

# FCC NEWS

A1 TELEKOM

AUSGABE 12-2024



**FROHE  
WEIHNACHTEN**

wünscht dir die Fraktion Christlicher  
Gewerkschafter der A1 Telekom



# GAMES NIGHT

FCG | Free Community Gaming

## Games Night

### FCG Free Community Gaming

Als 1947 das erste Computerspiel für Röhrenrechner entwickelt wurde, wusste noch niemand, dass daraus eine riesige Branche mit gigantischen Messen und Events entstehen würde.

Unter dem Namen Free Community Gaming bieten jetzt auch wir dieser Community eine Plattform.

Mit der FCG Games Night veranstalten wir plattformunabhängig regelmäßig Spieleabende, wir erobern gemeinsam Welten, vernichten Monster oder werden einfach nur Weltmeister.

Darüber hinaus gibt's Gewinnspiele und gemeinsame Events beim „Free Community Gaming“.

Wer Lust hat, einfach unserem Discord Channel beitreten und bei unserer neuen Community mitmachen.

### Sei dabei!

Melde dich gleich via QR Code an:



## Das wird geぞckt:

**Diablo IV, Path of Exile, Fortnite, The Elder Scrolls Online, Disney Speedstorm, Call of Duty: Warzone, Fall Guys, Guild Wars 2, Among Us, Die Stämme**

## Termine

Freitag	15.11.2024	20:00-22:00
Freitag	29.11.2024	20:00-22:00
Freitag	13.12.2024	20:00-22:00
Freitag	27.12.2024	20:00-22:00
Freitag	10.01.2025	20:00-22:00



## Weltuntergangsstimmung in der A1 Österreich

Rigoros einsparen, Personal reduzieren, auslagern, was sich nicht zerschlagen lässt. Die „neue“ A1-Strategie - sieht eher nach Abriss als nach Umbau aus.

Outsourcing, Nearshoring, Competence Delivery Centers, Umorganisationen und Arbeitsplatzeinsparungen, verfallende Gebäude. Gespart wird an allen Ecken und Enden. Gefühl geht es dem Ende zu.

Klar und sichtbar setzt der Vorstand auf mexikanischen Neoliberalismus und bei der Umsetzung auf bulgarische Mentalität: „HIRE AND FIRE“ ist gefragt.

Und die A1-Topmanager ziehen ihre Einsparungspläne rigoros durch. Besonders Eifrige (Alexander K.!) gehen offensichtlich lieber mehr Risiko ein, um ihre Ziele zu erreichen, als ein paar Mitarbeiter:innen in Österreich zu fördern.

Fazit: Wer kann, der flüchtet sich in Sozialpläne. Die letzten Engagierten, die Fehlentwicklungen entgegen zu steuern versuchen, werden ins Burn-out getrieben, anstatt sich mit ihnen zusammenzusetzen.

## Ich frage mich:

- ▼ Wer trägt die Folgen von Know-how Verlust und verärgerten Kunden, die zur Konkurrenz wechseln? Unsere Leute, die noch mehr Stress und Zeitdruck bekommen, noch mehr improvisieren müssen, noch mehr Kundenärger aushalten müssen?
- ▼ Wie lange noch ist die A1 Telekom Austria der finanzielle Europameister?
- ▼ Wie lange noch ist die A1 Österreich die Cashcow?
- ▼ Wollen unsere Topmanagerinnen und Topmanager überhaupt noch, dass wir die Nummer EINS bleiben?
- ▼ Wie will man die notwendigen (!) fähigen Mitarbeiter:innen halten?
- ▼ SO SICHER NICHT!

Auch wenn wir keine Antworten bekommen – wir lassen uns den Mund nicht verbieten, auch in Zukunft nicht!

Euer  
Gottfried Kehrer



## Mehr Netto vom Brutto

### Aus für „Kalte Progression“!

Die langjährige Forderung der FCC, die kalte Progression als schleichende Steuererhöhung abzuschaffen, wurde erstmals

im Bereich der Lohn- und Einkommensteuer 2023 umgesetzt.

Seitdem werden die Steuerstufen jedes Jahr an die jeweilige Teuerung (durchschnittliche Inflation Österreich) angepasst, damit ihr im Zuge der jährlichen Lohnerhöhungen nicht mehr in höhere Steuerstufen rutscht.

Aktuelle Auswirkung der kalten Progression am Beispiel KV4/F anhand des Brutto-Nettorechners des Finanzministeriums, ohne Einberechnung der € 80,- die als Ist-Lohn dazukommen:



### Gehalt KV4/ F

#### Oktober 2024

brutto: € 3.408,56

netto: € 2.383,81

\*LSt.-Tab. 2024

### Gehaltsentwicklung + Gehaltserhöhung ohne Ausgleich

#### Jänner 2025

brutto: € 3.615,91

netto: € 2.495,18

\*LSt.-Tab. 2024

### Gehaltsentwicklung + Gehaltserhöhung mit Ausgleich

#### Jänner 2025

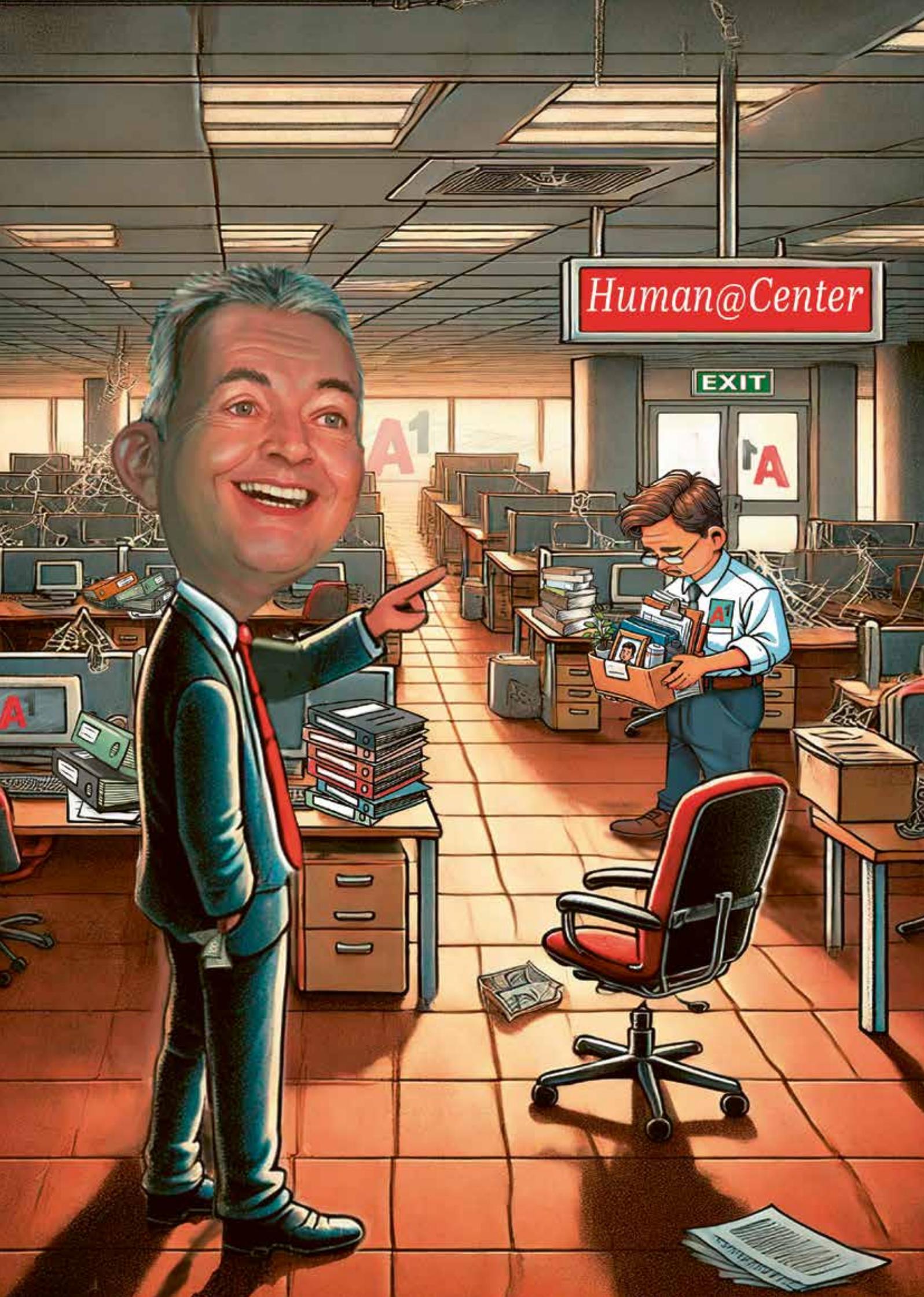
brutto: € 3.615,91

netto: € 2.519,48

\*LSt.-Tab. 2025

Durch die Abschaffung der kalten Progression bleiben netto 24,30 Euro pro Monat mehr im Geldbörse!

Euer  
Marcel Mikysek



Human@Center

EXIT

A1

A

A

## Wer bei der neuen Arbeitszeitregelung gewinnt

Vorsicht ist bei der A<sub>1</sub>-internen „4-Tage-Woche“ geboten!

4-Tage-Woche, kein Problem – ist doch klar! Für Arbeitnehmende und Unternehmen eine gute Regelung, oder?

NEIN, wenn an Sonn- und Feiertagen oder in der Nacht Überstunden geleistet werden müssen! Hier gibt es **einen klaren Gewinner – das Unternehmen!**

Doch wieso? Die 4-Tage-Woche im Unternehmen ist eine normale Teilzeitbeschäftigung.

Dieser Umstand führt für das Modell 4-Tage-Woche im Anlassfall zu folgendem Nachteil im Vergleich zum Modell Vollzeit: Mitarbeitende, die Überstunden leisten müssen, erhalten bis zur 40igsten „nur“ einen Zuschlag von 1:1,25. Erst ab Stunde 41 kommen die normalen Überstundenzuschläge zur Verrechnung.

Hat zum Beispiel ein Mitarbeiter seine Arbeitszeit mit der 4-Tage-Woche von 40 auf 36 Stunden verkürzt (es wird Mo-Do 9 Stunden gearbeitet und Freitag ist frei), so werden die Stunden 37-40 mit einem maximal 25%tigen Zuschlag verrechnet (sofern sie wirklich als Überstunden gelten, sonst 1:1).

Muss zum Beispiel ein Mitarbeiter nun am Sonntag Überstunden leisten, sind die Stunden, die auf 40 Stunden fehlen, in der jeweiligen Woche nur 25% mehr wert anstatt 200%.

Wie allerdings kürzlich bekannt wurde, wird nicht einmal diese Verrechnung aktuell korrekt durchgeführt: Bei einer Beschwerde stellte sich heraus, dass Sonntagsstunden bis zur 40. Wochenstunde nur 1:1 verrechnet wurden.

BRAVO, liebes Unternehmen, wieder mal auf Kosten der Mitarbeiter „GESPART“.

Hier ist nur zu raten: Die fehlenden Stunden auf **die 40 in der Woche** einzubringen, in der man **angeordnete Überstunden** in der Nacht, an einem **Feiertag** oder am **Sonntag** zu leisten hat. Dann müssen diese mit VOLLEM Überstundenzuschlag verrechnet werden.

Oder besser die ÜBERSTUNDEN ABLEHNEN! Man ist ja auch „nur“ eine Teilzeitkraft!

„Teilzeitbeschäftigte ArbeitnehmerInnen sind zur Mehrarbeit nur dann verpflichtet, wenn keine berücksichtigungswürdigen Interessen der Mehrarbeit entgegenstehen (z.B. Kinderbetreuungspflichten).“

Bei der HR-Leitung ist man - seit 3(!) Monaten - trotz Wissens über diesen untragbaren ZUSTAND offensichtlich ratlos und hüllt sich dazu in SCHWEIGEN.

Euer  
Oliver Kramer-Gerstacker

## Should I stay or should I go Personalpolitik zum Fürchten

Bin ich der/die Nächste? Tagtäglich stellen sich MitarbeiterInnen diese Frage. Der Personalabbau wird immer absurder und unverständlicher. Knowhow-Übergabe, Vertretungen – Fehlanzeige. Im Gegenteil: weitere Arbeiten von KollegInnen zu übernehmen gehört zur Tagesordnung.

Offensichtlich meint das Management, die Arbeit macht sich von allein bzw. kann einfach aufgeteilt werden. Die Verbleibenden werden das schon machen.

Doch auch die sind nicht nur physisch, sondern mittlerweile auch psychisch am Ende.

Ergebnis: Aufgabe, Flucht, Burnout!

In jedem Fall hat das extreme Auswirkungen auf die Performance und die Qualität unserer Arbeit.

Schlussendlich spiegelt sich dies in der Kundenzufriedenheit und den Verkaufszahlen wider. Bei Aktionen müssen wir die „Hosen runterlassen“. Selbst das bringt nicht die geforderten Umsätze.

Und so werden die von den Eigentümern gewünschten und vorgegebenen Ziele nicht erreicht!

Wer jetzt denkt – hier wird es ein Umdenken, ein Einlenken geben, geht fehl. Denn seit Jahren weisen wir auf die unerträglichen Situationen im Unternehmen hin. Passiert ist nichts. Unsere Forderungen werden ignoriert, es gibt maximal so etwas wie „Umfragen“ – deren Ergebnisse entweder geschönt oder gar nicht kommuniziert werden. Denn ehrlich beantwortete Fragen sind für das Management unangenehm.

Ein Sarkastiker würde sagen: „Weiter so liebes Management – der Kollaps klopft schon an die Tür.“

Schluss mit dem Personalabbau!

Es müssen endlich neue Ideen zur Umsatzsteigerung realisiert werden!

So kann es definitiv nicht mehr weitergehen. Weiter am Personal zu sparen ist das Todesurteil für A<sub>1</sub> Österreich.

Und das alles nur für die Prämien der Vorstände



Euer  
Gerhard Pelz



# Ich wi// von attraktiven Sonderkonditionen profitieren.

**Stamm-  
kunden-  
vorteil**  
für Mitarbeiter:innen  
bei A1

Liebe Mitarbeiterin, lieber Mitarbeiter!

Als Partner von A1 schneidert das Team DONAU für euch ein tolles Angebot.

Für Fragen stehen wir gerne zur Verfügung und freuen uns schon auf ein persönliches Gespräch.

## Mobilität & Rechtsschutz



- ▶ der einfache Weg zum Traumauto
- ▶ verlässlicher Schutz fürs Kfz
- ▶ finanzielle Absicherung der Insassen
- ▶ im Rechtsfall die eigenen Interessen professionell vertreten lassen

## Zuhause & digitale Welt



- ▶ Schutz der eigenen vier Wände
- ▶ Naturkatastrophen berücksichtigen
- ▶ Schutz vor Folgen von Internetkriminalität
- ▶ digitale Beratung & Services über das Meine DONAU Kundenportal
- ▶ ausgewählte Produkte online abschließen (siehe QR-Code)

## Leben, Zukunft & Finanzen



- ▶ finanzieller Polster für die Pension
- ▶ langfristiger Vermögensaufbau
- ▶ Lebensqualität erhalten & Fixkosten absichern
- ▶ finanzielle Starthilfe für den Nachwuchs
- ▶ Absicherung bei Berufsunfähigkeit
- ▶ Regelung des eigenen Ablebens

## Gesundheit & Sport



- ▶ Privatarzt
- ▶ Absicherung nach einem Unfall
- ▶ Vorsorge bei (schwerer) Krankheit oder im Pflegefall
- ▶ Sonderklasse im Krankenhaus
- ▶ Auslandsreise Krankenversicherung
- ▶ Mit DONAU Aktiv zu gesünderer Lebensweise



## Aktuelle Infos und Angebote

[www.donauversicherung.at/  
christian-kowar](http://www.donauversicherung.at/christian-kowar)

# Ich wi// zur DONAU.



**Peter Tuczai | 050 330 - 72082**  
[p.tuczai@donauversicherung.at](mailto:p.tuczai@donauversicherung.at)

**Alexander Kowar | 050 330 - 74036**  
[a.kowar@donauversicherung.at](mailto:a.kowar@donauversicherung.at)

**Christian Kowar | 050 330 - 72798**  
[c.kowar@donauversicherung.at](mailto:c.kowar@donauversicherung.at)

**//onau**  
VIENNA INSURANCE GROUP

## Die Sonne und Du...

Sommersonne, die blendet... hohe Temperaturen... der eine oder andere spannt sogar einen Sonnenschirm auf...herrlich! Jetzt fehlen nur noch die kühlen Getränke und das Rauschen vom Meer.

Aber Moment - wir reden hier nicht vom Sandstrand, an dem man genüsslich Cocktails schlürft, während man den Wellen lauscht, sondern tatsächlich vom Standort Wiener Neustadt.

Einst als Versuchsprojekt vor dem LAS Umbau geplant. Modernste Technik sollte für ein angenehmes Raumklima mit guten Temperaturen und perfekten Lichtverhältnissen sorgen. Nur die besten Projektbestandteile sollten dann beim Umbau in der LAS umgesetzt werden – einiges findet sich tatsächlich in der LAS wieder.

Allerdings: Die „moderne Technik“ sorgt seither für inakzeptable, störende Arbeitsbedingungen in Wr. Neustadt.

Bsp.: Bei Sonne gehen die Außenraffstores runter – bei Wind gehen sie wieder rauf. Bei Sonne + Wind wandern die Raffstores im Minutentakt rauf/runter – fast könnte man sich schon in einer Disco wähen.

Einzige Abhilfe laut Haustechnik: Die Raffstores oben lassen!

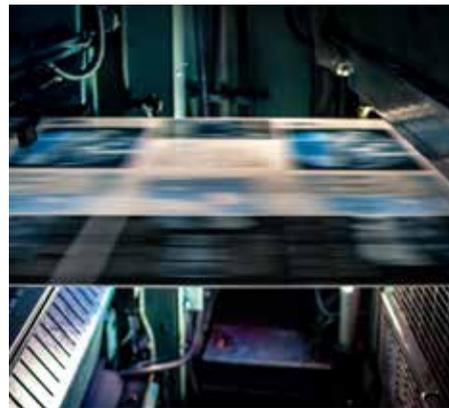
Eine wunderbare Idee! Während die Mitarbeiter dahinschmelzen und mit Sonnenbrille vor ihrem PC sitzen, zeigt der Bildschirm dank der Sonne nichts - zumindest so lange, bis man auch noch Schirme am Schreibtisch aufstellt, um den Bildschirm zu beschatten.

Wir, die FCG, haben uns eingesetzt und konnten endlich Abhilfe in Form von Innenjalousien ermöglichen.

Wenn jetzt noch die demontierten Getränke- und Snackautomaten wieder retour kommen, damit die Mitarbeiter

wieder mehr als nur Wasser zu trinken haben - immerhin will man die Mitarbeiter ja wieder mehr im Büro sehen – könnte man fast glauben, A1 liegt etwas an ihren Mitarbeitern.

Euer  
Alexander Zimmermann



## Druckerei geschlossen

### Wieder ein Geniestreich des Managements

Zuverlässig, schnell, unkompliziert. So hat sich unsere Druckerei jahrelang bewährt und war ein Garant für die Erledigung der erteilten Aufträge.

Dass diese nun geschlossen ist, bringt nicht nur einen emotionalen Verlust mit sich, sondern lässt einfache Abläufe wie zB Visitenkarten drucken zu lassen, zu einer zeitaufwändigen und umständlichen Aufgabe werden.

Selbst bestellen kann man weiterhin – zumindest augenscheinlich. Aber nur, wenn man eine IValua-Berechtigung hat.

Hat aber nicht jeder! Da beginnt´s schon schwierig zu werden. Zudem dauern die Aufträge Tage. Sparen, sparen, sparen.

Mit diesem Credo zerstören wir funktionierende Strukturen und Prozesse.

Euer  
Gerhard Pelz



## Handyparken wurde abgedreht!

Die App Handyparken war bis vor kurzem noch Teil der A1. Sie wurde verkauft, weil sie den Managern zu wenig Umsatz/Gewinn generiert! Doch für viele Kollegen\*innen war es eine Erleichterung im Alltag, österreichweit wurde die App in allen Bereichen der A1 im Außendienst verwendet. Durch den Businessaccount wurden die Parkscheine sofort mit dem Unternehmen abgerechnet und die Mitarbeiter\*innen hatten dadurch keinen Mehraufwand.

Mittlerweile ist es so, dass die Kolleg\*innen Kleingeld in den Automaten werfen müssen oder über eine Park-App wie zB.: EasyPark ihre Parkscheine buchen und danach müssen sie den Parkschein im Zuge der Spesenabrechnung mit dem Unternehmen abrechnen.

Ein massiver Mehraufwand gegenüber früher, besonders für Mitarbeiter, die täglich im Außendienst sind - so viel zur Effizienzsteigerung.

Ein unnötiger Zusatzaufwand, den man genau wie beim Handyparken bei EasyParken über eine Businesslösung seitens des Unternehmens aus der Welt schaffen könnte. Da haben unsere Manager beim Verkauf wieder sehr kurzsichtig gearbeitet. Wir haben die Problematik aufgezeigt, eine Lösung vorgeschlagen und eine rasche Entscheidung gefordert.

Wir bleiben dran!  
Euer Müller Roland





## Herbstzeit ist Schwammerzeit

### 6 neue CDC's!

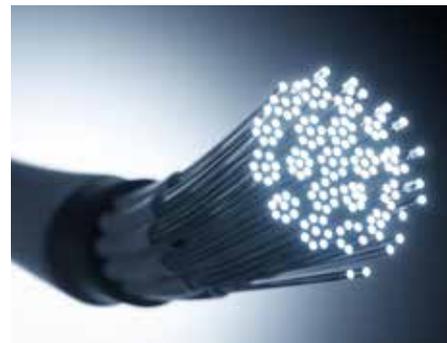
Wie die Schwammerln sprießen derzeit die Competence Delivery Centers (CDC's) aus dem Boden. Tatsächlich 6 neue CDC's wurden Anfang Oktober angekündigt – mit dem beruhigenden Hinweis, dadurch würden sich neue, spannende Möglichkeiten für alle ergeben.

Wo genau befinden sich diese Chancen-Paradiese? Große Überraschung: die dafür ausgeschriebenen Heads und Stream Leads sprießen nicht überall, sondern ausgerechnet in Sofia (als Dienstort!) aus dem Boden. Besonders auffällig: die ausgeschriebenen Positionen ähneln stark jenen in Österreich! Mehr noch: sie sind wie z.B. im Accounting **deckungsgleich!** Baut man hier etwa eine **Parallelorganisation** auf? Solche Doppelstrukturen werden doch nicht lange bestehen bleiben, schon gar nicht unter dem permanenten Kostendruck?! Es ist nicht schwer zu erraten, zu welchem Zweck sie gebildet werden: Ersatz für unsere lokalen Organisationsstrukturen!

Untermuert wird dieser Verdacht, wenn man sich die jüngsten Entwicklungen zum „**Golden Handshake**“ anschaut. Plötzlich sind Jobs, von denen wir immer dachten, es seien Schlüsselpositionen, gar nicht mehr so wichtig. Hauptsache die teuren Köpfe sind weg! Die Lücken (eher Löcher) die sich da auftun, wird man nicht mehr lange mit den verbliebenen Arbeitskräften stopfen können.

Wo man hinschaut – Überlastung, Burnout, Krankenstände. Wer kann es verunsicherten und entnervten Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen denn verdenken, wenn sie schließlich das Unternehmen verlassen. Hier wurde eine Lawine losgetreten! Aber dem Management spielt das nur in die Karten: die CDC's werden's schon richten!

Eure  
Doris Philipp



## Der Glasfaserausbau Trauerspiel in 8 Akten

Ein Kundenbericht

### 1.Akt

Oktober 2023: Einladung zur Veranstaltung „Glasfaser-Internet für Mieterndorf“ im Gemeindezentrum.

### 2.Akt

Auf der Veranstaltung am 24. 10. 2023 schildert ein **A<sub>1</sub>** Mitarbeiter (mein Kollege!) die Vorzüge von Glasfaser und wie einfach man dazu kommt. Ein spezielles Angebot mit attraktivem Preis überzeugt. Gültig aber nur bis Mitte Jänner 2024.

### 3.Akt

Nach einem Beratungs-Termin vor Ort am 03.11.2023 entscheiden wir uns für einen Anschluss und unterschreiben den Vertrag: „2024 Start der Bauphase – bis Juni 2024 Glasfaser“. Jubel, Halleluja! ...unser Hybrid DSL ist doch recht langsam. Auch andere Anwohner in der Siedlung entscheiden sich für den Ausbau. Nur Vorteile. Super.

### 4.Akt

Im Zuge der Neuerrichtung einer angrenzenden Straße wird Glasfaser vorbereitet. Plötzlich heißt es aus der Nachbarschaft: „Glasfaser wird erst weitergebaut, wenn die **A<sub>1</sub>** wieder Geld hat“. Am liebsten würde ich mich verstecken – aber ganz sicher schäme ich mich als **A<sub>1</sub>** Mitarbeiterin. Anfrage bei **A<sub>1</sub>**: Projekt auf 2026 verschoben!!

### 5.Akt

Eines Tages blicke ich aus dem Küchenfenster – eine Kabeltrommel mit orangem Rohr baumelt davor. Freude, es geht weiter. Oder doch nicht?

### 6.Akt

Auf einem Postwurf in den nächsten Wochen steht „...aufgrund von geänderten Rahmenbedingungen musste der Ausbauplan angepasst werden...“ Nachbarn sind erbost. Ich mache Umwege, um niemandem zu begegnen!

### 7.Akt

Im September 2024 wird Glasfaser eingeblasen. Ich möge mich aber nicht zu früh freuen, denn die Leitungen seien noch nicht ans Netz angeschlossen.

### 8.Akt

Ein Jahr nach der Infoveranstaltung - die Straßen sind fertig, aber erst ein Teil der Technik. Was ist mit der Leitung unter meiner Garageneinfahrt? Mit der Verlegung unter meine Einfriedung hindurch? Mit dem Durchbruch in mein Haus? Mit dem Indoor Equipment? Mit einem Zeithorizont?

*„Der Vorhang fällt, wir steh'n betroffen – alle Fragen offen!“*

**Epilog:** Ich (und meine Nachbarn) haben einen Auftrag erteilt, wir wollen Glasfaser haben – wir wollen bezahlen, wir wollen abschließen! Laut **A<sub>1</sub>** kommt es 2027. Oder doch erst 2029?

Gerne wäre ich eine Markenbotschafterin, aber...

Eure  
Evelyn Reiff



## Glasfaser-herstellung

Aus Kundensicht

Glasfaser-Ausbau wird für uns immer wichtiger als Garant für ein stabiles Netz. Auch die Kundenanforderungen werden immer höher durch Videokonferenzen, Streaming sowie Online-Spiele. In den letzten 2 Jahren wurde daher von **A<sub>1</sub>** massiv dafür Werbung gemacht, um Kunden zu gewinnen und in die Zukunft zu investieren.

Doch der Rückblick ist mehr als ernüchternd. Lange Wartezeiten für den Kunden von der Beratung bis zur fertigen Installation. Manch ein Kunde bekommt ein Verzögerungsschreiben nach 2 Jahren oder im schlimmsten Fall gar keine Information. Intern sind die Prozesse derart komplex, dass sich nur mehr eine Handvoll von MitarbeiterInnen auskennt.

Die Baufirmen erhalten von uns den Auftrag für das Projekt, entscheiden aber nach ihrem Ermessen, wann sie den Bau fertigstellen. Die Kontrolle der Eigenleistung macht die ausführende Firma selbst. Ein Freibrief für jede Firma.

Somit sind Verspätungen im Ausbau vorprogrammiert. Und auch die Kosten steigen. Arbeitsplatzauslagerungen nach Bulgarien erschweren das „Daily Business“ zusätzlich. Dies hat negative Auswirkungen auf Qualität, Kundenzufriedenheit und Umsatz.

Einzig engagierte Kollege:innen, die jeden Tag Bestleistungen geben und kaum Wertschätzung dafür erhalten, verhindern das absolute Chaos.

## Gebäudezustände

**A<sub>1</sub>** spart. Dies ist nach außen an vielen Gebäuden gut sichtbar. Eine Marketingstrategie?

Die Außenansicht lässt einen oft schon Erschreckendes erahnen. Verschmutzte Fenster, meterhohes Gras und Unkraut empfangen den Blick des Besuchers bzw. Vorbeifahrenden. Bei manchen **A<sub>1</sub>** Gebäuden ist man überrascht, dass darin überhaupt jemand arbeitet. Technische Einrichtungen wie Türen und Zutrittskontrollen sind monatelang defekt. Werden aus Kostengründen nicht repariert.

Dass diese Immobilienstrategie auch schwerwiegende Folgen hat, sieht man an einigen Standorten im Inneren. Einfache Wartungsarbeiten wie z.B. Dachrinnensäuberung werden nicht gemacht. Das hat zur Folge, dass sich das Regenwasser einen anderen Weg sucht.



Ersparnis? Ganz im Gegenteil - der entstandene Schaden zerstört die gesamte Baubsubstanz.

Keine Ausgaben für Wartung und Instandhaltung sehen vielleicht im Budget gut aus. Aber sicherlich nicht am Objekt in der Realität.

Euer  
Gerhard Pelz

## Übergeleitet! Oder doch nicht?!

Einen neuen Schlag ins Gesicht der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter leistete sich das Unternehmen im Spätsommer.

Dieses Mal sind Kolleginnen und Kollegen betroffen, die bei der Überleitung eine Überzahlung hatten.

„**ÜBERLEITUNG**“ vereinfacht erklärt: Alle Angestellten, die im früheren **pt-Schema** der Post- und Telegraphenverwaltung eingegliedert waren, wurden in den „neuen“ Kollektivvertrag **ÜBERGELEITET** und erhielten einen erhöhten Kündigungsschutz. So dachten bis jetzt **ALLE** Beteiligten und dieser Umstand wurde auch nicht in Frage gestellt. Und das **ZU RECHT!!**

Jetzt plötzlich wird das Unternehmen einfallreich und stellt für **HUNDERTE** Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den erhöhten Kündigungsschutz in Frage. Dabei beruft es sich auf ein gerichtliches Einzelurteil, das sich auf einen nicht zu vergleichenden Sonderfall bezieht und verallgemeinert dies auf alle anderen Betroffenen.

„Mehr als 20 Jahre wurden diese Angestellten, die bei der Überleitung eine Überzahlung im Zuge eines Jobwechsels hatten, als **ÜBERGELEITET** im SAP geführt, aber jetzt nicht mehr!“ Das Hakerl im SAP ist anscheinend weg.

Kreativ könnte man dazu sagen – wir sagen: das ist einfach **UNVERSCHÄMT!** Sichtbar geworden ist diese **SCHANDTAT** bei einer weiteren **UNERHÖRTEN VORGEHENSWEISE**: Versendet wurde eine Nachricht an 3000 Kolleg\*innen mit dem Inhalt, dass man ihre Arbeitskraft de facto nicht mehr braucht. Würde man sich schnell entscheiden wegzugehen, würde ein lukrativer Ausstieg winken.

Was das Unternehmen dabei nicht beachtet hatte - anhand der Angebote wurde die „**VERLORENE**“ Überleitung nun offensichtlich. Anscheinend wollte man sich wieder einmal Geld bei unseren Mitarbeiter:innen sparen.

Aber nicht mit uns!!

Euer  
Oliver Kramer-Gerstacker





**Gehaltstabellen ab 1. Jänner 2025 in der A1 Telekom und Telekom Austria Group  
Angestellte und Lehrlinge bekommen als Grundgehalt monatlich € 80,- zum KV-Mindestlohn dazu**

Qualifikationsst.	Verwendungsgruppe												
	1 alt	1 neu	2 alt	2 neu	3 alt	3 neu	4 alt	4 neu	5 alt	5 neu	6 alt	6 neu	
<b>Grundstufe</b>	2.164,78	<b>2.216,47</b>	2.532,11	<b>2.606,15</b>	2.816,26	<b>2.907,57</b>	3.159,87	<b>3.272,09</b>	3.646,40	<b>3.788,72</b>	4.614,47	<b>4.835,17</b>	5.678,29
<b>Fachstufe</b>	2.324,75	<b>2.386,17</b>	2.674,27	<b>2.756,94</b>	3.029,46	<b>3.133,75</b>	3.408,56	<b>3.535,91</b>	3.962,93	<b>4.124,00</b>	5.099,98	<b>5.320,22</b>	6.318,79
<b>KV §50(2) 5 Jahre</b>	2.404,74	<b>2.471,02</b>	2.745,35	<b>2.832,36</b>	3.136,06	<b>3.246,84</b>	3.532,92	<b>3.667,81</b>	4.121,20	<b>4.291,64</b>	5.342,74	<b>5.587,75</b>	6.639,04
<b>Expertenstufe</b>	2.496,47	<b>2.568,33</b>	2.863,64	<b>2.957,84</b>	3.349,39	<b>3.473,14</b>	3.646,40	<b>3.788,22</b>	4.270,61	<b>4.450,39</b>	5.678,29	<b>5.943,71</b>	6.920,53
<b>KV §50(2) 5 Jahre</b>	2.582,33	<b>2.659,41</b>	2.958,33	<b>3.058,29</b>	3.509,36	<b>3.642,84</b>	3.765,32	<b>3.914,38</b>	4.424,45	<b>4.613,59</b>	5.967,45	<b>6.250,46</b>	7.221,40

Lehrlinge ab 1. Jänner	
alt	neu
1.113,34	<b>1.101,07</b>
1.330,55	<b>1.331,49</b>
1.602,06	<b>1.619,51</b>
2.036,48	<b>2.080,36</b>

**Gehaltstabelle für Beamte - neu gültig ab 1. Jänner 2025**

Gehaltsst.	Verwendungsgruppe											
	PT9 alt	PT9 neu	PT8 alt	PT8 neu	PT7 alt	PT7 neu	PT6 alt	PT6 neu	PT5 alt	PT5 neu	PT4 alt	PT4 neu
<b>1</b>	2.527,75	<b>2.681,51</b>	2.627,48	<b>2.787,32</b>	2.647,68	<b>2.808,74</b>	2.729,76	<b>2.895,82</b>	2.729,76	<b>2.895,82</b>	3.017,61	<b>3.201,17</b>
<b>2</b>	2.542,89	<b>2.697,58</b>	2.647,68	<b>2.808,74</b>	2.672,92	<b>2.835,51</b>	2.753,73	<b>2.921,25</b>	2.801,71	<b>2.972,14</b>	3.070,62	<b>3.257,41</b>
<b>3</b>	2.558,05	<b>2.713,66</b>	2.670,40	<b>2.832,85</b>	2.701,97	<b>2.866,33</b>	2.785,30	<b>2.954,73</b>	2.867,38	<b>3.041,80</b>	3.132,50	<b>3.323,06</b>
<b>4</b>	2.575,71	<b>2.732,39</b>	2.696,92	<b>2.860,97</b>	2.733,54	<b>2.899,83</b>	2.823,18	<b>2.994,91</b>	2.879,98	<b>3.055,18</b>	3.203,19	<b>3.398,04</b>
<b>5</b>	2.593,40	<b>2.751,16</b>	2.725,96	<b>2.891,78</b>	2.767,62	<b>2.935,98</b>	2.767,62	<b>2.935,98</b>	2.905,23	<b>3.081,95</b>	3.281,49	<b>3.481,11</b>
<b>6</b>	2.612,33	<b>2.771,24</b>	2.758,77	<b>2.926,59</b>	2.805,50	<b>2.976,16</b>	2.919,13	<b>3.096,61</b>	2.943,12	<b>3.122,16</b>	3.369,87	<b>3.574,87</b>
<b>7</b>	2.631,27	<b>2.791,33</b>	2.794,13	<b>2.964,10</b>	2.847,17	<b>3.020,36</b>	2.978,47	<b>3.159,65</b>	2.996,14	<b>3.178,40</b>	3.467,09	<b>3.678,00</b>
<b>8</b>	2.651,47	<b>2.812,77</b>	2.833,27	<b>3.005,62</b>	2.892,62	<b>3.068,58</b>	3.046,63	<b>3.231,96</b>	3.060,54	<b>3.246,71</b>	3.571,86	<b>3.789,14</b>
<b>9</b>	2.672,92	<b>2.835,51</b>	2.876,16	<b>3.051,15</b>	2.941,86	<b>3.120,82</b>	3.121,13	<b>3.310,99</b>	3.138,80	<b>3.329,73</b>	3.686,41	<b>3.910,66</b>
<b>10</b>	2.695,66	<b>2.859,64</b>	2.921,66	<b>3.099,39</b>	2.993,60	<b>3.175,70</b>	3.203,19	<b>3.398,04</b>	3.230,97	<b>3.427,51</b>	3.809,42	<b>4.041,15</b>
<b>11</b>	2.718,39	<b>2.883,75</b>	2.973,41	<b>3.154,28</b>	3.050,42	<b>3.235,98</b>	3.292,84	<b>3.493,14</b>	3.335,77	<b>3.538,69</b>	3.940,16	<b>4.179,84</b>
<b>12</b>	2.743,63	<b>2.910,58</b>	3.027,70	<b>3.211,88</b>	3.109,77	<b>3.298,94</b>	3.396,07	<b>3.596,29</b>	3.454,43	<b>3.664,57</b>	4.081,10	<b>4.329,36</b>
<b>13</b>	2.767,62	<b>2.935,98</b>	3.084,52	<b>3.272,15</b>	3.172,89	<b>3.365,90</b>	3.496,10	<b>3.708,78</b>	3.587,00	<b>3.805,20</b>	4.229,75	<b>4.487,05</b>
<b>14</b>	2.794,13	<b>2.964,10</b>	3.146,39	<b>3.337,79</b>	3.238,56	<b>3.435,57</b>	3.607,22	<b>3.826,65</b>	3.735,11	<b>3.962,32</b>	4.387,37	<b>4.654,26</b>
<b>15</b>	2.820,65	<b>2.992,24</b>	3.210,77	<b>3.406,08</b>	3.309,25	<b>3.510,55</b>	3.728,68	<b>3.955,50</b>	4.070,86	<b>4.313,59</b>	4.555,26	<b>4.832,36</b>
<b>16</b>	2.848,41	<b>3.021,68</b>	3.278,93	<b>3.478,39</b>	3.382,49	<b>3.588,25</b>	3.856,85	<b>4.091,46</b>	4.215,83	<b>4.418,50</b>	4.733,38	<b>5.021,31</b>
<b>17</b>	2.862,31	<b>3.036,43</b>	3.314,31	<b>3.515,92</b>	3.420,36	<b>3.628,42</b>	3.923,48	<b>4.162,15</b>	4.161,83	<b>4.415,00</b>	4.778,21	<b>5.068,88</b>
<b>AK (KI AOV)</b>	2.877,48	<b>3.052,52</b>	3.349,67	<b>3.553,44</b>	3.458,22	<b>3.668,58</b>	3.990,10	<b>4.232,83</b>	4.251,53	<b>4.510,16</b>	4.911,50	<b>5.210,27</b>
<b>AV (gr AOV)</b>	2.891,35	<b>3.067,23</b>	3.383,74	<b>3.589,58</b>	3.496,10	<b>3.708,78</b>	4.055,48	<b>4.308,20</b>	4.342,52	<b>4.606,68</b>	4.956,35	<b>5.257,85</b>
<b>DK (KI DAZ)</b>	2.912,81	<b>3.090,00</b>	3.436,78	<b>3.645,85</b>	3.552,91	<b>3.769,04</b>	4.155,42	<b>4.408,18</b>	4.478,36	<b>4.750,78</b>	5.158,81	<b>5.472,63</b>
<b>DZ (gr DAZ)</b>	2.933,01	<b>3.111,43</b>	3.489,79	<b>3.702,08</b>	3.609,73	<b>3.829,31</b>	4.254,11	<b>4.512,89</b>	4.614,18	<b>4.894,87</b>	5.225,46	<b>5.545,33</b>

**Dienstzulagen für Beamte - neu gültig ab 1. Jänner 2025**

	Gst. 1		Gst. 2		Gst. 3		
	alt	neu	alt	neu	alt	neu	
<b>PT1</b>	<b>S</b>	1.812,30	<b>1.922,55</b>	3.356,14	<b>3.484,78</b>	5.057,65	<b>5.188,71</b>
	<b>1</b>	1.596,35	<b>1.693,46</b>	1.987,65	<b>2.086,59</b>	3.344,17	<b>3.438,05</b>
	<b>1b</b>	1.197,17	<b>1.270,00</b>	1.987,65	<b>2.086,59</b>	3.344,17	<b>3.438,05</b>
<b>PT2</b>	<b>2</b>	1.197,17	<b>1.270,00</b>	1.596,35	<b>1.686,80</b>	2.992,27	<b>3.078,52</b>
	<b>3</b>	1.097,25	<b>1.164,00</b>	1.496,42	<b>1.584,70</b>	1.937,60	<b>2.000,96</b>
	<b>3b</b>	997,19	<b>1.057,85</b>	1.396,67	<b>1.481,63</b>	1.937,60	<b>2.000,96</b>
<b>PT3</b>	<b>S</b>	1.468,94	<b>1.558,30</b>	2.157,66	<b>2.278,89</b>	2.653,23	<b>2.755,19</b>
	<b>1</b>	997,19	<b>1.057,85</b>	1.396,67	<b>1.481,63</b>	1.685,42	<b>1.766,37</b>
	<b>1b</b>	1.194,46	<b>1.211,60</b>	1.396,67	<b>1.481,63</b>	1.685,42	<b>1.766,37</b>
<b>PT4</b>	<b>2</b>	399,15	<b>423,43</b>	897,76	<b>952,37</b>	1.194,66	<b>1.264,96</b>
	<b>2b</b>	139,66	<b>148,16</b>	399,15	<b>423,43</b>	1.194,66	<b>1.264,96</b>
	<b>3</b>	199,46	<b>211,60</b>	399,15	<b>423,43</b>	796,48	<b>844,93</b>
<b>PT5</b>	<b>3b</b>	139,66	<b>148,16</b>	399,15	<b>423,43</b>	796,48	<b>844,93</b>



## Liebe Lehrlinge, liebe Jugend!

Als JVR – Vorsitzender arbeite ich gemeinsam mit meinem Team tagtäglich daran die Lehrlingsausbildung, das Arbeitsklima und generell den Wohlfühleffekt bei uns im Unternehmen für unsere jungen Kolleg: innen so angenehm und interessant wie möglich zu gestalten.

### Was sind eigentlich die Aufgaben des JVR's?

Die Aufgaben eines Jugendvertrauensratsmitglieds sind sehr vielfältig. Sie vertreten die wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen und kulturellen Interessen der jugendlichen Arbeitnehmer:innen und Lehrlinge im Betrieb.

Wir sind die Schnittstelle zwischen Lehrlingen und Unternehmen

Wir setzen uns für die Interessen der Lehrlinge und Jugendlichen ein

Wir sind dein Ansprechpartner in jeglicher Situation, auch in privaten Anliegen.

### Was haben wir schon alles erreicht?

2000 Euro (brutto) Belohnung bei Absolvierung der Matura

Neues Lehrlingsheim

Erfolgprämien für Shop-Lehrlinge (ab 3.Lehrjahr)

B-Führerschein-Ausbildung + freier Tag für die Perfektionsfahrt

Belohnung bei Absolvierung der LAP-Lehrabschlussprüfung mit  
**Ausgezeichnetem Erfolg € 200,- brutto**  
**Gutem Erfolg € 100,- brutto**

Berufsschule: Belohnung bei der erfolgreichen Absolvierung mit  
**Ausgezeichnetem Erfolg 1 Tag frei**  
**Gutem Erfolg ½ Tag frei**

Jobticket / Öffiticket

**„Ein Jugendvertrauensrat ist aber immer nur so stark wie die Mitglieder, die hinter ihm stehen!“**

Wir ihr seht, haben wir schon einiges erreicht und wir haben noch viel vor – hast du Lust, mitzumachen?

Dann melde dich einfach bei mir oder einem Teammitglied und wir freuen uns auf das Gespräch mit dir.

Natürlich kannst du uns auch jederzeit zu deinem Anliegen kontaktieren.

Bis bald Euer  
Leon Lackner

## Die gute überfraktionelle Zusammenarbeit der Frauen, am Beispiel der Steiermark

**WIR** stellen uns vor: „GPF-Frauen Steiermark“

**WIR**, haben vor kurzem die Frauengruppe „GPF-Frauen Steiermark“ ins Leben gerufen!

**WIR**, das sind die Gewerkschaftsmitglieder Frauen der Post und A1 Telekom Steiermark.

**WIR** sind ein außergewöhnliches, zusammengeschweißtes Team!

**WIR**, Cindy Holzapfel (hat den Vorstand) und Elfi Baider(die Vertretung übernommen)!

**WIR** arbeiten und handeln gemeinsam für die Frauen in der Steiermark „ÜBERFRAKTIONELL“

**WIR** sind überzeugt, so kann und wird es funktionieren!!

**WIR** haben großartige Ideen und ziehen zusammen an einem Strang!

**WIR** sind neugierig, motiviert und freuen uns auf dein Mittun in unserem kreativen, engagierten Team.





## Oktoberfest mit „alten“ Kollegen

Zahlreiche Kollegen sind unserer Einladung zum Oktoberfest in Krems gefolgt. Es trafen sich aktive als auch pensionierte Kollegen und freuten sich über das stimmungsvolle, gemeinsame Beisammensein bei exquisitem Essen und Trinken.

Die gesellige Runde ließ die „guten alten Zeiten“ mit amüsanten Geschichten wieder aufleben.

Danke für die zahlreiche Teilnahme und natürlich freuen wir uns schon auf das nächste Treffen.

Roland Müller & Gerhard Pelz



## FCG on ICE

Auch 2025 laden wir Euch wieder zum Wiener Eistraum ein.

Nähere Infos werden wir im Jänner 2025 bekanntgeben und erwarten mit Freude wieder so viele begeisterte Teilnehmer\*innen!

