

# DE BRÉIFDRÉIER

ZEITUNG VUN DER BRÉIFDRÉIESCHGEWERKSCHAFT

MOVE 2017

Singapore Poste

Wahlen Verwaltungsrot

TEAM

175 Joer POST

Centre de Tri Beetebuerg

VISION

25 Joer Entreprise

Editorial  
Ausblick auf 2017

**Salariat**  
Neuer Kollektivvertrag

**Info**  
Problemkind Innendienst

# 2017



En ligne avec vous

## Home

L'assurance HABITATION nouvelle génération.

[baloise.lu/home](http://baloise.lu/home)

 **Baloise**  
Assurances

# Ausblick auf 2017

Editorial von Raymond Juchem



Nachdem die Sommerferien nun schon wieder fast vergessen sind, ist es Zeit zu einer Vorausschau.

Anfang September wurde seitens Post Courier die strategische Kooperation mit der Singapore Post (SingPost) unterschrieben. Die Direktion ist für das Zustandekommen dieses Abkommens zu beglückwünschen. In Anbetracht der Tatsache,

dass die Zahl der zu verteilenden Briefe jährlich leicht schwindet, gilt es neue Märkte für das Postunternehmen zu erschließen. Wenn man sich der Problematik der seit geraumer Zeit schwindenden Zahlen des Kerngeschäfts (in Bezug auf die Briefe bei Post Courier) bewusst ist, ist die Entscheidung, in Zukunft in den Logistikbereich zu investieren, sicherlich die richtige. Hier dürften dann auch in den kommenden Jahren neue gewinnbringende Geschäfte für das Postunternehmen auf der Tagesordnung stehen.

2017 wird unter Umständen richtungsweisend für dieses ehrgeizige Projekt sein. Es muss jedoch im Vorfeld bestens organisiert werden. Sollte die Kooperation sich als erfolgreich erweisen, wird die Briefträgergewerkschaft darauf drängen, dass das nötige Personal vorhanden ist, um diese zusätzlichen Arbeiten zu verrichten. Bis jetzt scheint noch nicht definitiv geklärt, in welcher Form die zum Teil logistischen Aktivitäten in Zukunft im Postunternehmen untergebracht sein werden. Unsere Gewerkschaft ist jedenfalls bereit, in organisatorischen Fragen bezüglich des Centre de tri in Bettemburg aktiv mitzuarbeiten. Auch was sonstige Fragen hinsichtlich einer neuen Logistikgesellschaft betrifft, verweisen wir auf unser Mitspracherecht.

2017 wird demnach auch ein richtungsweisendes Jahr im Verteilerzentrum Bettemburg sein. Was hat das neue Organigramm zur Konsequenz für die Mitarbeiter und Arbeitsplätze, was wird alles im Verteilerzentrum umgebaut, inwieweit entwickelt sich das Projekt der Ergonomie? Diese und andere Fragen, etwa solche bezüglich der organisatorischen Veränderungen im Paketbereich, der neuen Siemenssoftware, stellen sich in der nahen Zukunft. Also ein durchaus interessantes Jahr für die Mitarbeiter des Verteilerzentrums.

Im Jahr 2017 stehen darüber hinaus zwei wichtige Ereignisse an: 175 Jahre Post (Gründungsjahr 1842) sowie 25 Jahre Entreprise des Postes (1992). Sicherlich erfordert das kommende Jahr in Anbetracht dieser beiden Ereignisse einige Vorbereitungsarbeit und das ein oder andere Fest steht auf der Postagenda.

Als Briefträgergewerkschaft haben wir entschieden, den Briefträgerkalender 2017 in diesem Kontext zu gestalten.

Zu hoffen bleibt dann auch, dass das Jahr 2017 für sämtliche Postmitarbeiter in guter Erinnerung bleiben wird und nicht durch ständige Umstrukturierungen und sonstige Änderungen getrübt wird.

Verweisen wir im übrigen darauf, dass im Jahr 2017 viele Postmitarbeiter „auf Wanderschaft“ gehen werden. Zwei große Bauprojekte sind fast abgeschlossen. Das BMF-Gebäude auf Cloche d'Or sowie das neue Mercier-Gebäude in Lux-Gare werden bezugsfertig sein. Hier werden über das ganze Jahr fast 1 000 Leute in eines dieser Gebäude wechseln. Dies wird mit viel Arbeit und Stress verbunden sein. 2017 wird also ein Jahr sein, welches in die Annalen der Postgeschichte eingehen wird.

**R.J.**



# Problemkind Innendienst

## Aktuelle Situation

Seit geraumer Zeit, in Verbindung mit vielen Meetings, sind wir in Diskussionen über einzelne an uns herangetragene Probleme betreffend das Verteilerzentrum in Bettemburg. Diese beziehen sich zum größten Teil auf die anhaltende Personalproblematik und die dadurch entstehenden Auswirkungen. Es ist kein Geheimnis, dass an einzelnen Tagen verschiedene Posten auf Grund der dünnen Personalsituation nicht besetzt werden. Auch die Flexibilität, welche vom Personal im Verteilerzentrum verlangt wird, hat derweil noch nicht dazu geführt, dass die bekannten Probleme gelöst werden. Neu geschaffene Posten bzw. zusätzliche Arbeiten in den Bereichen Pakete, Zoll und Einschreibesendungen haben dazu geführt, dass Probleme in verschiedenen Arbeitsbereichen entstanden sind.



Auch im Bereich der Ergonomie am Arbeitsplatz gibt es noch immer Schwachstellen. Hier wurden bereits viele Gespräche geführt.

Das Personal wies uns auch darauf hin, dass immer öfters verschiedene Postsendungen nicht alle am selben Tag verarbeitet werden können. Hier wurde uns von den Vorgesetzten des Verteilerzentrums mitgeteilt, dass die Dienstleistung J+1 in den meisten Fällen keinen Bestand mehr hat (siehe Gesetzestext Memorial A-No 142 vom 31. Juli 2013). Man setze jedoch alles daran, um soviel wie möglich im J+1 zu verteilen, jedoch gelte, wie im Gesetzestext angedeutet, die Regelung J+2, J+3. In Bezug auf diese Problematik müsste man auch beachten, dass mit einzelnen Postkunden spezifische Verträge in Bezug auf den genauen Verteilungsmodus ausgehandelt werden. Man müsse also de facto nicht mehr rigoros nach der Regelung des J+1 arbeiten. Diese Regelung bringt dann auch mit sich, dass die in der Verantwortung stehenden Personen aus dem Verteilerzentrum sich dafür entschie-

den haben, öfters auf Leihpersonal zurückzugreifen. Dies jedoch nur an vereinzelten Tagen.

Wir als BG können diese Herangehensweise verstehen, sind jedoch der Meinung, dass es besser wäre, wenn man in Bezug auf das Leihpersonal einigen dieser Personen einen Vertrag über einen bestimmten Zeitraum gewähren sollte. Fixes Personal, das täglich im Verteilerzentrum arbeitet, ist sicherlich leistungsfähiger und polyvalenter einsetzbar. Auch zwecks einer möglichen späteren definitiven Einstellung würde dies sicherlich Sinn ergeben. Über diese Thematik wurde dann auch schon viel diskutiert. Dann wurde auch immer wieder über das Problem der vakanten Posten diskutiert. Wir sprachen uns dafür aus, dass alle vakanten Posten schnellstmöglich ausgeschrieben werden sollten. Ein anderes Problem im Innendienst ist das der vielen Krankmeldungen. Hier beklagt sich berechtigterweise das Personal, dass es immer dieselben sind, welche die Konsequenzen dieser Problematik zu spüren bekommen. Diese Situation ist äußerst unglücklich und fördert unnötigerweise die Stresssituation und das Unbehagen am Arbeitsplatz. Wir werden zur Zeit auch von etlichen Personen aus dem Verteilerzentrum auf diese unangenehme Situation angesprochen.

### Folgendes wurde bis jetzt festgehalten:

Im Laufe des Jahres 2017 wird Greco mit seinem Kerngeschäft, dem Paketdienst, zurück ins Verteilerzentrum in Bettemburg kommen. Dies aufgrund der Tatsache, dass Greco aus dem bisherigen Gebäude in Hamm auszieht. Die Direktion hat nun entschieden, dass das Parking, in welchem die Dienstautos der Briefträger zur Zeit in Bettemburg stationiert sind, umgebaut wird. Bis spätestens zum 31. Juli 2017 soll der Paketdienst von Greco, mit seinem Kerngeschäft den Paketen, in das derzeitige Parking der Dienstautos umgesiedelt werden. Dies erfordert, dass einige Umbauarbeiten getätigt werden müssen. Was die Postautos und Privatautos des Personals betrifft, so wird zur Zeit noch nach Lösungen gesucht. In diesem Kontext sollte man auch darauf hinweisen, dass durchaus die Möglichkeit besteht, ein neues Verteilerzentrum für den gesamten Paketdienst zu bauen. Dies hängt jedoch davon ab, wie schnell sich das Volumen der zu verteilenden Pakete weiter entwickelt. In diesem Bereich besteht dann auch mit Sicherheit noch weiteres Wachstumspotential. Durchaus besteht auch die Möglichkeit, dass irgendwann einzelne Produkte zwischengelagert bzw. aus kundenorientiertem Denken in einem postalischen Gebäude gelagert werden. Abzuwarten bleibt



dann jedoch, wie sich das gerade abgeschlossene Geschäft mit der SingPost weiterentwickelt. Hier wird sich bei Post Luxembourg erwartet, dass durch diese Zusammenarbeit in naher Zukunft mehr Volumen verarbeitet werden könnte, oder besser gesagt, verarbeitet werden müsste. Sollte diese Situation dann eintreten, wird mir Sicherheit das nötige Kapital zur Verfügung gestellt, um das Projekt eines neuen Verteilerzentrum schnellstens voranzutreiben. Man muß auch darauf verweisen, dass in dem Bereich der Logistik zur Zeit noch weitere mögliche gewinnbringende Pisten verfolgt werden. Hier gilt es jedoch vorerst abzuwarten und genauestens zu analysieren, wie sich Situation weiterentwickelt.

### Personalproblematik

In den rezent geführten Gesprächen wurden uns jedoch Zusagen gegeben. In einer ersten Phase sollen Ende Oktober/Anfang November zwischen 6 und 9 Mitarbeiter rekrutiert werden, welche dann in den meisten Fällen mit einem zeitlich begrenzten Vertrag ausgestattet werden. Infolge der Rekrutierungen der letzten Monate wird das Personal im Verteilerzentrum Ende 2016 von 199 Vollzeitbeschäftigten auf deren 205 aufgestockt. (dies im Kontext der in einigen Bereichen steigenden Volumen) Zwei weitere vakante Posten wurden bereits in Ausschreibung gegeben. Zusätzlich soll das Personal, welches die Rente angefragt hat (diese muss der Arbeitnehmer offiziell spätestens sechs Monate vor Renteneintritt anfragen), schnellstmöglich nach dieser Anfrage ersetzt werden. Diese Regelung soll, wie es schon eine Zeit im Aussendienst der Fall ist, nun auch im Innendienst umgesetzt werden. Auch soll das Personal, welches durch verschiedene Gründe längere Zeit abwesend ist, durch neues Personal mit zeitlich begrenzten Verträgen ersetzt werden.

Zusätzlich wurde festgehalten, dass das Budget für Studenten nächstes Jahr im Innendienst höher sein soll. Dies würde dazu führen, dass in Sachen Urlaub für das Personal im Innendienst Verbesserungen eintreten würden, wohlwissend, dass schon jetzt jeder seinen gezeichneten Urlaub im Prinzip bekommt.

### Ergonomie am Arbeitsplatz

In diesem sehr wichtigen vorbeugenden gesundheitsorientierten Arbeitsbereich soll jetzt endlich im Sinne des gesamten Personals das nötige ergonomische Material bestellt werden. Dies beinhaltet neue moderne Arbeitstische, mehrere hydraulische Hebearme/Kran, Verlängerungen der Arbeitstische bei einigen Arbeitsbereichen sowie noch der eine oder andere Clark. Uns wurde auch rezent mitgeteilt, dass ein Student zeitlich eingestellt wird, welcher sämtliche Arbeitsbereiche im Zusammenhang mit der Ergonomie analysiert und demzufolge dann einen Bericht mit möglichen Vorschlägen, die Ergonomie betreffend, unterbreitet.

Ein ungelöstes Problem, welches die Arbeit im Innendienst jedoch erheblich erschwert und wo demzufolge eine adäquate Lösung gefunden werden müsste, ist das folgende:

An einzelnen Tagen sind es einfach zu viele angelieferte Postsendungen, welche im Verteilerzentrum in Bettemburg verarbeitet werden müssen. Aufgrund der Personalproblematik ist diese Situation schwer zu handhaben. Ein Problem ist anscheinend auch, dass das Personal, welches diese Volumen verarbeiten soll, nicht genauestens informiert ist, welche Verträge bei den respektiven Sendungen ausgehandelt wurden.

Spätestens Mitte bis Ende der Woche, wenn sich immer



mehr Postsendungen stapeln, wird auf Interimspersonal zurückgegriffen bzw. es wird mit Überstunden versucht, wenn nur irgendwie möglich alles zu verteilen. Diese Problematik, mit der daraus entstehenden Stresssituation, verlagert dann auch die alltägliche Arbeit der Briefträger in den Rundgängen. Dies hat dann nämlich zur Konsequenz, dass der Briefträger des öfteren im Rundgang mit weit über dem Durchschnitt zu verteilenden Postsendungen konfrontiert ist. All dies fördert im Innen- sowie im Außendienst die tagtäglichen Stresssituationen.

Ohne jetzt in die Details zu gehen, ist bekannt, dass diese Stresssituation Konsequenzen auf die Krankmeldungen sowie auf die Arbeitsmoral des Personals haben kann. Es gilt also diese hausgemachten Stresssituationen wenn nur irgendwie möglich auf ein Minimum zu reduzieren. Das Problem liegt erstens in der täglichen Organisation des Verteilerzentrums, sowie zweitens in der Verkaufsstrategie des Service commercial. Dessen Arbeit und Pflicht (was auch nicht in Frage gestellt wird) ist es, neue Kunden an Land zu ziehen und schlussendlich die respektiven Verträge auszuhandeln. Man kann mit Sicherheit behaupten, dass der Service commercial eine Schlüsselrolle und eine tragende Säule im Postbereich ist.

Wir als BG sind schon des öfteren im Service commercial interveniert, dass dieser auch im Interesse des Personals handelt. Sicherlich ist der Kunde König, aber es muss auch darauf geachtet werden, wie diese Arbeit organisatorisch planmäßig bestmöglich bewältigt werden kann.

Man kann dem Kunden nicht immer bei all seinen Wünschen gerecht werden. Auch die Leistungsfähigkeit des Personals muss in diesem Kontext eine Rolle spielen und darf nicht außen vor gelassen werden.

Was nun die Problematik im Verteilerzentrum betrifft, so scheint jedenfalls der Zeitpunkt gekommen zu sein, wo Licht am Ende des Tunnels zu sehen ist. Nachdem über Jahre hinweg das Effektiv nach unten revidiert wurde, stehen die Zeichen gut, dass es nun wieder bergauf geht. Erste Maßnahmen wurden schon ergriffen. Es wurden auch schon erste Aussagen gemacht, dass das Effektiv weiter angehoben werden könnte. Wir als BG werden unser Möglichstes tun, um weiter in konstruktiven Gesprächen zu versuchen, dass im Innendienst im Sinne des gesamten Personals bestmögliche Arbeitsbedingungen entstehen.

Es sei dann auch darauf hingewiesen dass die BG und vor allem die Vertreter aus dem Verteilerzentrum (Streff Pit, Thillmany Marc sowie Jemming Vincent) sich seit mehr als einem Jahr dafür einsetzen, dass Verbesserungen in punkto Personalmangel, Egonomie bzw. in der alltäglichen Organisation eintreten. Dies scheint nun endlich der Fall zu sein, und es hat sich somit wieder bewiesen, dass man nur durch ständige Versammlungen, Meetings und Einzelgespräche, auch wenn es etwas länger dauert, etwas erreicht. Wohlwissend aber auch, dass dies für unsere Mitglieder oft noch immer zu lange dauert.



# Kollektivvertrag

## Salariat

Es ist vollbracht. Der neue Kollektivvertrag, der vielen Postarbeitern im Statut des Salariats bessere Lohnkonditionen ermöglichen soll, ist unterzeichnet. Die Laufzeit des neuen Kollektivvertrags beläuft sich rückwirkend auf den 01.01.2016 und dauert bis zum 30.06.2018 inklusive.

Sämtliche Mitglieder des Salariats, welche unter den Bedingungen des ersten Kollektivvertrags entlohnt werden, sind nun von diesem neuen Kollektivvertrag betroffen. Eines vorweg: es ist immer lobenswert, wenn der Arbeitgeber seinen Mitarbeitern bessere Lohnbedingungen gewährt. Dies dann auch noch zu einem Zeitpunkt, wo das postalische Geschäft nicht mehr so floriert wie in vergangenen Jahren.

Wir als Briefträgergewerkschaft sind trotz allem der Meinung, dass speziell für die unteren Laufbahnen (Lohngruppe bzw. Carrière A, B und C) in diesem neuen Kollektivvertrag die eine oder andere weitere finanzielle Verbesserung hätte durchgesetzt oder zugestanden werden müssen.

**Es sei nochmals daran erinnert, dass wir als Briefträgergewerkschaft nicht in den Verhandlungen saßen und wir dieses Gesamtpaket somit im Endeffekt nicht mit ausgehandelt bzw. unterzeichnet haben.**

In diesen Verhandlungen saßen OGB-L, LCGB und zwei Vertreter des Postsyndikats. Ein Vertreter der BG war hier unverständlicherweise nicht zugelassen, doch dies wäre, wenn auch nur auf beratender Basis, durchaus sinnvoll gewesen. Nochmals sei betont, dass sehr viele Arbeiter im Statut des Salariats Mitglied der Briefträgergewerkschaft sind. Dies sind vor allem Personen aus den unteren Laufbahnen.

Im Endeffekt geht es nur darum, dass beste Resultate für die Belegschaft ausgehandelt werden. Es wäre im Sinne des Personals der unteren Laufbahnen sehr wichtig gewesen, wenn wir unsere Vorstellungen und Vorschläge, also auch die des Personals, in diesen entscheidenden Verhandlungsrunden hätten unterbringen können. Es geht nur um das Wohl des Personals und nicht darum, welche Gewerkschaft am Ende was erreicht hat.

Wir als Briefträgergewerkschaft wurden Mitte letzten Jahres beim Generaldirektor vorstellig, um ihm unsere Forderungen (die wir bei verschiedenen Meetings mit Salariatsvertretern besprochen hatten) darzustellen.

Dies waren u.a :

Erhöhung der Einstiegsgehälter

Ein volles 13. Monatsgehalt

Erhöhung des Nachtzuschlags

Gerechte Familienzulageregulierung für jedermann

Verschiedene zusätzliche Prämien, u.a Erhöhung des Nachtzuschlags

Klare Regeln in Bezug auf die Gehälertabelle (Definierung der Kriterien, wie der Betroffene in andere Gehaltsklassen oder Laufbahnen aufsteigen kann)

Es bleibt folgendes hervorzuheben: Sämtliche Laufbahnen bekommen eine Gehaltserhöhung von 70 Euro pro Monat. Im Schnitt bedeutet das durchschnittlich eine lineare Gehaltserhöhung von 2,5 %. Diese 70 Euro werden nun rückwirkend auf den 1. Januar 2016 ausgezahlt. Diese Rückzahlung sollte im Oktoberlohn enthalten sein. Zusätzlich gibt es nun eine klare Regelung, wie man in den einzelnen Lohngruppen aufsteigt. Hier wird die Ausbildung ab jetzt eine wichtige tragende Rolle spielen.

Folgende Regel wird angewendet: Nach 15 Jahren Aufstieg in die 2. Gruppe deiner zutreffenden Lohngruppe. Du musst bis zu diesem Zeitpunkt jedoch 10 Formationen getätigt haben. Zur Info: Die jeweiligen Roadshows werden als Formationen vergütet. Desweiteren muss das Resultat deiner Bewertung eine (+- 4) vorweisen können.

Nach 25 Jahren Dienst kommst Du in die 3. Gruppe deiner Lohntabelle. Hier musst Du weitere 5 Formationstage vorweisen können, und auch das Resultat deiner Bewertung sollte +-4 betragen.

Desweiteren bleibt die Möglichkeit, dass Du über die „mobilité interne“ auf einen anderen Posten wechselst. Hier besteht dann die Möglichkeit, dass Du in eine höhere Lohngruppe mit besseren Lohnbedingungen wechselst. In dem Falle musst Du aber die benötigten Kriterien (Schulabschluss oder eventuell Berufserfahrung) im Zusammenhang mit dem Posten erfüllen.

### Eine weitere Änderung ist die folgende:

Bei der bestehenden Lohntabelle war vorgesehen, nach 2,4 und 8 Jahren in der Gehälertabelle finanziell aufzusteigen. In der neuen Tabelle sind diese Lohnzuschläge nun bei den 3 ersten Beförderungen um 1 Jahr vorgezogen worden. Jetzt erfolgt schon nach 1, 3 und 7 Jahren dieser Lohnzuschuss. Sollte eine Person sich nun gerade im 1, 3 oder 7 Jahr seit seiner Festanstellung befinden, so wird hier eine Nachzahlung für die in Frage kommenden Monate erfolgen.

### Zur Info:

Nach 5 bzw. 9 Jahren ist in der Lohntabelle vorgesehen, dass ein complément de salaire ausbezahlt wird.

Dieses complément wird automatisch angerechnet. Einzige Vorbedingung: Es muss eine „appréciation“ vom direkten Chef ausgestellt werden. Die nötigen Anfragen oder Dokumente werden allesamt über den Service RH weitergeleitet. Der Betroffene muss keine „Demande de complément“ ausstellen oder sonstige Anfragen durchführen!

Folgendes sollten sich unsere Mitglieder jedoch bewusst sein: Nächstes Jahr (Herbst 2017) sind laut Gesetz Wahlen für das Mandat im Verwaltungsrat vorgesehen. Auch zwecks künftiger Verhandlungen eines neuen Kollektivvertrags ist es unbedingt vonnöten, dass der Vertreter der Briefträgergewerkschaft gestärkt aus diesen Wahlen hervorgeht. Nur so ist unter gewissen Umständen zu gewährleisten, dass zum Wohle der unteren Laufbahnen vielleicht ein Vertreter der BG an diesen wichtigen Verhandlungen teilnehmen kann. Hier wäre es dann auch im Sinne des Personals, dass alle Gewerkschaften sich an einen Tisch setzen, um im Interesse der gesamten Belegschaft bestmögliche Resultate und Lohnbedingungen herauszuschlagen.

Der neue Kollektivvertrag kann auf der Internetseite der Briefträgergewerkschaft heruntergeladen werden:

[www.breifdreier.lu](http://www.breifdreier.lu)

Anbei eine aktualisierte Lohntabelle:



## Grille de salaire indice 775,17

Ancienneté	Carrière C														Carrière F						
	Carrière A			Carrière B				Carrière D							Carrière E				GR12	GR13	GR14
	GR1	GR2	GR3	GR4	GR5	GR6	GR7	GR8	GR9	GR10	GR11	GR12	GR13	GR14							
0	1.997 €	2.083 €	2.169 €	2.292 €	2.464 €	2.514 €	2.674 €	2.821 €	3.116 €	3.424 €	3.977 €	3.612 €									
1	2.083 €	2.169 €	2.292 €	2.378 €	2.551 €	2.637 €	2.821 €	2.944 €	3.239 €	3.608 €	4.100 €	3.973 €									
3	2.169 €	2.292 €	2.378 €	2.464 €	2.637 €	2.760 €	2.944 €	3.104 €	3.424 €	3.731 €	4.223 €	4.154 €	5.237 €								
7	2.292 €	2.378 €	2.464 €	2.551 €	2.723 €	2.920 €	3.104 €	3.227 €	3.608 €	3.891 €	4.346 €	4.334 €	5.237 €								
13	2.415 €	2.501 €	2.587 €	2.674 €	2.858 €	3.104 €	3.264 €	3.387 €	3.768 €	4.137 €	4.518 €	4.425 €	5.418 €								
18	2.501 €	2.587 €	2.674 €	2.760 €	2.981 €	3.227 €	3.387 €	3.510 €	3.891 €	4.260 €	4.600 €	4.515 €	5.689 €	7.766 €							
23	2.587 €	2.674 €	2.760 €	2.858 €	3.067 €	3.350 €	3.510 €	3.633 €	4.051 €	4.383 €	4.805 €	4.605 €	5.779 €	7.892 €							
28	2.624 €	2.710 €	2.858 €	2.969 €	3.190 €	3.473 €	3.633 €	3.756 €	4.174 €	4.519 €	4.949 €	4.696 €	5.870 €	8.037 €							
33	2.661 €	2.747 €	2.932 €	3.043 €	3.227 €	3.559 €	3.682 €	3.805 €	4.260 €	4.654 €	5.109 €	4.786 €	5.960 €	8.163 €							
												4.876 €	6.050 €	8.308 €							

Complément 1 (+5 ans d'ancienneté)	100 €	100 €	100 €	100 €	100 €	150 €	150 €	150 €	150 €	150 €	150 €
Complément 2 (+9 ans d'ancienneté)	100 €	100 €	100 €	100 €	100 €	150 €	150 €	150 €	150 €	150 €	150 €

Allocation de repas	113 €	113 €	113 €	113 €	113 €	113 €	113 €	113 €	113 €	113 €	113 €
---------------------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

# DOMAINES VINSMOSELLE

LUXEMBOURG



L'excellence  
puisée au cœur  
de notre terroir.

Depuis 1921, les Domaines Vinsmoselle profitent de la diversité des sols de la Vallée de la Moselle pour produire des vins riches et variés, aux saveurs uniques. Héritiers du savoir-faire et des terres luxembourgeoises, les hommes et les femmes des Domaines Vinsmoselle travaillent leur terroir et vinifient leurs vins dans la plus pure tradition. Pour les découvrir, ou les redécouvrir, rendez-vous sur [vinsmoselle.lu](http://vinsmoselle.lu)

# Reform

## des Elternurlaubs

### Der bisherige Elternurlaub

### Möglichkeiten

Jeder Elternteil, welcher in Luxemburg arbeitet und die Bezugsbedingungen des Elternurlaubs erfüllt, hat ein Anrecht auf Elternurlaub für das gleiche Kind. Er kann zwischen einem Vollzeit-Elternurlaub während 6 Monaten und einem Teilzeit-Elternurlaub (20 Stunden/Woche) während 12 Monaten wählen.

Einer der Eltern muss den Elternurlaub sofort nach dem Mutterschaftsurlaub nehmen, ansonsten verfällt das Recht auf Elternurlaub sowie auf die Entschädigung.

Der andere Elternteil kann ihn dann bis zum Erreichen des 5. Lebensjahres des Kindes beantragen.

### Für wen?

Es gibt allerdings Ausnahmeregelungen betreffend die Verpflichtung den Elternurlaub unmittelbar nach dem Mutterschaftsurlaub oder dem Adoptionsurlaub zu nehmen:

Im Falle von alleinerziehenden Eltern muss der Elternteil mit dem das Kind lebt, der nur Anspruch auf einen Elternurlaub hat, den Elternurlaub nicht (zwingend) unmittelbar nach dem Mutterschaftsurlaub oder nach dem Adoptionsurlaub nehmen, sondern zu einem späteren Zeitpunkt, jedoch unbedingt vor Vollendung des 5. Lebensjahres des Kindes, wissend dass der Urlaub wenigstens bis zur Hälfte in Anspruch genommen werden muss vor Vollendung des 5. Lebensjahres des Kindes.

Lehrlinge können die Verschiebung des ersten Elternurlaubs beantragen, wenn sie beweisen, dass sie bedingt durch den Urlaub, das laufende Lehrjahr wiederholen müssten oder nicht zum Abschluss-Examen am Ende des laufenden Jahres zugelassen sind.

Falls nur ein Elternteil Anrecht auf den Elternurlaub hat, dadurch dass der andere Elternteil nicht arbeitet, kann er zwischen dem ersten und dem zweiten Elternurlaub wählen. Er kann den Elternurlaub dann ab dem ersten Tag der 9. Woche die der Geburt folgt, oder im Falle einer Adoption, ab dem Tag des Adoptionsurteils nehmen.

Beträge

Entschädigung für einen Vollzeiturlaub: 1710,35€ netto/Monat

Entschädigung für einen Teilzeiturlaub: 855,17€ netto/Monat

Die Elterngeld-Entschädigungen sind steuerfrei und müssen deshalb nicht in der Steuererklärung erfasst werden.

Der Elternurlaub in Zukunft / Le congé parental à l'avenir

Das Gesetz über den neuen Elternurlaub, das am 11. Oktober im Parlament verabschiedet wurde, sieht die Flexibilisierung der Zeiträume sowie die Einführung eines regelrechten Ersatzlohns vor. Der Elternurlaub kann nun flexibler organisiert werden und die finanzielle Entschädigung wird auf bis zu 3 200 Euro Brutto monatlich erhöht. Nachfolgend die vorgesehenen Veränderungen und die Beweggründe der Reform:

### Favoriser la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle

Un sondage commandé début 2015 par le ministère de la Famille, de l'Intégration et à la Grande Région a montré que de nombreux parents ne prennent pas le congé parental :

pour des raisons financières,

pour des motifs de manque de flexibilité.

### Le gouvernement a élaboré une réforme du congé parental. Le « nouveau » congé parental a pour but de :

favoriser la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle,

créer une relation solide entre l'enfant et les parents,

mieux répondre aux besoins des parents,

augmenter la proportion des pères qui en profitent afin de favoriser l'égalité des chances,

augmenter le nombre de personnes en général qui y ont recours.

Tout en étant un élément de politique en faveur des familles, la réforme du congé parental se veut aussi positive pour les entreprises en donnant plus de flexibilité aux parents et aux employeurs de trouver une solution adaptée à leurs besoins. Le congé parental permet aux employeurs de garder leurs employés, d'augmenter la motivation de ces derniers et par conséquent leur efficacité.

La réforme a été discutée pendant plusieurs mois avec tous les partenaires sociaux et les diverses associations concernées. La proposition finale du gouvernement a été saluée par tous les partenaires sociaux lors de la réunion tripartite du 24 avril 2015.

#### La réforme prévoit :

- une augmentation de l'indemnité en fonction du revenu,

- une flexibilisation des périodes de congé,

- de même que d'autres améliorations des modalités du congé parental

#### Augmentation de l'indemnité

L'indemnité du congé parental, qui était jusqu'ici de 1.778 EUR par mois, sera à l'avenir liée au revenu du bénéficiaire.

Il s'agira d'un revenu de remplacement, calculé sur les 12 mois précédant la demande de congé parental (heures supplémentaires incluses), avec une limite inférieure de 1.922,96 EUR (montant du salaire social minimum non qualifié) et une limite supérieure de 3.204 EUR/mois (pour un contrat plein temps).

Le congé parental sera indemnisé au prorata des heures effectivement prestées.

La réforme prévoit une flexibilisation des périodes de congé et introduit, à côté du congé parental de 6 mois à temps plein et du congé parental de 12 mois à mi-temps, de nouvelles possibilités.

Le congé parental pourra comme jusqu'ici être pris par les deux parents. Le premier parent devra obligatoirement être pris consécutivement au congé de maternité/ d'allaitement/ d'accueil, le deuxième jusqu'à l'âge de 6 ans de l'enfant.

Flexibilisation des périodes de congé

Avec le nouveau congé parental, un parent pourra choisir entre les modèles suivants :

#### Pour le premier et le deuxième congé parental :

- un congé parental de 4 mois à temps plein,

- un congé parental de 8 mois à mi-temps,

- un congé parental de 6 mois à temps plein,

- un congé parental de 12 mois à mi-temps.

#### Pour le deuxième congé parental :

un congé parental fractionné :

Le demandeur qui dispose d'un contrat de travail à plein temps (40 heures ou durée normale fixée par CCT) en accord avec son employeur peut prendre un congé parental fragmenté et pourra :

- soit réduire la durée hebdomadaire totale de travail effectivement prestée, y compris les heures supplémentaires éventuelles d'un jour de travail (pendant 20 mois),

- soit définir au plus 4 périodes d'au moins un mois (en-dehors d'une période de 20 mois).

Le demandeur qui dispose d'un contrat de travail à temps partiel

peut réduire sa tâche hebdomadaire de la moitié de la durée normale de travail fixée dans le contrat de travail, sous condition qu'il travaille pendant au moins la moitié de la durée normale de travail fixée par la loi ou par les conventions collectives de travail.

Il ne sera pas possible de mélanger les différentes formes de CP ou de passer en cours de route d'une forme de congé parental à une autre. Toutefois, des changements peuvent avoir lieu à l'intérieur d'un modèle.

Le plan de congé parental devra être élaboré entre l'employeur et le demandeur en amont de la période de congé parental.

Un patron est obligé d'accepter un congé parental à plein temps. Il peut refuser un congé parental à mi-temps ou un congé fractionné, mais aura l'obligation de soumettre une proposition alternative. Chaque

demandeur a ainsi le droit à un entretien avec l'employeur pour définir un modèle de congé parental flexibilisé. A noter que si le salarié ne veut pas accepter la proposition du patron, il continuera à avoir droit à un congé parental à plein temps.

### Autres modifications

Le congé parental pourra être pris jusqu'à ce que l'enfant ait atteint l'âge de 6 ans accomplis (contre 5 ans actuellement). En cas d'adoption, un délai de 6 ans est accordé à compter de la fin du congé d'accueil pour commencer le congé parental, ceci jusqu'à une limite d'âge de l'enfant de 12 ans accomplis ;

Le congé parental sera dû à tout parent pouvant attester 10 heures de travail hebdomadaire (contre 20 heures actuellement). Le congé parental sera indemnisé au prorata des heures effectivement prestées ;

Le congé parental pourra également être accordé au demandeur ayant plusieurs contrats de travail auprès de plusieurs employeurs différents, sous réserve que tous les employeurs acquiescent à la demande de congé parental et que le minimum de 10 heures de travail en somme soit atteint ;

Le congé parental pourra aussi être accordé sous certaines conditions à un salarié qui, au cours des 12 mois

précédents le congé parental, a changé d'employeur ;

Le bénéficiaire aura la possibilité de changer d'employeur pendant un congé parental sans devoir restituer l'indemnité déjà versée ;

Les deux parents peuvent à l'avenir prendre le congé parental en même temps s'ils le souhaitent.

Certaines conditions d'accès et modalités d'application seront maintenues :

toutes les autres conditions d'accès sont maintenues, dont la condition d'avoir été occupé au moment de la naissance (ou de l'accueil du ou des enfants à adopter) pendant au moins 12 mois avant le début du congé parental ;

parental consécutivement au congé de maternité/d'allaitement/d'accueil ;

la condition de prendre le congé parental « en entier et en une seule fois » (exception : bénéficiaire qui change d'employeur pendant un congé parental) ;

l'impossibilité de transférer une partie du congé parental d'un partenaire à l'autre ;

la protection contre le licenciement pendant toute la période du congé parental (au maximum 20 mois).



# Résultat

de la mise en compétition de postes dans la carrière du facteur

Centre de distribution	Tournée N°	Nom du nouveau titulaire
Bascharage	BS 023 F	SCHONCKERT Serge
Bettembourg	BT 021 F	RAACH Steve
	BT 034 F	LENERTZ Guy
	BT 056 F	MELONE Sascha
	BT 063 F	AMBROSINI Yves
	BT 074 F	WELTER Jean-Luc
	BT 077 F	REINERT Pascal
Ingeldorf	IG 005 F	GAERTNER Christian
Fischbach	FB 022 F	WENNMACHER Andy
	FB 027 F	SCHMITZ Fränk
Mersch	ME 001 F	TIBESSART Claude
	ME 006 F	SCHAUL Pierre
	ME 023 F	LUCAS Paul
	ME 024 F	KUGENER Serge
	ME 025 F	HANSEN Yves
Wecker	WR 016 F	WEYERS Yves
	WR 031 F	
	WR 032 F	Percara Mike
Remich	RM 021 F	ESCH Marcel

## Café LE TROQUET

La nouvelle patronne Mme Nicole Neto vous accueille dans un cadre agréable au Le Troquet tous les jours de 06.00 à 01.00 le lendemain.

Nous vous servons des plats du jour succulents et à prix raisonnables.

Nos menus à la carte ne vous décevront pas.

Par ailleurs nous organisons des fêtes et banquets sur réservation pour votre famille et vos amis.

Notre service catering avec livraison à domicile est à votre disposition.

Au Le Troquet vous passez vos soirées en bonne ambiance après votre journée de travail.



# Présentation

Carlo Rovatti



Né le 20 septembre 1964 à Differdange, j'ai suivi mon parcours scolaire à l'Ecole primaire de Obercorn. Puis j'ai intégré le Centre professionnelle de l'Arbed à Differdange où j'ai obtenu mon CATP en tant qu'électromécanicien.

Parallèlement à mon occupation professionnelle en tant qu'artisan à l'Arbed, j'ai suivi des cours du soir en vue de l'obtention du diplôme d'administrateur réseau. J'ai continué ma formation chez Siemens par des cours de perfectionnement en automates programmables. Vu la situation économique de l'Arbed, j'ai pris la décision de muter chez l'Armée luxembourgeoise pour parfaire un cycle de trois ans.

Puis j'ai suivi les cours de formation auprès de la Poste et je me suis présenté à l'examen de fonctionnaire de l'Etat. J'ai commencé comme facteur remplaçant au Bureau de Poste d'Esch-sur-Alzette, avant d'obtenir mon premier poste fixe à la Cabine recommandées et valeurs à Luxembourg/Ville. Après avoir passé 7 ans à ce poste, j'ai été muté à Bettembourg en tant que facteur en tournées.

Depuis 12 ans, je fais partie du Comité exécutif de la Bréifdréieschgewerkschaft où j'ai commencé comme membre. Mes fonctions occupées au sein de la BG, en dehors des tâches journalières du Syndicat, sont la gérance du Parc informatique et la mise en page de notre journal « De Bréifdréier », ainsi que la gérance du Calendrier de la BG.

Mes loisirs favoris sont mes deux chiens et surtout la photographie où je suis en cours de monter un studio pour photographes.

La vie est un éternel recommencement et je suis ouvert à tout challenge.



## Besser zu früh als zu spät:

Wir weisen dich darauf hin dass der alljährliche Kongress der Briefträgergewerkschaft nächstes Jahr am 25 März in Walferdingen stattfindet.

# CGFP

## Staatskonten: CGFP sieht sich bestätigt

Nach Bekanntgabe der Jahreskonten für das Jahr 2015 sieht sich die CGFP in ihrer Haltung bestätigt. Entgegen der von interessierten Kreisen immer wieder verbreiteten Meinung, die staatlichen Finanzen seien schlecht und erforderten deswegen nach wie vor weitreichende Austeritätsmaßnahmen, hat die CGFP immer wieder gegen diesen politischen Zweckpessimismus angekömpft. Gestützt werden konnte sich dabei stets auf amtliche Erhebungen, die dem Durchschnittsbürger offensichtlich vorenthalten werden sollten.

Noch in der jüngsten Ausgabe von „fonction publique“, dem Presseorgan der CGFP, war unter dem Titel „Papa Staats bemerkenswerter Kassensturz für 2015“ darauf hingewiesen worden, dass 2015 laut Budgetgesetz ein Defizit von 568 Millionen Euro vorgesehen war, beim „laufenden Budget“, also ohne Investitionsausgaben und Verschuldungseinnahmen, aber ein Überschuss von 480 Millionen. Tatsächlich aber wurde beim laufenden Haushalt ein Überschuss von 862 Millionen erzielt, d.h. 382 Millionen oder 80 % mehr im Vergleich zur Planvorgabe. Auch die Mehrwertsteuer erbrachte 2015 130 Millionen Euro oder 3,8 % mehr Einnahmen als veranschlagt, die „Taxe d'abonnement“ 130 Millionen Euro oder sogar 16,4 % mehr als erwartet und die Enregistrement-Gebühren 46 Millionen oder 26,6 % mehr. Die enormen Steigerungssätze bewiesen somit im Rückblick, dass

die Planung des Finanzministers und der Regierung sehr happige Unterschätzungen enthielt, hieß es weiter. Laut offizieller Pressemitteilung der Regierung vom 26. September 2016 schließt die öffentliche Verwaltung nun in der Tat mit einem Überschuss von 796 Millionen Euro ab, und das Defizit der Zentralverwaltung beläuft sich letztlich noch auf gerade einmal 176 Millionen Euro (gegenüber 841 Millionen, die in der Haushaltsvorlage vorgesehen waren). Selbst beim elektronischen Handel liegt der Ausfall weit entfernt von den befürchteten und zur Rechtfertigung der TVA-Erhöhung immer wieder erwähnten 700 Millionen Euro.

Vor dem Hintergrund der jüngsten Zahlen sieht sich die CGFP nicht nur in ihrer Haltung bestätigt, sondern fordert zugleich, die privaten Haushalte, die die für 2017 anberaumte Steuerreform zu einem großen Teil vorfinanziert haben, an dieser überaus günstigen Entwicklung teilhaben zu lassen. Laut CGFP dürfte es jetzt jedenfalls schwierig werden, noch Argumente zu finden, um eine Nullrunde im öffentlichen Dienst zu rechtfertigen, heißt es mit Blick auf die laufenden Verhandlungen zu einem neuen Besoldungsabkommen – das umso mehr, als die Steuerreform nicht in dem Maße nachgebessert worden sei, als man sich das hätte erwarten können.

**GRATIS!**

**CGFP - Website**  
[www.cgfp.lu](http://www.cgfp.lu)

Abonnieren Sie jetzt  
 die CGFP-Newsletter

Immer  
 topaktuell  
 unter  
[www.cgfp.lu](http://www.cgfp.lu)

# Pensioniertensektion

## Besichtigung des WAR MUSEUM in Bastnach

Am 27. September lud die Pensioniertensektion ihre Mitglieder zur Besichtigung des im März 2014 neu gestalteten WAR MUSEUM in Bastnach ein. 25 Personen nahmen an der zweistündigen Führung teil und waren von dem Neuaufbau des Museums sowie den in 3D vorgeführten Filmen begeistert.

Anschließend wartete ein erlesenes Mittagessen im Hôtel Thilmány in Donkols auf die gut gelaunte Gesellschaft. Nach einigen schönen gesprächsvollen Stunden im Beieinandersein, begab man sich am späten Nachmittag mit dem Bus in Richtung Bahnhof Ettelbrück.

In seiner Ansprache entschuldigte Sekretär Théo Karier den Präsidenten Raymond Juchem und wünschte dem krankheitshalber entschuldigten Vorstandsmitglied Pol Wester eine rasche Genesung, auf dass er am nächsten Ausflug wieder teilnehmen kann.

Die Pensioniertensektion erinnert daran, dass im Prinzip zweimal jährlich ein Ausflug organisiert wird. Dieser Ausflug beinhaltet auch immer ein sehr gutes Mittagessen.



*Méi  
zesammen  
ënnerhuelen*

# De Formateur John

huet nach eemol d'Wuert



Wann ech éierlech sinn, da waren  $\frac{3}{4}$  vun menger postalescher Karriär als Bréifdréier eng flott Zäit. Besonnesch meng éischt Joeren op der Postperceptioun zu Dummeldeng ware vu Komerodschaft a Solidarität geprägt. Do krut ech och bäibruecht, dass nëmme, wann een zusummen hält, een och eppes erreechen kann.

Nodeems mir als Dummeldenger Bréifdréier am November 1981 zwangsëmgesiedelt gi sinn op de Garer Bureau, hat ech dunn déi grouss Chance de Noel's Jeng kennen ze léieren. De Jeng war während Joeren ganz aktiv am Bréifdréieschverband a nach laang no senger aktiver Gewerkschaftsaarbecht eng markant Perséinlechkeet am Garer Bureau. D'Chefen an d'Inspectioun hate grouse Respekt virun him, wann hie mat senger markanter Stëmm a mat staarker Visioun d'Interesse vun de Kollege verdeedegt huet.

De Wanter iwwer, wa Schnee a Glatäis wor, da sinn ech mam Jeng op Hueschtert a Rammeldang als Assistance matgeschéckt ginn fir d'Tournée fäerdeg ze machen, an de Postwon ze drécken, wa mer am Schnéi an de Rammeldanger Hiwwelen hänke bliwwe sinn. Dem Jeng säi

Relais huet missten Punkt 10:00 Auer op sinn. Wann dann e puer roueg Momenter am Guichet waren, da sinn ech „gewerkschaftlech beaarbecht“ ginn. Ewéi de Jeng an Pensioun gaangen ass, do sot hien zu mir, Kirchen, du bass kee fir an d'éischt Rei an der Gewerkschaft, et feelt dir un Diplomatie. Du bass de richtege Mann fir an die zweet Linn, een, deen den Trupp ka beieneen halen, Kollege bremsen an héichfueren, wann et muss sinn. Dat ass däin Job am Verband. All dat wat de Jeng mir mat op de Wee ginn huet, war mir herno nätzlech an der Gewerkschaftsaarbecht awer och am Bréifdréieschberuff.

Mat eent vun deene markantesten Erlebnësser op der Post war fir mech de Streik, wou de Bréifdreiercorps iwwert d'ganzt Land, bis op e puer Leit solidaresch zesumme stong, a sech fir hire Beruff agesat hunn. Awer net aleng dat, och laangjäreg Frëndschafte sinn entstaanen, an dat net nëmme mat Bréifdréieschkollegen, awer och mat Leit aus anere Karriären.

D'Situatioun um Aarbechtsaart ass net esou ewéi se soll sinn. Mir hu sou vill jonk Leit unni Ofschluss, a bei dese jonke Leit do stëmmt eppes net mat der Mentalitéit. E groussen Deel vun dese jonke Leit, wëllt net vill schaffen, awer vill verdéngen, an dat ka net goen. Wann ech net drun interesséiert sinn, oder et net packen fir en Ofschluss op d'Tapéit ze bringen, da kann ech net erwaarden, duerfen an enger 1. Liga matzespillen. Dofir hu se awer vläicht zwou geschéckerlech Hänn, en Organisatioungesch oder soss een Atout, eng Tromp, déi et da gëllt auszespillen, a sech durch Asaz erop ze schaffen. D'Post bitt esou jonke Leit eng Perspektiv um Aarbechtsmaart; et ass un de jonke Leit des Offer ze notzen, natierlech ënnert der Viraussetzung wëllen ze schaffen a sech eng berufflech Existenz opzebauen.

Op der anerer Säit, ass d'Patronat ëmmer méi fuerdernd, an ass net berreet all ze vill ze bezuelen. Dës Tedenz mécht sech lues awer sécher, menger Meenung no, och an eise Haus déi leschte Méint bemierkbar. Wann ech de neie Kollektivvertrag fir de Salarié kucken, da kann ech mech dieser Meenung net erwieren, obschons et punktuell Verbesserungen an dem neien Kontrakt ginn.

Sécherlech ass et net einfach, eng Entreprise ewéi eist Haus wäitsichtig ze leeden, zermols an eiser Branche wou vill Froen opstinn wat d'Zukunft bréngt. Derbäi kennt nach déi momentan net esou konsolidéiert wirtschaftelech Situatioun. Et duerf awer net sinn, dass dat groust Schlagwuert „Baisse vun der Masse salariale“ just

fir schaffend Personal zielt, an den Overhead net erkennt, dass déi Baisse och sie misst mat aschléissen.

Desweideren duerf den Overhead sech net wonneren, dass den Absentissem wiist, an Ofgäng am Haus weider zouhuelen wäerten, de Recrutement lues awer sécher ëmmer méi schwéier gëtt, dëst besonnesch beim Porteur de Jx a bei de Bréifdréier. Et schwätzt sech lues awer secher dobaussen erëm, dass d'Post zwar de gréissten Employeur am Land ass, awer och dass et besonnesch an der ënneschter Grille salariale (A,B) nach just de Mindestloun als Ufanksgehalt gëtt. Do hëllefen als Troust och net d'Wieder vun eiser Direktesch, déi op der Fréijoersroadshow: Zitat – „die drei ersten Jahre sind halt sauer Gurkenzeiten“ gesot huet.

Wat d'Formatioun ubelaangt wäert et ëmmer erëm néideg sinn Verbesserungen ze maachen. Wéi a wou déi mussen oder solle gemaach ginn, dat wäert d'Zukunft weisen.

Ech wëll awer och profitéieren an e Réckbléck maachen. No der net grad glécklecher Réorganisatioun vun 2011 hu mir eng nei Generaldirektioun an eng nei Direktioun vu POST Courier kritt. Déi nei responsabel Leit sinn direkt mat op de Wee gaangen an hunn eis Idee vun enger POSTschoul ënnerstetzt. Ass déi eischt dräi Joer just eng Formatioun fir d'Bréifdréier ugebuede ginn, esou si lues awer sécher och duerno Formatiounen fir Porteur de Jx à mission spéciale ugebuede ginn. Nodeems de Roland Schiltz als Responsabelen vun der POSTschoul genannt ginn ass, ass et dunn mat Rieseschrëtt viru gaangen. Haut bitt d'POSTschoul Formatiounen un fir Porteur de Jx à mission spéciale, fir d'Bréifdréier, d'agents réseau de vente, agents administratifs an d'agents de tri eng gemeinsam Basisformatioun. Donieft de réseau de vente spezifesch Formatiounen fir agents de guichet, personnel Point Post, Cactus Shoppi an esou weider. Och den CTB bitt am Kader vun der Postschoul Formatiounen fir hir Leit un. Eisem Generaldirekter, eiser Direktesch vu POST Courier esou ewéi eisem Départementschef e Merci datt se op eis gelauschert hunn, an an dëser Sach mat eis un engem Strang zéien. Esou verstinn ech et eng Entreprise virun ze bréngen. A wa mir dat och nach gemeinsam an aneren Domainen innerhalb vun der Entreprise géife fäerdeg brengen, am plaz eis heiansdo d'Käpp anzeschloen, da hätte mir e Rieseschrëtt a Richtung gesond a sozial Klima innerhalb vu POST Luxembourg gemaach.

E grouse Wonsch un eisen Overhead hätt ech awer

nach, d'Postschoul ass am Moment nach en zimmlech labbert Gebai, wat awer schonns Liewen huet. Et wäer wünschenswert, wann déit Leit, déi am Moment nach an den eenzelnen Départementer Formatiounen halen, och géifen ënnert engem Daach an ënnert enger Leedung schaffen, engem unofhängegen Service, der POSTschoul. Dëst am Sënn vun enger nach besserer Koordination vun der Formatioun fir eis Leit.

Den Job vum Formateur dat ass eng Vokatioun, déi oft a vill Asaz fuedert. Mäin Nofolger muss sech dru winnen, dass et net ëmmer einfach ass, e muss flexibel sinn a bleiwen, a virun allem soll e vill Gedold matbringen. Roum ass och net an engem Dag gebaut ginn. Et lount sech awer Asaz ze weisen, an et gëtt engem och Satisfactioun, wann ee jonke Leit déi néideg Motivation an de néidege Bagage mat op de Wee gëtt fir e gudde Bréifdréier ze ginn.

De Bréifdréier vun haut ass net méi de Bréifdréier vu fréier. Bis virun 20 Joer war eise Beruff sozial, flott, vläicht e bësschen méi gemütlech, awer doutsecher och méi verantwortungsvoll.

Haut, nodeems eng ganz Rei Fonctiounen an eisem Beruff verschwonne sinn (Ausbeziele vu Geld, ...) a sech d'Ëmfeld rasant verännert huet (Réckgang Volume courier, ...) musse mir als Bréifdréier och flexibel bleiwen an eis net géint alles verbarrikadéieren. Dat soll awer net heeschen, dass mir alles solle gutt halen, wat eis Kaderleit, kënnen, duerfen oder missten ze mengen ëmsetzen ënnert dem Deckmantel vu verschidde fir eis net novollzéibar Argumenter. Ech denken do besonnesch un doublem Tourneeën, Reorganisatioun vun den Tourneeën oder un den 53+. Wa mir als Bréifdréier Saache kritiséieren, da musse mir eis bewusst sinn, dass mir och mussen valabel and guttt durchduechte Géigenproposen op den Dësch leeën. Eent musse mir eis bewusst sinn, kritiséieren eis einfach, besser maache vill méi schwéier. An dësem Punkt ass jidder eenzelne Bréifdréier gefuerdert matzeschaffen, fir dass mir viru kommen.

Wat d'Zukunft vun eisem Beruff ubelaangt, ass et mir net Angscht. E wäert sécherlech an de nächste Joeren erëm en aanert Bild ofginn ewéi haut. Den Overhead géif da gutt don, dat Wuert Outsourcing aus senge Käpp ze verdrängen, an déi nei Missiounen, déi ustinn, deelweis och schonns an der Préparatioun sinn, eegenem gutt forméiertem interne Personal ze iwwerdroen, dat am Dentscht vun eiser Klientel awer och an dem vun der

Entreprise seng Aufgaben dierft erfüllen. Et geet net duer dem Personal d'Schlagwuert „MOSEL“ an déi do mat verbonne Wäerter schmackhaft ze maachen, et soll ee se och selwer benotzen an ëmsetzen.

Ech verlosse meng POST net mat Bedauern, ech war laang hei, an hu mech wuelgefíllt iwwert all déi Joeren. Däer méi dàschter Zäiten an Erliefnësser waren et e puer, mee dat positivt ass bliwwen. Dir, déi nach e bësschen musst bleiwen, kuckt no fir a net no hannen, haalt zesumme, wann et néideg ass fir d'Interessen vum Bréifdréieschkorps ze verdeidegen an ze erhalen, an eis Post domadder och no fir ze bréngen.

*An deem Sënn, ad multus  
annos POST Lëtzebuerg*

de Joki

Am Numm vun der Bréifdréieschgewerkschaft soën ech dem John elo scho Merci fir déi gutt Aarbecht, déi hien iwwer seng ganz Karriär geleescht huet. Hie war en Verfechter vun den Aarbechtsrechter an huet sech emmer fir d'Leit um Terrain agesat. Hie waar laang Joren Delegéierten an huet doduerch och ni d'Siicht vun der Gewerkschaft aus den Aë verluer. Ech perséinlech hätt dech ganz gären am Exekutivkomitee gesin, mee dat ass leider elo ze spéit. Di lescht 6 Joer huet den John als Responsabelen vun der Formatioun alles dru gesat fir dass di nei Bréifdréier beschtens preparéiert an d'Tournée lass geloos ginn. Du hues d'Lat op jidder Fall fir däi Nofloger héich geluegt. Mir wënschen dem John elo schonn, wann hien ugangs nächst Joer a Pensioun geet, alles Guddes an virun allem eng gutt Gesondheet. Mir als Bréifdréieschgewerkschaft wieren frou, wann hie sech der Pensioniertesektioun géif uschlëssen an do géif e bësse mathëllefen. Esou géif de Kontakt mat der BG dann och net verluer goen.

R.J.

enfants de 0 à 6 ans  
ouvert de 7H à 19H  
ramassage scolaire  
chèque service

**Crèche  
bei de  
Raupen  
Schëffleng**

Tel.: 27 51 84 84  
11, rue du Pont  
L-8653 Schifflange  
[www.creechebeideraupen.lu](http://www.creechebeideraupen.lu)

# Bewertung 2016

## Nachtrag:

Wie bekannt, wurde die Bewertungsprämie für das Jahr 2016 für die infrage kommenden Postmitarbeiter mit dem Septembergehalt ausbezahlt. Anhand dieser Tabelle siehst Du die durchschnittlichen Noten der vergangenen 2 Jahre:

Notes moyennes de POST Luxembourg			
Année	Note Oblectifs	Note Prat. Professionnelle	Note Globale
2014	4.239	4,21	4,225
2015	4,242	4,213	4,229

Die Briefträgergewerkschaft hat während der letzten Jahre immer wieder die Kriterien der Bewertung zum Teil in Frage gestellt. Wenn man sich die Resultate der Bewertung von 2015 nun genauer ansieht, stellt man fest, dass die Bedenken der Briefträgergewerkschaft durchaus berechtigt waren.

Ohne jetzt nochmals genauer ins Detail der geleisteten Arbeit von 2015 zu gehen, sei trotzdem daran erinnert, dass im Bereich von Post Courier 2015, in punkto Finanzen, ein sehr gutes Resultat erwirtschaftet wurde. Dies vor allem im Vergleich zu anderen Einheiten bzw. Berufsgruppen. Aufgrund der bekannten Problematik hatte die BG im Vorfeld den Aufruf gemacht, dass jeder sich gut Zeit für das Bewertungsgespräch nehmen sollte. In Bezug auf das Resultat von 2015 und der neuen Aufgaben im Bereich Post Courier sollte jeder dann für sich selbst entscheiden, welche Bewertung er seines Erachtens zu erwarten hat. Es sei auch noch daran erinnert, dass immer ein Bewertungsgespräch stattfinden muß.

Nochmals sei daran erinnert, dass die BG der Meinung ist, dass der vom ganzen Personal erwirtschaftete Gewinn gerechter verteilt werden sollte. Es sollte kein Unterschied zwischen den einzelnen Berufsgruppen gemacht werden, und jeder sollte aufgrund seiner alltäglichen Arbeit die Möglichkeit haben, eine höhere bzw. maximale Bewertungsnote zu bekommen. Man kann davon ausgehen, dass verantwortungsvolle Posten im Postunternehmen unter normalen Umständen einen höheren Lohn haben, dies bedingt durch ihre Verantwortung, Schulabschluss und schlussendlich ihre alltägliche Arbeit. Wir sind nach wie vor der Meinung, dass die Bewertungsprämie zu gleichen Teilen und nicht spezifisch auf einzelne Posten mit speziellen Arbeiten ausgerichtet sein sollte. Jeder sollte dann auch in gleichem Maße von dieser Prämie profitieren können. Dies war seit jeher die Auffassung der Briefträgergewerkschaft über die Bewertungsprämie.

## Personalfest

Alle zwei Jahre findet das Personalfest des Postunternehmens statt. Dieses Datum kannst man sich jetzt schon vormerken. Das Fest findet am Samstag dem 21. Januar in der Rockhal auf Esch/Belval statt. Die nötigen Informationen werden sicherlich in den nächsten Wochen von der Postdirektion an das Personal weitergeleitet werden.



Léiwën Abriecher!  
Dëst ass meng  
Schweiermamm!  
Si passt op eist  
Haus op wa  
mir net do sinn!  
Vill Spaass! 😊

**A ween passt op Äert Haus op ?**

**Waart net bis et ze spéit ass !**

Find us on  
**Facebook** [www.facebook.com/SecuriTec.lu](http://www.facebook.com/SecuriTec.lu)

Eis Bom an Aktioun - kuckt, likt an deelt eise flotten TV SPOT!

KOMMT EIS AN EISE  
SHOWROOM  
BESICHEN

L-3378 Livange



**SECURITEC**

Mat Sécherheet fir Iech do!

Äeren nationale Spezialist fir  
**Alarm, Video a villes méi!**

T. (+352) 26 300 221 [www.securitec.lu](http://www.securitec.lu)



MIR PROPOSÉIEREN ENG KOMPLETT GAMME U SÉCHERHEETSPRODUKTER A -SYSTEMER, WÉI ËNNER ANEREM:  
 NOUS VOUS PROPOSONS UNE GAMME COMPLÈTE EN SYSTÈMES DE SÉCURITÉ, COMME ENTRE AUTRES:

- | ALARM- & EINBRUCHMELDEANLAGEN MIT ODER OHNE KABEL | SYSTÈMES D'ALARME D'INTRUSION AVEC OU SANS FILS
  - | BRANDMELDEANLAGEN MIT ODER OHNE KABEL | SYSTÈMES DE DÉTECTION INCENDIE AVEC OU SANS FILS
  - | VIDEOÜBERWACHUNGSSYSTEME | SYSTÈMES DE VIDÉOSURVEILLANCE
  - | VIDEOSPRECHANLAGEN | VIDÉOPARLOPHONES
  - | PERIMETERÜBERWACHUNG (AUSSENABSICHERUNG) | DÉTECTION PÉRIMÉTRIQUE EXTÉRIEURE
  - | DIGITALE SCHLISSANLAGEN OHNE KABEL, OHNE BATTERIEN | SERRURES ÉLECTRONIQUES SANS FILS NI BATTERIES
  - | TRESORE | COFFRES-FORTS
  - | AUTOMATISCHE SCHRANKEN UND POLLER | BARRIÈRES LEVANTES ET BORNES ESCAMOTABLES
  - | ZUTRITTSKONTROLLE UND ZEITERFASSUNGSSYSTEME | CONTRÔLE D'ACCÈS ET GESTION HORAIRE
  - | ELEKTRONISCHE SCHLÜSSELSCHRÄNKE | ARMOIRES À CLÉS DE GESTION ÉLECTRONIQUE
- A VILLES MÉI ... | ET BEAUCOUP PLUS ...

## NEHMEN SIE DIE SICHERHEIT IHRES ZUHAUSES NICHT AUF DIE LEICHTE SCHULTER !

SecuriTec, ein luxemburgisches Unternehmen, gegründet im Jahr 2010, ist Spezialist für Planung/Design, Verkauf, Installation und Wartung von professionellen Sicherheitssystemen.

Ein professionelles Team mit langjähriger Erfahrung und gutem Teamgeist bildet die Basis der Unternehmung.

SecuriTec bietet Ihren Bedürfnissen angepasste Überwachungssysteme die Ihnen, Ihrer ganzen Familie und Unternehmen optimalen Schutz bieten.

Die Betreuung unserer Kunden beschränkt sich nicht auf den Verkauf und die Installation, sondern besteht auch aus Beratung und Einsatz vor Ort.

SecuriTec bietet zuverlässige und effiziente Sicherheit!

## VOTRE SÉCURITÉ, CE N'EST PAS QUELQUE CHOSE À PRENDRE À LA LÉGÈRE !

Fondée en 2010, SecuriTec est une entreprise luxembourgeoise spécialisée dans l'étude, la conception, la vente, l'installation et la maintenance de systèmes de sécurité professionnels.

Une équipe motivée de taille humaine avec de nombreuses années d'expérience et un bon esprit d'équipe constitue la base de l'entreprise.

SecuriTec vous propose aujourd'hui une gamme complète d'équipements et de systèmes de sécurité afin de pouvoir protéger votre famille et préserver vos biens.

L'accompagnement du client ne se limite pas à la vente et à l'installation, mais porte aussi sur un service de conseil et d'intervention.

Avec SecuriTec, bénéficiez d'une protection pérenne et efficace!

**KOMMT LAANSCHT AN ENTDECKT EISE NEIE SHOWROOM !**

Professionell Sécherheet fir Doheem a Betriber  
 Äeren nationale Spezialist fir Alarm, Video a villes méi!  
 Kontaktéiert eis elo fir e gratis Devis op Mooss  
 L-3378 Livange | T. (+352) 26 300 221 | [www.securitec.lu](http://www.securitec.lu)

  
**SECURITEC**  
 Mat Sécherheet fir Tech do!

 Find us on  
**Facebook** [www.facebook.com/SecuriTec.lu](http://www.facebook.com/SecuriTec.lu)

# Internationales

## Info

### „Europa muss mit den Sparprogrammen Schluss machen!“

UNI Global Union-Generalsekretär Philip Jennings war im April dieses Jahres Gast des Frühnachrichten-Programms der CNBC, Squawk Box, wo er sich nicht scheute, das Thema der Woche: „Wie kann Europa seine Dynamik wieder gewinnen?“ frontal anzugehen.

#### Wie kann Europa seine Dynamik zurückgewinnen?

Zu der Herausforderung für Europa, sein Selbstvertrauen zurückzugewinnen, erklärte Jennings am Ende der zweistündigen, angeregten Debatte: „Wir müssen das Szenario und auch das Dialogfeld ändern. Europa hat die Hölle erlebt. Die arbeitende Bevölkerung hat die Hölle erlebt. Wir haben eine der schwersten Wirtschafts- und Finanzkrisen in der Geschichte mitgemacht.“

#### Die EU muss sich auf die Beschäftigung konzentrieren

Es wurden große Anstrengungen unternommen, um einen Teil unserer Finanzintegrität wiederzugewinnen und die wirtschaftliche Zusammenarbeit zu verstärken. Nun muss aber dafür gesorgt werden, dass die Menschen den Nutzen der von ihnen erbrachten Opfer zu spüren bekommen. Aus meiner Sicht müssen wir integrative Strategien in den Mittelpunkt stellen und nach dem Prinzip: Machen wirs möglich (Thema des nächsten UNI-Weltkongresses 2018 in Liverpool) handeln. Steigen wir aus der Sparpolitik aus und konzentrieren wir uns auf die Arbeitsplätze. Die Lohnquote muss erhöht werden. Wenn wir den Lohnanteil nur um 1% anheben und dies mit einer Steigerung der Investitionen in Verbindung bringen, wäre Europa schon viel besser dran.

Die europäische Gewerkschaftsbewegung ist der Meinung, dass Herr Juncker zu bescheiden ist und wir wesentlich mehr Investitionen brauchen, als er vorschlägt (315 Mrd. \$) – wenn wir den Weg der Sparpolitik verlassen, werden wir unsere Dynamik und unser Selbstvertrauen zurückgewinnen.“

#### Menschenrechte und Wirtschaft

Zu Beginn der Sendung widersprach Jennings entschlossen dem CNBC-Moderator, Steve Sedgwick, der erklärte, dass CEOs wie Sir Martin Sorrell ihre massiven millionen-

schweren Lohnpakete und Boni wert seien.

Jennings erwiderte: „CEO-Vergütungen sind exzessiv und unhaltbar. Unsere Aufgabe ist es, die Situation der 3 Milliarden Menschen, die mit einem Dollar pro Tag auskommen müssen, zu verbessern. Wir wollen bessere Löhne für Pflege- und Lehrpersonal und Investitionen in die Bildung erreichen, und nicht eine Situation, wie wir sie heute beobachten, in der sich der Reichtum in den Händen von 1% der Bevölkerung befindet.“

Auf die Frage, welche Abhilfemaßnahmen die Unternehmen ergreifen könnten, antwortete Jennings, dass sie globale Abkommen unterzeichnen sollten, die sich an den Ruggie-Prinzipien über die Umsetzung der Menschenrechte in den Unternehmen orientieren. Er wies darauf hin, dass UNI mehr als 50 solche Abkommen getroffen hat und weitere vorbereitet. Primark veröffentlichte am Tag der Sendung gute Quartalszahlen, und Jennings betonte, dass dieses Unternehmen zu den über 200 gehört, die das Bangladesch-Abkommen unterzeichnet haben, mit dem die Spielregeln in der globalen Lieferkette der Bekleidungsindustrie verändert wurden. Er rief Primark und andere Unternehmen auf, globale Abkommen zu unterzeichnen, um ihr Engagement für Arbeitnehmerrechte und ein nachhaltiges Geschäftsmodell zu zeigen.

Am Beispiel von Katar und der bestens bekannten Probleme der sklavenähnlichen Bedingungen bei der WM-Vorbereitung veranschaulichte Jennings was geschieht, wenn es keine Gewerkschaften und keine Vereinigungsfreiheit gibt.

„Gebt ihnen ein Mitspracherecht am Arbeitsplatz und das Recht auf gewerkschaftliche Organisation, dann werden sich Gesundheit und Sicherheit verbessern“, betonte er.

Im Gegensatz dazu erwähnte er Kuwait, wo es Gewerkschaften gibt und die Erdölarbeiter Aktionen zur Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen unternahmen, und erkennt hier Fortschritte im demokratischen Prozess. Er gab jedoch zu, dass der Weg des Wandels ein steiniger Weg ist, wies aber gleichzeitig auf positive Zeichen in der ganz Welt hin, so den Mindestlohn in Deutschland und den erfolgreichen Kampf für den Mindeststundenlohn von 15 \$ in den USA.

Brasilien und Argentinien: Neoliberalismus auf dem Vormarsch

In der Debatte über Brasilien und Argentinien brachte er jedoch große Besorgnis zum Ausdruck. In Brasilien bezeichnete er die Angriffe auf den früheren Präsidenten Lula und die heutige Präsidentin Rousseff als inakzeptabel und als Maßnahme, die das neoliberale Modell und

**Sparprogramme fördern könnte.**

In Bezug auf Argentinien stellte Jennings fest, dass Präsident Macri seine Macht mit behördlichen Verfügungen ausübt und die Bevölkerung einer wirtschaftlichen Schocktherapie unterzieht, während die so genannten Geier-Fonds der Wall Street zirkulierten und die Vermögenswerte des Landes jederzeit zerschlagen könnten.

Jennings wies darauf hin, dass sich die Preise für Versor-

gungsleistungen um 300% erhöht haben, die Arbeitnehmer leiden und die Ungleichheit zugenommen hat. Nur eine starke Gewerkschaftsbewegung kann dafür sorgen, dass die Gewinne nicht in die falschen Hände gelangen.“

„Die gewöhnlichen Menschen sind in Not. Investitionen dürfen ihr Ziel – die arbeitende Bevölkerung Argentiniens – nicht länger verfehlen. 150'000 Personen sind im Begriff, ihren Arbeitsplatz zu verlieren. Vertritt Macri das Volk oder Wall Street?“

Die Frage, ob Europa nach der Krise mit den europaweiten Sparmaßnahmen seiner eigenen wirtschaftlichen Schocktherapie unterzogen wurde, bejahte er.

„Europa hat tatsächlich eine Schocktherapie durchgestanden – die Menschen haben aufgrund der Wirtschaftskrise gelitten, und sie verdienen nun Besseres,“ schloss er.

**ETS L. ROSSI**

depuis 1954

*Qui sait déguster  
ne boit plus jamais de vin  
mais goûte des secrets...*

*S. Dalí*



VINS | CHAMPAGNES | SPIRITUEUX | BIÈRES | SOFTDRINKS

Fondée en 1954, notre maison est un des acteurs principaux dans le négoce de boissons, vins et alcools dans notre pays et au-delà des frontières luxembourgeoises.

### Vinothèque

Venez découvrir notre sélection originale d'articles cadeaux dans notre salle cadeaux.



Nous vous proposons aussi une sélection d'huiles d'olive extra vergine et de salsa balsamica authentiques pour enrichir votre cuisine.



### Dégustations

Nous vous offrons la possibilité de découvrir des vins, des champagnes, des spiritueux, sélectionnés avec choix et qui sortent des sentiers battus.

### HEURES D'OUVERTURE

De lundi au vendredi: 8h00 - 18h00 non stop  
Le samedi: 9h00 - 17h00 non stop

Dégustations sur RDV.

53, rue Gaffelt | L-3480 DUDELANGE  
Tél.: +352 51 06 54 | info@rossi.lu

**www.rossi.lu**

# Studentenzeit

## Info



Im vergangenen Jahr gab es während der Sommerzeit/Urlaubszeit größere Probleme. Dies in Bezug auf die Problematik der doppelten Rundgänge. Letztes Jahr gab es während der Sommerferien/Schulferien (10 Wochen) landesweit insgesamt 217 doppelte Rundgänge, was definitiv viel zuviel war. Wir als BG und die Direktion von Post Courier waren uns klar, dass wir hier den Hebel ansetzen müssten, um Verbesserungen herbeizuführen. In intensiver Arbeit zwischen RH Courier (welche die Leitung übernahm) sowie Post Courier, den einzelnen Vorstehern in den Verteilerzentren sowie der BG wurden verschiedene Änderungen in der Organisation umgesetzt. Wie sich im Nachhinein herausstellt, waren dies die

richtigen Entscheidungen. Während der 10 Urlaubswochen im Hochsommer gab es diesem Jahr nur noch landesweit 81 doppelte Rundgänge. Wie sich also auch speziell in diesem Fall zeigt, ist es sinnvoll miteinander an verschiedenen Problematiken zu arbeiten. Wir werden auf jeden Fall versuchen in diesem Bereich weitere Verbesserungen anzustreben.

**MATERIAUX DE CONSTRUCTION ▶ CARRELAGES ▶ SANITAIRE ▶ PORTES ▶ FENETRES  
PARQUETS ▶ ALENTOURS ▶ DEPARTEMENT DE POSE DE CARRELAGES ET DE MENUISERIE  
VISITEZ LES PLUS GRANDES SALLES D'EXPOSITION DU PAYS SUR 20.000 M<sup>2</sup>**



**Qualité,  
service et expérience  
depuis 1899**

**ROUTE DE BELVAL (GARE BELVAL-UNIVERSITÉ) ▶ B.P. 104 ▶ L-4002 ESCH-SUR-ALZETTE  
TÉL.: 55 52 52 ▶ FAX MATÉRIAUX 57 02 97 ▶ FAX CARRELAGES 57 42 14 ▶ INFO@DECKER-RIES.LU ▶ WWW.DECKER-RIES.LU**

# Überstunden

## Zur Erinnerung

Wie schon in der letzten Ausgabe unserer Gewerkschaftszeitung „De Bréifdréier“ mitgeteilt, gilt folgende Regelung in Bezug auf die Überstunden: Die maximale Arbeitszeit an einem Tag sind 10 Stunden. Sollte der betroffene Briefträger jedoch bereit sein auf freiwilliger Basis länger als diese 10 Stunden zu arbeiten, so wurde uns mitgeteilt, dass dies ihm seitens des Arbeitgebers erlaubt sei. Vom Gesetz her ist er bei einem Unfall auch nach diesen 10 Stunden uneingeschränkt versichert. Zur Verantwortung kann unter gewissen Umständen dann auch nur eine höher gestellte Person aus der Direktion gezogen werden. Was die gegebenenfalls bei den Briefträgern abgeleistete Arbeitszeit nach 16.00 Uhr betrifft, so wird diese dank dem Druck der Gewerkschaft nun auch als Überstunden berechnet. Diese freiwillig geleistete Arbeit, die eventuell nach 16.00 Uhr geleistet wird, muss aber zwecks einer manuellen Eingabe im Programm SAP vom Vorsteher des betreffenden Verteilerzentrums nachträglich getätigt werden.





parmentier  
hôtel restaurant



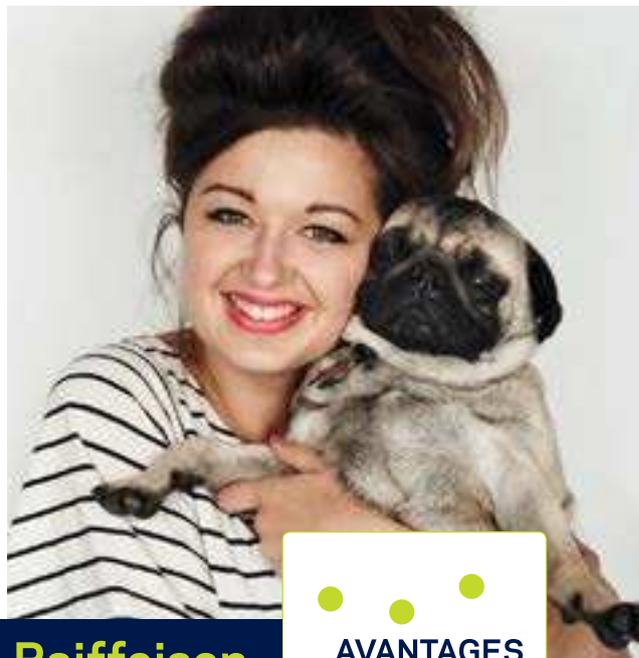


**Hôtel Restaurant Parmentier**  
 7, rue de la Gare  
 L-6117 JUNGLINSTER  
 PUTZ Claude et Véronique

Tél. : +352 78 71 68  
 Fax : +352 78 71 70  
 Email : [info@parmentier.lu](mailto:info@parmentier.lu)



NOTRE POINT  
COMMUN ?



Nous sommes **membres Raiffeisen.**

AVANTAGES  
OPERA



Raiffeisen est une banque coopérative. Et ça change tout! Devenez membre Raiffeisen et profitez des conditions préférentielles OPERA. Augmentez encore plus vos avantages en faisant de Raiffeisen votre partenaire bancaire privilégié. Découvrez tous les avantages OPERA avec votre conseiller dans l'agence Raiffeisen la plus proche ou sur [www.raiffeisen.lu](http://www.raiffeisen.lu). Chez nous, c'est vous le patron.

[www.raiffeisen.lu](http://www.raiffeisen.lu)



# Zusammenarbeit

## mit der Raiffeisen

Die Briefträgergewerkschaft freut sich, mitteilen zu können, dass eine weitere Zusammenarbeit mit einem der größten und zugleich ältesten luxemburgischen Finanzinstitute zustande gekommen ist. Es handelt sich um die Raiffeisenbank. Die Raiffeisenbank bietet alle klassischen Bankgeschäfte an: Geldanlagen vom klassischen Sparbuch über Fondssparpläne bis zur Vermögensverwaltung, Immobilienfinanzierung, Verbraucherkredite, Lebensversicherungen, Pensionsversicherungen und Bausparverträge. Raiffeisen berät Sie auch gerne wenn es um die Reduzierung Ihrer Steuerlast geht. Die Raiffeisenbank ist bekannt für einen sehr kundenfreundlichen Service und hat 42 Filialen verteilt über das ganze Land. **POST Mitarbeiter haben aufgrund der Zusammenarbeit zwischen Post und Raiffeisenbank Anrecht auf speziell günstige Konditionen.** Über CCP-Connect kann z.B. sehr einfach ein Raiffeisen R-TOP Sparkonto eröffnet und auch verwaltet werden. Die Verantwortlichen der Raiffeisenbank verweisen auch darauf, dass u.a die Möglichkeit einer Übernahme eines Kredits bei einer anderen Bank zu eventuell besseren Bedingungen besteht. Der Client Service Center Raiffeisen (tel 8002 2450) steht für weitere Informationen gerne zur Verfügung. Als Briefträgergewerkschaft sind wir erfreut über diese Zusammenarbeit und hoffen, dass sie über einen langen Zeitraum bestehen bleibt.

### Die Filialen:

Alzingen 429, route de Thionville L-5887 Alzingen	Feulen 27, rue de Bastogne L-9176 Niederfeulen	Noerdange 3, Dikreherstrooss L-8550 Noerdange
Bascharage 121-127, av. de Luxembourg L-4940 Bascharage	Grevenmacher 7, rue des Bateliers L-6713 Grevenmacher	Pétange 21, route de Luxembourg L-4761 Pétange
Bertrange 19, rue de Mamer L-8081 Bertrange	Junglinster 1, rue de Luxembourg L-6130 Junglinster	Redange/Attert 23, Grand Rue L-8510 Rédange/Attert
Bettborn 61, rue Principale L-8606 Bettborn	Kayl 30-34 Grand-Rue L-3650 Kayl	Remich 6, op der Kopp L-5544 Remich
Bettembourg 29, rue de la Gare L-3237 bettembourg	Luxembourg Gare 68, av. de la Liberté L-1930 Luxembourg Gare	Sandweiler 12-14, rue Principale L-5240 Sandweiler
Clervaux 29, Grand-rue L-9710 Clervaux	Luxembourg-Lirchberg 41b, av. J-F Kennedy L-1855 Luxembourg	Soleuvre 5, rue de Knapp L-4465 Soleuvre
Diekirch 4, rue St. Antoine L-9205 Diekirch	Luxembourg-Limpertsberg 41, allée Scheffer L-2520 Luxembourg	Steinfort 16-18, rue de Kleinbettingen L-8436 Steinfort
Differdange 6-8 av. de la Liberté L-4601 Differdange	Luxembourg-Merl 12, Place Thorn L-2637 Merl	Walferdange 20, rue de Diekirch L-7220 Walferdange
Dudelange 73, av. G-D Charlotte L-3441 Dudelange	Luxembourg-Ville 28, blvd. Royal L-2449 Luxembourg	Wasserbillig 4, route d'Echternach L-6617 Wasserbillig
Echternach 9, rue de la Gare L-6440 Echternach	Mamer 65, route d'Arlon L-8211 Mamer	Weiswampach 45, Gruuss-Strooss L-9991 Weiswampach
Esch-sur-Alzette 119, rue de l'Alzette L-4010 Esch/Alzette	Mondorf 13, av. Fr. Clement L-5612 Mondorf	Wincrange Maison 61 L-9780 Wincrange
Ettelbruck 5, Pl. Marie-Adelaide L-9063 Ettelbruck	Niederanven 130a, route de Trèves L-6940 Niederanven	Wormeldange 123, rue Principale L-5480 Wormeldange

PRONTO ... PRESTO ... GRECO ...



Zënter méi wéi 25 Joer Äre Coursier ...  
... an nach ëmmer prett fir Iech ze iwerraschen!!!

# Päisch Croisière

vom 04.06. - 11.06.2017

2017

an Bord der *MSC MERAVIGLIA*

ab **1195 €** p.P.

Kinder (2-17 J.)

**295 €**



## NEUES MEGASCHIFF, JUNGFERNFAHRT!



Neptun cruises  
Luxembourg



**VOYAGES  
FLAMMANG**

Informationen und Reservierungen:

Infotél.: 31 81 32

[www.flammang.lu](http://www.flammang.lu)

# Niklosfeier

## vun der Bréifdréieschgewerkschaft

D'Bréifdréieschgewerkschaft ass frou lech mat äere Kanner och dëst Joer op hir traditionnell Niklosfeier ze invitieren. Dës flott Feier, déi speziell fir déi Kleng geduecht ass, fënnt dëst Joer de 27. November ab 15.00 Auer zu Walfer am Kulturzentrum statt. Och dëst Joer wäerte mir mat flotter Musek a Spiller, déi speziell fir di kleng Kanner geduecht sinn, dofir suergen, dass d'Zäit de Kanner net laang gëtt. Wéi all Joer kréien déi kleng Dabëssen, wann se da brav waren, och dëst Joer eng déck gefüllten Tut vum Kleesche geschenkt. Fir lessen an Drénken ass wéi all Joer gesuergt. Dir kritt dann och nach eng perséinlech Invitatioun fir iech unzemellen op är Adress heem geschéckt.



Advertising items - Stocking - Printing

**IPSO FACTO** <sup>20</sup> years

Expand your visibility.

NEWSLETTER

**C'EST  
LE MOMENT !**

**Pensez à vos cadeaux  
de fin d'année!**

**Des milliers d'articles  
sont disponibles sur notre Webshop**

Une recherche facile, compatible smartphone, des prix clairs,  
une interface simplifiée et conviviale. Devis en ligne.  
Commandez en quelques clics!

[www.ipsofacto.lu](http://www.ipsofacto.lu)



A/54

Luxembourg, le 21 septembre 2016

## Lachende Kölnarena 2017



**Du vendredi 17 au samedi 18 février 2017  
Lanxess Arène Cologne**

Le comité de l'Amicale POST Luxembourg a le plaisir d'inviter ses membres, familles et amis au weekend du vendredi 17 au samedi 18 février 2017 à Cologne pour assister à la " Lachende und singende Kölnarena 2017 " à la Lanxess Arena à Cologne.

**Lachende Kölnarena**, dans la Lanxess Arena, on pourra assister toute la soirée à l'essence même de la tradition de Cologne. Au programme : orchestres de musique folklorique, apparition du **Dreigestirn** (aussi appelé *Trifolium*, il s'agit du trio allégorique du carnaval, soit le fermier, la vierge et le prince du carnaval) et discours ironiques-mordants des "orateurs du carnaval" en rapport avec la politique actuelle. Bien évidemment, il s'agit avant tout d'une grande fête où on danse, on chante et on boit de la Kölsch avec 500 autres semblables.

Le programme provisoire est le suivant :

**Vendredi 17 février 2017** : RDV à 9H30 au parking P&R Howald, départ du bus à 09H40 direction Cologne avec arrivée vers 12H00, déjeuner à l'hôtel Pullman \*\*\*\*\*. Après-midi libre. Vers 17H00 rendez-vous à l'hôtel, départ vers la Lanxess Arena pour assister au spectacle. Après celui-ci retour à l'hôtel, soirée libre.

**Samedi 18 février 2017** : après le petit-déjeuner buffet chargement des bagages dans le bus et puis quartier libre pour shopping. Vers 17H00 retour vers Luxembourg avec arrivée vers 20H00.

Le prix forfaitaire de ce weekend pour les membres s'élève à **180 EUR/personne en chambre double** et à **215 EUR en chambre single pour les membres, les non membres paient 10 EUR supplémentaires**, et comprend le trajet AR en autocar de luxe\*\*\*\*, la nuitée avec petit-déjeuner, l'apéro, le déjeuner hors boissons ainsi que le ticket d'entrée à la Lanxess Arena, première catégorie block 206.

Le nombre **maximum** de participants est fixé à **42 personnes**.

Les membres intéressés sont priés de s'inscrire obligatoirement pour le **15 décembre 2016** au plus tard auprès de notre **président-organisateur Mike ORAZI** au **4765 4402** ou **621161549** ou encore par email [amicalpt@pt.lu](mailto:amicalpt@pt.lu) ou notre **membre Ronny OTTELE** au **621175769** ou par email [ronny.ottele@post.lu](mailto:ronny.ottele@post.lu).

Le prix en EUR/personne, non remboursable, viré/versé au compte IBAN LU14 1111 0300 0330 0000 de l'Amicale POST Luxembourg - Voyages avec la mention " Lachende Kölnarena " vaut inscription définitive.

Le comité

# Dëng Solidaritéit ass eis Stärkt!



## **Eis staark Gewerkschaft**

Publikation der Bréifdréieschgewerkschaft a.s.b.l.  
Erscheint viermal jährlich.

Verantwortlicher Herausgeber:

Bréifdréieschgewerkschaft: Raymond Juchem, Präsident.

Illustrationen in dieser Ausgabe:

Fotos: Carlo Rovatti, Entreprise des P&T.

Auflage:

1000 Stück

Layout:

Carlo Rovatti, Raymond Juchem.

Druck:

reka print, Luxembourg.

Redaktion:

18, rue d'Eprenay, L-1490 Luxembourg



## Distribution de solutions professionnelles

**REINERT**

automobile  
industrie  
sécurité

Depuis  
1925

### Automobile



### Industrie



### Sécurité



Conseil  
Qualité  
Logistique



**Livraison gratuite**  
au Luxembourg

Tél.: 37 90 37 - 0 | Fax: 37 90 37 - 290

[contact@reinert.lu](mailto:contact@reinert.lu) | [www.reinert.lu](http://www.reinert.lu)

[automobile@reinert.lu](mailto:automobile@reinert.lu)

[industrie@reinert.lu](mailto:industrie@reinert.lu)

[securite@reinert.lu](mailto:securite@reinert.lu)

**Départements**

6, rue du Château d'eau L-3364 Leudelange

Ouvert du Lundi au Vendredi  
de 8h00 à 12h00 et de 13h00 à 18h00  
Samedi de 8h00 à 12h00

**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

