundausbildung im Ausbildungszentrum eine zusätzliche interne MI-Prüfung ablegen. Diese Anforderung sorgte jedoch für Verwirrung, da Lokführer der TM-Abteilung diese Prüfung nicht ablegen müssen. So wurden Überlegungen hinsichtlich der Notwendigkeit dieser zusätzlichen Prüfungen gemacht, vor allem da keine neue Materie geprüft wird.

Mit der Einführung dieser Änderungen wird erwartet, dass der Ausbildungsprozess für angehende leitende Rangierlokführer effizienter gestaltet und die Anforderungen klarer sowie übersichtlicher definiert werden.

Zu erwähnen ist, dass dieser Beruf weiterhin ausschließlich über die I-Laufbahn zugänglich bleiben soll.

Ein weiteres Problem, was es zu bewältigen gilt, ist die zunehmende Schwierigkeit, qualifiziertes Personal für diese anspruchsvolle Tätigkeit zu gewinnen und zu motivieren. Dies ist teilweise auf das sehr umfangreiche Ausbildungsprogramm zurückzuführen, was potenzielle Bewerber abschrecken könnte.

Gründung der neuen Cyber-Abteilung:

Am 1. Januar 2027 soll die neue Abteilung offiziell ihre Arbeit aufnehmen, hauptsächlich soll sich die neue Abteilung die Cybersicherheit des gesamten Konzerns (CFL, CFLcargo und die Tochtergesellschaften) übernehmen und wird dem Informatik Dienst im Organigramm gleichgestellt. Die neue Cyber-Abteilung soll von 17 Mitarbeitern auf insgesamt 25 Mitarbeiter bis 2030 zu wachsen. Vergleichbare Cyber-Strukturen haben sich bereits bei anderen luxemburgischen und europäischen Unternehmen bewährt.

Als Sozialpartner begrüßen wir diesen Schritt der Cybersicherheitsstrategie des CFL-Konzerns, um den Herausforderungen der digitalen Zukunft effektiv zu begegnen.

Annahme der allgemeinen Dienstvorschrift OG 10 „culture juste“:

Die allgemeine Dienstvorschrift OG 10 „culture juste“ wurde angenommen und wird am 01. Januar 2027 in Kraft treten. Diese Entwicklung stellt einen bedeutenden Fortschritt in Sachen Ablauf und Zeitrahmen in welchem etwaige Untersuchungen abgeschlossen werden müssen.

Um einen reibungslosen Übergang zur neuen Regelung sicherzustellen, werden bis zum Inkrafttreten umfassende Schulungen für die verantwortlichen Mitarbeiter organisiert. Diese Schulungen sind entscheidend, um sicherzustellen, dass alle Beteiligten über die notwendigen Kenntnisse und Fähigkeiten verfügen, um den neuen Anforderungen der OG 10 zu erfüllen.

Die bevorstehenden Schulungen werden daher nicht nur darauf abzielen, bloß die neuen Anforderungen zu vermitteln, sondern auch die Mitarbeiter zu ermutigen, eine proaktive Haltung einzunehmen. Offene Kommunikation und regelmäßige Rückmeldungen werden als Schlüssel zur Identifizierung und Lösung von Problemen anerkannt.

Dienstvorschrift OG 43 und das Recht auf Nichterreichbarkeit (respect du droit à la déconnexion):

Die allgemeine Dienstvorschrift Nr. 43 wurde verabschiedet, diese regelt das Recht auf Nichterreichbarkeit und wird am 01. Juli 2026 in Kraft treten.

Das „Recht auf Nichterreichbarkeit“ in der Arbeitswelt bezieht sich auf die Regelung, dass die Mitarbeiter außerhalb Ihrer festgelegten Arbeitszeiten nicht erreichbar sein müssen. Dies bedeutet, dass Mitarbeitende während ihrer Freizeit nicht verpflichtet sind, Anrufe, E-Mails oder andere Mitteilungen von Vorgesetzten oder Kollegen zu beantworten.

Beim Bereitschaftsdienst, flexiblen Schichten oder Rückruf zum Dienst ist diese Vorschrift jedoch nicht anwendbar.

Informationen über den Personalbestand:

Eine umfassende Liste der bestehenden Pàrp-Posten (Postes à responsabilités particulières) bei den CFL wurde vorgestellt. Insgesamt existieren 310 Pàrp-Posten, die auf die verschiedenen Laufbahnen (I-; A-; M-; S- und B-Laufbahn) aufgeteilt sind. Zudem ist zu erwähnen, dass 95 Mitarbeiter nicht über den erforderlichen Dienstgrad verfügen.

Änderung der Dienstvorschrift OG 8 betreffend Punkte für die Verteilung der Arbeitskleidung:

Bislang hat sich leider nichts geändert. Weder wurde die Menge an persönlicher Arbeitskleidung aufgestockt, noch wurde ein entsprechender Vorrat angelegt, um bei Engpässen entgegenzusteuern. Infolgedessen verfügen verschiedene Berufsgruppen nicht über ausreichend Arbeitskleidung. Die Situation erscheint mittlerweile zunehmend besorgniserregend, insbesondere aufgrund der als unzureichend empfundenen Qualität bestimmter Artikel, wie zum Beispiel Hemden und Softshelljacken, sowie der Nichtverfügbarkeit mehrerer weiterer Artikel. Diese Umstände verschärfen die bestehenden Schwierigkeiten zusätzlich.

Ernennung des neuen Gleichstellungsbeauftragten:

Da Frau Gaby Birtz aus persönlichen Gründen ihr Amt als Gleichstellungsbeauftragte niedergelegt hat, wurde für den vakanten Posten Herr Jérôme Trausch vorgeschlagen und offiziell angenommen.

Die Versammlung würdigte Gaby Birtz als erste Person, die diese bedeutende Position bei CFL innehatte, und bedankte sich für ihren langjährigen Einsatz.

Divers:

- **Bonus für stellvertretende Teamleiter im TM-Betrieb:** Bei Abwesenheit oder Langzeitkrankheit eines Teamleiters (Chef de Brigade) übernimmt der Stellvertreter dessen Aufgaben. Dazu zählen auch die Sicherheitsverantwortung sowie die Fertigmeldung des Fuhrparks nach Wartungsarbeiten. Derzeit wird diese Zusatzbelastung nicht vergütet. Daher wird vorgeschlagen, für den Zeitraum, in dem der Stellvertreter diese Funktion ausübt, einen Bonus von 5 Punkten zu gewähren. Eine ähnliche Regelung gilt bereits für die Mitarbeiter die die Funktion MOTRA ausüben.
- **Digitales Automatisches Kupplungssystem im Schienengüterverkehr:** Mylène Bianchy, ebenfalls Mitglied der CSL, informierte die Anwesenden darüber, dass die Arbeitnehmerkammer (CSL) um eine Stellungnahme zu dem Gesetzesentwurf (N°8613) gebeten wurde. Dieser Gesetzesentwurf sieht Zuschüsse für technische Innovationen im Bereich des Schienengüterverkehrs vor. Im Fokus steht hier das digitale automatische Kupplungssystem im Schienengüterverkehr. Die Entwicklung dieser DAC geschieht auf europäischer Ebene und mit europäischer Finanzierung. Indes ist die CFLcargo aktiv in das Pilotprojekt „pioDac“ eingebunden bei dem es darum geht erste Versuche Schienengüterwagen und Loks durchzuführen. Der Luxemburger Staat will nun dieses europäische Projekt unterstützen mittels Bereitstellung von staatlichen Zuschüssen. Ein Gesetzesprojekt, welches wir als SYPROLUX nur unterstützen können.

Die Geldmittel sollen für Planung, Entwicklung und Ausstattung von Lokomotiven und Güterwagen mit dem digitalen automatischen Kupplungssystem bereit gestellt werden für den Zeitraum zwischen 2027-2029.

Pour le SYPROLUX

Mylène Bianchy
Fränz Duhr
Ed. Mallinger
Steve Watgen
Nelson Costa

... äere Spezialist fir de Wunnraum



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


SYPROLUX.LU



**AN ONSEN TRANSPORT
KLAMMEN D'LEIT.
AWER NET DEN TOUN.**

Beleedegungen, Gewalt, Aggressiouenen.
Am öffentliche Transport, betrefft Respekt jiddereen.

STOP GEWALT



Generalversammlung der ULC vom 10. Juni 2026



Im hauptstädtischen Casino Syndical fand am Mittwoch, dem 10. Juni, die Generalversammlung der Union Luxembourgeoise des Consommateurs (ULC) statt, dies im Beisein von Verbraucherschutzministerin Martine Hansen.

Präsident Paul Gries ging in seiner Begrüßungsansprache unter anderem auf die aktuellen und künftigen Herausforderungen im Bereich des Verbraucherschutzes ein, wie etwa die Themen Kaufkraft, Steuerreform, Energiepreise und Logement. Die ULC stehe für Fairness, Transparenz und Vertrauen im Alltag. Zentrales Ziel der ULC sei, die Verbraucherinnen und Verbraucher noch besser zu informieren, zu beraten und noch wirksamer zu schützen. Die Devise „Zuhören, informieren, sensibilisieren, vorbeugen und schützen“ sei und bleibe der Leitfaden der ULC, so Paul Gries.

Zu den Prioritäten gehöre auch, die Sichtbarkeit der ULC weiter zu stärken. Es sei wichtig, dass die Verbraucherinnen und Verbraucher sich an die ULC wenden, bevor das Kind in den Brunnen gefallen ist. Soziale Medien, KI, Google und so weiter seien meistens nicht die besten Berater.

Ein wesentlicher Punkt für die ULC sei auch die gute Zusammenarbeit mit den politischen Akteuren im Interesse aller Verbraucher. Beim Gesetzentwurf 8708 zur Änderung des Verbraucherkreditgesetzes sei etwa auf Antrag der ULC das Sanktionssystem für die Kreditinstitute aktualisiert bzw. erweitert worden.

Der ULC-Präsident bedankte sich abschließend, bei allen Partnern, allen voran der Direktion für Verbraucherschutz mit an der Spitze Verbraucherschutzministerin Martine Hansen.

Im Anschluss ging ULC-Generalsekretär Marcel Laschette auf die zahlreichen Aktivitäten des vergangenen Jahres und die Statistik der ULC-Rechtsabteilung ein. 2025 wurden insgesamt 5.104 neue Beschwerdeakten angelegt, was einer Steigerung von 9,89 Prozent im Vergleich zum Vorjahr entspricht. Mehr als die Hälfte der Beschwerden (2.717) betrafen die Themen Bauwesen und Wohnen.

Verbraucherschutzministerin Martine Hansen unterstrich in ihrer Ansprache einmal mehr, dass die ULC der wichtigste Ansprechpartner für die Direktion für Verbraucherschutz sei.

Deshalb sei es enorm wichtig, dass man gut zusammenarbeite. Die Ministerin lobte die Kontinuität seit dem letztjährigen Wechsel an der ULC-Spitze, ohne dass dabei jedoch vergessen werde, die Zukunft vorzubereiten.

Wegen der guten Arbeit im Interesse der Verbraucher habe die Regierung entschieden, die finanzielle Unterstützung für die ULC um 20.000 Euro zu erhöhen. Eine starke ULC sei gleichbedeutend mit einem starken Verbraucherschutz, so Martine Hansen, die anschließend unter anderem auf einige neue Maßnahmen im Interesse der Verbraucherinnen und Verbraucher einging, wie etwa der Gesetzentwurf zum „Green Empowerment“ oder der von ULC-Präsident Paul Gries angesprochene Gesetzentwurf zur Änderung des Verbraucherkreditgesetzes.

ULC-Schatzmeister Alain Back präsentierte seinerseits die Bilanz für das Jahr 2025 und die Budgetvorlage für das Jahr 2026 – beide wurden einstimmig von der Generalversammlung verabschiedet.

Der Jahresbeitrag bleibt für das Jahr 2027 unverändert bei 80 Euro. Ein entsprechender Vorschlag wurde von der Versammlung angenommen.

Da in diesem Jahr keine Wahlen stattfanden – die Mitglieder des Verwaltungsrates werden jeweils für drei Jahre gewählt (Neuwahlen stehen im Juni 2028 an) – setzt der ULC-Verwaltungsrat sich nach wie vor wie folgt zusammen:

Präsident: Paul Gries (SYPROLUX)

Generalsekretär: Marcel Laschette (individuelles Mitglied)

Schatzmeister: Alain Back (ALEBA)

Vizepräsidentin: Liliane Cannivy (individuelles Mitglied)

Vizepräsident: Nico Wennmacher (Syndicat Chemins de Fer FNCTTFEL/Landesverband)

Vizepräsident: Camille Weydert (CGFP)

Beigeordneter Generalsekretär: Frédéric Stoffel (FGFC)

Beigeordneter Schatzmeister: Roberto Scolati (individuelles Mitglied)

Administratoren:

Sonja Frisch (individuelles Mitglied)

Nico Georges (Coopérative Casino Syndical Luxembourg S.C.)

Paulette Lenert (LCGB)

Carlos Pereira (OGBL)

Mitgeteilt von der ULC am 11. Juni 2026

AV


**RAPPORT
CHEF DE SERVICE**

Rapport de la réunion auprès du Chef de Service AV, le 09 juin 2026

Guichet, Call Center, Bagages, Objets trouvés, Portier, Parking:

► Les délégués du personnel souhaitent connaître les raisons pour lesquelles le délai lié à un changement de poste en interne peut dépasser six mois. Ils souhaitent également savoir si des mesures sont envisagées pour réduire ce délai, car les services de recrutement rencontrent des difficultés pour maintenir leurs besoins opérationnels sur une période aussi longue.

Die grundsätzliche Zeit von 6 Monaten bei einem internen Wechsel kann bei Bedarf des jeweiligen Bereiches auf bis zu 12 Monate verlängert werden. Dies geht einher mit den Arbeitsbestimmungen, da die Mitarbeiter als Klasse eingestellt wurden.

Die Leitung des Bereiches muss die Personalplanung vorausschauend gestalten und Sicherheitspuffer haben um eventuelle, unvorhergesehene Ausfälle zu kompensieren. Natürlich legt man den jeweiligen Kandidaten nicht willkürlich Steine in den Weg.

PAT

► Face à la pénurie de formateurs dans la division PAT (personnel d'accompagnement des trains), les délégués du personnel exigent des mesures concrètes de la part des CFL pour renforcer rapidement les effectifs et garantir une formation de qualité.

Die Leitung des AV hat ein grosses Interesse an einer professionellen und fundierten Ausbildung der Kandidaten. Kurzfristig konnte eine vakante Stelle intern besetzt werden. Zusätzlich ist glücklicherweise eine Person, die längerfristig krank war, wieder im Dienst.

Für den Posten des temporären Ausbilders gibt es 15 Bewerbungen. Die Stelle wird in Kürze besetzt.

Der Rückstand soll so schnell wie möglich aufgearbeitet werden.

► Les délégués du personnel souhaitent obtenir davantage de précisions sur le projet d'harmonisation des tours de service entre les PAT et les conducteurs. Quel est le taux d'harmonisation théorique des roulements prévu entre les PAT et la conduite pour l'année horaire 2026 ?

Der theoretische Prozentsatz liegt bei 46%. Der reelle Satz ist der AV-Leitung derzeit nicht bekannt.

Eine detaillierte Analyse kommt am Ende des Jahres 2027. Die Erkenntnisse aus den Zeiten der Baustellen und des Schienenersatzverkehrs fliessen in diese Analyse mit ein.

Über die 46% hinaus zu gehen ist nicht vorgesehen, da dies das Budget durch Neueinstellungen belasten würde.

► Quel a été le taux d'harmonisation réellement atteint entre le 1er janvier et le 30 avril inclus ?

Diese Zahl ist der Leitung leider nicht bekannt, da die Berechnung sehr aufwendig und schwer zu realisieren ist.

► Les délégués du personnel demandent également la mise à disposition de nouveaux téléphones professionnels plus performants. Les appareils actuels ne sont pas assez efficaces en termes d'autonomie de la batterie. La solution consistant à utiliser une batterie externe (powerbank) n'est pas fiable.

Die Anschaffung neuer Diensthandys ist grundsätzlich für das Jahr 2027 vorgesehen. Ein Austausch soll dann erfolgen. Xcover 7 Pro ist hier sehr wahrscheinlich.

Zudem wurde während der Sitzung über ergänzende Massnahmen für längere Akkulaufzeiten diskutiert. Eine smarte Hülle mit integrierter Powerbank kann hier eine Lösung sein.

► Les délégués du personnel demandent également la mise à disposition d'un téléphone rouge en cas de force majeure (police/CGDIS).

Eine direkte Leitung ist nicht geplant. Die Mitarbeiter sollen direkt die jeweiligen Anlaufstellen (CGDIS,

Police...) kontaktieren. Im Bereich « Plan Sûreté 24/7 » sollen hier andere Lösungen gefunden werden.

► **Les prises électriques du compartiment PAT des trains Coradia sont souvent hors service. Ils demandent également une vérification des prises électriques afin d'assurer un fonctionnement plus fiable.**

Diesbezüglich wurde den Personalvertretern mitgeteilt, dass im Bereich TM entschieden wurde, einige Sicherungen auszuschalten, da gewisse Kabel nicht ausreichend gesichert waren. Dies auch zum Schutz der Mitarbeiter. Die TM-Abteilung wird hier kurzfristig Neuinstallationen vornehmen.

► **Les délégués du personnel demandent également la prolongation du quai à Belval-Redange, car sa longueur est inférieure à celle d'un train de six voitures.**

Eine Verlängerung des Bahnsteiges in Belval-Redange ist nicht geplant. Dieser Halt wird laut Planung im Jahre 2035 (PMM 2035) durch Belvaux-Mairie ersetzt werden.

PAT + guichet/ Call Center

► **Les délégués du personnel souhaitent être informés d'une éventuelle réorganisation des fonctions de DP PAT et de DP CO, notamment quant au fait que ces missions ne seraient plus exercées par une seule personne.**

Ein Vorschlag des Bereiches TM beinhaltet das Zusammenlegen der 2 Posten.

Im Bereich AV wird detailliert analysiert, wie oft die jeweilige Person nicht erreichbar ist.

Über Meldekarten sollen die Mitarbeiter melden, wenn der DP PAT nicht erreicht werden konnte.

Ziel des AV ist es, beide Posten zu erhalten.

► **Par ailleurs, les agents constatent qu'en situation per turbée, la circulation des informations est insuffisante, voire parfois inexistante, ce qui peut avoir un impact sur la qualité du service attendue dans le cadre du contrat de service public, ainsi que sur les exigences de la hiérarchie.**

Hier liegt federführend die Verantwortung bei der TM-Abteilung. Analog soll über den Weg von Meldekarten und Beschwerden auf Missstände hingewiesen werden. Zusätzlich muss zwingend der Informationsfluss über das Meldesystem Linit verbessert werden.

Divers

► Die Leitung des AV stellte den Personalvertretern Statistiken im Bereich der Arbeitsunfälle vor, die tendenziell glücklicherweise rückläufig sind für das Jahr 2026.

► Ausserdem wurde über die Massnahmen im Anschluss an die Workshops bezüglich der Mitarbeiterumfrage gesprochen. Insgesamt wurden 23 Punkte mit verschiedener Gewichtung vorgestellt. Diese Punkte sollen in den kommenden 3 Jahren aufgearbeitet werden.

► Im Aufenthaltsraum PAT wurden die Automaten gewartet und sollten wieder funktionieren. Lediglich beim Luxlait-Automat wird sich dies aufgrund eines Krankheitsfalles bei der Luxlait verzögern.

► Beim PROC ist noch 1 Stelle zu besetzen, was nach Abschluss laufender Projekte erfolgen wird. Der räumliche Umzug des Bereiches PROC hängt von der Planung und Genehmigungsprozessen ab.

Pour le SYPROLUX

Pedro Tavares
Markus Beckmann

Agenda 2027

Als **SYPROLUX** versiche mer och eise Beitrag zu méi Nohaltegkeet am Alldag ze leeschten. Aus dësem Grond an och wëll ëmmer méi Memberen a Sympathisante vum SYPROLUX op eng digital Agenda zeréckgräifen, géife mer den Drock vun der traditioneller Agenda fir d'Joer 2027 astellen.

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

Eisen SYPROLUX-Kalenner géinge mer awer bäibehalen.

BU

RAPPORT
CHEF DE SERVICE

Rapport de la réunion auprès du Chef de Service BU, le 17 juin 2026

Substitution rail:

► Afin d'assurer une meilleure coopération entre la CEB et la BLZ pendant la durée du chantier (substitution rail), les délégués du personnel demandent s'il ne serait pas possible de disposer d'un agent basé à la BLZ pendant toute cette période ?

Et ass organisatoresch net einfach dat ze plange wéinst der Plaz an der BLZ. Fir d'Pausen ënnert den Agent'en um CEB ze garantéieren ass et méi einfach de Poste vum Substitution Rail bleiwt am BU.

Encadrement:

► Les délégués du personnel demandent que, pour les changements importants, comme à la gare d'Ettelbrück, un team leader soit présent sur place pendant les deux premiers jours pour encadrer les conducteurs.

Dëst ass eng gutt Propose a wäert an Zukunft méi berücksichtegt ginn!

Plan de travail:

► Les délégués du personnel désirent être informés sur la mise en vigueur de la visualisation/communication du plan de travail sur deux semaines pour les réservistes.

Et ass geplangt, datt all Reservist säin 2 Woche Plang ab de 24.06.2026 gesäit fir sech besser organiséieren ze kennen.

Dépôt Luxembourg

► Les délégués du personnel désirent être informés sur l'état d'avancement du projet de la rénovation du site BU à Luxembourg/Ville (route de Thionville).

Den Ëmbau vum Dépôt zu Bouneweg ass fir Ufank 2028 geplangt a soll an 2 Phasen oflafen.

Bis dohinner ginn et nach eng Rei un organisatoreschen an techneschen Detailer ze kläre fir de Site op der Rode, wou mer solle provisoresch ënnerkommen.

► Les délégués du personnel demandent de trouver une solution pour égaliser le sol à l'entrée du hall 1 de la station-service. Actuellement les agents empruntant le chemin de sécurité (chemin vert) doivent souvent se déplacer à travers une grande flaque d'eau. En cas de forte pluie, l'eau risque de monter jusqu'aux chevilles.

De Responsabele fir d'Sécherheet wäert no enger Léisung sichen. Et gëtt d'Méiglechkeet déi gréng Sträicher ze änneren an eng aner Entréesdier ze benotzen. Virum Ëmbau vum Site ass et net rentabel neie Makadamm ze maachen.

Dépôt Echternach:

► Les délégués du personnel demandent s'il serait possible d'installer à Echternach le même distributeur automatique de snacks que celui au dépôt Luxembourg?

Et wäert eng Demande gemaach gi fir en less-Automat zu lechternach ze kréien. Den Automat muss awer och rentabel si fir den Exploitant

ZA Um Lënster Bierg:

► Les délégués du personnel demandent pourquoi les bus CFL ne sont pas autorisés à accéder la ZA Um Lënster Bierg (Jonglënster) pour pouvoir se rendre à la station de service ? Par contre, les véhicules CFL sont autorisés à accéder la station de lavage de Voyages Josy Clement qui se trouve dans la même zone.

Et gouf eng Reklamatioun vun der Gemeng Jonglënster, datt Busser géifen de Stroosseverkéier stéiere respektiv ze laang Paus géife maachen.

Dofir biede mir eis Chauffeuren sech w.e.g un de Code de la Route ze halen an sech wa méiglech op Tankstell ze parken.

Pour le SYPROLUX

Marco Figueiredo
Max Kleer



Le secrétariat général restera fermé
le lundi 07 septembre 2026

TM


RAPPORT
CHEF DE SERVICE

Rapport de la réunion auprès du Chef de Service TM, le 16 juin 2026

Retour sur le point 2026-019

► Les délégués du personnel demandent ce qui a été retenu des discussions lors de la réunion de fin avril concernant la prime pour le remplacement du chef d'équipe.

Le Chef de Service informe les délégués du personnel que la réunion a été reportée à la semaine prochaine.

IG N°15

► Les délégués du personnel souhaitent également savoir comment la nouvelle IG15 est applicable dans les différents services (LI et train de relevage).

Le Chef de Service informe les délégués du personnel que la problématique est connue et une solution provenant du service RH est attendue.

Dépôt de Troisvierges

► Les délégués du personnel demandent également si le chef de service est au courant de la difficulté à trouver des remplaçants pour les tours de service du dépôt de Troisvierges, pour la conduite des engins AM08.

Le Chef de Service informe les délégués du personnel que la problématique est connue. Une solution pour cette problématique est néanmoins difficile à trouver à moyen terme.

Safety sessions

► Burnout : lors de la réunion du comité de direction du 30 septembre 2024, les délégués du personnel ont été informés que des Safety Sessions sur le burn out du service psychologique avaient été planifiées. Des Safety Sessions pour le CM ont été tenues fin 2024. La question qui se pose maintenant est la suivante : Quand les sessions pour le CO sont-elles prévues ?

Le Chef de Service informe les délégués du personnel que le besoin du CO va être analysé et qu'une mesure sera mise en place.

Prise en charge d'un agent victime d'un accident de personne

► Les délégués du personnel constatent que la formation de soutien en cas d'accident de personne n'est pas encore planifiée pour les délégués du personnel.

Le Chef de Service informe les délégués du personnel que le nouveau roulement de service MR (basé sur le schéma de l'équipe Coradia) entrera prioritairement en vigueur en janvier 2027.

Organisation et Tableau der service MR

► Le Chef de Service informe les délégués du personnel que le nouveau roulement de service MR (basé sur le schéma de l'équipe Coradia) entrera prioritairement en vigueur en janvier 2027.

Situation des congés accordés aux conducteurs jusqu'au 10 juin 2026

► Le Chef de Service informe les délégués du personnel des taux suivants :

Congé bleu accordé:	88 %
Convenance personnelle accordée:	76 %
Rflex transformé en Rfix:	95 %

Pour le SYPROLUX

Kevin Arend
 Kim Wester
 Michel Schmitt
 Igor Gomes
 Natascha Ludwig
 Christy Schlessner

MI



Rapport de la réunion auprès du Chef de Service MI, le 17 juin 2026

Bâtiments

- Les délégués du personnel sollicitent des précisions sur les réponses du Service MI concernant les questions en suspens relatives au nouveau bâtiment MI situé à la rue de la Déportation.

Le catalogue de réponses sera transmis après la réunion. N.B. En date du 29/06/2026 les délégués du personnel n'ont toujours pas reçu ledit catalogue.

- Les délégués du personnel demandent des réponses aux questions en suspens concernant les équipes, qui doivent être hébergées dans des locaux provisoires avant d'emménager dans le nouveau bâtiment commun MI.

et

- La question porte sur l'avancement du « Masterplan » concernant les futurs bâtiments MI et la rénovation des bâtiments existants. Les délégués souhaitent savoir si ce plan, élaboré par le Service II, est désormais prêt à être présenté.

Une réunion « Masterplan » est programmée pour début juillet. Lors de cette réunion toutes les questions connues seront abordées et des réponses sont attendues. A la suite de cette réunion les délégués du personnel seront informés.

Filière technicien

- Les délégués demandent de bien vouloir savoir en quoi consistent les différences entre les missions d'un candidat technicien C, d'un candidat technicien S ou d'un candidat technicien T et celles d'un technicien C, S ou T ? Qu'est ce qui justifie qu'un candidat technicien soit rémunéré au même niveau qu'un artisan dans la carrière courte pendant trois ans ?

Il n'y a pas de différence. Le nom « candidat technicien » est peut-être mal interprété par des agents du terrain. Or, il s'agit de la dénomination officielle. Peut-être faut-il revoir les dénominations. Comme c'est une question relevant de la carrière, il faudra saisir la Délégation Centrale.

Enquête de satisfaction

- Selon l'enquête menée auprès du personnel en 2025, dans laquelle le bien-être des collaboratrices et collaborateurs a été jugé négatif, les délégués souhaitent savoir quelles mesures seront prises pour améliorer le bien-être du personnel ? Ainsi, les demandes de mutation pourraient, par exemple, être davantage prises en compte à l'avenir.

Le Chef de Service a expliqué que bon nombre de mesures ont été prises à la suite des résultats de l'enquête de satisfaction. Ces mesures concernent principalement l'unité E, où l'enquête a décelé un certain mécontentement des agents.

Flex & véhicules

- Les délégués du personnel demandent s'il n'est pas envisageable d'équiper les véhicules Flex existants d'une clé, ce qui faciliterait le travail du personnel sur le chantier ?

Une explication aberrante nous a été donnée : Les voitures keyless n'auraient plus de télécommande, et donc ce ne serait pas possible d'avoir une télécommande physique pour ces modèles. Or, les délégués du personnel ont affirmé que cette télécommande existe belle et bien. Après de longues minutes de discussion, le Chef de Service a déclaré qu'il allait se renseigner pourquoi ces télécommandes ne seraient pas fournies.

- Les délégués du personnel demandent s'il serait possible d'obtenir une liste à jour des véhicules de service commandés et de leurs destinataires.

Une liste sera transmise aux délégués du personnel à la suite de la réunion. N.B. Or, jusque au 26/06 aucune liste ne nous est parvenue.

Equipe BAT

- Les délégués du personnel s'interrogent sur la situation actuelle de l'équipe. Ils souhaitent savoir si des améliorations significatives ont été constatées. Ils demandent également si une personne a été nommée pour occuper durablement le poste de chef d'équipe BAT ou si la direction de l'équipe est toujours assurée par des agents stagiaires du District BA?

Après une visite sur place le Chef de Service rapporte que la situation actuelle de l'équipe s'est nettement améliorée. Les agents sont de nouveau très motivés et l'ambiance dans l'équipe s'est aussi améliorée. Le nombre des bons de demande repart à la hausse.

Horaire Mobile

► Les délégués du personnel demandent d'examiner la possibilité de la mise en place, sur une base volontaire et dans la mesure du possible, de l'horaire mobile dans les différents services pour le cadre dirigeant.

Le Chef de Service n'est pas favorable à la mise en place du HM pour le chef d'équipe. Dans le cadre du tableau de service, et avec l'accord du chef de district, le chef d'équipe et le chef d'équipe adjoint peuvent commencer leur tour à des heures différentes, en cas de besoin.

Congé parental et temps partiel

► Les délégués du personnel souhaitent savoir combien de demandes de travail à temps partiel ou de congé parental ont été posées au sein du Service MI. Quel a été le nombre de refus et pour quelles raisons ?

Sur un total de 18 demandes pour temps partiel, 4 ont été refusées à cause de pénurie de personnel.

Sur un total de 74 demandes de congé parental une seule a été refusée. Cette demande a été refusée parce que l'agent se trouvait encore en période de stage lors du début souhaité de la période du congé parental. Une nouvelle demande n'a pas été introduite à la suite du commissionnement de cet agent.

Tablette DMOTRA

► Les délégués du personnel exigent qu'une tablette soit mise à la disposition de tous les dirigeants MOTRA afin qu'ils puissent mieux se préparer aux chantiers (Consignes jaunes, Atra, Ass, PSS, etc.).

Les agents DMOTRA qui n'ont pas encore de tablettes seront équipés prochainement.

Robel MI-E

► Les délégués du personnel attendent une mise à jour concernant la demande d'acquisition d'un troisième engin Robel pour l'Unité Energie.

Le Chef de Service ne sait rien au sujet d'un projet d'acquisition d'un 3ème engin ROBEL. Cependant il existe un projet pour installer un container sur une voiture pilote qui serait utilisée avec un engin Robel.

ADEC

► Les délégués réclament des consignes claires à l'intention de l'ADEC sur les grands chantiers afin d'éviter tout malentendu et les risques provoqués (fiche C1 et fiche C2).

Un rappel sera réalisé pour les prochains grands chantiers.

Adaptation Fiori

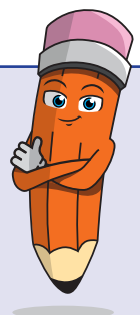
► Les délégués du personnel aimeraient savoir s'il est envisageable d'intégrer les primes liées aux travaux en hauteur, aux travaux insalubres ou salissants directement dans les ordres de travaux dans le logiciel Fiori. Cette adaptation viserait à simplifier le processus de pointages des interventions.

Les frais d'investissement ne sont dans aucun rapport avec la plus-value. Donc ces adaptations ne seront pas réalisées.

Pour le SYPROLUX

Fränz Duhr
Ed Mallinger,
Nelson Costa
Marc Langers
Paulo Correia

Steiererklärung liicht gemat!!!



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

EI



Rapport de la réunion auprès du Chef de Service EI, le 1^{er} juillet 2026

► **Les délégués du personnel demandent un deuxième agent BRINKS pour la gare de Rodange. Les chefs de surveillance/RAC ne sont pas satisfaits de la décision prise lors de la réunion de chef de service en décembre 2025.**

Mir sinn informéiert ginn dass Brinks och Rapporten iwwer all Tëscheffall an Incident mëscht an aktuell wier kee Besoin fir en 2ten Mann do, baséiert op dësen Rapporten.

Aktuell ass och de Budget fir en 2ten Mann net do, d'Matière gëtt awer weider verfollegt a wann sech rausstellt dass e Besoin do wier gëtt nach eng Kéier driwwer geschwat. D'Agente sollen dofir genuch Rapporten iwwer alleguer d'Incidents an Tëscheffall maache fir sou en 2ten Agent vu Brinks ze justificéieren.

De Chef de Service huet eis och matgedeelt dass hien och schonn informéiert ginn ass dass sech d'Gewalt am generellen iwwer déi lëscht Jore verstärkt huet op eise Garen. Hien huet an dem Kader och drop higewisen dass mer och nach iwwer eng mobil Sécherheetsequipe vu Brinks verfügen déi natierlech och bei Besoin agesat ka ginn.

Déi Woch no eiser Reunioun waren 2 Reunioune mat der Police geplangt, 1x mam Chef vun der Police iwwer de Quartier Gare Lëtzebuerg an dem Chef de Service EI Guy Lux, an 1x mam Service SE iwwer Hotspots vun de Garë Lëtzebuerg, Esch an Ettelbréck.

► **Les délégués du personnel demandent des précisions concernant la carrière des agents RAC. Selon nos informations, les agents n'auraient plus la possibilité de postuler pour l'examen de changement de carrière « S », mais seraient uniquement habilités à se soumettre à l'examen « M3 ». Cependant, les postes « coach » sont éligibles pour les carrières S et M. De plus il avait été retenu d'un commun accord que le poste du premier quai (chsvE) en gare de Luxembourg resterait un poste de la carrière « S » et ceci aussi longtemps qu'il y aurait des agents de la carrière M et S ayant suivi la même formation de base (décembre 2024).**

Fir de Posten RAC ass et an Zukunft esou dass en als M-Carrière niveau inférieur + niveau supérieur virgesinn

ass, dh dass d'Agenten de Promotiounsexamen an der M-Carrière maache kennen, allerdéngs wäert festgeluecht gi wéi eng Garë wäerten niveau supérieur ginn a wéi eng niveau inférieur bleiwe wäerten, dëst steet bis lo nach net fest. Eng S-Carrière fir RACen ass net virgesi.

Als Coach vun de RACen ass eng M-Carrière niveau supérieur a S-Carrière niveau inférieur virgesinn.

Dass souwuel M+S Carrière RAC kenne sinn ass momentan Effectif bedéngt nach de Fall, wäert awer an Zukunft och net méi bäibehale ginn.

► **Les délégués du personnel demandent des renseignements concernant les aiguilleurs du PDC. Selon nos informations et contrairement aux dires de décembre 2025, ils ne seraient pas transférés au nouveau poste directeur Bt après la fusion. Qu'advient-il de l'avenir de ces agents?**

Um neie PDC wäert et an Zukunft keng Poste fir Weichesteller méi ginn.

Déi aktuell Weichesteller an der M-Carrière hunn d'Méiglechkeet fir eng Weiterbildung (S-Carrière), wat awer keng Mussesaach ass fir déi Agenten déi dat net wëllen ; den APCT geet duer fir kennen als CHC um neie PDC ze schaffen, e changement de carrière ass net néideg. D'Personalvertrieder haten de Chef de Service drop opmierksam gemaach dass si dat keng optimal Léisung fanne fir déi betreffend Leit, fir hier Posten 'ofzeschaffen' an si dann d'Aarbecht vum CHC maachen ze dinn, mee d'CFL huet decidéiert dass Weichesteller aktuell I-Carrière ass an CHC M+S-Carrière, vu que dass déi al Weichesteller (M-Carrière) déi nammlecht Formatioun gemaach hu wéi d'CHC.

Wéi d'Posteverdeelung um neie PDC an um neie PDL wäert sinn steet nach net fest.

Wat déi nei Weichesteller (I-Carrière) ugeet, si hunn d'Méiglechkeet fir de Promotiounsexamen an der I-Carrière ze maachen wéi och den examen de changement de carrière an d'M-Carrière, an deem leschte Fall kann een dann allerdéngs net méi Weichesteller sinn.

► **Les délégués du personnel demandent des renseignements concernant la mobilité interne pour les chc et RAC. Des rumeurs circulent que dans le futur ces agents ne vont plus pouvoir changer de région à cause des formations trop importantes dispensées. Les agents seront-ils bloqués «à vie» dans une même région ?**

De Chef de Service huet sech verwonnert gewisen dass sou Rumeuren optauchen an hie freet sech och vu wou se kommen, hien huet eis awer versécher dass dat just Rumeuren ouni Gewiicht sinn an dass ee weiderhin sech kann an eng aner Region melle soubal ee 5 Joer Déngscht a senger aktueller Region ofgeschloss huet. Et ass och esou dass et keng Frist méi gëtt déi ee muss ofsetze wann een sech op eng Tour gemellt huet fir sech op eng aner ze mellen, soulaang et déi nämmelecht Region ass, 5 Joer an der nämmelechter Region ass dat wat zielt.

► **Les délégués du personnel désirent être renseignés sur la position du Chef de Service EI concernant la responsabilité des chc. Est-ce que l'opinion et l'expérience des chc jouent un rôle en cas de situation dégradée ? Est-ce que les chc peuvent prendre des décisions pour gérer une situation dégradée ? Est-ce que le chc a le droit de douter des décisions prises par d'autres instances et qui devra endosser la responsabilité de telles décisions ? Que pense le Chef de Service d'une certaine expérience comme chc pour les agents de la BLZ (connaissance locale) ?**

De Chef de Service huet drop higewisen dass den CHC an d'ST verschidde Missiounen hunn. Dem CHC seng wichtegst an alleréischte Aufgab ass d'Sécherheet ze garantéiere während der ST hier Aufgab de ganze Réseau ze iwwerkucken a situations dégradées ze géréieren.

Duerch d'Opdeelung vun den Tâchë kann een déi 2 net vergläichen an och keen iwwer oder ënner deen anere stellen mee dass en Zesummeschaffe wichteg ass an den Dialog de A an de O ass. D'Personalvertrieder hunn do zougestëmmt mee kloer gemaach dass grad deen Dialog net ëmmer stattfënn wéi et misst sinn.

Déi Woch no der eiser Sitzung wäert eng Reunioun mam Chef de Service an de Chefs locaux an hiren Adjointë stattfanne wou des informéiert ginn iwwer en neie Plang fir de Beko bëssen ze entlaaschten andeems Disponenten puer vun den Tâchë vum Beko iwwerhuele wäerten. Mir kruten et sou beschriwwen dass de Beko 'niveau Safety Controller' an den Disponent 'niveau Trafic Controller' unzegesinn ass. D'Ziel vun dësem Plang ass e bessert Zesummeschaffen an Dialog wéi och en neie Kader an deem no 15 min eng

Strategie soll feststoe fir eng situation dégradée ze léisen. Dëst gëtt erreecht duerch en engt Zesummeschaffen tëscht dem CHC an dem Beko, wou de Beko dem CHC soll soen op wat mer mussen erauskommen an den CHC seet dem Beko seng Méiglechkeete wéi dat am séchersten an effektivste machbar ass. Et ass puermol vu Säite vum Chef de Service wéi och vun de Personalvertrieder betount ginn dass den Dialog ST-CHC extrem wichteg ass an dass och den CHC e Matsproochrecht huet, an dass dat wichteg an néideg ass fir eng konstruktiv Léisung zu engem Problem ze fannen.

No enger Situation dégradée wäert vun de Chefs locaux en Debriefing dodriwwer gemaach ginn, fir e Fazit draus ze zéien an ze kucken ob een eng Situatioun an Zukunft méi effektiv ka léise wouriwwer dann och déi betreffend Agente wäerten informéiert ginn. Hei ass natierlech och e Feedback vun den Agente wichteg an eng konstruktiv Kritik erwënscht iwwer Detailer déi gutt verlaf si wéi och iwwer Saachen déi manner gutt verlaf sinn. Am Fall wou trotz Dialog tëscht dem CHC an dem Beko nach Diskrepanzen an der Reegelung vun engem Problem bestinn, huet d'ST dat lescht Wuert an och dëst gëtt nodréiglech am Debriefing e Fazit draus gezunn.

Spéiderhi mam neie Roulement war d'Iddi fir déi Disposchichten am Plang sou ze notzen dass d'Leit déi op engem Roulement schaffen (souwuel BLZ wéi och CHC, haaptsächlech PDL well do déi meeschten Diskussiounen ënnertene sinn, sech reegelméisseg an engem Workshop gesi fir iwwer Situatiounen ze diskutéieren, wat mir Personalvertrieder ënnerstëtzen. De Chef de Service erhofft sech doduerch och e bessert Zesummeschaffe op deenen eenzelen Toure well ëmmer déi nämmelecht Agente mam neie Roulement matenee lafe wäerten an sech sou wäerte besser kenne léieren.

► **Les délégués du SYPROLUX et de l'OGBL-Landesverband revendiquent plus de flexibilité pour les chc concernant leur rayon d'action. En cas de situation dégradée on est d'avis que chaque chc du même poste devrait pouvoir donner un coup de main et soutenir l'agent titulaire occupé à gérer des dérangements/chantiers pour garantir une meilleure fluidité et minimiser les retards.**

Bei dësem Punkt bedauere mer leider dass de Chef de Service net mat op de Wee vun eiser Propose gaangen ass wéinst Sécherheetsbedenken.

De Chef de Service fäert dass wann et géif drop ukommen Traçabilitéit a Responsabilitéit vu sécherheetskriteschen

Handlungen net méi nozevollzéie wier wann 2 CHC an engem Beräich wurschtelen, Schliisslech ass et net fir näischt dass op deene modernen Anlage just 1 CHC sécherheetskritesch Handlungen an enger bestëmmter Circonscription maache kann. Allerdéngs kann een sech anerwäerts hëllefen andeems dann dee responsaable CHC sech em d'situation dégradée këmmert (Oé) an een aneren CHC dee grad am Ralenti leeft kann dann Telefonater mat der ST iwwerhuelen, Rem maachen, Zuchfaarten etc.

► **En réaction à la réponse du Num. courant 2026-020-O lors de la réunion du 21.04.2026**

Les délégués de l'OGBL-Landesverband se voient contraint de rappeler en ce que les missions du délégué du personnel consistent :

Le délégué du personnel représente les salariés auprès de la direction. Il transmet leurs revendications, veille au respect de leurs droits, contribue au dialogue social et participe à l'amélioration des conditions de travail au sein de l'entreprise.

De Chef de Service huet betount dass dem Personalvertrieder seng Roll ass Doleancë vum Personal un de Chef ze droen, dobäi ass dem Chef de Service de Contenu vun de Froen net wichtig an deem Sënn ze verstoen dass all Fro wëllkomm ass a mir all Fro an d'Reunioun mathuele kennen a solle mee wat him wichtig ass ass den Toun an d'Aart a Weis wéi Froe gestallt ginn a mateneen diskutéiert gett.

De Chef de Service huet och vun der Geleeënheet profitéiert fir ze soen dass dem Personalvertrieder seng Roll ënnert anerem och ass fir d'Agenten ze berouegen a falsch Rumeure sollen deseskaléiere souwäit mer kennen a mer kéinten eis och un hien direkt wende fir Nofuerschung wat dat Thema ugeet ouni den Datum vun der Reunioun müssen ofzewaarden.

Nouveau plan de service

► En octobre/novembre, le nouveau plan de service est censé être mis en oeuvre dans les toutes les régions EI. La supervision trafic a été la première région EI à l'appliquer et disposent désormais d'environ quatre mois de recul et d'expérience avec ce nouveau plan.

Un premier bilan intermédiaire a-t-il déjà été réalisé ?

La supervision trafic disposait déjà en mars d'un effectif jugé suffisant pour effectuer la transition vers ce nouveau plan de service. Or, nous devons constater que malgré tout cela, certaines pauses de différents postes dans la région n'ont pas pu être pourvus suite manque de personnel (congé / congé de maladie).

Comment le chef de service évalue-t-il cette situation ?

Quelles stratégies sont envisagées si la mise en oeuvre du nouveau plan s'avère plus complexe que prévu ?

Vum 01.03. bis 24.06.2026 waren 53 Posten net besat (97.7%), während dem nämmelechten Zäitraum 2025 waren der 22 net besat (98.2%).

Lescht Joer huet am Effectif 1 gefeelt, dëst Joer 5, den Taux d'abentéisme ass nämmelecht bliwwen mat ca. 4,25%.

Dass duebel souvill Posten dëst Joer net besat ware wéi lescht Joer soll awer net dem Neien Déngschtplang ze verscholde sinn, do wier keen direkte Lien ze erkennen, et léich éischter u Laangzäit Krankmeldungen an Deelzäitaarbecht, waart lescht Joer net de Fall war.

De gréisste Problem mam neie Plang ass déi manner grouss Flexibilitéit duerch d'Ofschaafen vum kuerze Wiessel. D'Missioun vun eiser direkter Chefetage ass lo Zenarien an e Plang auszeschaffen am Fall vun Personalmangel fir festzeleeë wéi eng Poste muss besat sinn fir dass de Jabel nach lafe kann.

D'Recrutement lafe momentan wéi geplangt, 6 Agente géife Stand elo feelee mee déi sti schonn an der Pipeline.

An der Klass vum Februar 2026 hu 15 Agenten ugefaangen.

An der Klass vum Juni 2026 hu 5 Agenten ugefaangen.

Fir d'Klass vum November 2026 gesäit et och villversprechend aus.

Fir eis Reserve wäert de Plang op 2 Wochen (1t Woch fixe, 2t Woch provisoersch) am Laf vum Summer kommen, e genauen Datum steet nach net fest.

EI-ST

► La note n° 2026-03 EI-ST prévoit que lorsqu'un poste n'est pas occupé et que les tâches correspondantes sont reprises par un autre agent en plus de ses propres missions, celui-ci bénéficie d'heures de compensation.

Toutefois, cette disposition mériterait d'être revue. En effet, lorsque le poste d'AURIS-ST n'est pas occupé, les tâches sont reprises par l'AURIS-PDL, qui bénéficie alors d'une compensation.

En revanche, lorsque les postes NOKO et AURIS-ST ne sont pas occupés simultanément, l'AURIS-PDL reprend les tâches liées à AURIS tandis que le BEKO reprend les tâches NOKO de l'AURIS-ST. Dans ce cas, le BEKO assume également une charge de travail supplémentaire, mais ne reçoit aucune compensation.

Nous estimons que cette situation n'est pas équitable et nous souhaiterions qu'une adaptation de cette disposition soit envisagée afin que tous les agents reprenant des tâches

supplémentaires soient traités de la même manière.

De Posten Noko ass Weekends an Nuets d'office net besat, ugepasst un den Aarbechtspensum.

Et ass e commun Accord festgehal ginn dass an deem Fall déi heures de compensation op den Auris PDL an de Beko opgedeelt ginn ab dem 01.08.2026..

EI-ST

► Les agents NOMA souhaiteraient savoir s'il serait envisageable d'équiper le poste d'une tablette.

Celle-ci pourrait notamment être utilisée lors des interventions pour consulter ARAMIS, mais aussi pour permettre la rédaction rapide de télégrammes en cas de besoin.

Et sinn 2 Optionen diskutéiert ginn :

- fir all Agent eng eegen Tablette (Total 9 Stéck)
- 1 Laptop fir de Posten Noma wou sech dann den Agent während sengem Déngscht alogge kann

An enger éischter Phase ass lo festgehal ginn déi Option mam Laptop ze testen, well déi net sou deier ass wéi 9 Tabletten. Natierlech ass et méiglech déi Option ze wiesselen, sollt sech rausstellen dass déi gewielten Option net optimal ass.



Effectif

► Par le passé, il était d'usage que les délégués reçoivent une présentation détaillée de l'effectif une fois par an.

Nous comprenons que de nombreux changements sont actuellement en cours et que certains points aient pu être oubliés. Toutefois, nous serions reconnaissants si cette présentation pouvait être réalisée ultérieurement afin de nous permettre d'avoir une vue d'ensemble actualisée de l'effectif.

D'Personalvertrieber kruten den Effectif vun 2026 präsentéiert a kréien en och per email no der Reunion geschéckt.

Ab 2027 wäert et nees normal oflafe wéi déi Jore virdrun och.

Changement d'organigramme

► Am Kader vun der Reorganisatioun vum Service EI si verschidde Posten déi elo nei gegrënnt gi sinn net ausgeschriwwen gi well déi Tâchen a Missiounen aktuell scho vun Agenten ausgefouert ginn an dofir sinn déi betraffe Persounen als éischt informéiert a gefrot ginn op se déi nei Plaz wélten unhuelen éier se ausgeschriwwen gëtt.

Note télétravail

► Den Teletravail ass aktuell iwwer d'IG39 gereegelt, well déi awer keen extra klore Kader vurschreift war et dann de Chefs de Division selwer iwwerlooss wéi si dat interpretéieren an doduerch sinn dann och Ënnerscheeder entstanen.

Déi Note fir de Service EI, opgestallt vum Chef de Service EI, soll e méi e klore Kader schafen a méi Egalitéit fir all Divisioun.

De Cycle télétravail variable soll elo fir d'ganze Service Ei gëllen an dat ab dem 15.07.2026.

Pour le SYPROLUX

Jeremy Manderscheid
Luc Plier
Sepp Di Chio
David Bollendorff



Die Interessengemeinschaft IeV verfasste auf ihrem Kongress in Heiden (CH) folgende Resolution:

Europäischer Schienengüterverkehr: Raus aus der Krise!

Der Schienengüterverkehr in Europa befindet sich in einer tiefen Krise. Trotz seiner strategischen Bedeutung für Klimaziele, industrielle Widerstandsfähigkeit und dem territorialen Zusammenhalt ist sein Verkehrsaufkommen seit Jahrzehnten rückläufig. Das steht im Gegensatz zu seinem Potenzial: Der Schienengüterverkehr senkt Treibhausgasemissionen, entlastet das Strassennetz und stützt zentrale europäische Wertschöpfungsketten. Diese Vorteile spiegeln sich jedoch nicht in den politischen und finanziellen Rahmenbedingungen wieder.

Die Interessengemeinschaft europäischer Verkehrsgewerkschaften (IeV) warnt, dass Europa ohne entschlossenes Handeln einen strukturellen Zusammenbruch des Schienengüterverkehrs riskiert. Dazu zählt auch das mögliche Verschwinden des Einzelwagenladungssystems, das für industrielle Vernetzung, flexible Logistik und die Resilienz Europas unverzichtbar ist. Eine weitere Konsequenz wird der Abbau von zahlreichen Arbeitsplätzen in den Bereichen Transport, Logistik und Industrie sein.

Die IeV begrüsst die Strategie der Europäischen Kommission für nachhaltige und intelligente Mobilität sowie die Ziele, den Schienengüterverkehr bis 2030 um 50 % zu steigern und bis 2050 zu verdoppeln. Zugleich ist das europäische Schienennetz noch weit davon entfernt, diese Ziele überhaupt zu erreichen. Deshalb fordern wir ehrgeizige Modal-Shift-Ziele, um Güter auf die Schiene zu verlagern und die nötigen Mittel bereitzustellen.

Die Krise im Schienengüterverkehr hat sich seit langem abgezeichnet. Sie ist das Ergebnis jahrelanger Unterinvestitionen, unzureichender öffentlicher Unterstützung und der Auswirkungen der Liberalisierung. Um den Niedergang umzukehren, muss Europa seine Strategie für den Schienengüterverkehr grundlegend neu ausrichten.

Folgende Prioritäten streicht die IeV hervor:

1. Anerkennung des Schienengüterverkehrs als systemrelevante Infrastruktur

Angesichts seines wichtigen Beitrags für Gesellschaft, Wirtschaft und Umwelt fordern wir die EU-Institutionen

und Europäischen Länder auf, den Schienengüterverkehr offiziell als systemrelevante Infrastruktur anzuerkennen. So lassen sich langfristige öffentliche Verantwortung und Finanzierung sichern, strategische Kapazitäten erhalten und den Schienengüterverkehr mit den Klima- und Industriezielen Europas in Einklang bringen.

2. Eine kohärente Langzeitstrategie, gestützt durch nachhaltige öffentliche Investitionen

Ein solides Schienengüterverkehrssystem braucht verlässliche, langfristige und ausreichende öffentliche Mittel. Die Investitionen sollten sich auf folgende Bereiche konzentrieren:

- Erhaltung, Erneuerung und Ausbau der Infrastrukturkapazitäten
- Verbesserung der Netzqualität und -dichte
- Gewährleistung einer flächendeckenden Versorgung, einschliesslich Zubringerstrecken, Industrieanschlüssen und Rangierbahnhöfen
- Förderung der Erneuerung des Rollmaterials und der Instandhaltungskapazitäten

Öffentliche Verantwortung für wesentliche Schienengüterverkehrsfunktionen ist unverzichtbar. Nur so können wichtige systemrelevante Dienstleistungen betrieben werden, auch wenn sie wirtschaftlich nicht rentabel sind. Dafür braucht es ein Governance-Modell, das Kontinuität, Qualität und langfristige Planung sichert. Staatliche Beihilfen (Fördermittel) im Schienengüterverkehr sollen daher dauerhaft gewährt werden können.

3. Strategische Förderung des Einzelwagenladungsverkehrs

Der Einzelwagenladungsverkehr (EWLV) ist ein unverzichtbarer Bestandteil der europäischen Industrie- und Logistikinfrastruktur. Er ermöglicht es, regionale Unternehmen, kleinere Produktionsstätten und strategische Industriezweige zu bedienen, die keine Ganzzüge füllen können. Ohne EWLV würden diese Verkehre weitgehend auf die Strasse verlagert, mit mehr Emissionen, Staus

und Infrastrukturverschleiss. Zudem bündelt der EWL Volumen für grössere Ganzzüge. Seine Abschaffung hätte daher negative Folgen für Umwelt und das gesamte Schienengüterverkehrsnetz.

Der EWL ist kostspieliger und arbeitsintensiver als der Ganzzugbetrieb, und daher besonders anfällig für Umstrukturierungen. Es bedarf daher einer gezielten operativen Unterstützung, um die Kontinuität und Modernisierung der EWL-Dienste abzusichern. Ohne strategische Förderung riskiert Europa den Verlust eines Systems, das industrielle Wettbewerbsfähigkeit, regionale Erreichbarkeit und Funktionsfähigkeit des gesamten Schienengüterverkehrsnetzes trägt.

4. Zusammenarbeit statt Wettbewerb als Grundlage für ein europäisches Schienengüterverkehrsnetz

Der Schienengüterverkehr kann nur als Netzwerk funktionieren, wenn Bahnbetreiber zur Zusammenarbeit ermutigt werden. Aus technischen und betrieblichen Gründen kann kein einzelnes Unternehmen ganz Europa abdecken. Zusammenarbeit muss daher die Regel sein.

Daher braucht es:

- Behörden, die eine verstärkte Zusammenarbeit zwischen den europäischen Bahnbetreibern ermöglichen, um ein echtes europäisches Schienengüterverkehrsnetz aufzubauen
- Interoperabilität und multimodale Integration, insbesondere zur Anbindung von Häfen, Logistikzentren und Industrieregionen
- die Einbeziehung grosser Logistikunternehmen in den ökologischen Wandel, einschliesslich Mindestvorgaben für die Nutzung der Schiene
- systematische Anbindung neuer Logistikzentren an das Schienennetz
- Güterverkehrsunternehmen, die den kombinierten Verkehr samt multimodaler Plattformen als Geschäftsstrategie einbeziehen

Der Wettbewerb hat nicht zu der versprochenen Verkehrsverlagerung geführt. Zusammenarbeit und staatliche Verantwortung müssen daher Vorrang haben.

5. Arbeitsbedingungen: Die Grundlage für Sicherheit, Qualität und künftige Einstellungen

Der Schienengüterverkehr kann nicht wachsen ohne die Beschäftigten, die ihn tragen. Schlechte Arbeitsbedingungen verschärfen jedoch den Arbeitskräftemangel und erschweren die Gewinnung neuer Beschäftigter.

Die leV fordert daher:

- Manipulationssichere Überwachung der Arbeits-, Lenk- und Ruhezeiten, um Sicherheit zu gewährleisten und ungerechtfertigte Überstunden zu vermeiden, ohne Kontrolle des Personals zu disziplinarischen Zwecken
- gleicher Lohn für gleiche Arbeit am selben Ort, unabhängig vom Herkunftsland

- europaweit garantierte, hochwertige und standardisierte Ausbildung
- technologische Innovationen wie die digitale automatische Kupplung – mit dem klaren Ziel, die Sicherheit zu verbessern und körperliche Belastungen zu verringern, nicht aber Personal abzubauen
- einen garantierten Zugang zu angemessenen sanitären Einrichtungen für alle Beschäftigten

Ein nachhaltiger Schienengüterverkehr muss auf menschenwürdiger Arbeit basieren.

6. Gleiche Wettbewerbsbedingungen für alle Verkehrsträger

Europa braucht eine integrative Verkehrspolitik, die die Vorteile aller Verkehrsträger in sozialer, ökologischer und wirtschaftlicher Hinsicht anerkennt. Güterverkehr von der Schiene auf die Strasse zu verlagern, weil die Strasse durch ausbeuterische Arbeitspraktiken künstlich billig gehalten wird, ist mit Europas Klima-, Sozial- und Wettbewerbszielen nicht vereinbar. Eine glaubwürdige Strategie zur Verkehrsverlagerung muss daher:

- soziale und ökologische Folgekosten bei allen Verkehrsträgern berücksichtigen und positive Umweltwirkungen belohnen
- die Einhaltung sozialer und ökologischer Vorschriften im Strassenverkehr verbessern
- die Schiene durch eine systematische Analyse der Güterverkehrsströme in die Standortverlagerung und Logistikplanung einbinden

Nur eine umfassende Verkehrspolitik kann den Wandel herbeiführen, den Europa braucht.

7. Solidarität mit den Beschäftigten und Aufruf zu dringendem Handeln

Die leV bekundet ihre Solidarität mit den Arbeitnehmenden im Schienengüterverkehr und den Gewerkschaften in ganz Europa. In Umstrukturierungsprozessen müssen Entlassungen vermieden sowie Sicherheit und langfristige Tragfähigkeit des Sektors gewährleistet werden.

Der Schienengüterverkehr ist unverzichtbar für ein nachhaltiges, resilientes und sozial gerechtes europäisches Verkehrssystem. Europa muss jetzt entschlossen und gemeinsam handeln, um die Zukunft des Schienengüterverkehrs und der Beschäftigten, die ihn ermöglichen, abzusichern.

Die Zeit der unkoordinierten Anpassungen ist vorbei!

SYPROLUX bei Luxport-Group

Drei Verkehrswege, ein Ziel: Luxemburgs Logistik besser vernetzen

Der SYPROLUX-Verwaltungsrat verband seine letzte Sitzung vor der Sommerpause mit einer interessanten Besichtigung beim CFL-Geschäftspartner Luxport Group.

Mit dem Einstieg der CFL-Gruppe hat die Luxport Group Anfang 2023 zusätzlich an strategischem Gewicht gewonnen. Seit dem 1. Januar ist die staatliche Eisenbahngesellschaft indirekt mit 32,25 Prozent an dem Logistikunternehmen beteiligt – über den Erwerb von 64,5 Prozent an Manuport, das wiederum die Hälfte der Luxport Group hält.

Die Beteiligung soll die Verknüpfung von Schiene, Straße und Wasserweg weiter stärken. Der Hafen Mertert und das multimodale CFL-Terminal in Bettemburg-Düdelingen rücken damit enger zusammen und positionieren sich als komplementäre Knotenpunkte im europäischen Güterverkehr. Für die CFL bedeutet der Schritt zugleich einen besseren Zugang zur Binnenschifffahrt, zur Schüttgutlogistik und zu Schwerlasttransporten – und für Luxemburg eine stärkere Anbindung an wichtige Seehäfen.

Im Zentrum dieser Entwicklung steht die Luxport Group mit Sitz im Hafen Mertert. Das Unternehmen zählt zu den wichtigsten Logistikakteuren des Landes und bündelt mit seinen drei Tochtergesellschaften Luxport S.A., Lorang S.A. und ThesiLux S.A. zentrale Dienstleistungen entlang einer trimodalen Transportkette.

Luxport S.A. betreibt das Container- und Massengutterminal und sorgt für den Umschlag



zwischen Schiff, Bahn und Lkw. Abgefertigt werden unter anderem Schüttgüter, Agrarprodukte, Container und schwere Projektladungen. Ergänzt wird das Angebot durch industrielle Dienstleistungen wie Werkstatt- und Schweißarbeiten direkt am Standort.

Für den Transport auf der Straße steht Lorang S.A. ein. Das Unternehmen ist auf Schwer-, Langgut- und Sicherheitstransporte spezialisiert und bedient mit seiner Spezialflotte Kunden in ganz Europa – vor allem aus der Stahlindustrie und dem Bereich hochwertiger Frachten.

ThesiLux S.A. deckt den Bereich Oberflächentechnik und Korrosionsschutz ab. In den Werkshallen im Hafen werden großformatige Stahlbauteile gestrahlt, beschichtet und für den langfristigen Einsatz vorbereitet. Bei Bedarf kommen die zertifizierten Teams auch direkt auf Baustellen zum Einsatz.

Die Stärke der Gruppe liegt in der engen Verzahnung dieser Angebote. Ein Bauteil kann per Schiff nach Mertert gelangen, dort umgeschlagen, von ThesiLux bearbeitet und anschließend von Lorang zur Baustelle transportiert werden. Dieses Zusammenspiel macht die Luxport Group zu einem wichtigen Partner für Industrieunternehmen, die komplexe Logistikketten aus einer Hand benötigen.

Titelbild u. Fotos: Yves Cannels, Luc Plier

| Mylène Bianchy



Pensioniertenkommission:

Besichtigung des Strassenbahn- und Busmuseums

Als alljährliche Aktivität der Leitung der Kommission der Pensionierten und Witwen des Syprolux stand am 21. Mai 2026 die Besichtigung des Strassenbahn- und Busmuseums auf dem Programm.

Das im Jahre 1991 eingeweihte Museum liegt auf dem Gelände der öffentlichen Verkehrsbetriebe in der rue de Bouillon in Hollerich und bietet seinen Besuchern einen interessanten Einblick in die Vergangenheit des öffentlichen Transportes in Luxemburg und liefert sozusagen die Möglichkeit die Geschichte der Mobilität zu erkunden.

In einem wiederhergestellten Schuppen kann man angefangen bei den von Pferden gezogenen Strassenbahnen bis hin zu den modernen Bussen der heutigen Zeit Aufschluss über die Geschichte der Verkehrsmittel erfahren.

Zahlreiche historische Uniformen, Fotos und andere relevante Dokumente belegen die bewegte Geschichte der Mobilität seit ungefähr dem Jahr 1875.

Für die Teilnehmer der Besichtigung, welche ihre berufliche Laufbahn im Transportsektor verbracht haben war dies eine gute Gelegenheit die Entwicklung im Strassenverkehr zu verfolgen.

Genau wie im Bahnverkehr hat auch hier der Fortschritt rasante Veränderungen hin zu mehr Komfort und Kundenfreundlichkeit mit sich gebracht.

Die an der Besichtigung teilnehmenden Mitglieder der Kommissionsleitung zeigten sich dann auch sehr interessiert an den Ausführungen des Museumsmitarbeiters.

Krönender Abschluss war eine kurze aber aufschlussreiche Fahrt mit einer historischen Trambahn.

Zurück in die Gegenwart ging es dann mit der Besichtigung der Leitzentrale. Hier wurden unter anderem die Probleme mit denen die Mitarbeiter sich Tag für Tag auseinandersetzen müssen angesprochen. In der Tat gilt es Verspätungen oder Ausfälle zu verwalten und den Betrieb auch unter verschärften Bedingungen aufrecht zu erhalten.

Ihren Abschluss fand die interessante Besichtigung bei einem gemeinsamen Mittagessen.

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

Viviane Weis

vlnr: Erny Fischbach, Viviane Weis, Norbert Beideler, Venant Theisen, Isabelle Wolff, Romain Wolff, Manou Mullenbach, Patrice Klein, Mad. Beideler, Romain Grimaz, Francois Kohnen



Vor 140 Jahren schlug die Geburtsstunde des individuellen Verkehrs

Das Rad gilt als der Schlüssel zur technischen Entwicklung – mitnichten bedeutet es die wichtigste Erfindung des Menschen. Leider ist der Ort nicht definiert, wo das Rad erfunden wurde – sicher ist jedoch, dass es vor 5000 Jahren u.a. in Mesopotamien zum Einsatz kam. Es wurde ursprünglich als Transportmittel für schwere Güter verwendet. Um das Jahr 2000 v. Chr. besannen sich die Sumerer dieser genialen Erfindung und begannen leichtere Räder zu bauen und verwendeten schließlich Speichenräder aus Bronze für ihre Streitwagen.

Über zig Jahrhunderte änderte sich nichts an dieser Erfindung – bis zum Jahr 1214, als der Mönch Roger Bacon schrieb: „Eines Tages wird man Karren zu bauen vermögen, die sich bewegen und in Bewegung bleiben, ohne geschoben oder von irgendeinem Tier gezogen zu werden.“

Die ersten mit Muskelkraft angetriebenen Wagen tauchten um die Mitte des 15. Jhr. auf. Der niederländische Mathematiker Simon Stevin konstruierte einen brauchbaren Segelwagen im Jahr 1600, welcher maximal 30 Personen transportierte. Ein wichtiger technischer Schritt wurde mit der Entwicklung der Kolbenmaschine mit Pulverantrieb durch den niederländischen Physiker Christiaan Huygens im Jahr 1674 durchgeführt.

Um die Mitte des 19. Jhr. begann das Zeitalter der Mobilität mit der Erfindung der motorbetriebenen Personenkutschen. Neben den Pionieren Siegfried Marcus und Isaac de Rivaz war es vor allem Jean Joseph Etienne Lenoir (*12. Januar 1822 in Mussy-la-Ville und †4. August 1900 in La Varenne-Saint-Hilaire), der den ersten betriebsfähigen stationären Gasmotor im Jahr 1859 entwickelte und zum Patent im Jahr 1860 anmeldete. Bereits drei Jahre später fuhr er mit seinem Straßenfahrzeug „Hippomobile“ von Paris nach Joinville-le-Pont.

Carl Friedrich Benz tritt in Erscheinung

Einen wichtigen Meilenstein in der Automobilgeschichte setzte Carl Friedrich Benz – geboren im Karlsruher Stadtteil Mühlburg am 25. November 1844 – Sohn eines Eisenbahners. Das naturwissenschaftliche Gymnasium besuchte er in Karlsruhe und am 30. September 1860 bestand er die Aufnahmeprüfung am Polytechnikum Karlsruhe, der späteren Technischen Universität Karlsruhe. Am 9. Juli 1864 wurde ihm das Diplom des Maschinebauingenieurs überreicht.

Nach jahrelanger mühevoller Arbeit gelang ihm die Konstruktion eines ortsfesten 0,9 PS verdichtungslosen Zweitakt-Gasmotors in den Jahren 1878/1879. Es kam zu weiteren Entwicklungen u.a. dem Differentialantrieb, den Zündkerzen, der Riemenverschiebung als Kupplung, dem Vergaser und der Gangschaltung. Das Patentamt lehnte die am 29. Januar 1886 eingereichte Patentschrift für einen dreirädrigen Motorwagen für 2 Personen (Tricycle) mit einem Gasmotor zunächst ab, nach den angeforderten Verbesserungen wurde ihm das Patent – mit der Nummer 37435 – am 2. November 1886 erteilt. Es möge vermerkt sein, dass sein Automobil „das sich selbst Bewegende“ das erste Vehikel war, welches den Motor, das Fahrwerk und die Karosserie in einem Patentantrag vereinte.

Carl Friedrich Benz präsentierte seinen Patent-Motorwagen Nummer 1 in Mannheim am 3. Juli 1886 (vor 140 Jahren) zum ersten Mal der breiten Öffentlichkeit. Der badische Tüftler saß auf der schmalen Bank seines 265 kg schweren Vehikels, das von einem Einzylinder-



Carl Freidrich Benz.

Gasmotor angetrieben wurde und die maximale Geschwindigkeit betrug beachtliche 18 km/h. Es sei erwähnt, dass das Schwungrad horizontal in das Fahrgestell angeordnet war, weil man befürchtete, dass die Lenkung und die Standfestigkeit des Fahrzeuges in den engen Kurven beeinträchtigt würden. Bei der Fahrt trug sein Sohn Eugen das benötigte Waschbenzin in einer Flasche hinterher, denn ein Tank fehlte noch. Das Automobil verfügte bereits über eine Batteriezündung, über Bremsen, einen Wasserkühler und ein einfaches Getriebe.

Das Vorderrad des „Tricycle“ hing in einer ungefederten Gabel und wurde durch eine mit einer Kurbel verbundenen Zahnstange gelenkt, es verfügte bereits über ein Differentialgetriebe an der Antriebsachse, welche eine gleichmäßige Kraftübertragung zuließ. Mittels des Oberflächenvergasers wurde eine „optimale“ Zusammensetzung des Benzin-Luft-Gemisches durch einen Hülsenschieber garantiert, welcher die optimale Regelung der Motorleistung garantierte. Das „Tricycle“ verfügte über nur einen Gang in Form einer fest montierten Antriebsscheibe und keinen Rückwärtsgang. Der Verbrauch des Motors belief sich auf nur 10 l Leichtbenzin auf 100 km – fürwahr eine technische Leistung.



Benz Patent-Motorwagen Nummer 1

Das von Carl Friedrich Benz vorgeschlagene Konstruktionsprinzip war einfach und einleuchtend, sollten doch das Fahrgestell und der Motor eine Einheit bilden. Das Automobil wurde mit je einer Kette links und rechts der Vorgelegewelle über die Hinterräder angetrieben, die ihrerseits über eine starre Achse und die Elliptikfedern mit dem Rahmen verbunden waren. Die Antriebsketten waren jedoch von verminderter Qualität, sie waren zu weich, so dass sie sich dehnten und sich aus den Zahnradern lösten.

Zunächst erntete Carl Friedrich Benz für seine Arbeit jedoch viel Spott, seine motorisierte Kutsche wurde als „ein Wagen ohne Pferde“ belächelt. Ganz im Gegensatz meinte der Generalanzeiger der Stadt Mannheim im September 1886, dass das Vehikel eine Zukunft haben wird, weil es „ohne viele Umstände in Gebrauch gesetzt werden kann und weil es, bei möglicher Schnelligkeit, das billigste Beförderungsmittel für Geschäftsreisende, eventuell auch für Touristen werden wird“.

Der Durchbruch gelang zwei Jahre später

Carl Friedrich Benz erhielt für seinen Motorwagen die erste Fahrerlaubnis der Welt vom Großherzoglich-Badischen Bezirksamt am 1. August 1888. Von Interesse mag die erste Überlandfahrt des Patent-Motorwagen Nummer 3 mit zusätzlicher vorderer

Sitzbank sein. Ohne das Wissen ihres Ehemannes bestieg Bertha Benz Tage später zusammen mit ihren Söhnen Eugen und Richard das Automobil und fuhr die 106 km lange Strecke von Mannheim über Wiesloch (wo sie den benötigten zusätzlichen Kraftstoff Ligroin in der Apotheke erstand) nach Pforzheim – nach 12 Stunden und 57 Minuten.

Nach langem Bemühen gelang es Carl F. Benz im Jahr 1893 eine „Wagenlenkvorrichtung mit tangential zu den Rädern zu stellenden Lenkkreisen“ als Patent anzumelden. Die technische Entwicklung ging rasant weiter und so wurden bereits im Jahr 1896 mehrzylindrige Motoren hergestellt, sodass die technische Leistung erhöht werden konnte. Im Jahr 1900 wurde aufgrund des höheren Kapitalbedarfs eine AG gegründet, in welcher C.F. Benz zu einem beteiligt war, man erstaunt angesichts der Tatsache, dass 603 verschiedene Wagen konstruiert wurden. Durch die innerbetrieblichen Auseinandersetzungen erklärte C.F. Benz seinen Austritt aus der AG im Jahr 1903.

Anschließend wechselte die Familie nach Ladenburg bei Mannheim und im Jahr 1904 begannen die Bauarbeiten für eine neue Fabrik vor den Toren der Stadt Ladenburg. Seine beiden Söhne gründeten die Fa. C. Benz Söhne am 9. Juni 1906. In der neuen Fabrik sollten nur stationäre Gasmotoren nach den Plänen von Eugen Benz hergestellt werden, doch diese konnten sich nicht gegen die wirtschaftlicheren Dieselmotoren und die modernen Elektromotoren behaupten. Carl Benz entschied deshalb vollständige Automobile in der neuen Fabrik zu konstruieren. Als die internationale Konkurrenz immer größer wurde, schlossen sich die Brüder Benz mit der „Daimler-Motoren-Gesellschaft“ zur „Daimler-Benz AG“ zusammen, heute eine weltweit anerkannte Automobilfabrik.

Der Automobilpionier Carl Friedrich Benz starb an den Folgen einer Bronchitis am 4. April 1929 im Alter von 85 Jahren in Ladenburg bei Heidelberg.

Marcel Oberweis

Literaturhinweise:

- http://de.wikipedia.org/wiki/Carl_Benz
- www.group.mercedes-benz.com/unternehmen/tradition/gruender-wegbereiter/carl-benz.html
- https://de.wikipedia.org/wiki/Benz_Patent-Motorwagen_Nummer_1

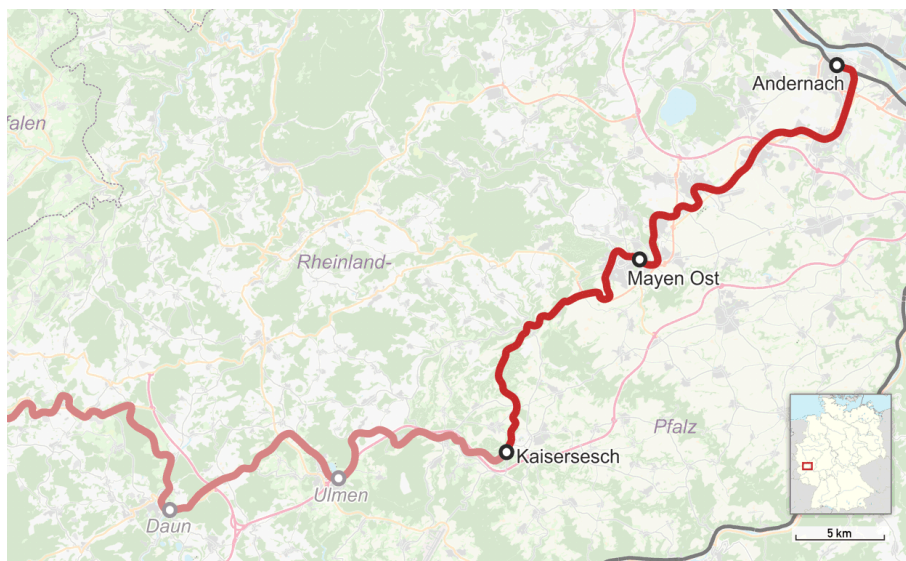
Von Andernach am Rhein nach Kaisersesch in der Eifel – die Eifelquerbahn

Die Erschließung der Eifel durch ein Eisenbahnnetz war für die Bevölkerung der wirtschaftlich schwachen Gegend ein bedeutsames Ereignis. Am 15. Mai 1895 wurde die Bahnstrecke zwischen Andernach am Rhein über Mayen nach Kaisersesch und weiter nach Daun und Gerolstein eröffnet. Die gesamte Länge der Eifelquerbahn betrug zu Beginn 94,8 km. Sie wurde in mehreren Etappen eröffnet, zuerst am 1. April 1878 die Teilstrecke von Andernach nach Niedermendig, es folgte der zweite Abschnitt von Niedermendig nach Mayen Ost am 29. Mai 1880 und der dritte Abschnitt von Mayen Ost nach Gerolstein wurde am 15. Mai 1895 in Betrieb gesetzt.

Leider beeinträchtigten die beiden Weltkriege die Bahninfrastrukturen und der aufkommende Autobus- und Individualverkehr beschleunigten den Zurückbau der Bahnstrecke. Der Personenverkehr zwischen Gerolstein und Mayen West wurde am 13. Januar 1991 eingestellt und der Güterverkehr ab Mayen in die Eifel am 28. Mai 2000.

Das langfristige Ziel der Liebhaber der Eifelquerbahn – eine der landschaftlich schönsten und interessantesten Nebenbahnen Deutschlands – war jedoch die Reaktivierung für den regelmäßigen Personennahverkehr.

Am 6. August 2000 wurde der Bahnbetrieb zwischen Andernach am Rhein via Mayen bis nach Kaisersesch reaktiviert, der Streckenabschnitt zwischen Kaisersesch und Gerolstein wurde als Museumsbahn von Mai bis Oktober seit dem 2. Juni 2001 befahren. Der Streckenabschnitt war unter der Bezeichnung „Vulkan-Eifel-Bahn“ als Freizeitverkehr sehr beliebt. Leider ereignete sich ein schwerer Unfall am 6. Juni 2009 an einem unbeschränkten Bahnübergang bei Hohenfels. Dort stieß ein Schienenbus mit einem LKW zusammen – der vollbesetzte Zug entgleiste und stürzte eine Böschung hinab. Im Gefolge dieses Unfalls wurde der Betrieb mit dem beliebten Schienenbus Typ Uerdingen ab dem 1. Januar 2013 eingestellt. Seither ist die 51,4 km lange Bahnstrecke von Kaisersesch nach Gerolstein außer Betrieb.



die Bahnstrecke der Eifelquerbahn

Die Bahnstrecke ist zwischen Andernach am Rhein und Mayen Ost als Hauptbahn eingestuft und bis zum Bahnhof Mendig zweigleisig ausgebaut – anschließend eingleisig bis zum aktuellen Endbahnhof Kaisersesch. Die heute noch verkehrende nicht elektrifizierte und normalspurige Eifelquerbahn ist 42,8 km lang. Sie wird heute zwischen Andernach und Mayen Ost im Halbstundentakt und weiter bis Kaisersesch im Stundentakt von der Lahn-Eifel-Bahn befahren – die Zugfahrt zwischen Andernach über Mayen und Monreal nach Kaisersesch dauert 1 Stunde. Die maximale Geschwindigkeit beträgt 100 km/h. In Kaisersesch endet „vorläufig“ die Eifelquerbahn und viele Eisenbahnbegeisterte hoffen nun auf die Reaktivierung der Bahnstrecke nach Gerolstein in die Eifel hinein.



Die Abfahrt in Kaisersesch nach Andernach am Rhein

Ortschaften entlang der Bahnstrecke

Andernach am Rhein ist eine der ältesten Städte Deutschlands und ihre Geschichte erkennt man in der historischen Altstadt – der Helmwartsturm am Stadtgraben und die Ruine der Stadtburg, deren Wurzeln bis in das 12. Jhr. zurückgehen. Die im Schlossgarten zu einer Pyramide aufgeschichteten Kanonenkugeln stammen aus der Zeit des Dreißigjährigen Krieges. Des Weiteren laden das Rheintor und das historische Rathaus mit der mittelalterlichen Mikwe – einem jüdischen Kultbad – zum Besuch ein. Die mittelalterlichen Wehranlagen beinhalten den 30m hohen Bergfried und den restaurierten Pulverturm (1493-1495 erbaut), sowie die in Teilen erhaltene Stadtmauer mit sechs von zehn vollständig erhaltenen Halbrundtürmen sowie die beiden Stadttore – das Koblenzer Tor und das Rheintor, welches um das Jahr 1200 als Hauptzugang der Stadt vom Rheinufer her erbaut wurde.



Das Rheintor

Die Stadt Mayen wird als das Tor zur Eifel bezeichnet – sie ist in einer Geländestufe eingebettet. Zur Zeitenwende lag die Ortschaft an der wichtigen Römerstraße Trier – Andernach und wurde später ein blühender Wirtschaftsstandort. Ab dem 3. Jhr. bis in das späte Mittelalter waren Töpfereien angesiedelt und durch die Nutzung des Basaltes im Umfeld erlangte die Stadt eine wirtschaftliche Blüte.

Monreal liegt im Tal der Elz und wird auch als „Monschau im Kleinen“ betrachtet. Oberhalb des Ortes liegen die Ruinen der Löwen- und der Philippsburg. Zu Beginn des 13. Jhr. weiteten die Grafen von Virneburg ihren Einflussbereich auf diesen Ort aus. Sie verwendeten den französischen Namen „Monroial“ (Königsberg) für ihre Burg – später wandelte diese Bezeichnung in „Monreal“. Erwähnenswert sind die Fachwerk- und Bruchsteinhäuser, denn sie zeugen vom Wohlstand der Monrealer Tuchmacher. Erwähnenswert ist die noch sichtbare Trasse der römischen Straße zwischen Trier und Andernach.

Die Stadt Kaisersesch – die Funde aus vorrömischer und römischer Zeit lassen auf frühe Siedlungstätigkeiten im Bereich der heutigen Stadt schließen, die sich im Lauf der Jahrhunderte zu einer römischen Straßenstation (vicus) entwickelte. Der Ort trug früher den Namen Esch und durch die Verleihung des Marktrechts im Jahr 1321 von König Ludwig IV. dem Bayern, (römisch-deutscher Kaiser ab dem Jahr 1328) wurde der Ortsname in Kaisersesch umgewandelt. Leider wurde der Ort während des von 1688 bis 1697 andauernden Pfälzischen Erbfolgekriegs im Jahr 1689 fast vollständig von den Franzosen zerstört. Der schiefe Turm der Pfarrkirche St. Pankratius aus dem 13. Jhr. ist das Wahrzeichen der Stadt, Kaisersesch, die Spitze ist in Richtung des Westwindes gedreht. Als Grund wird ein statischer Fehler des damaligen Zimmermanns, der die Pyramide der obersten Spitze ohne entsprechende Riegelhölzer, auf die des Hauptdachs setzte und sie damit dem Winddruck preisgab.



Der schiefe Turm

Marcel Oberweis

Literaturhinweise:

- Informationen Tourismusbüro in Andernach am Rhein
- www.eifelquerbahn.com
- de.wikipedia.org/wiki/Bahnstrecke_Andernach%E2%80%93Gerolstein
- www.eifelquerbahn.com/aktuelles

Alles Gute zum 90ten Geburtstag Jean Kayser

Kürzlich statteten Vertreter der Sektion Luxemburg dem Sektionsmitglied Jean Kayser einen Besuch ab, um ihm zum 90. Geburtstag und gleichzeitig zu seiner langjährigen Mitgliedschaft im Syprolux, sowie in der Sektion Luxemburg zu gratulieren und die allerbesten Glückwünsche zu übermitteln.

Ein Geschenk wurde dem verdienstvollen Jubilar als Gratulation und gleichzeitig als Anerkennung seiner Arbeit im Dienste der Eisenbahner überreicht.

In der Tat war Jean Kayser während 15 Jahren Präsident der Sektion Luxemburg und ab 1997, dem Jahr seiner Pensionierung Ehrenpräsident der Sektion. Ausserdem war Jean Kayser bis zum Kongress 1996 in Ulflingen auch 1. Vizepräsident des damaligen FCPT-SYPROLUX. Zusätzlich war er Mitglied im Zentralvorstand des FCPT-SYPROLUX. Auch nach Eintritt in den wohlverdienten Ruhestand blieb er noch Mitglied der SYPROLUX Pensioniertenkommission. Während langen Jahren war er begeisterter Sänger der SYPROLUX-Chorale.

Von dieser Stelle aus wünschen wir unserem Mitglied Jean Kayser nochmals alles Gute zum Geburtstag und weiterhin eine stabile Gesundheit.



Sektion Luxemburg



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

Tél.: 26 30 55 61





www.signitec.lu

Der nächste „Transport“ erscheint am 25. September 2026

Redaktionsschluss ist der 17.09.2026

(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
commandés.

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

Der Punktwert-Index 992,24

Seit dem 1. Januar 2026 beträgt der Wert
eines Punktes für das Kaderpersonal
25,0673 €.

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

Für alle Elemente, die nicht pensionsberech-
tigt sind: 23,7363 €

Für die Pensionsempfänger ist die Basis ein
Wert von 24,0802 €.



syprolux@pt.lu

