



Dienstordnung 2009

Neufassung mit Wirksamkeit 01.07.2025

Abschnitt I

Allgemeine Bestimmungen

§ 1. Anwendungsbereich

- (1) Diese Dienstordnung findet auf die Bediensteten der Österreichischen Post AG, ihrer Tochterunternehmen gemäß § 17 Abs. 1a PTSG sowie der Gebühren Info Service GmbH Anwendung.

Nicht anwendbar ist die Dienstordnung für Urlaubersatzkräfte nach § 19 Abs. 5 PTSG.

- (2) Die Funktion des Dienstgebers wird von den Personalbüros wahrgenommen, wobei eine Delegation der Dienstgeberagenden an Vorgesetzte möglich ist. Die Bestimmungen des § 17 Abs. 2, 3 und 4 PTSG sind sinngemäß anzuwenden.
- (3) Auf Lehrlinge finden nur die Bestimmungen über die Lehrlingsentschädigung (Anlage 2) Anwendung.
- (4) Soweit in dieser Dienstordnung personenbezogene Bezeichnungen nur in männlicher Form angeführt sind, beziehen sie sich auf Frauen und Männer in gleicher Weise. Bei der Anwendung auf bestimmte Personen ist die jeweils geschlechtsspezifische Form zu verwenden.

§ 2. Aufnahme

- (1) Als Bedienstete dürfen nur Personen aufgenommen werden, bei denen nachstehende Voraussetzungen zutreffen:
1. die volle Handlungsfähigkeit, ausgenommen ihre Beschränkung wegen Minderjährigkeit,
 2. die persönliche und fachliche Eignung einschließlich der Beherrschung der deutschen Sprache für die Erfüllung der Aufgaben, die mit der vorgesehenen Verwendung verbunden sind, sowie die Erfüllung der in besonderen Vorschriften festgesetzten Erfordernisse,
 3. das vollendete 18. Lebensjahr und
 4. ein einwandfreies Vorleben.
- (2) Wenn geeignete Bewerber, die das betreffende Erfordernis erfüllen, nicht zur Verfügung stehen, kann vom Aufnahmeerfordernis nach Abs. 1 Z 4 das zuständige Personalbüro Nachsicht erteilen.
- (3) Eine vor Vollendung des 18. Lebensjahres im Dienstverhältnis zurückgelegte Zeit ist für Rechte, die von der Dauer des Dienstverhältnisses oder von der Dauer einer bestimmten Dienstzeit abhängen, nur in den Fällen der §§ 25, 30, 39 und 40 zu berücksichtigen.
- (4) Abweichend vom Abs. 1 Z 3 gilt für die Aufnahme als jugendliche Anlernkraft (Praktikant/in) ein Lebensalter von mindestens 15 Jahren oder die Erfüllung der Schulpflicht. Eine Nachsicht von diesem Erfordernis ist nicht zulässig.



§ 3. Dienstvertrag/Dienstzettel

- (1) Bei Aufnahme in ein unbefristetes Dienstverhältnis ist ein schriftlicher Vertrag (Dienstvertrag) auszufolgen.
- (2) Bei Aufnahmen in ein befristetes Dienstverhältnis, das länger als ein Monat dauert, ist dem Bediensteten zumindest ein Dienstzettel auszufolgen.
- (3) Der Dienstvertrag/Dienstzettel hat die Angaben gem. § 2 Abs 2 AVRAG zu enthalten.
- (4) Das Dienstverhältnis 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 Dienstverhältnis auf Probe kann nur für die Höchstdauer eines Monats eingegangen werden.
- (5) Bei befristeten Dienstverhältnissen bis zu einem Monat ist spätestens bei Dienstbeginn vom Bediensteten schriftlich das Einverständnis über Beginn, Ende, Verwendung und Einstufung einzuholen (Fristerklärung).
- (6) Ein Dienstverhältnis, das auf bestimmte Zeit eingegangen worden ist, kann bei Vorliegen eines sachlichen Rechtfertigungsgrundes auf bestimmte Zeit zweimal verlängert werden. Wird das Dienstverhältnis darüber hinaus fortgesetzt, so wird es von da ab so angesehen, wie wenn es von Anfang an auf unbestimmte Zeit eingegangen worden wäre.

§ 4. Allgemeine Dienstpflichten

- (1) Der Bedienstete ist verpflichtet, die ihm übertragenen Arbeiten und Verrichtungen fleißig und gewissenhaft nach bestem Wissen und Können zu vollziehen. Er hat seinen Vorgesetzten und Mitbediensteten mit Achtung zu begegnen, die dienstlichen Anordnungen der Vorgesetzten zu befolgen, sich sowohl im Dienste wie außerhalb des Dienstes angemessen und ehrenhaft zu betragen. Er hat das Dienstgeheimnis auch nach Ende des Dienstverhältnisses zu bewahren, die Dienststunden genau einzuhalten, nötigenfalls seine Tätigkeit auch über die Dienststunden auszudehnen und vorübergehend außerhalb des ihm zugewiesenen Pflichtenkreises andere dienstliche Arbeiten auszuführen.

Dem Bediensteten ist es untersagt, in seiner dienstlichen Tätigkeit oder im Zusammenhang damit, für sich oder einen Dritten Vorteile zu fordern, anzunehmen oder versprechen zu lassen. Der Bedienstete ist beim Dienstantritt über diese Pflichten zu informieren. Über diese Information ist eine Niederschrift aufzunehmen, die der Bedienstete zu unterfertigen hat.
- (2) Der Bedienstete hat jede Veränderung seiner persönlichen Verhältnisse, die auf das Dienstverhältnis und die Entlohnung Einfluss haben, unverzüglich seiner Dienststelle bekannt zu geben.
- (3) Der Bedienstete hat dem Dienstgeber den Besitz eines Bescheides nach § 14 Abs. 1 oder 2 des Behinderteneinstellungsgesetzes, BGBl. Nr. 22/1970, zu melden.



§ 5. Versetzung

- (1) Der Bedienstete kann aus dienstlichen Gründen an einen anderen Dienstort oder zu einem Unternehmen der Österreichischen Post AG, zu einem ihrer Tochterunternehmen gemäß § 17 Abs. 1a PTSG oder zur Gebühren Info Service GmbH versetzt werden. Hierbei ist unter Wahrung der dienstlichen Interessen und mit Berücksichtigung der persönlichen Verhältnisse des Bediensteten eine angemessene Übersiedlungsfrist zu gewähren.
- (2) Bei Entsendung eines Bediensteten zur Dienstleistung im Ausland sind gesonderte Vereinbarungen zu treffen.

§ 6. Dienstverhinderung

- (1) Ist ein Bediensteter durch Krankheit oder aus anderen wichtigen Gründen verhindert, seinen Dienst zu versehen, so hat er dies ohne Verzug seinem Vorgesetzten anzuzeigen und auf dessen Verlangen den Grund der Verhinderung zu bescheinigen.
- (2) Ein wegen Krankheit vom Dienst abwesender Bediensteter ist verpflichtet, sich auf Anordnung einer ärztlichen Untersuchung zu unterziehen.
- (3) Kommt der Bedienstete diesen Verpflichtungen nicht nach, so verliert er für die Dauer der Säumnis den Anspruch auf seine Bezüge, es sei denn, er macht glaubhaft, dass der Erfüllung dieser Verpflichtung unabwendbare Hindernisse entgegengestanden sind.

§ 7. Nebenbeschäftigung

- (1) Der Bedienstete hat jede erwerbsmäßige Nebenbeschäftigung, die voraussichtlich die Dauer von 4 Wochen überschreitet, dem zuständigen Personalbüro zu melden.
- (2) Das Personalbüro kann die Ausübung einer Nebenbeschäftigung begründet untersagen bzw. eine erteilte Genehmigung begründet widerrufen, wenn sie
 - a) den Interessen der Österreichischen Post AG oder der sonstigen unter dem fachlichen Geltungsbereich angeführten Unternehmen zuwiderläuft, oder
 - b) der Erfüllung des Dienstes auch nur teilweise Abbruch tut, oder
 - c) die volle Unbefangenheit des Bediensteten im Dienst beeinträchtigt, oder
 - d) dem Ansehen eines der unter a) genannten Unternehmen zuwiderläuft.
- (3) Jedenfalls zu melden sind alle Nebenbeschäftigungen und selbständigen Tätigkeiten, die im Geschäftszweig der Geschäftsfelder der Österreichischen Post AG sowie im Geschäftszweig von verbundenen Unternehmen gem. § 228 HGB und im Geschäftszweig von allen Unternehmen, an denen die Österreichische Post AG, in welcher Form und welchem Ausmaß auch immer, beteiligt ist, ausgeübt werden.
- (4) Sämtliche Nebenbeschäftigungen und Beratungstätigkeiten, die in Konkurrenz zu den in Abs. 3 genannten Unternehmen stehen, sind untersagt.
- (5) Bei der Prüfung, ob die Ausübung einer Nebenbeschäftigung oder Beratungstätigkeit wesentliche dienstliche Interessen beeinträchtigt, ist ein strenger Maßstab anzulegen.



§ 8. Dienstgeheimnis

- (1) Der Bedienstete hat über Geschäfte, Eigentümlichkeiten und Einrichtungen der Österreichischen Post AG, ihrer Tochterunternehmen gemäß § 17 Abs. 1a PTSG oder der Gebühren Info Service GmbH gegenüber jedermann strengste Verschwiegenheit zu wahren. Mitteilungen an die Öffentlichkeit, welche die vorgenannten Unternehmen betreffen, sind dem Bediensteten nur mit Ermächtigung des zuständigen Personalbüros erlaubt.

§ 9. Konkurrenzverbot

- (1) Dem Bediensteten ist untersagt, ohne Bewilligung des Vorstandes im Geschäftszweig des Dienstgebers weder für eigene noch für fremde Rechnung Geschäfte zu machen.
- (2) Bei Übertretung dieser Vorschrift kann der Dienstgeber Ersatz des verursachten Schadens fordern oder statt dessen verlangen, dass die für Rechnung des Bediensteten gemachten Geschäfte als für seine Rechnung geschlossen angesehen werden. Bezüglich der für fremde Rechnung geschlossenen Geschäfte kann er die Herausgabe der hierfür bezogenen Vergütung oder Abtretung des Anspruches auf Vergütung begehren.
- (3) Die Ansprüche des Dienstgebers erlöschen in drei Monaten ab dem Zeitpunkt, in dem er Kenntnis von dem Abschluss des Geschäftes erlangt hat, jedenfalls aber in fünf Jahren von dem Abschluss des Geschäftes an.

§ 10. Dienstzeit - Dienstplan

- (1) Der Bedienstete hat die im Dienstplan vorgeschriebenen Dienststunden einzuhalten, wenn er nicht vom Dienst befreit oder enthoben oder gerechtfertigt vom Dienst abwesend ist.
- (2) Die regelmäßige Wochendienstzeit beträgt 40 Stunden. Die Wochendienstzeit ist unter Berücksichtigung der dienstlichen Erfordernisse und der berechtigten Interessen der Bediensteten durch einen Dienstplan möglichst gleichmäßig und bleibend auf die Tage der Woche aufzuteilen (Normaldienstplan). Soweit nicht zwingende dienstliche oder sonstige öffentliche Interessen entgegenstehen, sind Sonntage, gesetzliche Feiertage und Samstage dienstfrei zu halten.
- (3) Soweit nicht dienstliche Interessen entgegenstehen, kann die gleitende Dienstzeit eingeführt werden. Gleitende Dienstzeit ist jene Form der Dienstzeit, bei der der Bedienstete den Beginn und das Ende seiner täglichen Dienstzeit innerhalb festgesetzter Grenzen (Gleitzeit) selbst bestimmen kann und während des übrigen Teiles der Dienstzeit (Blockzeit) jedenfalls Dienst zu versehen hat. Bei gleitender Dienstzeit ist vorzusorgen, dass die Erfüllung der regelmäßigen Wochendienstzeit im mehrwöchigen Durchschnitt gewährleistet ist. Die gleitende Dienstzeit ist durch Betriebsvereinbarung zu regeln.





- (4) Bei Schicht- oder Wechseldienst ist ein Schicht- oder Wechseldienstplan zu erstellen. Dabei darf die regelmäßige Wochendienstzeit im mehrwöchigen Durchschnitt nicht über oder unterschritten werden. Schichtdienst ist jene Form der Dienstzeit, bei der aus organisatorischen Gründen an einer Arbeitsstätte der Dienstbetrieb über die Zeit des Normaldienstplanes hinaus aufrechterhalten werden muss und ein Bediensteter den anderen ohne wesentliche zeitmäßige Überschneidung an der Arbeitsstätte ablöst. Bei wesentlichen zeitmäßigen Überschneidungen liegt Wechseldienst vor.
- (5) Ist im Rahmen eines Schicht- oder Wechseldienstplanes oder eines Normaldienstplanes regelmäßig an Sonn- oder Feiertagen Dienst zu leisten und wird der Bedienstete zu solchen Sonn- und Feiertagen eingeteilt, so ist eine entsprechende Ersatzruhezeit festzusetzen. Der Dienst an Sonn- oder Feiertagen gilt als Werktagsdienst. Wird der Bedienstete während der Ersatzruhezeit zur Dienstleistung herangezogen, so gilt dieser Dienst als Sonntagsdienst.
- (6) Für Bedienstete, in deren Dienstzeit auf Grund der Eigenart des Dienstes regelmäßig oder in erheblichem Umfang Wartezeiten fallen und diese durch organisatorische Maßnahmen nicht vermieden werden können, kann der Vorstand vereinbaren, dass der Dienstplan eine längere als die in den Abs. 2 und 4 vorgesehene Wochendienstzeit umfasst (verlängerter Dienstplan).
- (7) Die Normaldienstzeit kann innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes unregelmäßig derart verteilt werden, dass im Durchschnitt die wöchentliche Normaldienstzeit von 40 Stunden nicht überschritten, in einzelnen Wochen diese Normaldienstzeit jedoch unter- bzw. überschritten wird, ohne dass Überstunden anfallen. Die Einführung einer durch-rechenbaren Dienstzeit ist durch Betriebsvereinbarung zu regeln.
- (8) Fällt in Verbindung mit Feiertagen die Dienstzeit an Werktagen aus, um den Dienstnehmern eine längere zusammenhängende Freizeit zu ermöglichen, so kann die ausfallende Normaldienstzeit mittels Betriebsvereinbarung auf die Werktage von zusammenhängenden, die Ausfallstage einschließenden Wochen so verteilt werden, dass die tägliche sich aus dem Normaldienstplan ergebende Dienstzeit um maximal eine Stunde verlängert wird, ohne dass eine Überstunde entsteht.
- (9) Für Jugendliche bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres, die in einem Dienst-, Lehr- oder sonstigen Ausbildungsverhältnis stehen, gelten die Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen (KJBG).

§ 10a. Dienstzeit - Ergänzungen

Dienstzeit ist die Zeit der im Dienstplan vorgeschriebenen Dienststunden, der Überstunden sowie jener Teile der Bereitschaft und des Journdienstes, während derer der Bedienstete verpflichtet ist, seiner dienstlichen Tätigkeit nachzugehen.

Tagesdienstzeit ist die Dienstzeit innerhalb eines ununterbrochenen Zeitraumes von 24 Stunden.

Wochendienstzeit ist die Dienstzeit innerhalb eines Zeitraumes von Montag bis einschließlich Sonntag.



- (1) Die Tagesdienstzeit darf 13 Stunden nicht überschreiten.
- (2) Von der Höchstgrenze gemäß Abs. 1 kann bei Tätigkeiten abgewichen werden,
 1. die an außerhalb des Dienstortes gelegenen Orten zu verrichten sind oder
 2. die notwendig sind, um die Kontinuität des Dienstes oder der Produktion zu gewährleisten.
- (3) Die Wochendienstzeit darf innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von 17 Wochen im Durchschnitt 48 Stunden nicht überschreiten. Bei der Ermittlung der zulässigen Wochendienstzeit bleiben Zeiten, in denen der Bedienstete vom Dienst befreit, enthoben oder gerechtfertigt vom Dienst abwesend ist, außer Betracht.
- (4.1) Über die Höchstgrenze gemäß Abs. 3 hinaus sind längere Dienstzeiten nur mit Zustimmung des Bediensteten zulässig. Dem Bediensteten, der nicht bereit ist, längere Dienste zu leisten, dürfen daraus keine Nachteile entstehen. Der Leiter einer Dienststelle ist verpflichtet, aktuelle Listen über Bedienstete zu führen, die sich zur Erbringung längerer Dienste bereit erklärt haben. Die aktualisierten Listen sind jeweils dem Personalbüro vorzulegen.
- (4.2) Die Höchstgrenze der wöchentlichen Dienstzeit beträgt 56 Stunden.
- (5) Bei Eintritt außergewöhnlicher Ereignisse oder nicht vorhersehbarer Umstände sind von Abs. 1 abweichende Anordnungen soweit zulässig, als dies im Interesse des Schutzes der Gesundheit und des Lebens von Menschen, der Aufrechterhaltung der öffentlichen Ordnung und Sicherheit oder zur Abwehr eines unverhältnismäßigen wirtschaftlichen Schadens geboten erscheint, um die Gefährdung abzuwenden oder zu beseitigen.
- (5a) Wird die nach Abs 1 maximal zulässige Tagesdienstzeit gemäß Abs 2 oder Abs 5 überschritten und dadurch die Ruhezeit von 11 Stunden (siehe dazu auch Abs. 7) verkürzt, ist die nach dieser verlängerten Tagesdienstzeit einzuhaltende Ruhezeit von 11 Stunden um das entfallende Ruhezeitausmaß zu verlängern.

Daher verschieben sich Dienstbeginn und Dienstende eines am Folgetag geplanten Dienstes entsprechend nach hinten (= verschobener Dienst). Ist dies untunlich, verschiebt sich nur der Dienstbeginn und das Dienstende bleibt gleich (= verkürzter Dienst). Alternativ kann der Dienstgeber den ausgefallenen Dienstteil auf einen anderen Tag verschieben. Ist auch das untunlich, kann der Dienstgeber den ganzen Dienst auf einen anderen Tag verlegen.
- (6) Beträgt die Gesamtdauer der Tagesdienstzeit mehr als sechs Stunden, so ist eine Ruhepause von einer halben Stunde einzuräumen. Wenn es im Interesse des Bediensteten der Dienststelle gelegen oder dienstlich notwendig ist, können anstelle einer halbstündigen Ruhepause zwei Ruhepausen von je einer Viertelstunde oder drei Ruhepausen von je zehn Minuten eingeräumt werden.
- (7) Nach Beendigung der Tagesdienstzeit ist dem Bediensteten eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden zu gewähren.



- (8.1) Dem Bediensteten ist eine ununterbrochene wöchentliche Ruhezeit (Wochenruhezeit) von mindestens 35 Stunden einschließlich der täglichen Ruhezeit zu gewähren. Diese Wochenruhezeit schließt grundsätzlich den Sonntag ein, ist dies aus wichtigen dienstlichen Gründen aber nicht möglich, einen anderen Tag der Woche.
- (8.2) Wird die Wochenruhezeit während einer Kalenderwoche unterschritten, ist sie in der nächstfolgenden Kalenderwoche um jenes Ausmaß zu verlängern, um das sie unterschritten wurde.
- (9.1) Die Dienstzeit des Bediensteten, der regelmäßig in der Zeit zwischen 22 Uhr und 6 Uhr mindestens drei Stunden seiner dienstlichen Tätigkeit nachzugehen hat (Nachtarbeit), darf je 24-Stunden-Zeitraum im Durchschnitt von 14 Kalendertagen acht Stunden nicht überschreiten.
- (9.2) Die Dienstzeit von NachtarbeiterInnen, deren Dienst mit besonderen Gefahren oder einer erheblichen körperlichen oder geistigen Anspannung verbunden ist (Nachtschwerarbeit), darf in einem 24-Stunden-Zeitraum, während dessen sie Nachtarbeit verrichten, acht Stunden nicht überschreiten. Die laut BDG in diese Regelung fallenden Tätigkeiten gelten auch hier.
- (9.3) Der Gesundheitszustand von NachtarbeiterInnen ist auf deren eigenen Wunsch vor Übernahme der Tätigkeit und danach in regelmäßigen Zeitabständen einmal jährlich ärztlich zu untersuchen. Die Kosten dafür trägt das Unternehmen.
- (9.4) NachtarbeiterInnen mit gesundheitlichen Schwierigkeiten, die nachweislich mit der Leistung der Nachtarbeit verbunden sind, ist im Rahmen der dienstlichen Möglichkeiten ein zumutbarer Arbeitsplatz ohne Nachtarbeit zuzuweisen, wenn sie für diesen geeignet sind.

§ 11. Überstunden

- (1) Der Bedienstete hat auf Anordnung über die im Dienstplan vorgeschriebenen Dienststunden hinaus Dienst zu versehen. Als Überstunden gelten nur jene Dienststunden, die ausdrücklich als Überstunden angeordnet werden.
- (2) Überstunden sind
 - 1. im Verhältnis 1:1,5 in Freizeit auszugleichen oder
 - 2. mit der Überstundenvergütung gemäß Abs. 3 abzugelten, oder
 - 3. im Verhältnis 1:1 in Freizeit auszugleichen und zusätzlich mit dem Überstundenzuschlag gemäß Abs. 3 Z 1 und 2 abzugelten.
- (3) Die Überstundenvergütung besteht aus der Grundvergütung und einem Überstundenzuschlag.

Die Grundvergütung beträgt den 173,2ten Teil des Monatsgehaltes gemäß § 13.

Der Überstundenzuschlag beträgt

- 1. für Überstunden außerhalb der Nachtzeit 50%
- 2. für Überstunden während der Nachtzeit (22 bis 6 Uhr) 100%
- 3. für Überstunden an Sonntag 200% und
- 4. für Überstunden an Feiertagen 100%, ab der 9. Stunde 200%.



Dem Bediensteten ist bis zum Ende des auf die Leistung der Überstunden folgenden Monats mitzuteilen, auf welche Überstunden welche der Abgeltungsarten des Abs. 2 angewendet wird. Diese Frist kann mit Zustimmung des Bediensteten erstreckt werden.

- (4) Zeiten einer zusätzlichen Dienstleistung von teilbeschäftigten Bediensteten sind, soweit sie die volle Wochendienstzeit von 40 Stunden nicht überschreiten
1. im Verhältnis 1:1 in Freizeit auszugleichen oder
 2. mit der Grundvergütung abzugelten.

Soweit jedoch Zeiten einer solchen Dienstleistung die volle Wochendienstzeit überschreiten, sind die Abs. 2 und 3 anzuwenden.

- (5) Überstunden außerhalb der Nachtzeit sind vor Überstunden in der Nachtzeit (22 bis 6 Uhr) auszugleichen.

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

- (6) Ein Freizeitenausgleich ist bis zum Ende des sechsten auf die Leistung der Überstunden folgenden Monats zulässig. Soweit nicht dienstliche Interessen entgegenstehen, kann die Frist für den Freizeitenausgleich auf Antrag des Bediensteten oder mit dessen Zustimmung erstreckt werden.

- (7) Folgende Zeiten gelten nicht als Überstunden und sind ausschließlich im Verhältnis 1:1 in Freizeit auszugleichen
1. Zeiten einer Einarbeitung von Dienstzeit (z. B. im Falle eines Diensttausches oder einer sonstigen Verlegung der Dienstleistung) und
 2. Zeitguthaben aus der gleitenden Dienstzeit bis zu der in einer Betriebsvereinbarung vorgesehenen für die Übertragung in die nächste Gleitzeitperiode zulässigen Höhe.

§ 12. Bereitschaft und Journaldienst

- (1) Der Bedienstete kann aus dienstlichen Gründen verpflichtet werden, sich außerhalb der im Dienstplan vorgeschriebenen Dienststunden in einer Dienststelle oder an einem bestimmten Ort aufzuhalten und bei Bedarf oder auf Anordnung seine dienstliche Tätigkeit aufzunehmen (Bereitschaft, Journaldienst).
- (2) Der Bedienstete kann aus dienstlichen Gründen weiters verpflichtet werden, sich außerhalb der im Dienstplan vorgeschriebenen Dienststunden in seiner Wohnung erreichbar zu halten und von sich aus bei Eintritt von ihm zu beobachtender Umstände seine dienstliche Tätigkeit aufzunehmen (Wohnungsbereitschaft).
- (3) Soweit es dienstliche Rücksichten zwingend erfordern, kann der Bedienstete fallweise verpflichtet werden, in seiner dienstfreien Zeit seinen Aufenthalt so zu wählen, dass er jederzeit erreichbar und binnen kürzester Zeit zum Antritt seines Dienstes bereit ist (Rufbereitschaft). Rufbereitschaft gilt nicht als Dienstzeit. Wird der Bedienstete im Rahmen einer Rufbereitschaft zum Dienst herangezogen, so gilt die Zeit, während der er Dienst zu versehen hat, als Dienstzeit. Der Dienst beginnt mit Übernahme der Störungsmeldung und endet mit Wiederaufnahme der Rufbereitschaft.





§ 13. Bezüge

- (1) Dem Bediensteten gebühren das Monatsgehalt und allfällige Zulagen (Dienstzulagen, Ergänzungszulagen, Kinderzulage, Teuerungszulage). Soweit in dieser Dienstordnung Ansprüche nach dem Monatsgehalt zu bemessen sind, sind Dienstzulagen und Ergänzungszulagen dem Monatsgehalt zuzuzählen.
- (2) Das Monatsgehalt beginnt mit der Entlohnungsstufe 1. Die Höhe des Monatsgehaltes richtet sich nach der Entlohnungsgruppe und der jeweiligen Entlohnungsstufe (Anlage1); die Entlohnungsstufe ist auf Grund des Vorrückungstichtages (§ 28) zu ermitteln.
Dem Bediensteten, der vier Jahre in der höchsten Entlohnungsstufe verbracht hat, gebührt die außerordentliche Vorrückung. Dem Bediensteten, der vier Jahre Anspruch auf die außerordentliche Vorrückung gehabt hat, gebührt die Dienstalterszulage.
- (3) Außer dem Monatsgehalt gebührt dem Bediensteten für jedes Kalendervierteljahr eine Sonderzahlung in der Höhe von 50 v. H. des Monatsgehaltes und der Kinderzulage, die ihm für den Monat der Auszahlung zustehen. Steht ein Bediensteter während des Kalendervierteljahres, für das die Sonderzahlung gebührt, nicht ununterbrochen im Genuss des vollen Monatsgehaltes und der vollen Kinderzulage, so gebührt ihm als Sonderzahlung nur der entsprechende Teil. Als Monat der Auszahlung gilt beim Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis jedenfalls der Monat des Ausscheidens.
- (4) Jugendliche Anlernkräfte werden nach der Entlohnungsstufe unter 18 Jahre entlohnt.

§ 14. Entlohnungsgruppen

Es bestehen folgende Entlohnungsgruppen:

Entlohnungsgruppe pt 1,
pt 2 (mit Hochschulbildung),
Entlohnungsgruppe pt 2,
Entlohnungsgruppe pt 3,
Entlohnungsgruppe pt 4,
Entlohnungsgruppe pt 5,
Entlohnungsgruppe pt 6,
Entlohnungsgruppe pt 7,
Entlohnungsgruppe pt 8,
Entlohnungsgruppe pt 9.

Für die Einreihung in die Entlohnungsgruppen – vor allem die erforderliche Vorbildung und Ausbildung – gelten die Bestimmungen der Anlage 1 zum Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979, BGBl. Nr. 333, in der geltenden Fassung sinngemäß.

Die Zuordnung der einzelnen Dienstverwendungen richtet sich nach den Bestimmungen der jeweiligen PT-Zuordnungsverordnung.





Hierbei entsprechen

der Verwendungsgruppe PT 1 – die Entlohnungsgruppe pt 1,
der Verwendungsgruppe PT 2 – die Entlohnungsgruppe pt 2
(mit Hochschulbildung),
der Verwendungsgruppe PT 2 – die Entlohnungsgruppe pt 2,
der Verwendungsgruppe PT 3 – die Entlohnungsgruppe pt 3,
der Verwendungsgruppe PT 4 – die Entlohnungsgruppe pt 4,
der Verwendungsgruppe PT 5 – die Entlohnungsgruppe pt 5,
der Verwendungsgruppe PT 6 – die Entlohnungsgruppe pt 6,
der Verwendungsgruppe PT 7 – die Entlohnungsgruppe pt 7,
der Verwendungsgruppe PT 8 – die Entlohnungsgruppe pt 8,
der Verwendungsgruppe PT 9 – die Entlohnungsgruppe pt 9.

§ 15. Verwendungszulagen, Dienstzulagen, Ergänzungszulagen

- (1) Dem Bediensteten gebühren Verwendungs- und/oder Dienstzulagen nach den Bestimmungen der Anlage 3.
- (2) Ist das Gehalt gem. § 14 niedriger als das bisherige Gehalt, das der Bedienstete als Vertragsbediensteter erhalten hat, so gebührt ihm eine Ergänzungszulage in der Höhe des jeweiligen Differenzbetrages. Diese Ergänzungszulage fällt weg, wenn das pt-Gehalt zumindest dem fiktiven Gehalt entspricht, das der Bedienstete als Vertragsbediensteter erhalten hätte.

§ 16. Verwendungsabgeltung / Dienstabgeltung

- (1) Wird ein Bediensteter vorübergehend zu Arbeiten herangezogen, die einer höheren Entlohnungsgruppe zugeordnet sind, so gebührt ihm für die Dauer dieser Verwendung eine Verwendungsabgeltung im Ausmaß von 50% des Differenzbetrages auf das Monatsgehalt, auf das er in der höheren Entlohnungsgruppe Anspruch hätte. Der Anspruch auf Verwendungsabgeltung besteht nur dann, wenn die vorübergehende Verwendung ununterbrochen mindestens 29 Kalendertage gedauert hat.
- (2) Wird der Bedienstete vorübergehend zu Arbeiten, die einer höheren Dienstzulagengruppe zugeordnet sind, herangezogen, so gebührt eine Dienstabgeltung im Ausmaß der höheren Dienstzulage. Hat der Bedienstete bereits Anspruch auf eine Dienstzulage, so gebührt die Dienstabgeltung nur in dem diese Dienstzulage übersteigenden Ausmaß. Der Anspruch auf Dienstabgeltung besteht nur dann, wenn die vorübergehende Verwendung ununterbrochen mindestens 29 Kalendertage gedauert hat. Anlage 3 betreffend Dienstzulagen findet für die Dienstabgeltung sinngemäß Anwendung.
- (3) Leistet der Bedienstete die in Abs. 1 angeführten Arbeiten länger als sechs Monate, so gebührt eine Verwendungsabgeltung im vollen Ausmaß des Differenzbetrages.
- (4) Bei Bediensteten, die mit der vertretungsweisen Wahrnehmung wechselnder Arbeitsplätze betraut sind, sind die verschiedenen Vertretungstätigkeiten wie eine durchgehende Vertretungstätigkeit zu werten. Die Höhe der Zulage bzw. Abgeltung ist je nach ausgeübter Tätigkeit anteilmäßig zu ermitteln.





- (5) Gebührt die Verwendungs- und/oder Dienstabgeltung nur für einen Teil des Monats oder ändert sich im Laufe des Monats, so entfällt auf jeden Kalendertag ein Dreißigstel der entsprechenden Verwendungs- und/oder Dienstabgeltung.

§ 17. Überstellung

- (1) Überstellung ist die Einreihung eines Bediensteten in eine andere Entlohnungsgruppe.
- (2) Wird ein Bediensteter aus einer Entlohnungsgruppe in eine andere Entlohnungsgruppe überstellt, so ändern sich seine Entlohnungsstufe und sein Vorrückungstermin nicht.
- (3) Ist das jeweilige Monatsgehalt in der neuen Entlohnungsgruppe niedriger als das Monatsgehalt, das dem Bediensteten jeweils in seiner bisherigen Entlohnungsgruppe zukommen würde, so gebührt dem Bediensteten eine nach Maßgabe des Erreichens eines höheren Monatsgehaltes einzuziehende Ergänzungszulage auf das bisherige Monatsgehalt. Dienstzulagen sind, soweit sie nur für die Dauer einer vorübergehenden Verwendung gebühren, bei der Ermittlung der Ergänzungszulage dem jeweiligen Monatsgehalt nicht zuzurechnen.

§ 18. Kinderzulage

Die Bediensteten beziehen Kinderzulagen, soweit ihnen nicht auf Grund eines öffentlichrechtlichen Dienstverhältnisses gleichartige Zulagen gebühren. Der Anspruch auf die Zulagen sowie Ausmaß, Anfall und Einstellung der Zulagen richten sich nach den für die Bundesbeamten geltenden Vorschriften.

§ 19. Anfall und Einstellung des Gehaltes

- (1) Der Anspruch auf das Monatsgehalt beginnt mit dem Tag des Dienstantrittes.
- (2) Bei Änderungen des Monatsgehaltes ist, wenn nicht etwas anderes festgelegt wird oder sich aus den Bestimmungen dieser Dienstordnung ergibt, der Tag des Wirksamwerdens der bezüglichen Maßnahme bestimmend.
- (3) Der Anspruch auf das Monatsgehalt endet mit der Beendigung des Dienstverhältnisses. Wenn jedoch den Dienstgeber ein Verschulden an dem vorzeitigen Austritt des Bediensteten trifft oder er den Dienstnehmer ungerechtfertigt entlässt, so behält dieser seine vertragsmäßigen Ansprüche auf das Monatsgehalt für den Zeitraum, der bis zur Beendigung des Dienstverhältnisses durch Ablauf der bestimmten Vertragszeit oder durch ordnungsmäßige Kündigung durch den Dienstgeber hätte verstreichen müssen, unter Einrechnung dessen, was er infolge Unterbleibens der Dienstleistung erspart oder durch anderweitige Verwendung erworben oder zu erwerben absichtlich versäumt hat. Für die ersten drei Monate dieses Zeitraumes hat die Einrechnung zu unterbleiben.
- (4) Gebührt das Monatsgehalt nur für einen Teil des Monats oder ändert sich im Laufe des Monats die Höhe des Monatsgehaltes, so entfällt auf jeden Kalendertag ein Dreißigstel des entsprechenden Monatsgehaltes.



- (5) Die Bestimmungen der Abs. 1 bis 4 sind auf die Kinderzulage sinngemäß anzuwenden.

§ 20. Auszahlung

- (1) Das Monatsgehalt und die Kinderzulage sind für den Kalendermonat zu berechnen und am 15. jedes Monates oder, wenn dieser Tag kein Arbeitstag ist, am vorhergehenden Arbeitstag für den laufenden Kalendermonat, spätestens aber am Ende des Dienstverhältnisses auszuzahlen; eine vorzeitige Auszahlung ist zulässig, wenn sie aus organisatorischen Gründen, die mit der Durchführung der Auszahlung im Zusammenhang stehen, notwendig ist.
- (2) Die für das erste Kalendervierteljahr gebührende Sonderzahlung ist am 15. März, die für das zweite Kalendervierteljahr gebührende Sonderzahlung am 15. Juni, die für das dritte Kalendervierteljahr gebührende Sonderzahlung am 15. September und die für das vierte Kalendervierteljahr gebührende Sonderzahlung am 15. November auszuzahlen.

Sind diese Tage keine Arbeitstage, so ist die Sonderzahlung am vorhergehenden Arbeitstag auszuzahlen. Scheidet ein Bediensteter vor Ablauf eines Kalendervierteljahres aus dem Dienstverhältnis aus, so ist der aliquote Teil der Sonderzahlungen binnen einem Monat auszuzahlen.

- (3) Auszahlungsbeträge oder einzelne Bestandteile der Bezüge sind nötigenfalls auf ganze Cent kaufmännisch zu runden.
- (4) Der Bedienstete ist verpflichtet, für die Möglichkeit vorzusorgen, dass die ihm gebührenden Geldleistungen unbar auf ein Konto überwiesen werden können. Die Überweisung hat so zu erfolgen, dass das Monatsgehalt, die Kinderzulage und die Sonderzahlung spätestens an den in den Abs. 1 und 2 angeführten Auszahlungstagen zur Verfügung stehen.
- (5) Bei Dienstverhältnissen, die nach dem 31.12.2003 beginnen, ist der jeweilige Monatsletzte Termin für die Auszahlung gem. Abs. 1 und Abs. 2.

§ 21. Vorrückung in höhere Entlohnungsstufen

- (1) Der Bedienstete rückt nach jeweils zwei Jahren in die nächst höhere für ihn vorgesehene Entlohnungsstufe vor. Für die Vorrückung ist, soweit im Folgenden nichts anderes bestimmt ist, der Vorrückungstichtag maßgebend.
- (2) Bei der Berechnung des zweijährigen Zeitraumes sind die in Teilbeschäftigung verbrachten Dienstzeiten bei einer Dienstleistung von mindestens der Hälfte der Dienstleistung eines entsprechenden vollbeschäftigten Bediensteten voll, die vor dem Jahr 2000 in Teilbeschäftigung unter der Hälfte der Dienstleistung eines vollbeschäftigten Bediensteten verbrachten Dienstzeiten zur Hälfte in Anschlag zu bringen.
- (3) Wird ein vorher teilbeschäftigter Bediensteter voll beschäftigt, so sind alle dem Zeitpunkt des Beginnes der Vollbeschäftigung vorangegangenen Zeiten gemäß § 28 für die Bestimmung eines Vorrückungstichtages heranzuziehen. Ist der auf diese Weise ermittelte Vorrückungstichtag ungünstiger als der bisherige Vorrückungstichtag, so bleibt für den Beschäftigten der bisherige Vorrückungstichtag gültig.



- (4) Die Vorrückung findet an dem auf die Vollendung des zweijährigen Zeitraumes folgenden 1. Jänner oder 1. Juli statt (Vorrückungstermin). Die zweijährige Frist gilt auch dann als am Vorrückungstermin vollendet, wenn sie vor dem Ablauf des dem Vorrückungstermin folgenden 31. März bzw. 30. September endet.

§ 22. Nebengebühren

- (1) Für die Nebengebühren gelten die einschlägigen Bestimmungen für die PT-Beamten sinngemäß.
- (2) Bei Jubiläumszuwendungen sind für die Berechnung des Anfallstages als Dienstzeit heranzuziehen
1. für Vertragsbedienstete gemäß § 18 Abs. 1 PTSG die Bestimmungen des § 20c Abs. 2 des Gehaltsgesetzes 1956;
 2. für die übrigen Bediensteten die Zeiten eines Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses zur Post und Telegraphenverwaltung, zur Post und Telekom Austria AG, zur Österreichischen Post AG, zu einem ihrer Tochterunternehmen gemäß § 17 Abs. 1a PTSG oder zur Gebühren Info Service GmbH.
 3. Die Jubiläumszuwendung für den teilbeschäftigten Bediensteten ist jedoch nach jenem Teil des seiner Einstufung entsprechenden Monatsgehaltes (und der Kinderzulage) zu bemessen, der seinem durchschnittlichen Beschäftigungsausmaß in seinem bisherigen Dienstverhältnis entspricht.

§ 23. Reisegebühren

Für die Gewährung von Reisegebühren gelten die Bestimmungen für PT-Beamte sinngemäß.

§ 24. Sachleistungen

Für die Gewährung von Sachleistungen gelten die einschlägigen gesetzlichen Bestimmungen für die PT-Beamten sinngemäß.

§ 25. Ansprüche bei Dienstverhinderung

- (1) Ist der Bedienstete nach Antritt des Dienstes durch Unfall oder durch Krankheit an der Dienstleistung verhindert, ohne dass er die Verhinderung vorsätzlich oder durch grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt hat, so behält er den Anspruch auf das Monatsgehalt und die Kinderzulage bis zur Dauer von 42 Kalendertagen, wenn aber das Dienstverhältnis fünf Jahre gedauert hat, bis zur Dauer von 91 Kalendertagen, und wenn es 10 Jahre gedauert hat, bis zur Dauer von 182 Kalendertagen.



- (2) Wenn die Dienstverhinderung die Folge einer Gesundheitsschädigung ist, für die der Bedienstete 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 Monatsgehalt und die Kinderzulage fortbesteht, wenn die Minderung der Erwerbsfähigkeit mindestens 50 v. H. beträgt, derart, dass das Ausmaß der auf solche Schädigungen zurückzuführenden Dienstverhinderung 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.
- (3) Dauert die Dienstverhinderung über die in den Abs. 1 und 2 bestimmten Zeiträume hinaus an, so gebührt den Bediensteten für die gleichen Zeiträume die Hälfte des Monatsgehalts und der Kinderzulage.
- (4) Die in den Abs. 1 bis 3 vorgesehenen Ansprüche enden, wenn nicht nach Abs. 6 etwas anderes bestimmt wird, jedenfalls mit dem Ende des Dienstverhältnisses.
- (5) 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.
- (6) Bei einer Dienstverhinderung infolge eines Unfalles im Dienst, die der Bedienstete nicht selbst vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt hat, können die Leistungen des Dienstgebers gemäß Abs. 1 und 3 über die in den Abs. 1 bis 3 angegebenen Zeiträume, selbst über das Ende des Dienstverhältnisses hinaus, ganz oder zum Teil gewährt werden.
- (7) Wird der Bedienstete durch andere wichtige, seine Person betreffende Gründe ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert, so gebühren ihm das Monatsgehalt und die Kinderzulage für die ersten 15 Kalendertage in voller Höhe, für weitere 15 Kalendertage in halber Höhe.
- (8) Weiblichen Bediensteten gebühren 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.
- (9) Haben Dienstverhinderungen wegen Unfall oder Krankheit oder aus den Gründen des Abs. 7 ein Jahr gedauert, so endet das Dienstverhältnis mit Ablauf dieser Frist, es sei denn, dass vorher seine Fortsetzung vereinbart wurde.

Bei der Berechnung der einjährigen Frist gilt eine Dienstverhinderung die innerhalb von sechs Monaten nach Wiederantritt des Dienstes eintritt, als Fortsetzung der früheren Dienstverhinderung.



- (10) Dienstzeiten in Dienstverhältnissen zur Post und Telekom Austria AG, zur Österreichischen Post AG, zu einem ihrer Tochterunternehmen gemäß § 17 Abs. 1a PTSG oder zur Gebühren Info Service GmbH sind, wenn zwischen Beendigung eines solchen Dienstverhältnisses und der Aufnahme jeweils nicht mehr als sechs Wochen verstrichen sind und das jeweilige Dienstverhältnis durch Kündigung seitens des Dienstgebers oder durch Zeitablauf aufgelöst wurde, der Dauer des Dienstverhältnisses im Sinne der Abs. 1 und 7 zuzurechnen.
- (11) Bei Dienstverhältnissen, die nach dem 31.12.2005 beginnen, gelten hinsichtlich der Ansprüche bei Dienstverhinderung ausschließlich die gesetzlichen Bestimmungen.

§ 26. Kuraufenthalt

- (1) Dem Bediensteten ist, sofern nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen, auf Antrag für die Dauer eines Kuraufenthaltes Dienstbefreiung zu gewähren, wenn
- a) ein Sozialversicherungsträger oder ein Landesinvalidenamt die Kosten der Kur trägt oder einen Kurkostenbeitrag leistet und
 - b) die Kur in der Benützung einer Mineralquelle oder eines Moorbades oder im Aufenthalt in einem vorgeschriebenen Klima oder in der therapeutischen Anwendung von kaltem Wasser (sogenannte „Kneipp-Kur“) besteht und ärztlich überwacht wird.
- (2) Dem Bediensteten ist, sofern nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen, auf Antrag auch für die Dauer der Unterbringung in einem Genesungsheim Dienstbefreiung zu gewähren, wenn der Bedienstete zur völligen Herstellung der Gesundheit von einem Sozialversicherungsträger oder einem Landesinvalidenamt nach einem chirurgischen Eingriff oder nach einer schweren Erkrankung in ein Genesungsheim eingewiesen wird und die Kosten des Aufenthaltes im Genesungsheim vom Landesinvalidenamt oder vom Sozialversicherungsträger satzungsgemäß getragen werden.
- (3) Bei einem Bediensteten, der im Ausland bei einer österreichischen Dienststelle oder als Vertreter (Beobachter) Österreichs bei einer zwischenstaatlichen Organisation seinen Dienst versieht, gelten die Voraussetzungen der Abs. 1 und 2 auch dann als erfüllt, wenn nach einem Gutachten eines Sozialversicherungsträgers die ärztlichen Voraussetzungen für die Gewährung eines Kuraufenthaltes oder für die Einweisung in ein Genesungsheim vorliegen.
- (4) Eine Dienstfreistellung nach Abs. 1 und 2 gilt als eine durch Krankheit verursachte Abwesenheit vom Dienst.

§ 27. Vorschuss und Geldaushilfe

- (1) Ist der Bedienstete unverschuldet in Notlage geraten oder liegen sonst berücksichtigungswürdige Gründe vor, so kann ihm auf Ansuchen ein Vorschuss bis zur Höhe des zweifachen Monatsgehaltes gewährt werden. Die Gewährung des Vorschusses kann von Sicherstellungen abhängig gemacht werden.





- (2) Der Vorschuss ist durch Abzug vom gebührenden Monatsgehalt längstens binnen 18 Monaten hereinzubringen; bei der Festsetzung der Abzugsraten ist auf die wirtschaftlichen Verhältnisse des Bediensteten billige Rücksicht zu nehmen. Der Bedienstete kann den Vorschuss auch vorzeitig zurückzahlen. Scheidet der Bedienstete aus dem Dienstverhältnis aus, so können zur Deckung eines noch nicht zur Gänze zurückgezahlten Vorschusses die dem ausscheidenden Bediensteten zustehenden Geldleistungen insbesondere eine allenfalls gebührende Abfertigung herangezogen werden.
- (3) Wenn besonders berücksichtigungswürdige Gründe vorliegen, können auch ein höherer Vorschuss und längere Rückzahlungsfristen bewilligt werden. Zur Gewährung eines Vorschusses, der die Höhe des zweifachen Monatsgehaltes übersteigt oder der binnen einem Zeitraum von mehr als 18 Monaten zurückgezahlt werden soll, ist die Zustimmung des Vorstandes erforderlich.
- (4) Die Bestimmungen der Abs. 1 bis 3 sind auf Bedienstete, mit denen ein Dienstverhältnis auf bestimmte Zeit eingegangen wurde, nicht anzuwenden.
- (5) Ist der Bedienstete unverschuldet in Notlage geraten oder liegen sonst berücksichtigungswürdige Gründe vor, so kann ihm auch eine Geldaushilfe gewährt werden.

§ 28. Vorrückungstichtag

- (1) für Vertragsbedienstete, die unter § 18 Abs. 1 PTSG fallen, bleibt der ermittelte Vorrückungstichtag unverändert.

Soweit jedoch Zeiten bei der Ermittlung des Vorrückungstichtages gemäß §12 Abs. 6 oder 7 des Gehaltsgesetzes 1956 gekürzt worden sind, ist der Vorrückungstichtag um diese bisher weggefallenen Zeiträume zu verbessern.

- (2) Für alle anderen Bediensteten ist der Vorrückungstichtag dadurch zu ermitteln, dass unter Ausschluss der vor der Vollendung des 18. Lebensjahres liegenden Zeiten dem Tag der Anstellung folgenden Zeiten bis zu einem Höchstausmaß von zehn Jahren vorangesetzt werden:
 1. die in einem einschlägigen Lehrberuf verbrachten Zeiten, wenn dieser Lehrberuf für den vorgesehenen Arbeitsplatz Voraussetzung ist;
 2. die nach Abschluss einer berufsbildenden höheren Schule im einschlägigen Fachbereich verbrachte Zeit, wenn diese einschlägige Ausbildung und Berufspraxis für den vorgesehenen Arbeitsplatz von wesentlicher Bedeutung ist;
 3. die nach Abschluss eines Hochschulstudiums im einschlägigen Fachbereich verbrachte Zeit, wenn diese Ausbildung und Berufspraxis für den vorgesehenen Arbeitsplatz von wesentlicher Bedeutung ist.
- (3) Abweichend von Abs. 2 können in besonders berücksichtigungswürdigen Fällen mit Zustimmung des Vorstandes weitere Vordienstzeiten angerechnet werden.

§ 29. Anspruch auf Erholungsurlaub

- (1) Der Bedienstete hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub.



§ 30. Ausmaß des Erholungsurlaubes

- (1) Das Urlaubsausmaß beträgt in jedem Kalenderjahr
 1. 30 Werktage bei einem Dienstalter von weniger als 25 Jahren,
 2. 36 Werktage bei einem Dienstalter von 25 Jahren.
- (2) In dem Kalenderjahr, in dem das Dienstverhältnis als Bediensteter begründet wurde, beträgt das Urlaubsausmaß für jeden begonnenen Monat des Dienstverhältnis ein Zwölftel des jährlichen Ausmaßes. Hat das Dienstverhältnis in diesem Kalenderjahr ununterbrochen sechs Monate gedauert, so 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 der 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 dem Dienstalter im Sinne des Abs. 1 bis 5 sind folgende Zeiten zu verstehen
 1. die für die Vorrückung in höhere Bezüge maßgebende Zeit;
 2. vor dem 18. Lebensjahr in einem Dienst- oder Ausbildungsverhältnis zur Post und Telegraphenverwaltung, zur Post und Telekom Austria AG, zur Österreichischen Post AG, zu einem ihrer Tochterunternehmen gemäß § 17 Abs. 1a PTSG oder zur Gebühren Info Service GmbH zurückgelegte Zeit;
 3. Zeiten, die nach dem Urlaubsgesetz, BGBl. Nr. 390/1976, zu berücksichtigen sind.

§ 31. Erhöhung des Urlaubsausmaßes für Invalide

- (1) Der Bedienstete hat Anspruch auf Erhöhung des ihm gemäß § 30 gebührenden Urlaubsausmaßes um zwei Werktage, wenn am Stichtag (§ 30 Abs. 5) eine der folgenden Voraussetzungen gegeben ist:
 1. Bezug einer Rente auf Grund des Kriegsopferversorgungsgesetzes 1957, BGBl. Nr. 152, des Opferfürsorgegesetzes, BGBl. Nr. 183/1947, oder des Heeresversorgungsgesetzes, BGBl. Nr. 27/1964, wegen Minderung der Erwerbsfähigkeit;
 2. Bezug einer Rente als Folge eines Dienstunfalles oder einer Berufskrankheit im Dienste der Post und Telegraphenverwaltung, der Post und Telekom Austria AG, der Österreichischen Post AG, eines ihrer Tochterunternehmen gemäß § 17 Abs. 1a PTSG oder der Gebühren Info Service GmbH;
 3. Besitz eines Bescheides gemäß § 14 Abs. 1 oder 2 des Behinderteneinstellungsgesetzes;
 4. Besitz einer Gleichstellungsbescheinigung gemäß § 13 Abs. 2 des Invalideneinstellungsgesetzes 1953, BGBl. Nr. 21, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 55/1958 oder gemäß § 13 Abs. 2 des Invalideneinstellungsgesetzes 1969 in der Fassung vor dem Inkrafttreten des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 329/1973.



- (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.

Der blinde Bedienstete hat jedenfalls Anspruch auf Erhöhung des Urlaubsausmaßes um sechs Werktage.

§ 32. Erholungsurlaub bei Fünftagewoche

- (1) Gilt für einen Bediensteten die Fünftagewoche, so ist das Ausmaß des gebührenden Erholungsurlaubes (§§ 29 und 30) 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.
- (3) Ist das Urlaubsausmaß eines Bediensteten auf Arbeitstage umzurechnen und fällt während der Zeit seines Erholungsurlaubes ein gesetzlicher Feiertag auf einen Samstag, so hat er Anspruch auf einen zusätzlichen Urlaubstag. Der Anspruch auf einen zusätzlichen Urlaubstag besteht auch dann, wenn ein Samstagfeiertag an das Ende eines mindestens fünf Tage dauernden Erholungsurlaubes anschließt.

§ 33. Umrechnung des Urlaubsausmaßes in Stunden

- (1) Versieht der Bedienstete Schicht- oder Wechseldienst oder einen unregelmäßigen Dienst, so kann das Personalbüro, wenn dies im Interesse des Dienstes geboten erscheint und Interessen der Bediensteten nicht zuwiderläuft, das in den §§ 30 und 31 ausgedrückte Urlaubsausmaß in Stunden ausdrücken.
- (2) Die Stundenanzahl (Abs. 1)
 1. erhöht sich entsprechend, wenn der Bedienstete einem verlängerten Dienstplan unterliegt,
 2. vermindert sich entsprechend, wenn der Bedienstete nicht vollbeschäftigt ist.
- (3) Dem Bediensteten, dessen Urlaubsausmaß in Stunden ausgedrückt ist, sind für die Zeit seines Erholungsurlaubes so viele Urlaubsstunden als verbraucht anzurechnen, als 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.



§ 34. Verbrauch des Erholungsurlaubes

- (1) Über den Verbrauch des Erholungsurlaubes ist rechtzeitig vor jedem Urlaubsantritt mit dem Leiter der Betriebsstelle unter Berücksichtigung der dienstlichen Interessen eine Vereinbarung zu treffen, wobei auf die persönlichen Interessen des Bediensteten angemessene Rücksicht zu nehmen ist. Der Bedienstete hat Anspruch, soweit nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen, die Hälfte des Erholungsurlaubes ungeteilt zu verbrauchen.
- (2) In den ersten sechs Monaten des Dienstverhältnisses ist der Verbrauch des Erholungsurlaubes mit dem aliquoten Teil des jährlichen Ausmaßes begrenzt (§ 30 Abs. 2). Für einen Urlaubsvorgriff innerhalb der ersten sechs Monate des Dienstverhältnisses gilt § 35 sinngemäß.

§ 35. Vorgriff auf künftige Urlaubsansprüche

- (1) Dem Bediensteten kann vom zuständigen Personalbüro bei Vorliegen besonders berücksichtigungswürdiger Umstände auf seinen Antrag der Verbrauch des ganzen oder eines Teiles des im nächsten Kalenderjahr gebührenden Erholungsurlaubes gewährt werden.
- (2) Der Bedienstete ist im Fall der Beendigung des Dienstverhältnisses zur Rückzahlung von im Zeitpunkt der Beendigung noch nicht gebührendem Erholungsurlaub verpflichtet; der Rückzahlungsbetrag hat dem zum Zeitpunkt des Urlaubsverbrauches erhaltenen Urlaubsentgelt zu entsprechen.

§ 36. Erkrankung während des Erholungsurlaubes

Für den Fall einer Erkrankung während des Erholungsurlaubes gelten die gesetzlichen Regelungen.

§ 37. Verjährung des Erholungsurlaubes

Der Anspruch auf Erholungsurlaub verjährt nach Ablauf von zwei Jahren ab dem Ende des Urlaubsjahres, in dem der Anspruch entstanden ist. Hat der Bedienstete eine Karenz gemäß Väter-Karenzgesetz oder Mutterschutzgesetz in Anspruch genommen, so wird die Verjährung um jenen Zeitraum hinausgeschoben, um den diese Karenz das Ausmaß von zehn Monaten übersteigt.

§ 38. Unterbrechung des Erholungsurlaubes und Verhinderung des Urlaubsantrittes

- (1) Die Vereinbarung über den Verbrauch des Erholungsurlaubes (§ 34) 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 ein Bediensteter wegen einer solchen abändernden Verfügung den Erholungsurlaub nicht zum festgesetzten Tag antreten oder ist der Bedienstete aus dem Urlaub zurückberufen worden, sind ihm die hierdurch entstandenen unvermeidlichen Mehrauslagen zu ersetzen, soweit sie nicht gemäß § 15 der Reisegebührenvorschrift 1955 zu ersetzen sind. Die Ersatzpflicht umfasst auch die entstandenen unvermeidlichen Mehrauslagen für die mit ihm im gemeinsamen Haushalt lebenden nahen Angehörigen, wenn ihnen ein Urlaubsantritt oder eine Fortsetzung desurlaubes ohne den Bediensteten nicht zumutbar ist.

§ 39. Ansprüche bei Beendigung des Dienstverhältnisses

- (1) Dem Bediensteten gebührt für das Kalenderjahr, in dem das Dienstverhältnis endet, zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses eine Ersatzleistung als Abgeltung für den der Dauer der Dienstzeit in diesem Kalenderjahr im Verhältnis zum gesamten Kalenderjahr 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 Dienstverhältnisses durch
1. unberechtigten vorzeitigen Austritt oder
 2. verschuldete Entlassung.
- Der Erstattungsbetrag hat dem für den zu viel verbrauchten Urlaub zum Zeitpunkt des Urlaubsverbrauchs erhaltenen Urlaubsentgelt zu entsprechen.
- (2) Eine Ersatzleistung gebührt nicht, wenn der Bedienstete ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt.
- (3) Für nicht verbrauchten Urlaub aus vorangegangenen Kalenderjahren gebührt anstelle des noch ausstehenden Urlaubsentgelts eine Ersatzleistung in vollem Ausmaß des noch ausstehenden Urlaubsentgelts, soweit der Urlaubsanspruch noch nicht verjährt ist.
- (4) Endet das Dienstverhältnis während einer Teilzeitbeschäftigung gemäß VKG oder MSchG oder Herabsetzung der Normaldienstzeit nach den §§ 14a und 14b Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz, BGBl. Nr. 459/1993, durch
1. Entlassung ohne Verschulden des Bediensteten,
 2. begründeten vorzeitigen Austritt des Bediensteten,
 3. Kündigung seitens des Dienstgebers oder
 4. einvernehmliche Auflösung,
- ist der Berechnung der Ersatzleistung im Sinne des Abs. 1 jene Dienstzeit zugrunde zu legen, die in dem Kalenderjahr, in dem der Urlaubsanspruch entstanden ist, vom Bediensteten überwiegend zu leisten war.
- (5) Die Ersatzleistung im Sinne des Abs. 1, 3, und 4 gebührt den Erben, wenn das Dienstverhältnis durch Tod des Bediensteten endet.





§ 40. Abfindung für den Erholungsurlaub

§ 40 entfällt inklusive Überschrift

§ 41. Verlust des Anspruches auf Erholungsurlaub und auf Urlaubsabfindung

§ 41 entfällt inklusive Überschrift

§ 42. Sonderurlaub

- (1) Dem Bediensteten kann auf sein Ansuchen aus wichtigen persönlichen oder familiären Gründen oder aus einem sonstigen besonderen Anlass ein Sonderurlaub gewährt werden.
- (2) Für die Zeit des Sonderurlaubes behält der Bedienstete den Anspruch auf die vollen Bezüge.
- (3) Der Sonderurlaub darf nur gewährt werden, wenn keine zwingenden dienstlichen Erfordernisse entgegenstehen, und darf die dem Anlass angemessene Dauer nicht übersteigen.
- (4) Ein Sonderurlaub von mehr als drei Monaten darf nur mit Zustimmung des Vorstandes gewährt werden.

§ 43. Karenzurlaub

- (1) Dem Bediensteten kann auf sein Ansuchen ein Urlaub unter Entfall der Bezüge (Karenzurlaub) gewährt werden, sofern nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen.
- (2) Die Zeit des Karenzurlaubes ist für Rechte, die von der Dauer des Dienstverhältnisses abhängen, nicht zu berücksichtigen.
- (3) Sind für die Gewährung eines Karenzurlaubes andere als private Interessen des Bediensteten maßgebend und liegen berücksichtigungswürdige Gründe vor, so kann der Vorstand verfügen, dass die gemäß Abs. 2 mit der Gewährung des Karenzurlaubes verbundenen Folgen nicht oder nicht im vollen Umfang eintreten.
- (4) Der im Abs. 2 angeführte Hemmungszeitraum wird für einen Karenzurlaub, der zur Betreuung
 - a) eines eigenen Kindes oder
 - b) eines Wahl oder Pflegekindes oder
 - c) eines sonstigen Kindes, das dem Haushalt des Bediensteten angehört und für dessen Unterhalt überwiegend er und (oder) dessen Ehegatte aufkommt,bis längstens zum Beginn der Schulpflicht des betreffenden Kindes gewährt worden ist, mit dem Tag des Wiederantrittes des Dienstes zur Hälfte für die Vorrückung wirksam.
- (5) Die Zeit einer Karenz gemäß Väter-Karenzgesetz oder Mutterschutzgesetz bleibt für Rechte, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, wirksam.



§ 44. Urlaub unter Entfall der Bezüge

- (1) Dem Bediensteten ist auf sein Ansuchen ein Urlaub unter Entfall der Bezüge zu gewähren (Karenzurlaub), wenn er sich der Pflege eines im gemeinsamen Haushalt lebenden behinderten Kindes widmet, für das erhöhte Familienbeihilfe im Sinne des § 8 Abs. 4 des Familienlastenausgleichsgesetzes 1967, BGBl. Nr. 376, gewährt wird, und seine Arbeitskraft aus diesem Grund gänzlich beansprucht wird (Abs. 2), solange er während dieses Zeitraumes 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) Der Bedienstete hat den Antrag auf Gewährung des Karenzurlaubs spätestens zwei Monate vor dem gewollten Wirksamkeitsbeginn zu stellen.
- (4) Der Bedienstete hat den Wegfall einer der Voraussetzungen für die Karenzierung (Abs. 1 und 2) innerhalb von zwei Wochen zu melden.
- (5) Die Zeit dieses Karenzurlaubes ist für Rechte, die von der Dauer des Dienstverhältnisses abhängen, nicht zu berücksichtigen. Sie wird aber mit dem Tag des Wiederantrittes des Dienstes zur Hälfte für die Vorrückung wirksam.
- (6) Für die Zeiträume eines Karenzurlaubes, in denen eine der Voraussetzungen der Abs. 1 und 2 entfallen sind, erfolgt mit dem Tag des Wiederantrittes die Anrechnung für die Vorrückung nach den Bestimmungen des § 43.
- (7) Auf Antrag des Bediensteten 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 den Bediensteten eine Härte bedeuten würde und
 3. keine wichtigen dienstlichen Interessen entgegenstehen.



§ 45. Pflegefreistellung

- (1) Der Bedienstete hat – unbeschadet des § 42 – Anspruch auf Pflegefreistellung, wenn er aus einem der folgenden Gründe nachweislich an der Dienstleistung verhindert ist:
 1. wegen der notwendigen Pflege eines im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten oder verunglückten nahen Angehörigen oder
 2. wegen der notwendigen Betreuung seines Kindes, Wahl- oder Pflegekindes, wenn die Person, die das Kind ständig betreut hat, aus den Gründen des § 15d Abs. 2 Z 1 bis 5 MSchG oder nach § 6 Abs. 2 Z 1 bis 5 VKG für diese Pflege ausfällt.
- (2) Als nahe Angehörige sind der Ehegatte und Personen anzusehen, die mit dem Bediensteten in gerader Linie verwandt sind, ferner Geschwister, Stief-, Wahl- und Pflegekinder sowie die Person, mit der der Bedienstete in Lebensgemeinschaft lebt.
- (3) Die Pflegefreistellung nach Abs. 1 darf im Kalenderjahr das Ausmaß der auf eine Woche entfallenden dienstplanmäßigen Dienstzeit des Bediensteten nicht übersteigen. Sie vermindert sich entsprechend, wenn der Bedienstete teilbeschäftigt ist.
- (4) Darüber hinaus besteht – unbeschadet des § 42 – Anspruch auf Pflegefreistellung bis zum Höchstmaß einer weiteren Woche der im Abs. 3 angeführten Dienstzeit im Kalenderjahr, wenn der Bedienstete
 1. den Anspruch auf Pflegefreistellung nach Abs. 1 verbraucht hat und
 2. wegen der notwendigen Pflege seines im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten Kindes, Wahl oder Pflegekindes, das das zwölfte Lebensjahr noch nicht überschritten hat, an der Dienstleistung neuerlich verhindert ist.
- (5) Die Pflegefreistellung kann tageweise oder halbtagsweise in Anspruch genommen werden. Verrichtet der Bedienstete jedoch Schicht- oder Wechseldienst oder unregelmäßigen Dienst, ist die Pflegefreistellung in vollen Stunden zu verbrauchen.
- (6) Ändert sich das Beschäftigungsausmaß des Bediensteten 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) Ist der Anspruch auf Pflegefreistellung erschöpft, kann zu einem in Abs. 4 genannten Zweck noch nicht verbrauchter Erholungsurlaub ohne vorherige Vereinbarung mit dem Dienstgeber angetreten werden.

§ 46. Enden des Dienstverhältnisses

- (1) Das Dienstverhältnis des Bediensteten endet
 1. durch Tod oder
 2. durch einvernehmliche Lösung oder
 3. durch vorzeitige Auflösung oder
 4. wenn das Dienstverhältnis auf bestimmte Zeit eingegangen worden ist – mit dem Ablauf der Zeit, für die es eingegangen wurde, oder mit dem Abschluss der Arbeit, auf die es abgestellt war, oder
 5. durch Kündigung mit Ablauf der Kündigungsfrist.



- (2) Ein Dienstverhältnis auf Probe kann von jedem Vertragsteil jederzeit gelöst werden.
- (3) Ein Bediensteter der Österreichischen Post AG, eines ihrer Tochterunternehmen gemäß § 17 Abs. 1a PTSG oder der Gebühren Info Service GmbH hat im Fall des Endens des Dienstverhältnisses durch einverständliche Lösung (Abs. 1 Z 2), durch vorzeitige Auflösung (§ 50) oder durch Kündigung (§ 48) seinem Dienstgeber die Ausbildungskosten zuzüglich allfälliger Teuerungszulagen zu ersetzen.

Der Ersatz der Ausbildungskosten vermindert sich für jeden nach der Beendigung der jeweiligen Ausbildung im Dienstverhältnis zum Dienstgeber begonnenen Kalendermonat um je 5%.

Der Ersatz der Ausbildungskosten entfällt, wenn

1. das Dienstverhältnis vom Dienstgeber aus den im § 48 Abs. 2 lit. b, e, g und h angeführten Gründen gekündigt worden ist oder
 2. der Bedienstete aus den im § 50 Abs. 3 angeführten wichtigen Gründen aus dem Dienstverhältnis ausgetreten ist.
- (4) Bei der Ermittlung der Ausbildungskosten sind
1. die Kosten einer Grundausbildung im Sinne des BDG 1979,
 2. die Kosten, die einem Unternehmen gemäß Abs. 3 aus Anlass der Vertretung des Bediensteten während der Ausbildung erwachsen sind, und
 3. die dem Bediensteten während der Ausbildung zugeflossenen Bezüge, mit Ausnahme der durch die Teilnahme an der Ausbildung verursachten Reisegebühren, nicht zu berücksichtigen.

§ 47. Zeugnis

Beim Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis ist dem Bediensteten ein schriftliches Zeugnis über die Dauer und die Art seiner Dienstleistung auszustellen.

§ 48. Kündigung

- (1) Der Dienstgeber kann ein Dienstverhältnis, das ununterbrochen ein Jahr gedauert hat, nur schriftlich und mit Angabe des Grundes kündigen. Der einjährige Zeitraum verlängert sich auf zwei Jahre, wenn das Ausmaß der Wochendienstzeit weniger als die Hälfte der für einen vollbeschäftigten Bediensteten vorgeschriebenen Dienstzeit beträgt.
- (2) Ein Grund, der den Dienstgeber nach Ablauf der im Abs. 1 genannten Frist zur Kündigung berechtigt, liegt insbesondere vor,
 - a) wenn der Bedienstete seine Dienstpflicht gröblich verletzt, sofern nicht die Entlassung in Frage kommt;
 - b) wenn der Bedienstete sich für eine entsprechende Verwendung als geistig oder körperlich ungeeignet erweist;
 - c) wenn der Bedienstete den im allgemeinen erzielbaren angemessenen Arbeitserfolg trotz Ermahnungen nicht erreicht, sofern nicht die Entlassung in Frage kommt;



- d) wenn der Bedienstete eine im Dienstzettel/Dienstvertrag vereinbarte Fachprüfung nicht rechtzeitig und mit Erfolg ablegt;
 - e) wenn der Bedienstete handlungsunfähig wird;
 - f) wenn sich erweist, dass das gegenwärtige oder frühere Verhalten des Bediensteten dem Ansehen oder den Interessen des Dienstes abträglich ist, sofern nicht die Entlassung in Frage kommt;
 - g) wenn eine Änderung des Arbeitsumfanges, der Organisation des Dienstes oder der Arbeitsbedingungen die Kündigung notwendig macht, es sei denn, dass das Dienstverhältnis des Bediensteten durch die Kündigung in einem Zeitpunkt enden würde, in dem er das 50. Lebensjahr vollendet und bereits zehn Jahre in diesem Dienstverhältnis zugebracht hat;
 - h) wenn der Bedienstete Anspruch auf Versorgung durch die gesetzliche Pensionsversicherung in Form der Alterspension, der vorzeitigen Alterspension bei langer Versicherungsdauer, der vorzeitigen Alterspension wegen geminderter Arbeitsfähigkeit oder der Berufsunfähigkeitspension hat;
 - i) wenn der Bedienstete das 60. Lebensjahr vollendet hat.
- (3) Hinsichtlich der Kündigungsbeschränkungen bei weiblichen Bediensteten vor und nach ihrer Niederkunft gelten die allgemeinen gesetzlichen Vorschriften.
- (4) Wenn das Dienstverhältnis zur Post und Telekom Austria AG, zur Österreichischen Post AG, zu einem ihrer Tochterunternehmen gemäß § 17 Abs. 1a PTSG oder zur Gebühren Info Service GmbH nach dem vollendeten 18. Lebensjahr länger als zehn Jahre gedauert hat und der Bedienstete die für seine Verwendung vorgeschriebene Fachprüfung (Grundausbildung, Module) erfolgreich abgelegt hat, ist eine Kündigung durch den Dienstgeber aus dem Grunde des Bedarfsmangels nur zulässig, wenn ein Mehrheitsbeschluss einer paritätisch besetzten Kommission vorliegt, die sich aus zwei Vorstandsmitgliedern (oder von ihnen entsandten Vertretern) und zwei Vertretern der Personalvertretung zusammensetzt.

§ 49. Kündigungsfristen

- (1) Die Kündigungsfrist beträgt für beide Teile nach einer Dauer des Dienstverhältnisses von

bis zu 2 Jahren	6 Wochen,
ab 2 Jahren	2 Monate,
ab 5 Jahren	3 Monate,
ab 15 Jahren	4 Monate,
ab 25 Jahren	5 Monate.

Sie hat mit dem Ablauf eines Kalendermonats zu enden (Kündigungstermin).

Bei der Berechnung der Kündigungsfrist ist § 25 Abs. 10 sinngemäß anzuwenden.

- (2) Bei Kündigung durch den Dienstgeber und bei einvernehmlicher Beendigung ist dem Bediensteten auf sein Ansuchen während der Kündigungsfrist wöchentlich ein Fünftel der regelmäßigen Wochendienstzeit ohne Schmälerung des Entgelts freizugeben.



Dies gilt nicht, wenn

1. der Bedienstete einen Anspruch auf eine Pension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung hat und
2. eine Bescheinigung über die vorläufige Krankenversicherung vom Pensionsversicherungsträger ausgestellt wurde.

§ 50. Vorzeitige Auflösung des Dienstverhältnisses (Entlassung, Austritt)

- (1) Das Dienstverhältnis 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.
- (2) Ein wichtiger Grund, der den Dienstgeber zur vorzeitigen Auflösung des Dienstverhältnisses (Entlassung) berechtigt, liegt insbesondere vor,
 - a) wenn sich nachträglich herausstellt, dass der Bedienstete die Aufnahme in das Dienstverhältnis durch unwahre Angaben, ungültige Urkunden oder durch Verschweigen von Umständen erschlichen hat, die seine Aufnahme nach den Bestimmungen dieser Dienstordnung oder anderer Vorschriften ausgeschlossen hätten;
 - b) wenn der Bedienstete sich einer besonders schweren Verletzung der Dienstpflichten oder einer Handlung oder einer Unterlassung schuldig macht, die ihn des Vertrauens des Dienstgebers unwürdig erscheinen lässt, insbesondere wenn er sich Tätlichkeiten oder erhebliche Ehrverletzungen gegen Vorgesetzte oder Mitbedienstete zuschulden kommen lässt oder wenn er sich in seiner dienstlichen Tätigkeit oder im Zusammenhang damit von dritten Personen Vorteile zuwenden lässt;
 - c) wenn der Bedienstete seinen Dienst in wesentlichen Belangen erheblich vernachlässigt oder ohne einen wichtigen Hinderungsgrund während einer den Umständen nach erheblichen Zeit die Dienstleistung unterlässt;
 - d) wenn der Bedienstete sich weigert, seine Dienstverrichtung ordnungsgemäß zu versehen oder dienstliche Anordnungen seiner Vorgesetzten nicht befolgt;
 - e) wenn der Bedienstete gegen § 8 oder § 9 verstößt;
 - f) wenn der Bedienstete eine Nebenbeschäftigung ausübt, die den Anstand verletzt oder die ihn an der vollständigen oder genauen Erfüllung seiner Dienstpflichten hindert und er diese Beschäftigung trotz Aufforderung nicht aufgibt;
 - g) wenn der Bedienstete sich eine im § 36 Abs. 2 angeführte Bescheinigung arglistig beschafft oder missbräuchlich verwendet;
 - h) bei Verurteilung des Bediensteten durch ein inländisches Gericht wegen einer oder mehrerer mit Vorsatz begangener strafbarer Handlungen zu einer mehr als einjährigen Freiheitsstrafe.
- (3) Ein wichtiger Grund, der den Dienstnehmer zur vorzeitigen Auflösung des Dienstverhältnisses (Austritt) berechtigt, liegt insbesondere vor, wenn der Bedienstete zur Dienstleistung unfähig wird oder die Dienstleistung ohne Schaden für seine Gesundheit nicht mehr fortsetzen kann.





§ 51. Abfertigung

- (1) Dem Bediensteten, für den keine Beiträge gemäß BMVG in eine Mitarbeitervorsorgekasse einbezahlt werden, gebührt bei Enden des Dienstverhältnisses nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen eine Abfertigung.
- (2) Der Anspruch auf Abfertigung besteht nicht,
 1. wenn das Dienstverhältnis auf bestimmte Zeit (bis zu drei Jahren) eingegangen wurde und durch Zeitablauf geendet hat;
 2. wenn das Dienstverhältnis vom Dienstnehmer gekündigt wurde;
 3. wenn den Dienstnehmer ein Verschulden an der Entlassung (§ 50 Abs. 2) trifft;
 4. wenn der Dienstnehmer ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt (§ 50 Abs. 3).
- (3) Abweichend vom Abs. 2 gebührt dem Bediensteten eine Abfertigung, wenn er
 1. verheiratet ist und das Dienstverhältnis innerhalb von sechs Monaten nach seiner Eheschließung oder
 2. innerhalb von sechs Monaten nach der
 - a) Geburt eines eigenen Kindes oder
 - b) Annahme eines von ihm allein oder gemeinsam mit seinem Ehegatten an Kindes statt angenommenen Kindes, das das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat, oder
 - c) Übernahme eines Kindes in unentgeltliche Pflege (§ 15c Abs. 1 Z 2 MSchG oder § 5 Abs. 2 VKG), das das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn das Kind im Zeitpunkt des Ausscheidens noch lebt, oder
 3. spätestens drei Monate vor Ablauf einer Karenz gemäß Väter-Karenzgesetz oder Mutterschutzgesetz oder
 4. während einer Teilzeitbeschäftigung gemäß Väter-Karenzgesetz oder Mutterschutzgesetz das Dienstverhältnis kündigt.
- (4) Aus dem Anlass seiner Eheschließung kann nur einer der beiden Ehegatten – und auch das nur einmal – die Abfertigung in Anspruch nehmen. Die Abfertigung nach Abs. 3 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. 3 Z 1 der Anspruch des älteren Ehegatten, in den Fällen des Abs. 3 Z 2 bis 4 der Anspruch der Mutter (Adoptivmutter, Pflegemutter) vor. Der Anspruch nach Abs. 3 gebührt nicht, wenn im Zeitpunkt des Ausscheidens ein weiteres Dienstverhältnis zur Österreichischen Post AG, zu einem ihrer Tochterunternehmen gemäß § 17 Abs. 1a PTSG oder zur Gebühren Info Service GmbH besteht.
- (5) Abweichend vom Abs. 2 gebührt eine Abfertigung einem Bediensteten auch dann, wenn das Dienstverhältnis
 1. mindestens zehn Jahre ununterbrochen gedauert hat und
 - a) bei Männern nach Vollendung des 65. Lebensjahres, bei Frauen nach der Vollendung des 60. Lebensjahres oder
 - b) wegen der Inanspruchnahme der vorzeitigen Alterspension bei langer Versicherungsdauer aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung oder



2. wegen Inanspruchnahme

- a) einer Pension aus einem Versicherungsfall der geminderten Arbeitsfähigkeit aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung oder
- b) einer vorzeitigen Alterspension wegen geminderter Arbeitsfähigkeit aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung durch den Bediensteten gekündigt wird.

(6) bis (8) entfallen

(9) Die Abfertigung beträgt nach einer Dauer des Dienstverhältnisses von

- 3 Jahren das Zweifache,
- 5 Jahren das Dreifache,
- 10 Jahren das Vierfache,
- 15 Jahren das Sechsfache,
- 20 Jahren das Neunfache,
- 25 Jahren das Zwölfwache

des dem Bediensteten für den letzten Monat des Dienstverhältnisses gebührenden Monatsentgeltes.

- (10) Wird das Dienstverhältnis während einer Teilzeitbeschäftigung gemäß Väter-Karenzgesetz oder Mutterschutzgesetz infolge Kündigung durch den Dienstgeber, unverschuldete Entlassung, begründeten Austritt oder einvernehmlich beendet, so ist bei der Ermittlung des für die Höhe der Abfertigung maßgebenden Monatsentgeltes das vorangegangene Beschäftigungsausmaß des Bediensteten zugrunde zu legen.
- (11) In den Fällen des Abs. 3 Z 4 ist bei der Ermittlung des für die Höhe der Abfertigung maßgebenden Monatsentgeltes vom Durchschnitt der in den letzten fünf Jahren geleisteten Arbeitszeit unter Außerachtlassung der Zeiten eines Karenzurlaubes gemäß MSchG oder VKG auszugehen.
- (12) Dienstverhältnisse als Vertragsbedienstete zur Post und Telegraphenverwaltung einschließlich der Zeiten von Dienstverhältnissen zu einer inländischen Gebietskörperschaft und Dienstzeiten bei der Post und Telekom Austria AG, der Österreichischen Post AG, einem ihrer Tochterunternehmen gemäß § 17 Abs. 1a PTSG oder der Gebühren Info Service GmbH sind der Dauer des Dienstverhältnisses nach Abs. 9 zuzurechnen.

Die Zurechnung ist ausgeschlossen,

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



Wird ein öffentlichrechtliches Dienstverhältnis zur Post und Telekom Austria AG, zur Österreichischen Post AG, zu einem ihrer Tochterunternehmen gemäß § 17 Abs. 1a PTSG oder zur Gebühren Info Service GmbH ausschließlich deswegen beendet, um ein Dienstverhältnis zur Österreichischen Post AG, zu einem ihrer Tochterunternehmen gemäß § 17 Abs. 1a PTSG oder zur Gebühren Info Service GmbH einzugehen, und schließt dieses Dienstverhältnis an das beendete Dienstverhältnis unmittelbar an, so sind nur dem öffentlichrechtlichen Dienstverhältnis vorangegangene Zeiten als Vertragsbediensteter zur Post und Telegraphenverwaltung bei der Berechnung der Abfertigung gemäß Abs. 9 zuzurechnen.

- (13) Wird das Dienstverhältnis durch den Tod des Bediensteten gelöst, so tritt an die Stelle der Abfertigung ein Sterbekostenbeitrag. Dieser beträgt die Hälfte der Abfertigung. Hat das Dienstverhältnis noch nicht drei Jahre gedauert, so beträgt der Sterbekostenbeitrag das Einfache des dem Bediensteten für den letzten Monat des Dienstverhältnisses gebührenden Monatsgehaltes und der Kinderzulage. Der Sterbekostenbeitrag gebührt nur den gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Erblasser gesetzlich verpflichtet war. Sind solche gesetzliche Erben nicht vorhanden, so kann der Sterbekostenbeitrag ganz oder zum Teil den Personen gewährt werden, die erwiesenermaßen die Begräbniskosten aus eigenen Mitteln bestritten oder den Verstorbenen in seiner letzten Krankheit vor dem Tod gepflegt haben.
- (14) Wird ein Bediensteter, der gemäß Abs. 3
1. das Dienstverhältnis gekündigt oder
 2. seinen vorzeitigen Austritt aus dem Dienstverhältnis erklärt hat, innerhalb von sechs Monaten nach Beendigung dieses Dienstverhältnisses wieder in ein Dienstverhältnis zur Österreichischen Post AG, zu einem ihrer Tochterunternehmen gemäß § 17 Abs. 1a PTSG oder zur Gebühren Info Service GmbH aufgenommen, so hat er dem jeweiligen Unternehmen die anlässlich der Beendigung des bisherigen Dienstverhältnisses erhaltene Abfertigung zurückzuerstatten.

§ 52. Sonderverträge

Der Vorstand kann im Dienstvertrag Regelungen treffen, die von dieser Dienstordnung abweichen. Solche Dienstverträge sind als Sonderverträge zu bezeichnen.

§ 53. Leistungszulagen

- (1) Durch Betriebsvereinbarung kann festgelegt werden, für welche Funktionen der Österreichischen Post AG, ihrer Tochterunternehmen gemäß § 17 Abs. 1a PTSG und der Gebühren Info Service GmbH 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.



§ 54. DienstErfindung

Der Dienstgeber hat Anspruch auf Anbietetung zur Verwertung einer vom Dienstnehmer während des Bestandes des Dienstverhältnisses gemachten DienstErfindung i. S. d. § 7 Abs. 3 Patentgesetz. Demnach ist der Dienstnehmer verpflichtet, dem Dienstgeber jede DienstErfindung unverzüglich mitzuteilen. Der Dienstgeber hat binnen 3 Monaten nach Erhalt dieser Mitteilung zu erklären, ob er die Erfindung für sich in Anspruch nehmen will. Unterbleibt eine Erklärung innerhalb dieser Frist, so bleibt die DienstErfindung beim Dienstnehmer.

Im Fall der Inanspruchnahme der DienstErfindung hat der Dienstgeber alle auflaufenden Patentgebühren zu bezahlen und eine angemessene Vergütung an den Erfinder zu entrichten, wobei bei deren Bemessung auf die im Gesetz angeführten Kriterien Bedacht zu nehmen ist. Diese Verpflichtung besteht jedoch nicht, wenn der Dienstnehmer ausdrücklich zur Erfindertätigkeit angestellt und auch tatsächlich vorwiegend damit beschäftigt ist und in Folge dessen bereits ein höheres Entgelt erhält.

Im Übrigen gelten die Bestimmungen des Patentgesetzes.

§ 55. Schlussbestimmungen

Die ggstdl. Neufassung der Dienstordnung vom 1. Jänner 2009 tritt mit 1. Juli 2025 in Kraft.

Wien, am 18. Oktober 2025

Für die Österreichische Post AG:

Für die Gewerkschaft der Post- und Fernmeldebediensteten:



DI Walter Oblin DI Peter Umundum

Generaldirektor Generaldirektor-Stellvertreter



Richard Köhler

Bundesvorsitzender



Christian Decker

Bundesgeschäftsführer



Mag. Barbara Potisk-Eibensteiner
Vorständin für Finanzen



Manfred Wiedner
2. Stv. Bundesvorsitzender



Abschnitt II

Für die von dieser Dienstordnung betroffenen Beschäftigten ist eine Zusatzpensionsregelung im Rahmen des Betriebspensionsgesetzes, BGBl. Nr. 282/1990 in der geltenden Fassung, vorgesehen; die Regelung erfolgt in einem eigenen Pensionsstatut.

Abschnitt III

Errichtung einer Arbeitsstiftung

Die vertragsschließenden Parteien dieser Dienstordnung kommen überein, eine gemeinsame Einrichtung (§ 2 Abs. 2 Z. 6 ArbVG) im Sinne des § 18 Abs. 5 und 6 Arbeitslosenversicherungsgesetz zu gründen; dies für jene Mitarbeiter, die von einem Personalabbau im Rahmen von wettbewerbsbedingt notwendigen Umstrukturierungen betroffen sind.

Die nähere Ausgestaltung erfolgt durch einen Zusatzkollektivvertrag.

Abschnitt IV

Mitarbeiterprämien

Durch Betriebsvereinbarung können für definierte Gruppen von Belegschaftsmitgliedern der Österreichischen Post AG steuerfreie Mitarbeiterprämien gemäß § 124b Z 447 EStG 1988 vereinbart werden. Die für die Abgabefreiheit geltenden gesetzlichen Bestimmungen sind dabei bzw. für jedes Belegschaftsmitglied zu berücksichtigen.

Anlagen

Anlage 1: Gehaltstabellen

Anlage 2: entfällt mangels Lehrlingen

Anlage 3: Verwendungszulagen, Dienstzulagen





Anlage 1 – Gehaltstabellen

MAKr. 14, 15, 19 (ehem. Status 14, 15, 16)										Gültig ab 1.07.2025
Bedienstete im pt-Schema der Firma PT (einschl. PBS, WL, OBS)										
Gehalts- stufe	Verwendungsgruppe									Gehalts- stufe
	pt 9	pt 8	pt 7	pt 6	pt 5	pt 4	pt 3	pt 2	pt 1	
01	€ 2.288,87	€ 2.363,33	€ 2.380,72	€ 2.441,43	€ 2.441,43	€ 2.697,26	€ 2.697,26	€ 2.697,26	€ 3.195,50	01
02	€ 2.303,83	€ 2.381,55	€ 2.404,98	€ 2.462,76	€ 2.462,76	€ 2.747,10	€ 2.747,10	€ 2.747,10	€ 3.195,50	02
03	€ 2.319,40	€ 2.403,12	€ 2.432,08	€ 2.491,04	€ 2.592,88	€ 2.806,75	€ 2.806,75	€ 2.806,75	€ 3.195,50	03
04	€ 2.336,10	€ 2.427,94	€ 2.462,95	€ 2.527,82	€ 2.599,61	€ 2.876,23	€ 2.877,79	€ 2.877,79	€ 3.351,54	04
05	€ 2.353,99	€ 2.456,50	€ 2.497,48	€ 2.570,98	€ 2.619,76	€ 2.954,84	€ 2.960,36	€ 3.024,81	€ 3.522,77	05
06	€ 2.372,27	€ 2.488,54	€ 2.536,14	€ 2.622,07	€ 2.653,59	€ 3.045,25	€ 3.057,08	€ 3.123,62	€ 3.703,44	06
07	€ 2.391,79	€ 2.524,58	€ 2.578,27	€ 2.681,85	€ 2.703,25	€ 3.144,94	€ 3.166,34	€ 3.237,72	€ 3.894,53	07
08	€ 2.412,09	€ 2.564,70	€ 2.623,69	€ 2.751,68	€ 2.766,71	€ 3.253,96	€ 3.287,68	€ 3.371,65	€ 4.094,74	08
09	€ 2.433,19	€ 2.607,95	€ 2.674,23	€ 2.828,84	€ 2.844,68	€ 3.377,87	€ 3.428,12	€ 3.524,86	€ 4.304,68	09
10	€ 2.455,73	€ 2.654,71	€ 2.729,56	€ 2.913,76	€ 2.936,42	€ 3.513,69	€ 3.581,19	€ 3.693,95	€ 4.524,38	10
11	€ 2.479,30	€ 2.707,84	€ 2.788,69	€ 3.008,01	€ 3.045,08	€ 3.658,74	€ 3.747,60	€ 3.878,70	€ 4.754,17	11
12	€ 2.504,14	€ 2.764,91	€ 2.851,36	€ 3.112,13	€ 3.169,46	€ 3.813,78	€ 3.926,58	€ 4.079,49	€ 4.993,00	12
13	€ 2.530,26	€ 2.825,70	€ 2.917,82	€ 3.223,72	€ 3.310,19	€ 3.978,21	€ 4.117,80	€ 4.296,50	€ 5.241,91	13
14	€ 2.557,14	€ 2.889,98	€ 2.988,55	€ 3.347,62	€ 3.473,81	€ 4.152,36	€ 4.320,67	€ 4.529,20	€ 5.500,87	14
15	€ 2.585,28	€ 2.957,98	€ 3.064,27	€ 3.483,93	€ 3.652,67	€ 4.336,46	€ 4.536,73	€ 4.778,28	€ 5.768,79	15
16	€ 2.614,35	€ 3.032,03	€ 3.144,27	€ 3.628,52	€ 3.847,33	€ 4.530,60	€ 4.765,56	€ 5.043,51	€ 6.046,77	16
17	€ 2.644,39	€ 3.109,89	€ 3.227,73	€ 3.781,69	€ 4.057,04	€ 4.734,19	€ 5.006,44	€ 5.324,05	€ 6.334,49	17
AOV 1)	€ 2.674,43	€ 3.187,75	€ 3.311,19	€ 3.934,86	€ 4.266,75	€ 4.937,78	€ 5.247,32	€ 5.604,59	€ 6.622,21	AOV 1)
DAZ 2)	€ 2.719,49	€ 3.304,54	€ 3.436,38	€ 4.164,62	€ 4.581,31	€ 5.243,16	€ 5.608,64	€ 6.025,40	€ 7.053,79	DAZ 2)
Ausmaß außerordentliche Vorrückung (AOV) und Dienstalterszulage (DAZ)										
1) Außerordentliche Vorrückung in der Höhe des letzten Vorrückungsbetrages dieser Verwendungsgruppe										
2) Dienstalterszulage im Ausmaß des Eineinhalbfachen der außerordentlichen Vorrückung (aufgesetzt auf AOV)										
AOV	€ 30,04	€ 77,86	€ 83,46	€ 153,17	€ 209,71	€ 203,59	€ 240,88	€ 280,54	€ 287,72	AOV
DAZ	€ 45,06	€ 116,79	€ 125,19	€ 229,76	€ 314,56	€ 305,38	€ 361,32	€ 420,81	€ 431,58	DAZ



MAKr. 14, 15, 19 (ehem. Status 14, 15, 16)				Gültig ab 1.7.2025	
Bedienstete im pt-Schema der Firma PT (einschl. PBS, WL, OBS)					
auf Arbeitsplätzen der Entlohnungs- gruppe	Dienst- zulagen- gruppe	Gehaltsstufen			
		1 bis 10	11 bis 14	ab 15	
Dienstzulagen					
pt 1	S	€ 2.009,81	€ 3.837,33	€ 6.139,71	
	1	€ 1.770,07	€ 2.212,47	€ 3.982,64	
	1B	€ 1.327,54	€ 2.212,47	€ 3.982,64	
	2	€ 1.327,54	€ 1.770,07	€ 3.539,83	
	3	€ 1.216,80	€ 1.659,44	€ 2.212,47	
	3B	€ 1.105,94	€ 1.548,86	€ 2.212,47	
pt 2	S	€ 1.821,56	€ 2.585,99	€ 3.214,19	
	1	€ 1.105,94	€ 1.548,86	€ 1.880,81	
	1B	€ 221,47	€ 995,44	€ 1.880,81	
	2	€ 442,66	€ 995,44	€ 1.327,54	
	2B	€ 154,84	€ 442,66	€ 1.327,54	
	3	€ 221,47	€ 442,66	€ 885,02	
pt 3	3B	€ 154,84	€ 442,66	€ 885,02	
	1	€ 221,47	€ 442,66	€ 663,94	
	1B	€ 154,84	€ 442,66	€ 663,94	
	2	€ 154,84	€ 309,58	€ 464,56	
pt 4	3	€ 110,45	€ 177,06	€ 243,11	
	1	€ 98,95	€ 143,77	€ 209,93	
pt 5	1	€ 44,15	€ 66,34	€ 88,85	
	A	€ 132,53	€ 132,53	€ 132,53	
	B	€ 294,88	€ 294,88	€ 294,88	
pt 7	A	€ 66,34	€ 66,34	€ 66,34	
	B	€ 322,92	€ 322,92	€ 322,92	
pt 8	A	€ 132,68	€ 132,68	€ 132,68	
	B	€ 66,34	€ 66,34	€ 66,34	



Anlage 3 - Verwendungszulagen, Dienstzulagen

Dem Bediensteten gebührt eine Verwendungszulage, wenn er dauernd auf einem Arbeitsplatz einer höherwertigen Entlohnungsgruppe verwendet wird, ohne in diese überstellt zu sein.

Diese Verwendungszulage beträgt den Differenzbetrag auf das Monatsgehalt, auf das er in der höheren Entlohnungsgruppe Anspruch hätte.

Dem Bediensteten, der dauernd auf einem Arbeitsplatz, der einer Dienstzulagengruppe zugeordnet ist, verwendet wird, gebührt die Dienstzulage der entsprechenden Dienstzulagengruppe laut Anlage 1. Mit den Dienstzulagen der Entlohnungsgruppe pt 1 und mit der Dienstzulagengruppe S der Entlohnungsgruppe pt 2 sind alle Mehrleistungen des Bediensteten in zeitlicher und mengenmäßiger Hinsicht abgegolten.

Gebührt die Verwendungs- und/oder Dienstzulage nur für einen Teil des Monats oder ändert sich im Laufe des Monats, so entfällt auf jeden Kalendertag ein Dreißigstel der entsprechenden Verwendungs- und/oder Dienstzulage.