

# FCCG NEWS

A1 TELEKOM

AUSGABE 04-2026

## FROHE OSTERN

wünscht dir die Fraktion  
Christlicher Gewerkschafter  
der A1-Telekom

[▼ Inhalt im Überblick](#)



Von links nach rechts: Evi, Nina, Johannes, Leon, Samuel, Viktoria und Marcel

## FCG - offen für die Zukunft!

JVR-Wahl beweist: Jugendarbeit in der FCG funktioniert

Wir sind überzeugt: Nur wenn man die Jugend für die Arbeit der FCG begeistern kann, ist die Bewegung auf dem richtigen Weg. Dies ist in der A1 gelungen, wo sich - rund um Evi Reiff und Marcel Mikysek - eine Gruppe junger Menschen für die Anliegen ihrer KollegInnen interessiert und einsetzt.

Abgesehen von der unsinnigen Materialschlacht seitens der FSG, war es schön zu beobachten, dass sich junge Menschen mit dem Thema Jugendvertretung

und gewerkschaftliche Arbeit auseinandersetzen und ihnen dies auch wichtig ist. Bei der Jugendvertrauensrats-Wahl am 26.01.2026 spiegelte sich das in der Wahlbeteiligung und im Ergebnis wider:

### Die FCG hat abermals souverän die JVR-Wahl in der A1 gewonnen!

Eine Sensation, die uns nach der Wahl 2024 zum 2. Mal in Folge gelang!

Wir bedanken uns bei allen Lehrlingen für das Vertrauen und die Unterstüt-

zung. Es freut sich das motivierte FCG **A1 Jugend-Team** auf eine gute Zusammenarbeit, um die Anliegen der Jugend zu vertreten.

Viktoria, Nina, Samuel, Leon, Dennis, Max, Mario, Robert, Marcel, Johannes und Michelle

**PS: Nur wenn wir die Jugend für die Gewerkschaftsarbeit begeistern können, ist die Bewegung auf dem richtigen Weg.**

## „UNGLEICHE BEZAHLUNG“

### Leider auch 2026 noch immer Realität bei A1

Zum Weltfrauentag zeigt sich: Gleichstellung bleibt wie bei vielen Unternehmen auch in der A1 nur ein Lippenbekenntnis.

Ein Blick in die aktuellen Bilanzen der A1 Telekom Austria AG offenbart eine bittere Wahrheit – der Gender Pay Gap ist Realität. Frauen verdienen bei gleicher Position und Qualifikation im Schnitt deutlich weniger als ihre männlichen Kollegen. Nicht nur bei den höheren Gehaltsstufen und Führungs-

positionen klappt die Schere weit auseinander.

A1 schreibt zwar in ihren Nachhaltigkeitsberichten von Fairness und Diversität, doch die Zahlen zeigen ein anderes Bild. Frauen stemmen dieselbe Leistung, werden aber deutlich geringer entlohnt. Und dieser Abstand wächst noch mit steigender Berufserfahrung!

**Wenn Erfahrung also mehr wert sein sollte – warum gilt das dann nicht für erfahrene Frauen?**

Der Weltfrauentag erinnert daran: **Gleichstellung heißt auch gleiche Bezahlung, nicht nur gut gemeinte Absichtserklärungen.**

„Am Internationalen Frauentag möchte ich nicht nur an Errungenschaften erinnern – sondern ich kämpfe weiter: für gleiche Bezahlung, echte Mitbestimmung und Arbeitsbedingungen, die Frauen endlich gerecht werden.“

Eure  
Evi Reiff





## Die Dinge beim Namen nennen!

### Neuer Besen, alte Probleme, alte Lösungen. Chancen für neue Strategien?

Das 2. Jahr in Folge verzeichnet die A1 Österreich ein Umsatzminus und ein Minus im EBITDA-Ergebnis. In Mexiko läuten die Alarmglocken. Der zweitgrößten Eigentümer, die Bundesregierung, macht sich Sorgen um ihre Dividenden.

### Die Gründe für den Umsatzrückgang sind vielfältig:

- ▼ Jahrelanges Bremsen beim Breitbandausbau zwecks höherer Dividendenaus-schüttung. Der jeweiligen Bundesregierung war/ist eine hohe Dividende wichtiger als ein effektiver Breitbandausbau. Ein rascher Breitbandausbau versauert im Regie-rungsprogramm.
- ▼ Eine Telekom-Regulierungsbehörde, die nur ein Ziel hat: niedrige Preise für den Kunden! Was einen ständigen Preiskampf zur Folge hat und weshalb die Netzbetreiber aus Kostengründen bei den Investitionen sparen.
- ▼ Regionale Energieversorger, die mit ihren Strompreisen ihre Breitbandnetze mit-finanzieren.
- ▼ Fehlende Investitionen in effizientere und einfachere Systeme, die unsere komple-xen Arbeitsprozesse vereinfachen.
- ▼ Die vorgegebene EBITDA Marge: Sie wird auf dem primitivsten Weg erreicht - ständiger Personalabbau. Die Folge: Knowhow Verlust + Demotivation!

▼ Der Druck der Großaktionäre (der Staat Österreich, América Móvil): Hauptsache hohe Dividenden!

Die **Maßnahmen des neuen CEO** der A1 Österreich lassen noch keine Trend-wende erkennen, schon gar keine neue Strategie. Eher das Gegenteil:

- ▼ Fortsetzung des rigorosen Personal-abbaues von 2025, um den Umsatz/FTE zu erhöhen.
- ▼ Keine strategischen Investitionen, damit wir wieder attraktiver, effektiver und schneller beim Kunden sind.
- ▼ Kontrollmaßnahmen von vorgestern untergraben die Mitarbeitermotivation. Wir sind kein Balkan!

„Damit wollen wir die Nr. 1 am öster-reichischen Telekommunikationsmarkt bleiben?“ stellt sich mir die Frage. Mit dem Erkennen alter Probleme ist es nicht getan, auch nicht mit den Instrumenten, die uns in diese Lage gebracht haben.

**Ich darf an die guten alten Eigenschaften erfolgreicher Führung erinnern: Klare Ziele, schlüssige Strategien, offe-ne Kommunikation und die MIT-Ar-beiterInnen MITnehmen!**

Dann wird auch die Motivation zu-rückkommen, der Elan, die positive Stimmung – und dann werden auch die Kennzahlen wieder stimmen!

Euer  
Gottfried Kehrer

## Unentgeltliche Vertretung FinanzOnline

Wer kennt das nicht. Die Eltern werden immer älter und benötigen mehr Hilfe. Gerne unterstützt man da, auch bei der Arbeitnehmerveranlagung.

Oft ist aber nicht einmal ein Smartphone oder Internet vorhanden und der Weg zu Finanzamt oder Registrierung von ID Austria ist ein mühsamer. Dies wurde nun vereinfacht.: Durch die unentgeltli-che Vertretung in Finanzonline



### Key facts:

- ▼ Beide Personen sind volljährig und handlungsvollmächtig, die Person, die vertreten wird, darf nur Einkünfte aus unselbständiger Arbeit oder Pension ha-ben.
- ▼ Bis zu 4 Personen dürfen vertreten werden.
- ▼ Die Vertretung umfasst alle Funk-tionen, die auch die vertretende Person nutzen kann, einschließlich Geldabwick-lung und Steuererklärung.
- ▼ Die Vertretung kann jederzeit wider-rufen werden.

Eure  
Evi Reiff

### SO EINFACH GEHT ES!

1. QR Code scannen oder anklicken.
2. Amtliches Formular downloaden, ausfüllen und unterschreiben lassen
3. Die Vertrauensperson lädt das For-mular in Finanzonline unter „Wei-tere Services > Vertretungsbezie-hung verwalten“ hoch. Andere Wege der Übermittlung sind nicht zulässig.
4. Die Vertretung wird vom Finanzamt hinterlegt.





## In Krisensituationen – Homeoffice!

### Anwesenheitsdruck auf die A1-Beschäftigten trotz Betriebsvereinbarung

Die Extremwetterereignisse in der Ostregion mit Blitzeis im Jänner und Schneechaos im Februar waren keine Überraschung: Die Wetterdienste hatten frühzeitig vor massiven Behinderungen und Gefahren gewarnt. Die ÖBB gaben sogar wetterbedingte Reisewarnungen heraus. Dennoch: in vielen Abteilungen unseres Unternehmens blieb eine klare und rechtzeitige Reaktion aus! Statt offensiv auf Homeoffice zu setzen, wo es die Tätigkeit zulässt, entstand für viele

Beschäftigte der Eindruck, weiterhin zur Anwesenheit verpflichtet zu sein – trotz eindeutiger Wetterwarnungen!

Der Arbeitgeber trägt eine Fürsorgepflicht! Dazu gehört, Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeitenden zu schützen und Risiken nicht einfach auf die Einzelnen abzuwälzen. Wer sich bei Glatteis, Sturm oder Hochwasser auf den Weg zur Arbeit machen soll, steht vor einer unzumutbaren Abwägung: persönliche Sicherheit oder Pflichtgefühl gegenüber dem Arbeitgeber – immer im Ohr die Appelle, öfter ins Office zu kommen.

Dabei gibt es eine verbindliche Regel zur Lockerung der Präsenzpflcht bei Naturereignissen - in unserer **Betriebsvereinbarung „Flex Office“**.

Allerdings krankte es in diesem Winter an einer koordinierten, einheitlichen Umsetzung. Eine Gefährdung, die einen ganzen Standort oder eine ganze Region betrifft, erfordert eine frühzeitige, klare und vor allem zentrale Kommunikation mit allen Beschäftigten, sodass jede und jeder rechtzeitig planen kann und gar nicht erst in gefährliche Situationen gerät, in welchen ein Arbeitswegunfall droht.

Für uns ist klar: Sicherheit geht vor Präsenz. Die Fürsorgepflicht des Unternehmens muss sich besonders in Krisensituationen bewähren – nicht nur an sonnigen Tagen.

Eure  
Doris Philipp

# Ich wi// von einer Gruppen-Krankenversicherung profitieren.

Exklusive  
Konditionen für  
Mitarbeiter:innen von  
**A1**  
Telekom Austria AG

Als langjährige Experten in der Krankenversicherung stehen wir für Ihre individuelle Beratung gerne zur Verfügung oder folgen einfach dem **QR-Code** um von diesen großartigen Zusatzleistungen zu profitieren.



**Alexander und  
Christian Kowar**

0664 / 60139 - 74036  
0664 / 60139 - 72798



**Donau**  
VIENNA INSURANCE GROUP

[www.donauversicherung.at/sonstiges/gruppen-kv-a1](http://www.donauversicherung.at/sonstiges/gruppen-kv-a1)

Ich wi// zur DONAU.



## Der Mensch muss im Mittelpunkt bleiben

Immer weniger Wertschätzung, Personalabbau, wachsender Leistungsdruck, die Fokussierung auf Kennzahlen belasten derzeit das Betriebsklima. Die Verunsicherung reicht bis in die oberen Managementebenen.

In meinen Gesprächen mit Kolleginnen und Kollegen zeigt sich derzeit deutlich: Die Stimmung im Betrieb ist schlecht. Der aktuell stark vorangetriebene Personalabbau hinterlässt seine Spuren. Verunsicherung, steigender Leistungsdruck und Sorgen um die eigene Zukunft prägen den Arbeitsalltag vieler Beschäftigter. Gleichzeitig entsteht zunehmend der Eindruck, dass Wertschätzung im Unternehmen in den Hintergrund rückt.

Bei aller Wichtigkeit der wirtschaftlichen Kennzahlen – aber wenn Personalentscheidungen nur mehr über Zahlen, Daten und Fakten gesteuert werden, entsteht schnell der Eindruck, dass der Mensch hinter der Leistung nicht mehr gesehen wird, von Respekt und Wertschätzung gar nicht zu reden: Es mehren sich die Rückmeldungen, dass die Mitarbeitenden sich eher wie den Teil einer Statistik fühlen als einen wichtigen Bestandteil des Unternehmens.

Auch Führungskräfte stehen spürbar unter Druck. Es wird deutlich, dass manche Hemmungen haben, kritische Entwicklungen oder unangenehme Zahlen offen nach oben zu kommunizieren.

Dazu kommt das Bestreben der Unternehmensleitung nach immer detaillierteren Leistungskennzahlen der Mitarbeitenden. Ziel scheint es zu sein, möglichst viele KPIs direkt einsehen zu können, um Aussagen aus den Führungsebenen überprüfen zu können. Von vielen wird dies als Schritt in Richtung des „gläsernen Mitarbeiters“ wahrgenommen.

Transparenz und Steuerung über Kennzahlen sind wichtige Entscheidungskriterien. Entscheidend ist jedoch die richtige Balance zwischen Kontrolle und Vertrauen. Eine Kultur, die stark auf Überwachung und permanente Messbarkeit setzt, erzeugt langfristig Misstrauen und zusätzlichen Druck – und schwächt damit Motivation und Engagement!

### Unsere FCG-Zukunftsschwerpunkte

▼ **Der Mensch steht im Mittelpunkt:** Menschen, Mitarbeiter:innen erwirtschaften den Unternehmenserfolg – nicht Kennzahlen.

▼ **Sichtbare Anerkennung im Arbeitsalltag:** Leistungen und Engagement der Beschäftigten sollten für alle deutlich wertgeschätzt werden.

▼ **Offene Kommunikation schafft Vertrauen:** Ehrlicher Dialog zwischen Mitarbeitenden, Führungskräften und Unternehmensleitung statt Direktiven von oben und inszenierte „Roadshows“.

▼ **Transparente Veränderungen:** Entscheidungen und Entwicklungen nachvollziehbar kommunizieren und gemeinsam umsetzen.

▼ **Personalvertretung auf Augenhöhe:** Wir setzen auf Respekt, Dialogbereitschaft und Bereitschaft zu Veränderungen.

Euer  
Marcel Mikysek



## Mitarbeiterbeteiligung ist kein Soll sondern ein Muss!

Die A1-Ziele werden jährlich angepasst: Umsätze und Gewinne müssen erhöht werden, damit der Hauptaktionär zufrieden ist.

Dabei wird die Situation in Österreich zunehmend prekärer:

▼ Das Geschäftsumfeld ist schon seit Jahren mehr als herausfordernd.

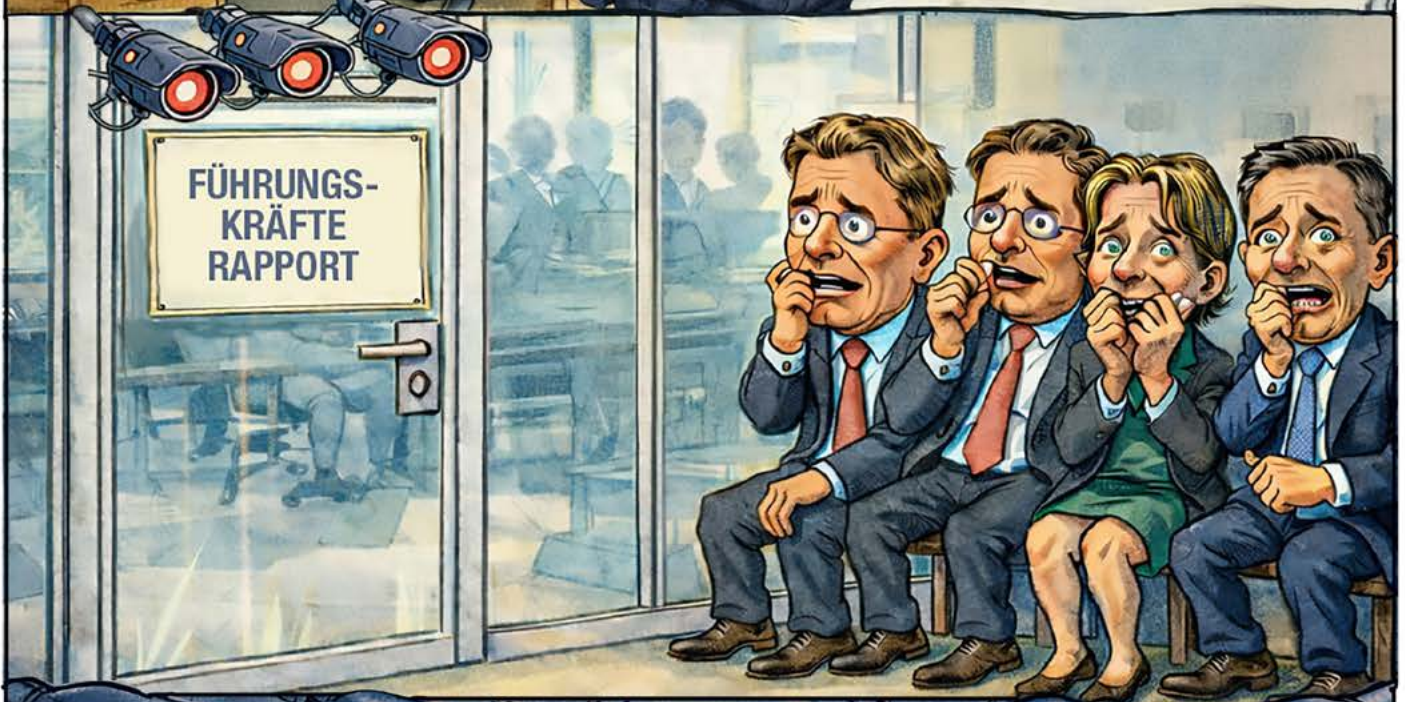
▼ Mitarbeiterabbau und Einsparungen hinterlassen deutliche Spuren, die sich in den Geschäftszahlen widerspiegeln.

▼ Der „neue“ Ansatz, es müsse mehr Umsatz generiert werden, ist weder neu noch wirksam!

Was wir brauchen, sind einfachere Abläufe, klare Strukturen und vor allem motiviertere KollegInnen, die am Unternehmenserfolg, für den sie tagtäglich hart arbeiten, teilhaben können.

**Mit einem Wort:**  
**UMSATZBETEILIGUNG**  
**für alle A1 KollegInnen!**

Euer  
Gerhard Pelz





## Kann KI Loyalität?

### Zum Thema „Interaktion mit der KI“

KI-Befürworter versuchen mit vielen Argumenten, die KI als menschlichen Vollersatz zu verkaufen. Aber das ist sie nicht! Eine Maschine ist nur so gut wie die Daten, auf die sie zugreifen kann: Keine Emotionen, kein Mitgefühl, kein Verstehen - auch wenn gut programmierte KIs dies vorspielen. Wir Menschen wollen mit Menschen interagie-

ren. Wir wollen nicht mit einer Maschine kommunizieren. Wir wollen als Mensch Beachtung finden, als Mensch wahrgenommen werden.

Die KI – die Maschine – ist kein Ersatz für eine Person, sondern immer nur ein Helfer. Im Kundenkontakt zählt, wie allgemein bekannt, das Vertrauen. „Aber Vertrauen lässt sich nicht digitalisieren.“ Dieser Satz hat sich mir eingepägt.

Loyale Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kennen ihre Kunden und wissen, was sie benötigen, wo der Schuh drückt. Sie

können, aufgrund ihrer jahrelangen Erfahrung, dieses Wissen entsprechend einsetzen, um den gewünschten Erfolg zu erzielen – für sich, für ihr Unternehmen und für den Kunden. Das wird die KI niemals leisten. Wann immer Gefühle im Spiel sind, braucht es den Menschen, auch und gerade in den Betrieben. Ein gutes Arbeitsklima ist die wichtigste Motivation.

Deshalb bedeutet Loyalität nicht nur seine Arbeit zu machen und die Regeln zu beachten, sondern Liebe zum Beruf, Verbundenheit zum Unternehmen und die stärkste Motivation für tägliche Leistung. Wer jahrelang in einem Unternehmen tätig ist, entwickelt nicht nur sich weiter – er entwickelt auch das Unternehmen und den Unternehmenserfolg weiter. Vorausgesetzt das Unternehmen bietet Perspektiven und klare Wertschätzung.

Ein Weckruf an das AI-Management: Gerade jetzt brauchen wir Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die an die Zukunft glauben und Innovationen mitgestalten.

Euer  
Gerhard Pelz

## SOS - Rette sich wer kann?



Was macht man normalerweise, wenn ein Schiff leck geschlagen ist und sinkt? Richtig - wer kann, rettet sich entwe-

der mit einem Sprung ins Wasser oder vorzugsweise in ein gut ausgestattetes Rettungsboot. Üblicherweise kann die Mannschaft auch unerschütterlich darauf vertrauen, dass der Kapitän und seine Offiziere alles Erdenkliche unternehmen, um aus dieser misslichen Lage zumindest das Beste zu machen.

Nicht so auf dem AI-Schiff! Hier beginnt die Massenflucht in der Führungsriege: Zuerst der CEO, gefolgt vom Personalchef und dann noch der oberste Personalvertreter - alle flüchten sich ins Rettungsboot, während die verbleibenden KollegInnen verzweifelt versuchen, mit den ihnen zur Verfügung gestellten Suppenlöffeln das Wasser aus dem Kahn zu schöpfen.

Nicht, dass das AI-Schiff einen Eisberg gestreift hätte, nein, die Löcher sind hausgemacht! Und offenbar gibt es weiter

Saboteure, die immer noch Löcher in den Rumpf bohren.

Trotzdem bin ich mir sicher, für die Vorstands-VIPs wartet schon der Rettungshubschrauber, der sie nach getaner Arbeit auf einer Luxusjacht absetzen wird. Man darf also auf die Zukunft gespannt sein: Wird unsere neue Führungsmannschaft an Bord bleiben und am jetzigen Kurs, nach UNTEN in die Tiefsee, etwas ändern können und v.a. wollen?

Fragt sich Euer  
Oliver Kramer-Gerstacker





## Ziele müssen realistisch sein

### Die „Karotte vor der Nase“ ist unbrauchbar

In den vielen Gesprächen mit Kolleginnen und Kollegen bekomme ich die neuesten, manchmal auch „interessantesten“ Themen zu hören.

So wurde ich vor kurzem über ein „nettes“ Teammeeting informiert, in dem die Zahlen des vergangenen Jahres besprochen wurden. Wie üblich ging es anschließend ums aktuelle Geschäftsjahr und was man, d.h. der Vorstand, sich erwartet. Generaltenor: „Es gibt noch unzählige Potenziale, die ausgeschöpft werden müssen!“ Die Kennzahlen wurden im Team diskutiert und Ziele vorgegeben, die, wie sag ich es schön, unrealistischer nicht sein könnten. Kurz gesagt – das Jahr muss noch viel besser werden, denn der Eigentümer fordert noch mehr Rendite.

Wer Ziele verantworten muss und seinen MitarbeiterInnen vorgibt, sollte doch tunlichst darauf achten, dass diese realistisch und erreichbar sind. Diese überhöht anzusetzen, um dem Topmanagement zu gefallen, ist der falsche Weg. Nichts demotiviert mehr als die unerreichbare „Karotte vor der Nase“.

Gerhard Pelz

**PS:** Aus dem Handbuch für Führungskräfte: Ziele sind nach dem SMART-Prinzip zu formulieren, wobei „A“ für achievable – erreichbar – steht. Der Rest ist bei Tante Google nachzulesen!

## A1 Mitarbeiter Handyprogramm

Vor einigen Jahren war man mit seinem Mitarbeiterhandy noch am Puls der Zeit. Eines, das man stolz herzeigen konnte. Mit dem man einen Wow-Effekt beim Gegenüber generierte.

Doch mit der Einführung des Punkteprogramms, der aktuellen Geräteauswahl und der still und leise erhöhten Mindestverwendungszeit von 2 auf 3 Jahre, ist damit Schluss.

Oft sind die Geräte abgetragen oder nur noch in schlechter technischer Verfassung (Akku!). Ein beschämender Umstand für den größten Mobilfunkhersteller im Land.

Unsere Kolleginnen und Kollegen sind Werbeträger für A1. Beim Kunden, bei der Familie, bei Freunden, im Mitarbeitervertrieb. Wir als Mobilfunkanbieter haben die Herausforderung, mit den technologischen Fortschritten auch Schritt zu halten. Es ist unser daily business. Am besten mit einem aktuellen Smartphone. Ein 3 Jahre altes oder noch älteres Gerät ist einfach nicht mehr zeitgemäß.

Wer ein Topgerät selbst benutzt, die Eigenschaften und Vorteile schätzt, empfiehlt dieses auch aus voller Überzeugung weiter.

Dieses Potentials sollte sich die Führungsebene bewusst sein und es sich nicht entgehen lassen, und jeder Mitarbeiterin, jedem Mitarbeiter die Option auf ein aktuelles Smartphone ermöglichen.

3 Jahre Wartezeit sind einfach zu lang in dieser schnelllebigen Zeit.

Euer  
Gerhard Pelz

## Der neue CEO – eine Zwischenbilanz

Seit Anfang September 2025 ist Jiří Dvorjančanský an der Spitze der A1 Telekom. Zeit also für einen 1.Check: Was will er, was wurde angekündigt, was umgesetzt.

Im modernen Management hat ein neuer CEO üblicherweise 100 Tage Schonfrist, bis er nachweisen muss, was von seinen Ankündigungen zumindest ansatzweise begonnen wurde.

### Im November 2025 nannte Dvorjančanský in einem Pressegespräch seine Ziele:

- ▶ A1 muss mehr junge Kunden und Studenten anziehen
- ▶ 10 – 20 neue Shops, Wachstum im IT-Securitybereich und bei den Call-Centern
- ▶ Schlankere Strukturen: 27.000 Tarife, 500 IT-Lösungen reduzieren.

Uns interessiert, welche Rolle die A1-Beschäftigten dabei spielen sollen: Austauschbare Schachfiguren nach dem „hire and fire“-Prinzip? Untertanen nach dem Motto „Hände falten, Gosch'n halten“? Oder doch motivierte Mitarbeiter\*innen, die mit voller Kraft die vorgegebenen Ziele erreichen wollen.

### Deshalb fordern wir als FCG:

- ▶ Vertrauen, Sicherheit und konstruktive Arbeitsbedingungen für die A1-Kolleg\*innenschaft! Schließlich tragen sie maßgeblich zum Unternehmenserfolg bei!
- ▶ Transparenz und Offenheit in der Kommunikation mit den Mitarbeiter\*innen! Dass 2026 ohne jeden Kommentar 500 FTE abgebaut werden sollen, ist nicht vertrauenswürdig. Schon gar nicht, wenn niemand sagt, wann und wo damit Schluss ist! Stoppt endlich den Personalabbau!
- ▶ Wer soll denn die gewünschten jungen Kunden werben und überzeugen? Doch wohl unsere jugendlichen Mitarbeiter\*innen, unsere Lehrstellen-Absolvent\*innen! Wozu bilden wir denn Jahr für Jahr junge Leute aus?

### Jugend braucht Förderung, Motivation und klare Karrierepläne!

Euer  
Marcel Mikysek



## Großbaustelle BUE

Auch meine Abteilung hat es nun erwischt. Im Bereich Business Transformation & Delivery bleibt kein Stein auf dem anderen. Es werden Gruppen zusammengelegt, neue entstehen. Und alles angeblich ohne Personalabbau... bei den Mitarbeitern wohlgermerkt!

### Was ist mit dem Management?

Zumindest einen hat es schon erwischt. Der Gruppenleiter von Customer Project Billing wurde zum Spezialisten "befördert". Interessant ist auch, dass hier eine neue Abteilung in der Abteilung entsteht. Und - die Führungsriege aller Gruppen muss sich neu bewerben. Bemerkenswert - "we will see"! Aber was passiert mit uns Mitarbeitern? Das ist hier die große Frage!

Angeblich werden die Verschiebungen unter Beibehalt aller dienst- und besoldungsrechtlichen Stellungen durchgeführt. Keiner verliert seinen Arbeitsplatz, auch die Tätigkeit soll gleichbleiben. Möglicherweise ist diese Organisationsänderung wirklich die erste, die Vorgaben erfüllen kann, ohne dass es Arbeitsplatzverluste gibt. Wäre wünschenswert und als Beispiel zu sehen, für andere Umorganisationen im Unternehmen. Spannend, klingt fast zu schön, um wahr zu sein. Ich werde auf alle Fälle den Change genau beobachten.

**Und wenn jemand Unterstützung benötigt, ich stehe gerne zur Verfügung.**

Euer  
Karlheinz Rosenitsch

## Glasfaser... schön wär's!

### Des Trauerspiels 2. Teil in 4 Akten - Ein Kundenbericht

#### Prolog

(nachzulesen in FCG NEWS 12/24)

**24.10.2023** Veranstaltung „Glasfaser-Internet für Mitterndorf“.

**03.11.2023** Vertragsabschluss (das spezielle Angebot inklusive Grabarbeiten zum attraktiven Preis überzeugte): „2024 Start der Bauphase – bis Juni 2024 Glasfaser“.

**09.2024** Glasfaser wird eingeblasen – „Freuen Sie sich nicht zu früh“, sagte der Techniker zu mir „die Splitter in der Siedlung sind zwar miteinander verbunden, aber der 1. noch nicht am Netz!“ Postwurf: „...aufgrund von geänderten Rahmenbedingungen musste der Ausbauplan angepasst werden...“

**10.2024** in der gesamten Siedlung ist die Straße mit Unterbau, Rohrleitungen, Asphaltarbeiten und Straßengestaltung fertig.

#### 1. Akt

In der Siedlung hält sich nachhaltig das Gerücht: „Glasfaser wird erst weitergebaut, wenn die A1 wieder Geld hat.“ Kein gutes Image vom Markt- und Technologieführer.

#### 2. Akt

Jede weitere Begegnung beginnt mit „Wissen Sie, wann Glasfaser kommt?“ und nicht mit „Wie geht es Ihnen?“ Beschämend.

#### 3. Akt

Noch immer beschäftigen mich die Fragen: 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?



#### 4. Akt

Info aus der Bürgerinitiative betreffend Gemeinderatssitzung vom 24. 2. 2026 (!): „Glasfaserausbau: Neuer Partner Alpenglasfaser. Ein Partner von Magenta. Ausbau erfolgt wenn dann nach wirtschaftlichen Rahmenbedingungen. Bausart etc. unklar.“

„Wir stehen selbst enttäuscht und sehn betroffen – Den Vorhang zu und alle Fragen offen!“ (B.Brecht)

#### Epilog:

Da liegt die Technik seit Jahren brach. Das Geld wurde bei A1 bereits gebucht. Alpenglasfaser, so sagt man mir, ist mit A1 Produkten nicht kompatibel!?

Dass dieser Betreiber angeblich chaotisch baut und offene Gräben hinterlässt, damit muss sich die Gemeinde dann rumschlagen....

## Muss ich als A1 Mitarbeiterin nun Magenta nehmen? Ich will nicht!

Das kann ich auch gar nicht – Ich (und meine Nachbarn) haben ja A1 einen Auftrag erteilt. Droht mir eine Klage? Mit dem soll ich mich nun als Kunde und A1 Mitarbeiter zufriedengeben? Ich will planen, Glasfaser von A1 haben – wir wollen bezahlen, wir wollen abschließen!

#### Bloß wann?

Eure  
Evelyn Reiff



## Glasfaser Ausbau – was wird das?

Der derzeitige Ausbau mit Glasfaser in Österreich ist schwer ins Stocken geraten. Die einstige Aufbruchstimmung mit Investitionen in die Zukunft ist nicht mehr.

Wir haben in vielen Gemeinden mit großem finanziellen Aufwand und jeder Menge Anstrengung versucht wieder Vertrauen zu schaffen.

- ▼ Agenturen wurden geschult und bezahlt
- ▼ Baufirmen beauftragt
- ▼ Materialien wurden bestellt
- ▼ Prozesse wurden geschaffen und verbessert
- ▼ Fiberfactory wurde gegründet
- ▼ Werbekampagne gestartet per TV, Internet und Post
- ▼ Bauträger und Eigentümer kontaktiert und Verträge abgeschlossen

Eigentlich müsste man meinen, es würde jetzt super für uns laufen. Nach all diesen Aktionen sollten uns die Kunden und Gemeinden die Glasfaserleitungen nur so aus den Händen reißen. Leider ist das Gegenteil eingetreten. Manche Baulose wirken wie Lost Places und verrotten im System auf dem On-Hold-Status. Offensichtlich warten wir, bis uns Magenta, NÖGIG oder lokale Kabelanbieter überbauen.

Noch dazu haben wir teilweise fertig gebaute Glasfaser-Splitter, die jetzt nicht nutzbar in diesen Baulosen schlummern. Technisch fertig, werden sie dennoch nicht beschalten.

Teils aus regulatorischen, aber auch aus Prozess- oder Systemgründen.

Mitarbeiter, die Probleme gelöst und Umsätze generiert haben, wurden zum Dank arbeitsplatzverlustig. Wie sollen wir wachsen und Kunden gewinnen ohne Investitionen?

Glasfaser ist die Zukunft! Denn wie wir alle wissen, werden Schritt für Schritt die Kupferleitungen abgelöst. 5G ist nicht immer eine Alternative. Schlechter Empfang oder Senderüberlastung lassen oft keine brauchbare Verbindungsqualität zu.

Doch wer glaubt, hier wird massiv investiert, um eine gute Versorgung sicherzustellen, der irrt. Auch hier wird gespart! Bei einigen Gemeinden haben wir das Vertrauen bereits verspielt. Unsere Vorleistungen werden mit Freude von den Alternativen Netzbetreiber genutzt.

Wäre es jetzt nicht endlich an der Zeit, die fertiggestellten Netze und Kunden an das Glasfasernetz anzuschließen?

Euer  
Roland Müller

## Keine Treueprämie nach 20 Jahren

Trauriges Thema Treueprämie. Wie es dazu kam und wo wir jetzt stehen.

Bis zur Überleitung der Vertragsbediensteten (VB) in den Kollektivvertrag gab es, genauso wie im Beamtendienstrecht, eine Jubiläumszuwendung für alle VB.

Da es in den darauffolgenden Jahren zu unterschiedlichen Ansichten zwischen AI, der Mitarbeitervertretung und den Mitarbeitern kam, wurde mit Hinweis auf das Vertragsbedienstetengesetz der Versuch unternommen, die noch nicht ausbezahlten Jubiläumzahlungen bei der HR einzufordern.

Die Anträge wurden geprüft und nach einem Jahr abgelehnt - mit dem Vermerk, man „hat bei der Überleitung in den KV darauf verzichtet“.

2020 gab es dann endlich eine Lösung: die Treueprämie wurde im KV (§ 37a) vereinbart.

**Es gab 3 Optionen:**

- ▼ Freizeit,
- ▼ Geld oder
- ▼ Pensionskassenleistung.

Bis 2023 konnte man aus diesen 3 Möglichkeiten wählen. Es war ein wichtiger (und richtiger!) Schritt seitens des Unternehmens, die langjährige Treue anzuerkennen.

Im Zug der Gehaltsverhandlung 2023 wurden Punkt 2 und Punkt 3 gestrichen

und es gab nur noch die Option „Freizeit“. Dieser freie Tag musste im selben Jahr verbraucht werden.

Mit 2026 ist auch dieses „Zugeständnis“, langjährige Verdienste im Unternehmen anzuerkennen, Geschichte. Begründung: Die Kosten für die Rückstellungen würden das Gesamtbudget zu sehr belasten. Unterm Strich: Kein Zeichen der Wertschätzung!

**Wir sagen klar: Die Treueprämie ist eine Verpflichtung, kein Gnadenakt!!**

Euer  
Roland Müller



## Politik hautnah – Unser eindrucksvoller Abend im Parlament – persönlich und lebendig

Unser Besuch des österreichischen Parlaments am 19. 11. 2025 war ein beeindruckendes Erlebnis. Schon im Vorfeld war das Interesse so groß, dass das Anmeldekontingent vierfacht werden musste! Sogar KollegInnen aus Vorarlberg und der Steiermark folgten unserer Einladung.

Die Abgeordnete zum Nationalrat Mag. Romana Deckenbacher, BEd, ließ es sich nicht nehmen, unsere 120 Teilnehmer persönlich in der Agora zu begrüßen. Danach folgte eine spannende Führung durch das neu gestaltete Haus der Demokratie. Anschließend nahmen wir an einer Nationalratssitzung teil, bei der unsere Besuchergruppe rund um Evi Reiff sogar vom Rednerpult aus herzlich willkommen geheißen wurde.

Den krönenden Abschluss bildete eine spontane Einladung von NR Abg. Andreas Minich zum Austausch bei Getränken, der sich eine kleine Gruppe angeschlossen. Spannende Gespräche über Politik und Demokratie entwickelten sich.

Besonders faszinierend war der Blick hinter die Kulissen – etwa das Signallicht am Rednerpult, das das Ende der Sprechzeit markiert, die je nach Stimmenanteil der Parteien verteilt ist und die „Aufforderungen mittels SMS“, die zu Disziplin mahnen - ganz im Verborgenen.

Eure  
Evi Reiff

# FAHR SICHERHEITS TRAINING

Freitag, 8. Mai 2026  
9-16 Uhr in Strasshof, NÖ



**VFV Wien**  
 Verein zur Förderung der Verkehrssicherheit in Wien  
*Take a ride on the safe side*

Zum Saisonbeginn laden wir alle Bikerinnen und Biker herzlich zur Teilnahme am jährlichen Fahrsicherheitstraining am Freitag, 8. Mai 2026 von 09:00 bis 16:00 Uhr in Strasshof, ein

Anmeldung per Mail:  
gerhard.pelz@a1.at

Teilnehmeranzahl ist begrenzt! Es gilt das Prinzip „First come – first serve“



**Informationsvorteil per E-Mail – jetzt sichern!**

Jetzt zum Newsletter anmelden und immer auf dem Laufenden bleiben!  
Exklusive Updates, News und Einblicke — direkt ins Postfach

QR-Code scannen, anklicken oder direkt unter [fcgA1telekom.at/newsletter-anmelden](mailto:gerhard.pelz@a1.at).

## Inhalt im Überblick

Titel zum anklicken und navigieren

---

- S. 2 FCG – offen für die Zukunft!
- S. 2 „Ungleiche Bezahlung“
- S. 3 Die Dinge beim Namen nennen!
- S. 3 Unentgeltliche Vertretung FinanzOnline
- S. 4 In Krisensituationen – Homeoffice!
- S. 4 Donau Gruppen-Krankenversicherung
- S. 5 Der Mensch muss im Mittelpunkt bleiben
- S. 5 Mitarbeiterbeteiligung ist kein Soll sondern ein Muss!
- S. 6 Big Brother ist watching you
- S. 7 Kann KI Loyalität?
- S. 7 SOS – Rette sich wer kann?
- S. 8 Ziele müssen realistisch sein
- S. 8 A1 Mitarbeiter Handyprogramm
- S. 8 Der neue CEO – eine Zwischenbilanz
- S. 9 Großbaustelle BUE
- S. 9 Glasfaser... schön wär's
- S.10 Glasfaser Ausbau – was wird das?
- S.10 Keine Treueprämie nach 20 Jahren
- S.11 Politik hautnah – Abend im Parlament
- S.12 Fahrsicherheitstraining 8. Mai 2026