

8. AUSGABE
08/2014

DE BRÉIFDRÉIER

ZEITUNG VUN DER BRÉIFDRÉIESCHGEWERKSCHAFT



Editorial

Schluss mit der Hinhaltetaktik

Maître Yves Kasel

Le régime disciplinaire

Interview

mit Minister Etienne Schneider

IDEAL AUTO

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



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

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

VIVIUM assurances, **bien couvert pour bien moins cher !**



ensemble, c'est sûr !

VIVIUM
ASSURANCES

Schluss mit der Hinhaltetaktik!

Editorial von Kirsch Eugène



In letzter Zeit hatte die Briefträgergewerkschaft mehrmals Gelegenheit, die Postdirektion auf die Situation im Centre de Tri und die neuerliche Überlastung der Rundgänge anzusprechen.

Es handelt sich dabei sozusagen um hausgemachte Probleme, da die Direktion beschlossen hat, die Interim-Arbeitskräfte abzuziehen, ohne parallel rechtzeitig für Abhilfe durch eine dringend erforderliche Personalaufstockung zu sorgen.

Die Belegschaft ist über diese Zustände zurecht verärgert, erinnern sie doch verdächtig an diejenigen unter der vorigen Postdirektion. Wir werden denn auch den Eindruck nicht los, dass wir von einem Termin zum anderen mit leeren Versprechungen vertröstet werden.

Dabei war uns versichert worden, dass die Arbeitsabläufe inklusiv Überstunden regularisiert werden müssten, und dass man sich an verantwortlicher Stelle aktiv darum kümmern werde.

Wir müssen allerdings feststellen, dass das leere Worte waren und die Problematik auf Ebene des Personalbestands sich verschlimmert hat. Dies wie oben beschrieben vor allem wegen des ersatzlosen Wegfalls der Interim-Arbeitskräfte. Nun werden wir wieder auf den Herbst vertröstet.

Unsere Mitglieder klagen über die Folgen einer mangelhaften Organisation, als da sind: Personalmangel und die Tatsache, dass größere Volumina von Postsendungen einfach liegenbleiben.

Auch in den Verteilerzentren haben inzwischen die Doppeltourneen zugenommen. Die Lage muss gewiss differenziert betrachtet werden, doch gibt es Verteilerzentren, wo sie besonders schlimm und unzumutbar ist.

Als Gewerkschaft konnten wir dieser unhaltbaren Situation nicht länger zusehen und haben die Postdirektion deshalb aufgefordert, konkrete Lösungen herbeizuführen, damit wieder normale Arbeitsabläufe und die erforderliche Servicequalität gewährleistet sind. Denn natürlich hat diese Desorganisation nicht nur Folgen für die Gesundheit am Arbeitsplatz, sondern auch negative Auswirkungen auf den Kundendienst.

Die Briefträgergewerkschaft musste die Direktion desweiteren daran erinnern, dass die gesetzlich tolerierte Arbeitszeit 10 Stunden täglich nicht überschreiten darf, dies bei gleichzeitiger Einhaltung der 40-Stundenwoche.

Alles das ist sehr ärgerlich und erinnert allzu sehr an die Vorgänge unter der ehemaligen Direktion. Wir erwarten deshalb, dass die chronische Unterbesetzung des Centre de Tri rasch behoben wird und Lösungen für die Probleme in den Verteilerzentren gefunden werden.

Die zahlreichen Reklamationen über unhaltbare Arbeitsbedingungen, erhöhten Arbeitsdruck, Mobbing, Belastung durch Stress und Dauerbelastung infolge chronischen Personalmangels sollten nicht länger ignoriert werden.

Auch wenn jetzt aufgrund der Reklamationen unserer Gewerkschaft eine Übergangslösung in Sachen doppelte Rundgängen ausgehandelt wurde, bedarf es einer rapiden Gesamtlösung aller Probleme. Flickarbeit wie in der Vergangenheit reicht nicht aus!



De Wiichtel Eddie kacht



De Wiichtel Eddie an de Knapp

Band 4

Text: Raphaella Serfaty

Illustratiounen : Nurit Serfaty

Eise Wiichtel Eddie fënnt e Knapp. Wat Hin domaden alles méicht

Fir Kanner bis 10 Joer

4 Sproochen Lëtzebuergesch, Däitsch, Franséisch an Englesch

Eng leng Noriicht eise Wiichtel Eddie seng Geschichten ginn weider hin fënnt e Blat an eng Fieder do 6 Sproochen Fir Chrëschttag Eise Wiichtel Eddie an Kanner aus der Welt do ginn et 7 Sproochen.

Präis 14,60 € + 2,50 € Porto

Dat klengt Schaukelpäerd



Dat klengt Schaukelpäerd vum Tanja Brück

Text Tanja Brück

Illustratiounen Kraemer Andreas

Eng Geschicht déi em Chrëschttag dréit.

Fir grouss e kleng,

3 Sproochen Lux/Däitsch a franséisch

Op der Long lescht fir de Lëtzebuerger Buchpräis.

Präis: 23,70 € + 2,50 € Porto.

Postgeheimnis

nicht in Frage gestellt

EU-Kommission zur Entwicklung im Postwesen:

Wie in der letzten Ausgabe von De Bréifdréier berichtet, hatte der grüne Europaabgeordnete Claude Turmes eine Anfrage an die EU-Kommission über deren Absichten im Zusammenhang mit einer externen Studie über die Auswirkungen der Postliberalisierung gestellt. Turmes wollte u.a. wissen, welche weiteren Liberalisierungsschritte geplant sind, und wie es mit der sozialen Dimension im Postwesen steht. Die Antwort von EU-Kommissar Barnier liegt inzwischen vor:

«L'appel d'offres relatif à l'étude externe intitulée «Grandes évolutions dans le secteur de la poste 2010-2013» s'inscrit dans l'action engagée par la de la Commission européenne (CE) pour respecter son engagement en faveur d'une surveillance active du marché postal. Il contribuera également, parallèlement à d'autres sources, au rapport sur l'application de la directive 2008/6/CE concernant les services postaux, que la Commission prévoit de présenter en 2015 en vertu de l'article 23 de ladite directive, afin de pouvoir évaluer, en connaissance de cause, les évolutions dans le secteur postal à l'échelle européenne.

La période de référence de l'étude revêt une importance particulière à cet égard, car elle se situe directement après l'ouverture totale du marché dans tous les États membres de l'UE — jusqu'au 31.12.2010 pour 16 États membres et jusqu'au 31.12.2012 pour 11 autres.

L'étude n'a pas porté uniquement sur l'évaluation des évolutions de la réglementation et du marché et sur les progrès de la réforme postale, mais également sur l'évaluation des résultats de la réforme postale ainsi que sur de nouvelles perspectives pour le secteur. Dans ce contexte, la Commission a demandé au contractant externe de fournir une analyse complète sur la dimension sociale dans son étude.

La Commission prendra en compte les conclusions de cette analyse, ainsi que d'autres sources, pour développer davantage la politique postale au niveau de l'UE, mais elle ne remet pas en question le secret postal ni les normes de qualité, et n'a pas l'intention d'encourager des innovations ou de prendre des initiatives qui seraient susceptibles de réduire les normes sociales. De récentes activités, notamment la «feuille de route pour l'achèvement du marché unique pour la livraison des colis», soulignent expressément l'importance de la dimension sociale et des partenaires sociaux à cet égard. »

Parlamentarische Anfrage

über die Liberalisierung und die Regulierung im Postwesen

Der Abgeordnete Justin Turpel (Déi Lénk) hat kürzlich eine parlamentarische Anfrage an den Wirtschaftsminister gestellt. Darin sorgt er sich über die Machenschaften bestimmter im Postbereich tätiger Konkurrenzunternehmen, die unlauteren Wettbewerb praktizieren, jedoch ungenügend von der Regulierungsbehörde kontrolliert werden.

Monsieur le Président,

Conformément à l'article 80 du règlement de la Chambre des Députés, je vous prie de bien vouloir transmettre à Monsieur le Ministre de l'Économie la question parlementaire suivante:

Par la loi du 26 décembre 2012 sur les services postaux, le marché postal luxembourgeois a été entièrement libéralisé avec effet au 1er janvier 2013.

Dans ce contexte, j'aimerais soulever les questions suivantes:

La surveillance du marché postal, y compris l'octroi des autorisations, l'encadrement des opérateurs tombant sous le régime des notifications ainsi que la vérification du respect des obligations légales, respectivement découlant des règlements émis par l'ILR ou imposés par les autorisations, incombe à l'ILR. Quelles sont les expériences et le bilan intermédiaire de l'ILR dans ce rôle, y compris par rapport aux acteurs domiciliés dans les pays avoisinants?

L'ILR vient de publier les listes tarifaires de certains opérateurs postaux sur son site Internet, approche contribuant à priori à une plus grande transparence sur le marché. Or, force est de constater que cette publication est incomplète, les tarifs de certains acteurs ayant pourtant eu une autorisation à opérer sur le marché postal luxembourgeois n'y figurant pas. Quelle en est la raison, et quelles mesures sont prévues afin de régulariser cette situation et de mettre tous les acteurs sur un pied d'égalité?

La législation luxembourgeoise oblige chaque société commerciale à publier certaines informations auprès du Registre de Commerce et des Sociétés (RCSL): statuts, capital social, composition du conseil d'administration, commissaire aux comptes, comptes annuels (endéans les 6 mois suivant la clôture de l'exercice social), etc. Or, certains acteurs tombant sous le régime des autorisations/notifications leur permettant d'agir dans le secteur postal ne respectent pas ou seulement partiellement ces obligations, dans certains cas depuis plusieurs années. Quelle en est la raison, et quelles mesures sont prévues afin de régulariser cette situation et de mettre tous les acteurs sur un pied d'égalité?

Quelle est l'évolution en termes quantitatifs et qualitatifs au niveau de la politique d'emploi dans le secteur postal? Peut-on tirer un bilan intermédiaire relatif à cette thématique?

Respectueusement,

Justin Turpel

Mehr Personal!

Doppelte Rundgänge

Da in letzter Zeit die Zahl der doppelten Rundgänge stark angestiegen ist, hat sich die Briefträgergewerkschaft mehrmals dafür eingesetzt, dass das nötige Personal eingestellt wird, um die Problematik der zu vielen Überstunden besser in den Griff zu bekommen.

Folgende Lösung wurde festgehalten: Ab September werden minimal 14 neue Briefträger in die nötige Formation gehen. Ebenfalls konnten wir uns darauf einigen, dass Briefträger, welche den Elternurlaub in Anspruch nehmen, wieder durch Personal von Leiharbeitergesellschaften ersetzt werden.

Es ist auch vorgesehen, dass wieder ein spezieller Pool von Briefträgern unter der Regie von Christiane Malget eingeführt wird.

Durch den Umstand, dass die doppelten Rundgänge von Woche zu Woche in anderen Verteilerzentren stattfinden, soll dieser Pool dazu dienen, um dieser Problematik gerecht werden.

Das kann aber bedeuten, dass die Briefträger aus diesem Pool von Woche zu Woche in anderen Verteilerzentren arbeiten, um in den 7ter Rundgängen eingesetzt zu werden.

Sollten diese Maßnahmen jedoch nicht genügen, um diese lästige Problematik zu lösen, werden wir uns weiter dafür einsetzen, dass genügend Personal zur Verfügung steht. Nur so kann die Zahl der doppelten Rundgänge auf möglichst geringem Niveau bleiben.

Dringlichkeitssitzung

in LUX-Gare

Aufgrund diverser Probleme in Bezug auf Kommunikation, doppelte Rundgänge sowie Einsetzen der 7ter Briefträger in den einzelnen Gruppen wurde auf Wunsch der betroffenen Briefträgerinnen und Briefträger am 18. Juli eine Versammlung einberufen. An dieser Versammlung nahmen teil: Die Postdirektorin Hjoerdis Stahl, Germain Kaiser sowie die Chefetage von Lux-Gare, die Briefträgergewerkschaft und die 7ter Briefträger aus Lux-Gare. Es wurde ein interessanter Meinungs austausch geführt, und die einzelnen Probleme wurden von den betroffenen Briefträgern vorgetragen. Wie schon bei vorigen Versammlungen zwischen der Postdirektion und der Briefträgergewerkschaft sollte sich auch bei diesen Gesprächen herausstellen, dass die Organisation der 7ter Gruppen, wie sie von Direktionsseite vorgesehen ist, nur sehr schwer umzusetzen ist. Hier soll bis Herbst in Gesprächen zwischen BG und Postdirektion nach Lösungen und unter Umständen sogar nach einer neuen Regelung gesucht werden. Desweiteren wurde seitens von Frau Stahl betont, dass man auch kurzerhand Verbesserungsvorschläge für die von den Briefträgern

aus Lux-Gare vorgetragenen Probleme vorschlagen wird. Auch wurde erneut darauf aufmerksam gemacht, dass es ein großer Fehler war die Briefträger aus den einzelnen Ortschaften sowie Quartiers auf verschiedene Gruppen zu verteilen, dies obwohl die BG diese Maßnahme von Anfang an kritisiert hatte. Im Namen der betroffenen Briefträger erhoffen wir uns als BG, dass jetzt die nötigen Schritte unternommen werden, damit unser größtes Verteilerzentrum endlich zur Ruhe kommt.



ANYTIME



NEW



Der Briefträger

mehr als nur Werbeasträger

Zur Zeit muss der Postkunde in verschiedenen Postschaltern längere Wartezeiten in Kauf nehmen. Um dem Kunden diese lästige Warterei zu ersparen, muss man versuchen, schnellstmöglich nach Lösungen zu suchen, um diesem Zustand entgegen zu wirken. Desweiteren darf man auch nicht die Augen davor verschließen, dass die Anzahl der zu verteilenden Briefe Jahr für Jahr abnimmt, auch wenn dies, wie sich seit längerem herausgestellt hat, lange nicht so schnell geht, wie es uns immer vorausgesagt wurde.

Aufgrund dieser Probleme sollte man in Erwägung ziehen verschiedene Schalteroperationen auch wieder im Rundgang beim Briefträger anzubieten. Hier wurde ein erster Ideenaustausch mit der Direktion geführt, um überhaupt zu klären, was in diesem Bereich umsetzbar wäre.

In den letzten Jahren wurde alles Mögliche unternommen, um die Arbeit des Briefträgers abzuwerten, in anderen Worten, alle qualitativen Dienstleistungen wurden in den Schalter ausgelagert bzw. abgeschafft. Diesen Arbeiten, die dem Kunden entgegen kamen, wurde einfach keine Wertschätzung zugefügt. Es ist an der Zeit, Überlegungen zu führen, um verschiedene dieser Dienstleistungen auch wieder über den Briefträger im Rundgang anzubieten. Es geht hier auch darum, den Kunden an unser Unternehmen zu binden, indem wir eine bestmögliche Qualität anbieten und zeigen, dass auch der kleine Kunde wichtig für unser Unternehmen ist.

All das würde die Arbeit des einzelnen Briefträgers wieder aufwerten und könnte unter Umständen dazu beitragen, die Problematik der lästigen Warteschleifen in verschiedenen Postschaltern zu verkürzen. Im Sinne des Briefträgers ist es mit Sicherheit interessanter, diese Dienste im Rundgang anzubieten als immer mehr Werbesendungen auszutragen. Hierzu müssten dann im Vorfeld verschiedene Maßnahmen getroffen werden. Den Briefträgern müsste ebenfalls die nötige Ausbildung zuteilwerden, um all diese Dienste bestmöglich anzubieten. Diese speziellen Formationen müssten dem Briefträger dann auch als Formationskurse gutgeschrieben werden. Dies würde Sinn machen, da viele Briefträger nicht genug Formationsstunden haben, um in den Genuss verschiedener Grade zu kommen.

Desweiteren müssten die Scanner so programmiert werden, dass diese Arbeiten über diesen verarbeitet werden könnten. Schlussendlich müsste man ein spezielles Postinformationsblatt ausarbeiten, welches den Kunden über sämtliche Dienste informiert, die der Briefträger im Rundgang anbieten kann.

Mit Blick auf die nächsten Jahre muss man nach neuen Aktivitäten suchen, die der Briefträger im Rundgang anbieten kann. Permanente Reorganisationen sind nicht im Sinne des Kunden und stellen unser Postunternehmen in ein schlechtes Licht. Die Reorganisationen aus den Jahren 2009 haben dies bestens unter Beweis gestellt. Aufgrund der Problematik, welche die Liberalisierung der

Folgende Dienstleistungen könnten wieder im Rundgang angeboten werden:

Geldauszahlungen

Annahme der „Versements“

Briefmarkenverkauf

Annahme der Ordres de garde bzw. ordres de réexpédition im Rundgang

Entgegennahme von Einschreibsendungen und sämtlicher Briefe beim Kunden

Kundeninformation über Postdienste gewährleisten

Telekom Dienste



Postdienste mit sich gebracht hat, sollte man mit dem Gedanken spielen, dass der Briefträger in Zukunft eine größere Palette von Produkten im Rundgang anbieten könnte. Diese zusätzlichen Arbeiten müssen jedoch zeitlich im Rahmen des Achtsturentages zu realisieren sein.

Zu Zeiten, wo wir einige dieser Dienste dem Kunden angeboten hatten, war unser Stellenwert noch besser als heutzutage. Es ist gewusst, dass der Briefträger eine Art

Botschafter der Post ist, also sollte man ihn auch so behandeln. Dadurch könnte auch das Image des Unternehmens und seine Beliebtheit beim Kunden aufgewertet werden.

Briefträger sind eben mehr als nur bessere Werbeausträger.

Gewinnbeteiligung

des Personals

Seit 1995 besteht bei der Post-Gruppe das Bewertungssystem, dank dem die Mitarbeiter am Unternehmensgewinn mittels Ausbezahlung einer jährlichen Prämie beteiligt werden. Das System wurde – mit Ausnahme von 2007 – bisher nicht wesentlich abgeändert, so dass es auch für 2013 zur Berechnung der Prämien herangezogen wurde.

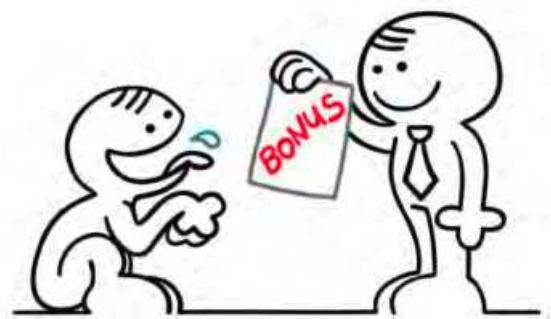
Die Bewertung besteht im Grunde aus zwei Teilen. Einerseits werden die individuellen Zielsetzungen gemeinsam mit dem Vorgesetzten definiert. Andererseits werden die berufliche Praxis, die Kompetenz und das Verhalten zur Bewertung des Personals herangezogen.

Bewertungsgespräche finden während der drei ersten Monate jeden Jahres statt. Die praktische Bewertung findet nach einem Notensystem statt, das allen Mitarbeitern zur Genüge bekannt ist. Es besteht ein Rekursrecht, falls der bewertete Mitarbeiter nicht mit seiner Note einverstanden ist.

Ausschlaggebend für die Berechnung der Gewinnprämie sind die Bewertungsnote und das monatliche Bruttogehalt.

Kürzlich hat sich die Direktion für die Weiterführung der

Gewinnbeteiligung für die Jahre 2014, 2015 und 2016 ausgesprochen, dies vorbehaltlich einer Vereinheitlichung und einiger technischer Abänderungen der Bewertungsprozedur.



Die unter den Kollektivvertrag fallenden Mitarbeiter bekommen mit ihrem Juligehalt einen Bonus ausbezahlt, der einem halben Monatslohn entspricht. Später sollen auch sie unter das allgemeine Bewertungssystem fallen.

Die Briefträger im öffentlichen Dienst bekommen ihre aus der Personalbewertung des Jahres 2013 resultierende Prämie mit dem Septemberlohn Ende August 2014 überwiesen.

Silvester 2014/2015



Neujahrskonzert in
der Wiener Hofburg



Sonderflug
mit Luxair

Silvesterreise Donau

an Bord der MS/BELVEDERE

Passau - Melk - Budapest - Bratislava - Wien - Linz - Passau

7 Tage: 28.12.2014 - 03.01.2015

Reiseverlauf

28.12.2014 | Luxemburg - Passau
29.12.2014 | Panoramapassage durch das Welterbe Wachau
30.12.2014 | Budapest
31.12.2014 | Bratislava - Wien
01.01.2015 | Wien
02.01.2015 | Kreuzen auf der Donau / Linz
13.01.2015 | Passau - Luxemburg

Unsere Leistungen

- ◆ Fahrt im Fernreisebus Luxemburg - Passau - Luxemburg
- ◆ 6 Nächte, Vollpension an Bord der MS/BELVEDERE
- ◆ Benutzung aller Schiffeinrichtungen inkl. Wellness- und Fitnessbereich
- ◆ inkl. Neujahrskonzert in der Wiener Hofburg



ab 1525 € p.P.

Winterträume im märchenhaften Lappland

Einzigtiger Jahreswechsel am Polarkreis

4 Tage: 30.12.2014 - 02.01.2015

Reiseverlauf

30.12.2014 | Luxemburg - Ivalo
31.12.2014 | Silvester
01.01.2015 | Freizeit
02.01.2015 | Ivalo - Luxemburg

Unsere Leistungen

- ◆ Sonderflug mit Luxair Luxemburg - Ivalo - Luxemburg (Economy Class)
- ◆ 3 Übernachtungen im Lappland Hotel Riekonlinna*** inkl. Halbpension
- ◆ Silvesterevent inkl. 1 Glas Sekt



1375 € p.P.

Eine ernüchternde Bilanz

Schlussfolgerungen

Die Liberalisierung der europäischen Postmärkte und die Folgen für arbeits- und Beschäftigungsbedingungen

Nachfolgend die Schlussfolgerungen einer Studie der Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt, Wien (März 2014):

Die Befürworter einer Liberalisierung der europäischen Postmärkte, einschließlich der Europäischen Kommission, versprachen sich von der Markttöffnung einerseits eine bessere Qualität der Dienstleistungen zu niedrigeren Preisen und andererseits die Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze. 15 Jahre nach Beginn des Liberalisierungsprozesses ergibt sich ein ziemlich ernüchterndes Bild von den Auswirkungen der Postmarktliberalisierung und (in einigen Ländern) -privatisierung.

Preise für Privatkunden nicht gefallen

Die Preise mögen zwar für Großkunden, die spezielle Rabatte aushandeln können, gefallen sein, nicht unbedingt aber für Privatkunden, die den regulären Tarif zahlen. Die Qualität ist in mancher Hinsicht gestiegen, zum Beispiel durch die kürzere Zustelldauer für mit dem ehemali-

gen Monopolunternehmen verschickte Sendungen, in manch anderer aber auch gesunken, wie zum Beispiel bei den längeren Wartezeiten auf Postämtern. Die Liberalisierung hat auch zur Etablierung einer Reihe neuer Anbieter geführt, die sich vornehmlich auf lukrative Großkunden und das Geschäft in städtischen Ballungsräumen konzentrieren und dabei eine auf niedrigen Kosten und niedrigen Qualitätsstandards basierende Geschäftsstrategie verfolgen. Interessanterweise bedienen sich die ehemaligen Monopolbetriebe, die sich im eigenen Land über die Billigkonkurrenz beschwerten, bei ihren ausländischen Tochtergesellschaften genau derselben Strategien.

Trotz ihres auf niedrige Kosten bedachten Geschäftsmodells fällt es den neuen Mitbewerbern sichtlich schwer, auf einem schrumpfenden Briefmarkt gewinnbringend Fuß zu fassen (nur in wenigen Ländern ist es den neuen Anbietern bisher gelungen, sich größere Marktanteile zu sichern). Durch die Mitbewerber am Postmarkt verschärft sich für die früheren Postmonopolisten das Problem sinkender Briefaufkommen noch zusätzlich, ihre vollautomatisierten Infrastrukturen werden immer weniger einträglich.

Massiver Arbeitsplatzabbau und Billigjobs

Während die Briefpost zurückgeht, boomen die Paket- und Expressdienste. Hier konkurrieren die ehemaligen Monopolunternehmen jedoch mit global agierenden Konzernen, die große Teile ihrer Zustellaufgaben an Subauftragnehmer und selbständige ZustellerInnen auslagern. Während sich über die allgemeinen Auswirkungen des Liberalisierungsprozesses streiten lässt, sind die Veränderungen aus Beschäftigtensicht verheerend. Aufgrund von Investitionen in neue Technologien und dem Druck, Arbeitskosten zu senken, sehen sich die ehemaligen Monopolbetriebe veranlasst, Beschäftigung abzubauen und ihre Belegschaften stark zu reduzieren. Die neuen Anbieter am Markt haben neue Arbeitsplätze geschaffen, in Vollzeitäquivalenten gerechnet können diese Jobs den Stellenabbau bei den ehemaligen Monopolisten aber nicht wettmachen. Die Europäische Kommission hat sich mit ihrer Annahme, die Liberalisierung würde mehr Arbeitsplätze schaffen als unter Monopolbedingungen, also getäuscht.



Noch wichtiger aber ist, dass Standardarbeitsverhältnisse zunehmend durch Formen atypischer Beschäftigung abgelöst werden, die nicht nur weniger Beschäftigungssicherheit bieten, sondern auch deutlich schlechter entlohnt sind. Aus Kosteneinsparungsgründen stellen die neuen Anbieter Beschäftigte entweder mit kurzen Teilzeitverträgen oder als selbständige ZustellerInnen ein. Letztere werden nicht nur auf Basis von Stücklöhnen entlohnt, sondern genießen auch keinerlei Beschäftigungssicherheit oder sozialversicherungstechnische Absicherung. In beiden Fällen sind die Einkommen nicht existenzsichernd. Wettbewerb und Profitstreben haben auch die ehemaligen Monopolbetriebe dazu gebracht, die Löhne für neu eingestelltes Personal oder als „HilfszustellerInnen“ engagierte Beschäftigte zu kürzen. In der Paket- und Expressdienstbranche stellt sich die Situation sogar noch schlimmer dar: Hier setzen die ehemaligen Monopolbetriebe und weltweit agierenden Expressdienstanbieter zunehmend auf Subauftragnehmer und selbständige ZustellerInnen, deren Stundenlöhne unter jedem Mindeststandard liegen. Während selbständige ZustellerInnen auf dem Briefmarkt typischerweise nur 8 bis 12 Stunden pro Woche tätig sind, arbeiten selbständige PaketzustellerInnen bis zu 15 Stunden pro Tag.

Arbeitsintensität nimmt zu

In Summe hat die Liberalisierung der Postmärkte ein Segment, das Niedrigqualifizierten vor der Liberalisierung sichere und angemessen entlohnte Beschäftigung bot, grundlegend verändert. Zunehmende Teile des Postsektors werden zu Niedriglohnsegmenten, in dem die Löhne kaum über dem nationalen Mindestlohn liegen. Im Fall der selbständigen ZustellerInnen erreichen die Einkommen oft nicht einmal diesen Mindestsatz. Die Arbeit in der Postbranche wird aber nicht nur zunehmend prekär, auch die Arbeitsintensität nimmt zu. Durch Stellenkürzungen, in Kombination mit dem Einsatz neuer Kontroll- und Planungsinstrumente, ist das individuelle Arbeitspensum in den letzten Jahren gestiegen. Die Arbeitsbedingungen werden aber vor allem für die selbständigen Paket- und ExpresszustellerInnen zunehmend belastend. Da sie pro zugestelltem Artikel entlohnt werden, stehen sie unter dem ständigen Druck, ihre Routen abzuschließen, während sie zugleich mit Verkehrsstaus und anderen unerwarteten Problemen zu kämpfen haben. **Fast kein Kundenkontakt mehr**

Die BriefträgerInnen hingegen beklagen nicht nur den zunehmenden Arbeitsdruck, sondern auch einen grundlegenden Wandel ihrer Arbeit. Während der Kundenkontakt, vor allem mit AnwohnerInnen, die ihren Briefträger oder ihre Briefträgerin persönlich kannten, früher einen wichtigen Bestandteil ihrer Tätigkeit ausmachte, wird von den Beschäftigten heute erwartet, dass sie Gespräche auf ein Minimum beschränken – im Fall von Polen vermieden die ZustellerInnen, die nach Anzahl der zugestellten Artikel Zuschläge erhalten, sogar jeden persönlichen Kontakt und hinterließen lieber einen Paketabholschein in den Postkästen, anstatt zu überprüfen, ob EmpfängerInnen zu Hause sind.

Durch Verschlechterungen bei den Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen sowie die allmähliche Ablöse beamteter Postbediensteten durch Privatangestellte wird die Arbeit bei der Post zunehmend unattraktiv und es kommt zu höherer Personalfluktuations. Bei den neuen Anbietern bleiben die Beschäftigten selten länger als ein paar Monate, bis sie einen besseren Job finden. Für viele stellt die Arbeit in der Postzustellung auch nur eine zusätzliche Einkommensquelle dar, zur Finanzierung des Studiums oder zur Aufbesserung von Pension oder Familieneinkommen. Durch die sinkende Identifikation mit der Arbeit wird es auch für die Gewerkschaften zunehmend schwieriger, die Belegschaften bei den neuen Anbietern gewerkschaftlich zu organisieren.

Dequalifizierung und mehr Überwachung

Bis zu einem gewissen Grad sind die Veränderungen aber auch die Folge technischer Innovationen. Durch die automatisierte Sortierung sinkt der Personalbedarf, während erst die Automatisierung der Endsortierung und die Einführung von GPS-Geräten eine Verkürzung der Zustellrouten und den Einsatz von unerfahrenem Personal möglich machten. Dem technischen Fortschritt allein lässt sich der Wandel im Sektor aber nicht zuschreiben. Vielmehr führt die Verfügbarkeit neuer Technologien in Kombination mit steigendem Kostensenkungsdruck zu kontinuierlichem Beschäftigungsabbau, Dequalifizierung und mehr Überwachung. Die neuen Technologien ließen sich auch zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und einer Verringerung der Arbeitsbelastungen heranziehen, Hinweise darauf finden sich im liberalisierten Postsektor aber kaum.

Die zunehmende Fragmentierung bei den Beschäfti-

Sinkende Beschäftigungsstandards

gungsverhältnissen in der Postbranche spiegelt sich in der Kollektivvertragslandschaft. Zumeist bestehen für die ehemaligen Monopolbetriebe Hauskollektivverträge, während die Mitbewerber vorwiegend ganz ohne kollektivvertragliche Mindeststandards (außer den gesetzlich geregelten) agieren. In den wenigen Fällen, in denen ein Kollektivvertrag ausgehandelt wurde, liegen die Beschäftigungsstandards zumeist unter jenen der ehemaligen Monopolisten. Nur in Einzelfällen gelingt es, die Entstehung eines Zweiklassensystems zu verhindern. In Schweden unterzeichnete der neue Mitbewerber einen Kollektivvertrag, der jenem beim ehemaligen Monopolunternehmen stark ähnelte; dadurch ließ sich ein Wettbewerbsdruck auf die Löhne vermeiden und eine Nivellierung nach unten verhindern. Auch in den Niederlanden gleicht die Entlohnung für neu eingestelltes Personal beim ehemaligen Monopolunternehmen der

beim neuen Mitbewerber. Hier ist die gemeinsame Lohnuntergrenze aber eher eine Folge des Liberalisierungsprozesses als (wie im Fall Schwedens) eine Voraussetzung, unter der sich Wettbewerb entwickeln kann. Durch die Konkurrenz entstand in den Niederlanden beim ehemaligen Monopolisten massiver Lohndruck, und nur ein Aufschrei der Empörung in der Öffentlichkeit und die Intervention der Regierung brachte den neuen Anbieter dazu, selbständigen MitarbeiterInnen reguläre Arbeitsverhältnisse anzubieten und höhere Löhne zu zahlen. Die Löhne im niederländischen Postsektor näherten sich dadurch dem nationalen Mindestlohn an, während in Schweden die Löhne im Postbereich auch während des Liberalisierungsprozesses weitgehend aufrechterhalten werden konnten.



SIO-FIT SIOEN



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



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.

18,40 € TTC

13,80 € les 2 paires TTC

Timberland PRO
MADE TO WORK



Chaussettes Timberland PRO® 004

- Protection du talon contre les ampoules.
- Renfort sur voûte 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



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



120,75 € TTC

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



128,80 € TTC

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

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

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

Offres valables sous réserve de variations des prix des matières premières.

POST Luxembourg

Jahresbericht zur sozialen Verantwortung

POST Luxembourg erhält als erster Akteur in Luxemburg die Zertifizierung nach den G4-Richtlinien der Global Reporting Initiative (GRI).

POST Luxembourg hat am 1. Juli 2014 ihren 2. Bericht über die soziale Verantwortung von Unternehmen (Corporate Social Responsibility, CSR) vorgelegt. Für das Geschäftsjahr 2013 umfasst er Angaben zu POST Luxembourg und ihren Tochtergesellschaften POST Telecom, POST Telecom PSF, EBRC, Victor Buck Services und Michel Greco.

Der Bericht wurde entsprechend den G4-Richtlinien der Global Reporting Initiative (GRI) erstellt und zertifiziert. POST Luxembourg ist somit der erste Akteur in Luxemburg, der eine solche Zertifizierung erhält.

Claude Strasser, Generaldirektor von POST Luxembourg, erklärte hierzu: „Wir möchten zum sozialen, wirtschaftlichen und umweltbezogenen Fortschritt in unserem Land beitragen.“

Die soziale Verantwortung eines Unternehmens ist das Bewusstsein, stetig weitere Verbesserungen anzustreben. Wir können als Beispiel vorangehen und dazu bei-

tragen, die soziale Verantwortung der Unternehmen in Luxemburg zu verankern.“

Im Zusammenhang mit den Errungenschaften für das Jahr 2013 sind u. a. die Einführung einer neuen internen CSR-Organisation (Ernennung eines eigens hierfür abgestellten Verantwortlichen, Einrichtung von Arbeitsgruppen mit spezifischen Themenbereichen), die Einführung eines Programms mitsamt Team für die psychologische und soziale Betreuung der Mitarbeiter/innen, die Aufnahme von 41 jungen Arbeitssuchenden, die Reduzierung des Papierverbrauchs um 6,3 %, die Verdoppelung der Anzahl der Elektrofahrzeuge und die Inbetriebnahme zusätzlicher Solarpanels zu nennen.

Für den Zeitraum 2014-2015 beabsichtigt POST Luxembourg diesen CSR-Prozess weiter zu vertiefen, indem die beteiligten internen (Management, Mitarbeiter/innen) und externen Akteure (Kunden, Lieferanten, lokale Gemeinschaften) stärker einbezogen und die Auswirkungen ihrer Tätigkeiten auf den Horizont 2020 quantifiziert werden, wobei dies u.a. den ökologischen Fußabdruck betrifft.



Die Pensioniertensektion

besuchte Das Luxair Cargo Center



Auf Einladung der Pensioniertensektion hatten sich über zwanzig Mitglieder zur Besichtigung des Cargo Center auf dem Senningerberg eingefunden. Die Besichtigung stand unter der Leitung von Herrn Patrick Silverio, der durch seine langjährige Erfahrung und Fachkenntnis die nötigen Erklärungen zu den gestellten Fragen der Ruheständler geben konnte.

Zum Apéro hatte der Vorstand ins Restaurant „1 and Only“ im Terminal A eingeladen, gefolgt von einem herrlichen Menü.

Ein herzliches Dankeschön geht an Frau Jacqueline Gudenburg aus Wiltz, die für die gute Koordination der Besichtigung sorgte



Am Donnerstag, den 9. Oktober 2014, lädt die Pensioniertensektion zur einer geführten Besichtigung des Museums „The Family of Man“ in Clerf ein. Anschließend bietet die Gemeinde Clerf uns im Schloss den Ehrenwein an; das Mittagessen findet im „Restaurant les Ecuries du Parc“ in Clerf statt.

(Die schriftliche Einladung wird rechtzeitig zugestellt)

Waat ass CRV?

Virstellung

CRV heescht „Cabine recommandés et valeurs“, och nach „Käfig“ genannt.

Wéi de Numm et seet, ginn am Käfig d'Recommandéën a Valeurën verschafft, an dat souwuel national wéi och international.

Mir schaffen an engem Rullemang vu 6 Schichten (08.00-16.00 / 10.20-18.30 / 14.00-22.00 / 17.30-01.30 / 18.30-02.30 / 22.00-06.00) En plus si nach 2 Breifdreier, 3 Salariéën, dovunner ee mat engem Handicap, déi am spéiden Owend, respektiv fréi an der Nuecht, och nach mat hëllefen alles ze verschaffen.

Moies fänke mir u Recherchen ze maachen, wann di international Depeschen Differenzen opweisen, a récupérerieren di Recommandéën, déi vun der Douane zréck kommen. Géint 10.00 Auer kommen die éischt grouss Depeschen un, an zwar aus Däitschland an der Belsch. Am Laf vum Nomëtten kommen dann och 3 mol Depeschen iwwert de Findel eran, de Fransous a sëllegen Depeschen iwwert den Global Match, di zu Frankfurt gelandt sinn, an da mat enger Camionette an de CTB kommen.

Géint der Owend kommen dann och di national rout Depeschen mat dem Courier aus de Guichetën un. Dat Ganz ass ëmmer de gläiche Prinzip, national wéi och international:

déi rout Säck kommen an de Käfig, ginn do opgeschnidden, de Courier gët eraus geholl an dem Format no agepaakt. Da gët alles gescannt a fotograféiert an da verdeelt, fir dann erëm de selwechten Dag de Käfig op hir respektiv Destinatiounen ze verloossen. Den rouden Courier fir d'Ausland gëtt haaptsächlech tëscht 22.00 an 06.00 verschafft. An och déi ginn all eenzel gescannt.

E puer Donnéeën :

Tëscht 10 000 a 15 000 national Recommandéën am Départ.

Ongeféier 5 000 international Recommandéën am Départ.

An da ginn TNT an EMS och iwwert de Käfig verschafft.

A ronn 3 000 AR gin zréckgeschéckt.



Le régime disciplinaire

applicable au fonctionnaire de la POST

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 Métiers

Conseiller auprès de l'ULC et du syndicat des facteurs



La loi du 16 avril 1979 relative au statut du fonctionnaire de l'État prévoit une procédure disciplinaire applicable aux fonctionnaires qui auraient commis des fautes dans l'exercice de leur fonction.

Cette procédure est propre à la fonction publique et elle n'existe pas en matière de droit du travail.

Selon la gravité de la faute commise, soit le ministre prononcera directement une sanction, soit le conseil de discipline sera amené à statuer sur la faute disciplinaire à l'issue d'une instruction disciplinaire.

Toutefois, compte tenu du fait que la POST est un établissement public doté d'une personnalité juridique distincte de l'État et qui exerce une activité bien particulière, le législateur a introduit une procédure disciplinaire qui diffère en partie par rapport à celle prévue par la loi du 16 avril 1979 relative au statut du fonctionnaire de l'État.

Ainsi, les sanctions sont prononcées soit directement par

le comité de direction de la POST, soit par une commission disciplinaire propre à la POST à l'issue d'une instruction disciplinaire conduite par l'inspection centrale de la POST.

Les agents concernés

La loi du 10 août 1992 portant création de l'entreprise des postes et télécommunications prévoit que le régime disciplinaire est applicable aux seuls agents de la POST relevant du statut général des fonctionnaires de l'État.

Toutefois, il y a lieu de préciser que non seulement les fonctionnaires de l'État relèvent du statut général, mais sous certaines conditions, les employés de l'État relèvent aussi du même statut et pourront par conséquent également être soumis à une procédure disciplinaire.

Le régime particulier des employés et des ouvriers de la POST sera présenté dans un article postérieur en tenant

compte de l'impact de l'abolition de la distinction entre employés et ouvriers en matière de droit du travail.

Le déclenchement de la procédure disciplinaire

Le comité de direction de la POST (composé d'un directeur général, de deux directeurs généraux adjoints et de deux directeurs) est investi du pouvoir disciplinaire sur les agents de l'entreprise.

Toutefois, aucune sanction disciplinaire ne peut être appliquée sans instruction disciplinaire préalable.

L'instruction disciplinaire incombe à l'inspection centrale et à la commission disciplinaire de la POST.

Instruction disciplinaire

La procédure disciplinaire est déclenchée par un agent (en principe un supérieur hiérarchique) qui porte un fait à la connaissance du comité. Toutefois, l'agent qui déclenche la procédure n'est pas en droit de procéder lui-même à l'instruction de l'affaire.

Lorsque le comité est mis au courant de faits faisant présumer que l'agent concerné a manqué à ses devoirs, le membre du comité qui a sous ses ordres l'agent concerné charge l'inspection centrale de procéder à une instruction.

L'instructeur-auditeur chargé de l'instruction doit faire preuve de neutralité et d'impartialité dans le cadre de l'exercice de sa fonction et il doit instruire tant à charge qu'à décharge de l'agent concerné.

Si l'agent est suspecté d'avoir commis une faute susceptible d'entraîner une sanction disciplinaire grave, l'inspection centrale en informe le comité qui peut le suspendre de ses fonctions.

L'agent a le droit de se faire assister par un avocat au cours de l'instruction, de même qu'il a le droit de prendre inspection du dossier, de présenter ses observations et de demander un complément d'instruction.

A l'issue de l'instruction disciplinaire, l'inspection centrale

est amenée à prendre l'une des décisions suivantes:

a) Si elle estime que l'agent n'a pas manqué à ses devoirs, respectivement qu'une sanction n'est pas de mise, elle classe l'affaire et en informe le comité.

b) Si elle estime que les faits établis par l'instruction constituent un manquement à sanctionner de l'avertissement, de la réprimande ou de l'amende ne dépassant pas les deux dixièmes d'une mensualité brute du traitement de base, elle transmet le dossier au comité aux fins de décision.

L'une de ces sanctions disciplinaires pourra directement être prononcée par le comité de direction sans que la commission disciplinaire ne soit saisie.

c) Si elle estime cependant que les faits établis par l'instruction constituent un manquement à réprimer par une sanction plus sévère que celle mentionnée sous b), alors elle est obligée de transmettre le dossier à la commission disciplinaire

En effet, sauf l'avertissement, la réprimande et l'amende ne dépassant pas les deux dixièmes d'une mensualité brute du traitement de base, aucune sanction disciplinaire ne peut être appliquée sans avis préalable de la commission disciplinaire.

Procédure devant la commission disciplinaire

La commission disciplinaire de l'entreprise est composée de deux juristes dont un interne et un externe, d'un membre du service du personnel, d'un membre des services d'exploitation de l'entreprise, d'un représentant à proposer par la Chambre des fonctionnaires et employés publics et d'un membre externe choisi en raison de ses compétences professionnelles (ainsi que d'un nombre double de suppléants).

Elle est présidée par le juriste interne de la POST.

Les membres de la commission disciplinaire sont nommés par le comité pour un terme de 3 ans, mais leur mandat peut être renouvelé. La commission disciplinaire a arrêté son propre règlement de procédure qui a été approuvé par le comité de direction.

En principe, la commission siège en audience publique, mais elle peut décider de siéger à huis clos si la moralité, l'ordre public ou le respect de la vie privée l'exigent.

La commission doit convoquer l'agent concerné au moins 15 jours à l'avance et l'entendre en ses explications.

L'agent peut se faire assister par un avocat au cours de cette procédure.

Au besoin, la commission peut ordonner un complément d'instruction, une audition de témoins ou encore une expertise.

A l'issue de sa saisine, la commission rendra un avis qui sera communiqué à l'agent concerné.

Au vu de l'avis en question, le comité de direction pourra être amené à prononcer une sanction disciplinaire.

Sanctions

Le comité prononce une des sanctions disciplinaires prévues par la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat.

Les sanctions disciplinaires sont:

- a) L'avertissement.
- b) La réprimande.
- c) L'amende, qui ne peut être inférieure à un dixième d'une mensualité brute du traitement de base, ni supérieure à cette même mensualité.
- d) Le déplacement. Le déplacement peut être temporaire ou non. L'agent de la POST ne pourra cependant pas être déplacé vers une administration étatique.
- e) La suspension des majorations biennales pour une durée d'un an au moins et de trois ans au plus.
- f) Le retard dans la promotion ou l'avancement en traitement pour une durée ne dépassant pas une année.
- g) La rétrogradation. Cette sanction consiste dans le classement du fonctionnaire au grade immédiatement inférieur à son ancien grade avant la rétrogradation ou au grade précédant le grade immédiatement inférieur.
- h) L'exclusion temporaire des fonctions avec ou sans privation partielle ou totale de la rémunération, pour une période de six mois au maximum. La période de l'exclusion ne compte pas comme temps de service pour les majorations biennales, l'avancement en traitement et la pension.
- i) La mise à la retraite d'office pour inaptitude professionnelle ou disqualification morale.
- j) La révocation. La révocation comporte la perte de l'emploi, du titre et du droit à la pension, sans préjudice aux droits découlant de l'assurance rétroactive prévue en matière de coordination des régimes de pension.

Dans le cadre de la fixation de la sanction, il doit être tenu compte de l'ancienneté de service et des antécédents de l'agent.

Recours

L'agent frappé d'une sanction disciplinaire ou suspendu, peut, dans les trois mois de la notification de la décision, faire recours devant le tribunal administratif.

Si le tribunal administratif juge que l'agent n'a pas manqué à ses devoirs, il annule la décision attaquée. L'agent est dans ce cas rétabli dans ses droits. Il est en outre dédommagé, dans la mesure des pertes effectivement subies, si la sanction a eu un effet sur son traitement.

Si le tribunal administratif juge que l'agent a été frappé d'une sanction plus sévère que celle qui aurait dû lui être infligée, il annule la décision attaquée et substitue une sanction moins grave à celle qui avait été prononcée. Il ordonne, le cas échéant, que l'agent sera rétabli dans ses droits et qu'il sera dédommagé.

Un appel contre le jugement à intervenir pourra encore être relevé devant la Cour administrative.

Prescription

L'action disciplinaire résultant du manquement aux devoirs du présent statut se prescrit par trois ans.

Au cas où la faute disciplinaire constitue en même temps une infraction à la loi pénale, la prescription de l'action disciplinaire n'est en aucun cas acquise avant la prescription de l'action publique.

La prescription prend cours à partir du jour où le manquement a été commis; elle est interrompue par tout acte de poursuite ou d'instruction disciplinaire.

La question de la constitutionnalité de la procédure disciplinaire spécifique applicable aux agents de la POST

En 2007, la Cour constitutionnelle a été amenée à se prononcer sur la question de savoir si l'application d'une procédure disciplinaire à part aux fonctionnaires de la POST était compatible avec l'article 10bis de la Constitution en ce qu'elle engendre une différence de traitement par rapport aux autres fonctionnaires de l'Etat.

En effet, il avait non seulement été critiqué que des organes spécifiques étaient investis du pouvoir disciplinaire, mais il avait encore été relevé que la procédure particulière de la POST ne prévoyait pas les mêmes garanties que le régime de base du statut général du fonctionnaire.

La Cour constitutionnelle a rendu la décision suivante par voie d'arrêt du 14 décembre 2007:

« Considérant que l'introduction pour les agents de l'EPT relevant du statut général des fonctionnaires de l'Etat d'un régime disciplinaire partiellement dérogatoire au régime des fonctionnaires d'Etat permet l'exécution interne de la procédure disciplinaire et dès lors une gestion plus flexible des ressources humaines;

Considérant que la loi modificative du 25 avril 2005 accorde à l'agent de l'EPT faisant l'objet d'une instruction disciplinaire des garanties procédurales moindres que celles offertes aux autres fonctionnaires d'Etat mais néanmoins substantielles;

Qu'ainsi l'agent a le droit dès le début de la procédure de prendre inspection du dossier, de présenter ses observations et de demander un complément d'instruction conformément à l'article 56, paragraphe 4, de la loi modifiée du 16 avril 1979, que le comité, avant de prononcer une sanction disciplinaire grave doit prendre l'avis de

la commission disciplinaire et que la décision qui inflige une sanction disciplinaire est motivée et communiquée à l'agent avec l'avis de la commission disciplinaire, s'il y a lieu;

Qu'avant tout cette loi maintient le droit pour l'agent frappé d'une sanction disciplinaire de recourir au tribunal administratif qui statue comme juge du fond;

Qu'il résulte de ces considérations que la différence instituée par la susdite loi entre la procédure disciplinaire des agents de l'EPT relevant du statut des fonctionnaires d'Etat et celle des autres fonctionnaires d'Etat est rationnellement justifiée, adéquate et proportionnée à son but;

D'où il suit que la loi du 25 avril 2005 modifiant certaines dispositions de la loi modifiée du 10 août 1992 portant création de l'entreprise des postes et télécommunications, en ce qu'elle instaure une procédure disciplinaire spécifique aux fonctionnaires de l'EPT, n'est pas contraire à l'article 10 bis (1) de la Constitution. ».

La Cour constitutionnelle estime donc que cette procédure disciplinaire à part n'institue pas d'inégalité de traitement en défaveur des agents de la poste.



Delegiertenwahlen

Statutarische Neuwahl der Personaldelegierten der Bréifdréieschgewerkschaft 2014

Im Herbst finden Delegiertenwahlen statt, die für die künftigen vier Jahre von großer Bedeutung sind.

Die Organisation dieser Wahlen ist das Ergebnis von Verhandlungen zwischen der Bréifdréieschgewerkschaft und der Postdirektion, die in eine innerbetriebliche Regelung zur Bestimmung von lokalen Delegierten eingewilligt hat.

Nur durch die aktive Unterstützung der Delegierten kann die Gewerkschaft ihre Arbeit im Interesse aller Mitglieder verrichten.

Eine ganze Reihe Probleme im Zusammenhang mit der Neuorganisation des Unternehmens, die eine direkte Auswirkung auf die Arbeitsbedingungen haben, aber auch die Konsequenzen der Betriebsstrategie erfordern weiterhin das Engagement und den Einsatz möglichst vieler Gewerkschaftsmitglieder. Die Erhaltung der Einheit und Geschlossenheit der Gewerkschaft sind dabei ebenso wichtig, wie die Aufgeschlossenheit gegenüber Innovation und neuen Aufgaben, die auf die Briefträger zukommen.

Zur Rolle der Delegierten

Die Wahl der Delegierten ist aus drei gewerkschaftspolitischen Gründen äußerst wichtig:

Die Mitglieder der Briefträgergewerkschaft haben dadurch die Möglichkeit, ihre Personaldelegierten selbst zu bestimmen und über diese in besonderer Weise Einfluß auf die gewerkschaftliche Willensbildung zu nehmen.

Durch die Wahlen wird die außerordentliche Bedeutung der Delegiertenarbeit für die Gewerkschaft bei den Mitgliedern, aber auch gegenüber der Post unterstrichen. Die Wahlen zwingen zu regelmäßiger Überprüfung der Delegiertenarbeit. Die Personaldelegiertenwahlen haben die gleiche Bedeutung wie die Wahlen der gewerkschaftlichen Organe. Deshalb sollen sich alle Mitglieder an den Wahlen der Personaldelegierten aktiv beteiligen.

Personaldelegierte sind nicht auf sich allein gestellt. Zur Erfüllung ihrer vielfältigen Aufgaben stehen den Delegierten die Bezirksvorstände und das Exekutivkomitee sowie der Nationalrat zur Seite.

Der Personaldelegierte verfügt über einen direkten Draht zur Gewerkschaft. Seine Aufgabe ist interessant und mit großer Verantwortung verbunden.

Mögliche Interessenten können sich schon jetzt bei Juchem Raymond (621132555) oder Rovatti Carlo (621507465) melden, um sich über die Arbeit in der Executive zu informieren!

ACHTUNG!

Informationsversammlungen

in allen Verteilerzentren

Ab dem 8. September werden wieder Informationsversammlungen in den einzelnen Verteilerzentren durchgeführt. Einzelne Direktionsvertreter werden den Mitarbeitern wichtige Informationen über verschiedene Themen geben. Nähere Angaben über die genauen Termine und Versammlungsorte werden den Mitarbeitern noch mitgeteilt. Es ist auch vorgesehen, dass anschließend ein

kleines Barbecue stattfindet, wo sämtliche Teilnehmer noch einen Meinungsaustausch mit den Direktionsvertretern führen können. Die Briefträgergewerkschaft hat die Anfrage gestellt, dass diese Informationsversammlungen als Formationsstunden angerechnet werden.

Den Blick nach vorne richten

Fragen an Wirtschaftsminister Etienne Schneider



Frage: Herr Minister, die Post befindet sich – und das nicht zum ersten Mal – in einer Umbruchsphase. Was den Bereich Post Courier betrifft, so sieht sie sich zunehmender Konkurrenz ausgesetzt. Unter den Bedingungen der vollständigen Liberalisierung ist das nichts Ungewöhnliches, jedoch verhält es sich so, dass auch unlauterer Wettbewerb verschiedener Firmen sich bemerkbar macht. Wie sollte Ihrer Meinung die Regulationsbehörde darauf reagieren?

Es steht mir nicht zu, der unabhängigen Regulierungsbehörde vorzuschreiben, was sie zu tun oder nicht zu tun hat. Ich bin nichtsdestotrotz der Meinung, dass falls unlauterer Wettbewerb besteht, die zuständige Behörde im Rahmen der gesetzlichen Regeln selbstverständlich ihre Aufgabe erfüllen muss. Es steht jedem Unternehmen frei, bei einem als unlauterer Wettbewerb empfundenen Sachverhalt eine Beschwerde bei der Regulierungsbehörde einzureichen, welche diese dann prüft und gegebenenfalls Maßnahmen einleitet. Wichtig ist für mich, dass die Post sich weiter entwickeln kann mit neuen Produkten und ihre Infrastrukturen, ihren Aktivi-

tätsbereich weiter ausbauen kann und den Kunden ihre Dienste zu deren vollster Zufriedenheit anbietet. In einem liberalisierten Umfeld sollte man sich nicht so sehr über die Konkurrenz beschweren, sondern vielmehr proaktiv versuchen, so wie es auch die Post in ihrer neuen Strategie vorsieht, neue Märkte mit neuen Produkten zu erschließen. Ich denke da zum Beispiel an den stärkeren Vertrieb und die Auslieferung von Produkten aus dem elektronischen Handel.

Frage: 2015 soll erstmals eine Studie der EU-Kommission u.a. auf die Auswirkungen der Postliberalisierungsrichtlinie Aufschluss geben, wobei auch die soziale Dimension berücksichtigt werden soll. Können Sie sich vorstellen, dass es möglich ist, gewisse Korrekturen im Prozess der Liberalisierung vorzunehmen, und wenn Ja, welche.

Ich glaube, es ist noch zu früh, um eine eindeutige Antwort auf diese Frage geben zu können. Vielmehr sollten wir das Resultat dieser Studie abwarten, um dann eine Zwischenbilanz zu ziehen und gegebenenfalls in Absprache mit der EU-Kommission abzuklären, wo Handlungsbedarf besteht. Ich erwarte also mit Spannung diese Studie in 2015 und bin bereit, mit den Syndikaten, der Kommission und natürlich mit dem Kommunikationsminister, welcher federführend in diesem Gebiet ist, die Reflexion zu vertiefen und abzuschätzen, welche Ansätze und Korrekturen gegebenenfalls vorgenommen werden könnten oder sollten. Letztere können sowieso nur im Einverständnis mit der EU-Kommission eingeführt werden.

Frage: Die Regierung hat sich vorgenommen, den Logistikbereich auszubauen. Welche Bereiche und Tätigkeitsfelder können diesbezüglich für die Post in Zukunft interessant werden?

Die Regierung hat innerhalb des Logistiksektors eine Multiprodukt-Strategie gestartet, in deren Mittelpunkt bestimmte Frachttypen stehen, die eine besondere Behandlung oder Lagerung benötigen. Neben dem traditionellen elektronischen Handel konzentrieren sich die Bemühungen Luxemburgs besonders auf Logistikbereiche mit hoher Wertschöpfung. In diesem Sinne verlangt die Abfertigung von Pharmazeutika und Gesundheitsprodukten besondere Sorgfalt. Eine wachsende Anzahl rechtlicher Verordnungen bringt auch eine steigende Nachfrage nach der Abfertigung temperaturempfindlicher Fracht mit sich. In vielen Bereichen mit hoher Wertschöpfung werden in Zukunft neue Tätigkeitsfelder

entstehen, die für die Post sehr interessant sein können. Auch werden zudem in Europa neue Verbindungen geplant, die den kombinierten Transport- und multimodalen Logistikservice stärken werden und neue Absatzmärkte eröffnen können.

Frage: Thema Postfinanzdienste. Es ist gewusst, dass der Postscheck-Service wegen der negativen Zinsentwicklung defizitär ist. Deshalb wird an eine Reform gedacht, eventuell in Form einer Zusammenarbeit mit einem anderen Finanzdienstleister. Bleibt die Regierung dabei, dass die Einheit der verschiedenen P&T-Divisionen dabei beibehalten wird, und wie müsste Ihrer Meinung nach eine solche Kooperation aussehen?

Die verschiedenen Einheiten werden auf Regierungsseite nicht in Frage gestellt, und wir sind mittlerweile eines der wenigen Länder, wenn nicht das einzige Land in der EU überhaupt, welches die 3 Bereiche noch in einem Unternehmen zusammenschließt. Für mich soll dies auch in Zukunft so bleiben. Was eine mögliche Kooperation betrifft, so soll es auf jeden Fall eine „Win-Win“-Lösung sein, die alle Partner zufrieden stellt. Es geht nicht darum einfach die Kunden der CCP-Konten an eine andere Bank weiterzureichen. Beide Partner müssen einen Mehrwert in einem solchen Modell sehen.

Frage: Die Entwicklung im Telekom-Bereich ist rasant und verläuft dergestalt, dass die Post sich dauernd anpassen muss. Allerdings ist dies auch mit Einbußen verbunden, u.a. wegen der Verbilligung der Roaming-Gebühren und des herrschenden zunehmend aggressiven Konkurrenzkampfes. Wie kann die Post hier ihre Marktanteile halten und ausbauen – auch und insbesondere im IT-Bereich?

ICT ist einer der prioritären Sektoren, den die Luxemburger Regierung kontinuierlich ausbauen will, in den Bereichen der Infrastruktur, der Konnektivität, und natürlich der Ansiedlung von neuen Unternehmen in diesem Bereich. Wenn in verschiedenen Sparten, wie Sie zu Recht schreiben, die Verkaufszahlen nicht mehr das gleiche Wachstum kennen wie früher, wird die Post sich in anderen Bereichen des ICT entwickeln müssen. Ich denke da auch an den internationalen Bereich, neue Produkte, wie zum Beispiel „connected Home“-Dienstleistungen, Cloudangebote und gegebenenfalls im Bereich Fintech. Die Post muss in Zukunft über unsere Grenzen hinaus tätig werden, und besonders im professionellen Kundensegment eröffnen sich interessante Absatzmöglichkeiten.

Der Datenzenterbereich und die Vernetzung, aber auch der mobile Zahlungsverkehr werden in Zukunft neue Opportunitäten für die Post eröffnen, deren Vorteil es ist, die Sparten Finanzwesen und Telekom unter einem Hut zu vereinen. Die Regierung setzt jetzt aktiv ihre Strategie „Digital Lëtzebuerg“ um, und ganz bestimmt ergeben sich auch hier für die Telekomakteure ganz allgemein, und sicherlich für die Post im besonderen, weitere Gelegenheiten, um neue Dienste und Produkte anzubieten.

Frage: Zum Schluss möchten wir Sie bitten ein Zitat aus der rezenten Studie „Die Liberalisierung der Europäischen Postmärkte und die Folgen für arbeits- und Beschäftigungsbedingungen“ der Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt, Wien (FORBA), zu kommentieren: „Vor allem ältere MitarbeiterInnen, die noch das System vor der Liberalisierung kannten, empfinden die Veränderungen als deutliche Verschlechterung ihrer Lebens- und Arbeitsumstände. Sie beklagen nicht nur den steigenden Arbeitsdruck und den zunehmenden Wegfall ihrer Autonomie, sondern leiden auch darunter, dass sie sich nicht mehr im gleichen Ausmaß mit ihrer Arbeit identifizieren können. Für viele ZustellerInnen bestand ein wichtiger Teil ihrer Arbeit im Kundenkontakt. Sie stellten nicht nur die Post zu, sondern halfen älteren Leuten bei kleineren Besorgungen oder sprachen mit ihnen über ihre Probleme. Es waren diese Zusatzleistungen, die den BriefträgerInnen hohes Ansehen bei der Bevölkerung einbrachten. Der gute Ruf wiederum machte einen wichtigen Bestandteil der beruflichen Identität vieler BriefträgerInnen aus. Mit der Liberalisierung und der Arbeitsintensivierung fehlt jetzt die Zeit für Kontakte mit AnwohnerInnen, und ohne diesen Kontakt bleibt wenig, was die Arbeit erfreulich macht. Ähnliche Veränderungen gab es auch auf den Postämtern. Durch die Arbeitsintensivierung ist auch dort die Zeit für Kundenkontakt oder Beratungsgespräche knapp. Gespräche müssen auf das absolute Minimum reduziert werden.“

Es ist Tatsache, dass Briefträger heute nur noch in einem verminderten Maße Zeit haben, um neben ihrer Aktivität der Zustellung, noch Kundenkontakt zu halten und Gespräche gerade mit älteren Leuten zu führen. Diese Entwicklung hat jedoch schon vor längerer Zeit eingesetzt, nicht nur in Luxemburg, sondern insgesamt in Europa. Insgesamt ist der Leistungsdruck in sämtlichen Bereichen auf die Arbeitnehmer, nicht zuletzt durch die Globalisierung und Liberalisierung, in den letzten Jahren er-

heblich gestiegen. Ich glaube jedoch, daß man den Blick nach vorne richten muss. Gewiss, die Entwicklung der Post bringt Umänderungen und neue Ausrichtungen mit sich, und es kann nicht alles bleiben, wie es bisher

war. Dennoch bleibe ich zuversichtlich für die Zukunft und glaube daran, dass sich die Post, auch im Sinne ihrer Mitarbeiter, in die richtige Richtung entwickeln wird.

Comité permanent

Eine kurze Zwischenbilanz

Die Entstehungsgeschichte des Comité permanent innerhalb des Unternehmens Post dürfte bekannt sein. Nach den katastrophalen Reorganisationen des Jahres 2009 musste ein Comité de suivi ins Leben gerufen werden, in dem mit der Beteiligung der Personalvertreter Schadensbegrenzung betrieben und die Lehren aus dem Disaster gezogen wurden. Im Dialog mit der Belegschaft war man fortan bemüht, Ähnliches nicht zu wiederholen.

Das Comité de suivi, das als Gremium einen provisorischen Charakter hatte, wurde bekanntlich in ein Comité permanent überführt, in dem die Briefträgergewerkschaft durch Eugène Kirsch, Raymond Juchem und Carlo Rovatti vertreten ist.

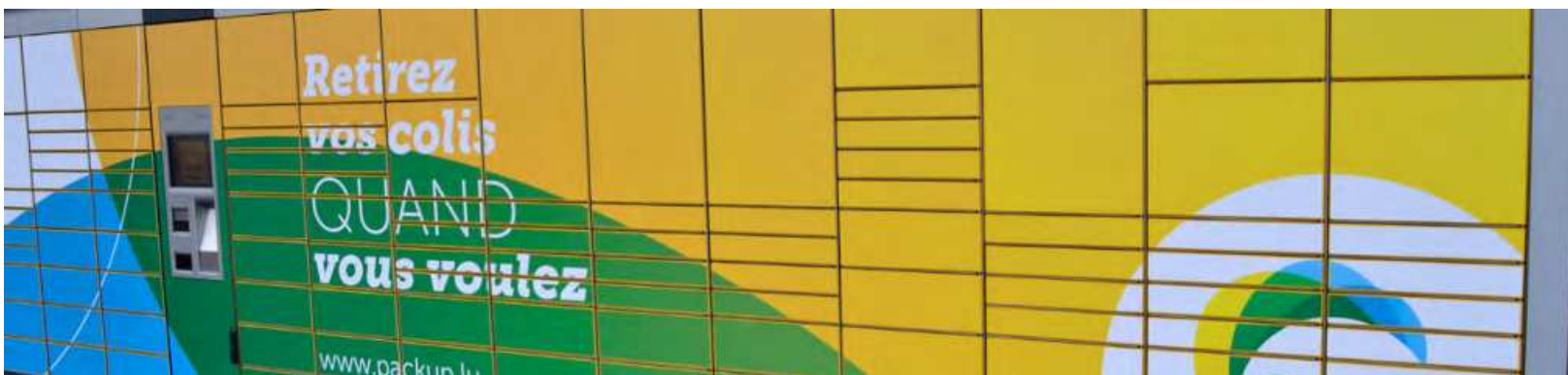
Bei den regelmäßigen Treffen, bei denen die Direktion anwesend ist, und die im Prinzip einmal monatlich stattfinden, werden alle anfallenden Probleme der Arbeitsorganisation besprochen, seitens der Briefträgergewerkschaft werden aber auch immer wieder konkrete Verbesserungsvorschläge zur Sprache gebracht.

Damit ist eine gewisse Transparenz gewährleistet, an der es bis dato fehlte. Die Mitglieder des Comité permanent erhalten rechtzeitig Informationen über Vorhaben der Postdirektion, etwa Produktinformationen über Neue-

rungen, dank denen in Zukunft der Rückgang des traditionellen Postverkehrs kompensiert werden können. So kann das Comité permanent auch im Vorfeld eigene Ideen für neue Produkte einfließen lassen. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit aktuelle Probleme zur Sprache zu bringen, immer unter Berücksichtigung der Meinung der Belegschaft vor Ort. So ist die Briefträgergewerkschaft stets auf dem letzten Stand.

Ein aktuelles Beispiel ist die Reorganisation des Paketdienstes im Sinne einer kostensparenden Zentralisierung, die eine Paketverteilung wieder teilweise durch die Post selbst statt durch Auslagerung ermöglicht. Die entsprechenden Schritte werden im Voraus durchdiskutiert, so dass unsere Anregungen in die Entscheidungsfindung einfließen.

Das Comité permanent ist deshalb auch eine begrüßenswerte Einrichtung, die auf Drängen unserer Gewerkschaft eingeführt wurde. Bleibt zu hoffen, dass in Zukunft bessere Lösungen in einem Klima der Kollegialität für anfallende Probleme gefunden werden. Eine optimale Produktivität und die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens müssen auch ohne Stress und Murks erreicht werden können.



WICHTIG!

Bitte vormerken

Personalfest

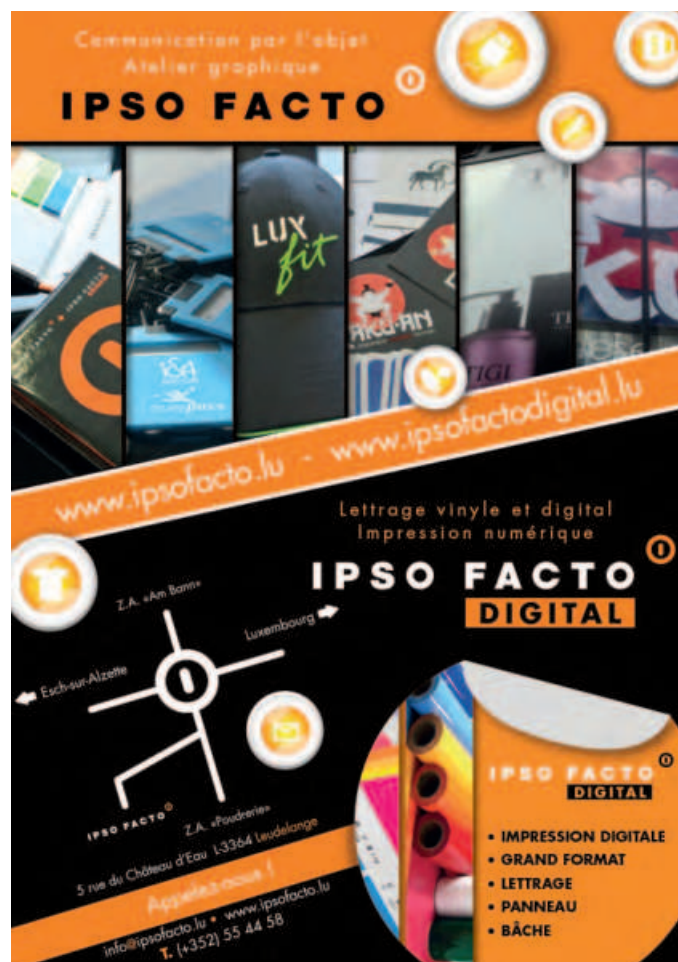
Am 20. September findet in der Rockhal auf Belval das Personalfest der POST statt.

Delegiertenwahlen

Im Herbst finden Delegiertenwahlen auf allen Postämtern und Verteilerzentren statt.

Neues Exekutivkomitee im März 2015

Der Briefträgerkongress im März 2015 wählt eine neue Gewerkschaftsführung. Interessenten für eine Kandidatur sollten sich dies jetzt schon vormerken



GRATIS!

CGFP - Website

www.cgfp.lu

Abonnieren Sie jetzt die CGFP-Newsletter

Immer topaktuell unter www.cgfp.lu

Postenverteilung

in der Briefträgerlaufbahn

Nachdem sich die BG über einen längeren Zeitraum dafür eingesetzt hatte, dass die vakanten Briefträgerstellen wieder landesweit ausgeschrieben werden, bekamen folgende Briefträger einen von den 33 zu besetzenden Diensten zugeschrieben.

Grundlegend soll es auch so sein, dass es im Herbst zu einer weiteren Ausschreibung kommen wird. Es sei aber nochmals darauf hingewiesen, dass die Neubesetzung der vakanten Dienststellen im Prinzip zwischen Dezember und Januar stattfinden wird.

Es wird in Zukunft auch wieder so sein, dass wir in unserer Zeitung De Bréifdreier nähere Informationen über die Besetzung der vakanten Dienststellen veröffentlichen werden.

Folgende Dienststellen wurden neu besetzt.

Centre de tri Bettembourg	
1. Cabine R&V (facteur dirigeant)	ENGELMANN Joël
2. Surveillant quai (facteur dirigeant)	KAES François
3. Prés. et ouver. colis douane (fac. dirig.)	BANZ Christian
4. Service statistiques (facteur dirigeant)	SIEBENALER Daniel
5. Service QUA (quai)	RICHARTZ Joël
6. Poste IRV (machine)	ZAGO Marco

Centre de distribution Colis Hamm	
3 postes de superviseur	1. GONCALVES DIAS Filipe
	2. ZAGHMOURI Mouloud
	3. HODZIC Eldin

Centre de distribution Bascharage	
1. Tournée BS016F	FASSBINDER Mike
2. Tournée BS017F	SIMOES Arthur
3. Tournée BS041F	KLEIN Jean-Marc

Centre de distribution Bettembourg	
1. 2 postes de superviseur	FRISCH Jeff
	FERREIRA Evan
2. Tournée BT007F	ALLARD Joe
3. Tournée BT016F	WEIS Romain
4. Tournée BT054F	LINDEN Gaston
5. Tournée BT101F	WELTER Jean-Luc

Centre de distribution Ingeldorf	
1. Tournée IG001F	KIESCH Patrick
2. Tournée IG014F	SCHOLER Jeannot
3. Tournée IG051F	WEBER Mario
4. Tournée IG054F	PAULS Nicolas
Centre de distribution Lux.-Gare	
1. Tournée LD064F	PASQUINI Jérôme
2. Tournée LD101F	GUTH Patrick
3. Tournée LD117F	BARBOSA Victor
4. Tournée LD122Trike	BINTZ Daniel
Centre de distribution Remich	
1. Tournée RM001F	BADDE Guy
2. Tournée RM007F	RAUS Jérôme
3. Tournée RM 017F	GLODEN Tom
4. Tournée RM027F	PACIOTTI Stéphane
5. Tournée RM032F	STRANEN Daniel
Centre de distribution Wecker	
1. Tournée WR046F	NEYENS Tom
Département Réseau de vente	
1. RC2 (relais région sud à Esch/Alzette)	METZ Claude

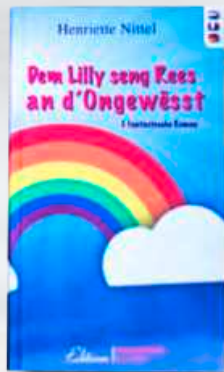
Edition
**FRIEDERICH
SCHMIT**

Jeanny Friederich-Schmit

13, Rond Point Hurkes
L-7591 Beringen / Mersch

Tél. : +352 32 94 07
Fax : +352 26 32 11 77
friedjan@pt.lu

All Dës Bicher kënn
Dir och um www.language.lu oder um
Telefon 329405 Fax
26321177 oder friedjan@pt.lu bestellen.



Dem Lilly seng Rees an d' Ongewësst Band 1
E fantasteschen Roman
Text; Nittel Henriette
Wat war geschitt? Et huet säi Rucksak niewent
sech op de Buedem gesat.
Heiansdo war e Schluchzen ze héiere. (Et geet
weider am 2. Band)
3 Sproochen: Lëtzebuergesch, Däitsch, Fran-
séisch.
Präis: 29,00 € + 2,50 €
Och dëst Buch op der Long lescht fir de Lëtze-
buerger Buchpräis.



De Flip, den Dropsi an d' Drëpsi op grousser
Rees
3 Reendrëpsen erzielen hire Wee vum Himmel
aus de Wolleken an Mier an duerch scheien
Stied.
Fir Grouss a Kleng
Text: Madame Arlette Schroeder-Hansen
Fotoen: Pierre Schroeder
3 Sproochen Lëtzebuergesch, Däitsch a Fran-
séisch
Präis: 29,75 € + 2,50 € Porto
Och dëst Buch ass op Long lescht fir de Lëtze-
buerger Buchpräis



Sidd Dir deen Nächstes ?

Wart net bis et ze spéit ass !



NEI WEBSÄIT
www.securitec.lu

Äeren nationale Spezialist fir Alarm-
a Videoiwwerwaachung

L-3378 Livange | T. (+352) 26 300 221



SECURITEC

Mat Sécherheet fir Iech do!

Bréifdréieschgewerkschaft eng staark Gewerkschaft och fir all Salariéén bei der Post

Sekretariat der
BG vom 1. August
bis 2. September
geschlossen

Wie jedes Jahr ist unser Sekretariat im Sommer geschlossen und dies vom Freitag, 1. August bis Dienstag 2. September einschliesslich. Vom Mittwoch, 3. September an ist es dann wieder besetzt.

Bei dringenden Anfragen oder Problemen in dieser Periode wende man sich an Präsident Eugène Kirsch 621 135 752 (14.00 - 17.00 Uhr) oder sende eine Mail an eugenkir@pt.lu

*All eisen
Memberen eng
schéin Vakanz*



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

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



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

 **MICHEL GRECO** S.A.

www.greco.lu info@greco.lu

Post LUXEMBOURG Group

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

