

1. Ausgabe Juni 2012

DE BRÉIFDRÉIER

Zeitung vun der Bréifdréieschgewerkschaft

In dieser Ausgabe

Interview:

Der neue Generaldirektor
Claude Strasser

Editorial:

Dialog statt Konfrontation

Information:

Groupe de suivi



IDEAL AUTO

Choisissez la formule d'assurance qui vous va le mieux !



Ideal Auto, une formule d'assurance pour chaque besoin !

- > **Ideal Auto**, c'est le produit d'assurance auto de VIVIUM assurances. C'est également la certitude de trouver une solution d'assurance idéale au travers de formules simples et adaptées aux besoins réels de chacun sans compromis sur la qualité des garanties proposées.
- > Les formules du nouveau produit **Ideal Auto** se veulent claires et faciles à comprendre d'un coup d'oeil, découvrez-les en toute transparence sur le site internet www.ideal-auto.lu ou chez votre intermédiaire VIVIUM le plus proche.
- > **En savoir plus, comparer nos formules ou demander une offre en ligne:**
www.ideal-auto.lu

VIVIUM assurances, bien couvert pour bien moins cher !

> ensemble, c'est sûr !


VIVIUM
ASSURANCES

Dialog statt Konfrontation

Editorial von Eugène Kirsch

Der Wechsel an der Spitze des P&T-Unternehmens findet in einem wirtschaftlich und sozial schwierigen Umfeld statt. Auf den neuen Generaldirektor und sein Team kommen angesichts der vollständigen Postliberalisierung 2013 große Herausforderungen zu.

Dennoch muss gesagt werden, dass die Post gut aufgestellt ist. Das Unternehmen hat keine Schulden und ausreichende Reserven für die Zukunft. In der Vergangenheit wurde bewiesen, dass die Post konkurrenzfähig ist, und sie wird es auch dank der Kompetenz seiner Belegschaft bleiben.

Wenn die neue Unternehmensleitung es versteht, die Chancen zu nutzen, die sich aus einer Ausweitung der Aktivitäten ergeben können (z.B. im Bereich einer Postbank, aber auch bei postalischen Produkten), besteht kein Grund zur Panik und schon gar nicht zu Sozialabbau oder der Infragestellung erworbener Rechte.

In diesem Zusammenhang ist es wichtig, dass nicht ständig über angeblich zu hohe Lohnkosten lamentiert wird, sondern dass Chancen genutzt werden, um Postdienste attraktiver zu gestalten, neue Produkte auf den Markt zu bringen, das Personal für Innovationen zu begeistern und es an Entscheidungsprozessen zu beteiligen.

Sieht man sich etwas außerhalb des Postunternehmens um, so stellt man freilich fest, dass das Patronat mit immer neuen unverschämten Forderungen auftritt und so tut, als ob der Weltuntergang bevorstünde, wenn nicht der Sozialstaat demontiert, Index und Mindestlohn abgeschafft, die Renten gekürzt und immer neue Steuergeschenke für die Unternehmerlobby gestimmt würden.

Innerhalb der Patronatslobby hat sich jene Fraktion durchgesetzt, die vom Exportgeschäft lebt und nicht auf das Wachstum der luxemburgischen Volkswirtschaft angewiesen ist. Das ist eine Entwicklung, die den mittelständischen

Unternehmen und dem Handwerk schadet. Denn sie sind darauf angewiesen, dass die Kaufkraft der Lohnabhängigen hier zu Lande bestehen bleibt.

Ein Verlust der Kaufkraft wird kein Wachstum bringen, sondern Rezession. Es wäre also an der Zeit, dass sich innerhalb der Berufsorganisationen des Patronats auch einmal jene Unternehmer zu Wort melden, die ein Interesse haben, dass die Leute bei ihnen einkaufen und ihre Dienste in Anspruch nehmen. Sonst sägen sie sich den Ast ab, auf dem sie sitzen!

Auch die Angriffe der Unternehmerlobby auf den Staatsapparat zeugen nicht von Intelligenz. Sparen beim Staat bedeutet auch immer, dass weniger Aufträge an die Privatwirtschaft vergeben werden, und die hat bisher sehr gut dank der öffentlichen Aufträge gelebt.

Das P&T-Unternehmen, das nach wie vor in öffentlicher Hand ist, hat in den letzten Jahren bewiesen, dass beim Staat wirtschaftlich sinnvoll gearbeitet wird, ohne dass dafür gleich der soziale Kahlschlag erforderlich ist.

Die Belegschaft des P&T-Unternehmens hat ein Recht auf anständige Löhne als Gegenleistung für Tüchtigkeit und Gewissenhaftigkeit bei der Verrichtung ihrer Arbeit. Bei der Reorganisation der Postverteilung letztes Jahr hat sich gezeigt, dass der Rückgriff auf unqualifizierte Arbeitskräfte zu einer Verminderung der Servicequalität führt und die Kundschaft vergrault.

Wir hoffen deshalb, dass der neue Generaldirektor seine Entscheidungen im Dialog mit den Gewerkschaften treffen wird, und wir wünschen ihm in diesem Sinne ein erfolgreiches Wirken im Interesse der Beschäftigten und der Kundschaft des P&T-Unternehmens.



Kleidermasse

Der Betrag für den Erwerb von Schuhen ist jetzt auf 150 € erhöht worden



Claude Strasser

Fragen an den neuen P&T-Generaldirektor



Herr Generaldirektor, als ehemaliger Vorsitzender der Société Electrique de l'Our (SEO) sind Sie sozusagen ein „Außenstehender“. Das wurde in bisherigen Presseartikeln immer wieder betont, und wir ersparen Ihnen deshalb die entsprechenden Fragen. Vielmehr interessiert uns, wie Sie im P&T-Unternehmen aufgenommen wurden – bei ihren Kollegen im Direktionskomitee und beim Personal. Haben Sie das Gefühl, dass Sie bereits dazugehören und akzeptiert sind?

Claude Strasser: Nach fast einem Monat im Amt kann ich sagen, dass ich mit offenen Armen empfangen wurde, was ja durchaus bei einem „Außenstehenden“ nicht als selbstverständlich anzusehen ist. Ich bin mir auch bewusst, dass es nun an mir liegt, das Personal wie auch das Direktionskomitee durch mein Handeln zu überzeugen. Um den nötigen „Stallgeruch“ zu bekommen bin ich dabei, das P&T-Unternehmen in all seinen Facetten kennenzulernen; zum einen durch Besuche und Gespräche mit den Mitarbeitern und zum anderen mit Einlesen in die verschiedenen Dossiers.

Ihren bisherigen Äußerungen in der Presse ist zu entnehmen, dass Sie Ihren neuen Job als Herausforderung sehen. Sie scheinen aber auch optimistisch zu sein, was die Zukunft des P&T-Unternehmens betrifft. Worauf gründet sich Ihr Optimismus?

Claude Strasser: In Anbetracht der Liberalisierung ist es mir bewusst, dass das P&T-Unternehmen vor großen Herausforderungen steht. Mein Optimismus begründet sich sowohl auf den modernen Infrastrukturen, welche in den letzten Jahren sowohl in der Briefpost – Stichwort regionale Verteilerzentren – als auch in der Telekom-Sparte – Stichwort Glasfasernetz – umgesetzt wurden, respektive weiterhin umgesetzt werden, als auch insbesondere auf dem Personal. Meine bisherigen Gespräche mit Mitarbeitern an verschiedenen Standorten und aus verschiedenen Bereichen haben meine Sichtweise noch bestärkt. Ich habe den Eindruck, dass wir über ein hochmotiviertes und kompetentes Personal verfügen, mit dem wir die kommenden Herausforderungen angehen werden.

Die Briefpost wird ab 2013 völlig liberalisiert sein, d.h. die Konkurrenz darf auch bei Briefsendungen unter 50 Gramm mitmischen. Dadurch besteht das Risiko, dass sich Wettbewerber der Post die rentablen Geschäfte herauspicken werden, womit der Post nur

der unrentable, aber für die Bürger unentbehrliche Universalservice bliebe. Wie sehen Sie die Lage allgemein und die Zukunft der Briefpost im Besonderen?

Claude Strasser: Man sollte die Liberalisierung und den Universalservice nicht zu sehr miteinander vermischen. Die Liberalisierung kommt unausweichlich zum 1. Januar 2013. Dieser Herausforderung muss sich unser Unternehmen stellen. Mir ist es dabei aber nicht bange, denn die Post hat in der Vergangenheit mehrmals unter Beweis gestellt, dass sie sich auch in einem schwierigen Umfeld behaupten kann und solche Situationen durchaus auch Chancen für das Unternehmen und die Mitarbeiter bieten. Die Zukunft des Universalservice ist zur Zeit weitaus ungewisser. Natürlich wird die Post auch nach dem 1. Januar 2012 und während einer Übergangsfrist von mindestens 7 Jahren den Universalservice sicherstellen. Das ist in unserem ureigensten Interesse. Langfristig müssen jedoch Mittel und Wege gefunden werden, diesen Universalservice so zu gestalten, dass er nicht zu einer „Bürde“ für unser Unternehmen wird, sondern zu einer Dienstleistung im Interesse aller Bürger unseres Landes durch einen professionellen und angesehenen Dienstleister, die Post! Was die künftige Entwicklung der Briefpost anbelangt, ist ein Rückgang der Volumen eine unaufhaltsame gesellschaftliche Entwicklung. Auch dies stellt die Post vor Herausforderungen, die es in den nächsten Jahren zu meistern gilt. Es gibt jedoch auch gegenläufige Entwicklungen mit immer neuen und innovativen Produkten und Dienstleistungen, die es der Post erlauben, den Rückgang der klassischen Post zu kompensieren. Ungeachtet dieser Entwicklung kommt der Briefpost auch in den nächsten Jahren, wenn nicht Jahrzehnten, eine zentrale Rolle zu.

Im Jahr 2011 gab es eine missglückte Reorganisation in der Postverteilung, die zu Unbehagen bei den Briefträgern und vielen Reklamationen bei den Kunden führte. Inzwischen wurde vieles wieder rückgängig gemacht, und es gibt einen Neuanfang. Was muss getan werden, damit sich solches nicht wiederholt? Wie stehen Sie zum Sozialdialog – haben Sie diesbezüglich neue Ideen?

Claude Strasser: Ich denke, alle Beteiligten sollten versuchen, das Geschehene abzuheben. Der Neuanfang ist gemacht und wir sollten uns nun darauf konzentrieren in einem positiven und konstruktiven Geist gemeinsam an die künftigen Herausfor-

derungen heranzugehen. Nur so werden wir diese meistern. Mir persönlich liegt der soziale Frieden innerhalb des Unternehmens sehr am Herzen. Wir brauchen gut ausgebildete und motivierte Mitarbeiter, um unseren künftigen Aufgaben als Dienstleistungsunternehmen, und das ist nun einmal die Post, gerecht zu werden.

Wie sehen Sie die Rolle des Briefträgers?

Claude Strasser: Der Briefträger hat eine äußerst wichtige Funktion im P&T-Unternehmen inne, da er im täglichen Kontakt zu unseren Kunden steht und somit „die Post“ nach außen hin verkörpert. Ich lege daher besonderen Wert auf ein gepflegtes Erscheinungsbild und ein freundliches Auftreten unserer Briefträger. Natürlich hat sich die Rolle des Briefträgers in den letzten Jahren nicht zuletzt durch die kommende Liberalisierung der Postdienste verändert. Er kann heutzutage nicht mehr die gleiche soziale Rolle wie früher übernehmen und öfter ein „Schwätzchen“ halten, sondern er muss dafür sorgen, dass er seine Tournée pünktlich und korrekt beendet, unsere Kunden erwarten das. Dass in der Vergangenheit und auch in Zukunft unseren Mitarbeitern dabei einiges abverlangt wird und dieser Wandel nicht immer und jedem leicht fällt, ist mir sehr wohl bewusst.

Die interne Kommunikation kann zur Motivierung der Mitarbeiter beitragen. Was wollen Sie tun, um die Kommunikation innerhalb des P&T-Unternehmens zu verbessern?

Claude Strasser: Die Kommunikation, und insbesondere die interne Kommunikation, stellt eine der Prioritäten dar, die ich mir gesetzt habe. Es reicht nicht aus, dass wir über eine gute Strategie verfügen, wenn diese nicht an unsere Mitarbeiter vermittelt wird. Nach dem ersten Kennenlernen im Betrieb werde ich auch in Zukunft das direkte Gespräch mit den Mitarbeitern suchen und versuchen, stets ein offenes Ohr für sie zu haben. Darüber hinaus habe ich eine Vielfalt an Ideen, wie die interne Kommunikation verbessert werden kann. Ich hoffe, Sie in diesem Punkt das eine oder andere Mal positiv überraschen zu können.

Der traditionelle Briefträgerkalender für 2012 stand im Zeichen der Philatelie. Welchen Stellenwert hat für Sie die Philatelie?

Claude Strasser: Auch wenn die Philatelie keinen großen Beitrag zu unserem Gesamtumsatz beiträgt,

ist sie ein wichtiger Bestandteil unserer Identität: Sie stellt einen sozialen Kontakt zu einem Teil unserer Kundschaft her, die übrigens zu unseren treuesten Kunden überhaupt zählt. Darüber hinaus müssen wir Wege finden, wie wir auch jüngere Generationen für die Briefmarken gewinnen können, wobei zum Beispiel der Dienst Meng.post.lu oder auch POSTI – unser Kindermaskottchen in Form eben einer Briefmarke – Schritte in die richtige Richtung sind.

Im Telekom-Bereich scheint das P&T-Unternehmen gut aufgestellt zu sein. Was sind die großen Baustellen der Zukunft?

Claude Strasser: Die bei weitem größte Baustelle ist sicherlich der Glasfaserausbau. Wir sind auf dem besten Weg, die Forderung der Regierung zu erfüllen, welche bis zum Jahr 2015 vorsieht, allen luxemburgischen Haushalten einen Internetzugang mit einer Geschwindigkeit von bis zu 100 Mbit/s anzubieten. Um dieses hochgesteckte Ziel zu verwirklichen sind derzeit über 500 Personen im Einsatz und insgesamt wird über eine halbe Milliarde Euro in die Glasfaserinfrastruktur investiert. Im Mobilfunkbereich müssen wir dem stetig steigenden Datentransfer durch Smartphones und Tablet PCs Rechnung tragen und unsere Mobilfunkinfrastruktur beständig den neuen Bedürfnissen anpassen.

Was kann getan werden, um die Postdienstleistungen noch attraktiver zu gestalten, den Erhalt des bestehenden Filialnetzes zu gewährleisten und die Postfinanzdienste (CCP) auszubauen?

Claude Strasser: Wir müssen unsere Produkte und Dienstleistungen in allen Bereichen beständig weiterentwickeln, um auch in Zukunft den Bedürfnissen unserer Kunden gerecht zu werden. Im Postbereich sieht man diese Entwicklung an den neu eingeführten e-services, wie zum Beispiel „Timbres en ligne“ und „Clic2Mail“. Bei den Postfinanzdiensten wurden letztes Jahr im Rahmen des 100-jährigen Jubiläums des Postchèque die neuen VISA-Karten Gold und Prestige lanciert. Außerdem haben wir die neue Verwaltungssoftware Thaler erfolgreich integriert, die es ermöglicht, unsere Produktpalette in Zukunft weiter auszubauen. Was das Filialnetz angeht, so steht für mich der Kundennutzen im Vordergrund. Die Öffnungszeiten und der Empfang in den Filialen, seien es nun diejenigen des Postamts oder des Post-Shops, müssen kundenfreundlich gestaltet sein.

Pilotprojekt Stechuhr

Testphase

Nachdem in den vergangenen Wochen von bestimmter Seite Negativpropaganda zum Thema Einführung der Stechuhr gemacht wurde, zwingen sich einige Klarstellungen auf.

Bislang handelt es sich lediglich um ein Pilotprojekt. Es ist noch keine Entscheidung getroffen worden, und es laufen lediglich Gespräche, wie und unter welchen Umständen die Stechuhr im Interesse unserer Laufbahn (in der Verteilung) funktionieren könnte.

Im Innendienst gibt es die Stechuhr seit Jahren.

Vorstellbar wäre eine landesweite Einführung ab April 2013, also erst nach der Reorganisation des CD Luxemburg.



Die Stechuhr wird derzeit lediglich im CD Remich geestet. Ab 11. Juni finden ebenfalls Tests in Windhof, Fischbach und Mersch statt. Hier sollen konkrete Erfahrungen gesammelt werden. Die Uhr wird viermal täglich gedrückt (Arbeitsbeginn, Abfahrt in

den Rundgang, Rückkehr, Arbeitsschluss). Während der Testphase werden dem Briefträger Überstunden gutgeschrieben bzw. Urlaub abgehalten.

Dabei ist besonders zu beachten:

Die Einführung der Stechuhr entspricht einer jahrelangen Forderung der Briefträgergewerkschaft. Auf Kongressen und in Resolutionen wurde das in der Vergangenheit festgehalten. Sie soll eine Entlastung in den Rundgängen herbeiführen und wird besonders von Mitgliedern verlangt, die in ihren Touren völlig überlastet sind.

Die Briefträgergewerkschaft hat immer wieder darauf hingewiesen, wie schwierig es für sie ist, den Abbau der Rundgänge zu stoppen, wenn die Briefträger frühzeitig nach Hause gehen. Die Direktion nimmt das jedes Mal zum Vorwand für einen Abbau.

Viele Mitglieder beklagen sich über katastrophale Arbeitsbedingungen, und darüber, dass sie ihre Überstunden nicht angerechnet bekommen.

Die Stechuhr wäre ein gesetzlich anerkanntes Instrument zur Anrechnung der Überstunden.

Das Projekt Stechuhr war Bestandteil der Vorschläge, die dem Minister und dem Verwaltungsrat während der Verhandlungen über die missglückte Reorganisation in der Postverteilung übergeben wurde. Das Projekt wurde auf allen Postämtern und während der Informationsversammlungen des „groupe de suivi“ vorgestellt. Es gab keine Einwände. Im Gegenteil: Die Resonanz war positiv!

Worüber konkret geredet wird:

Bisher wurde in den Verhandlungen mit der Direktion nur festgelegt, dass die Stechuhr in einer variablen Zeit eingesetzt wird (z.B. von 6.00 bis 13.30-14.30 Uhr). Daraus ergäbe sich, dass der Arbeitsbeginn nicht vor 5.50 Uhr möglich wäre.

Ziel der Maßnahme ist eindeutig die Stressbekämpfung.

Im Herbst wird eine weitere Unterredung mit der Direktion stattfinden. Danach wird einer Syndikatskonferenz das Projekt Stechuhr vorgelegt. Die Delegierten haben dann die Möglichkeit ihre Meinung zu sagen oder Verbesserungsschläge zu machen, die wir berücksichtigen werden.

Die Gewerkschaft ist sich bewusst, dass die Stechuhr zu Problemen während der Sommerzeit oder an verschiedenen Tagen führen kann. Diese Probleme sollen vor einer etwaigen Einführung gelöst werden. Das Projekt könnte dann in den Wintermonaten abgeschlossen und für April 2013 fertiggestellt sein.

Es ist nicht länger hinnehmbar, dass die Briefträger sich über die Mehrarbeit und Überbelastung beklagen müssen. Deshalb sollen die Briefträger auch täglich ihre halbstündige (vom Arbeitgeber bezahlte) Pause einlegen. Es darf auch nicht so sein, dass ein für 7 ½ Stunden angelegter Arbeitsaufwand innert 6 ½ Stunden absolviert wird. Das führt nur zu Stress und zerstört den ganzen Arbeitsablauf.

Die Briefträger sollen ihre Tournee in einem normalen Arbeitsrhythmus machen können, auch dann, wenn Reklamen anliegen! Wer zu früh nach Hause geht, weckt beim Vorgesetzten das Gefühl, die Tournee sei zu klein und provoziert dadurch Reorganisationen zum Nachteil der Briefträger.

Das Pilotprojekt in Remich geht in die richtige Richtung. Die Einführung der Stechuhr ist ein Bestandteil davon. Vor dem Hintergrund der Postliberalisierung und der damit verbundenen Reformen und Reorganisationen kann sie zu einer gewissen Be-

ständigkeit im Arbeitsauflauf beitragen und dabei helfen, weitere Verschlechterungen abzuwehren.

Die Briefträgergewerkschaft setzt sich für stressfreie Rundgänge im Interesse der Gesundheit ihrer Mitglieder ein.

Sie zählt daher auf die Unterstützung aus den eigenen Reihen!



Modell der Stechuhr

Pausen in den Rundgängen

Auf Drängen der Briefträgergewerkschaft wurde das Rundschreiben Nr. 35 aus dem Jahr 2008 über die Pausenregelung abgeschwächt und in folgenden Text umgewandelt:

Die gesetzlich vorgesehene 30 minütige Pause ist obligatorisch.

Sie muss zwischen 09.00 und 12.00 Uhr eingelegt werden.

Dem Briefträger ist es erlaubt, die Pause in zwei Teilen einzulegen.

Die Unterbrechung muss auf dem Weg des Rundgangs eingelegt werden; jeder Umweg zu diesem Zweck ist strikt untersagt.

Der Postbote, der im Rundgang wohnt, darf die Pausenzeit zuhause verbringen.

Um zu vermeiden, dass die Kunden einen schlechten Eindruck bekommen, ist es untersagt, dass Briefträger ihre Pause im selben Lokal zur selben Zeit einlegen.

Der Konsum alkoholischer Getränke während der Dienstzeit ist strikt untersagt.

Groupe de suivi

Information

Die im Mai 2011 umgesetzte Reorganisation der Postverteilung verlief bekanntlich nicht eben gut und schaffte vor allem Probleme finanzieller und organisatorischer Natur. Im Vorfeld hatte die Briefträgergewerkschaft vor katastrophalen Auswirkungen im Falle einer Umsetzung gewarnt.



Mitglieder des Groupe de suivi:
Raymond Juchem und Germain Kaiser

Leider wurde nicht auf uns gehört, und es trat ein, was zu befürchten war. Daraufhin wurde auf Initiative des Ministers und des Präsidenten des Verwaltungsrates ein „groupe de suivi“ ins Leben gerufen, der versuchen sollte, Probleme schnell ausfindig zu machen und zu lösen. Die Briefträgergewerkschaft machte sich in dieser Arbeitsgruppe für Verbesserungen stark, jedoch stellte sich schnell heraus, dass die aufgetretenen Probleme nicht zu lösen waren. Eine komplette Reorganisation wurde nötig!

Die Servicequalität beim Austragen von Werbesendungen war rasant zurückgegangen. Es mussten noch mehr Leute eingestellt werden (Austräger, womit der Fuhrpark vergrößert werden musste). Die Reorganisation war zu teuer geworden, und es konnte so nicht weiter gehen.

Die Mitglieder unserer Gewerkschaft im „groupe de suivi“ (Carlo Rovatti und Raymond Juchem) machten im Auftrag der Exekutive eine Bestandsaufnahme der Probleme in der Postverteilung. U.a. ging es dabei auch um die Vorstellungen der Gewerkschaft von der künftigen Gestaltung der Briefträgerlaufbahn (siehe hierzu unser Dossier: www.breifdreier.lu).

Die Bestandsaufnahme listet alle Probleme auf und hat dazu geführt, dass fast alle Vorschläge innerhalb der neuen Reorganisation umgesetzt werden. Was

das Austragen der Werbesendungen betrifft, so gibt es allerdings Meinungsverschiedenheiten mit der Direktion, die Rücksicht auf die Forderungen der Verlagshäuser nehmen muss. So unterbreitete die Gewerkschaft neue Vorschläge, die nun in den neuen Rundgängen nach den einzelnen Reorganisationen berücksichtigt werden sollen.

Die Mitglieder des „groupe de suivi“ stellten die Bestandsaufnahme auch auf Informationsversammlungen in den Postämtern vor und überreichten die Vorschläge der BG an den Minister und den Präsidenten des Verwaltungsrates.

Bisher wurde eine erste, vom „groupe de suivi“ ausgearbeitete Reorganisation in Remich umgesetzt. Delegierte dieses Postamtes wurden in die Vorarbeiten einbezogen, so dass das Projekt einstimmig von der Belegschaft angenommen wurde. Am 11. Juni laufen weitere Pilotprojekte in Mersch, Fischbach und auf Windhof an.

Wie sieht der Ablauf der Reorganisation aus?

1. In einer ersten Phase werden die Probleme auf den Postämtern thematisiert.
2. Anschließend werden die Delegierten herangezogen. Dabei werden normalerweise Dienste in ihrer Beschaffenheit vor Mai 2011 als Referenzbasis genommen. Die Rundgänge werden einzeln auf ihre praktische Durchführbarkeit überprüft (Größe, Zusammensetzung etc.).
3. Wenn die Arbeiten beendet sind, wird mit der Direktion über das Projekt diskutiert, und es wird ein Vorprojekt ausgearbeitet.
4. Die Delegierten erhalten dieses Vorprojekt, analysieren es und geben es an die Titulare weiter. Jeder einzelne Briefträger kann seine Meinung sagen, so dass Änderungen noch berücksichtigt werden können.
5. „Groupe de suivi“, Vorsteher und Delegierte diskutieren abschließend die einzelnen Vorschläge der Titulare und Briefträger.
6. Das Projekt geht zwecks Kontrolle zurück an die Briefträger.
7. Am Ende wird eine Entscheidung getroffen.



Mitglieder des Groupe de suivi:
Carlo Rovatti und Marion Lampach

Es versteht sich von selbst, dass im „groupe de suivi“ und mit den Delegierten der Postämter eine einvernehmliche Lösung über das Gesamtprojekt gefunden werden muss. Die beiden Gewerkschaftsvertreter im „groupe de suivi“ unterstützen jedoch keine Lösungen, bei denen einzelne Leute bessergestellt werden und andere das Nachsehen haben.

Für ältere Kolleginnen und Kollegen (über 53 Jahre) gilt deshalb auch, dass sie in ihrem Rundgang 20 bis 25 Minuten weniger arbeiten müssen.

Das Timing der Reorganisationen

März 2012: Remich.

Juni 2012: Windhof, Fischbach und Mersch.

Oktober 2012: Wecker und Ingeldorf.

November 2012: Bettemburg.

Januar/Februar 2013: Bascharage.

April 2013: Luxemburg.

Im „groupe de suivi“ werden auch andere Probleme diskutiert. Individuelle Probleme (z.B. im Zusammenhang mit dem Dienstalster oder den Beförderungsgraden oder sonstige) können an die Gewerkschaftsvertreter herangetragen werden.

Unser Ziel ist es, eine Situation herbeizuführen, in der die Probleme des Arbeitsalltags auf ein Minimum beschränkt werden. Hierbei wäre ein korrekt geführter Dialog zwischen Vorstehern, Delegierten und Belegschaft in aller Interesse. Anhand der bisher durchgeführten Reorganisationen, bei denen die Meinung des Groupe de suivi und der Belegschaftsmitglieder eingeholt wurde, wird ersichtlich, dass ein gut geführter Dialog positive Resultate zeitigt. Alleingänge einzelner Verantwortlicher erschweren hingegen die Situation.

Ein Grund, weshalb die Briefträgergewerkschaft sich für eine Verbesserung der internen Kommunikation im Unternehmen einsetzt.



Que faire en cas de maladie pendant les vacances à l'étranger ?

Lors d'un déplacement à l'étranger, dans les pays de l'Union Européenne, la carte européenne de sécurité sociale peut être utilisée. Cette carte ou son document équivalent, le certificat provisoire de remplacement, facilitent l'accès aux soins médicaux qui seraient nécessaires durant le séjour temporaire dans un autre État membre. Ces soins sont dispensés selon les dispositions légales de l'État membre du séjour et remboursés selon les tarifs qui y sont appliqués. Par exemple si les soins médicaux sont dispensés gratuitement dans l'État du séjour, le patient a également droit aux soins médicaux gratuits en présentant sa carte ou un document équivalent. Avant de partir dans un de ces pays il est donc nécessaire de vérifier si la carte européenne est encore valable. Si tel n'est pas le cas ou si vous ne disposez pas de cette carte il est indispensable de la commander au moins trois semaines avant le départ.

Burnout

Krankwerden bei der Arbeit

Leistungsdruck, Arbeitsverdichtung, Zeit- und Terminstress sowie die Angst um den Arbeitsplatz führen dazu, dass immer mehr Menschen den Arbeitsbelastungen nicht mehr gewachsen sind und krank werden. Die Diagnosen „Depression“, „Angsterkrankung“ oder „somatoforme Störung“ (körperliche Beschwerden ohne organische Ursachen) nehmen zu, und es liegt nahe zu vermuten, dass die Ursachen dafür eher im beruflichen denn im privaten Kontext liegen.

Burnout ist ein Erschöpfungszustand nach lang anhaltender Belastung, der sich nicht nur körperlich äußert, sondern auch eine emotionale und mentale Kraftlosigkeit mit sich bringt. Betroffene beschreiben eine innere Leere, die gepaart ist mit Gefühlen der Ohnmacht, Leere und existentieller Verzweiflung. Überschneidungen mit den Symptomen von Depression sind häufig.

Symptome von Burnout

Burnout äußert sich in mehreren Symptomgruppen, die mit körperlichen und psychischen Erschöpfungszuständen einhergehen:

Körperliche Erschöpfung

Mangel an Energie und Tatkraft, Antriebsverlust, chronische Müdigkeit, Verspannungen der Muskulatur, Schlafstörungen, Kreislauftörungen, Gewichtsschwankungen.

Emotionale Erschöpfung

Niedergeschlagenheit, Gefühle der Hoffnungslosigkeit, Hilflosigkeit und Kraftlosigkeit, emotionales Ausgehöhltsein, Leere und Verzweiflung.

Mentale Erschöpfung

Negative Einstellung zur Arbeit, zum Selbst, zum Leben, Gefühl von Minderwertigkeit und Unzulänglichkeit, abwertende Einstellungen gegenüber anderen (Zynismus, Verachtung, Aggressivität).

Wie verläuft Burnout?

Stadium 1: Enthusiasmus

Einstieg in den Burnout-Zyklus ist ein übertriebener Ehrgeiz. Dieser zeigt sich in einem vermehrten Engagement für die „Kunden“ und ist durch Hyperaktivität gekennzeichnet. Der „Helfer“ ist ständig verfügbar und hat viele Überstunden. Gefühle der Unentbehrlichkeit mischen sich mit dem Wunsch, sich zu beweisen. Eigene Bedürfnisse werden nicht wahrgenommen bzw. geleugnet. Die Distanz zum



„Kunden“ geht verloren. Es kommt zu einer Vermengung von Arbeits- und Privatleben: das Privatleben wird schließlich zugunsten des beruflichen Tuns aufgegeben. Dieses gesteigerte Engagement wird von Erschöpfungssymptomen wie Müdigkeit oder Energiemangel begleitet.

Stadium 2: Stagnation

Der Phase des Überengagements folgt die Phase der Ernüchterung. Die Wirklichkeit holt einen ein. Es gibt bürokratische Hürden, Vorgesetzte erkennen nicht an, was man tut, die „Kunden“ sind undankbar. Das Engagement wird reduziert, man beginnt sich von „Kunden“, Kollegen, der Arbeit und von der sozialen Umwelt zurückzuziehen. Als emotionale Reaktionen werden entweder depressiv-ängstliche Verhaltensweisen oder gereizt aggressives Verhalten gezeigt. Hilflosigkeit, Insuffizienzgefühle, eine negative Selbsteinschätzung gehen einher mit Bitterkeit, Ärger und zunehmender Reizbarkeit.

Stadium 3: Frustration

Die nächste Phase ist gekennzeichnet durch Rückzug in Form von „Dienst nach Vorschrift“. Idealismus und Motivation sind verloren gegangen, Initiativen und engagement unterbleiben bzw. verkümmern zusehends. Die kognitive Leistungsfähigkeit nimmt ab, was sich in Form von Konzentrations- und Gedächtnisstörungen, Entscheidungsunfähigkeit und Desorganisation bemerkbar macht. Andere Menschen werden emotional auf Distanz gehalten (Depersonalisation). In dieser Phase kommt es verstärkt zu psychosomatischen Reaktionen (Schlafstörungen, Alpträume, Muskelverspannungen, Atembeschwerden, Kopfschmerzen, Magen-Darm-Beschwerden). Die Immunabwehr ist geschwächt, was häufigere Erkrankungen zur Folge hat.

Stadium 4: Apathie

Das terminale Stadium ist geprägt durch eine existentielle Verzweiflung, die von Gefühlen der Sinnlosigkeit dem Leben gegenüber gekennzeichnet ist. Dieser Zustand gleicht einer Depression: Man ist gleichgültig sich und anderen gegenüber, allgemein desinteressiert, Gefühle verflachen. Im Endstadium kann der Prozess entgleisen und zu Gewalt gegenüber anderen führen. Betroffene in diesem Stadium sind suizidgefährdet. *Was Burnout verursacht und was man dagegen tun kann, darüber mehr in unserer nächsten Ausgabe.*

Aus: Das Personal (CGPT), Heft 2, April 2012

Komitee der Pensioniertensektion

Vorstellung

Funktion	Name	Telefon	E-Mail
Präsident	Michel Roger	378 796 / 621 746 641	romichel@pt.lu
Sekretariat	Michel Roger	378 796 / 621 746 641	romichel@pt.lu
Vize-Präsident	Folschette Elsa	370 425	
Kassierer	Schroeder Edmond	236 518 12 / 621 132 570	fraed@pt.lu
Mitglieder	Karier Théo	950 415 / 621 350 508	thkarier@pt.lu
	Kohnen Edmond	710 465	
	Reding Armand	810 142 / 621 783 977	redmons@pt.lu
	Schmit Nicole	525 934 / 621 658 457	schmitwa@pt.lu
	Wester Paul	378 435 / 621 152 354	paulwest@pt.lu

Bei Sterbefall eines Mitgliedes

Sterbeurkunde schicken an

Bréifdréieschgewerkschaft B.P. 1033 L-1010 Luxembourg
 Caisse de Pension du Ministère de la Fonction Publique B.P. 1204 L-1012 Luxembourg
 Caisse de Maladie des Fonct. et Employés Publics L-2091 Luxembourg
 Caisse Chirurgicale L-2971 Luxembourg
 Caisse Mutuelle des P&T L-2020 Luxembourg
 Pour les membres de l'association des anciens sous Officiers (ASORL)
 Roland Girres (Tel. privé: 621 19 67 81 / rolgir@pt.lu)

Mitgliedsbeiträge

Bréifdréieschgewerkschaft	15 €	Monatlich
Section des retraités B.G.	5 €	Jährlich
Caisse Mutuelle des P&T	18 €	Jährlich
Amicale des P&T	6 €	Jährlich
ASORL	18 €	Jährlich
Bréifdréieschgewerkschaft Ep.	7,50 €	Monatlich

Drapeau Syndical

Présence du drapeau B.G. à un enterrement

Michel Roger	621 746 641
Kirsch Eugène	621 136 014
Karier Théo	621 350 508
Folschette Elsa	370 425
Bureau B.G.	481 406



Was hat die Liberalisierung uns gebracht?

UNI

Laut gängiger Wirtschaftstheorie sollte durch die Liberalisierung ein Wettbewerb in Gang gesetzt werden, der zu Wachstum, Innovation, niedrigeren Preisen und Beschäftigung führen sollte. Doch machen wir uns nichts vor. Eine Studie von UNI Post und Logistik über die Liberalisierung des Postsektors belegt, dass das auf dem EU-Postmarkt nicht eingetreten ist:

- Auf dem Postmarkt gibt es sehr wenig Konkurrenz und die Wettbewerber haben lediglich einen Marktanteil von 0,1% - 10%.
- es gibt nur sehr wenige wirkliche Konkurrenten für die etablierten Betreiber, meist nur ein bis vier.
- Da die Konkurrenz „hauptsächlich auf dem Preis basiert, wird kaum in Neuerungen investiert.
- Was den Beschäftigungsaspekt betrifft, so sind die durch die Liberalisierung entstandenen „Vorteile“, von denen man ausgegangen war, sehr besorgniserregend:
- Zehntausende von Stellen gingen verloren.

Es fand keine bedeutende Verschiebung der Beschäftigung vom früheren staatlichen Betreiber zu neuen Wettbewerbern statt (jedenfalls nicht in dem erwarteten Ausmaß und schon gar nicht zu denselben Beschäftigungsbedingungen)

- Verringerung der Ganztagsstellen und Zunahme von Teilzeitstellen
- Verschlechterung von Arbeitsbedingungen bei den konkurrierenden Postbetreibern und im Sektor im Allgemeinen
- zunehmend prekäre Arbeitsbedingungen aufgrund einer Zunahme atypischer Beschäftigungsformen
- Lohn-/Gehaltskürzungen
- Lohndumping
- weniger Arbeitsplatzsicherheit
- Ersetzen qualifizierter Arbeitskräfte durch unqualifizierte



Was wurde also durch die Liberalisierung gewonnen?

Ziel der UNI-Studie war, den Mitgliedsorganisationen der UNI Post und Logistik dabei zu helfen, mit den Auswirkungen und Folgen der Liberalisierung des Postmarkts auf die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen umzugehen. Darüber wird zu untersuchen sein, welche Alternativen es eventuell gibt und was getan werden kann, um Situationen, wie etwa die der Postzusteller in Deutschland, in den Niederlanden oder in anderen Ländern, zu verhindern.

Der Wettbewerb im Postsektor führte in der Tat zu einer gewerkschaftlichen Zersplitterung und somit auch zu einer Schwächung der Gewerkschaften, und das ausgerechnet in einer Phase, in der die Gewerkschaften stark sein müssten. Von der Organisation der bei neuen Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer profitierten nicht nur die Arbeitnehmer aufgrund ähnlicher Löhne und Arbeitsbedingungen, sondern langfristig auch die Gewerkschaften, da sich ihr Mitgliederbestand erhöht.

Die gewerkschaftliche Organisation von Mitgliedern anderer Postanbieter als der staatlichen ist ebenso von Bedeutung wie die Zusammenarbeit mit Konsumentenschutzorganisationen.

Das „Recht der Verbraucher auf einen Universalpostdienst“, wie es im Weltpostvertrag der WPV, Art. 3 festgeschrieben ist, sollte nicht unterschätzt werden, wenn es darum geht, einen Weg zur Sicherung der Qualität der Dienstleistung und der Arbeitsplätze zu finden.

Gespräch mit den Delegierten des Remicher Postamtes

Interview

Wie ist die Reorganisation im Postamt Remich verlaufen?

Es wurde allseits viel und gut zusammengearbeitet. Man kann sagen, dass das Remicher Postamt es wieder einmal fertig brachte, ein gutes Projekt zu verwirklichen, bei dem weder beim Start noch später allzu viele Probleme auftauchten.

Deshalb hätten die Delegierten und die Belegschaft auch nichts dagegen gehabt, wenn von Seiten der Direktion auch einmal ein Lob ausgesprochen worden wäre oder überhaupt ein Feedback gekommen wäre. Nun hoffen wir, dass es die letzte Reorganisation für die kommenden Jahre war, damit endlich wieder Ruhe einkehrt.

Was haltet ihr vom geregelten Ablauf der Arbeiten (Bearbeitung der Reklamen)?

Das ist positiv. Das Personal hat sich relativ schnell daran gewöhnt, die Reklamen gleich ins Arbeitsfach einzustecken (ausgenommen I-mail und voluminöse Werbung). Weil die Rundgänge nun nicht mehr so groß sind, konnte das an den meisten Tagen gut bewältigt werden.

Was den geregelten Ablauf der Arbeiten betrifft, so sollte das allerdings nicht zu sehr eingegrenzt werden, weil die meisten Briefträger bereits gemäß diesem Ablauf arbeiten.

Wie beurteilt ihr die künftige Tätigkeit und den Beruf des Briefträgers?

Die Delegierten haben festgestellt, dass die Briefpost in den letzten Jahren in Wirklichkeit nicht stark abgenommen hat. Wenn ein Rückgang stattfand, dann wurde er möglicherweise durch neue Haushalte

aufgrund der demographischen Entwicklung aufgefangen. Der bescheidene Rückgang bei der Briefpost wurde darüber hinaus durch die an alle Haushalte verteilte Werbung kompensiert. Wir sind der Meinung, dass der Briefträger Teil der Gesellschaft ist und als wichtige Kontaktperson zum Kunden unent-

Freis Serge und Wolff Roll:
Delegierte des CD Remich



behrlich ist und es auch bleiben wird.

Was sagt ihr zum Projekt der Stechuhr?

Die Delegierten des Remicher Postamts haben uns wissen lassen, dass die Meinungen über das Projekt geteilt sind. Ein Problem, das es zu lösen gilt, stellt sich an den Tagen, an denen mal weniger Arbeit anfällt und die Leute dadurch ihre Arbeit früher beenden.

Wie ist die Stimmung nach der Reorganisation in eurem Postamt?

Die Stimmung ist gut. Die Leute sind froh darüber, dass sei endlich auch einmal Urlaub außer der Reihe erhalten. Sie hoffen, dass das so bleiben wird, und dass nicht irgendwann wieder massiv doppelte Rundgänge anfallen, weil es am nötigen Ersatzpersonal fehlt.

Probleme im Innendienst

Zu Recht beklagt sich die Belegschaft des Sortierzentrums in Bettemburg über Personalmangel. Deshalb hat die Briefträgergewerkschaft zusätzliche Mitarbeiter angefordert. Seitens der Direktion heißt es, die zusätzlichen Leute würden über die ADEM rekrutiert, so dass noch etwas Geduld erforderlich sei.

Es muss allerdings gesagt werden, dass im Sortierzentrum eine allgemeine Malaise besteht, da immer mehr Kolleginnen und Kollegen sich auf andere Posten melden und das Sortierzentrum verlassen. Die Gründe mögen in der Unzufriedenheit über die Arbeitsverhältnisse liegen. Da ist zum einen die Schichtarbeit, die größere Anforderungen stellt, Auswirkungen auf das Familienleben hat und als Arbeitsrhythmus nicht immer einfach ist.

Darüber hinaus gibt es Probleme bei der Besetzung der Fahrerposten. Solche Posten für Ersatzpersonal waren erfolglos ausgeschrieben worden. Auch hier ist die Schichtarbeit die reinste Zumutung! Es muss daran erinnert werden, dass die Fahrerposten

für Briefträger vor drei Jahren abgeschafft wurden ... mit dem Resultat, dass nun der bekannte Personalmangel herrscht, und neue Fahrer nicht leicht zu finden sind. Wäre dies nicht geschehen, es gäbe heute genug Fahrer!

Besonders schlecht ist es um die Arbeitszeiten bestellt. Schlimm dabei ist, dass die Leute, die neu im Sortierzentrum eingestellt werden, Arbeitsverträge mit einer Wochenzeit von 37 ½ Stunden pro Woche erhalten – eigentlich ein Armutszeugnis für ein Unternehmen wie die Post, das diesen Mitarbeitern nicht einmal mehr Arbeitspausen gönnt.

Am Rande sei bemerkt, dass derzeit im Sortierzentrum 19 Leiharbeiter zum Einsatz gelangen. Das entspricht ungefähr einem Viertel der Ersatzdienste.

Bleibt zu hoffen, dass es baldmöglichst zum Abschluss des neuen Kollektivvertrages bei den Arbeitern kommen wird, und dass die freien Arbeitsplätze mit festem Personal besetzt werden.



Reform des Beamtendienstrechts: Vorbehaltsklausel macht Nachverhandlungen möglich

CGFP und Regierung unterzeichneten Konsenspapier

Nach zum Teil kontroversen Verhandlungen in Bezug auf einen von Regierungsseite vorgelegten Abänderungsantrag zu dem im Juli 2011 von der CGFP erzielten Besoldungsabkommen ist es am Freitag, dem 27. April 2012, zur Unterzeichnung eines Zusatzabkommens gekommen. Zuvor hatten die CGFP-Fachverbände dem Konsenspapier in einer kurzfristig einberufenen außerordentlichen CGFP-Vorständekonferenz zugestimmt, nicht ohne ihrem Unmut über die Vorgehensweise auf Regierungsseite mehr als deutlich Ausdruck zu verleihen.

Demzufolge wird die für 2012 ausgehandelte Einmalprämie von 0,9 Prozent des Jahresgehaltes um zwei Jahre, d.h. auf Mitte 2014, verschoben. Ebenso tritt die Aufbesserung des Punktwertes um 2,2 % zeitversetzt erst zum 1. Januar 2015 in Kraft.

Parallel dazu sieht das nun unterzeichnete Papier vor, dass die kritisierten Punkte aus dem Vorhaben zur Reform des Beamtendienstrechts wie beispielsweise die Einführung eines Bewertungssystems im öffentlichen Dienst auch erst zum 1. Januar 2015 umgesetzt werden. Andere Maßnahmen wie etwa die Aufwertung von bestimmten Laufbahnen treten dem Konsenspapier entsprechend schon 2014 in Kraft.

Mit seiner Zustimmung will der öffentliche Dienst,

nicht zuletzt aufgrund seiner besonderen Stellung zu seinem Arbeitgeber Staat, einen konkreten Beitrag zur Sanierung der Staatsfinanzen leisten. Die CGFP erwartet, dass auch andere Kreise, insbesondere diejenigen, die keine Gelegenheit auslassen, den öffentlichen Dienst schlechtzureden, zu einem entsprechenden Schritt bereit sind.

Im Gegensatz zur Regierung schätzt die CGFP die Entwicklungen bis ins Jahr 2015 als weniger dramatisch ein. Die CGFP basiert sich dabei auf Vorhersagen aus der Vergangenheit, die sich immer wieder als Fehlprognosen entpuppt haben. Aus diesem Grunde pochte die CGFP auch auf eine Vorbehaltsklausel, die Nachverhandlungen vorsieht, sobald die tatsächlich erzielten Werte die nun vorgelegten Prognosen übersteigen. Ohne diesen Zusatz hätte die CGFP-Vorständekonferenz dem Konsenspapier niemals zustimmen können.

Auch wiederholten die CGFP-Fachverbände ihre eindringliche Forderung nach einer weiteren Unterredung mit den für den öffentlichen Dienst zuständigen Ressortministern, um ihre legitimen Belange noch einmal vorbringen zu können. Sie erwarten sich, dass ihre Forderungen von den Regierungsmitgliedern ernst genommen und auch umgesetzt werden.

CGFP Stellungnahme

Patronats-Angriffe auf den Sozialstaat abwehren!

Nach zum Teil kontroversen Verhandlungen in Bezug auf einen von Regierungsseite vorgelegten Abänderungsantrag zu dem im Juli 2011 von der CGFP erzielten Besoldungsabkommen ist es am Freitag, dem 27. April 2012, zur Unterzeichnung eines Zusatzabkommens gekommen. Zuvor hatten die CGFP-Fachverbände dem Konsenspapier in einer kurzfristig einberufenen außerordentlichen CGFP-Vorständekonferenz zugestimmt, nicht ohne ihrem Unmut über die Vorgehensweise auf Regierungsseite mehr als deutlich Ausdruck zu verleihen. Demzufolge wird die für 2012 ausgehandelte Ein-

malprämie von 0,9 Prozent des Jahresgehaltes um zwei Jahre, d.h. auf Mitte 2014, verschoben. Ebenso tritt die Aufbesserung des Punktwertes um 2,2 % zeitversetzt erst zum 1. Januar 2015 in Kraft. Parallel dazu sieht das nun unterzeichnete Papier vor, dass die kritisierten Punkte aus dem Vorhaben zur Reform des Beamtendienstrechts wie beispielsweise die Einführung eines Bewertungssystems im öffentlichen Dienst auch erst zum 1. Januar 2015 umgesetzt werden. Andere Maßnahmen wie etwa die Aufwertung von bestimmten Laufbahnen treten dem Konsenspapier entsprechend schon 2014 in Kraft.

Fortsetzung Seite 15

Mit seiner Zustimmung will der öffentliche Dienst, nicht zuletzt aufgrund seiner besonderen Stellung zu seinem Arbeitgeber Staat, einen konkreten Beitrag zur Sanierung der Staatsfinanzen leisten. Die CGFP erwartet, dass auch andere Kreise, insbesondere diejenigen, die keine Gelegenheit auslassen, den öffentlichen Dienst schlechztzureden, zu einem entsprechenden Schritt bereit sind. Im Gegensatz zur Regierung schätzt die CGFP die Entwicklungen bis ins Jahr 2015 als weniger dramatisch ein. Die CGFP basiert sich dabei auf Vorhersagen aus der Vergangenheit, die sich immer wieder als Fehlprognosen entpuppt haben. Aus diesem Grunde pochte die CGFP auch auf eine

Vorbehaltsklausel, die Nachverhandlungen vorsieht, sobald die tatsächlich erzielten Werte die nun vorgelegten Prognosen übersteigen. Ohne diesen Zusatz hätte die CGFP-Vorständekonferenz dem Konsenspapier niemals zustimmen können.

Auch wiederholten die CGFP-Fachverbände ihre eindringliche Forderung nach einer weiteren Unterredung mit den für den öffentlichen Dienst zuständigen Ressortministern, um ihre legitimen Belange noch einmal vorbringen zu können. Sie erwarten sich, dass ihre Forderungen von den Regierungsmitgliedern ernst genommen und auch umgesetzt werden.



Die Executive der BG bei Minister Etienne Schneider

Endlich Kollektivvertrag aushandeln!

Die Briefträgergewerkschaft appelliert an die Gewerkschaftsvertreter aus dem Privatsektor und an die Direktion, sich rasch eine annehmbare Lösung für einen Kollektivvertrag der Arbeiter zu einigen.

Es kann nicht sein, dass nach über einem Jahr Verhandlungen noch immer nichts Spruchreifes ausgearbeitet wurde. Die neuen Briefträger, die teils unter sehr schweren Bedingungen arbeiten, müssen endlich anständig entlohnt werden. Die Briefträgergewerkschaft ist es leid, diese Leute immer wieder zu trösten, obwohl wir unverständlichlicherweise nicht am Verhandlungstisch sitzen. Es ist jedoch äußerst wichtig, dass der Lohn von den neuen Briefträgern, die im Statut des Arbeiters arbeiten, aufgebessert wird. Nur so kann das Postunternehmen anständiges und arbeitswilliges Personal finden, das den Qualitätsanforderungen unseres Unternehmen gerecht wird.

Sollte dies jedoch nicht schnellstens umgesetzt werden, riskiert das Postunternehmen, dass vom jetzigen Personal einige zu besser bezahlten Jobs in andere Betriebe überwechseln. Es muss auch bedacht werden, dass es um Familien mit Kindern geht, die mit dem jetzigen Lohn am Existenzminimum leben. Selbstverständlich ist die Briefträgergewerkschaft bereit, mit am Verhandlungstisch zu sitzen, falls dass von einem Sozialpartner erwünscht oder verlangt wird!

Was die Pausenregelung betrifft, so fordert die Briefträgergewerkschaft, dass für die Arbeiter in der Postzustellung dieselbe Regelung gilt, wie für die Briefträger.





ATHLETIC 10 LOW
Ref.: 300001
Größen: 35 à 51

95,- €
ohne MWST
109,25 €
inkl. MWST



TACTICAL 20 LOW
Ref.: 300101
Größen: 35 à 51

100,- €
ohne MWST
115,- €
inkl. MWST

**Lederschuh, basierend auf Laufschnuhtechnologie,
leicht, dynamisch, extrem rutschfest, hoch atmungsaktiv
& dauerhaft wasserdicht.
Optimaler Klimakomfort für alle Jahreszeiten,
wasserdicht und atmungsaktiv.**



ATHLETIC 10 MID
Ref.: 300002
Größen: 35 à 51

100,- €
ohne MWST
115,- €
inkl. MWST



TACTICAL 20 MID
Ref.: 300102
Größen: 35 à 51

105,- €
ohne MWST
120,75 €
inkl. MWST

REINERT

**automobile
industrie
sécurité**

Sécurité
Tél.: 37 90 37 - 230
Fax: 37 90 37 - 290
E-mail: securite@reinert.lu
6, rue du Château d'Eau
L - 3364 LEUDELANGE
Ouvert: Lundi au Vendredi 8.00-12.00 / 13.00-18.00 heures
Samedi 8.00-12.00 heures

Post im Ausland

Fragwürdige Geschäftspraktiken von Deutsche Post DHL in aller Welt.

Das Weißbuch mit dem Titel: „Unternehmerische Verantwortungslosigkeit: Globale Arbeitspraktiken bei Deutsche Post DHL aufgedeckt“ zeigt eine beschämende Bilanz außerhalb von Europa und einen übermäßigen Einsatz von Zeit- und Leiharbeitskräften. Die Aktionäre werden aufgefordert, mitzuhelfen, beim multinationalen Logistikkonzern Ordnung zu schaffen und zu gewährleisten, dass in allen Unternehmen des Konzerns weltweit hohe Standards eingehalten werden.

Die von UNI Global Union und der Internationalen Transportarbeiter-Föderation (ITF) durchgeführten Untersuchungen zeigen weitverbreitete und systematische missbräuchliche Praktiken im Bereich der Vereinigungsfreiheit und der unsicheren Arbeitsformen. Das Bild wiederholt sich von Land zu Land: die Beschäftigten, die sich in Gewerkschaften organisieren möchten, haben Angst vor Vergeltungsmaßnahmen. In vielen Ländern, so auch in Malaysia, Indonesien und Indien werden Leiharbeitskräfte wesentlich schlechter bezahlt als regulär Beschäftigte, obwohl sie genau die gleichen Arbeitsaufgaben erledigen. In Kolumbien, Costa Rica und Süd-

afrika zwingt das Unternehmen Arbeitskräfte, sich Lügendetektortests zu unterziehen, obwohl dieses ursprünglich erklärt hat, dass es die Verwendung solcher Tests nicht gestattet. Der Konzern wurde zudem aufgrund von Verletzungen von Arbeitsschutzregeln mit erheblichen Geldstrafen belegt, namentlich in den USA, wo die DP-DHL-Tochter Exel in diesem Jahr nahezu 300.000 USD bezahlen musste.

Diese Verletzungen von Arbeitsrechten stehen in direktem Widerspruch zu der Konzernpolitik auf dem Gebiet der Unternehmensverantwortung und seinem Engagement für die Prinzipien des 2006 unterzeichneten UN-Global Compact.

Der Bericht erwähnt zahlreiche Fälle, in denen von DP-DHL Rechenschaftspflicht verlangt wird, mit der Aufforderung, seinen Verpflichtungen als verantwortliches Unternehmen in allen Ländern, in denen es tätig ist, und nicht nur in seinem Stammland, Deutschland, gerecht zu werden. Die Kampagne wird vom 175 Millionen Mitglieder zählenden Internationalen Gewerkschaftsbund (IGB) unterstützt.

BG News in neuem Gewand

Bessere Information für unsere Mitglieder

Ab vorliegender Ausgabe erscheinen die BG News in neuer, attraktiverer Aufmachung, vierfarbig und auf 20 Seiten.

Wir möchten unsere Leserinnen und Leser mit der aufwendigen und gehaltvolleren Gestaltung des Informationsblattes der Briefträgergewerkschaft künftig besser informieren und ihnen vor allem mit Hintergrundinformationen und Nachrichten aus Betrieb und Arbeitsalltag dienen.

Die neuen BG News erscheinen viermal jährlich und werden, je nach Bedarf, durch ein Informationsblatt BG Express ergänzt.

Die Redaktion

Wahlen zum Verwaltungsrat im Herbst!



Im Herbst finden die Wahlen zur Bestimmung der Personalvertreter im Verwaltungsrat des P&T-Unternehmens statt.

Es ist wichtig, dass auch die Briefträgergewerkschaft weiterhin im Verwaltungsrat vertreten ist. In diesem Gremium wird die Unternehmensstrategie festgelegt, und über wichtige Zukunftsfragen entschieden. Darüber hinaus erhalten die Mitglieder des Verwaltungsrats Einblick in wichtige Dokumente und können über Fragen mitbestimmen, die die Laufbahnen des Personals betreffen.

So sorgte die Präsenz des Vertreters der Briefträgergewerkschaft im Verwaltungsrat dafür, unseren Forderungen bezüglich der Reorganisation der Postverteilung den nötigen Nachdruck zu verschaffen.

Zu gegebener Zeit werden die Mitglieder über das Wahlgeschäft informiert.

Impressum

DE BRÉIFDRÉIER

Publikation der Bréifdréieschgewerkschaft a.s.b.l.

Erscheint viermal jährlich.

Verantwortlicher Herausgeber:

Bréifdréieschgewerkschaft: Eugène Kirsch, Präsident.

Illustrationen in dieser Ausgabe:

Fotos: Carlo Rovatti, Entreprise des P&T.

Karikaturen: René Clement.

Layout:

Carlo Rovatti, Raymond Juchem.

Druck:

print-service Mechtel s.à.r.l., Luxembourg.

Redaktion:

18, rue d'Epernay, L-1490 Luxembourg

Allongement de grade

Il est rappelé que pour pouvoir bénéficier d'un allongement de grade il faut:

- introduire pour chaque allongement une demande écrite au plus tard 3 mois avant l'échéance;
- avoir subi le nombre de cours de recyclage prescrit.

Attention: la première partie de l'allongement de grade (une annale) peut déjà être allouée une année après avoir accédé au dernier grade barémique.

Red, rosé and white.
Taste Domaines Vinsmoselle's new wines.

binsfeld

CHÂTEAU
EDMOND
— DE LA —
FONTAINE
LUXEMBOURG



EDMOND DE LA FONTAINE, FAMOUS LUXEMBOURGISH WRITER AND POET KNOWN AS DICKS,
AUTHOR OF "DEN HEXEMEECHTER" AND "MUMM SÉISS" PROUDLY PRESENTS
DOMAINES VINSMOSELLE'S NEW WINE LINE CHÂTEAU EDMOND DE LA FONTAINE.
STARRING: CHARDONNAY / RIESLING / PINOT GRIS / PINOT NOIR BLANC /
PINOT NOIR ROSÉ / PINOT NOIR ROUGE / PINOT NOIR ROUGE BARRIQUE

www.vinsmoselle.lu

Bréifdréieschgewerkschaft

BP. 1033 L-1010 Luxembourg

Tél: +352 48 14 06

Fax: +352 48 46 96

www.breifdreier.lu

secretariat@breifdreier.lu

Öffnungszeiten Sekretariat

Dienstag von 13.00 bis 17.00

Mittwoch von 08.00 bis 12.00

und 13.00 bis 17.00

Donnerstag von 13.00 bis 17.00

Freitag von 08.00 bis 12.00

