

**SYNDICAT
DES P&T** a.s.b.l.

affilié à la **CCFP**

POSTFAX

No 69

Dezember 2020

**KOLLEKTIVVERTRAG 3.0
(1.1.2021-31.12.2023)**

**UFF!!
ENDLICH FERTIG!!**





69^{te} Ausgabe

INHALTSVERZEICHNIS

IMPRESSUM:



ADRESSE:

POSTFAX
SYNDICAT DES P&T
POSTFACH 2550
L-1025 LUXEMBURG

AUFLAGE

3000 ex

In Luxembourg gedruckt

Copyright © 2020 **Postfax**

- 3 Finanzielle Gesichtspunkte des Kollektivvertrags
Änderungen an den Arbeitsbedingungen
- 4 Einmalige Prämienzahlung
Statistiken
Der garantierte Monatslohn zu Beginn der Laufbahn
- 5 Der garantierte Monatslohn am Ende der Laufbahn
- 6 Laufbahn E
- 7 Die neue Gehaltstabelle
- 8 Gehaltstabellen A, B, C, D
- 10 Gehaltstabellen E, F, G, H
- 12 3 Froen un D'Verhandlungsdelegéierten
- 15 Die Übertragung der ehemaligen Gehaltstabelle
in die neue Gehaltstabelle
- 17 Jahresemdprämie - Jahresbonus - Essenszulage - Zuteilung
von Ergänzungen - Homeworking - Arztbesuche - Gleitende
Arbeitszeiten und Zeitsparkonto - Disziplinarstrafen
- 19 Kurz notiert
- 20 Günter Mirkes
Yves Schmit

FINANZIELLE GESICHTSPUNKTE DES KOLLEKTIVVERTRAGS 3.0

2020

Zahlung der einmaligen Prämie (im Dezember)

Laufbahnen A, B, C, D, E **1000 €**

Laufbahnen F, G, H **1250 €**

2021

ab dem 1. Januar 2021

- Anwendung der neuen Gehaltstabelle
- Übertragung der aktuellen Gehälter in die neuen Gehaltstabellen
- Erhöhung der Essenszulage auf **147,60 € netto** (zahlbar über 11 Monate)
- Ende Dezember
Für die Laufbahnen D bis H Zahlung der Jahresendprämie (die Hälfte eines dreizehnten Monats)

2022

ab dem 1. Januar 2022

- Erhöhung der Essenszulage auf **204 € netto** (zahlbar über 11 Monate)
- Ende April
Für die Laufbahnen D bis H Zahlung eines Bonus nach dem Ergebnis der Beurteilung
- Ende Juni
Zuteilung der Gehaltszuschläge für die Laufbahnen A-C

ÄNDERUNGEN AN DEN ARBEITSBEDINGUNGEN

2021

ab dem 1. Januar 2021

- Einführung des Zeitsparkonto RET (CET Compte épargne temps)
- Änderung der Bedingungen der gleitenden Arbeitszeiten
- Einhaltung des Rechtes auf Abschaltung
- Einführung des Disziplinkataloges
- Arztbesuche (12 Stunden jährlich)

2021

- Ausarbeitung der für das Homeworking /office geltenden Modalitäten

EINMALIGE PRÄMIENZAHLUNG

In der Sitzung vom 20.08.2020 forderte das Syndicat des P&T die rückwirkende Einführung der neuen Gehältertablette zum 1. Januar 2020. Diese logische Forderung wurde von der Direktion der Personalabteilung abgelehnt mit dem Argument, dass diese Vorgehensweise eine umfangreiche Arbeit erfordere, wobei hingegen nicht auf diese Arbeit eingegangen wurde.

Angesichts dieser unbeugsamen Haltung der Direktion fordert das Syndicat des P&T zum Ausgleich des langen Verhandlungszeitraumes eine einmalige Prämie für alle Arbeitnehmer in Höhe von 3 % des Jahreseinkommens bzw. 1 % für jedes Verhandlungsjahr.

Dies Prämie beziffert sich zum Beispiel auf 900 € bei einem Jahresgehalt von 30.000 € beziehungsweise 3000 € bei einem Jahresgehalt von 100.000 €.

Die Gegenvorschläge von POST Luxemburg fanden keine Zustimmung der Personalvertretung. Ein erster Vorschlag von 500 € und ein zweiter von 750 € zum einheitlichen Betrag für alle Laufbahnen konnte von den vertretenen Gewerkschaften nicht angenommen werden.

Allein das Syndicat des P&T plädierte für unterschiedliche Beträge, wobei laut ihr der Nettobetrag wesentlich niedriger für die hohen Gehälter sei, sofern man den Besteuerungssatz berücksichtigt.

Im Beisein des Generaldirektors konnte schließlich eine Einigung erzielt werden. Die einmalige Prämie für die Laufbahnen A-E wurde auf 1000 € und für die Laufbahnen F-H auf 1250 € festgelegt.

Diese Prämie wird Ende Dezember 2020 bezahlt. Sie wird dem Beschäftigungsgrad des Arbeitnehmers angepasst und im Verhältnis zum Einstellungsdatum für das Jahr 2020 ausbezahlt.



STATISTIKEN

1259 Mitarbeiter sind unmittelbar vom neuen Tarifvertrag betroffen.

DER GARANTIERTE MONATSLOHN ZU BEGINN DER LAUFBAHN

Laufbahn		Garantierter Monatsgehalt zu Beginn der Laufbahn derzeit	Garantierter Monatsgehalt zu Beginn der Laufbahn künftig	Monatliche Steigerung
Laufbahn A		2182,77 €	2450 €	267,23 €
Laufbahn B		2276,77 €	2550 €	273,23 €
Laufbahn C		2370,77 €	2650 €	279,23 €
Laufbahn D		2747,87 €	2950 €	202,13 €
Laufbahn E		3405,87 €	3450 €	44,13 €
Laufbahn F	Gr 12 Bachelor	3948,01 €	3950 €	1,99 €
Laufbahn G	Gr12 Master	3948,01 €	4250 €	301,9 €
Laufbahn G	Gr13 Master	- Anerkanntes Dienstalter	4250 €	Nicht vergleichbar
Laufbahn H	Gr14	- Anerkanntes Dienstalter	8000 €	Nicht vergleichbar

DER **GARANTIERTE** MONATSLOHN AM ENDE DER LAUFBAHN

Laufbahn		Garantierter Monatsgehalt am Ende der Laufbahn derzeit	Garantierter Monatsgehalt am Ende der Laufbahn künftig	Monatliche Veränderung
Laufbahn A		3423,35 €	3350 €	-73,35 €
Laufbahn B		3544,68 €	3485 €	-59,68 €
Laufbahn C		3745,80 €	3620 €	-125,8 €
Laufbahn D		4486,87 €	4435 €	-51,87 €
Laufbahn E		5912,27 €	5810 €	-102,27 €
Laufbahn F	Gr12 ohne Zuschlag	Bachelor 5329,68 € Master 5329,68 €	6800 € 7825 €	1470,32 € 2495 €
Laufbahn G	Gr13	6612,91 €	7825 €	1212,09 €
Laufbahn H	Gr14	9076,63 €	8000 €	-1076,63 €
Summe				

* einschließlich der bedingten Gehaltszulagen für die Laufbahnen (A-E)

Beim Lesen dieser Zahlen könnte man leicht den Eindruck gewinnen, dass mit der Senkung der garantierten Monatslöhne zum Laufbahnende die finanziellen Aussichten weniger günstig wären. Die beträchtliche Erhöhung der Gehälter zum Laufbahnbeginn sowie die Einführung der zweijährigen Gehaltsstufen wirken sich äußerst positiv auf die finanzielle Entwicklung einer Laufbahn aus.

Im Folgenden werden die derzeit und künftigen garantierten Monatsgehälter für die Laufbahn E über einen Zeitraum von 30 Jahren miteinander verglichen.



LAUFBAHN E

Jahr	Derzeitige Tabelle	Derzeitige Tabelle	Künftige Tabelle
	Garantiertes Jahresgehalt	Garantiertes Jahresgehalt	Garantiertes Jahresgehalt
	Ohne Zulagen Gr9	Inklusive der Zulagen Gr 9,10,11	
0	40871	40871	41400
1	42484	42484	41400
2	42484	42484	43620
3	44911	44911	43620
4	44911	44911	45840
5	44911	46860	45840
6	44911	46860	47940
7	47342	49284	47940
8	47342	49284	50040
9	47342	51240	50040
10	47342	51240	52080
11	47342	51240	52080
12	47342	51240	54120
13	49423	53340	54120
14	49423	53340	56040
15	49423	58188	56040
16	49423	58188	57960
17	49423	58188	57960
18	51036	59808	59760
19	51036	59808	59760
20	51036	59808	61560
21	51036	59808	61560
22	51036	59808	63240
23	53135	61416	63240
24	53135	61416	64920
25	53135	66948	64920
26	53135	66948	66600
27	53135	66948	66600
28	54748	68844	68160
29	54748	68844	68160
30	54748	68844	69720
	1480878 €	1723401 €	1736280 €

DIE NEUE GEHALTSTABELLE

Kennzeichen der neuen Gehaltstabelle:

- Abschaffung der Gruppen in den Laufbahnen
- die Einführung zusätzlicher Gehaltsstufen
- die **zweijährliche** Erhöhung der Grundgehälter
- die Einführung des Lohnzuschlags für alle Laufbahnen
- die Neudefinierung der Laufbahnen F und G (F Bachelor oder gleichwertig; G Master oder gleichwertig)
- die Einführung der neuen Laufbahn H (Master oder gleichwertig spezifische Bereiche und Kenntnisse)



GEHALTSTABELLE A, B, C, D

Jahr	Laufbahn A			Laufbahn B		
	Basis	max. Zulage	Maximum	Basis	max. Zulage	Maximum
0	2.450 €	- €	2.450 €	2.550 €	- €	2.550 €
2	2.520 €	25 €	2.545 €	2.625 €	25 €	2.650 €
4	2.585 €	50 €	2.635 €	2.695 €	50 €	2.745 €
6	2.650 €	75 €	2.725 €	2.765 €	75 €	2.840 €
8	2.715 €	100 €	2.815 €	2.835 €	100 €	2.935 €
10	2.775 €	125 €	2.900 €	2.900 €	125 €	3.025 €
12	2.835 €	150 €	2.985 €	2.965 €	150 €	3.115 €
14	2.895 €	175 €	3.070 €	3.030 €	175 €	3.205 €
16	2.955 €	200 €	3.155 €	3.090 €	200 €	3.290 €
18	3.015 €	225 €	3.240 €	3.150 €	225 €	3.375 €
20	3.075 €	250 €	3.325 €	3.210 €	250 €	3.460 €
22	3.130 €	250 €	3.380 €	3.265 €	275 €	3.540 €
24	3.185 €	250 €	3.435 €	3.320 €	300 €	3.620 €
26	3.240 €	250 €	3.490 €	3.375 €	300 €	3.675 €
28	3.295 €	250 €	3.545 €	3.430 €	300 €	3.730 €
30	3.350 €	250 €	3.600 €	3.485 €	300 €	3.785 €

Laufbahn C			Laufbahn D			Jahr
Basis	max. Zulage	Maximum	Basis	max. Zulage	Maximum	
2.650 €	- €	2.650 €	2.950 €	50 €	3.000 €	0
2.730 €	25 €	2.755 €	3.065 €	100 €	3.165 €	2
2.805 €	50 €	2.855 €	3.180 €	150 €	3.330 €	4
2.875 €	75 €	2.950 €	3.290 €	200 €	3.490 €	6
2.945 €	100 €	3.045 €	3.400 €	250 €	3.650 €	8
3.015 €	125 €	3.140 €	3.505 €	300 €	3.805 €	10
3.080 €	150 €	3.230 €	3.610 €	350 €	3.960 €	12
3.145 €	175 €	3.320 €	3.710 €	400 €	4.110 €	14
3.210 €	200 €	3.410 €	3.810 €	450 €	4.260 €	16
3.270 €	225 €	3.495 €	3.905 €	500 €	4.405 €	18
3.330 €	250 €	3.580 €	4.000 €	550 €	4.550 €	20
3.390 €	275 €	3.655 €	4.090 €	600 €	4.690 €	22
3.450 €	300 €	3.750 €	4.180 €	650 €	4.830 €	24
3.510 €	325 €	3.835 €	4.265 €	700 €	4.965 €	26
3.565 €	350 €	3.915 €	4.350 €	750 €	5.100 €	28
3.620 €	350 €	3.970 €	4.435 €	750 €	5.185 €	30

GEHALTSTABELLE E, F, G, H

Jahr	Laufbahn E			Laufbahn F		
	Basis	max. Zulage	Maximum	Basis	max. Zulage	Maximum
0	3.450 €	350 €	3.800 €	3.950 €	600 €	4.550 €
2	3.635 €	400 €	4.035 €	4.200 €	800 €	5.000 €
4	3.820 €	450 €	4.270 €	4.450 €	1.000 €	5.450 €
6	3.995 €	500 €	4.495 €	4.670 €	1.200 €	5.870 €
8	4.170 €	550 €	4.720 €	4.890 €	1.400 €	6.290 €
10	4.340 €	600 €	4.940 €	5.090 €	1.500 €	6.590 €
12	4.510 €	650 €	5.160 €	5.290 €	1.600 €	6.890 €
14	4.670 €	700 €	5.370 €	5.470 €	1.700 €	7.170 €
16	4.830 €	750 €	5.580 €	5.650 €	1.800 €	7.450 €
18	4.980 €	800 €	5.780 €	5.830 €	1.900 €	7.730 €
20	5.130 €	850 €	5.980 €	6.010 €	2.000 €	8.010 €
22	5.270 €	900 €	6.170 €	6.170 €	2.100 €	8.270 €
24	5.410 €	950 €	6.360 €	6.330 €	2.200 €	8.530 €
26	5.550 €	1.000 €	6.550 €	6.490 €	2.300 €	8.790 €
28	5.680 €	1.050 €	6.730 €	6.650 €	2.400 €	9.050 €
30	3.810 €	1.100 €	6.910 €	6.800 €	2.500 €	9.300 €

Laufbahn G			Laufbahn H			Jahr
Basis	max. Zulage	Maximum	Basis	max. Zulage	Maximum	
4.250 €	1.400 €	5.650 €				0
4.550 €	1.600 €	6.150 €				2
4.850 €	1.800 €	6.650 €				4
5.125 €	2.000 €	7.125 €	8.000 €	2.000 €	10.000 €	6
5.400 €	2.200 €	7.600 €	8.000 €	2.500 €	10.500 €	8
5.650 €	2.400 €	8.050 €	8.000 €	3.000 €	11.000 €	10
5.900 €	2.600 €	8.500 €	8.000 €	3.200 €	11.200 €	12
6.150 €	2.800 €	8.950 €	8.000 €	3.400 €	11.400 €	14
6.400 €	3.000 €	9.400 €	8.000 €	3.600 €	11.600 €	16
6.625 €	3.200 €	9.825 €	8.000 €	3.800 €	11.800 €	18
6.850 €	3.300 €	10.150 €	8.000 €	4.000 €	12.000 €	20
7.075 €	3.400 €	10.475 €	8.000 €	4.200 €	12.200 €	22
7.275 €	3.500 €	10.775 €	8.000 €	4.400 €	12.400 €	24
7.475 €	3.600 €	11.075 €	8.000 €	4.500 €	12.500 €	26
7.650 €	3.700 €	11.350 €	8.000 €	4.600 €	12.600 €	28
7.825 €	3.800 €	11.625 €	8.000 €	4.700 €	12.700 €	30

3 FROEN UN D'VERHANDLUNGSDELEGÉIERTEN



GILBERT GOERGEN
Spriecher vun der
Verhandlungskommissioun



JEAN-MARIE HEYDER
Chef vun der
Verhandlungskommissioun



UDO FELL
Koordinator vun de
Gewerkschaften

1) FIRWAT HUNN D 'VERHANDLUNGEN SOU LAANG GEDAUERT ?

Gilbert GOERGEN :

An dëser Zäit dauere vill Verhandlungen einfach méi laang! Et konnteen d'Verhandlungssätzungen net reegelméisseg ofhalen! Och iwwee Videokonferenz kann ee keng Verhandlungen an deem Sënn feieren, op d 'mannst ganz schwéier well bei Verhandlung ginn et och Emotiounen !

Et muss en awer och kloerstellen, dass am Ufank den DRH sech schwéier gedoen huet un den Verhandlungsdësch ze kommen, et war d' »Tactique du saucissonnage«. Nodeems mir (CGFP an LCGB) eng gemeinsam Approche zu den Verhandlungen haten ass et dunn viru gangen! Mat der 3. Gewerkschaft um Dësch war dëst einfach net méiglech, eppes wat och en Grond ass vun de laange Verhandlungen.

Udo FELL :

Aus meiner Sicht gibt es drei Hauptpunkte, die dazu geführt haben, dass die Verhandlungen so lange angedauert haben.

Anpassung an das Gehaltssystem des öffentlichen Dienstes anknüpft, zu der langen Bearbeitungszeit angeführt werden.

Mitte 2018 wurden neue Verhandlungsgespräche die zu einem neuen Kollektivvertrag führen sollten, begonnen.

Im Zuge der Verhandlungen wurden viele Neuerungen, die unseren Kolleginnen und Kollegen zugutekommen werden, z.B. die Anpassung der Essenszulage, neue Arbeitszeitregelungen, Disziplinar katalog, usw. um nur einige zu nennen, ausgearbeitet.

Mit mehr oder weniger Nachdruck wurde an der Umsetzung gearbeitet. Anfang des Jahres 2019 wurde vereinbart, die Verhandlungen wegen der Sozialwahlen ruhen zu lassen.

Der neue Kollektivvertrag 3.0 wurde auch textlich komplett neu überarbeitet und stellt somit einen Meilenstein für die künftige Entwicklung unserer Kolleginnen und Kollegen dar.

Nach den sehr erfolgreichen Sozialwahlen für unser Syndicat des P&T – ASEPT wurde ein neuer Betriebsrat gestellt.

Eine weitere Schwierigkeit, die uns Anfang des Jahres 2020 überrascht hat und bis heute noch sehr beschäftigt, ist das Virus und die damit einhergehenden Pandemiefolgen.

Hiermit war der Weg, frei um unter der Federführung des Syndicat des P&T die neuen Kollektivvertragsverhandlungen anzufangen.

Ein wichtiger Schritt zur Stärkung unserer Verhandlungsposition ergab ein Koalitionsabkommen zwischen den Nationalen Gewerkschaften von CGFP und LCGB auf Postebene.

Es ist sicherlich für alle Beteiligten eine sehr schwierige Situation in diesen Pandemie- und Krisenzeiten verbindliche Zusagen zu einem über Jahre bestand habenden neuen Kollektivvertrag zu führen.

Als weiteren Punkt muss die hohe Komplexität eines vom Syndicat des P&T gewollten Gehaltssystems, das eine Harmonisierung der Gehaltsstufen untereinander und an eine

Jean-Marie HEYDER:

Déi éischt Reunioun war den **18.5.2018**. D'Ënnerschrëft vum Kollektivvertrag ass vir de **14.12.2020 geplangt. Dat si méi wéi 2 Joer vir een Accord ze fannen.**

D'Ursaache vir deen Delai si ganz ënnerschiddlech :

- Meenungsverschiddenheeten tëscht de Gewerkschaften
- Déi ongesond a feindlech Publikatiounen vum OGBL

- Déi laang Zäit wärend de Sozialwale wou näischt gemaach ginn ass
- D'Pandemie an de Lockdown
- Dat villt verréckele vu Reuniounen

Ausserdeem sinn all d'Virschléi vum Syndicat des P&T vir Reuniounen den Weekend ze maachen oder "open end" vun den aneren Säiten refuséiert ginn.

2) WÉI ASS D'RESULTAT VUM ACCORD ZE GESINN ?**Gilbert GOERGEN :**

Wann een sech de leschte Kollektivvertrag ukuckt, ginn et bei dësem Accord ganz vill Upassungen zum Staat (droit public). Haaptsächlech an den Aarbechtskonditiounen awer och Upassung un d'lessensgeld, och wann et an Etappe kënn.

Télétravail wéi RET (CET) sinn nei Elementer déi d'Aarbechtswiewe mam private Liewe kënnen vereenen.

Iwwert den Télétravail gëtt nach an den nächste Méint eng Reegel ausgeschafft well mir eis och hei déi zwee (staatlech a privat) Gesetzestexter ukucken, an da fir d'Salariéen op der Post eng Léisung fanne müssen.

D'Resultat ass eng kloer Syndicat des P&T (CGFP) Verhandlung, mat eisem Partner LCGB.

Udo FELL :

Ich bzw. wir vom Syndicat des P&T sehen im Resultat des neuen Kollektivvertrages einen Schritt in die richtige Richtung der von uns bei den Sozialwahlen 2019 thematisierten Forderungen zur Harmonisierung und Verbesserung der Gehalts- und Arbeitsbedingungen unserer Kolleginnen und Kollegen.

Ein wichtiger Grundsatz bei den Verhandlungen war stets, dass niemand (bis auf sehr wenige Ausnahmen z.B. Neueinstellungen, EPT) keine Gehaltserhöhung erhalten wird.

Weiter war die Anpassung und Ausführung einer neuen Gehaltstabelle mit automatischen zweijährigen Anpassungsstufen, wie es im öffentlichen Dienst üblich ist, einzuführen.

Dieser Automatismus in den Gehaltstabellen sowie die Zusatzzahlungen zu den Gehaltsstufen wurden sehr hartnäckig verhandelt, wobei sich die Vorschläge des Syndicat des P&T, zumindest in großen Teilen umsetzen ließen.

Viele unsere Kolleginnen und Kollegen, vor allem der unteren Lohngruppen, werden eine spürbare Erhöhung ihres Gehaltes erfahren.

Ein weiterer wichtiger Erfolg aus Sicht des Syndicat des P&T, ist die stufenweise Anpassung des Essensgeldes auf das Niveau

des öffentlichen Dienstes im Jahr 2022.

Die Einführung des postspezifischen Zeitsparkontos RET (CET) sowie die Anpassung der Arbeitszeitregelungen sind ebenfalls als voller Erfolg hervorzuheben.

Wie bereits anfänglich erwähnt, ist es in Pandemiezeiten, in dem viele Firmen ihre Mitarbeiter entlassen müssen, sehr schwierig, alle Wünsche und Ziele umzusetzen.

Auch wir konnten unsere sehr ambitionierten und hochgesteckten Ziele nicht gänzlich umsetzen.

Die Verhandlungspartner des Syndicat des P&T, angeführt von Gilbert GOERGEN sowie Jean-Marie HEYDER, Günter MIRKES, Yves SCHMIT und mir sind insgesamt jedoch sehr erfreut, einen großen Schritt in Richtung Harmonisierung weitergekommen zu sein.

Wohlwissend, dass in den nächsten Jahren noch sehr viel Überzeugungsarbeit zur weiteren Anpassung in allen Gehalts- sowie Arbeit- und Sozialbereichen, geleistet werden muss.

Hierzu an dieser Stelle auch ein Dankeschön an alle Kolleginnen und Kollegen, die uns bei der Umsetzung unserer Ziele unterstützt und zugearbeitet haben.

Jean-Marie HEYDER :

Dëst ass ee groussen a wichtege Schrëtt no vir.

De Syndicat des P&T begréisst d'Harmonisatioun déi gemaach gouf vir déi zwee Statuten (Privat a Public) méi no beieneen ze bréngen. D'Aféierung vu Biennalen an d'Gehältertabelle,

d'Upassung vum lessensgeld op deselwechten Niveau wei en der Fonction Publique vum 1.1.2022 un, d'Aféierung vum RET (Relevé Epargne Temps) deen änlech ass wei de CET am Droit public sinn e puer konkret Beispiller heifir.

3) WÉI GEET ET LO WEIDER ?

Gilbert GOERGEN :

Nodeems de Kollektivvertrag ënnerschriwwen ass, gëtt eng Primm dëst Joer (2020) ausbezuelte, duerno ginn d'Grillen an all aner Mesuren aus dem Kollektivvertrag ab Januar 2021 ëmgesat!

Udo FELL :

Wie bereits besagt, werden in den nächsten Jahren weitere viele überzeugende Gespräche auch auf politischer Ebene nötig sein, um unsere gesteckten Ziele einer gänzlichen Harmonisierung innerhalb unseres Postunternehmens umzusetzen.

Ein weiteres wichtiges Instrument für die Zukunft ist die neue Festlegung der Arbeitsweise des CCP, die zurzeit als paritätische Kommission wirkt.

Diese Kommission hat die Aufgabe, die Eingruppierungen sowie die gerechte Umsetzung der Zusatzvereinbarungen zu beobachten und gegebenenfalls anzupassen.

Die Arbeit unserer Kolleginnen und Kollegen in der Kommission des CCP ist eine Schlüsselfunktion in der gesamten Umsetzung der neu ausgearbeiteten Gehaltstabelle mit der maximal anwendbaren Gehaltszulage.

Des Weiteren wurde eine Kommission, die sich mit Disziplinarmaßnahmen auseinandersetzen muss, einberufen.

Jean-Marie HEYDER :

De Syndicat des P&T war den Hauptacteur vir den Verhandlungen zu engem gudden Enn ze bréngen. Déi nächst Aufgab déi op eis waart ass d'Ëmsetzung ze begleeden an opzepassen dass alleguerten d'Dispositionen korrekt ëmgesat ginn.

Eise Kolleg Udo, als President vum der Delegatioun vum de Salariée a Member vum der "Commission consultative paritaire" (CCP), wäert seng Responsabilitéit huelen an des Tâche eescht huelen.

Duerno komme mir an d' Situatioun, vill aner Verhandlungen erëm méi intensiv ophuelen ze kennen!

Haauptsächlech d' Situatioun étatique: zum Beispill d' Mediation! Och eng Diskussioun gëtt d' Postgesetz an d' Zesummliewe vum deenen zwee Statuten.

Es wird sich in den kommenden Jahren zeigen, wie die neuen Arbeitszeitregelungen angepasst und unter Mitsprache des Syndicat des P&T und den Gewerkschaften umgesetzt werden wird.

Ein weiterer wichtiger Punkt für die Zukunft wird sicherlich die Umsetzung der Gesetzesvorlagen zu Heimarbeit bzw. zur Dezentralisierung sein.

Im neuen Kollektivvertrag 3.0 wurde hierfür ein Eintrag geschrieben, der diese Thematik nach Veröffentlichung der Gesetzesvorlagen implementieren und ergänzen wird.

Wir alle vom Syndicat des P&T werden weiterhin an der Umsetzung unserer Ideen für die Zukunft arbeiten und stets darauf bedacht sein, die bestmöglichen Arbeitsbedingungen für unsere Kolleginnen und Kollegen zu schaffen

Vir den President vum Syndicat des P&T a mech selwer och wäerten d' Prioritéiten änneren.

Mir hunn Intern, duerch Zäitmangel, verschidde Sujet'en e bëssen vernoléisseg, wei den Mobbing, d' Diskriminatioun an den villen ineffikassen Reorganisatiounen am Metier Télécom.





DIE ÜBERTRAGUNG DER EHEMALIGEN GEHALTSTABELLEN IN DIE NEUEN GEHALTSTABELLEN

DAS KERNSTÜCK DES KOLLEKTIVVERTRAGES 3.0

Der von der Generaldirektion gewählte Ansatz zur Festlegung des neuen Gehaltes nach lediglich den folgenden Regeln:

- die Anbindung des Arbeitnehmers an die gleiche Laufbahn wie seine derzeitige;
- seine Anordnung in der neuen Tabelle auf der Stufe, die seinem anerkannten Gesamtdienstalter entspricht,

rief die heftige Opposition des Syndicat des P&T hervor.

Vergleichen wir die Übertragung des Lohnes eines Arbeitnehmer A mit 10 Dienstjahren in der Gruppe 1 ohne Gehaltszulagen mit der eines Arbeitnehmers B mit gleichem Dienstalter und Gruppe, aber mit zwei Gehaltszulagen:

	Arbeitnehmer A	Arbeitnehmer B
Derzeitiges Grundgehalt	2505	2505
Gehaltszulage		218
Derzeitiges Gehalt	2505	2723
Neues Gehalt	2775	2775
Erhöhung	270	52

Die Kommentare des Syndicat des P&T können folgendermaßen zusammengefasst werden:

Der Einsatz und die Hingabe des Arbeitnehmers werden nicht mehr berücksichtigt. Der von der Direktion gewählte Ansatz bestraft verdiente Arbeitnehmer.

Angesichts dieser ärgerlichen Lage reagierte das Syndicat des P&T als einzige und legte Ende September einen schriftlichen Gegenvorschlag der Generaldirektion vor. Dort wird eine Methodik für die Übertragung aller Laufbahnen A-H beschrieben. Die Direktion bezifferte die Kosten der vorgeschlagenen Übertragung auf 1M€ und hielt diese Kosten für zu hoch.

Im Beisein des Generaldirektors konnte eine Einigung über das Übertragungsbudget erzielt werden. Es waren geringfügige Anpassungen der Methodik erforderlich, um den zurückbehaltenen Betrag zu beachten.

Unser Syndicat des P&T dankt den Kollegen des LCGB für die Unterstützung und die konstruktive Mitwirkung in dieser Thematik.

Im Folgenden die Modalitäten der Übertragung:

Für die Mitarbeiter, die eine oder zwei Gehaltsergänzungen erhielten, wird die Kompensation entsprechend der nachstehenden Tabelle festgelegt:

	GR1	GR2	GR3
Comp 1 ABC	25 €	50 €	75 €
Comp 2 ABC	50 €	75 €	100 €
Comp 1 DE	75 €	100 €	125 €
Comp 2 DE	100 €	125 €	150 €

Diese Beträge werden zu dem Gehalt in der neuen Gehaltstabelle hinzugefügt, wobei die nachfolgenden Beträge im ersten Jahr nicht überschritten werden dürfen:

- **300 Euros für ABC**
- **400 Euros für D**
- **500 Euros für E, F, G, H**

und ohne Überschreitung der Höchstzulagen, die in den neuen Gehaltstabellen festgelegt sind.

Außerdem: für die Laufbahnen: A-E: Mindesterrhöhung von 25 € brutto, außer für diejenigen, die ein Gehalt erhalten, das über dem Höchstbetrag der neuen Tabelle liegt.

Für die Laufbahn F: Mindesterrhöhung von 50 € brutto, wobei das Gehalt auf das nächste Hundert gerundet wird, außer für diejenigen, deren Gehalt den Höchstbetrag der neuen Tabelle überschreitet.

Beispiel 1: Übertragung auf das ursprüngliche Beispiel		
	Arbeitnehmer A	Arbeitnehmer B
Derzeitiges Grundgehalt	2505	2505
Gehaltsergänzungen		218
Derzeitiges Gehalt		2723
Neues Grundgehalt	2775	2775
Ausgleich Ergänzung 1		25
Ausgleich Ergänzung 2		50
Zuschlag (Ergänzung 1+2)		75
Neues Grundgehalt plus Zuschlag		2850
Erhöhung	270	127

Beispiel 2: Laufbahn E Gr 9 Dienstalrer 10 Jahre	
Derzeitiges Grundgehalt	3.943 €
Ergänzungen 1+2	327 €
Derzeitiges Gehalt	4.270 €
Neues Grundgehalt	4.340 €
Ergänzung 1 Übertragung	75 €
Ergänzung 2 Übertragung	100 €
Neue Ergänzung	175 €
Neues Grundgehalt plus Zulage	4340 + 175 = 4515 €
Erhöhung	4515 - 4270 = 245 €

Beispiel 3: Laufbahn F Gr 12 Bachelor Dienstalrer 10 Jahre			
Derzeitiges Grundgehalt	5.033 €		
Zulage 50%	296 €		
Derzeitiges Gehalt	5.329 €		
Auf Hundert gerundet		5.400 €	Schritt 1 aufgerundet
Neues Grundgehalt	5.090 €		
Neue Zulage	5400-5090=310 €		
Neues Grundgehalt Zulage	5400 €		
Erhöhung	5400-5329=71 €	Erhöhung mehr als 50€	Schritt 2 Kontrolle >50 €

JAHRESENDPRÄMIE

Eine Jahresendprämie in Höhe von 50 % des Grundgehaltes von Dezember wird im Dezember den Arbeitnehmern der Laufbahnen A-H bezahlt, abgesehen von den Arbeitnehmern mit einer Verkaufsprovision.

ESSENSZULAGE

Für das Jahr 2021 wird eine Essenszulage von netto 147,60 € monatlich allen Arbeitnehmern bezahlt. Der August ist davon ausgenommen.

Der ab Januar 2022 bezahlte Betrag wird auf 204 € erhöht.

Diese Essenszulage wird im Verhältnis zum Beschäftigungsgrad ausbezahlt.

JAHRESBONUS

Die Arbeitnehmer der Laufbahnen D-H haben einen variablen Bonus.

Je nach dem Ergebnis der Leistungsbeurteilung im Jahre 2021 wird ein Bonus, der in Prozent des Bruttojahresgehaltes 2021 berechnet wird, zum ersten Mal im April 2022 ausbezahlt.

Die derzeitige Beurteilungsskala wird angepasst und umfasst drei Ebenen:

NICHT ERREICHT ERREICHT ÜBERTROFFEN

Der variable Bonus wird entsprechend dem nachstehenden Grundsatz berechnet:

Laufbahns	Nicht erreicht	Erreicht	Übertroffen*
D E	0%	4%	5% 6%
F G H	0%	4%	5% 6% 7% 8%

* Entscheidung durch den COMEX

ZUTEILUNG VON GEHALTSZULAGEN

Das Grundgehalt kann erhöht werden, und zwar innerhalb der Spanne derjenigen Stufe, auf der der Arbeitnehmer sich befindet. Die zugeteilte Gehaltszulage wird fester Bestandteil des Grundgehaltes und bleibt beim Wechsel der Stufe weiterhin garantiert.

- **Auslösung des Mechanismus der Zuteilung der Gehaltszulagen**
Die Initiative kommt aus der Hierarchie. Wenn keine Gehaltszulage nach 2 Jahren zugeteilt wurde, wird der paritätische Beratungsausschuss durch die Personalabteilung mit dem entsprechenden Vorgang beauftragt.
- **Erforderliche Bedingungen für die Zuteilung der Zulage**
 - Der Mitarbeiter hat keine Gehaltserhöhung in Form einer Zulage seit mindestens zwei Jahren erhalten.
 - Es gab keine dokumentierte Disziplinarstrafe in der Personalakte in den vergangenen zwei Jahren.
 - Ergebnis von mindestens „erreicht“ bei der Leistungsbeurteilung und der Verhaltensbeurteilung in den beiden vorhergehenden Jahren für die Laufbahnen D bis H.
 - Berücksichtigung des Verhaltens der beiden vorhergehenden Jahre für die Laufbahnen A bis C. Vier der fünf Kriterien müssen mindestens nachgewiesen werden.
Die Mindesterhöhung beträgt 25€.
- **Kontrolle des Mechanismus**
Die Kontrolle des Mechanismus der Zuteilung der Ergänzungen wird von der CCP ausgeübt. Sie erhält jährlich die anonymisierten Statistiken von der Leitung der Personalverwaltung.

HOMEWORING

Das derzeitige Homeworing erfolgt im Rahmen der Pandemie. Grundsätzlich wird Homeworing von der Regierung empfohlen oder auferlegt, und es wurden besondere Abkommen zwischen Luxemburg und seinen Nachbarländern ausgehandelt, damit das Homeworing möglich wurde.

Der Wortlaut im Tarifvertrag, in dem es um Homeworing geht, strebt eine neue Form der Arbeitsorganisation in einem Rahmen an, der in einem neuen Gesetz ausgehend von Empfehlungen des Wirtschafts- und Sozialrates festgelegt wird. Nach dem Inkrafttreten dieses Gesetzes kann ein Homeworing-Verfahren für die dafür in Frage kommenden Arbeitsplätze ausgehandelt werden. Dieses wird fester Bestandteil des Tarifvertrages.

ARZTBESUCHE

Laut dem Arbeitsrecht zählen Arztbesuche des Arbeitnehmers bei seinem Hausarzt aus privaten Gründen nicht zu den genehmigten Abwesenheiten vom Arbeitsplatz. Bisher wurden diese Abwesenheiten geduldet und von POST Luxemburg entschädigt.

Um die Situation zu bereinigen, wurde der nachstehende Wortlaut in den Tarifvertrag eingeflochten:

Der Arbeitnehmer darf 12 Stunden jährlich für Arztbesuche vorsehen, und zwar gegen Vorlage einer vom Arzt ausgestellten Anwesenheitsbescheinigung. Je nach Fall sind Abweichungen von dieser Regel möglich.

GLEITENDE ARBEITSZEITEN UND ZEITSPARKONTO

Der Wunsch der Personalvertreter nach der Einführung des Zeitsparkontos für die Mitarbeiter und der Wunsch der Direktion zur Beibehaltung der derzeitigen Modalitäten der gleitenden Arbeitszeiten mündeten in das hybride HM/RET-System.

Im Folgenden die neuen Modalitäten der gleitenden Arbeitszeiten für einen Vollzeitbeschäftigten (HM):

- Die tägliche Bereitschaftszeit erstreckt sich von 7 bis **20 Uhr**.
- Eine Mittagspause von einer halben Stunde ist Pflicht, wenn die tägliche Arbeitszeit 6 Stunden übersteigt.
- Die festen Zeitbereiche werden abgeschafft.
- Die tägliche Arbeitszeit darf weder über 10 Stunden noch unter 6 Stunden liegen.
- Die Anwesenheit ist Pflicht bis 16 Uhr.
- Der positive monatliche Saldo ist 10 Stunden. Die weiteren Arbeitsstunden gehen verloren.
- Der negative monatliche Saldo ist 6 Stunden. Der RET wird zum Ausgleich des negativen Saldos von über 6 Stunden verwendet.
- Der positive tägliche Saldo über die normale Arbeitszeit von 8 Stunden hinaus trägt zum RET pro volle Zeitstunde bzw. zu den gleitenden Arbeitszeiten in Minuten bei.
- Abhängig vom positiven HM des Vormonats darf der Sundenabbau im Rahmen der gleitenden Arbeitszeiten des Monats nicht 8 Stunden überschreiten.
- Der Urlaub im Rahmen der gleitenden Arbeitszeiten kann in Stunden und/oder in einem Block von 4 Stunden monatlich in Anspruch genommen werden.

Beispiel 1	
Arbeitsbeginn	7 Uhr
Pause	12-12 Uhr 30
Arbeitsende	16 Uhr
Tagessaldo	8 St 30 min
30 Min. gehen zu den HM	

Beispiel 2	
Arbeitsbeginn	7 Uhr
Pause	12-12 Uhr 30
Arbeitsende	17 Uhr
Tagessaldo	9 Stunden 30 M
1 Stunde geht automatisch ans RET und 30 Min. zu den HM	

Beispiel 3	
Arbeitsbeginn	7 Uhr
Arbeitsende	9 Uhr
Arbeitsbeginn	12 Uhr
Arbeitsende	16 Uhr
Tagessaldo	6 Stunden
Die tägliche Mindestarbeitszeit von 6 Stunden ist eingehalten worden	

Beispiel 4	
Arbeitsbeginn	14 Uhr
Arbeitsende	20 Uhr
Tagessaldo	6 Uhr
Die tägliche Mindestarbeitszeit von 6 Stunden ist eingehalten worden	

Beispiel 5	
Arbeitsbeginn	7 Uhr
Pause	12 -12 Uhr 30
Arbeitsende	15 Uhr
Urlaub im Rahmen der gleitenden Arbeitszeiten 1 Stunde 1h	
Der Urlaub ist erforderlich, um der Anwesenheitspflicht bis 16 Uhr nachzukommen.	

Beispiel 6	
Urlaub HM	4 Stunden 8-12 Uhr
RET	4 Stunden 13-17Uhr
Die tägliche Abwesenheit erfordert 8 Stunden Urlaub. Die maximale Kumulierung beider Urlaubsformen ist erlaubt.	

Im Folgenden die Modalitäten des Zeitsparkontos (RET):

- Der POST Arbeitnehmer mit über 2 Dienstjahren profitiert automatisch vom Zeitsparkonto.
- Das Zeitsparkonto kann 18 Stunden nicht überschreiten.
- Speisung des Kontos:
 - der historische Urlaub zum 31.12.2020
 - der Saldo der gleitenden Arbeitszeiten von Dezember 2020 bis maximal 40 Stunden
 - der tägliche Saldo der gleitenden Arbeitszeiten je volle Stunde
 - jährlich der Saldo über die 20 Stunden des positiven Quorums hinaus
 - jährlich der Saldo des nicht genommenen Erholungsurlaubes über die 26 Tage des gesetzlichen Urlaubs hinaus
- Die Speisung des RET über den HM über 16 Stunden/Monat hinaus wird vom hierarchischen Vorgesetzten geprüft und bestätigt.
- Verwendung des RET. Der RET ist ein Urlaub und darf unter Einhaltung der Urlaubsbeantragungsprozedur genommen werden.
- Die Auflösung des RET erfolgt entsprechend den Klauseln von Artikel L.235-8 des Arbeitsrechtes.

DISZIPLINARSTRAFEN

Das Arbeitsrecht sieht im Allgemeinen die Mahnung und die Entlassung zur Bestrafung von Berufspflichtverletzungen vor.

Mit dem Tarifvertrag 3.0 führt POST Luxemburg eine neue Geldstrafe ein, die von der Schwere der Verfehlung oder des Fehlers bzw. der Fahrlässigkeit des Arbeitnehmers abhängig ist.

Diese Geldstrafe kann sich auf 25%, 50%, 75% und 100 % eines Bruttomonatsgehaltes belaufen.

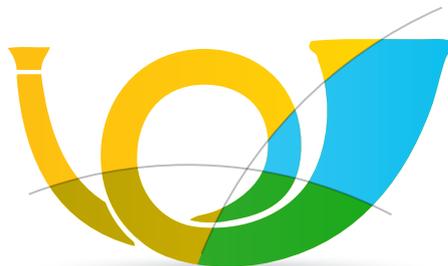
Die monatliche Einbehaltung darf 10 % des Bruttomonatslohnes nicht übersteigen. Eine Geldstrafe von z.B. 50 % wird durch fünfmalige Lohnpfändung von 10 % durchgeführt.

Ein paritätischer Ausschuss aus vier Mitgliedern wird eingesetzt. Er entscheidet über die Anwendung dieser besonderen Strafe und deren Höhe.

KURZ NOTIERT

Die neuen Modalitäten der gleitenden Arbeitszeiten in dieser Ausgabe können ebenfalls auf die öffentlich-rechtlichen Arbeitnehmer angewendet werden. Zudem wird der Antrag des CET-Urlaubs in Blocks von 40 Stunden abgeschafft.

Der Verwaltungsrat hat in seiner Sitzung vom November den Personalbestand 2021 genehmigt. Der Bestand bleibt auf dem Niveau von 2020.



**SYNDICAT
DES P&T** a.s.b.l.
affilié à la **CGFI**

**WENN SIE FRAGEN HABEN,
WENDEN SIE SICH GERNE AN UNS.**

www.syndicat-pt.lu Rubrik: Contacts

Die Gewerkschaft der P&T veröffentlicht den offiziellen Tarifvertrag 3.0 nach dessen für den 14. Dezember 2020 vorgesehenen Unterzeichnung.



GÜNTER MIRKES

Liebe Kollegen,

als Mitarbeiter von IT nehme ich seit 2013 aktiv an den Aufgaben des Personalrats teil, nachdem mich der damalige Präsident des SYNDICAT-ASEPT von den Aufgaben und Zielen dieser Organisation überzeugen konnte. Mittlerweile habe ich

neben der Mitgliedschaft im Verwaltungsrat, dem Amt des Vize-Präsidenten von der ASEPT auch noch das Amt des Gleichstellungsdelegierten der Personaldelegation von POST Luxembourg nach den Wahlen im März übernommen. Schon hier lag der Interessenschwerpunkt bei mir auf Gleichberechtigung, Work-Life-Balance, Homeoffice und gemeinsamen Arbeitsbedingungen. In erster Linie bin ich zuständig für die Gleichbehandlung von weiblichen und männlichen Mitarbeitern im Hinblick auf den Zugang zur Beschäftigung, zur Weiterbildung, zum beruflichen Aufstieg sowie für Lohngleichheit und gleiche Arbeitsbedingungen; außerdem für den Schutz der Arbeitnehmer vor sexueller Belästigung oder Mobbing am Arbeitsplatz. Vor allem auf diesen Punkten lag mein Schwerpunkt bei den zurückliegenden Verhandlungen zum neuen Kollektivvertrag, bei denen ich zum ersten Male aktiv teilgenommen habe und was einen noch tieferen Einblick in die doch sehr komplizierte Materie erlaubte. Erstaunt war ich von der Tatsache, dass die teilnehmenden Gewerkschaften doch unterschiedliche Vorstellungen und Vorgehensweisen hatten. Meine Vorstellung war die, dass alle an einem Strang ziehen und gemeinsam mit der

Direktion nach einer sozialverträglichen Lösung für alle Mitarbeiter suchen. Dies war leider nicht der Fall und einer der Gründe, weshalb sich die aktuellen Verhandlungen so lange hingezogen haben.

Neben den anstrengenden Kollektivverhandlungen der vergangenen 2,5 Jahre gibt es für uns alle viele weitere Aktivitäten, die eine Woche neben der eigentlichen Arbeit mehr als ausreichend füllen. Durch die vielen Sitzungen mit unterschiedlichen Themen wurde mir auch klar, dass die Post insgesamt ein Problem mit den niedrigen Anfangsgehältern hatte, die knapp über dem Mindestlohn lagen und als Folge eine hohe Fluktuation sowie einen damit verbundenen Qualitätsverlust zur Folge hatten. Hier musste etwas geändert werden!

Abschließend hätte ich noch einen Wunsch: da zurzeit die meisten Syndikats-Mitarbeiter männlichen Geschlechts sind, würde ich mir mehr Mitarbeit von weiblichen Kollegen wünschen! Deren spezifische Kompetenzen und Sichtweisen helfen insgesamt allen Postmitarbeitern und auch dem Unternehmen POST. Denn im Endeffekt geht es den Mitarbeitern nur dann gut, wenn es der Firma auch gut geht!

Günter Mirkes



YVES SCHMIT

Ein wichtiger Aspekt des neuen Tarifvertrags 3.0 (CCT3.0) ist für mich der Auftrag der « Commission Consultative Paritaire (CCP) ». Die Kommission besteht aus Mitgliedern des RH und Arbeitnehmervertretern, die von der Arbeitnehmerdelegation von POST Luxembourg ernannt werden.

Diese Kommission, welcher ich seit längerem angehöre, wurde während der vorangegangenen Tarifverträge eingerichtet, um die korrekte Umsetzung des CCT3.0 und die Einhaltung und die Anwendung seiner Bestimmungen zu gewährleisten. Eine Mission, die wir in enger Zusammenarbeit mit der DRH durchgeführt haben. Vor allem die Definition neuer Karrieren und die anschließende Vermittlung von Mitarbeitern war eine

unserer wichtigsten Aufgaben in der Kommission. Durch unseren Einsatz bei den Tarifverhandlungen, wurde der Auftrag der CCP im neuen CCT3.0 bestätigt und zudem erweitert. Sie wird im Zusammenhang mit der Anwendung des Gehaltsentwicklungsmechanismus, wie in den Anhängen von CCT3.0 definiert, und auch im Zusammenhang mit Disziplinarverfahren beraten.

Die CCP ermöglicht es der Delegation daher, einen entscheidenden Beitrag zu den Mechanismen zur Definition und Einstufung von Mitarbeitern in ihre Laufbahn sowie zur korrekten Zuweisung von Gehaltsänderungen zu leisten. Ich freue mich auf die neuen Aufgaben der CCP und bin bereit, mit meinen Kollegen der Delegation diese neue Herausforderung anzugehen.

Yves SCHMIT



Le Syndicat des P&T/ASEPT est à votre écoute, vous conseille et vous soutient. Le Syndicat des P&T/ASEPT, pour faire face à une incertitude croissante parmi ses membres qui sont confrontés à une communication souvent très ambiguë vis à-vis de la Direction de Post, a décidé de mettre en place une permanence pour informer, conseiller et au besoin soutenir ses membres dans toute question professionnelle.

Je soussigné(e),

(Nom et prénom)

Bulletin d'Adhésion

(ASEPT+ Syndicat des P&T + CGFP)

Adresse privée :

(Pays, rue, no, code postal, ville)

Numéro SAP (*): _____

No Matricule national Luxembourgeois

Demande, par la présente, mon affiliation à l'ASEPT, au Syndicat des P&T et à la CGFP.

Veuillez sélectionner votre carrière et la cotisation respective ; à noter que cette cotisation peut changer dans le futur :

Numéros téléphone pour des contacts exceptionnels :

Bureau:

Portable:

Carrière

Cotisation mensuelle actuelle

A à D (ou EPA)

7 €

E à F (ou EPB/EPC)

10 €

G à H (ou EPD)

13 €

J'autorise l'ASEPT à mettre en place une domiciliation automatique sur mon compte bancaire :

Code IBAN(*) : _____

Code BIC(*) : _____

Je désire recevoir des newsletters de l'ASEPT et du Syndicat des P&T

Adresse e-mail pour la communication : _____

Fait à, le.....

Je déclare avoir pris connaissance des points ci-dessous :

Votre signature apposée ci-dessous autorise le Syndicat des P&T :

- À traiter vos données personnelles en conformité avec les lois et réglementations applicables régissant la protection des données à caractère personnel.
- Le transfert des données à la CGFP

Signature

Association des Salariés de POST Luxembourg a.s.b.l. | BP 4096 | L-1040 Luxembourg ;

E-mail : syndicat.asept@post.lu

(*) : Données obligatoires

Wir wünschen
Frohe Weihnachten
und
ein gutes neues Jahr

