



KOLLEKTIVVERTRAG

**für die ArbeitnehmerInnen der Telekom
Austria Aktiengesellschaft und der gemäß
§ 17 Abs. 1a PTSG angeschlossenen
Tochterunternehmen**

Gültig ab: 1. Jänner 2024

Inhaltsverzeichnis:

KOLLEKTIVVERTRAG	4
1. TEIL ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN	4
GELTUNGSBEREICH	4
GELTUNGSDAUER	5
AUFNAHME	5
ARBEITSVERTRAG/DIENSTZETTEL	5
INFORMATION BEI BEFRISTETEN ARBEITSVERHÄLTNISSEN	5
ALLGEMEINE DIENSTPFLICHTEN	6
PFLICHTEN BEI DIENSTVERHINDERUNGEN	6
ANSPRÜCHE BEI DIENSTVERHINDERUNGEN	6
NEBENBESCHÄFTIGUNG/KONKURRENZVERBOT	8
GESCHÄFTSGEHEIMNIS	8
ARBEITSZEIT UND RUHEZEITEN	9
Normalarbeitszeit:	9
Andere Verteilung der Normalarbeitszeit:	10
Normalarbeitszeit bei Schicht- und Wechseldienst:	10
Verlängerung der Arbeitszeit bei erhöhtem Arbeitsbedarf:	10
Ruhezeiten:	11
Tägliche Ruhezeit:	11
Wochenendruhe:	11
Wochenruhe:	11
Ersatzruhe:	11
Nachtarbeit:	12
Außergewöhnliche Fälle:	12
Andere Verteilung der Normalarbeitszeit bei Sabbatical:	12
Zeitgutschriften:	13
Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit:	13
Gefahrenzulage für Arbeiten an Antennenmasten:.....	13
Passive Reisezeiten	14
ÜBERSTUNDEN	14
Rufbereitschaft:	15
DURCHRECHNUNG	15
TEILZEITARBEIT	15
TELEARBEIT	15
DIENSTREISEN UND REISEGEBÜHREN	16
DIENSTERFINDUNGEN	16
AUSBILDUNG UND WEITERBILDUNG	16
ANSPRUCH AUF ERHOLUNGSURLAUB	17
ERHOLUNGSURLAUB	17
ZUSATZURLAUB	17
ERHÖHUNG DES URLAUBSAUSMAßES FÜR BEHINDERTE	
ARBEITNEHMERINNEN UND ARBEITNEHMER	18
ERHOLUNGSURLAUB BEI FÜNFTAGEWOCHE	18
UMRECHNUNG DES URLAUBSAUSMAßES IN STUNDEN	18
VERBRAUCH DES ERHOLUNGSURLAUBES	19
VORGRIF FÜR KÜNFTIGE URLAUBSANSPRÜCHE	19
ERKRANKUNG WÄHREND DES ERHOLUNGSURLAUBES	19
VERJÄHRUNG DES ERHOLUNGSURLAUBES	20
UNTERBRECHUNG DES ERHOLUNGSURLAUBES UND VERHINDERUNG	
DES URLAUBSANTRITTES	20
ANSPRÜCHE BEI BEENDIGUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSES	21

URLAUBSENTGELT UND KRANKENENTGELT	21
KARENZURLAUB / KARENZ	22
STERBEBEGLEITUNG	22
FRÜHKARENZURLAUB (FAMILIENZEIT)	22
URLAUB UNTER ENTFALL DER BEZÜGE	23
PFLEGEFREISTELLUNG	23
KURAUFWENTHALT	24
VORSCHUSS UND GELDAUSHILFE	25
KÜNDIGUNG	25
Vorzeitige Auflösung des Arbeitsverhältnisses (Entlassung, Austritt)	26
KÜNDIGUNGSFRISTEN	27
ABFERTIGUNG	28
AUSBILDUNGSKOSTENERSATZ	30
EINRICHTUNG EINER ARBEITSSTIFTUNG	31
TREUEPRÄMIE	31
DIREKTFAHRT	31
TEUERUNGSPRÄMIE / MITARBEITERPRÄMIE	32
ÜBERBETRIEBLICHE PENSIONSLOTTERIE	32
LEISTUNGSZULAGEN	32
SONDERVEREINBARUNGEN, GÜNSTIGKEITSKLAUSEL	32
SCHLICHTUNG	32
2. TEIL GEHALTSRECHTLICHER TEIL	33
Abschnitt I	33
ÜBERFÜHRUNG IN DAS VERWENDUNGSGRUPPENSCHEMA GEMÄß	
ABSCHNITT II	33
Abschnitt II	33
VERWENDUNGSGRUPPEN UND MINDESTGRUNDGEHÄLTER	33
GEHALTSTABELLE	35
GEHALTSABRECHNUNG	36
KOLLEKTIVVERTRAGLICHE MINDESTGRUNDGEHÄLTER FÜR	
TEILZEITBESCHÄFTIGTE ARBEITNEHMERINNEN UND	
ARBEITNEHMER	37
VERWENDUNGSGRUPPEN	37
(1) VERWENDUNGSGRUPPE 1	37
(2) VERWENDUNGSGRUPPE 2	38
(3) VERWENDUNGSGRUPPE 3	38
(4) VERWENDUNGSGRUPPE 4	39
(5) VERWENDUNGSGRUPPE 5	39
(6) VERWENDUNGSGRUPPE 6	40
(7) VERWENDUNGSGRUPPE 7	40
QUALIFIKATIONSSTUFEN	40
(1) Grundstufe:	40
(2) Fachstufe:	41
(3) Expertenstufe:	41
VORGANGSWEISE BEI VORRÜCKUNGEN UND UMREIHUNGEN	42
ÜBERZAHLUNG	42
Abschnitt III	43
Lehrlinge:	43

KOLLEKTIVVERTRAG

für die ArbeitnehmerInnen der Telekom Austria Aktiengesellschaft und der gemäß § 17 Abs. 1a PTSG angeschlossenen Tochterunternehmen

abgeschlossen zwischen dem

**Vorstand der Telekom Austria
Aktiengesellschaft
Lassallestraße 9
1020 Wien**

**Gewerkschaft der Post- und
Fernmeldebediensteten
Johann-Böhm-Platz 1
1020 Wien**

einerseits und der

andererseits.

1. Teil Allgemeine Bestimmungen

GELTUNGSBEREICH

§ 1

(1) Der Kollektivvertrag gilt

- a) räumlich: für das Gebiet der Republik Österreich
- b) fachlich: für die Telekom Austria Aktiengesellschaft und alle gemäß § 17 Abs. 1a PTSG angeführten Tochterunternehmen.
- c) persönlich: für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der unter b) genannten Unternehmen.
Auf Lehrlinge finden die Bestimmungen der §§ 3 (Abs. 2), 6, 7, 8 (Abs. 12), 9, 10, 11 (Abs. 2 und 15), 14, 18a, 30, 40 und 41, sowie die Bestimmungen des Abschnittes III des zweiten Teiles bezüglich der Höhe des Lehrlingseinkommens Anwendung. Für Urlaubersatzkräfte gemäß § 19 Abs. 5 PTSG finden die Bestimmungen der §§ 11 bis 12b Anwendung. Die Bestimmungen über die Höchstarbeitszeiten und die Ruhezeiten finden in Bezug auf leitende Angestellte im Sinn des Arbeitszeitgesetzes, die wegen der besonderen Merkmale der ausgeübten Tätigkeit ihre gesamte Arbeitszeit hinsichtlich Lage und Dauer selbst festlegen können, keine Anwendung.
Bei der Anwendung auf bestimmte Personen ist die jeweils geschlechtsspezifische Form zu verwenden.
Soweit in diesem Kollektivvertrag auf Gesetze verwiesen wird, sind diese in der jeweils gültigen Fassung anzuwenden.

(2) Der Kollektivvertrag gilt nicht:

- a) für alle in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis stehenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,
- b) für Urlaubersatzkräfte nach § 19 Abs. 5 PTSG, sofern Abs. 1 nicht abweichendes bestimmt,
- c) für Pflichtpraktikantinnen und Pflichtpraktikanten sowie Volontäre: Pflichtpraktikantinnen und Pflichtpraktikanten sind Schüler/Studierende, die als Ergänzung zu ihrer schulischen Ausbildung ein vorgeschriebenes Praktikum absolvieren. Volontäre sind Personen, die zum Zweck der Erweiterung von praktischen Kenntnissen und Fähigkeiten ohne Arbeitspflicht im Betrieb tätig werden.

- d) Für Vorstandsmitglieder von Aktiengesellschaften und Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer von Gesellschaften mit beschränkter Haftung, soweit Vorgenannte nicht arbeiterkammerumlagepflichtig sind.

GELTUNGSDAUER

§ 2

- (1) Der Kollektivvertrag tritt mit 1. Jänner 2024 in Kraft.
- (2) Der Kollektivvertrag gilt bis zum Inkrafttreten eines neuen Kollektivvertrages.

AUFNAHME

§ 3

- (1) Für die Aufnahme ist ein Lebensalter von mindestens 15 Jahren oder die Erfüllung der Schulpflicht erforderlich. Eine Nachsicht von diesem Erfordernis ist nicht zulässig.
- (2) Die bzw. der Lehrberechtigte ist verpflichtet, den Lehrling, dessen Lehrverhältnis mit ihr bzw. ihm gemäß § 14 Abs. 1 oder § 14 Abs. 2 lit. e BAG endet, im Betrieb drei Monate im erlernten Beruf weiterzuverwenden.

ARBEITSVERTRAG/DIENSTZETTEL

§ 4

- (1) Bei Aufnahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis ist ein schriftlicher Vertrag (Arbeitsvertrag) auszufolgen.
- (2) Bei Aufnahme in ein befristetes Arbeitsverhältnis ist der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer ein Dienstzettel oder ein schriftlicher Vertrag (Arbeitsvertrag) auszufolgen.
- (3) Das Arbeitsverhältnis gilt nur dann als auf bestimmte Zeit eingegangen, wenn es von vornherein auf die Besorgung einer bestimmten, zeitlich begrenzten Arbeit oder auf eine kalendermäßig bestimmte Zeit abgestellt ist. Ein Arbeitsverhältnis auf Probe kann nur für die Höchstdauer eines Monats eingegangen werden.
- (4) Ein Arbeitsverhältnis, das auf bestimmte Zeit eingegangen worden ist, kann auf bestimmte Zeit einmal verlängert werden; diese Verlängerung darf drei Monate nicht überschreiten. Für Berufspraktikanten (das sind Berufseinsteiger oder Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit geringer Berufserfahrung), darf die Verlängerung 6 Monate nicht überschreiten. Wird das Arbeitsverhältnis darüber hinaus fortgesetzt, so wird es von da ab so angesehen, wie wenn es von Anfang an auf unbestimmte Zeit eingegangen worden wäre.

INFORMATION BEI BEFRISTETEN ARBEITSVERHÄLTNISSEN

§ 5

- (1) Die Absicht, ein mit Enddatum befristetes Arbeitsverhältnis nicht über den Endzeitpunkt fortzusetzen, ist der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer spätestens 2 Wochen vor Fristablauf mitzuteilen.

Diese Verpflichtung entfällt, wenn die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer erklärt, dieses Arbeitsverhältnis nicht fortsetzen zu wollen oder von vornherein Klarheit darüber besteht, dass eine Verlängerung des befristeten Arbeitsverhältnisses nicht beabsichtigt ist.

- (2) Erfolgt die Mitteilung nicht oder verspätet, ist bei Befristungen von mehr als dreimonatiger Dauer (einschließlich eines allfälligen Probemonats) das auf den Zeitraum von 3 Tagen

entfallende Entgelt über das mit Fristablauf beendete Arbeitsverhältnis hinaus als Ersatz für nicht konsumierte Freizeit für Postensuchtage zu bezahlen.

- (3) Erfolgt die Mitteilung nicht oder verspätet, ist bei Befristungen bis zu 3-monatiger Dauer (einschließlich eines allfälligen Probemonats) das auf den Zeitraum von 1 Tag entfallende Entgelt über das mit Fristablauf beendete Arbeitsverhältnis hinaus als Ersatz für nicht konsumierte Freizeit für Postensuchtage zu bezahlen.

ALLGEMEINE DIENSTPFLICHTEN

§ 6

- (1) Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die ihr bzw. ihm übertragenen Arbeiten und Verrichtungen nach bestem Wissen und Können zu vollziehen.
- (2) Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer hat jede Veränderung ihrer bzw. seiner persönlichen Verhältnisse, die auf das Arbeitsverhältnis oder die Entlohnung Einfluss haben, unverzüglich ihrer bzw. seiner Dienststelle bekannt zu geben.
- (3) Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber den Besitz eines Bescheides nach § 14 Abs. 1 oder 2 des Behinderteneinstellungsgesetzes, BGBl. Nr. 22/1970, zu melden.

PFLICHTEN BEI DIENSTVERHINDERUNGEN

§ 7

- (1) Ist eine Arbeitnehmerin bzw. ein Arbeitnehmer durch Krankheit oder aus anderen wichtigen Gründen verhindert, ihren bzw. seinen Dienst zu versehen, so hat sie bzw. er dies ohne Verzug ihrer/ihrer bzw. seiner/seinem Vorgesetzten anzuzeigen und auf deren bzw. dessen Verlangen den Grund der Verhinderung zu bescheinigen.
- (2) Die bzw. der wegen Fortdauer ihrer bzw. seiner Krankheit vom Dienst abwesende Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer ist verpflichtet, auf Verlangen ihrer/ihrer bzw. seiner/seines Vorgesetzten nach angemessener Zeit weitere ärztliche Bescheinigungen vorzulegen und sich auf Anordnung einer ärztlichen Untersuchung zu unterziehen. Allfällige Kosten sind von der Arbeitgeberin bzw. vom Arbeitgeber zu tragen.
- (3) Kommt die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer diesen Verpflichtungen nicht nach, so verliert sie bzw. er für die Dauer der Säumnis den Anspruch auf ihre bzw. seine Bezüge, es sei denn, sie bzw. er macht glaubhaft, dass der Erfüllung dieser Verpflichtung unabwendbare Hindernisse entgegengestanden sind.

ANSPRÜCHE BEI DIENSTVERHINDERUNGEN

§ 8

- (1) Ist die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer nach Antritt des Dienstes durch Unfall oder durch Krankheit an der Dienstleistung verhindert, ohne dass sie bzw. er die Verhinderung vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt hat, so behält sie bzw. er den Anspruch auf das Krankenentgelt gemäß § 27a bis zur Dauer von 42 Kalendertagen, wenn aber das Arbeitsverhältnis fünf Jahre gedauert hat, bis zur Dauer von 91 Kalendertagen, und wenn es 10 Jahre gedauert hat, bis zur Dauer von 182 Kalendertagen.
- (2) Beruht die Dienstverhinderung jedoch auf einem Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit im Sinne der Vorschriften über die gesetzliche Unfallversicherung, so verlängert sich die Frist gemäß Abs. 1 bei Arbeitsverhältnissen, die noch keine 5 Jahre gedauert haben, auf 56 Kalendertage.

- (3) Wenn die Dienstverhinderung die Folge einer Gesundheitsschädigung ist, für die die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer eine Rente nach dem Kriegsopferversorgungsgesetz 1957, BGBl. Nr. 152, oder dem Opferfürsorgegesetz, BGBl. Nr. 183/1947, bezieht, verlängern sich die Zeiträume, während derer der Anspruch auf das Krankentgelt gemäß § 27a fortbesteht, wenn die Minderung der Erwerbsfähigkeit mindestens 50 v.H. beträgt, derart, dass das Ausmaß der auf solche Schädigungen zurückzuführenden Dienstverhinderungen nur zu zwei Dritteln auf die im Abs. 1 angeführten Zeiträume angerechnet wird, wenn jedoch die Minderung der Erwerbsfähigkeit mindestens 70 v.H. beträgt, derart, dass das Ausmaß der auf solche Schädigungen zurückzuführenden Dienstverhinderungen nur zur Hälfte auf die im Abs. 1 angeführten Zeiträume angerechnet wird.
- (4) Dauert die Dienstverhinderung über die in den Abs. 1 und 2 bestimmten Zeiträume hinaus an, so gebührt der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer für die in Abs. 1 und 2 angeführten Zeiträume die Hälfte des Krankentgelts gemäß § 27a.
- (5) Die in den Abs. 1 bis 4 vorgesehenen Ansprüche enden, wenn nicht nach Abs. 7 und 8 etwas anderes bestimmt ist, jedenfalls mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses.
- (6) Tritt innerhalb von sechs Monaten nach Wiederantritt des Dienstes abermals eine Dienstverhinderung durch Krankheit oder infolge desselben Unfalles ein, so gilt sie als Fortsetzung der früheren Dienstverhinderung.
- (7) Wird die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer während einer Dienstverhinderung gemäß den Abs. 1 bis 4 und 6 gekündigt oder während einer Dienstverhinderung gemäß den Abs. 1 bis 4 und 6 einvernehmlich beendet, so bleibt der Anspruch auf Fortzahlung des Krankentgelts gemäß § 27a für die nach den Bestimmungen des Kollektivvertrages vorgesehene Dauer bestehen, wenngleich das Arbeitsverhältnis früher endet.
- (8) Bei einer Dienstverhinderung infolge eines Unfalles im Dienst, den die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer nicht selbst vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt hat, können die Leistungen der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers gemäß Abs. 1, 2 und 4 über die in den Abs. 1 bis 4 angegebenen Zeiträume, selbst über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus, ganz oder zum Teil gewährt werden.
- (9) Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer behält nach § 8 Abs. 3 Angestelltengesetz den Anspruch auf das Monatsbruttogehalt, wenn sie bzw. er durch andere wichtige, ihre bzw. seine Person betreffende Gründe ohne ihr bzw. sein Verschulden während einer verhältnismäßig kurzen Zeit an der Leistung ihrer bzw. seiner Dienste verhindert wird.
- (10) Arbeitnehmerinnen gebührt für die Zeit, während der sie nach § 3 Abs. 1 bis 3 und § 5 Abs. 1 des Mutterschutzgesetzes 1979, BGBl. Nr. 221, nicht beschäftigt werden dürfen, keine Bezüge, wenn die laufenden Barleistungen des Sozialversicherungsträgers für diese Zeit die Höhe der vollen Bezüge erreichen; ist dies nicht der Fall, so gebührt ihnen eine Ergänzung auf die vollen Bezüge. Die Zeit, für die nach den angeführten Bestimmungen ein Beschäftigungsverbot besteht, gilt nicht als Dienstverhinderung im Sinne des Abs. 1.
- (11) Dienstzeiten in Arbeitsverhältnissen zur Telekom Austria Aktiengesellschaft sowie A1 Telekom Austria Aktiengesellschaft und ihrer Tochterunternehmen sind, wenn zwischen Beendigung eines solchen Arbeitsverhältnisses und der Aufnahme jeweils nicht mehr als sechs Wochen verstrichen sind und das jeweilige Arbeitsverhältnis durch Kündigung seitens der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers oder durch Zeitablauf aufgelöst wurde, der Dauer des Arbeitsverhältnisses im Sinne des Abs. 1 zuzurechnen.

- (12) Bei angezeigtem und nachträglich nachgewiesenem Eintritt nachstehender Familienangelegenheiten ist - ergänzend zu Absatz 9 - jeder Arbeitnehmerin bzw. jedem Arbeitnehmer eine Freizeit ohne Schmälerung ihres bzw. seines monatlichen Bruttogehaltes (Sonderurlaub) im unmittelbaren Zusammenhang mit dem Ereignis in folgendem Ausmaß zu gewähren:
- Beim Tode des (der) Ehegatten(-gattin) 3 Arbeitstage
 - Beim Tode des (der) Lebensgefährten (Lebensgefährtin), wenn er (sie) mit dem Arbeitnehmer im gemeinsamen Haushalt lebte 3 Arbeitstage
 - Beim Tode des (der) eingetragenen Partners (Partnerin) 3 Arbeitstage
 - Beim Tode eines Elternteiles bzw. Stiefelternteiles 3 Arbeitstage
 - Beim Tode eines Kindes, das mit der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer im gemeinsamen Haushalt lebte 3 Arbeitstage
 - Beim Tode von Kindern, die mit der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer nicht im gemeinsamen Haushalt lebten, von Geschwistern, Schwiegereltern und Großeltern 1 Arbeitstag
 - Bei eigener Eheschließung oder bei Begründung einer eingetragenen Partnerschaft 3 Arbeitstage
 - Bei Wohnungswechsel im Falle eines bereits bestehenden eigenen Haushaltes oder im Falle der Gründung eines eigenen Haushaltes 2 Arbeitstage
 - Bei Eheschließung oder bei Begründung einer eingetragenen Partnerschaft von Geschwistern oder Kindern 1 Arbeitstag
 - Bei Niederkunft der Ehefrau bzw. eingetragenen Partnerin bzw. Lebensgefährtin 2 Arbeitstage

NEBENBESCHÄFTIGUNG/KONKURRENZVERBOT **§ 9**

- (1) Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer hat jede erwerbsmäßige Nebenbeschäftigung dem Bereich Human Resources zu melden. Die Erwerbsmäßigkeit einer Nebenbeschäftigung wird dann als gegeben angenommen, wenn die durch die Beschäftigung erzielten jährlichen Einkünfte die in § 41 EStG 1988 enthaltene Veranlagungsgrenze übersteigen.
- (2) Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer darf ohne Bewilligung des Vorstandes/der Geschäftsleitung des jeweiligen Unternehmens im Geschäftszweig der Telekom Austria Aktiengesellschaft sowie der A1 Telekom Austria Aktiengesellschaft und ihrer Tochterunternehmen weder für eigene noch für fremde Rechnung Geschäfte machen.

GESCHÄFTSGEHEIMNIS **§ 10**

- (1) Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer hat über Geschäfte, Eigentümlichkeiten und Einrichtungen der Telekom Austria Aktiengesellschaft sowie der A1 Telekom Austria Aktiengesellschaft und ihrer Tochterunternehmen gegenüber jedermann strengste Verschwiegenheit zu wahren. Mitteilungen an die Öffentlichkeit, welche die Telekom Austria Aktiengesellschaft und ihre Tochterunternehmen betreffen, sind der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer nur mit Ermächtigung des Bereiches Human Resources erlaubt.

Sie bzw. er hat das Geschäftsgeheimnis auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu wahren.

(2) Verbot des Missbrauchs von Insiderinformationen:

Eine Insiderinformation ist

- die Kenntnis einer bestimmten Tatsache (im Gegensatz zu Meinungen oder Gerüchten), die mit der Telekom Austria Aktiengesellschaft sowie der A1 Telekom Austria Aktiengesellschaft und ihren Tochterunternehmen in einem Zusammenhang steht,
- die nur einem begrenzten Personenkreis bekannt ist und
- die den Kurs der Telekom Austria Aktie erheblich beeinflussen kann, wenn sie bekannt wird.

Der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer, die bzw. der über Insiderinformationen verfügt, ist es verboten,

- mit Wertpapieren der Telekom Austria Aktiengesellschaft zu handeln (kaufen oder verkaufen),
- Kauf- oder Verkaufsempfehlungen an Dritte zu geben, oder
- Insiderinformationen (ohne betriebliche Notwendigkeit) weiterzugeben.

Ein Verstoß gegen dieses Verbot kann eine Geld- oder Freiheitsstrafe (bis zu 5 Jahren) sowie arbeitsrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen.

ARBEITSZEIT UND RUHEZEITEN

§ 11

Normalarbeitszeit:

- (1) Die normale Arbeitszeit beträgt 8 Stunden täglich und 40 Stunden wöchentlich.
- (2) Für die Arbeitszeit von Jugendlichen bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres gelten die Vorschriften des Bundesgesetzes über die Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen (KJBG, BGBl. Nr. 599/1987 idF BGBl. I Nr. 58/2022). Die nach Abs 1 zulässige Arbeitszeit kann gemäß § 11 Abs 2a KJBG in einzelnen Wochen eines 26-wöchigen Durchrechnungszeitraums ausgedehnt werden, wenn innerhalb dieses Durchrechnungszeitraums die Wochenarbeitszeit im Durchschnitt 40 Stunden nicht übersteigt. Die tägliche Arbeitszeit darf neun Stunden, die wöchentliche Arbeitszeit darf in einzelnen Wochen des Durchrechnungszeitraums 45 Stunden nicht überschreiten. Es ist auch zulässig, dass die tägliche Arbeitszeit innerhalb der Woche abweichend von Abs 1 aufgeteilt wird, sie darf aber 9 Stunden nicht überschreiten (§ 11 Abs 2 KJBG).
- (3) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die am 8. Dezember in A1 Shops oder zu deren notwendiger Unterstützung (z.B. Bonitätsprüfung) tatsächlich beschäftigt werden, gebührt eine Ersatzruhe im Ausmaß der geleisteten Arbeitsstunden, die innerhalb von 26 Kalenderwochen abzuwickeln und zu gewähren ist.

Weiters gebührt diesen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eine Einmalzahlung in Höhe von Euro 109,-.

- (4) Der 24. Dezember und der 31. Dezember gelten als arbeitsfreie Tage.

Bei notwendiger Tätigkeit an einem dieser Tage gebührt Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eine Ersatzruhe im Ausmaß der geleisteten Arbeitsstunden, die innerhalb von 26 Kalenderwochen zu gewähren und abzuwickeln ist. Weiters gebührt diesen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern pro tatsächlich geleistetem Arbeitstag eine Einmalzahlung in Höhe von Euro 109,-.

Andere Verteilung der Normalarbeitszeit:

- (5) Für alle anderen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer kann die zulässige Wochenarbeitszeit so auf die einzelnen Werktage aufgeteilt werden, dass die tägliche Normalarbeitszeit 9 Stunden und die durchschnittliche Wochenarbeitszeit innerhalb eines Zeitraumes von 26 Wochen 40 Stunden nicht übersteigt. Die tägliche Normalarbeitszeit darf auf 10 Stunden ausgedehnt werden,
- wenn die gesamte Wochenarbeitszeit regelmäßig auf vier zusammenhängende Tage verteilt wird, oder
 - wenn die gesamte Wochenarbeitszeit regelmäßig auf vier nicht zusammenhängende Tage verteilt wird und das in einer Betriebsvereinbarung geregelt ist, oder
 - wenn der Zeitausgleich in mehrtägigen bzw. bei einem Durchrechnungszeitraum von 52 Wochen in mehrwöchigen zusammenhängenden Zeiträumen verbraucht werden kann oder
 - bei gleitender Arbeitszeit.
- (6) Fällt in Verbindung mit Feiertagen die Arbeitszeit an Werktagen aus, so kann, um den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eine längere zusammenhängende Freizeit zu ermöglichen, die ausfallende Normalarbeitszeit auf die Werktage von höchstens 26 zusammenhängenden, die Ausfallstage einschließenden Wochen verteilt werden, wobei die tägliche Normalarbeitszeit 10 Stunden nicht überschreiten darf.

Normalarbeitszeit bei Schicht- und Wechseldienst:

- (7) Im Schicht- und Wechseldienst darf die wöchentliche Normalarbeitszeit in einzelnen Wochen bis auf 56 Stunden ausgedehnt werden. Die tägliche Normalarbeitszeit darf bis auf 12 Stunden ausgedehnt werden.

- (8) Verbrauch von Zeitguthaben:

Während des Durchrechnungszeitraumes von 26 Wochen ist der Verbrauch des Zeitguthabens einvernehmlich im Vorhinein festzulegen. Andernfalls können Arbeitgeberin bzw. Arbeitgeber und Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer den Verbrauchszeitpunkt für jeweils die Hälfte der Guthabenstunden einseitig bestimmen.

Am Ende eines Durchrechnungszeitraumes ist eine Übertragung von maximal 40 Stunden Zeitguthaben in den nächsten Durchrechnungszeitraum möglich. Über diese Höchstgrenze (40 Stunden) hinaus bestehende Zeitguthaben sind als Überstunden abzugelten.

Das in den folgenden Durchrechnungszeitraum übertragene Zeitguthaben (maximal 40 Stunden) ist in diesem zu verbrauchen, wobei die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer im Vorhinein den Zeitpunkt einseitig bestimmen kann. Nach Ablauf dieses Durchrechnungszeitraumes allenfalls noch bestehende Plusstunden aus dem vorhergehenden Durchrechnungszeitraum sind als Überstunden nach den kollektivvertraglichen Bestimmungen abzugelten. Bei Verbrauch des Zeitguthabens werden Gutstunden in der Reihenfolge des Entstehens abgewickelt.

- (8a) Für Teilzeitbeschäftigte gelten die Bestimmungen nach Absatz 8 in Bezug auf die Entstehung und die Abgeltung von Mehrarbeitsstunden sinngemäß unter der Voraussetzung, dass dies durch eine Betriebsvereinbarung geregelt wird.

Verlängerung der Arbeitszeit bei erhöhtem Arbeitsbedarf:

- (9) Bei Vorliegen eines erhöhten Arbeitsbedarfes kann die Arbeitszeit über die nach den Absätzen 1, 5 und 6 zulässige Dauer um maximal 20 Überstunden in der einzelnen Woche verlängert werden. Wöchentlich sind jedoch nicht mehr als 20 Überstunden zulässig. Die Höchstgrenze der Tagesarbeitszeit von 10 Stunden, bei Verteilung auf vier zusammenhängende Tage von 12 Stunden darf nicht überschritten werden. Die Wochenarbeitszeit darf auch in einzelnen Wochen keinesfalls 60 Stunden übersteigen. Innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von 26 Wochen pro Jahr darf die Höchstgrenze der Wochenarbeitszeit von durchschnittlich 48 Stunden nicht überschritten werden.

Ruhezeiten:**(10) Tägliche Ruhezeit:**

Nach Beendigung der Tagesarbeitszeit ist eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden zu gewähren. Die tägliche Ruhezeit darf auf 10 Stunden verkürzt werden, wenn diese Verkürzung innerhalb der nächsten 10 Kalendertage durch entsprechende Verlängerung einer anderen täglichen oder wöchentlichen Ruhezeit ausgeglichen wird.

Die tägliche Ruhezeit darf auf 9 Stunden verkürzt werden, wenn neben dem Ausgleich innerhalb der nächsten 10 Kalendertage in ausreichendem Ausmaß Erholungsmöglichkeiten bestehen und der Verkürzung keine nachweisbaren arbeitsmedizinischen Bedenken entgegenstehen.

Wochenendruhe:

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben in jeder Kalenderwoche Anspruch auf eine ununterbrochene Ruhezeit von 36 Stunden, in die der Sonntag zu fallen hat (Wochenendruhe).

Während der Wochenendruhe ist die Beschäftigung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zulässig, wenn

- Tätigkeiten wahrgenommen werden, die dadurch gekennzeichnet sind, dass die Kontinuität des Dienstes oder der Produktion gewährleistet sein muss,
- insbesondere Betriebsstörungen, Systemumstellungen vorliegen oder Sonderarbeiten auf Grund rechtlicher Notwendigkeiten erforderlich sind
- Reisebewegungen zur Erreichung des Reiseziels notwendig oder im Interesse der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers gelegen sind.

Insbesondere sind Tätigkeiten wie zum Beispiel Monitoring/Überwachung, Störungsannahme, Helpdesk-/Contact-/Callcenter-Tätigkeit, Bewachung, Betrieb, Störungsbehebung, Instandhaltung/Instandsetzung, Wartung, Systemumstellungen, Verkaufs- oder Logistiktätigkeiten insbesondere zur Aufrechterhaltung des Telekommunikations-Betriebes und der vom Unternehmen erbrachten IT- und sonstigen Services aber auch Sonderarbeiten, die nur sporadisch notwendig sind (z.B. Arbeiten für den Jahresabschluss, Messen, Events), in dem für die Durchführung notwendigem Zeitausmaß zulässig.

Bei vorübergehend auftretendem besonderem Arbeitsbedarf können in allen anderen Fällen durch Betriebsvereinbarung Ausnahmen von der Wochenendruhe an vier Wochenenden oder Feiertagen pro Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer und Jahr zugelassen werden. Eine Ausnahme von der Wochenendruhe kann nicht an vier aufeinander folgenden Wochenenden erfolgen.

Wochenruhe:

Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer, der nach der für sie bzw. ihn geltenden Arbeitszeiteinteilung während der Zeit der Wochenendruhe beschäftigt wird, hat in jeder Kalenderwoche an Stelle der Wochenendruhe Anspruch auf eine ununterbrochene Ruhezeit von 36 Stunden (Wochenruhe). Die Wochenruhe hat einen ganzen Wochentag zu umfassen.

Ersatzruhe:

Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer, die bzw. der während ihrer bzw. seiner wöchentlichen Ruhezeit (Wochenendruhe oder Wochenruhe) beschäftigt wird, hat in der folgenden Arbeitswoche Anspruch auf Ersatzruhe, die auf ihre bzw. seine Wochenarbeitszeit anzurechnen ist. Die Ersatzruhe ist im Ausmaß der während der wöchentlichen Ruhezeit geleisteten Arbeit zu gewähren, die innerhalb von 36 Stunden vor dem Arbeitsbeginn in der nächsten Arbeitswoche erbracht wurde.

Nachtarbeit:

- (10a) Die Bestimmungen des § 12a – 12d AZG über Nachtarbeit kommen zur Anwendung (BGBl 1969/461 idF BGBl I 2018/100).

Außergewöhnliche Fälle:

- (11) Die Bestimmungen über Höchstarbeitszeiten finden bei Großveranstaltungen sowie in außergewöhnlichen Fällen zur Behebung einer Betriebsstörung oder zur Verhinderung eines unverhältnismäßigen wirtschaftlichen Sachschadens keine Anwendung, soweit der Verkürzung keine nachweisbaren arbeitsmedizinischen Bedenken entgegenstehen. Unter den gleichen Voraussetzungen können in diesen Fällen tägliche und wöchentliche Ruhezeiten über die Grenzen des Abs. 10 hinausgehend verkürzt werden.

Andere Verteilung der Normalarbeitszeit bei Sabbatical:

- (12) Die vollbeschäftigte Arbeitnehmerin bzw. der vollbeschäftigte Arbeitnehmer kann auf Antrag für einen Zeitraum von mindestens einem Monat und höchstens 72 Monaten gegen anteilige Bezugskürzung innerhalb einer Rahmenzeit von zwei Monaten bis zwölf vollen Jahren vom Dienst freigestellt werden, wenn
1. keine wichtigen betrieblichen Gründe entgegenstehen und
 2. das Dienstverhältnis der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers seit mindestens zwei Jahren dauert.
- (12a) Der Antrag hat den Beginn und die Dauer der Rahmenzeit zu enthalten. Beginn und Ende der Freistellung sind schriftlich zu vereinbaren. Eine derartige Vereinbarung ist ausgeschlossen, wenn eine für die Dauer der Freistellung erforderliche Vertretung voraussichtlich weder durch eine geeignete vorhandene Arbeitnehmerin bzw. einen geeigneten vorhandenen Arbeitnehmer noch durch eine zugewiesene geeignete Beamtin bzw. einen zugewiesenen geeigneten Beamten wahrgenommen werden können wird.
- (12b) Die Freistellung erfolgt grundsätzlich am Ende der Rahmenzeit, wobei Ausnahmen zulässig sind. Sie ist ungeteilt zu verbrauchen. Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer darf während der Freistellung nicht zur Dienstleistung herangezogen werden.
- (12c) Während der übrigen Rahmenzeit (Dienstleistungszeit) hat die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer entsprechend demjenigen Beschäftigungsausmaß, das für sie bzw. ihn ohne Sabbatical gelten würde, Dienst zu leisten.
- (12d) Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber kann auf Antrag der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers das Sabbatical beenden, wenn keine wichtigen betrieblichen Interessen entgegenstehen.
- (12e) Das Sabbatical endet bei
1. Karenzurlaub oder Karenz,
 2. gänzlicher Dienstfreistellung
 3. Präsenz-, Ausbildungs- oder Zivildienst,
 4. unentschuldigter Abwesenheit vom Dienst oder
 5. Beschäftigungsverbot nach dem MSchG,
- sobald feststeht, dass der jeweilige Anlass die Dauer eines Monats überschreitet.
- (12f) Für die Dauer der Rahmenzeit gebührt der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer das Monatsbruttogehalt samt allfälliger Zielerreichungsprämie in dem Ausmaß, das
1. ihrer bzw. seiner arbeitsvertraglichen Einstufung und
 2. dem Anteil der Dienstleistungszeit an der gesamten Rahmenzeit entspricht.

- (12g) Der Anspruch auf allfällige Zulagen oder Zuschläge besteht während der Dienstleistungszeit in demjenigen Ausmaß, in dem er gebühren würde, wenn kein Sabbatical vereinbart worden wäre. Während der Freistellung besteht dieser Anspruch daher nicht. Ist der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer ein Dienst-KFZ zur Privatnutzung überlassen, ist dieses für die Zeit der Freistellung der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber rückzustellen.
- (12h) Besteht während der Dienstleistungszeit ein unterschiedliches Ausmaß der Wochendienstzeit oder ändert sich dieses während der Dienstleistungszeit, ist Abs. 12f mit der Maßgabe anzuwenden, dass das Monatsbruttogehalt samt einer allfälligen Zielerreichungsprämie während der (restlichen) Dienstleistungszeit bei möglichst gleichmäßiger Aufteilung über die (restliche) Rahmenzeit höchstens in dem Ausmaß gebührt, das der jeweiligen tatsächlichen Wochendienstzeit entspricht.
- (12i) Wird das Sabbatical vorzeitig beendet, so sind die Bezüge entsprechend der Dauer der abgelaufenen Rahmenzeit abzurechnen.

Nach dem Ende eines Sabbaticals mit einer Rahmenzeit von mindestens 2 Jahren und einer Freistellungsdauer von mindestens 6 Monaten besteht ein 4-monatiger Kündigungsschutz. Eine Kündigung kann erst nach dieser Frist ausgesprochen werden.

Für Teilzeitbeschäftigte sind die oben angeführten Regelungen sinngemäß anzuwenden.

Zeitgutschriften:

- (13) Bei Ausweitung/Änderung der Normalarbeitszeit (an Mo - Fr über 18 Uhr hinaus, an Samstagen über 12 Uhr hinaus) bzw. bei besonders erschwerten Diensten ist unter Abwägung wirtschaftlicher Aspekte für eine bestimmte Übergangsfrist oder, sofern es im Vergleich zur grundsätzlichen Arbeitszeitregelung des Unternehmens gerechtfertigt ist, generell eine Vereinbarung über die Gewährung von Zeitgutschriften für die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu treffen.

Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit:

- (14) Fällt die normale Arbeitszeit aufgrund der im Betrieb festgelegten Arbeitszeiteinteilung regelmäßig zur Gänze oder zum Teil auf einen Sonntag, einen Feiertag oder in die Nachtzeit (22 bis 6 Uhr), so gebührt der bzw. dem zu dieser Arbeit herangezogenen Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer ein Zuschlag in Höhe von Euro 3,64 pro geleisteter Sonn-, Feiertags- oder Nachtstunde. Fällt eine Sonn- oder Feiertagsstunde mit einer Nachtstunde zusammen, gebührt der doppelte Zuschlag.

Gefahrenzulage für Arbeiten an Antennenmasten:

- (15) Der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer, die bzw. der an Antennenmasten in einer Mindesthöhe von 10 Metern über dem Erdniveau arbeitet gebührt eine Gefahrenzulage. Die Gefahrenzulage beträgt bei Arbeiten über dem Erdniveau in einer Höhe von:

1. 10 bis 25 Metern	1,20 Euro
2. über 25 bis 35 Metern	2,41 Euro
3. über 35 bis 50 Metern	3,58 Euro
4. über 50 Metern	4,82 Euro

pro Tag, wobei im Fall von Arbeiten an mehreren Antennenmasten jeweils die größte an einem Tag erreichte Höhe für die Berechnung heranzuziehen ist.

Passive Reisezeiten

- (16) Passive Reisezeiten sind Zeiten einer Dienstreise, in denen die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer ein Verkehrsmittel benützt, ohne es selbst zu lenken, es sei denn, die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer verrichtet in dieser Zeit Arbeitsleistungen im Rahmen des ihr bzw. ihm erteilten Auftrages. Passive Reisezeiten sind als einfache Arbeitszeit abzugelten.

ÜBERSTUNDEN

§ 12

- (1) Als Überstunde gilt jede angeordnete Arbeitsstunde, durch die das Ausmaß der unter Berücksichtigung der Bestimmungen des § 11 festgelegten täglichen Normalarbeitszeit überschritten wird.

Bei Teilzeitbeschäftigten liegen Überstunden erst vor, wenn das Ausmaß der für die vollbeschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer festgesetzten wöchentlichen Normalarbeitszeit überschritten wird.

- (2) Die Überstundengrundvergütung und die Grundlage für die Berechnung der Überstundenzuschläge sind jeweils $1/173,2$ des Monatsgehaltes.
- (3) Für Überstunden in der Zeit von 6 bis 22 Uhr gebührt ein Zuschlag von 50 Prozent. Für Überstunden in der Zeit von 22 bis 6 Uhr gebührt ein Zuschlag von 100 Prozent und für Überstunden an Sonn- und Feiertagen ein Zuschlag von 200 Prozent.
- (4) Bei Zusammentreffen mehrerer Zuschläge gebührt nur der jeweils höchste Zuschlag.
- (5) Wird aus Zweckmäßigkeitsgründen ein Überstundenpauschalentgelt vereinbart, so hat für die Berechnung der monatlichen Pauschalsumme der Grundsatz zu gelten, dass sie der durchschnittlich geleisteten Überstundenzahl entspricht, wobei die obigen Überstundenzuschläge ebenfalls einzurechnen sind.
- (6) Überstunden sind:
1. im Verhältnis 1:1,5 in Freizeit auszugleichen oder
 2. mit der Überstundenvergütung gemäß Abs. 3 und 4 abzugelten, oder
 3. im Verhältnis 1:1 in Freizeit auszugleichen und zusätzlich mit dem Überstundenzuschlag gemäß Abs. 4 abzugelten.

Überstunden an Sonn- und Feiertagen sind nicht durch Freizeit auszugleichen.

- (7) Die Entlohnungen gemäß Abs. 3 und 4 bzw. deren Abgeltung in bezahlter Freizeit gemäß Abs. 6 müssen binnen 6 Monaten nach dem Tage der Überstundenleistung geltend gemacht werden, widrigenfalls der Anspruch erlischt. Im Falle einer Pauschalabgeltung von Überstunden oder einer Gleitzeitregelung tritt an die Stelle des Tages der in Betracht kommenden Arbeitsleistung das Ende des für die Ermittlung der durchschnittlichen Überstundenanzahl maßgeblichen Durchrechnungszeitraumes.

Rufbereitschaft:

- (8) Rufbereitschaft liegt vor, wenn sich die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer verpflichtet, außerhalb ihrer bzw. seiner Normalarbeitszeit telefonisch erreichbar zu sein und über Aufforderung die Arbeit binnen angemessener Frist (in oder außerhalb des Betriebs) aufzunehmen. Das Pauschale für Rufbereitschaft beträgt an Werktagen Euro 43,00 pro Tag und an Sonn- und Feiertagen Euro 89,00 pro Tag. Ab 1.1.2025 beträgt das Pauschale für Rufbereitschaft an Werktagen Euro 47,00 pro Tag und an Sonn- und Feiertagen Euro 100,00 pro Tag. Ab 1.1.2026 beträgt das Pauschale für Rufbereitschaft an Werktagen Euro 51,00 pro Tag und an Sonn- und Feiertagen Euro 112,00 pro Tag. Bisher auf Stundenbasis erfolgte Abgeltungen von Rufbereitschaften sind ab 1.1.2024 auf Tagesbasis gemäß den Tagespauschalen dieses Kollektivvertrages umzustellen. In diesen Umstellungsfällen können bis 31. Dezember 2025 zusätzliche Abgeltung bezahlt werden. Die Ausgestaltung dieser Regelungen erfolgt in einer Betriebsvereinbarung.

Innerhalb eines Zeitraumes von 3 Monaten darf nur an 30 Tagen Rufbereitschaft vereinbart werden. Sofern nicht auf Basis einer Betriebsvereinbarung eine Regelung über die maximale Dauer einer Rufbereitschaft getroffen wird, gilt, dass eine Rufbereitschaft höchstens an 8 aufeinander folgenden Kalendertagen zulässig ist. Rufbereitschaftsübergaben um Mitternacht sind nicht zulässig.

DURCHRECHNUNG**§ 12a**

Allfällige Differenzen zwischen während des Durchrechnungszeitraumes (Kalenderjahr) bereits bezahltem Entgelt und offenen Ansprüchen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aus demselben Durchrechnungszeitraum werden mit 15. Mai des darauf folgenden Kalenderjahres fällig.

TEILZEITARBEIT**§ 12b**

Für teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gelten die Bestimmungen des § 19d Abs. 3a–3e AZG sinngemäß unter den Maßgaben, dass als Zuschlagshöhe 25 Prozent und als Zeitraum das Kalendervierteljahr vereinbart werden.

Teilzeitbeschäftigte Bewerberinnen und Bewerber um einen ausgeschriebene/n Vollzeitarbeitsplatz respektive Stelle mit Vollbeschäftigung dürfen aus dem Grunde der Teilzeitbeschäftigung nicht benachteiligt werden.

TELEARBEIT**§ 13**

- (1) Telearbeit liegt vor, wenn die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer regelmäßig bestimmte Arbeitsleistungen in ihrer bzw. seiner Wohnung oder in einer von ihr bzw. ihm selbst gewählten Örtlichkeit unter Einsatz der dafür erforderlichen Informations- und Kommunikationstechnik erbringt. Telearbeit ist nur im Einvernehmen zwischen der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber und der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer möglich. Das Einvernehmen ist zu Beweis Zwecken schriftlich (z.B. Email, Workflow) herzustellen.
- (2) Über sämtliche Bedingungen der Telearbeit können Betriebsvereinbarungen abgeschlossen werden. Insoweit keine Betriebsvereinbarung besteht, sind Vereinbarungen insbesondere über Arbeitsstätte, Arbeitszeit, Arbeitsmittel, allfällige Aufwandserstattungen, Haftungsregelungen, über den Kontakt zum Betrieb und eine Beendigung der Telearbeit zu treffen.

DIENSTREISEN UND REISEGEBÜHREN

§ 14

Bezüglich Dienstreise und Reisegebühren gelten, bis im Rahmen einer Betriebsvereinbarung nach § 97 ArbVG eine eigene interne Regelung getroffen wird, die Bestimmungen der RGV 1955 in der jeweils gültigen Fassung.

DIENSTERFINDUNGEN

§ 15

Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber hat Anspruch auf Anbietung einer von einer Arbeitnehmerin bzw. einem Arbeitnehmer während des Bestandes des Arbeitsverhältnisses gemachten Dienstfindung im Sinne des § 7 (3) des österreichischen Patentgesetzes. Sie bzw. er muss dazu innerhalb einer Frist von vier Monaten vom Tag der Anbietung an Stellung nehmen und erklären, ob sie bzw. er sie für sich in Anspruch nehmen will; bis zur Anmeldung der Patentrechte ist die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber zur absoluten Geheimhaltung der Erfindung verpflichtet. Sie bzw. er hat im Falle der Inanspruchnahme die im Gesetz vorgesehene Entschädigung an die Erfinderin bzw. den Erfinder zu entrichten und alle auflaufenden Patentgebühren zu bezahlen. Auf Verlangen der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers muss diese bzw. dieser als Erfinderin bzw. Erfinder bei der Eintragung in das Patentregister genannt werden, auch dann, wenn die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber als Anmelderin bzw. Anmelder erscheint. Im Übrigen gelten die Bestimmungen des österreichischen Patentgesetzes und die gemäß diesem Gesetz getroffenen Einzelvereinbarungen.

AUSBILDUNG UND WEITERBILDUNG

§ 16

- (1) Jede Arbeitnehmerin bzw. jeder Arbeitnehmer hat unter Fortzahlung des Gehaltes Anspruch auf Aus- und Weiterbildung im Ausmaß von einer Woche (5 Arbeitstage) pro Kalenderjahr.
- (2) Der Anspruch besteht nur für Bildungsveranstaltungen, die das persönliche Fortkommen fördern und Kenntnisse oder Fähigkeiten vermitteln, die innerhalb der Tätigkeitsbereiche der Unternehmen, für die dieser Kollektivvertrag gilt oder die mit diesen in konzernartiger Verbindung stehen, angewendet werden können. Innerbetrieblichen Bildungsveranstaltungen ist Vorrang zu geben.
- (3) Hat die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer die Teilnahme an einer geplanten Aus- und Weiterbildung mindestens 1 Monat vorher bekannt gegeben, und kommt eine Einigung über die Teilnahme zwischen der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber und der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer nicht zustande, so sind die Verhandlungen unter Beiziehung der Personalvertretung fortzusetzen.
- (4) Dieser jährliche Anspruch ist weder ganz noch teilweise in Folgejahre übertragbar.
- (5) Bei erfolgreicher Absolvierung einer nebenberuflichen Ausbildung im Sinne eines Schul- oder Fachhochschul-/Hochschul-/Universitätsabschlusses ist die in die jeweilige Normalarbeitszeit der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers fallende Zeit für die End- bzw. Abschlussprüfungen bei Nachweis des erfolgreichen Abschlusses in eine bezahlte Dienstfreistellung (Bildungsfreistellung) umzuwandeln.

ANSPRUCH AUF ERHOLUNGSURLAUB § 17

Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub.

ERHOLUNGSURLAUB § 18

- (1) Das Urlaubsausmaß beträgt in jedem Kalenderjahr
 - 30 Werktage bei einem Dienstalter von weniger als 25 Jahren,
 - 36 Werktage bei einem Dienstalter von 25 Jahren
- (2) In dem Kalenderjahr, in dem das Arbeitsverhältnis begründet wurde, beträgt das Urlaubsausmaß für jeden begonnenen Monat des Arbeitsverhältnisses ein Zwölftel des jährlichen Ausmaßes. Ab einer Dauer des Arbeitsverhältnisses von 6 Monaten innerhalb dieses Kalenderjahres gebührt der volle Erholungsurlaub.
- (3) Fallen in ein Kalenderjahr Zeiten eines Karenzurlaubes oder einer ungerechtfertigten Abwesenheit vom Dienst, so gebührt ein Erholungsurlaub, soweit er noch nicht verbraucht worden ist, in dem Ausmaß, das dem um diese Zeiten verkürzten Kalenderjahr entspricht.
- (4) Ergeben sich bei der Ermittlung des Urlaubsausmaßes Teile von Tagen, so sind sie auf ganze Tage aufzurunden.
- (5) Stichtag für die Ermittlung des Urlaubsausmaßes ist jeweils der 1. Juli. Das für das höhere Urlaubsausmaß maßgebende Dienstalter gilt auch dann als am 1. Juli erreicht, wenn es vor Ablauf des dem Stichtag folgenden 30. September vollendet wird.
- (6) Unter Dienstalter im Sinne der Abs. 1 bis 5 sind folgende Zeiten zu verstehen:
 - Zeiten, die nach dem Urlaubsgesetz, BGBl. Nr. 390/1976, zu berücksichtigen sind;
 - vor dem 18. Lebensjahr in einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis zur Post- und Telegraphenverwaltung, zur Post und Telekom Austria Aktiengesellschaft bzw. zur Telekom Austria Aktiengesellschaft oder zu einem ihrer Tochterunternehmen zurückgelegte Zeiten;
 - Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die nach Abschnitt I des 2. Teiles dieses Kollektivvertrages in das Verwendungsgruppenschema gemäß Abschnitt II des 2. Teiles übergeleitet wurden, die - vor der Überleitung - für die Vorrückung in höhere Bezüge maßgebende Zeit.

ZUSATZURLAUB § 18a

- (1) Den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, deren Urlaubsausmaß nach dem Urlaubsgesetz bzw. dem Kollektivvertrag im Kalenderjahr 5 Wochen beträgt (wobei zusätzliche Ansprüche aus Sondergesetzen oder § 19 des geltenden Kollektivvertrages nicht hinzugerechnet werden) gebührt ein zusätzlicher Urlaubstag. Erfolgt eine von der 5-Tage-Woche abweichende Verteilung der Normalarbeitszeit, so ist das Ausmaß des Zusatzurlaubes entsprechend umzurechnen.
- (2) Der Anspruch entsteht mit dem jeweiligen Beginn des Urlaubsjahres.

ERHÖHUNG DES URLAUBSAUSMAßES FÜR BEHINDERTE ARBEITNEHERINNEN UND ARBEITNEHMER

§ 19

- (1) Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer hat Anspruch auf Erhöhung des ihr bzw. ihm gemäß § 18 gebührenden Urlaubsausmaßes um zwei Werktage, wenn am Stichtag (§ 18 Abs. 5) eine Rente als Folge eines Dienstunfalls oder einer Berufskrankheit im Dienste der Post- und Telegraphenverwaltung, der Post und Telekom Austria Aktiengesellschaft, der Telekom Austria Aktiengesellschaft oder zur A1 Telekom Austria Aktiengesellschaft oder einem ihrer Tochterunternehmen bezogen wird.
- (2) Das im Abs. 1 genannte Ausmaß von zwei Werktagen erhöht sich bei einer Minderung der Erwerbsfähigkeit von mindestens
 - a) 40 v.H. auf 4 Werktage,
 - b) 50 v.H. auf 5 Werktage,
 - c) 60 v.H. auf 6 Werktage.
- (3) Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer, die bzw. der nicht unter Abs. 1 fällt, aber am Stichtag (§ 18 Abs. 5) begünstigt Behinderte bzw. begünstigt Behinderter im Sinne des § 2 Abs. 1 Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG) ist, hat Anspruch auf Erhöhung des ihr bzw. ihm gemäß § 18 gebührenden Urlaubsausmaßes um fünf Werktage.
- (4) Das im Abs. 3 genannte Ausmaß von fünf Werktagen erhöht sich bei einer Minderung der Erwerbstätigkeit von mindestens 60 v.H. sowie bei einer blinden Arbeitnehmerin oder einem blinden Arbeitnehmer auf 6 Werktage.

ERHOLUNGSURLAUB BEI FÜNFTAGEWOCHE

§ 20

- (1) Gilt für eine Arbeitnehmerin bzw. einen Arbeitnehmer die Fünftagewoche, so ist das Ausmaß des gebührenden Erholungsurlaubes (§§ 18 und 19) in der Weise anzurechnen, dass an die Stelle von sechs Werktagen fünf Arbeitstage treten.
- (2) Ergeben sich bei der Umrechnung gemäß Abs. 1 Teile von Arbeitstagen, so sind diese auf ganze Arbeitstage aufzurunden.

UMRECHNUNG DES URLAUBSAUSMAßES IN STUNDEN

§ 21

- (1) Versieht die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer Schicht- oder Wechseldienst oder einen unregelmäßigen Dienst, so kann, wenn dies im Interesse des Dienstes geboten erscheint und den Interessen der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers nicht zuwiderläuft, das in den §§ 18 und 19 ausgedrückte Urlaubsausmaß in Stunden umgerechnet werden.
- (2) Die Stundenanzahl nach Abs. 1
 1. erhöht sich entsprechend, wenn die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer einem verlängerten Dienstplan unterliegt,
 2. vermindert sich entsprechend, wenn die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer nicht vollbeschäftigt ist.
- (3) Der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer, deren bzw. dessen Urlaubsausmaß in Stunden ausgedrückt ist, sind für die Zeit ihres bzw. seines Erholungsurlaubes so viele Urlaubsstunden als verbraucht anzurechnen, als sie bzw. er in diesem Zeitraum nach dem Dienstplan Dienst zu leisten hätte.

- (4) Ergeben sich bei der Umrechnung des Urlaubsausmaßes Bruchteile von Stunden, so sind diese auf ganze Stunden aufzurunden.
- (5) Bei Wegfall der Voraussetzungen für die Umrechnung des Erholungsurlaubes gemäß Abs. 1 ist ein noch ausstehender Urlaubsrest von Stunden auf Werk(Arbeits)tage umzurechnen. Ergeben sich bei dieser Umrechnung Bruchteile eines Werk(Arbeits)tages, so ist dieser Teil des Erholungsurlaubes weiterhin nach Stunden zu verbrauchen.

VERBRAUCH DES ERHOLUNGSURLAUBES **§ 22**

Über den Verbrauch des Erholungsurlaubes ist rechtzeitig vor jedem Urlaubsantritt mit der zuständigen Führungskraft unter Berücksichtigung der dienstlichen Interessen eine Vereinbarung zu treffen, wobei auf die persönlichen Verhältnisse der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers angemessene Rücksicht zu nehmen ist. Sollte die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer vier Wochen nach Meldung des gewünschten Urlaubes von ihrer bzw. seiner Führungskraft weder Zu- noch Absage erhalten haben, gilt dies als Zustimmung.

Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer hat Anspruch, soweit nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen, die Hälfte des Erholungsurlaubes ungeteilt zu verbrauchen.

VORGRIFF AUF KÜNFTIGE URLAUBSANSPRÜCHE **§ 23**

Der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer kann vom Bereich Human Resources bei Vorliegen besonders berücksichtigungswürdiger Umstände auf ihren bzw. seinen Antrag der Verbrauch des ganzen oder eines Teiles des im nächsten Kalenderjahr gebührenden Erholungsurlaubes gewährt werden.

ERKRANKUNG WÄHREND DES ERHOLUNGSURLAUBES **§ 24**

- (1) Erkrankt eine Arbeitnehmerin bzw. ein Arbeitnehmer während des Erholungsurlaubes, ohne dies vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt zu haben, so sind auf Werktage (Arbeitstage) fallende Tage der Erkrankung, an denen die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer durch die Erkrankung dienstunfähig war, auf das Urlaubsausmaß nicht anzurechnen, wenn die Erkrankung länger als drei Kalendertage gedauert hat. Ist das Urlaubsausmaß der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers in Stunden ausgedrückt (§ 21), so sind so viele Stunden auf das Urlaubsausmaß nicht anzurechnen, wie die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer während der Tage ihrer bzw. seiner Erkrankung nach dem Dienstplan Dienst zu leisten hätte.
- (2) Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer hat der zuständigen Führungskraft nach dreitägiger Krankheitsdauer die Tatsache der Erkrankung unverzüglich mitzuteilen. Ist dies aus Gründen, die nicht von der Arbeitnehmerin bzw. vom Arbeitnehmer zu vertreten sind, nicht möglich, so gilt die Mitteilung als rechtzeitig, wenn sie unmittelbar nach Wegfall des Hinderungsgrundes nachgeholt wird.

Beim Wiederantritt des Dienstes hat die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer ohne schuldhaftes Verzug ein ärztliches Zeugnis oder eine Bestätigung des zuständigen Krankenversicherungsträgers über Beginn und Dauer der Dienstunfähigkeit vorzulegen.

Erkrankt die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer während eines Erholungsurlaubes im Ausland, so ist dem ärztlichen Zeugnis eine behördliche Bestätigung darüber beizufügen, dass es von einem zur Ausübung des Arztberufes zugelassenen Arzt ausgestellt wurde. Eine solche behördliche Bestätigung ist nicht erforderlich, wenn die ärztliche Behandlung (stationär oder ambulant) in einer Krankenanstalt erfolgt und hierfür eine Bestätigung dieser Anstalt vorgelegt wird.

Kommt die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer diesen Verpflichtungen nicht nach, so ist Abs. 1 nicht anzuwenden.

- (3) Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die im Ausland verwendet werden und dort wohnen, ist anlässlich der Entsendung eine gesonderte Vereinbarung zu treffen.
- (4) Erkrankt eine Arbeitnehmerin bzw. ein Arbeitnehmer, die bzw. der während eines Erholungsurlaubes eine dem Erholungszweck des Urlaubes widersprechende Erwerbstätigkeit ausübt, so ist Abs. 1 nicht anzuwenden, wenn die Erkrankung mit dieser Erwerbstätigkeit in ursächlichem Zusammenhang steht.
- (5) Die Bestimmungen der Abs. 1 bis 4 gelten auch für die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer, die bzw. der infolge eines Unfalles dienstunfähig war.
- (6) Die Abs. 1 bis 3 gelten auch für die notwendige Pflege einer bzw. eines Angehörigen gemäß § 30 Abs. 1 Z. 1 und Abs. 2 während des Erholungsurlaubes mit der Maßgabe, dass die in Abs. 2 geregelte Nachweiserbringung im Hinblick auf den Pflegebedarf der bzw. des Angehörigen zu erfolgen hat.

VERJÄHRUNG DES ERHOLUNGSURLAUBES § 25

Der Urlaubsanspruch verjährt nach Ablauf von zwei Jahren ab dem Ende des Urlaubsjahres, in dem er entstanden ist. Diese Frist verlängert sich bei Inanspruchnahme einer Karenz gemäß dem Väter-Karenzgesetz (VKG), BGBl. Nr. 651/1989, oder gemäß dem Mutterschutzgesetz 1979 (MSchG), BGBl. Nr. 221/1979, um den Zeitraum der Karenz.

UNTERBRECHUNG DES ERHOLUNGSURLAUBES UND VERHINDERUNG DES URLAUBSANTRITTES § 26

- (1) Die Vereinbarung über den Verbrauch des Erholungsurlaubes (§ 22) schließt eine aus besonderen dienstlichen Rücksichten gebotene abändernde Anordnung nicht aus. Der Antritt oder die Fortsetzung des Erholungsurlaubes ist, sobald es der Dienst zulässt, zu ermöglichen.
- (2) Konnte eine Arbeitnehmerin bzw. ein Arbeitnehmer wegen einer solchen abändernden Verfügung den Erholungsurlaub nicht zum festgesetzten Tag antreten oder ist die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer aus dem Urlaub zurückberufen worden, sind ihr bzw. ihm die hierdurch entstandenen unvermeidlichen Mehrauslagen zu ersetzen, soweit sie nicht gemäß § 14 zu ersetzen sind.

Die Ersatzpflicht umfasst auch die entstandenen unvermeidlichen Mehrauslagen für die mit ihr bzw. ihm im gemeinsamen Haushalt lebenden nahen Angehörigen, wenn ihnen ein Urlaubsantritt oder eine Fortsetzung des Urlaubes ohne die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer nicht zumutbar ist.

ANSPRÜCHE BEI BEENDIGUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISES

§ 27

- (1) Der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer gebührt für das Urlaubsjahr, in dem das Arbeitsverhältnis endet, zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Ersatzleistung als Abgeltung für den der Dauer der Dienstzeit in diesem Urlaubsjahr im Verhältnis zum gesamten Urlaubsjahr entsprechenden Urlaub. Bereits verbrauchter Jahresurlaub ist auf das aliquote Urlaubsausmaß anzurechnen. Urlaubsentgelt für einen über das aliquote Ausmaß hinaus verbrauchten Jahresurlaub ist nicht rückzuerstatten, außer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch

- unberechtigten vorzeitigen Austritt oder
- verschuldete Entlassung.

Der Erstattungsbetrag hat dem für den zu viel verbrauchten Urlaub zum Zeitpunkt des Urlaubsverbrauches erhaltenen Urlaubsentgelt zu entsprechen.

- (2) Eine Ersatzleistung gebührt nicht, wenn die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt.
- (3) Für nicht verbrauchten Urlaub aus vorangegangenen Urlaubsjahren gebührt anstelle des noch ausstehenden Urlaubsentgelts eine Ersatzleistung in vollem Ausmaß des noch ausstehenden Urlaubsentgeltes, soweit der Urlaubsanspruch noch nicht verjährt ist.
- (4) Endet das Arbeitsverhältnis während einer Teilzeitbeschäftigung gemäß MSchG oder Väter-Karenzgesetz durch
- Entlassung ohne Verschulden der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers,
 - begründeten vorzeitigen Austritt der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers,
 - Kündigung seitens der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitgebers oder
 - einvernehmliche Auflösung,

ist der Berechnung der Ersatzleistung im Sinne des Abs. 1 jene Arbeitszeit zugrunde zu legen, die in dem Urlaubsjahr, in dem der Urlaubsanspruch entstanden ist, von der Arbeitnehmerin bzw. vom Arbeitnehmer überwiegend zu leisten war.

- (5) Die Ersatzleistung im Sinne der Abs. 1, 3 und 4 gebührt den Erbinnen bzw. Erben, wenn das Arbeitsverhältnis durch Tod der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers endet.

URLAUBSENTGELT UND KRANKENTGELT

§ 27a

- (1) Während desurlaubes erhält die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer das Urlaubsentgelt, während des Krankenstandes erhält die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer für die Dauer der in § 8 KV festgelegten Fristen das Krankentgelt entsprechend des in § 8 KV vorgesehenen Prozentanteiles.
- (2) Das Urlaubsentgelt bzw. das Krankentgelt besteht grundsätzlich aus dem Monatsbruttogehalt der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers zuzüglich eines Durchschnittswertes des für Überstunden, Nachtdienste, Sonn- und Feiertagsdienste bzw. für Rufbereitschaftsdienste gebührenden Zusatzentgelts (Überstundenentgelt, Nachtdienstgeld, Sonn- und Feiertagszulage, Rufbereitschaftsentschädigung) und allenfalls für gebührende Provisionen.

- (3) Die Berechnung des Durchschnittswertes erfolgt monatlich. Der Durchschnittszeitraum umfasst die vorangegangenen zwölf vollen Kalendermonate vor Eintritt desurlaubes bzw. des Krankenstandes. Gleichzeitig mit der Berechnung wird für jeden im abgelaufenen Kalendermonat konsumierten Urlaubstag bzw. jeden Krankenstandstag der aliquote Teil des Durchschnittswertes zur Anweisung und Auszahlung gebracht. Etwaige Nachverrechnungen, die zu einer Veränderung des Durchschnittswertes führen, werden bei den laufenden (monatlichen) Gehaltsabrechnungen berücksichtigt.

KARENZURLAUB / KARENZ **§ 28**

- (1) Der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer kann aus sozialen, insbesondere aus familiären oder wichtigen persönlichen Gründen oder zur Vorbereitung auf Prüfungen (Matura, Diplomprüfung), auf ihr bzw. sein Ansuchen ein Urlaub unter Entfall der Bezüge (Karenzurlaub) gewährt werden, sofern nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen.
- (2) Die nach dem 31.12.2018 zurückgelegten Karenzurlaubszeiten im Sinne des Abs 1 sind für Rechte, die von der Dauer des Arbeitsverhältnisses abhängen, zu berücksichtigen.
- (3) Die Zeit einer Karenz nach den §§ 15 bis 15d und 15i MSchG oder nach den Bestimmungen des Väter-Karenzgesetzes ist für Rechte, die von der Dauer des Arbeitsverhältnisses abhängen, zu berücksichtigen.

STERBEBEGLEITUNG **§ 28a**

§ 14a des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes (Sterbebegleitung) ist anzuwenden.

FRÜHKARENZURLAUB (FAMILIENZEIT) **§ 28b**

- (1) Die Regelungen des § 1a VKG in der Fassung vom 1.1.2020 sind mit folgenden für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer günstigeren Abweichungen anzuwenden:
- (a) der Frühkarenzurlaub kann auch im Zeitraum zwischen Ende der Schutzfrist und dem 91. Tag ab der Geburt in Anspruch genommen werden.
 - (b) der Frühkarenzurlaub kann bis zu 31 Kalendertage, aber auch kürzer als ein Monat dauern.
 - (c) eine Freistellung ist spätestens zwei Monate vor dem errechneten Geburtstermin anzumelden.
- (2) Die Zeit des Frühkarenzurlaubs bleibt für Rechte, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, wirksam.
- (3) Die Inanspruchnahme eines Frühkarenzurlaubs durch eine Person für dasselbe Kind (dieselben Kinder) ist nur einmal zulässig.

URLAUB UNTER ENTFALL DER BEZÜGE**§ 29**

- (1) Der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer ist auf ihr bzw. sein Ansuchen ein Urlaub unter Entfall der Bezüge zu gewähren (Karenzurlaub), wenn sie bzw. er sich der Pflege eines im gemeinsamen Haushalt lebenden behinderten Kindes widmet, für welches erhöhte Familienbeihilfe im Sinne des § 8 Abs. 4 des Familienlastenausgleichsgesetzes 1967, BGBl. Nr. 376, gewährt wird, und ihre bzw. seine Arbeitskraft aus diesem Grund gänzlich beansprucht wird (Abs. 2), solange sie bzw. er während dieses Zeitraumes ihren bzw. seinen Wohnsitz im Inland hat, längstens jedoch bis zur Vollendung des 30. Lebensjahres des Kindes. Der gemeinsame Haushalt besteht weiter, wenn sich das behinderte Kind nur zeitweilig wegen Heilbehandlung außerhalb der Hausgemeinschaft aufhält.
- (2) Eine gänzliche Beanspruchung der Arbeitskraft im Sinne des Abs. 1 liegt vor, solange das behinderte Kind
 1. das Alter für den Beginn der allgemeinen Schulpflicht (§ 2 des Schulpflichtgesetzes 1985, BGBl. Nr. 76) noch nicht erreicht hat und ständiger persönlicher Hilfe und Pflege bedarf,
 2. während der Dauer der allgemeinen Schulpflicht wegen Schulunfähigkeit (§ 15 des Schulpflichtgesetzes 1985) entweder von der allgemeinen Schulpflicht befreit ist oder ständiger persönlicher Hilfe und Pflege bedarf,
 3. nach Vollendung der allgemeinen Schulpflicht und vor Vollendung des 30. Lebensjahres dauernd bettlägerig ist oder ständiger persönlicher Hilfe und Pflege bedarf.
- (3) Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer hat den Antrag auf Gewährung des Karenzurlaubes spätestens zwei Monate vor dem gewollten Wirksamkeitsbeginn zu stellen.
- (4) Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer hat den Wegfall einer der Voraussetzungen für die Karenzierung (Abs. 1 und 2) innerhalb von zwei Wochen zu melden.
- (5) Die nach dem 31.12.2018 zurückgelegten Karenzzeiten im Sinne des Abs 1 sind für Rechte, die von der Dauer des Arbeitsverhältnisses abhängen, zu berücksichtigen.
- (6) Auf Antrag der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers kann der Karenzurlaub vorzeitig beendet werden, wenn
 1. der Grund für die Karenzierung weggefallen ist,
 2. das Ausschöpfen der ursprünglich verfügbaren Dauer des Karenzurlaubes für die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer eine Härte bedeuten würde und
 3. keine wichtigen dienstlichen Interessen entgegenstehen.

PFLEGEFREISTELLUNG**§ 30**

- (1) Ist der Arbeitnehmer nach Antritt des Arbeitsverhältnisses an der Arbeitsleistung
 1. wegen der notwendigen Pflege eines im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten nahen Angehörigen oder
 2. wegen der notwendigen Betreuung seines Kindes (Wahl- oder Pflegekindes) oder eines im gemeinsamen Haushalt lebenden leiblichen Kindes des anderen Ehegatten, des eingetragenen Partners oder Lebensgefährten infolge eines Ausfalls einer Person, die das Kind ständig betreut hat, aus den Gründen des § 15d Abs. 2 Z 1 bis 5 des Mutterschutzgesetzes 1979, BGBl. Nr. 221, in der jeweils geltenden Fassung, oder
 3. wegen der Begleitung seines erkrankten Kindes (Wahl- oder Pflegekindes) oder eines im gemeinsamen Haushalt lebenden leiblichen Kindes des anderen Ehegatten, des eingetragenen Partners oder Lebensgefährten bei einem stationären Aufenthalt in einer Heil- und Pflegeanstalt, sofern das Kind das zehnte Lebensjahr noch nicht vollendet hat,

nachweislich verhindert, so hat er Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts bis zum Höchstausmaß seiner regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit innerhalb eines Arbeitsjahres. Als nahe Angehörige im Sinne dieses Bundesgesetzes sind der Ehegatte, der eingetragene Partner und Personen anzusehen, die mit dem Arbeitnehmer in gerader Linie verwandt sind, ferner Wahl- und Pflegekinder, im gemeinsamen Haushalt lebende leibliche Kinder des anderen Ehegatten oder des eingetragenen Partners oder Lebensgefährten sowie die Person, mit der der Arbeitnehmer in Lebensgemeinschaft lebt. Als nahe Angehörige gelten auch Geschwister. § 8 Abs. 12 bleibt von den Bestimmungen betreffend die Pflegefreistellung unberührt.

- (2) Darüber hinaus besteht Anspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung bis zum Höchstausmaß einer weiteren regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit innerhalb eines Arbeitsjahres, wenn der Arbeitnehmer den Freistellungsanspruch gemäß Abs. 1 verbraucht hat, wegen der notwendigen Pflege seines im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten Kindes (Wahl- oder Pflegekindes) oder im gemeinsamen Haushalt lebenden leiblichen Kindes des anderen Ehegatten oder eingetragenen Partners oder Lebensgefährten, welches das zwölfte Lebensjahr noch nicht überschritten hat, an der Arbeitsleistung neuerlich verhindert ist, und ihm für diesen Zeitraum der Dienstverhinderung kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung (Bezugsfortzahlung) wegen Dienstverhinderung aus wichtigen in seiner Person gelegenen Gründen auf Grund anderer gesetzlicher Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Arbeitsvertrages zusteht.
- (3) Ist der Anspruch auf Entgeltfortzahlung (Bezugsfortzahlung) bei Entfall der Arbeitsleistung aus einem der in Abs. 1 und 2 genannten Dienstverhinderungsgründe erschöpft, kann zu einem in Abs. 2 genannten Zweck Urlaub ohne vorherige Vereinbarung mit dem Arbeitgeber angetreten werden.
- (4) Im Fall der notwendigen Pflege seines erkrankten Kindes (Wahl- oder Pflegekindes) hat auch jener Arbeitnehmer Anspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung nach Abs. 1 Z 1, Abs. 2 und 3, der nicht mit seinem erkrankten Kind (Wahl- oder Pflegekind) im gemeinsamen Haushalt lebt.
- (5) Die Pflegefreistellung kann tageweise oder stundenweise in Anspruch genommen werden. Verrichtet die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer jedoch Schicht- oder Wechseldienst oder unregelmäßigen Dienst, ist die Pflegefreistellung in vollen Stunden zu verbrauchen.
- (6) Ändert sich das Beschäftigungsausmaß der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers während des Kalenderjahres, so ist die in diesem Kalenderjahr bereits verbrauchte Zeit der Pflegefreistellung in dem Ausmaß umzurechnen, das der Änderung des Beschäftigungsausmaßes entspricht. Bruchteile von Stunden sind hierbei auf volle Stunden aufzurunden.
- (7) Die Dauer einer Urlaubsunterbrechung gemäß § 24 Abs. 6 ist auf das nach den Abs. 1 und 2 jeweils in Betracht kommende Ausmaß anzurechnen.

KURAUFWERTHALT **§ 31**

- (1) Der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer ist, sofern nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen, auf Antrag für die Dauer eines Kuraufenthaltes Dienstbefreiung zu gewähren, wenn
 - a) ein Sozialversicherungsträger oder ein Bundessozialamt die Kosten der Kur trägt oder einen Kurkostenbeitrag leistet und
 - b) die Kur ärztlich überwacht wird.

- (2) Der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer ist, sofern nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen, auf Antrag auch für die Dauer der Unterbringung in einem Genesungsheim Dienstbefreiung zu gewähren, wenn die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer zur völligen Herstellung der Gesundheit von einem Sozialversicherungsträger oder einem Bundessozialamt nach einem chirurgischen Eingriff oder nach einer schweren Erkrankung in ein Genesungsheim eingewiesen wird und die Kosten des Aufenthaltes im Genesungsheim vom Bundessozialamt oder vom Sozialversicherungsträger satzungsgemäß getragen werden.
- (3) Bei einer Arbeitnehmerin bzw. einem Arbeitnehmer, die bzw. der zur Dienstleistung ins Ausland entsendet wird, gelten gesonderte Vereinbarungen.
- (4) Eine Dienstfreistellung nach Abs. 1 und 2 gilt als eine durch Krankheit verursachte Abwesenheit vom Dienst.

VORSCHUSS UND GELDAUSHILFE **§ 32**

- (1) Ist die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer unverschuldet in Notlage geraten oder liegen sonst berücksichtigungswürdige Gründe vor, so kann ihr bzw. ihm auf Ansuchen ein Vorschuss bis zur Höhe von höchstens 7.300,00 Euro gewährt werden. Die Gewährung des Vorschusses kann von Sicherstellungen abhängig gemacht werden.
- (2) Der Vorschuss ist durch Abzug vom gebührenden Monatsentgelt längstens binnen 24 Monaten hereinzubringen; bei der Festsetzung der Abzugsraten ist auf die wirtschaftlichen Verhältnisse der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers Rücksicht zu nehmen. Bei Bezugsvorschüssen für Wohnzwecke können auch längere Rückzahlungsfristen vereinbart werden. Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer kann den Vorschuss auch vorzeitig zurückzahlen. Scheidet die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer aus dem Arbeitsverhältnis aus, so können zur Deckung eines noch nicht zur Gänze zurückgezahlten Vorschusses die der ausscheidenden Arbeitnehmerin bzw. dem ausscheidenden Arbeitnehmer zustehenden Geldleistungen, insbesondere eine allenfalls gebührende Abfertigung herangezogen werden.
- (3) Die Bestimmungen der Abs. 1 bis 2 sind auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, mit denen ein Arbeitsverhältnis auf bestimmte Zeit eingegangen wurde, nicht anzuwenden.
- (4) Ist die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer unverschuldet in Notlage geraten oder liegen sonst berücksichtigungswürdige Gründe vor, so kann ihr bzw. ihm auch eine Geldaushilfe gewährt werden.
- (5) Die Personalvertretungsorgane sind entsprechend der durch das Arbeitsverfassungsgesetz bzw. das Post-Betriebsverfassungsgesetz definierten Mitwirkungsrechte der Belegschaftsvertretung zu befassen.

KÜNDIGUNG **§ 33**

Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die nach Abschnitt I des 2. Teiles dieses Kollektivvertrages in das Verwendungsgruppenschema gemäß Abschnitt II des 2. Teiles übergeleitet wurden, gilt:

- (1) Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber kann ein Arbeitsverhältnis nach den Bestimmungen des Angestelltengesetzes kündigen (mit Ausnahme der Regelungen des § 34 – Kündigungsfristen).

- (2) Ein Grund, der die Arbeitgeberin bzw. den Arbeitgeber zur Kündigung berechtigt, liegt insbesondere vor,
- a) wenn die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer ihre bzw. seine Dienstpflicht gröblich verletzt, sofern nicht die Entlassung in Frage kommt;
 - b) wenn die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer sich für eine entsprechende Verwendung als geistig oder körperlich ungeeignet erweist;
 - c) wenn die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer den im allgemeinen erzielbaren angemessenen Arbeitserfolg trotz Ermahnungen nicht erreicht, sofern nicht die Entlassung in Frage kommt;
 - d) wenn die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer handlungsunfähig wird;
 - e) wenn sich erweist, dass das gegenwärtige oder frühere Verhalten der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers dem Ansehen oder den Interessen des Dienstes abträglich ist, sofern nicht die Entlassung in Frage kommt;
 - f) wenn eine Änderung des Arbeitsumfanges, der Organisation des Dienstes oder der Arbeitsbedingungen die Kündigung notwendig macht, es sei denn, dass das Arbeitsverhältnis der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers durch die Kündigung in einem Zeitpunkt enden würde, in dem sie bzw. er das 50. Lebensjahr vollendet und bereits zehn Jahre in diesem Arbeitsverhältnis zugebracht hat;
 - g) wenn die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer Anspruch auf Versorgung durch die gesetzliche Pensionsversicherung in Form der Alterspension, der vorzeitigen Alterspension bei langer Versicherungsdauer oder der Berufsunfähigkeitspension hat.
- (3) Hinsichtlich der Kündigungsbeschränkungen bei Arbeitnehmerinnen vor und nach ihrer Niederkunft gelten die allgemeinen gesetzlichen Vorschriften.
- (4) Wenn das Arbeitsverhältnis zur Post- und Telegraphenverwaltung, zur Post und Telekom Austria Aktiengesellschaft, zur Telekom Austria Aktiengesellschaft bzw. zur A1 Telekom Austria Aktiengesellschaft oder zu einem ihrer Tochterunternehmen nach dem vollendeten 18. Lebensjahr länger als zehn Jahre gedauert hat, ist eine Kündigung durch die Arbeitgeberin bzw. den Arbeitgeber aus dem Grunde des Bedarfsmangels nur zulässig, wenn ein Mehrheitsbeschluss einer paritätisch besetzten Kommission vorliegt. Die als "Neutraler Dritter" konstituierte Kommission besteht aus zwei Vorstandsmitgliedern (oder von ihnen entsandten Vertretern), zwei Vertretern der Personalvertretung, sowie einer bzw. einem im Einvernehmen der BetriebspartnerInnen bestellten neutralen Vorsitzenden, die bzw. der nach Möglichkeit eine mit Arbeits- und Sozialrechtssachen betraute Richterin bzw. ein mit Arbeits- und Sozialrechtssachen betrauter Richter sein soll.

Die bzw. der neutrale Vorsitzende hat die Aufgabe, eine einvernehmliche Entscheidung der Kommission über die Kündigung unter Berücksichtigung der unternehmensrelevanten und wirtschaftlichen Aspekte des Unternehmens sowie der sozialen Aspekte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer herbeizuführen. Bei Stimmengleichheit besitzt er ein Dirimierungsrecht.

Vorzeitige Auflösung des Arbeitsverhältnisses (Entlassung, Austritt)

- (5) Das Arbeitsverhältnis kann, wenn es für bestimmte Zeit eingegangen wurde, vor Ablauf dieser Zeit, sonst aber ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist, von jedem Teil aus wichtigen Gründen gelöst werden.
- (6) Ein wichtiger Grund, der die Arbeitgeberin bzw. den Arbeitgeber zur vorzeitigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses (Entlassung) berechtigt, liegt insbesondere vor,
- wenn sich nachträglich herausstellt, dass die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer die Aufnahme in das Arbeitsverhältnis durch unwahre Angaben, ungültige Urkunden oder durch Verschweigen von Umständen erschlichen hat, die ihre bzw. seine Aufnahme nach den Bestimmungen dieses Kollektivvertrages oder anderer Vorschriften ausgeschlossen hätten;

- wenn die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer sich einer besonders schweren Verletzung der Dienstpflichten oder einer Handlung oder einer Unterlassung schuldig macht, die sie bzw. ihn des Vertrauens der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitgebers unwürdig erscheinen lässt, insbesondere wenn sie bzw. er sich Tötlichkeiten oder erhebliche Ehrverletzungen gegen Vorgesetzte oder Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter zuschulden kommen lässt oder wenn sie bzw. er sich in ihrer bzw. seiner dienstlichen Tätigkeit oder im Zusammenhang damit von dritten Personen Vorteile zuwenden lässt;
 - wenn die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer ihren bzw. seinen Dienst in wesentlichen Belangen erheblich vernachlässigt oder ohne einen wichtigen Hinderungsgrund während einer den Umständen nach erheblichen Zeit die Dienstleistung unterlässt;
 - wenn die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer sich weigert, ihre bzw. seine Dienstverrichtungen ordnungsgemäß zu versehen oder dienstliche Anordnungen ihrer bzw. seiner Vorgesetzten nicht befolgt;
 - wenn die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer gegen §§ 9 oder 10 verstößt;
 - wenn die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer eine Nebenbeschäftigung ausübt, die den Anstand verletzt oder die sie bzw. ihn an der vollständigen oder genauen Erfüllung ihrer bzw. seiner Dienstpflichten hindert und sie bzw. er diese Beschäftigung trotz Aufforderung nicht aufgibt;
 - wenn die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer sich eine im § 24 Abs. 2 angeführte Bescheinigung arglistig beschafft oder missbräuchlich verwendet;
 - bei Verurteilung der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers durch ein inländisches Gericht wegen einer oder mehrerer mit Vorsatz begangener strafbarer Handlungen zu einer mehr als einjährigen Freiheitsstrafe.
- (7) Ein wichtiger Grund, der die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer zur vorzeitigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses (Austritt) berechtigt, liegt insbesondere vor, wenn die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer zur Dienstleistung unfähig wird oder die Dienstleistung ohne Schaden für ihre bzw. seine Gesundheit nicht mehr fortsetzen kann.

Für alle anderen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die gemäß Abschnitt II des zweiten Teiles entlohnt werden, gilt:

- (8) Für Kündigungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gelten die Regelungen des Angestelltengesetzes.

KÜNDIGUNGSFRISTEN

§ 34

Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die diesem Kollektivvertrag in der jeweils gültigen Fassung unterliegen, gelten die Regelungen des Angestelltengesetzes.

Für die Arbeitgeberin bzw. den Arbeitgeber beträgt die Kündigungsfrist sechs Wochen und erhöht sich nach dem vollendeten zweiten Dienstjahr auf zwei Monate, nach dem vollendeten fünften Dienstjahr auf drei, nach dem vollendeten fünfzehnten Dienstjahr auf vier und nach dem vollendeten fünfundsingzigsten Dienstjahr auf fünf Monate.

Davon abweichende Vereinbarungen zwischen der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer und der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber sind möglich.

Die Kündigungsfrist hat am Fünfzehnten oder mit Ablauf eines Kalendermonats zu enden. Bei der Berechnung der Kündigungsfrist ist § 8 Abs. 11 sinngemäß anzuwenden.

ABFERTIGUNG

§ 35

Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis vor dem 1. Jänner 2003 begründet wurde, gilt:

- (1) Gemäß den Bestimmungen des Angestelltengesetzes, in der jeweils geltenden Fassung, erhalten die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, welche diesem Kollektivvertrag unterliegen, eine Abfertigung.

Die Höhe der Abfertigung beträgt demnach nach dem vollendeten

3. Dienstjahr	2 Monatsbruttoentgelte
5. Dienstjahr	3 Monatsbruttoentgelte
10. Dienstjahr	4 Monatsbruttoentgelte
15. Dienstjahr	6 Monatsbruttoentgelte
20. Dienstjahr	9 Monatsbruttoentgelte
25. Dienstjahr	12 Monatsbruttoentgelte

- (2) Ein Anspruch auf Abfertigung besteht nicht:
- a) bei verschuldeter Entlassung
 - b) bei vorzeitigem Austritt ohne wichtigen Grund
 - c) bei Kündigung durch die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer, mit Ausnahme bei Erreichung des pensionsfähigen Alters oder der Berufsunfähigkeit im Sinne des Angestelltengesetzes.
- (3) Die Abfertigung wird, soweit sie den Betrag des Fünffachen des Monatsbruttoentgeltes nicht übersteigt, mit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses fällig. Der Rest kann vom 6. Monat an mit monatlichen, im Voraus zahlbaren Teilbeträgen abgestattet werden.
- (4) Im Übrigen gelten die Bestimmungen des Angestelltengesetzes.

Zusätzlich gilt für Arbeitnehmer, die nach Abschnitt I des 2. Teiles dieses Kollektivvertrages in das Verwendungsgruppenschema gemäß Abschnitt II des 2. Teiles übergeleitet wurden:

- (5) Abweichend von Absatz 2 gebührt der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer eine Abfertigung nach Absatz 1, wenn sie bzw. er
- 1. verheiratet ist und das Arbeitsverhältnis innerhalb von sechs Monaten nach ihrer bzw. seiner Eheschließung oder
 - 2. innerhalb von sechs Monaten nach der
 - Geburt eines eigenen Kindes oder
 - Annahme eines von ihr/ ihm alleine oder gemeinsam mit ihrem bzw. seinem Ehegatten bzw. Ehegattin an Kindes Statt angenommenen Kindes, welches das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat, oder
 - Übernahme eines Kindes in unentgeltliche Pflege (§ 15c Abs. 1 Z 2 MSchG bzw. § 5 Abs. 1 Z 2 Väter-Karenzgesetz) welches das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn das Kind zum Zeitpunkt des Ausscheidens noch lebt oder
 - 3. spätestens drei Monate vor Ablauf eines Karenzurlaubes nach den §§ 15 bis 15d und 15i MSchG oder nach den Bestimmungen des Väter-Karenzgesetzes bzw. wenn der Karenzurlaub oder die Teilzeitbeschäftigung weniger als drei Monate dauert, spätestens zwei Monate vor Ablauf oder
 - 4. während einer Teilzeitbeschäftigung nach §§ 15g und 15h MSchG oder nach den Bestimmungen des Väter-Karenzgesetzes

das Arbeitsverhältnis kündigt.

- (6) Aus dem Anlass ihrer bzw. seiner Eheschließung kann nur einer der beiden Ehegatten - und auch das nur einmal - die Abfertigung in Anspruch nehmen. Die Abfertigung nach Abs. 5 Z 2 bis 4 kann für ein und dasselbe Kind nur einmal in Anspruch genommen werden.

Hätten beide Ehepartner oder beide Elternteile (Adoptivelternteile, Pflegeelternteile) Anspruch auf Abfertigung aus Anlass derselben Eheschließung oder wegen desselben Kindes, so geht der früher entstandene Anspruch dem später entstandenen vor. Bei gleichzeitigem Entstehen der Ansprüche geht im Falle des Abs. 5 Z 1 der Anspruch des älteren Ehegatten, in den Fällen des Abs. 5 Z 2 bis 4 der Anspruch der Mutter (Adoptivmutter, Pflegemutter) vor. Der Anspruch nach Abs. 5 gebührt nicht, wenn im Zeitpunkt des Ausscheidens ein weiteres Arbeitsverhältnis zur Telekom Austria Aktiengesellschaft oder zur A1 Telekom Austria Aktiengesellschaft oder zu einem ihrer Tochterunternehmen besteht.

- (7) Berechnungsgrundlage für die Abfertigung im Sinne des Abs. 1 ist das letzte Monatsbruttoentgelt.

Zeiten eines Lehrverhältnisses sind für die Dauer des Arbeitsverhältnisses im Sinn des Abs. 1 zu berücksichtigen.

- (8) Wird das Arbeitsverhältnis während einer Teilzeitbeschäftigung nach §§ 15g und 15h MSchG, oder nach dem Väter-Karenzgesetz infolge Kündigung durch die Arbeitgeberin bzw. den Arbeitgeber, unverschuldete Entlassung, begründeten Austritts oder einvernehmlich beendet, so ist bei der Ermittlung des für die Höhe der Abfertigung maßgebenden Monatsbruttoentgelts das vorangegangene Beschäftigungsausmaß der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers zugrunde zu legen.

- (9) In den Fällen des Abs. 5 Z 4 ist bei der Ermittlung des für die Höhe der Abfertigung maßgebenden Monatsbruttoentgelts vom Durchschnitt der in den letzten fünf Jahren geleisteten Arbeitszeit unter Außerachtlassung der Zeiten eines Karenzurlaubes gemäß MSchG oder Väter-Karenzgesetz auszugehen.

- (10) Arbeitsverhältnisse als Vertragsbedienstete bzw. Vertragsbediensteter zur Post- und Telegraphenverwaltung (einschließlich der Zeiten von Arbeitsverhältnissen zu einer inländischen Gebietskörperschaft) und Dienstzeiten bei der Post und Telekom Austria Aktiengesellschaft bzw. zur Telekom Austria Aktiengesellschaft sowie zur A1 Telekom Austria Aktiengesellschaft oder zu einem ihrer Tochterunternehmen sind der Dauer des Arbeitsverhältnisses nach Abs. 1 zuzurechnen.

Die Zurechnung ist ausgeschlossen,

1. soweit die Dienstzeit in einem anderen Arbeitsverhältnis für die Bemessung des Ruhegenusses angerechnet wurde, wenn aus diesem Arbeitsverhältnis eine Anwartschaft oder ein Anspruch auf einen Ruhegenuss besteht;
2. wenn das Arbeitsverhältnis
 - a) noch andauert oder
 - b) in einer Weise beendet wurde, durch die ein Abfertigungsanspruch erlosch oder, falls Abs. 2 auf das Arbeitsverhältnis anzuwenden gewesen wäre, erloschen wäre;
3. wenn die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Abfertigung erhalten hat, soweit diese Abfertigung nicht rückerstattet wurde;
4. bei teilweiser Rückerstattung ist die Dienstzeit in einem entsprechenden Teilausmaß zuzurechnen.

Wird ein öffentlich-rechtliches Arbeitsverhältnis zur Telekom Austria Aktiengesellschaft oder einem gemäß § 17 Abs. 1a PTSG angeführten Tochterunternehmen im Einvernehmen mit der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber ausschließlich deswegen beendet, um ein Arbeitsverhältnis zur Telekom Austria Aktiengesellschaft oder zur A1 Telekom Austria Aktiengesellschaft oder einem ihrer Tochterunternehmen einzugehen, und schließt dieses

Arbeitsverhältnis an das beendete Arbeitsverhältnis unmittelbar an, so sind nur dem öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis vorangegangene Zeiten als Vertragsbedienstete bzw. Vertragsbediensteter zur Post- und Telegraphenverwaltung bei der Berechnung der Abfertigung gemäß Abs. 1 zuzurechnen.

- (11) Wird das Arbeitsverhältnis durch den Tod der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers gelöst, so tritt an die Stelle der Abfertigung ein Sterbekostenbeitrag. Dieser beträgt die Hälfte der Abfertigung. Der Sterbekostenbeitrag gebührt nur den gesetzlichen Erbinnen bzw. Erben, zu deren Erhaltung die Erblasserin bzw. der Erblasser gesetzlich verpflichtet war. Sind solche gesetzliche Erbinnen bzw. Erben nicht vorhanden, so kann der Sterbekostenbeitrag ganz oder zum Teil den Personen gewährt werden, die erwiesenermaßen die Begräbniskosten aus eigenen Mitteln bestritten oder die Verstorbene bzw. den Verstorbenen in ihrer bzw. seiner letzten Krankheit vor dem Tod gepflegt haben.

- (12) Wird eine Arbeitnehmerin bzw. ein Arbeitnehmer, die bzw. der gemäß Abs. 5
- das Arbeitsverhältnis gekündigt oder
 - ihren bzw. seinen vorzeitigen Austritt aus dem Arbeitsverhältnis erklärt hat,

innerhalb von sechs Monaten nach Beendigung dieses Arbeitsverhältnisses wieder in ein Arbeitsverhältnis zur Telekom Austria Aktiengesellschaft oder zur A1 Telekom Austria Aktiengesellschaft oder einem ihrer Tochterunternehmen aufgenommen, so hat sie bzw. er der Telekom Austria Aktiengesellschaft oder der A1 Telekom Austria Aktiengesellschaft bzw. dem betreffenden Tochterunternehmen die anlässlich der Beendigung des bisherigen Arbeitsverhältnisses erhaltene Abfertigung zurückzuerstatten.

Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis am/nach dem 1. Jänner 2003 begründet wurde, gilt:

- (13) Die Bestimmungen des Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetzes (BMSVG) sind auf Arbeitsverhältnisse am/nach dem 1. Jänner 2003 anzuwenden.
- (14) Vereinbaren Arbeitgeberin bzw. Arbeitgeber und Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer einen Übertritt aus dem Abfertigungsrecht für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmerinnen, deren Arbeitsverhältnis vor dem 1. Jänner 2003 begonnen hat in das neue Abfertigungsrecht nach dem BMSVG, ist die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer berechtigt, binnen einem Monat ab Unterzeichnung der Übertrittsvereinbarung ohne Angabe von Gründen aus dieser Vereinbarung zurückzutreten. Dies gilt nicht, wenn die Übertrittsvereinbarung inhaltlich durch eine Betriebsvereinbarung nach dem Arbeitsverfassungsrecht bestimmt ist.

AUSBILDUNGSKOSTENERSATZ

§ 36

Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer hat der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber die Ausbildungskosten zu ersetzen, wenn das Arbeitsverhältnis durch von der Arbeitnehmerin bzw. vom Arbeitnehmer verschuldete Entlassung, unbegründeten vorzeitigen Austritt, von der Arbeitgeberin bzw. vom Arbeitgeber nicht verschuldete bzw. initiierte Arbeitnehmer-Kündigung oder einvernehmliche Lösung endet.

Der Ersatz der Ausbildungskosten vermindert sich für jeden nach der Beendigung der jeweiligen Ausbildung im Arbeitsverhältnis zur Arbeitgeberin bzw. zum Arbeitgeber begonnenen Kalendermonat um je 10 %.

Bei Ermittlung der Ausbildungskosten sind die Kosten einer allfälligen Einschulung am Arbeitsplatz sowie die Kosten, die der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber aus Anlass der Vertretung der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers während der Ausbildung erwachsen sind, sowie die der

Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer während der Ausbildung zugeflossenen Bezüge außer Acht zu lassen. Reisegebühren bilden jedenfalls einen Bestandteil der Ausbildungskosten.

Für Ausbildungen, die mehr als 5.000 Euro (ohne Umsatzsteuer) kosten, können durch schriftliche Vereinbarung abweichende Regelungen zwischen Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer und Arbeitgeberin bzw. Arbeitgeber getroffen werden, wobei sich der Ersatz der Ausbildungskosten für jeden nach der Beendigung der jeweiligen Ausbildung im Arbeitsverhältnis zur Arbeitgeberin bzw. zum Arbeitgeber begonnenen Kalendermonat um mindestens 4 % zu verringern hat.

Für Ausbildungen, die mehr als 10.000 Euro (ohne Umsatzsteuer) kosten, können durch schriftliche Vereinbarung abweichende Regelungen zwischen Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer und Arbeitgeberin bzw. Arbeitgeber getroffen werden.

EINRICHTUNG EINER ARBEITSSTIFTUNG

§ 37

Die vertragsschließenden Parteien dieses Kollektivvertrages kommen überein, eine gemeinsame Einrichtung im Sinne des § 18 Abs. 5 und 6 Arbeitslosenversicherungsgesetz zu gründen. Dies für jene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die von einem Personalabbau im Rahmen von wettbewerbsbedingt notwendigen Umstrukturierungen betroffen sind.

Die nähere Ausgestaltung erfolgt in einer Betriebsvereinbarung.

TREUEPRÄMIE

§ 37a

Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die lange in einem ununterbrochenen Dienstverhältnis zu einem Unternehmen stehen, das diesem Kollektivvertrag unterliegt, kann durch Betriebsvereinbarung eine Treueprämie unter Anrechnung von Vordienstzeiten geregelt werden. Dabei ist festzulegen, dass die Treueprämie grundsätzlich in Form eines Freizeitananspruches gestaltet ist, der am Jahresende verfällt, wenn er nicht verbraucht wird. Die Betriebsvereinbarung kann regeln, dass auf Wunsch der MitarbeiterIn bzw. des Mitarbeiters eine Umwandlung des Freizeitananspruches in Geld oder als Pensionskassenleistung erfolgt.

DIREKTFAHRT

§ 37b

Zwischen Arbeitgeberin und Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer kann ein Direktfahrt-Modell vereinbart werden.

Direktfahrt bedeutet, dass Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer auf freiwilliger Basis die Möglichkeit erhalten können, mit dem Dienst-PKW, von ihrem Wohnsitz aus direkt zum Kunden/Einsatzort zu fahren und nach Einsatz beim letzten Kunden/Einsatzort direkt zu ihrem Wohnsitz zurückzufahren. Am jeweiligen dienstvertraglich vereinbarten Dienstort (Teamstandort) ergibt sich dadurch keine Änderung.

Der Zeitraum zwischen der Abfahrt vom Wohnsitz und der Rückkehr zum Wohnsitz ergibt die Gesamtausbleibezeit. Die ohne Direktfahrt vom Wohnsitz zum Teamstandort sowie vom Teamstandort zum Wohnsitz erforderlichen Wegzeiten werden einmal via „google maps“ minutengenau ermittelt (schnellste Route). Das dieser fiktiven Wegzeit (Privatweg) Entsprechende, maximal jedoch 45 Minuten, wird abgezogen, und die verbleibende Differenz bezahlt.

Die nähere Ausgestaltung der Regelung kann in einer Betriebsvereinbarung erfolgen.

TEUERUNGSPRÄMIE / MITARBEITERPRÄMIE

§ 37c

Für die Gewährung von steuerfreien Teuerungs-, Bonus-, oder Mitarbeiterprämien gemäß § 124b EStG 1988 ist der Abschluss von Betriebsvereinbarungen zulässig. Klargestellt wird, dass derartige Zahlungen nicht in die Bemessungsgrundlage von Entgelt, wie zB Überstundenentgelte, einzubeziehen ist, soweit das gesetzlich zulässig ist.

ÜBERBETRIEBLICHE PENSIONSASSE

§ 38

Mit Wirksamkeit vom 1.1.2001, wird für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in einem privatrechtlichen, unbefristeten, aufrechten Arbeitsverhältnis stehen, eine überbetriebliche Pensionskassenregelung getroffen.

Ausgenommen sind jene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, für die eine derartige Regelung bereits besteht.

Die nähere Ausgestaltung der Pensionskassenregelung erfolgt in einer Betriebsvereinbarung.

LEISTUNGSZULAGEN

§ 39

- (1) Durch Betriebsvereinbarung kann festgelegt werden, für welche Funktionen in der Telekom Austria Aktiengesellschaft sowie in der A1 Telekom Austria Aktiengesellschaft oder einem ihrer Tochterunternehmen im Hinblick auf deren besondere betriebswirtschaftliche Bedeutung Leistungszulagen gewährt werden können.
- (2) In der Betriebsvereinbarung kann auch festgelegt werden, dass derartige Zulagen nur befristet und nur bei besonderer Güte der erbrachten Leistung gewährt werden.

SONDERVEREINBARUNGEN, GÜNSTIGKEITSKLAUSEL

§ 40

- (1) Die Bestimmungen dieses Kollektivvertrages können, soweit sie die Rechtsverhältnisse zwischen Arbeitgeberin bzw. Arbeitgeber und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern regeln, durch Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag weder aufgehoben noch beschränkt werden.
- (2) Sondervereinbarungen sind nur gültig, soweit sie für die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer günstiger sind und/oder Angelegenheiten betreffen, die im Kollektivvertrag nicht geregelt sind.

SCHLICHTUNG

§ 41

Im Falle von Streitigkeiten, die sich aus der Auslegung dieses Kollektivvertrages allenfalls ergeben sollten, ist, sofern diese nicht auf Unternehmensebene (d.h. zwischen Vorstand/ Geschäftsführung des jeweiligen Unternehmens und Personalvertretung) beigelegt werden können, vor der Anrufung des Arbeits- und Sozialgerichtes auf Ebene der Kollektivvertragspartner zu versuchen, einen Kompromiss im jeweiligen Streitfall zu erzielen.

2. Teil Gehaltsrechtlicher Teil

Abschnitt I

Gilt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die bis 31.12.2000 aufgenommen wurden und nicht nach Abschnitt II entlohnt werden.

ÜBERFÜHRUNG IN DAS VERWENDUNGSGRUPPENSHEMA GEMÄß ABSCHNITT II § 42

- (1) Alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die am 31. Dezember 2001 nach Abschnitt I des zweiten Teiles des Kollektivvertrages entlohnt werden, sowie Jugendliche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis vor dem 1. Jänner 2001 begonnen hat und die am 31. Dezember 2001 nach Abschnitt III des zweiten Teiles des Kollektivvertrages 2001 entlohnt werden, werden unter Berücksichtigung der Anrechnungsbestimmungen mit Wirksamkeit 1. Jänner 2002 bis spätestens 30. Juni 2002 den Verwendungsgruppen und Qualifikationsstufen des Abschnittes II des 2. Teiles zugeordnet.
- (2) Während des Zeitraumes der Übergangsbestimmungen dürfen Verfallsfristen nicht angewendet werden.
- (3) Das im Rahmen der Überleitung aus dem pt-Schema ermittelte individuelle Monatsbruttogehalt "neu" darf nicht niedriger sein als das Monatsbruttogehalt gemäß pt-Schema. Liegt das individuelle Monatsbruttogehalt "neu" unter dem kollektivvertraglichen Mindestbruttogehalt der entsprechenden Verwendungsgruppe/Qualifikationsstufe, so ist es auf dieses zu erhöhen.
- (4) Als Basis für die Überleitung wird die zum 1. Jänner 2002 gültige Einstufung, im Wesentlichen bestehend aus der pt-Gruppe, Gehaltsstufe, Dienstzulage, Verwendungszulage, Funktionszulage und Ergänzungszulagen, herangezogen.

Abschnitt II

Gilt für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ausgenommen Lehrlinge. Diese werden nach Abschnitt III des zweiten Teiles entlohnt.

VERWENDUNGSGRUPPEN UND MINDESTGRUNDGEHÄLTER § 43

- (1) Alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer werden nach der Art ihrer vorwiegend ausgeübten Tätigkeit in die Verwendungsgruppen 1 bis 7 eingereiht. Bei der Einreihung in die Verwendungsgruppen 4 bis 6 genügt die Erfüllung der Kriterien für die Fachlaufbahn oder für die Führungslaufbahn.
- (2) Die Verwendungsgruppen werden im § 47 durch verbindliche Einstufungskriterien beschrieben.
- (3) Die angeführten Tätigkeiten und Berufsbilder sind beispielhaft.
- (4) Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer ist darüber hinaus in eine Qualifikationsstufe einzuordnen.
Die Qualifikationsstufen werden in Grundstufe, Fachstufe und Expertenstufe eingeteilt.
- (5) Die Einreihung in die Verwendungsgruppe und Qualifikationsstufe wird von der Firmenleitung entsprechend den Bestimmungen des Abschnitts II dieses Kollektivvertrages vorgenommen. Falls in dem betreffenden Betrieb eine Arbeitnehmerin bzw. ein Arbeitnehmer als Betriebsrat gewählt ist, ist die Einreihung unter ihrer bzw. seiner Mitwirkung vorzunehmen.

Die Einreihung in die Verwendungsgruppe, die Qualifikationsstufe und die Höhe des Gehaltes sowie alle weiterhin eintretenden Veränderungen sind der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer mittels Dienstzettels, über ein IT-System oder per Mail unmittelbar bekannt zu geben.

- (6) Nachgewiesene tätigkeitsspezifische Vordienstzeiten entsprechend der jeweiligen Verwendungsgruppe sind bei der Einreihung in die Qualifikationsstufe anzurechnen. Für die Anrechnung derartiger Vordienstzeiten ist es ohne Belang, ob diese bei einem oder verschiedenen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern erbracht wurden. Voraussetzung für die Anrechnung ist, dass die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer diese Zeiten der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber bei Eintritt, jedoch spätestens zwei Monate nach Beginn des Arbeitsverhältnisses durch entsprechende Zeugnisse oder sonstige Arbeitspapiere nachweist. Bei Arbeitgeberinnen bzw. Arbeitgebern im Ausland verbrachte Vordienstzeiten sind bei geeignetem - erforderlichenfalls übersetztem - Nachweis unter denselben Voraussetzungen anzurechnen, wie die im Inland zurückgelegten Vordienstzeiten.
- (7) Ferialaushilfen mit abgelegter Matura sind ungeachtet der Art der ausgeübten Tätigkeit in die Verwendungsgruppe 1 einzureihen. Ferialaushilfen ohne abgelegte Matura sind ungeachtet der Art der ausgeübten Tätigkeit wie Lehrlinge im 3. Lehrjahr zu entlohnen.
- (8) Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer hat das Recht, ihre bzw. seine Einstufung in der Verwendungsgruppe und Qualifikationsstufe jährlich im Rahmen eines Mitarbeitergespräches überprüfen zu lassen. Der Betriebsrat ist auf Verlangen der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers zu diesem Punkt hinzuzuziehen.

Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in die Fachstufe eingereiht sind, ist die Richtigkeit der Einreihung in die Qualifikationsstufe bei gleich bleibender Verwendung nach Ablauf von 5 Jahren und in der Folge in einem Abstand von jeweils 4 Jahren zu überprüfen. Ist innerhalb der letzten zwei Jahre vor einem solchen Termin eine Überprüfung auf Wunsch der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers vorgenommen worden, so ist der Termin für die nächste Überprüfung so zu wählen, dass ein zeitlicher Abstand von zwei Jahren gegeben ist. Die nächste 4-Jahresfrist beginnt ab dieser zeitlich verschobenen Überprüfung der Richtigkeit der Einreihung in die Qualifikationsstufe neu zu laufen. Eine diesbezügliche Überprüfung ist jedenfalls innerhalb von 2 Monaten abzuschließen.

- (9) Bei einer Arbeitnehmerin bzw. einem Arbeitnehmer, die bzw. der ein Einkommen aus einem aktiven öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis bezieht, ist dieses Einkommen (Monatsbezug gemäß § 3 Gehaltsgesetz 1956) auf jenes Mindestgrundgehalt gemäß § 44 Abs. 3 anzurechnen, welches dieser Verwendungsgruppe und Qualifikationsstufe entspricht, in die die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer aufgrund ihrer bzw. seiner vorwiegend ausgeübten Tätigkeit einzureihen ist.

GEHALTSTABELLE
§ 44

- (1) Lehrlinge werden nach den Bestimmungen des Abschnittes III des zweiten Teiles entlohnt.
- (2) Für alle anderen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gilt: Der Bezug kann aus fixen und variablen Bestandteilen bestehen.

Es muss jedenfalls gewährleistet sein, dass der fixe Bestandteil pro Kalendermonat dem kollektivvertraglichen Mindestgrundgehalt in der aktuellen Einstufung der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers entspricht.

Die Akontierung variabler Bezugsbestandteile ist möglich. Die Höhe der Akontierung ist so zu bemessen, dass im Normalfall eine Rückverrechnung nicht entsteht.

- (3) Die monatlichen Mindestgrundgehälter betragen bis 30. September 2024:

Qualifikationsstufe	Verwendungsgruppe						
	1	2	3	4	5	6	7
Grundstufe (G)	2.023,16	2.366,46	2.632,02	2.953,15	3.407,85	4.312,59	5.306,81
Fachstufe (F)	2.172,66	2.499,32	2.831,27	3.185,57	3.703,67	4.766,34	5.905,41
Expertenstufe (E)	2.333,15	2.676,30	3.130,27	3.407,85	3.991,22	5.306,81	6.470,53

Ab 1. Oktober 2024 betragen die monatlichen Mindestgrundgehälter:

Qualifikationsstufe	Verwendungsgruppe						
	1	2	3	4	5	6	7
Grundstufe (G)	2.164,78	2.532,11	2.816,26	3.159,87	3.646,40	4.614,47	5.678,29
Fachstufe (F)	2.324,75	2.674,27	3.029,46	3.408,56	3.962,93	5.099,98	6.318,79
Expertenstufe (E)	2.496,47	2.863,64	3.349,39	3.646,40	4.270,61	5.678,29	6.920,53

„Ist-Gehalt-Erhöhung“ zum 1. Oktober 2024:

1. Das Mindestgrundgehalt gem. § 44 (3) erhöht sich mit Wirksamkeit vom 1. Oktober 2024 um 7%, maximal jedoch 450,-- EUR brutto („Deckel“). Diese Erhöhung ist in der Tabelle der Mindestgrundgehälter bereits abgebildet, die entsprechend erhöht wurde.

2. Der monatliche Ist-Bezug von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Vollzeit mit Sondervereinbarungen gem. § 40 (2) erhöht sich mit Wirksamkeit vom 1. Oktober 2024 um 7%, maximal jedoch 450,-- EUR brutto („Deckel“). Dies für Angestellte mit einem variablen Gehaltsbestandteil mit der Maßgabe, dass der im Ist-Bezug enthaltene variable Bestandteil im bisherigen prozentuellen Ausmaß bestehen bleibt. Zum Zweck der Berechnung des neuen Ist-Bezugs-Fixums (Ist-Bezug ohne variablem Anteil) ist der Bemessung des variablen Bestandteils eine 100 prozentige Zielerreichung zu Grunde zu legen. Anspruchsberechtigt sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die am 31.12.2023 in einem aufrechten Dienstverhältnis stehen.

Siehe dazu das folgende Rechenbeispiel (Verwendungsgruppe 5, Grundstufe) bei einem Ist-Bezug mit fixem und variablem Bestandteil:

- Bisheriges monatliches Mindestgrundgehalt: 3.407,85 EUR
- Bisheriger monatlicher Ist-Bezug: 7.700,- EUR (darin enthalten ein variabler Bestandteil von 10 %)
- Bisheriger monatlicher Ist-Bezug ohne variablem Bestandteil daher 7.000,- EUR

- Neues monatliches Mindestgrundgehalt: 3.646,40 EUR
- Neuer monatlicher Ist-Bezug: Aufgrund des Deckels von 450 Euro ergibt sich nicht der um 7% erhöhte Wert (dieser wäre 8.239,00 EUR), sondern der mit dem Deckel begrenzte Wert von 8.150,- EUR (7.700,- EUR + 450,- EUR; darin enthalten ein variabler Bestandteil von 10 %)
- Neuer monatlicher Ist-Bezug ohne variablem Bestandteil ist daher 7.409,09 EUR

3. Bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Teilzeit wird der Deckel von 450,- Euro brutto entsprechend dem Teilzeitausmaß wie folgt aliquotiert: Die 450,- EUR werden durch 173,2 geteilt und dann der so ermittelte Wert mit jener Zahl multipliziert, die sich aus der vereinbarten Stundenzahl (Monatsstunden, Wochenstunden x 4,33) ergibt. Beispiel: Bei einer Teilzeitvereinbarung mit 20 Wochenstunden ergibt sich ein maximaler Erhöhungsbetrag von 225,- EUR ($450,- / 173,2 \times 20 \times 4,33$).

4. Für Angestellte im Vorruhestand wird der Deckel entsprechend des Vorruhestandsprozentsatzes (laut zugrundeliegendem Sozialplan) aliquot zur Anwendung gebracht.

GEHALTSABRECHNUNG § 45

- (1) Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer hat einen Rechtsanspruch auf eine übersichtliche Abrechnung, aus der hervorgeht:
 - a) das Gehalt,
 - b) der Verrechnungsmonat,
 - c) Überstunden,
 - d) allfällige Zulagen,
 - e) Sonderzahlungen (Weihnachtsremuneration und Urlaubszuschuss),
 - f) Abzüge und deren Bemessungsgrundlage,
 - g) Aufschlüsselung der verwendeten Abkürzungen und Codenummern.
- (2) Bei Eintritt und Ausscheiden einer Arbeitnehmerin bzw. eines Arbeitnehmers während eines Monats ist zur Ermittlung des aliquoten Gehaltsteiles das für den betreffenden Monat gebührende Monatsbruttogehalt durch die Anzahl der Kalendertage des betreffenden Kalendermonates zu dividieren und das Resultat mit der Anzahl der Kalendertage zu multiplizieren.
- (3) Das Gehalt ist für den Kalendermonat zu berechnen und am 15. jeden Monats oder, wenn dieser Tag kein Arbeitstag ist, am vorhergehenden Arbeitstag für den laufenden Kalendermonat, spätestens aber am Ende des Arbeitsverhältnisses auszuzahlen; eine vorzeitige Auszahlung ist zulässig, wenn sie aus organisatorischen Gründen, die mit der Durchführung der Auszahlung im Zusammenhang stehen, notwendig ist.
- (4) Die Weihnachtsremuneration und der Urlaubszuschuss sind vierteljährlich auszubezahlen (März, Juni, September, November).

Basis für die Berechnung bzw. Auszahlung dieser Sonderzahlungen bildet jeweils das Durchschnittsgehalt der Monate Jänner bis März, April bis Juni, Juli bis September und Oktober bis Dezember jeden Jahres. Sofern sich das Durchschnittsgehalt nach Berechnung

bzw. Auszahlung der Sonderzahlung verändert, ist die Sonderzahlung neu zu berechnen und im Zuge der nächsten Lohnverrechnung nachzuzahlen oder rückzuverrechnen. Abweichende Berechnungen der Sonderzahlungen sind unzulässig. Vorzeitige Auszahlungen von Teilen der Sonderzahlung (z.B. bei teilweiser Karenz im jeweiligen Quartal) sind zulässig.

Scheidet eine Arbeitnehmerin bzw. ein Arbeitnehmer vor Ablauf eines Kalendervierteljahres aus dem Arbeitsverhältnis aus, so ist der aliquote Teil der Sonderzahlungen binnen einem Monat nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses auszuzahlen.

- (5) Gebührt das Monatsbruttogehalt nur für einen Teil des Monats oder ändert sich im Laufe des Monats die Höhe des Monatsbruttogehaltes, so entfällt auf jeden Kalendertag ein durch die Anzahl der Kalendertage dieses Monats dividierter Anteil des entsprechenden Monatsbruttogehaltes.
- (6) Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer ist verpflichtet, für die Möglichkeit vorzusorgen, dass die ihr bzw. ihm gebührenden Geldleistungen unbar auf ein Konto überwiesen werden können. Die Überweisung hat so zu erfolgen, dass das Monatsentgelt spätestens an den in den Abs. 3 und 4 angeführten Auszahlungstagen zur Verfügung steht.
- (7) Ist der sich nach Durchführung der der auszahlenden Stelle obliegenden Abzüge ergebende Betrag nicht durch einen Cent teilbar, so sind Restbeträge bis einschließlich vier Zehntel Cent zu vernachlässigen und Restbeträge von mehr als vier Zehntel Cent als volle Cent auszuzahlen.

KOLLEKTIVVERTRAGLICHE MINDESTGRUNDGEHÄLTER FÜR TEILZEITBESCHÄFTIGTE ARBEITNEHMERINNEN UND ARBEITNEHMER

§ 46

Bei teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, soweit sie diesem Kollektivvertrag unterliegen, ist das bei voller kollektivvertraglicher Normalarbeitszeit zustehende kollektivvertragliche Mindestgrundgehalt durch 173,2 zu teilen und dann der so ermittelte Wert mit jener Zahl zu multiplizieren, die sich aus der vereinbarten Stundenzahl (Monatsstunden, Wochenstunden x 4,33) ergibt.

VERWENDUNGSGRUPPEN

§ 47

(1) VERWENDUNGSGRUPPE 1

Tätigkeitsmerkmale:

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Hilfstätigkeiten verrichten sowie Ferialaushilfen mit abgelegter Matura gemäß § 43 Abs. 7.

Kaufmännische und administrative Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

z.B.:

Hilfskräfte in Büro, Werkstätte, Registratur, Magazin, Lager, Versand;
Eingeben von EDV-Daten während der Anlernzeit (höchstens jedoch für die Dauer von 3 Monaten);
Fahrerinnen und Fahrer für Messtätigkeiten.

(2) VERWENDUNGSGRUPPE 2

Tätigkeitsmerkmale:

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die einfache, nicht schematische oder mechanische Tätigkeiten nach gegebenen Richtlinien und genauer Arbeitsanweisung verrichten, für die in der Regel eine kurze Einarbeitungszeit erforderlich ist sowie Berufspraktikanten mit Matura-Abschluss gemäß § 4 Abs. 4. Auch während der Einarbeitungszeit ist die Einreihung in die vorstehende Gruppe durchzuführen.

Kaufmännische und administrative Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

z.B.:

Telefonistinnen und Telefonisten mit Auskunftserteilung oder solche, die zehn oder mehr Nebenstellen bedienen;

qualifizierte Hilfskräfte in Büro, Betrieb, Lager, Versand, sowie im technischen und EDV-Bereich, soweit sie nicht auch eine der in Verwendungsgruppe 3 genannten Aufgaben ausführen;

Tätigkeiten in der Datenerfassung zur Eingabe bzw. Übertragung von Daten auf Datenträger, einschließlich der Prüfung der eingegebenen Daten;

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Call-Center (Help Desk) sowie in A1 Shops und mobilen Shops während der Einarbeitungs- bzw. Ausbildungszeit (längstens jedoch für die Dauer von 6 Monaten).

(3) VERWENDUNGSGRUPPE 3

Tätigkeitsmerkmale:

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die aufgrund ihrer Berufskenntnisse nach allgemeinen Richtlinien und Weisungen Tätigkeiten im Rahmen des ihnen erstellten Auftrages selbständig erledigen sowie Berufspraktikanten mit Bachelor-Abschluss (Universitäts- oder FH) gemäß § 4 Abs. 4.

Kaufmännische und administrative Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

z.B.:

Übersetzerinnen und Übersetzer;

Telefonistinnen und Telefonisten mit regelmäßiger fremdsprachiger Auskunftserteilung;

Tätigkeiten in der Datenerfassung und Datenauswertung;

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Detailverkauf (Shop Consultant);

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Call-Center (Help Desk) nach erfolgter Einarbeitungs- bzw. Ausbildungszeit.

Technische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

z.B.:

Haustechnikerinnen und Haustechniker;

Berufskraftfahrer;

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im technischen Call-Center (Help-Desk) nach erfolgter Einarbeitungs- bzw. Ausbildungszeit;

Servicetechniker.

(4) VERWENDUNGSGRUPPE 4

Tätigkeitsmerkmale:

Fachlaufbahn: Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die aufgrund ihrer Berufskennnisse schwierige Tätigkeiten selbständig ausführen

oder

Führungslaufbahn: Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die regelmäßig und dauernd mit der Einteilung von Tätigkeiten von mindestens 2 Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern beauftragt sind, sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in erheblichem Ausmaß, jedoch nicht überwiegend mit Aufgaben aus der Personalverantwortung der Verwendungsgruppe 5 beauftragt sind (=Stellvertreterinnen oder Stellvertreter von Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern der Verwendungsgruppe 5). Unter erheblichem Ausmaß ist ein Drittel der Normalarbeitszeit der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers anzusehen.

Kaufmännische und administrative Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer:

z.B.:

Stellvertreter von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern der Verwendungsgruppe 5.

Spezialistenfunktionen im Kundendienst;

Administrative Assistentin oder Assistent.

Technische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer:

z.B.:

Servicetechniker Specialist in Business Teams;

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Bereich der technischen Planung, Errichtung und Wartung der Netzkomponenten;

Messspezialist.

(5) VERWENDUNGSGRUPPE 5

Tätigkeitsmerkmale:

Fachlaufbahn: Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die aufgrund ihrer umfangreichen Berufskennnisse schwierige Tätigkeiten selbständig und fachlich verantwortlich ausführen oder

Führungslaufbahn: Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die regelmäßig und dauernd mit der Führung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (worunter sich mindestens zwei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Verwendungsgruppe 4 oder Verwendungsgruppe 5 befinden müssen) beauftragt sind.

Kaufmännische und administrative Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer:

z.B.:

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Rechnungswesen und Controlling;

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Personalverwaltung, Personalverrechnung und Personalentwicklung;

Executive-Assistentin oder Executive-Assistent;

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Marketing, Vertrieb und Einkauf;

Führungskräfte mit Personal- oder Budgetverantwortlichkeit.

Technische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer:

z.B.:

Programmiererin oder Programmierer;

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Administrator(inn)en) in der System- und Datenbankwartung;

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Administrator(inn)en) in der Netzwerk- und Datenbanküberwachung;
System- und Produkttechnikerin oder -techniker;
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Bereich der technischen Planung, Errichtung und Wartung der Netzkomponenten;
Führungskräfte mit Personal- oder Budgetverantwortlichkeit.

(6) VERWENDUNGSGRUPPE 6

Tätigkeitsmerkmale:

Fachlaufbahn: Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die aufgrund ihrer umfangreichen und überdurchschnittlichen Berufskennntnisse strategisch wichtige Tätigkeiten selbständig und eigenverantwortlich ausführen. Diese Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind im Rahmen dieser Tätigkeiten letztverantwortlich im Unternehmen und tragen dafür Budgetverantwortung
oder

Führungslaufbahn: Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die regelmäßig und dauernd mit Personalverantwortung (Führung, Förderung und Entwicklung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern) beauftragt sind und Organisationseinheiten führen, die strategische Bedeutung für das Unternehmen haben.

Kaufmännische und administrative Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer:

z.B.:

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Rechnungswesen und Controlling;
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Personalverwaltung, Personalverrechnung und Personalentwicklung;
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Marketing, Vertrieb und Einkauf;
Führungskräfte mit Personal- und Budgetverantwortlichkeit.

Technische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer:

z.B.:

Spezialistinnen und Spezialisten im Sinne obiger Tätigkeitsmerkmale.

(7) VERWENDUNGSGRUPPE 7

Tätigkeitsmerkmale:

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit umfassenden Kenntnissen und Erfahrungen in leitenden, das Unternehmen in ihrem Wirkungsbereich entscheidend beeinflussenden Stellungen.

QUALIFIKATIONSSTUFEN

§ 48

(1) Grundstufe:

In die Grundstufe sind einzustufen:

Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteiger sowie Schul- oder Studienabgängerinnen oder Schul- oder Studienabgänger.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ohne tätigkeitsspezifische Vorkenntnisse.

Aus niedrigeren Verwendungsgruppen umgereichte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bis zu maximal einem Jahr, sofern die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer bereits länger als 3 Jahre im Unternehmen beschäftigt ist (Zeiten als überlassene Arbeitskraft, die der Anstellung zum Unternehmen unmittelbar vorausgehen, werden hier angerechnet).

(2) Fachstufe:

In die Fachstufe sind einzustufen:

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach spätestens 3 Jahren in der Grundstufe derselben Verwendungsgruppe.

Alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit 3 Jahren nachgewiesenen tätigkeitsspezifischen Vordienstzeiten. Einschlägige Lehrzeiten werden im Umfang eines ganzen Jahres angerechnet.

Aus niedrigeren Verwendungsgruppen umgereichte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach spätestens einem Jahr, sofern die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer bereits länger als 3 Jahre im Unternehmen beschäftigt ist (Zeiten als überlassene Arbeitskraft, die der Anstellung zum Unternehmen unmittelbar vorausgehen, werden hier angerechnet).

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei Erfüllung beider nachstehender Kriterien:

- a) eigenständiges und routiniertes Handeln innerhalb des Tätigkeitsbereiches und
- b) Teilnahme bzw. erfolgreiche Absolvierung inner- und außerbetrieblicher Weiterbildungsmaßnahmen zur Tätigkeitsfestigung bzw. -erweiterung.

Die Vorrückung in die Fachstufe hat jedenfalls mit dem Zeitpunkt der Erfüllung der Kriterien zu erfolgen.

(3) Expertenstufe:

In der Expertenstufe sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einzustufen, welche die entsprechende Anzahl nachstehender Kriterien erfüllen:

Verwendungsgruppe 1 und 2	2 Kriterien
Verwendungsgruppe 3 und 4	3 Kriterien
Verwendungsgruppe 5 bis 7	4 Kriterien

- a) aktive Gestaltung und Optimierung von Arbeitsabläufen, soweit nicht Teil der Tätigkeit, ohne Notwendigkeit von abteilungsübergreifenden Tätigkeiten
- b) wiederkehrende Durchführung interner (Ein-) Schulungen, soweit nicht Teil der Tätigkeit
- c) wiederkehrende Mitarbeit an abteilungsübergreifenden Tätigkeiten, soweit nicht Teil der Tätigkeit
- d) Übernahme und zumindest einjährige Wahrnehmung der Position eines "verantwortlichen Beauftragten" (beispielsweise Sicherheitsvertrauensperson, Ersthelferin oder Ersthelfer, Brandschutzbeauftragte oder Brandschutzbeauftragter, Gleichbehandlungsbeauftragte oder Gleichbehandlungsbeauftragter), basierend auf den jeweils gültigen gesetzlichen Grundlagen
- e) Überdurchschnittliche Fachkompetenz innerhalb der Verwendungsgruppe
- f) Überdurchschnittliches Wissen und Auskunftserteilung zu schnittstellenübergreifenden betriebsinternen Abläufen

Die Vorrückung in die Expertenstufe hat jedenfalls mit dem Zeitpunkt der Erfüllung der Kriterien zu erfolgen. Jedenfalls hat eine Zusage/oder begründete Ablehnung der beantragten Vorrückung in schriftlicher Form binnen einer Frist von 2 Monaten an die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer zu erfolgen. Der Zeitpunkt der Vorrückung wird dadurch nicht berührt und ist daher auch rückwirkend zu gewähren.

VORGANGSWEISE BEI VORRÜCKUNGEN UND UMREIHUNGEN**§ 49**

- (1) Erfolgt eine Vorrückung innerhalb der gleichen Verwendungsgruppe, so gebührt das Mindestgrundgehalt der höheren Qualifikationsstufe mit dem Tag der Umreihung.
- (2) Erfolgt eine Umreihung in eine höhere Verwendungsgruppe aus einer Grundstufe, so gebührt das Mindestgrundgehalt der höheren Grundstufe mit dem Tag der Umreihung.

Erfolgt eine Umreihung in eine höhere Verwendungsgruppe aus einer Fachstufe, so gebührt das Mindestgrundgehalt der Grundstufe der höheren Verwendungsgruppe mit dem Tag der Umreihung.

Erfolgt eine Umreihung in eine höhere Verwendungsgruppe aus einer Expertenstufe, so gebührt das Mindestgrundgehalt der Fachstufe der höheren Verwendungsgruppe mit dem Tag der Umreihung.

- (3) Bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Call-Center (Help-Desk) sowie in A1 Shops und mobilen Shops, welche nach erfolgter Einarbeitungs- bzw. Ausbildungszeit in der Grundstufe der Verwendungsgruppe 2 in die Grundstufe der Verwendungsgruppe 3 umgereiht werden, beträgt die maximale Verweildauer unter Anrechnung der Einarbeitungs- bzw. Ausbildungszeit 3 Jahre.

ÜBERZAHLUNG**§ 50**

- (1) Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die gemäß Abschnitt I des zweiten Teiles übergeleitet worden sind, gilt für **die erste** nach der Überleitung vom pt-Schema in das Verwendungsgruppenschema gemäß Abschnitt II vorgenommene Umreihung in eine höhere Verwendungsgruppe oder Qualifikationsstufe:

Gleichzeitig mit der Überleitung vom pt-Schema in das Verwendungsgruppenschema gemäß Abschnitt II ist für jede Arbeitnehmerin bzw. jeden Arbeitnehmer der Differenzbetrag zwischen seinem individuellen Monatsbruttogehalt "neu" und dem Mindestbruttogehalt jener Verwendungsgruppe / Qualifikationsstufe, in die die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer übergeleitet worden ist, zu ermitteln. Dieser Differenzbetrag ist jährlich aufgrund der kollektivvertraglichen Ist-Lohnerhöhung zu valorisieren. Im Jahr 2006 wird bei jenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, bei denen das Mindestgrundgehalt (siehe Mindestgrundgehaltstabelle gemäß § 44 Absatz 3) durch Anwendung des Euro 80,- Sockelbetrages um mehr als 2,9 % erhöht wird, keine Valorisierung des Differenzbetrages vorgenommen.

Ist der Differenzbetrag positiv, so muss das nach der Umreihung in die höhere Verwendungsgruppe bzw. Qualifikationsstufe erreichte neue Monatsbruttogehalt um mindestens diesen Differenzbetrag höher sein als das Mindestbruttogehalt jener Verwendungsgruppe bzw. Qualifikationsstufe, in die die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer umgereiht worden ist.

- (2) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in der Fachstufe einer Verwendungsgruppe nach dem kollektivvertraglichen Mindestgrundgehalt entlohnt werden, haben nach fünf Jahren in ein und derselben Verwendungsgruppe dieser Fachstufe Anspruch auf eine Überzahlung in Höhe von 50% des Unterschiedsbetrages zwischen der Grund- und Fachstufe der jeweiligen Verwendungsgruppe.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in der Expertenstufe einer Verwendungsgruppe nach dem kollektivvertraglichen Mindestgrundgehalt entlohnt werden, haben nach fünf

Jahren in ein und derselben Verwendungsgruppe dieser Expertenstufe Anspruch auf eine Überzahlung in Höhe von 50% des Unterschiedsbetrages zwischen der Fach- und Expertenstufe der jeweiligen Verwendungsgruppe.

Die Fünfjahresfrist beginnt frühestens am 1.1.2007 zu laufen.

Bestehende Überzahlungen bis zur Höhe des jeweiligen 50 prozentigen Unterschiedsbetrags sind nicht anspruchsschädigend, vermindern jedoch den Anspruch nach Abs. 2 um die Höhe der bestehenden Überzahlung.

Sollte sich bei einer Umreihung in eine höhere Verwendungsgruppe oder Qualifikationsstufe nach Erhalt einer Überzahlung gemäß Abs. 2 im Vergleich zu einer Umreihung in eine höhere Verwendungsgruppe oder Qualifikationsstufe unter Anwendung von Abs. 1 ein geringeres Gehalt ergeben, so hat die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer Anspruch auf das höhere Gehalt gemäß Abs. 1.

Abschnitt III

Lehrlinge:

Gehaltstabelle Lehrlinge (§ 44 Abs. 1)

Die monatlichen Lehrlingseinkommen betragen bis 30. Juni 2024:

Lehrjahr	Einkommen Weihnachtsremuneration Urlaubszuschuss
	EURO
1	1.040,50
2	1.243,50
3	1.497,25
4	1.903,25

Ab 1. Juli 2024 betragen die monatlichen Lehrlingseinkommen:

Lehrjahr	Einkommen Weihnachtsremuneration Urlaubszuschuss
	EURO
1	1.113,34
2	1.330,55
3	1.602,06
4	2.036,48

Für Lehrlinge ist die Weihnachtsremuneration im November, der Urlaubszuschuss im Juni auszubezahlen.

Wien, am 11. Dezember 2023

Für die Telekom Austria Aktiengesellschaft:



Alejandro PLATER
Group Chief Executive Officer



Mag. Thomas ARNOLDNER
Group Deputy Chief Executive Officer

Für die Gewerkschaft der Post- und Fernmeldebediensteten (GPF):



Richard KÖHLER
Bundesvorsitzender



Patrick STOCKREITER
Sekretär der GPF



Christian DECKER
Bundesgeschäftsführer