

6. AUSGABE
12/2013

DE BRÉIFDRÉIER

ZEITUNG VUN DER BRÉIFDRÉIESCHGEWERKSCHAFT



Editorial

Eine Frage der Gerechtigkeit

Kalender 2014

Menschen hëllefen

Groupe permanent

Wie geht es weiter?

IDEAL AUTO

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



DEVIS
 RAPIDE ET GRATUIT
www.ideal-auto.lu

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 !**



VIVIUM
 ASSURANCES

> ensemble, c'est sûr !

Eine Frage der Gerechtigkeit

Editorial von Eugène Kirsch



Die neue Organisationsstruktur der Post, deren Hauptziel es laut dem Generaldirektor ist, „am Markt hohärent aufzutreten“ (LW 08.11.13), war in den letzten Wochen in aller Munde und wurde von den Medien hinreichend zur Kenntnis genommen und kommentiert.

Es geht im wesentlichen darum, das Postunternehmen, das in den vergangenen Jahren zahlreiche Partnerschaften einging und daher eine Reihe Tochterunternehmen in den verschiedensten Geschäftsbereichen unterhält, als Gruppe zusammenzuschweißen.

Die vollständige Postliberalisierung, aber auch die verschärfte Konkurrenz im Bereich Telekom und Finanzdienstleistungen zwingt die Post dazu, einen Veränderungsprozess einzuleiten, der sich nicht auf die bloße Namensänderung beschränkt.

Um in Zukunft bestehende Marktanteile zu bewahren und neue zu erschließen, soll die als schwerfällig empfundene Entscheidungsstruktur der Post-Gruppe dahingehend verändert werden, dass die Kollegialität des Direktionskomitees abgeschafft wird und Zuständigkeiten auf die Verantwortlichen der einzelnen Metiers übertragen werden.

Von der Delegation der Befugnisse an die einzelnen Aktivitätsbereiche und deren Autonomie verspricht man sich mehr Effizienz und vor allem eine größere Reaktionsfähigkeit und Schnelligkeit.

Indem künftig nicht mehr jede Entscheidung vom Generaldirektor oder vom Direktionskomitee getroffen werden muss, sondern von sachverständigen Mitarbeitern der einzelnen Metiers, sollen die Erwartungen der Kunden besser und schneller erfüllt werden.

Ein solches Vorgehen wird die Briefträgergewerkschaft selbstverständlich in seinen Grundzügen mittragen, und sie hält auch ausdrücklich darauf, den Veränderungsprozess, der bis 2020 abläuft, aktiv mitzugestalten.

Bei diesen tiefgreifenden Veränderungen, die ja auch Reorganisierungen im Arbeitsalltag voraussetzen, dürfen die Mitarbeiter nicht auf der Strecke bleiben.

Schenkt man dem Generaldirektor Glauben, so soll die neue Unternehmensstruktur auch Auswirkungen auf die Personalverwaltung haben, und zwar im Sinne von mehr Gerechtigkeit: „Alle Mitarbeiter, egal wo sie tätig sind, sollen gleich behandelt werden.“

Das klingt erst mal gut. Die Praxis sieht aber anders aus.

Im Metier Post, wo nun endlich ein neuer Kollektivvertrag für alle nicht beamteten Mitarbeiter unterschrieben wurde, blieb die Briefträgergewerkschaft von den Verhandlungen ausgeschlossen.

Auch wenn der Kollektivvertrag für die Mehrheit der Betroffenen die dringend notwendigen Verbesserungen bringt, so stellt sich heraus, dass manche Zeitungsausträger und Arbeiterinnen hiervon ausgeschlossen bleiben und weiterhin unter die willkürlichen Bestimmungen prekärer Arbeitsverträge fallen, die in der Vergangenheit geschlossen wurden.

Der Gerechtigkeit willen hätten solche Härtefälle im Rahmen der Verhandlungen über den Kollektivvertrag bereinigt werden müssen.

Da unsere Gewerkschaft bereits seit Jahren nicht nur Briefträger, sondern auch Angehörige des Saliats zu ihren Mitgliedern zählt und ihre Interessen wirksam vertritt, ist sie nicht selten mit solchen Fällen konfrontiert und sorgt dafür, dass den Betroffenen Gerechtigkeit widerfährt.

Die Briefträgergewerkschaft schafft damit Ungerechtigkeiten aus der Welt, die eigentlich nicht bestünden, wenn sie in die Ausarbeitung des Kollektivvertrags mit einbezogen worden wäre.

Eine Gleichbehandlung aller Mitarbeiter kann eben nur dann erreicht werden, wenn alle Arbeitnehmervertreter an einem Strang ziehen.

E.K.

Unterredung

mit der Postdirektorin

Am 21. Oktober dieses Jahres fand eine erste offizielle Unterredung des gesamten Exekutivkomitees der Briefträgergewerkschaft mit der neuen Postdirektorin Hjoerdis Stahl statt. Seitens der Postdivision nahmen ebenfalls Daniela Binda, Roland Schiltz und Germain Kayser teil. Vorweg kann man davon ausgehen, dass unter der neuen Postdirektorin ein neuer Wind bläst. Wir hatten jedenfalls das Gefühl, dass sie die angesprochenen Probleme gerne schnellstmöglich löst. Aufgrund verschiedener Aussagen, liess die neue Postdirektorin durchblicken, dass sie von den Personen, die in der Verantwortung stehen, einen hohen Einsatz verlangt. Dies bezieht sich dann auch auf die Gewerkschaften, die vor dem Hintergrund der Marktöffnung und der damit einhergehenden Wettbewerbsproblematik ebenfalls gefordert sind.

Folgende Probleme wurden während dieser Versammlung besprochen:

Innendienst

Unsere Vertreter aus dem Innendienst, Marco Klein und Pit Streff informierten die Direktion über die aktuellen Probleme im Innendienst in Bettemburg. Hervorgehoben wurde der akute Personalmangel. Man teilte uns mit, dass im November neun Arbeiter, die von der ADEM vermittelt wurden, einen Arbeitsvertrag erhalten. Im Januar sollen weitere 30 Leiharbeiter, die schon länger im Unternehmen arbeiten (Außen- und Innendienst), ebenfalls Arbeitsverträge erhalten. Hier kommen auch Personen in Frage, die zur Zeit im Verteilerzentrum arbeiten.

Des Weiteren wurde wieder einmal auf das Problem der nicht optimal funktionierenden Sequenziermaschinen hingewiesen. Immer wieder werden wir als BG darauf hingewiesen, dass zuviel „Tri manuel“ in den einzelnen Rundgängen anfällt. Das wird im Übrigen vom Personal im Innendienst bestätigt. Nach all den Jahren des Stillstands müsste man auch in diesem Bereich endlich Fortschritte erkennen, so jedenfalls die Auffassung der BG.

Zum Thema fehlende Statistiken im Bereich der



Schichtarbeit scheint nun auch hier endlich eine Lösung gefunden zu sein. Uns wurde mitgeteilt, dass man bis spätestens März nächsten Jahres alle fehlenden Informationen nachgesucht haben wird, um auch hier endlich für klare Verhältnisse zu sorgen.

Immer mehr Briefträger beschwerten sich, dass an einzelnen Montagen die Überbelastung in den Rundgängen zu groß ist, dies weil über das Wochenende sämtliches Personal die durch Krankmeldungen liegen gebliebenen Postsendungen der Woche aufarbeiten muss. Hier müsste man nach Lösungen suchen, um diese große Volumina über mehrere Tage zu verteilen.

Uns wurde mitgeteilt, dass ab November (aufgrund der Überbelastung und neuen Tätigkeitsbereichen von Roland Schiltz) ein neuer Vorsteher (Italo Garufoli) im Verteilerzentrum in der Verantwortung steht. Ab Ende November sollen dann in kleineren Arbeitsgruppen die nötigen Versammlungen im Verteilerzentrum stattfinden, um die einzelnen Probleme zu besprechen. Auch hier sollte man versuchen, aufgrund eines korrekt geführten Dialoges schnellstmöglich nach Lösungen zu suchen. Unsere Erwartungen an den neuen Vorsteher sind sehr hoch.

Stechuhr

Wir einigten uns darauf, eine Arbeitsgruppe einzuführen (Mitglieder sind G. Kaiser, R. Schiltz, E. Kirsch, M. Klein, R. Juchem sowie Schmitz S. vom RH). Diese Arbeitsgruppe

soll bis spätestens März 2014 ein Gesamtkonzept im Hinblick auf die mögliche landesweite Einführung der Stechuhr ausgearbeitet haben. Es gilt, die möglichen Probleme dieses Systems aufzudecken um hier ein bestmögliches Programm auf die Beine zu stellen, das den alltäglich auftretenden Fluktuationen in unserem Beruf gerecht werden sollte.

Nochmals sei daran erinnert, dass es Sinn und Zweck der Stechuhr ist, dass die Briefträger in einem normalen Tempo eine qualitätsorientierte Arbeit abliefern können. Unsere Leute sollen sich auch nicht auf die jetzige Situation fokussieren. Ein warnendes Beispiel soll die Zeit der Reorganisationen nach 2009 sein, wo die Arbeitsbedingungen regionsweise katastrophal waren. Hier wurde immer wieder die Stechuhr gefordert. Die Stechuhr ist die einzige legale Möglichkeit, um Überstunden überhaupt nachzuweisen.

Supervisor

Es wurde festgehalten, eine landesweite „Jobdescription“ dieses Dienstes zu erstellen. Zur Zeit ist es so, dass in den verschiedenen Verteilerzentren die jeweiligen Supervisor andere Aufgaben zu verrichten haben. Wir fordern noch immer, dass die Briefträger, die diesen Dienst ausüben, eine spezielle Prämie ausbezahlt bekommen. Dies setzt jedoch voraus, dass sie Arbeiten verrichten müssen, für die die Auszahlung einer speziellen Prämie gerechtfertigt ist. Auch hier sollte man nun endlich nach Lösungen suchen.

Ausschreibung der offenen Dienststellen

Die BG hält darauf, dass alle offenen Dienststellen ausgeschrieben werden. Unter normalen Umständen sollte es der Dienstälteste sein, welcher den jeweiligen Dienst zugeschrieben bekommt. Eine Arbeitsgruppe zur schnelleren Lösung dieser Problematik wurde eingesetzt. Ihr gehören Postdirektorin Hjoerdis Stahl, die Direktorin der RH Daniela Binda, Eugène Kirsch und Raymond Juchem an. Wir sind guter Hoffnung, dass wir spätestens zum Briefträgerkongress im März 2014 die neuen Richtlinien in Zusammenarbeit mit der Direktion ausgearbeitet haben werden. In diesem Zusammenhang muss auch nach einer Lösung respektiv Regelung gesucht werden für die Briefträger, die im Statut des Saliariats arbeiten. Auch ihnen muss ihr Dienstalder angerechnet werden,

damit sie für vakante Posten kandidieren können.

Wahlpropaganda

Die BG forderte eine Vergütung für die Mehrbelastung in der Postverteilung während des Wahlkampfs im September. Sie erinnerte daran, dass die Briefträger sich nach Kräften bemühten, die Wahlsendungen termingerecht zu verteilen. Spezielle Regeln, die ihnen auferlegt wurden, erschwerten das Verteilen der Wahlpropaganda. Obwohl einzelne Briefträger es trotz allem fertig brachten, die Wahlsendungen innerhalb ihrer Arbeitszeit zu verteilen, erklärten wir, dass der zusätzliche Stress und die Mehrbelastung die Ausbezahlung einer Vergütung rechtfertigt.

Sequenzierung über die Feiertage

Wie in den Vorjahren wird an vier Vorweihnachtstagen (19.-24. Dezember) keine Sequenzierung erfolgen. Die BG findet diese Lösung nicht optimal, doch es wurde uns mitgeteilt, dass es keine andere Lösung gibt. Dies aufgrund einer anderen ProgrammierEinstellung der Sequenziermaschinen. Am späten Abend, nachdem schon ein Teil der Briefe im Vorlauf anders verarbeitet worden sind, kann man nicht mehr auf die normale Programmierung umschalten. Diese vier Tage wurden aufgrund von Statistiken des vorigen Jahres ausgewählt. Es sind normalerweise Tage, wo sehr viele Briefe verarbeitet werden. Hinzu kommt noch, dass sehr viele Briefe per Hand kodiert werden müssen, was die Situation noch problematischer gestaltet. Wünschenswert wäre jedoch, wenn alles Mögliche unternommen würde, um die Sequenziermaschinen wenigstens über das Wochenende unter normaler Programmierung laufen zu lassen, so dass die Briefträger nur drei Tage von dieser Notmaßnahme betroffen wären. Die Direktion ging jedoch auf die Forderung der BG ein, um an diesen Tagen keine zusätzlichen Werbesendungen (außer Werbesendungen mit Kontrakt) anzunehmen.

Problematik des Informationsblattes der Werbesendungen

Der Briefträger sollte am Anfang der Woche genau informiert sein, wie viele Werbesendungen er über die ganze Woche zu verteilen hat. Jeder Briefträger landesweit sollte Tag für Tag den genauen Plan für die

nächsten Tage bekommen. Dies ist aber nicht in allen Regionen des Landes gewährleistet. Erstens kommen im Laufe der Woche immer wieder neue Werbesendungen hinzu, und zweitens sollten die ausgetragenen Werbesendungen bei jedem Rundgang einzeln vom Informationsblatt verschwinden. Dies jedoch erst, wenn sie vom Briefträger verteilt worden sind.

Dieses System wurde aufgrund der Problematik der vielen Werbesendungen eingeführt. Es sollte dem Briefträger eine Planungssicherheit über die nächsten Tage garantieren, was zur Konsequenz hätte dass er sich besser organisieren kann. So wurde es in den Verhandlungen im Dossier P01 festgehalten.

Die Briefträgergewerkschaft ist noch immer der Meinung, dass man dem Briefträger die Möglichkeit geben sollte, die nicht vertraglichen Werbesendungen über fünf Tage zu verteilen. Dies würde die Problematik der vielen Werbesendungen an einzelnen Tagen lösen. Hier könnte man auch mit Ausnahmen arbeiten, um so den Kundenansprüchen gerecht zu werden.

Die Direktion will künftig darauf achten, dass das System bestmöglich funktioniert. Über die technische Umsetzung muss in internen Direktionsversammlungen nachgedacht werden.

Platzmangel und Sanitäranlagen in den einzelnen Verteilerzentren

Die hygienischen Bedingungen und die zur Verfügung stehenden Anlagen sind nicht immer im bestmöglichen Zustand. Dies betrifft die großen bzw. kleineren Verteilerzentren. Auch die Anzahl der dem Personal zur Verfügung stehenden Toiletten ist zu überprüfen. Der Service Bâtiment soll sich hierum kümmern und eine Bestandaufnahme machen.

Reorganisation Lux 1

Nach der Reorganisation bleiben Probleme in einzelnen Rundgängen bestehen, die im Groupe de suivi geregelt werden sollen. Die Vertreter des GS sollten nun nach Lösungen suchen und den Briefträgern der betroffenen Rundgänge diese im November mitteilen. Diese Vorschläge wurden den Briefträgern mittlerweile mitgeteilt.

Elektrischer Handkarren

Es sollen weitere drei elektrische Handkarren gekauft werden. Diese sollen dann testweise in den einzelnen Verteilerzentren zum Einsatz kommen. Es können aber nur Briefträger diesen Handkarren anfragen und testen, welche einen hundertprozentigen Fußrundgang absolvieren. Nachts muss der Handkarren in einem Postgebäude an eine Stromquelle angeschlossen werden.

Sollte sich der Briefträger dazu entscheiden, einen solchen Karren zu benutzen, so wird sein Rundgang als solcher definiert, und der übliche Karren wird ihm ab dem Moment nicht mehr zur Verfügung stehen. Die Kosten des elektrischen Handkarrens sind erheblich. Es handelt sich jedoch hier um eine nützliche Investition die der Gesundheit der Briefträger zugute kommt.

Ausbildung

In dieser Arbeitsgruppe (Mitglieder sind J. Kirchen, C. Rovatti, R. Juchem, D. Binda, I. Garufoli, P. Clesse, C. Ruckert, R. Schiltz sowie Vertreter des Saliariats) geht es um die Ausbildung des neuen Personals. Feststeht, dass die Ausbildung verbessert werden und die Ausbildungszeit verlängert werden muss. Überdacht werden soll die Rolle des Formateurs. Er sollte optimal in die Ausbildung der neuen Briefträger eingebunden werden. Zu gegebenem Zeitpunkt werden wir darauf zurückkommen.

Verschiedenes

- Einzelne Briefträger sollen in den nächsten Wochen neue Briefsäcke testen.
- Die Briefträger aus Lux 1 und Bascharage werden noch ein letztes Mal von der Vergütung für den I-mail profitieren. Sie sind die einzigen, die noch in den Genuss dieser Überstunden kommen, weil sie zu einem späteren Zeitpunkt reorganisiert wurden. In den nächsten Wochen werden diese Stunden vergütet.

Mënschen hëllef

Bréifdréieschkalenner 2014 dem Rotkreuz - Jubiläum gewidmet

Am Sitz des Luxemburger Roten Kreuzes, das 2014 sein 100jähriges Bestehen feiert, wurde am 16. Dezember in Anwesenheit von Ehrengästen des Post-Direktionskomitees und des Roten Kreuzes sowie der Bréifdréieschgewerkschaft der Briefträgerkalender 2014 vorgestellt.

Der Bréifdréieschkalenner 2014, der vom Grafiker Pit Weyer gestaltet wurde, illustriert unter dem Motto „Mënschen hëllef“ auf eine ansprechende Weise die wichtigsten Aktivitäten des Roten Kreuzes, als da sind: Ambulanzhilfsdienste, Blutspende, Katastrophenhilfe, Pflegedienst für Senioren, Ferienheime für Kinder, Entwicklungshilfe und Epicerie sociale zur Armutsbekämpfung.

Seit seiner Gründung vor 100 Jahren spielt das Rote Kreuz eine wichtige Rolle im internationalen und hiesigen Gesundheits-, Sozial- und Humanitärbereich.

Wie es Eugène Kirsch, Präsident der Briefträgergewerkschaft, bei der Präsentation darlegte, ist es für die Briefträgergewerkschaft eine Selbstverständlichkeit, eine im Sozialsektor tätige Organisation wie das Rote Kreuz in ihrem Jubiläumjahr zu unterstützen und auf dem Briefträgerkalender für ihre Aktivitäten zu werben.

Der Briefträgerkalender 2013, dessen erstes Exemplar während der offiziellen Präsentation an Vertreter des Roten Kreuzes überreicht wurde, soll denn auch als Würdigung dieser Aktivitäten verstanden werden.

Der Kalender wird in der Vorweihnachtszeit an alle Haushalte im ganzen Land verteilt. Wie stets wurde das Kalendarium von der Aktioun Lëtzebuergesch zusammengestellt. Auf der Rückseite des Kalenders finden die

Empfänger nützliche Informationen über die Posttarife und Post-Dienstleistungen.



Briefträger des CT Bascharge

Fir d'Sécherheet vun Äerer ganzer Famill.



*Mir wënschen eiser Clientèle
schéi Feierdeeg an e gudden Rutsch*

Äeren nationalen Spezialist fir all Sécherheetsléisung
Waart net bis et ze spéit ass!
Kontaktéiert eis elo fir en gratis Devis!



Besicht eis
NEI WEBSÄIT
www.securitec.lu




SECURITEC
Mat Sécherheet fir Iech do!

Z.I. LIVANGE >>>> T. (+352) 26 300 221 <<<<

Romain Scheuer

Delegierten am Centre de Distribution zu Bascharage



Gebuer: 08/04/1966

Bestuet zënter 22 Joer mam Pascale

2 Kanner

Presentatioun vun menger postalescher Carrière:

Am Februar 1987 hunn ech op der Post ugefaang ze schaffen. Zu Péiteng hunn ech meng éischt Tournée geleiert an dunn och ersaat. Dono sin ech an d'Stad op d'Gare Tournéeën léieren an ersetzen gaang. Well ech awer mat der Zeit net méi all Dag eng aner Tournée oder och double Tournée méi wollt maachen, sinn ech du léiw an den Innendengscht schaffe gaang. Dat huet geheets Schichten schaffen. Dat war eng nei Erfahrung, mee ech hunn ëmmer a gudden Equipen geschafft. Do huet nach een deem aneren gehollef. No en puer Joer Innendengscht hunn ech mech dunn op Esch als Remplaçant gemeldt, wou ech Tournéeën an duerno och nach Relaiën (mueres Tournée a Mëttes Guichet) ersat hunn. Vun Esch sinn ech op Stroossen gewiesselt, wou ech eng fest Tournée hat. No Stroossen dunn an s'Stad an eng aner Tournée. Am Joer 2000 hunn ech mech op Péiteng gemeldt, wou ech eng Autostournée krut. BP verdeelen, Colis an Depoën féieren, an duerno Tournée maachen. 2013 wou mir op Bascharage geplënnert sinn, hunn ech eng aner Tournée kritt. Do sinn ech och vum Raymond Juchem gefrot ginn, op ech Delegierten op

eisem Centre wëllt gin. Leider ass et esou, dass net méi vill Léit sech Zeit huelen fir sech ze engageieren oder matzeschaffen. Et ass net nemmen fir ze kritisieren, mee och fir sech anzesetzen dass mir als Bréifdreier weider bestoen bleiwen. Den Dengscht vum Bréifdreier hellt of, an d'Léit dobaussen ginn ëmmer méi onzufrieden.

Meng Hobbyën:

Wann no mengen Engagementer an der Gemeng Péiteng, wou ech zanter 2 Joer am Gemengerot (Gréng Partei) sinn, nach Zäit bleift, da ginn ech ënner aanerem vill mat mengem Hond spazéieren. Wann een dat Hobby ka nennen, da schloën ech och nach Holz, fir am Wanter gemittlech owes beim Uewen ze sätzen. Da ginn ech och nach gären iwuer Fléimäert kucken, well ech verschidden al Saache sammelen.

Lieblingsveräiner:

Ech hu weider kee bestëmmte Veräin, wou ech dozou stinn. Ech kucken awer ganz gären mol en interessanten Fussballmatch. Leider ass et och do esou, dass et méi em d'Suen geet ewéi em den Sport.

Vakanzendestinatioun:

Am léiwsten fueren ech an Holland, obschons d'Sonn sech do net ëmmer weist. Et ass awer richtig flott fir do mam Vélo duerch d'Land ze fueren.

Lieblingsmusek:

Villes ass gutt, mee ech lauschteren meeschtens dat, wat meng Meedercher esou spillen. Ech fannen Queen, Eros Ramazotti an Tim Bendzko gutt.

Emmer fir Deck do!



Entwicklungen

im Postsektor 2010 - 2013

Die EU-Kommission hat die Entwicklungen im Postsektor für den Zeitraum 2010-2013 von der Beraterfirma WIK-Consult untersuchen lassen. Die Ergebnisse und Empfehlungen sind alles andere denn ermutigend und entsprechen den üblichen neoliberalen Vorgaben.

Postdienste-Richtlinie weitgehend umgesetzt

2008 wurde die dritte europäische Postdienste-Richtlinie verabschiedet, die als wesentliches Element die vollständige Marktöffnung der Postmärkte vorsieht. Die Richtlinie verlangt von den Mitgliedstaaten weitere Änderungen am regulatorischen Rahmen um diesen besser in Einklang mit den liberalisierten Märkten zu bringen. Dazu gehören beispielsweise die Verfahren der Universaldienstsicherung und -finanzierung, der Zugang zu postalischer Infrastruktur für Wettbewerber im Postmarkt (Adressdatenbanken, Postfächer etc.), die Stärkung der Kompetenzen von Regulierungsbehörden sowie von Verbraucherrechten. Der Stichtag für die Umsetzung der Richtlinie (inkl. Der vollständigen Marktöffnung) war für die meisten Mitgliedstaaten der Jahresbeginn 2011. Elf süd- und osteuropäische Länder erhielten Aufschub bis 2013. Zum Mai dieses Jahres hatten mit Ausnahme von Zypern und Rumänien alle anderen Mitgliedstaaten die Richtlinie formal umgesetzt, inklusive Kroatien, das erst zum 1.7.2013 der EU beitrug. Die vier Nicht-EU-Staaten Island, Liechtenstein, Norwegen (EWR-Staaten) und Schweiz haben die Richtlinie nicht in nationales Recht umgesetzt.

Allerdings bestehen große Unterschiede bei der konkreten Umsetzung der einzelnen Vorgaben der Richtlinie in den Mitgliedstaaten. Mit der dritten Postdienste-Richtlinie neu eingeführt wurde z.B. die Vorgabe an die Mitgliedstaaten, für einen gleichberechtigten Zugang von Wettbewerbern zur postalischen Infrastruktur von Universaldienstleistern (z.B. zu Postleitzahlen, Adressdatenbanken, Postfächern) zu sorgen. Diese Vorgabe wird von den Mitgliedstaaten in unterschiedlicher Weise umgesetzt.

Während der Zugang zu Postleitzahlen für Wettbewerber in der überwiegenden Mehrheit der Mitgliedstaaten gesichert ist, ist der Zugang zu Adress- und Umzugsdatenbanken nur in jeweils zehn Mitgliedstaaten gewährleistet. Ähnlich verhält es sich mit dem Zugang zu Sondertarifen für Massensendungen, der laut Richtlinie Kunden, Wettbewerbern und Konsolidierern diskriminierungsfrei gewährt werden muss.

Reduzierter Universaldienst

Große Unterschiede bestehen ebenfalls bei der Regulierung des Universaldienstumfangs. Grundsätzlich ist eine Tendenz festzustellen, dass der Umfang des Universaldienstes geringer ausfällt als noch vor einigen Jahren. In einigen Ländern sind einzelne Dienste für den massenweisen Versand (z.B. von Zeitungen/Zeitschriften oder adressierten Werbesendungen) nicht mehr Bestandteil des Universaldienstes; andere Länder haben den Universaldienstbereich auf den Versand von Einzelbriefen beschränkt. Zur Sicherung des Universaldienstes wendet die überwiegende Mehrheit der untersuchten Länder im Wesentlichen noch immer die Verpflichtung eines einzigen Anbieters als Universaldienstleister an, wie es zu Zeiten der öffentlichen Postmonopole üblich gewesen war.

Marktöffnung: kein Monopol mehr für Postdienste

Die Öffnung der Postmärkte in den Ländern der europäischen Union war ein gradueller Prozess, in dem die Gewichts- und Preisgrenzen des reservierten Bereichs schrittweise abgesenkt wurden, und der mit der vollständigen Marktöffnung seinen Abschluss gefunden hat (mit der Ausnahme von Zypern und Rumänien). Sechs Mitgliedstaaten hatten bereits vor dem Stichtag 1.1.2011 bzw. 2013 ihre Märkte geöffnet. In den vier Nicht-EU-Staaten besteht weiterhin ein reservierter Bereich, in dem allein der staatliche Universaldienstleister Postdienste anbieten darf. Aber auch wenn das Exklusivrecht mit der stärksten Auswirkung, der reservierte Bereich, in der EU nunmehr Vergangenheit ist, genießen Universaldienstleister in einigen Mitgliedstaaten Sonderrechte, die Wettbewerbern nicht oder nicht im gleichen Umfang gestattet werden, und haben damit weiterhin Wettbewerbsvorteile.

Anwendung der Wettbewerbsregeln

Die erhebliche Zahl der Wettbewerbsfälle im Postmarkt in den Jahren 2010 bis Mitte 2013 spiegelt den zunehmenden Wettbewerbsdruck auf die Anbieter im Postmarkt wieder, der sich aufgrund sinkender Briefmengen und infolge der Marktöffnung ergibt. Die meisten Verfahren beziehen sich auf missbräuchliche Rabatte bzw. Verdrängungspreise.

Der europäische Postmarkt

Der europäische Postmarkt trägt mit 0,72 % zum gesamten Bruttoinlandsprodukt der EU bei. Insgesamt wird der

Umsatz des europäischen Postmarktes auf 91 Mrd. Euro (3 Mrd. Euro weniger als im Jahre 2007) geschätzt. Dabei haben sich in den letzten drei Jahren die Gewichte von Paket- und Briefaktivitäten stetig zugunsten der Pakete verschoben. Die Umsätze der Postdienstleister mit Paketen haben deutlich zugenommen, während sowohl briefmengen als auch -umsätze seit dem Beginn der Finanzkrise in 2007 gesunken sind.

Die Nachfragestruktur unterscheidet sich stark zwischen den Mitgliedstaaten. Ursachen dafür finden sich in der wirtschaftlichen Entwicklung dieser Länder. In den westlichen Mitgliedstaaten der EU und EWR sind die Brief- und Paketmengen pro Kopf am höchsten.

EMPFEHLUNGEN

Die Empfehlungen gipfeln in eine Überarbeitung der Postrichtlinie.

Sie lassen sich wie folgt zusammenfassen:

Umfang des Universaldienstes flexibler gestalten;

Regulierung von Preisen und Qualität zurückfahren, wenn Marktkräfte genügen;

Regulierung von Diensten außerhalb des Universaldienstes

Nicht-diskriminierende Mehrwertsteuerpolitik

Transparenz am Markt

Rechtssicherheit bei der Anwendung des Wettbewerbsrechts erhöhen

Weniger Briefe, mehr Pakete

In fast allen untersuchten Ländern haben die etablierten Briefdienstleister mit zurückgehenden Sendungsmengen zu kämpfen. Die jährlichen Rückgänge erreichen z.T. zehn Prozent und mehr.

Gleichzeitig zeigt die Studie, dass die Kosteneinsparungen bei verringerten Mengen geringer ausfallen als die Umsatzeinbußen. Die unterschiedliche Entwicklung von

Umsatz und Kosten ist vor allem auf die hohen Fixkosten im Postmarkt (insbesondere im Bereich der Zustellung) zurückzuführen. Gewinneinbußen für die Postdienstleister sind die Folge. Die Postdienstleister reagieren in unterschiedlicher Weise auf diese Herausforderung. In einigen Ländern ist es den nationalen Postgesellschaften gelungen, eine starke Position im Paket- und Expressmarkt zu erobern. Die Erlöse aus dem Paketgeschäft können die sinkenden Briefeinnahmen zumindest zum Teil kompensieren. Weitere Strategien sind Diversifizierung in andere Märkte (insbesondere Finanzdienstleistungen), Kosteneinsparungen sowie Preiserhöhungen. Universaldienstleister in einigen Mitgliedstaaten (mit starken Sendungsmengenverlusten) haben bereits ihre Briefpreise deutlich oberhalb der allgemeinen Inflationsraten erhöht.

Trotz der sinkenden Sendungsmengen bei Briefen ist die Dienstqualität in den meisten Mitgliedstaaten weiterhin hoch. Der überwiegende Anteil der Briefe wird am Tag nach der Einlieferung (J+1) zugestellt. Auch die Zugangsnetze für Kunden (Briefkästen sowie Poststellen als Filialen und Agenturen) wurden zwischen 2010 und 2012 nur geringfügig verkleinert. Einige Dienstleister bauen sogar ihre Zugangsnetze aus, um die Paketzustellung zu verbessern. Dabei ist ein fortgesetzter Trend zum Einsatz von Agenturen in Einzelhandelsgeschäften festzustellen.

Auch auf die Beschäftigung wirkt sich die Mengenentwicklung aus. Die Universaldienstleister in der EU beschäftigten 2011 2,5 % weniger Mitarbeiter als 2010. Die Beschäftigungsentwicklung für den gesamten Markt ist nicht eindeutig zu bewerten, da kaum Daten zur Beschäftigung von Wettbewerbern für alle Mitgliedstaaten verfügbar sind. Eindeutig ist jedoch ein Trend zu flexibleren Beschäftigungsverhältnissen bei allen Anbietern, um Fixkosten zu reduzieren und die Beschäftigung der schwankenden Nachfrage und sich ändernden Marktgegebenheiten anzupassen.

Konkurrenz bei Geschäftspaketen nimmt zu

Der Wettbewerb im Paket- und Expressgeschäft ist deutlich stärker als in den Briefsegmenten. Da Pakete nicht Bestandteil der früheren Postmonopole waren, konnte sich in diesem Markt eine lebhaftere Wettbewerbslandschaft entwickeln. Insbesondere für Paket- und Expressdienste zwischen Geschäftskunden besteht ein starker Wettbewerb, in dem neben den großen Integratoren DHL, FedEx, TNT und UPS auch die europäischen Netzwerke GLS (Royal Mail Group) und DPD (Groupe La

Poste) sowie einige nationale Universaldienstleister tätig sind, die auf einzelnen ausländischen Märkten – meist in Nachbarländern – aktiv sind. Im Gegensatz zum Briefgeschäft haben aber nationale Universaldienstleister in vielen EU-Ländern keine starke Position bei Geschäftspaketen.

Die Zustellung von Paketen an Privatkunden stellt eine

Herausforderung für die Paketdienstleister dar, da Private tagsüber oft nicht zu Hause sind. Die Dienstleister entwickeln daher unterschiedliche Strategien für die Privatkundenzustellung. Neben automatisierten Paketstationen bieten eine Reihe von Dienstleistern mittlerweile zusätzliche Services wie z.B. Abendzustellung, Zustellung innerhalb eines definierten Zeitfensters oder SMS-Ankündigung an.

Toller Erfolg der diesjährigen Niklos-Feier

Einen noch größeren Andrang als in den Jahren zuvor kannte am Sonntag, dem 24. November die traditionelle Niklos-Feier der Briefträgergewerkschaft im Walferdinger Centre Culturel Prince Henri. Zahlreiche aktive und pensionierte Briefträger mit Familienangehörigen und rund 140 Kindern hatten sich an diesem Nachmittag eingefunden. Sie wurden herzlich von Jängi Klein begrüßt. Marco Klein organisiert die Niklos-Feier seit nunmehr 25 Jahren. Hut ab, für ihn und seine Mannschaft.

Natürlich war es wie immer das Fest der Kleinsten, so dass die Kolleginnen und Kollegen, die mustergültig dafür gesorgt hatten, dem Ereignis den für ein Kinderfest gebührenden Rahmen zu verleihen, alle Hände voll zu tun hatten. Der heilige Nikolaus war selbstverständlich der Ehrengast. Er bescherte die Kleinsten mit Wundertüten und Geschenken, die von der Gewerkschaft, aber auch von großzügigen Sponsoren bereitgestellt worden waren.

Für die musikalische Animation und für Spiele zur Erfreuung der Kleinen war ebenso gesorgt wie für das leibliche Wohl der erwachsenen Gäste.

Die Briefträgergewerkschaft freut sich, dass ihr traditionelles Familienfest bei den Gewerkschaftsmitgliedern und ihren Kindern einen so großen Anklang findet.



Die Mehrwertsteuer

eine unsoziale Steuer

Die Mehrwertsteuer (MwSt.) oder „Taxe sur la Valeur Ajoutée“ (TVA) wurde 1918 vom deutschen Industriellen Wilhelm von Siemens ausgedacht und in Frankreich 1954 erstmals umgesetzt.

Sie breitete sich schnell in ganz Europa aus, bevor sie ohne Kontroverse zu einer EG-Norm wurde. Luxemburg führte sie 1970 ein. Heute gibt es sie in über 150 Ländern, nicht zuletzt in allen Industriestaaten außer den USA.

Den vielen Arten von Umsatzsteuern, die sie ablöste, war sie offensichtlich aus finanztechnischen und volkswirtschaftlichen Gründen überlegen. Aber als indirekte Abgabe ist und bleibt sie nach Auffassung der CGFP grundsätzlich eine unsoziale Steuer.

Wie in der jüngsten Ausgabe von „fonction publique“, der CGFP-Verbandszeitung, in einem mehrseitigen TVA-Dossier vermerkt, zahlen alle Privathaushalte mit bescheidenen Einkünften, die den überwiegenden Teil ihrer Mittel ausgeben müssen, dadurch die Mehrwertsteuer auf fast dem ganzen Verdienst. Großverdiener aber, die für ihren Lebensunterhalt nur einen Bruchteil ihrer Einnahmen ausgeben, zahlen auf dem überwiegenden Teil ihrer Einnahmen keine MwSt.

Die Steuertechniker sprechen hier von einer „regressiven“ Steuer, im Gegensatz zur „progressiven“ Einkommenssteuer, bei höheren Einkommen kommen auch höhere Steuersätze zur Anwendung. Wenn sich der Lohn verdoppelt, verdreifacht sich die Lohnsteuer unter Umständen, rechnet die CGFP vor.

Aber auch die MwSt. lässt sich durchaus sozialer gestalten, indem man sinnvoll mit einer Mehrzahl von Steuersätzen spielt, also alle Luxusgüter mit dem Höchstsatz belegt, Lebensmittel, Babynahrung und Kinderbekleidung aber niedriger besteuert.

Hervorzuheben ist in dieser Debatte vor allem der Umstand, dass hier nur die Haushalte betroffen sind, weil die Firmen de facto weitgehend von der MwSt. entlastet bleiben. Wenn sie nämlich die von den Privatkunden einkassierten TVA-Beträge an den Staat abführen, dürfen sie die ihnen selbst von Lieferanten in Rechnung gestellte Steuer in Abzug bringen. Dieser Vorteil gilt allerdings nicht für die Banken, da die Finanz-Dienstleistungen generell keiner TVA unterliegen und sich deswegen keine gezahlte MwSt. wiedererlangen lässt.

Aus guten Gründen hat sich Luxemburg somit politisch für niedrige TVA-Sätze entschlossen, und lobenswerterweise haben wir derzeit die günstigste MwSt. in der gesamten EU. Nebenbei sei daran erinnert, dass unser Land für diesen Umstand bereits reichlich belohnt wurde: Aus diesem Grund haben sich viele nicht-europäische Internet-Firmen für den Standort Luxemburg entschieden und haben bereits über eine Milliarde Euro an unser Schatzamt abgeführt für elektronisch ausgelieferte „Waren“ und Dienste an Kunden auf dem ganzen Kontinent.

Demnach lehnt die CGFP eine Anhebung der TVA-Sätze nach wie vor ab. Sollte eine Erhöhung dennoch unumgänglich werden, pocht die CGFP darauf, dass wir auch künftig die niedrigsten Sätze der EU behalten.

CGFP, 04.11.2013

Überstunden endlich ausbezahlt!

Nach fast dreijährigen Verhandlungen und dank der Unnachgiebigkeit der Briefträgergewerkschaft, ist es gelungen, eine zufriedenstellende Lösung in der Überstundenfrage für die Briefträger zu erzielen.

Es sei daran erinnert, dass unsere Gewerkschaft zum damaligen Zeitpunkt nicht damit einverstanden war, dass die Überstunden ohne die Zusage des einzelnen Briefträgers ausbezahlt worden sind.

Dies geschah damals auf Anweisung von Leuten, die heute zum Teil nicht mehr in unserem Unternehmen arbeiten. Auch muss daran erinnert werden, dass es nur die Briefträger waren (welche seit jeher viele Überstunden geleistet hatten), die von dieser Maßnahme betroffen waren.

Es ist daher zu begrüßen, dass die heutige Unternehmensleitung unserer Forderung nachgekommen ist und eine Nachzahlung getätigt hat.

Auch wenn einzelne Briefträger diese schwer erarbeiteten Überstunden mit Sicherheit lieber genutzt hätten, um Urlaub anzufragen, so haben wir nun wenigstens erreicht, dass sie ihre Überstunden korrekt ausbezahlt bekommen haben.

Es sei darauf hingewiesen, dass die geleisteten Überstunden seit einiger Zeit wieder integral aufgeschrieben werden und nur auf Anfrage des jeweiligen Belegschaftsmitglieds ausbezahlt werden.

Selbst wenn Lösungen auf sich warten lassen, lohnt es sich demnach, standhaft zu bleiben!

Die Kleidermasse 2014

Neue Kleiderordnung

Bei der neuen Kleidermasse für 2014 wurde folgendes festgehalten: Die neue Kleidermasse soll für Juli/August 2014 ausgeliefert werden.

Auf Anfrage der Gewerkschaft sollen folgende Artikel auf der neuen Kleidermasse stehen:

1. Multifunktionsjacke bestehend aus drei Teilen (Regenjacke, Fleece und Softshell mit herauslösbaren Ärmeln);
2. Wintermütze und Baseballkappe
3. Kurz- und langärmeliges Hemd;
4. Polo kurz- und langärmelig;
5. T-shirt für alle Briefträger, das nur außerhalb des Kundenkontakts getragen werden darf;
6. K-way
7. Regenhosen, Cottonhosen und kurze Hosen sowie einen Gürtel;
8. Spezielle Trike-Kleidung.

Nach Einführung der neuen Kleidermasse dürfen keine alten Kleidungsstücke mehr getragen werden, außer Teile, die nicht verändert werden und das neue Logo tragen.

Falls nötig werden auf Anfrage der Gewerkschaft für jeden Briefträger Spikes für die Schuhe bereit gestellt.

Die neue Kleidermasse wird indiziert.

Bei der Bestellung soll jeder Briefträger eine Dokumentation mit Bildmaterial und Preisliste erhalten.

Es dürfen ab 2014 nur noch in der Kleiderordnung enthaltene Kleidungsstücke getragen werden. Die Richtlinien sind noch in Ausarbeitung. Gleiches gilt künftig für das Tragen der Schuhe. Hier wird in Zukunft strenger kontrolliert.

Die Bestellung der neuen Kleidermasse soll Ende Januar 2014 erfolgen.

Eventuelle Fragen zur Kleidermasse richte man an R. Juchem, S. Petulowa und C. Rovatti.



Pensioniertensektion

zu Besuch bei A. Lulling im Europaparlament

Im Oktober besuchte der Verband der pensionierten Briefträger die CSV-Europaabgeordnete Astrid Lulling in Straßburg.

Im Anschluss an die Einführung in die alltägliche Arbeit der Europaabgeordneten konnten die Teilnehmer mit Astrid Lulling und ihrem Mitarbeiter Christophe Hansen unter anderem über die finanzielle Lage Luxemburgs, die Erweiterung der Europäischen Union sowie landwirtschaftliche Themen sprechen. So kam beispielsweise die Frage auf, wie und ob luxemburgische Gemeinden die Gemeinschaftsinitiative Leader zur Förderung der Entwicklung des ländlichen Raums nutzen.

Die Besucher konnten anschließend die Abstimmungen im Plenarsaal des Europäischen Parlaments verfolgen, bei denen es an diesem Tag um eine umstrittene Richtlinie zur Herstellung, Aufmachung und den Verkauf von Tabakwaren ging.

Unser Bild zeigt die Gruppe zusammen mit Astrid Lulling.



SIO-FIT HIGH PERFORMANCE
SIOEN



18,40 €
TTC

HUDSON 260A-M44

T-shirt avec des manches longues
Tissu SIO DRY: 100% polyester avec Traitement antibactérien / Evacue rapidement l'humidité / Garde votre peau sèche / Sensation agréable / Toucher coton / Régule la température corporelle / Coutures décoratives à plat / Dos rallongé / Col rond / Manches longues

Couleur: M44 gris



20,10 €
TTC

NAVAN 261A-M44

Caleçon
Tissu SIO DRY: 100% polyester avec Traitement antibactérien / Evacue rapidement l'humidité / Garde votre peau sèche / Sensation agréable / Toucher coton / Régule la température corporelle / Coutures décoratives à plat / Braguette

Couleur: M44 gris

Fresh & Dry

Excellente gestion de l'humidité: absorbe rapidement la transpiration de la peau et la transporte vers l'extérieur du textile où elle va s'évaporer. Ainsi, la transpiration n'est pas accumulée et la peau reste sèche.

- Respirant.
- intègre le confort du coton et les performances de séchage rapide du polyester.
- Hygiénique et sans odeur: conserve la fraîcheur en éliminant les germes qui causent les mauvaises odeurs.
- Coutures plates.
- Facile à laver et facile d'entretien.

Vêtements disponibles de la taille S à XXXL (Prix + 16% en 3XL)

Timberland PRO
MADE TO WORK



13,80 €
les 2 paires
TTC

Chaussettes Timberland PRO® 004

- Protection du talon contre les ampoules.
- Renfort sur voute plantaire et orteils pour un meilleur amorti des chocs.
- Canaux d'évacuation de l'humidité au niveau du cou de pied.
- Tailles: 40/43 - 44/47

Réf.: 4260004 Black

Pack de 2 paires

QUALITÄTSSTOFF.
MÜNZ WORK.

münz
Handwerk



8,99 €
TTC

HANDSCHUH

- Funktionaler Microfleece-Handschuh
- Anti-Pilling-Ausrüstung
- Eingearbeitetes Gummiband am Handgelenk
- Komfortable Öffnungen an Daumen- und Zeigefinger
- Ref.: 030.007.082
- Größen: S/M - L/XL

NEU!

HEROES® WEAR HAIIX

HAIIX®

112,70 €
TTC



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

Größen: 48 à 51 + 20%



120,75 €
TTC

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

Lederschuh, basierend auf Laufschnuhtechnologie, leicht, dynamisch, extrem rutschfest, hoch atmungsaktiv & dauerhaft wasserdicht.

Optimaler Klimakomfort für alle Jahreszeiten, wasserdicht und atmungsaktiv.



120,75 €
TTC

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



128,80 €
TTC

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

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

La procédure à suivre

par le personnel de l'EPT en matière de congé de maladie

« Et c'est alors que l'homme apprend sa maladie, qu'il tombe malade. »

Cette réflexion de Sigmund Freud n'amusera guère les patrons qui perçoivent l'absentéisme comme un fléau pesant sur leur entreprise pour nuire à l'organisation et donc à la productivité. En matière d'absentéisme, il y a bien entendu lieu de faire la part entre absences injustifiées et absences dûment justifiées pour cause de maladie.

Maître Yves KASEL

Avocat à la Cour

Associé de l'étude BRASSEUR & KASEL
Inscrit au barreau de Luxembourg depuis 2002
Détenteur d'une maîtrise en droit et d'un DEA
en analyse économique des institutions de
l'Université Paul Cézanne d'Aix-en-Provence
Chargé de cours auprès de la Chambre des Mé-
tiers
Conseiller auprès de l'ULC et du syndicat des
facteurs

D'un côté, il appartient au législateur d'éviter des abus et de sanctionner des absences injustifiées qui désorganisent l'entreprise et qui impliquent souvent une surcharge de travail pour les collègues de travail en service. D'un autre côté, le législateur doit veiller à ce qu'un travailleur souffrant d'une incapacité de travail pour cause de maladie puisse rester absent de son lieu de travail jusqu'à son rétablissement sans devoir craindre des représailles.

Afin d'éviter d'être sanctionné pour cause d'absence injustifiée, il est indispensable de connaître à la lettre la procédure à suivre.

Quelle est donc la procédure à suivre en cas de maladie ?

Au législateur de prévoir des règles permettant de trouver un juste équilibre en la matière. Dans la dernière édition du Bréifdreier, nous avons signalé que le régime juridique

auquel sont soumis les salariés de l'EPT n'est pas identique à celui des personnes bénéficiant du statut de fonctionnaire.

Partant, il y a lieu d'analyser séparément la procédure à suivre par ces deux catégories de travailleurs avant de présenter quelques conseils applicables à tous :



Le fonctionnaire auprès de l'Etat

Le fonctionnaire doit se référer à la loi du 16 avril 1979 portant statut du fonctionnaire de l'Etat qui renvoie à un règlement grand-ducal du 3 février 2012 fixant le régime des congés des fonctionnaires et employés de l'Etat.

Ce règlement accorde au fonctionnaire le droit au congé pour raisons de santé pour une période de trois jours de service consécutifs sans certificat médical. Pour en bénéficier, le fonctionnaire doit en « informer d'urgence » son supérieur hiérarchique. En cas d'absence d'une durée supérieure à trois jours, l'agent doit présenter un certificat médical. Ce dernier devra alors être remis au supérieur hiérarchique au plus tard deux jours après sa délivrance.

Une absence, d'une durée supérieure à trois jours sans présenter de certificat médical sera considérée comme non motivée et pourra donner lieu à des suites disciplinaires.

Le premier certificat ne doit pas dépasser une durée de cinq jours, à moins que soit la nature de la maladie, soit une hospitalisation ne nécessite une prescription d'une durée plus longue. En cas de prolongation, une nouvelle consultation d'un médecin est requise et la prolongation devra être signalée la veille du jour où le service aurait dû être repris.

Le chef de l'administration ou son délégué peut procéder

à une visite de contrôle, ceci même en cas d'une absence d'une durée inférieure à trois jours. Le fait de simuler une maladie, de même que la soustraction à un contrôle peut entraîner des sanctions d'ordre disciplinaire.

Le salarié engagé par contrat de travail

Le Code du Travail met à charge du salarié une double obligation :

Le salarié doit d'abord prévenir son employeur de son absence dès le premier jour de son absence pour cause de maladie. Ensuite, au plus tard le troisième jour de l'absence du salarié, l'employeur devra être mis en possession d'une attestation médicale attestant son incapacité de travail. Ces deux démarches consécutives ont une double conséquence : l'absence du salarié sera considérée comme étant justifiée et il sera interdit à l'employeur de licencier le salarié pendant la période d'incapacité de travail.

L'absence du lieu de travail d'un salarié qui n'aura pas accompli ces démarches sera au contraire considérée comme étant injustifiée. Non seulement, il ne sera pas protégé contre un licenciement durant son absence, mais son absence sera encore considérée comme un motif de licenciement - soit avec préavis, soit avec effet immédiat, en fonction de la durée de l'absence injustifiée.

La convention collective applicable aux salariés de l'EPT prévoit encore des règles supplémentaires.

Il doit être souligné que les dispositions d'un contrat de travail ou d'une convention collective de travail ne doivent pas restreindre les droits des salariés, ni aggraver leurs obligations résultant du Code du Travail. A défaut, elles seront considérées comme étant nulles. Evidemment des dispositions contractuelles plus favorables que celles tirées du Code du Travail seront valables.

En lisant l'article 21 de la convention collective signée le 20 septembre 2013 entre l'EPT et l'OBGL/LCGB, on constate qu'elle fait non seulement référence aux dispositions ci-avant commentées, mais qu'elle contient encore des dispositions supplémentaires :

Ainsi, le salarié devrait informer l'EPT dès le premier jour de son absence de la durée prévisible de son absence. Cette obligation n'est pas prévue par le Code du travail, et on imagine fort mal comment le salarié jugera lui-même de la durée de son absence, alors qu'il appar-

tient à un médecin de juger de cette durée par voie de certificat médical.

A en suivre la convention collective, une nouvelle consultation médicale serait de rigueur en cas de prolongation d'une maladie au-delà d'une durée de 5 jours. Pareille règle n'est pas davantage prévue par le Code du travail.

Il en va de même d'une disposition suivant laquelle « L'EPT se réserve le droit d'exiger d'un salarié la présentation d'un certificat médical dès le premier jour de son absence, en informant au préalable le salarié et la délégation des salariés. ». Cette règle va au-delà de dispositions du Code du travail qui dispose que le certificat de travail ne devra être remis au plus tard que le troisième jour de l'absence du salarié.

La disposition suivante ne paraît également contraire au droit du travail : « L'EPT autorise le supérieur hiérarchique ou son remplaçant à faire procéder inopinément à une visite au domicile du salarié ou à un examen par « le médecin de contrôle de l'employeur », toutes les fois qu'ils le jugent indiqué. Les contrôles à domicile opérés sur demande de l'EPT peuvent avoir lieu entre 8.00 heures et 21.00 heures. ».

Le Code du travail ne se prononce pas en la matière, mais il résulte de la jurisprudence des juridictions du travail que l'employeur peut convoquer un salarié chez un médecin de son choix (voire envoyer un médecin chez le salarié) pour contrôler s'il est réellement malade, sous condition qu'il lui adresse au préalable un courrier qui informe la salarié de la date de l'heure et du lieu du contrôle et en respectant un délai de préavis raisonnable. Un médecin désigné par l'employeur ne pourra donc pas procéder à des visites inopinées.

Un supérieur hiérarchique n'est en aucun cas en droit de procéder à des visites à domicile.

Il est regrettable de constater que la convention collective prévoit donc une série de dispositions qui risquent d'être déclarées nulles pour constituer une aggravation des obligations du salarié, respectivement une restriction de leurs droits par rapport aux règles du Code du travail.

Au regard du contenu de la convention collective, il semble qu'une confusion entre les règles applicables aux salariés et celles applicables aux fonctionnaires se trouve à leur origine.

Néanmoins, l'Etat est le premier à devoir veiller au respect de sa propre législation et il en va de même de ses établissements publics. Pour ces motifs, mais aussi afin de garantir des règles claires et transparentes pour le salarié, il sera conseillé de revoir ces dispositions lors de la prochaine refonte de la convention collective afin qu'elle soit mise en conformité avec le Code du travail. Tant que la convention collective actuelle est en vigueur, il est néanmoins conseillé aux salariés de la respecter et d'informer, au besoin, le syndicat des facteurs en cas de survenance d'une situation soulevant des questions ayant trait à la conformité de la convention collective avec le Code du travail.

Démarches conseillées tant au fonctionnaire qu'au salarié

Une bonne communication est indispensable, alors qu'elle permet à l'employeur d'adapter l'organisation de ses services en fonction de l'absence survenue.

En cas d'absence pour cause de maladie, il y a lieu d'en informer le supérieur hiérarchique direct (en cas d'indisponibilité, son adjoint, sinon encore son supérieur) et non pas un collègue de travail ou une secrétaire du service.

Afin de disposer d'une preuve, il est utile d'envoyer parallèlement un fax ou un courriel.

Il est conseillé de faire cette démarche le plus tôt possible et, dans la mesure du possible, avant l'heure de début du service. Le certificat médical devra également être remis directement au supérieur hiérarchique, soit par porteur, sinon par courrier recommandé afin de disposer d'une preuve. En cas de prolongation du congé de maladie, il y a lieu d'en informer l'employeur la veille et de remettre à l'employeur un certificat dès le premier jour qui suit l'écoulement du dernier certificat.

Attention aux délais qui doivent être scrupuleusement respectés !

La charge de la preuve de l'accomplissement de ces démarches incombe au salarié, respectivement au fonctionnaire en cause. Ce dernier sera donc bien conseillé de disposer systématiquement d'une preuve écrite ou d'un témoin qui pourra attester qu'il a effectué les diligences requises.

Bon rétablissement!



GRATIS!

CGFP - Website
www.cgfp.lu

Abonnieren Sie jetzt die CGFP-Newsletter

Immer topaktuell unter www.cgfp.lu

Päischt Croisière

2014

vom 08.06. - 15.06.2014

Genua - Palma de Mallorca - Ibiza - Gibraltar
Valencia - Marseille - Genua

Exklusive
Route!

Exklusiv-Charter

ab **1095€** p.P.
Kinder (2-17 J.)
295€



MSC SPLENDIDA
★★★★★

 Neptun cruises
Luxembourg

Live dabei



 MARCO ANGELINI

 DORFRÖCKER

 Neptun's
Houseband

 Chico & The Gypsies

 VOYAGES FLAMMANG

Infotel.: 31 81 32 www.flammang.lu

Une convention

collective de travail pour la POST

Le 20 septembre a été signé la première convention collective de l'Entreprise POST. La loi portant création de l'entreprise des P&T achève la privatisation et la libéralisation du secteur des P&T voulues par Bruxelles, supprime la convention collective des ouvriers de l'Etat pour les ouvriers des P&T et prévoit l'introduction d'une nouvelle convention collective de travail valable pour l'ensemble des salariés au sein de l'entreprise POST.

La convention comporte les améliorations suivantes:

A) Pour les salariés embauchés avant le 1er janvier 2011

- la sauvegarde des dispositions avantageuses de la convention collective des ouvriers de l'Etat valable au 1er janvier 2009;
- l'application automatique des augmentations futures du point indiciaire dans la fonction publique.

B) Pour les salariés embauchés à partir du 1er janvier 2011

- un modèle de carrière cohérent pour l'ensemble des fonctions et des métiers de la POST équivalent à tous les niveaux de formations jusqu'au diplôme Master;
- des salaires de début de carrière améliorés par rapport au salaire social minimum garanti pour les salariés sans diplômes (allocations de repas et de fin d'année incluses):

- carrière A: salaire social minimum garanti +10%
- carrière B: salaire social minimum garanti +15%
- carrière C: salaire social minimum garanti +20%

- instauration d'un système de promotion mixte pour toutes les carrières:

- 1) avancement automatique par ancienneté
- 2) perspectives de promotion d'avancement suivant des critères définies dans la convention

- une prime allocation de repas indexée de 113 euros payée sur 11 mois;
- une demi-prime de fin d'année pour les carrières A-C;
- une prime annuelle allant jusqu'à 10 pourcents (12% carrière F) du salaire annuel suivant des principes d'évaluation;
- la sauvegarde des salaires pour les commerciaux en augmentant la partie fixe de leur salaire;
- des jours de congés supplémentaires: 27-30 jours;
- la consolidation de la représentation du personnel par la création de la Commission consultative mixte;
- l'application rétroactive des dispositions au 1er janvier 2011.

Salariat und Leiharbeiter

Neuer Ansprechpartner

Aufgrund der Tatsache, dass immer mehr Mitarbeiter aus dem Statut des Salariats Mitglied in unserer Gewerkschaft werden, haben wir nach einer Sitzung folgenden Entschluss getroffen:

Ab jetzt soll sich ein Mitglied der Exekutive um die Probleme, Belange und Fragen dieser Leute kümmern. Bei der Person, die hier in der Verantwortung steht, handelt es sich um Sacha Petulowa.

Als Exekutive wünschen wir uns, dass ihm seitens unserer Mitglieder die nötige Zeit und das nötige Vertrauen zugestanden werden, um sich schnellstmöglich in seiner neuen Tätigkeit einarbeiten zu können.

Des Weiteren soll er sich auch um die Probleme der Leiharbeiter kümmern. Auch hier zeigt sich, dass diese Leute oft allein mit ihren Problemen gelassen werden bzw. auf Informationen angewiesen sind.

Selbstverständlich ist Kollege Petulowa immer noch Ansprechpartner für sämtliche Probleme, welche eines unserer Mitglieder betrifft.

Wir wünschen Sacha viel Glück und das nötige Fingerspitzengefühl bei seiner Arbeit.

Hier seine Kontaktadressen:

Tel: 691 111 781 / e-mail: p_sacha@hotmail.com



Salariés et intérimaires

Etant donné que le nombre des agents travaillant sous le statut des salariés membres de notre syndicat devient de plus en plus important, nous avons décidé ce qui suit:

A partir de maintenant un membre du comité exécutif s'occupera des problèmes et questions relatifs aux salariés. Il s'agit en l'occurrence de Sacha Petulowa.

Le comité exécutif souhaite que nos membres le soutiennent dans sa nouvelle tâche et espère qu'ils lui feront confiance.

Notre collègue s'occupera également des problèmes des travailleurs intérim qui souvent ne savent pas à qui s'adresser.

Evidemment Sacha Petulowa gardera ses autres charges.

Nous lui souhaitons plein succès dans sa nouvelle activité.

Adresse de contact :

Tel: 691 111 781 / e-mail: p_sacha@hotmail.com



Vom Groupe de suivi zum Groupe permanent?

Infolge der landesweit abgeschlossenen Reorganisationen ist die Arbeit des Groupe de suivi zum jetzigen Zeitpunkt beendet. Aufgrund dieser neuen Art der Zusammenarbeit zwischen Direktion und Gewerkschaft, die sich über die letzten beiden Jahre mit Sicherheit bewährt hat, stellt sich nun die Frage, ob diese Art der Zusammenarbeit in Form eines Groupe permanent weitergeführt werden soll, und wenn ja, welche Bereichen diese Arbeitsgruppe abdecken könnte.

Mitte Dezember, soll im Rahmen einer Verwaltungsrats Sitzung, eine Entscheidung getroffen werden.

Aufgrund dieser beiden arbeitsreichen Jahre möchten wir uns nochmals bei sämtlichen Briefträgern und Delegierten bedanken, die uns während dieser Zeit tatkräftig unterstützt haben. Dieser Dank gilt allen Leuten, die während dieser Zeit immerzu bereit waren uns zu empfangen bzw. den Leuten, welche uns tatkräftig unterstützten, indem sie uns die nötigen Informationen zukommen ließen.

Carlo Rovatti und Raymond Juchem

Problemfall Trike

Wie sollen die Trikefahrer sich verhalten?

Die BG ist nicht kategorisch gegen den Trike, doch es stellt sich die Frage, ob der Trike sich aufgrund unserer spezifischen Lage und der großen Volumen, die unsere Briefträger zu verarbeiten haben, überhaupt bewährt hat.

Zum jetzigen Zeitpunkt, so teilte man uns mit, sei es gemäß Straßenverkehrsordnung verboten mit dem Trike über den Bürgersteig zu fahren. Auf Anordnung der Vorsteher soll der Briefträger aus organisatorischen Gründen bei großen Volumen jedoch immer den Anhänger des Trike mit in seinen Rundgang nehmen. Dies

ist somit an vielen Tagen der Fall. Mit diesem Anhänger kann es aber kompliziert werden, wenn der Trikefahrer viele Bürgersteige überqueren muss. Hinzu kommt auch noch, dass es dem Fahrer zur Zeit untersagt ist die drei Posttaschen des Trike mit Postsendungen zu beladen, da er sonst wiederum überladen ist! Dies könnte dann zu Schäden am Trike führen!

Nimmt der Fahrer den Anhänger nicht mit in den Rundgang, so müsste er die restlichen Postsendungen seines Rundgangs von einem anderen Fahrer geliefert bekommen. Dies ist aus organisatorischen und Zeitgründen wiederum nicht vorgesehen. Neuerdings wurde den Trikefahrern auch mitgeteilt, dass sie ihren

Trike unter keinen Umständen überladen dürfen. Hier stellt sich dann die Frage wie die Trikefahrer das beurteilen sollen, wenn ihnen keine Waage zur Verfügung steht.

Die bereitgestellte Berufskleidung

Ein anderes Problem ist das Material (Kleider), das den Fahrern zur Verfügung steht. Hier darf unter keinen Umständen an Geld gespart werden. Es sollte auch so sein, dass dieses Material wie Sicherheitskleidung behandelt wird, d.h., es muss dem Fahrer zur Verfügung gestellt werden und darf nicht über sein eigenes Budget seiner Kleidermasse verrechnet werden.

Sollten die Verantwortlichen der Meinung sein, dass das bereitgestellte Material unseren Wetterverhältnissen gerecht wird, so müssten sie den Trike einmal bei Regen, Schnee und Minustemperaturen selbst ausprobieren. Bis heute hat leider noch kein Verantwortlicher sich diese Mühe gemacht. Die derzeit bereitgestellte Kleidung reicht bei weitem nicht aus. Weder Schuhe, Hosen, Handschuhe, und unter Umständen sogar die Jacke, werden unseren Wetterverhältnissen gerecht. Auch beim Helm wurde offenbar gespart. Der zur Verfügung stehende Helm ist nach unten geöffnet. Bei Wind, Regen und Schnee kann man unter keinen Umständen mit diesem Helm arbeiten.



Zum jetzigen Zeitpunkt haben viele Trikefahrer sich auf eigene Kosten die nötigen Kleider gekauft. Dies hätte jedoch nicht sein müssen! Hier steht unser Unternehmen in der Verantwortung, und wir erhoffen uns, dass in der Direktion schnellstens reagiert und das nötige Budget zur Verfügung gestellt wird.

Auch soll seit längerem geklärt sein, dass die Fahrer aus Sicherheitsgründen (mit dem Helm auf dem Kopf hört der Fahrer nicht gut), wenn sie von Haus zu Haus fahren, keinen Helm tragen müssen. Dieses Problem ist noch gravierender bei Sommertemperaturen. Man kann sich ja ausdenken, wie sich unsere Briefträger fühlen, wenn sie diesen Helm über einen längeren Zeitraum bei glühender Hitze tragen mussten! Hier herrscht absoluter Stillstand.

Viele unserer Briefträger möchten nicht auf ihren Trike verzichten, doch sollte ihnen dann auch das nötige Material zur Verfügung gestellt werden.

Aufgrund all dieser Probleme stellen wir als BG uns jedenfalls die Frage, ob der Trike, der uns mit ganz anderen Vorstellungen präsentiert wurde, nicht eine weitere komplette Fehlinvestition der Vorgängerdirektion war. Da wir jetzt jedoch im Besitz dieser vielen Trikes sind, sollte alles Erdenkliche unternommen werden, um den Fahrern dieser Trikes bestmögliche Arbeitsbedingungen zu bieten.

Wir sind jedenfalls bereit, nach Rücksprache mit einzelnen Trikefahrern, das nötige Material schnell zu präsentieren, um den Trikefahrern über den Winter das bestmögliche Material anzubieten.

Es ist Zeit, dass man seitens der Direktion endlich reagiert!

Das Exekutivkomitee der BG

Die verstorbenen Mitglieder des Jahres 2013

Goeres Nicolas, Bertel Rosa Maria, Kass Nicolas Jean-Pierre, Baddé Jean-Charles, Rasqué Christine, Zuang Jean-Baptiste, Schmit Roger Emile, David Heinrich, Fonck Martha, Etienne Gilberte Anne, Seiter Jean, Kieffer Juliette Agnes, Noesen Marie, Polfer Roger, Scheuren Lucie, Muhlen Anne-Marie.

Die Briefträgergewerkschaft wird die verstorbenen Kolleginnen und Kollegen stets in guter Erinnerung behalten und ihnen ein ehrenvolles Andenken bewahren.



Interview

mit den Delegierten des Postamtes Lux 1

Jean-Marc Klein, Alain Reisch und Marc Bendels

Frage: Wie ist bei euch die rezente Reorganisation verlaufen?



Im gesamten eher unzufriedenstellend, da leider noch zu viele Dinge ungeklärt sind! Es ist sicherlich schwer jedem es gerecht zu machen! Nach der ersten Phase der Reorganisation haben wir versucht darauf aufmerksam zu machen, dass es in verschiedenen Rundgängen zu Engpässen kommen könnte. Dann wurde uns erklärt, dass in Lux1 genau so reorganisiert würde wie im Rest des Landes, mal ausgenommen 10-15% der Rundgänge. (Lux 1 kann man aber nicht mit dem Rest des Landes vergleichen, und dies mit Sicherheit nicht weil wir Briefträger in Luxembourg gerne besser behandelt wären! Nein eben weil der Kundenstamm anders ist und wir viele Großkunden bedienen. Auf dem Gebiet der Stadt bedienen wir die meisten Rechtsanwälte, Firmen, Banken, Fiduciaires, Gesellschaften, Einzelhandel, Schulen, Postfachkunden und die vielen Remises à domicile). Leider haben sich unsere Bedenken bewahrheitet. 14 der 16 Kollegen, die nach der Reorganisation um eine

Kontrolle gebeten hatten, wurden dann auch in ihrem Anliegen bestätigt. Ab 2. Dezember werden diese Dienste dann erleichtert bzw. wird ihre Arbeitszeit aufgrund sehr hoher Volumen, die zu verteilen sind, zeitlich angepasst, also auf 05.30 vorgelegt. Ein zusätzlicher Dienst wurde



hinzugefügt, welcher nun quer durch die ganze Region Luxembourg1 fährt und Briefe und Werbung verteilt. Wir Briefträger sind der Meinung, dass man bei den Remises à domicile endlich eine klare Regelung einführen sollte! Auch bei der Ausarbeitung des Ferienplanes mussten noch weitere Verhandlungen geführt werden. Man erklärte uns, dass man uns aufgrund der speziellen Situation in Lux1 nicht so behandeln könnte wie die Briefträger in den anderen Regionen des Landes. Hier konnte dann aber eine zufrieden stellende Lösung mit der Delegation ausgearbeitet werden. Wir hoffen, dass unsere Chefetage ihre Versprechen in Bezug auf den Resturlaub einhalten wird. Eines ist jedoch für uns alle unverständlich, und deshalb wird großer Druck auf die Delegation seitens der Briefträger ausgeübt. Sie verstehen nicht und haben kein Verständnis dafür, dass unsere Zeitungen, Wurfsendungen und vor allem die Werbesendungen nicht wie im ganzen Rest des

Landes auf Rangierwagen verteilt werden. Sie möchten gerne gleich behandelt werden, und man sollte diese gesundheitsschädigende Organisation, wie sie bei uns organisiert ist, doch bitte abschaffen!

Vor allem wären wir alle froh, wenn die Organisation bei



Dienstanfang, in Bezug auf die Aufteilung der Briefe für die einzelnen Rundgänge und Gruppen, endlich klappen würde bzw. so organisiert wäre!

Frage: Was haltet ihr davon, dass man die Werbesendungen ab jetzt in den Verteilertisch stecken soll, und wie verhält dies sich mit der Vorbereitungszeit, um den Rundgang zu verteilen.

Wir haben an sich weniger Probleme damit, da wir ab dem Moment, wo wir mit den neuen Verteilertischen ausgestattet wurden, teilweise schon mit diesem System gearbeitet haben. Wir hatten auch keine Testphasen zu durchlaufen. Der Zeitaufwand ist natürlich unterschiedlich. Dies in Bezug auf das Volumen der Werbesendungen.

Frage: Was denkt ihr über das Projekt Stechuhr?

Wir haben uns so langsam daran gewöhnt und finden die Uhr durch die Bank gut und hoffen, dass dieses Projekt landesweit umgesetzt wird. Jedoch sind wir der Meinung, dass man nach der Testphase das System so gestalten sollte, dass man nur am Anfang und am Ende der Dienstzeit ein Ausloggen reichen würde.

Frage: Wie seht ihr den Beruf des Briefträgers, und wie stellt ihr euch eure Zukunft vor?

Der Beruf des Briefträgers ist immer noch einer der schönsten, den es gibt. Man bewegt sich durch alle Gesellschaftsschichten und lernt interessante Menschen kennen. Im Vorfeld der diesjährigen Reorganisation haben wir immer wieder betont, dass wir im Sinne der Post und der Kunden bereit sind Veränderungen, die zu mehr Gerechtigkeit und besseren Arbeitsabläufen führen, auf uns zu nehmen. Jedoch darf die Flexibilität des Briefträgers nicht bis aufs äußerste strapaziert werden. Wobei wir leider feststellen müssen, dass einige von uns sich sehr nahe an dieser Grenze bewegen bzw. diese teilweise überschreiten. In Zukunft brauchen wir wieder gut ausgebildete Briefträger, damit wir das gute Erscheinungsbild der Post, das wir über 125 Jahre geprägt haben, wieder herstellen können und vor allem weiter prägen können. Man sollte vor allem kundenorientiert und nicht nur rein profitorientiert handeln!

Frage: Wie ist die Stimmung nach dieser Reorganisation auf eurem Postamt?

Die Stimmung ist trotz aller Ungereimtheiten nicht schlecht. Wir benehmen uns solidarisch und geben unser Bestes im Sinne der Post und deren Kunden.

Frage: Wie soll es nach dieser Reorganisation weitergehen?

Wir hoffen, dass die hier angesprochenen Probleme noch geregelt werden, so dass endlich Ruhe einkehrt. Sinn und Zweck sollte es sein, dass wir uns nur auf unsere Arbeit konzentrieren müssten und dies auch fordern.

Die Delegation des Postamt LUX1

Roland Schiltz

im Interview

Herr Schiltz, könnten Sie sich und Ihren neuen Aufgabenbereich an der Spitze der Postverteilung vorstellen?

Bevor ich 2002 zur Post kam, war ich Projektleiter für den Bau von Förderanlagen und Lagersystemen bei CTI Systems. Meine erste Aufgabe bei der Post war die Projektleitung des neuen Sortierzentrums in Bettemburg. 2009 wurde mir dann die Leitung des Sortierzentrums übertragen, wo ich bis Ende November die Geschäfte leitete.

Traditionell sind Postunternehmen auf der Zustellung



von Postsendungen aufgebaut. Dieser Kernbereich hat sich über Jahrzehnte kontinuierlich entwickelt. Aufgrund eines Rückganges bei den Briefvolumen und eines ausgeprägten Wachstums im Paketbereich, sowie veränderter Kundenbedürfnisse seitens der Absender als auch der Empfänger ergeben sich die zukünftigen Herausforderungen in dem Bereich der Zustellung:

- Umdenken, um dem Kunden im Rahmen der Zustellung zusätzliche Dienstleistungen anbieten zu können
- Vordenken, um dem Kunden eine Art und Weise der

Zustellung anzubieten, die ihm bestmöglich entgegenkommt und hierdurch POST Luxembourg auch weiterhin einen Wettbewerbsvorteil gegenüber andern Anbietern sichert.

Wie sehen Sie die Entwicklung der Briefpost in den kommenden Jahren und insbesondere bei der Zeitungs- und Zeitschriftenverteilung? Kommt es da zu einem dramatischen oder stufenweisen Rückgang?

Auf diese Frage hat heute niemand eine verlässliche Antwort. Der allgemeine Trend bei allen Medien auf Papierform ist seit einigen Jahren kontinuierlich rückläufig.

In Luxemburg liegt dieser Rückgang jedoch noch im einstelligen Prozentsatzbereich. Dies gilt gleichermaßen für die Briefpost. Ob und wann dieser Trend sich weiter verschärft, ist im Moment noch nicht vorhersehbar. In andern Ländern ist dies aber heute schon der Fall.

Ob dieser Rückgang nun kontinuierlich, stufenweise oder ruckartig sein wird, ist ebenso unvorhersehbar. Klar ist jedoch dass wir organisatorisch, operational und strategisch diese Entwicklung berücksichtigen müssen. Parallel gilt es, die Auswirkung dieser negativen Entwicklung durch den Aufbau anderer, neuer Aktivitäten auf-

zufangen. In der Briefpost stellt sich konstant die Frage der Dienstqualität. Inwieweit erfüllt die Post die Voraussetzungen, dass die Briefe am Tag nach der Einlieferung (J+1) zugestellt werden, und wird sie es auch in Zukunft zufriedenstellend tun können? Ist die Post diesbezüglich gut aufgestellt? Inwieweit spielt hier der grenzüberschreitende Briefverkehr eine Rolle?

Heute ist unsere ganze Verteillogistik mit dieser Zielsetzung aufgestellt, dies liegt sozusagen in der DNA der Post Luxembourg, sowohl in Bezug auf die Verteilung als auch das Einsammeln und Entgegennehmen der Post-

sendungen. Diesbezüglich werden wir kontinuierlich von unabhängigen Instituten kontrolliert und bewertet.

Auch international werden wir auf eine schnelle, zuverlässige Zustellung bewertet, welche zudem einen direkten Einfluss auf die Höhe der Aufwandsentschädigungen unter den Postunternehmen hat.

Post Luxembourg liegt diesbezüglich auch heute noch im europäischen Vergleich weiterhin auf einer Spitzenposition.

Können Sie uns etwas zum Marktanteil der Post bei der Paketverteilung sagen? Was will die Post Unternehmen, um diesen Marktanteil zu vergrößern und damit den Rückgang der Briefpost zu kompensieren?

Der Marktanteil der Post Luxembourg am nationalen Paketvolumen ist mangels Marktdaten nicht genau er-rechenbar, dürfte jedoch klar unter 50% liegen. Für uns bedeutet dies dass wir ein reelles Wachstumspotenzial haben.

Zudem profitieren die Paketvolumen sehr stark vom Boom des e-commerce, welches uns zusätzliche Wachstumsmöglichkeiten bietet – hier gilt es uns bestmöglich aufzustellen.

Um diese Ziele erreichen zu können müssen wir einerseits auf die Wünsche der Versender eingehen Bsp.: spätmöglichste Auflieferung, Bereitstellung zeitnaher Trackinginformationen, Rücksendedienst, eine vereinfachte Produkt- und Tarifstruktur..., gleichzeitig aber auch besser auf die Wünsche der Empfänger berücksichtigen, zB. durch eine Vorabinformation über die Lieferung samt Zeitfenstervorgaben, Abholmöglichkeit 24/24, Paketstationen...

Trotz dieser starken Wachstumsperspektiven der Pakete kann jedoch nur ein Teil des Rückganges der Briefvolumen kompensiert werden. Somit werden wir ebenfalls auf andern Aktivitätsfeldern nach Wachstums- und Diversifizierungsmöglichkeiten Ausschau halten um neue Einnahmequellen zu erschließen

Kongress

15. März 2014



An diesem Tag findet um 15.00 der diesjährige Kongress der Briefträgergewerkschaft in Walferdingen statt. Es sei daran erinnert, dass nur durch das unermüdliche Auftreten der Gewerkschaft, all die Verbesserungen des vergangenen Jahres erst möglich wurden. Gerade deshalb würde es uns freuen, wenn Du an diesem Tag die Solidarität zu Deiner Gewerkschaft zeigen würdest und Du, durch deine Präsenz, das nötige dazu beitragen würdest, dass der Kongress in punkto Besucherzahl ein Erfolg wird.

Das Exekutivkomitee der Briefträgergewerkschaft

Exekutive und Nationalrat
wünschen allen Mitgliedern
und Sympathisanten frohe
Weihnachten und ein glückli-
ches Neues Jahr.



Sekretariat vom 24. Dezember 2013 bis 3. Januar 2014 geschlossen

Zum Jahreswechsel ist das Sekretariat der Bréifdréieschgewerkschaft vom Dienstag, dem 24. Dezember 2013 bis Freitag, dem 3. Januar 2014 einschließlich geschlossen.

In dringenden Fällen ist Präsident E. Kirsch (Tel 621 13 57 52) erreichbar.



Eis staark Gewerkschaft

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.

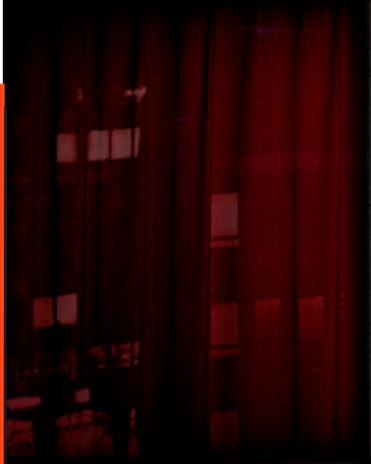
Druck:

reka print, Luxembourg.

Redaktion:

18, rue d'Eprenay, L-1490 Luxembourg

ANYTIME



CRÉMANTS
POLL-FABAIRE
LUXEMBOURG

www.pollfabaire.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

