

KRISTALL KLAR

ABSTRACT V
BACKGROUND

INFORMATIONEN- BROSCHÜRE

Auszüge aus dem Kollektivvertrag und
Arbeitsrecht sowie Sozialleistungen der
Firma Swarovski und sonstige Informationen

*Betriebs***RAT**
SWAROVSKI



ABSTRACT VECTOR
BACKGROUND

IMPRESSUM

Herausgeber: D.Swarovski KG – Angestelltenbetriebsrat, Swarovskistraße 30, 6112 Wattens
Für den Inhalt verantwortlich: BRV Selina Stärz, BRV-Stv. Leonhard Klocker

Produktion & Grafik: Atelier Egger, Tel. 05412/6911-17, Postgasse 9, 6460 Imst
Fotos: Angestellten BR, Adobe Stock
Ausgabe 2020

Soweit in dieser Broschüre personenbezogene Ausdrücke verwendet werden, umfassen diese Frauen und Männer gleichermaßen. Aus Gründen der einfacheren Lesbarkeit verzichten wir auf die weibliche Form in diesem Dokument.

INHALTSVERZEICHNIS

▶ ANGESTELLTENBETRIEBSRAT DSW	5
▶ DAS TEAM - ANGESTELLTENBETRIEBSRAT	6
▶ FÖRDERUNGEN ANGESTELLTENBETRIEBSRAT	7
▶ ARBEITSRECHT UND KOLLEKTIVVERTRAG ANGESTELLTE	
Abfertigung Alt	10
Abfertigung Neu	13
Freizeit bei Dienstverhinderung	14
Krankheit – Unglücksfall – Meldung - Ansprüche	16
Die Kündigung	18
Urlaub	21
Pflegefreistellung	26
Dienstjubiläum	29
▶ DAS TEAM – BEHINDERTENVERTRAUENS RAT	30
▶ DAS TEAM – ARBEITERBETRIEBSRAT	32
▶ FÖRDERUNGEN ARBEITERBETRIEBSRAT	33
▶ ARBEITSRECHT UND KOLLEKTIVVERTRAG ARBEITER	
Abfertigung Neu	36
Pflegefreistellung	38
Freizeit bei Dienstverhinderung	40
Krankenentgeltfortzahlung	41
Die Kündigung	42
Urlaub	43
Dienstjubiläum	43

INHALTSVERZEICHNIS

▶ FREIWILLIGE SOZIALLEISTUNGEN DSW	
Berufsbekleidung	44
Betriebsausflug	44
Fahrtkostenzuschuss	44
Firmendarlehen zur Schaffung von Wohnraum	45
Freiwillige Erfolgsbeteiligung	47
Gehaltsvorschuss	47
Hinterbliebenenhilfe	48
Jubilärfeyer	50
Kinder FerienCamp und Jugend SprachCamp	51
Medikamente	54
Pensionskasse	54
Stipendien	55
Urlaubsbeihilfe	55
Verpflegung	56
Weihnachtsaktion	56
Werkwohnungen	57
Wintersporttag	57
▶ INFORMATIONEN DER ARBEITERKAMMER TIROL	58

ANGESTELLTENBETRIEBSRAT DSW

Liebe Kolleginnen und Kollegen!

Diese Informationsbroschüre soll euch einen Überblick über gesetzliche und kollektivvertragliche Bestimmungen geben, zu denen der Betriebsrat immer wieder gefragt wird. Auch die Förderungen seitens des Angestelltenbetriebsrates werden hier aufgelistet. Zusätzlich haben wir die vielen freiwilligen Sozialleistungen unseres Unternehmens übersichtsmäßig zusammengestellt.

Allgemeine Informationen sowie Wissenswertes betreffend Interessensvertretungen runden das Bild im vorliegenden Heft ab. Besser informiert sein, bringt immer Vorteile. Gerade auf dem Gebiet der arbeitsrechtlichen Bestimmungen ist es eine der wichtigsten Aufgaben des Betriebsrates, im Interesse der Mitarbeiter tätig zu sein.

Mit dem Wissen, dass diese Broschüre zwar nie die persönliche Beratung durch den Betriebsrat ersetzen kann, soll sie doch eine nützliche Ergänzungshilfe sein. Wir möchten darauf hinweisen, dass wir uns stets bemühen werden, uns für eure Anliegen einzusetzen.

Euer BR-Team

DAS TEAM - ANGESTELLTENBETRIEBSRAT



VORSITZENDE – Selina Stärz

☎ 05224/500-1519

✉ selina.staerz@swarovski.com



VORSITZENDER Stv. – Leonhard Klockner

☎ 05224/500-3600

✉ leonhard.klockner@swarovski.com



Assistentin Anna Haslwanter

☎ 05224/500-1765

✉ anna.haslwanter@swarovski.com



Assistentin Petra Zöhrer

☎ 05224/500-1202

✉ petra.zoehrer@swarovski.com

Bürozeiten: Mo. - Do.: 8.00 - 11.30 & 13.00 - 15 Uhr, Fr.: 8.00 - 11.30 Uhr

WEITERE BETRIEBSRATSMITGLIEDER: Peter Weitlaner - Vorsitzender Stv., Andrea Niederbacher - Schriftführer, Martin Egger - Kassier, Ingrid Schwarzenauer - Schriftführer Stv., Richard Schwaninger - Kassier Stv., Walter Baumann, Julia Fliri, Maik Fröhlich, Reinhold Happ, Barbara Klotz, Monika Kritzingner, Reinhard Sachsenmaier, Günther Schatz, Christoph Staffner

FÖRDERUNGEN ANGESTELLTENBETRIEBSRAT

Einmalige Urlaubsunterstützung (mindestens 2 Nächte)

- Pro Mitarbeiter EUR 20,--/Urlaub
- Für Ehepartner EUR 20,--/Urlaub
- Für jedes Kind (max. 3 Wochen) EUR 20,--/Woche

Wenn die Urlaubsbeihilfe in der Personalverrechnung angesucht wurde (mind. 5 Nächte), wird eine Liste automatisch an uns weitergeleitet – muss also nicht gesondert angesucht werden.

Zuschuss zum Betriebsausflug*

- EUR 20,--/Jahr

Teambuilding*

- 3x jährlich EUR 10,-- pro Mitarbeiter für eine Teambuildingmaßnahme (Skitag, Kegelnabend o.ä.)

**bitte die Liste selbst unterschreiben, in Vertretung oder im Auftrag nicht möglich und Rechnung anfügen (mindestens EUR 10,--)*

Jubilargeschenk

- Für 30-jährige Betriebszugehörigkeit

Kulturförderung

- EUR 20,-- für eine besuchte kulturelle Veranstaltung 2 x pro Jahr (z.B. Konzert, Ausstellung, Kino, Vortrag, Zirkus)
- Ein Ticket muss mind. EUR 20,-- gekostet haben

Sportförderungen

- 2 x jährlich EUR 30,-- für überregionale Sportveranstaltungen (Turniere, Wettbewerbe,..) nach Vorlage der Teilnahmebestätigung oder der Ergebnisliste

Außerordentliche Katastrophen- oder Krankenunterstützung

- In Härtefällen, auf Ansuchen beim Angestelltenbetriebsrat

Geburtszuschuss

- Seit 01.01.2019 bekommt ihr mit einer Kopie der Geburtsurkunde ein Geschenk in Form von Metro-Gutscheinen von uns

Hochzeitzuschuss

- 1/4 Philharmoniker gegen Vorlage einer Kopie der Heiratsurkunde

⇒ Wir bitten um Verständnis, dass der Zuschuss nur einmal ausbezahlt wird, auch wenn beide Partner im Betrieb tätig sind.

Kurzzuschuss

- EUR 5,-- pro Tag - Aufenthaltsbestätigung der Kuranstalt inkl. An- und Abreisetag für eine ärztlich verschriebene Kur, die von der Sozialversicherung genehmigt wurde

Krankenhausaufenthalt

- EUR 5,-- pro Tag bei Vorlage der Rechnung, ab drei Tagen bzw. zwei Nächten - max. 30 Tage im Jahr



ARBEITSRECHT UND KOLLEKTIVVERTRAG ANGESTELLTE

Abfertigung Alt

Abfertigung für Angestellte – Alt (Eintritt vor 01.01.2003)

Eine Abfertigung gebührt, wenn das Arbeitsverhältnis des Angestellten (auch des Teilzeitbeschäftigten) mindestens ununterbrochen 3 Jahre gedauert hat und kein anspruchshindernder Grund gegeben ist.

Anspruchshindernde Gründe:

- Selbstkündigung durch den Angestellten (ausgenommen die Fälle des § 23 a AngG, z.B. Pension)
- Vorzeitiger Austritt des Angestellten ohne wichtigen Grund
- Verschuldete fristlose Entlassung des Angestellten (§ 23 Abs. 1 und 7 AngG)

In allen anderen Fällen gebührt dem Angestellten die Abfertigung. Diese ist abhängig von der ununterbrochenen Dauer der Dienstzeit:

- 20 Jahre 9 Monatsentgelte*
- 25 Jahre 12 Monatsentgelte*

**Monatsentgelt = Monatsgehalt + anteilige Sonderzahlungen*

Abfertigung bei Vollendung des 65. Lebensjahres bei Männern und des 60. Lebensjahres bei Frauen

- Hinsichtlich der Abfertigung bei Vollendung des 65. Lebensjahres bei Männern und des 60. Lebensjahres bei Frauen gelten die Bestimmungen des § 23a Abs. 1, 2, 4 und 5 des Angestelltengesetzes mit folgenden Ergänzungen:

Anstelle der Voraussetzung einer 10-jährigen Dauer des Dienstverhältnisses gemäß § 23a Abs. 1 des Angestelltengesetzes tritt die Voraussetzung einer 5-jährigen Dauer des Dienstverhältnisses.

- Bei der Ermittlung der Voraussetzung einer 5-jährigen Dauer des Dienstverhältnisses sind auch unmittelbar vor dem Angestelltenverhältnis liegende Arbeiterdienstzeiten beim gleichen Dienstgeber zu berücksichtigen.
- Werden anlässlich der Auflösung des Dienstverhältnisses Versorgungsleistungen wie Pensionszuschüsse, Firmenpensionen und ähnliche Zuwendungen vom Arbeitgeber oder einer von ihm ganz oder teilweise unterhaltenen Unterstützungseinrichtung gewährt, so ruhen diese Versorgungsleistungen während des Abfertigungszeitraumes.
- Bestehende für die Angestellten günstigere Vereinbarungen bleiben unberührt.

Abfertigung bei Inanspruchnahme der vorzeitigen Alterspension bei langer Versicherungsdauer

- Über die Bestimmungen des Angestelltengesetzes hinaus besteht der Anspruch auf Abfertigung auch für jene Fälle, in denen Angestellte wegen Inanspruchnahme der vorzeitigen Alterspension bei langer Versicherungsdauer gemäß § 253b ASVG (Allgemeines Sozialversicherungsgesetz) selbst kündigen.

Für diesen Fall gilt § 23a Abs. 2, 4 und 5 des Angestelltengesetzes mit folgenden Ergänzungen sinngemäß.

Anrechnung des Karenzurlaubes und Abfertigung nach Entbindung

- Karenzen (Karenzurlaube) innerhalb des Dienstverhältnisses im Sinne des MSchG (Mutterschutzgesetz) oder VKG (Väter-Karenzgesetz früher EKUG – Elternkarenzurlaubsgesetz) werden für die Bemessung der Kündigungsfrist, die Dauer des Krankengeldanspruchs und die Urlaubsdauer bis zum Höchstausmaß von insgesamt zehn Monaten, soweit Karenzen (Karenzurlaube) für das zweite bzw. folgende Lebensjahre des Kindes in Anspruch genommen werden bis zu insgesamt höchstens 22 Monaten angerechnet.
- Rahmenrecht – ab 1. Juni 2015
Volle Anrechnung von Elternkarenzen bei Vorrückungen in der Verwendungsgruppe

Abfertigung Neu

Ab dem 1.1.2003 unterliegen alle neu begonnenen Arbeitsverhältnisse den Bestimmungen des betrieblichen Mitarbeitervorsorgegesetzes (BMVG).

Nach dem Probemonat sind vom Arbeitgeber in der von ihm und dem Betriebsrat ausgesuchten Mitarbeitervorsorgekasse (diese muss am Dienstzettel bzw. im Dienstvertrag genannt werden) 1,53 % der sozialversicherungsrelevanten Entgelte pro Monat einzuzahlen.

Der Unterschied zur „Abfertigung ALT“ liegt darin, dass dieser Anspruch von der Beendigungsart unabhängig ist.

Eine Verfügungsberechtigung (Herausnahme des Betrages, Zusammenlegung mehrerer Konten bei verschiedenen Kassen) ist nur unter folgenden Bedingungen möglich (Einzahlungszeit von 3 Jahren – wobei alle Arbeitsverhältnisse in der Abfertigung NEU zusammengerechnet werden):

- bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Arbeitgeberkündigung
- bei einvernehmlicher Lösung
- bei Zeitablauf
- bei berechtigtem vorzeitigem Austritt
- bei unberechtigter Entlassung

Weitere Verfügungsmöglichkeiten sieht das Mitarbeitervorsorgegesetz bei Kündigung des Arbeitnehmers wegen Pensionsantritt vor.

Weiters kann über die Abfertigungskonten durch den Arbeitnehmer verfügt werden, wenn dieser keine Arbeitnehmertätigkeit mehr ausübt. In diesem Fall beträgt die Wartezeit, bevor der ehemalige Arbeitnehmer über seine Konten verfügen darf, mindestens fünf Jahre seit der letzten Beschäftigung als Angestellter.

Freizeit bei Dienstverhinderung

Bei angezeigtem und nachträglich nachgewiesenem Eintritt nachstehender Familienangelegenheiten ist jedem Dienstnehmer eine Freizeit ohne Schmälerung seines monatlichen Entgeltes in folgendem Ausmaß zu gewähren:

- | | |
|---|--------|
| a.) Bei eigener Eheschließung bzw. Eintragung iSd EPG | 3 Tage |
| b.) Bei Wohnungswechsel im Falle eines bereits bestehenden eigenen Haushaltes oder im Falle der Gründung eines eigenen Haushaltes | 2 Tage |
| c.) Bei Niederkunft der Ehefrau bzw. Lebensgefährtin | 1 Tag |
| d.) Bei Eheschließung von Geschwistern oder Kindern | 1 Tag |
| e.) Beim Tod des/der Ehegatten/in bzw. des/der eingetragenen Partners/in iSd EPG | 3 Tage |
| f.) Beim Tod des/der Lebensgefährten/in, wenn er/sie mit dem Angestellten im selben Haushalt lebte | 3 Tage |

- | | |
|--|--------|
| g.) Beim Tod eines Elternteils | 3 Tage |
| h.) Beim Tod eines Kindes, das mit dem Angestellten
im gemeinsamen Haushalt lebte | 3 Tage |
| i.) Beim Tod von Geschwistern, Großeltern,
Schwiegereltern oder eines Elternteiles des
eingetragenen Partners iSd EPG, Enkelkindern,
Zieheltern, wenn der Angestellte mit dem Verstorbenen
im gemeinsamen Haushalt lebte | 2 Tage |
| ansonsten | 1 Tag |

In den Fällen des Abs. 1 lit a) bis c) ist der oben genannte Freizeitanspruch in Form betrieblicher Arbeitstage zu gewähren, die aber im Zusammenhang mit dem betreffenden Ereignis konsumiert werden müssen. Im Falle des Abs. 1 d) gebührt keine besondere Freizeit, wenn die Eheschließung auf einen ohnedies dienstfreien Tag des Angestellten fällt.

Bei den Dienstverhinderungen durch Todesfall im Sinne des Abs. 1 lit bis i) zählt der Tag des Begräbnisses bei den oben genannten Tagen mit. Fällt der Begräbnistag also auf einen arbeitsfreien Tag, so gebührt dem Dienstnehmer im Falle der lit i) keine besondere Freizeit; in den Fällen der lit e) bis h) sind dem Dienstnehmer nur noch die restlichen Tage des oben genannten Freizeitanspruches freizugeben, allerdings in Form betrieblicher Arbeitstage, die jedoch im Zusammenhang mit dem betreffenden Todesfall konsumiert werden müssen.



Findet das Begräbnis außerhalb des Wohnortes des Dienstnehmers statt, so gebührt bei den in Abs. 1 lit e), f) und i) genannten Dienstverhinderungen durch Todesfall außerdem die notwendige Freizeit für die Hin- und Rückfahrt zum Begräbnisort.

Auszug aus dem Angestelltengesetz § 8 Abs. 3: Der Angestellte behält ferner den Anspruch auf das Entgelt, wenn er durch andere wichtige, seine Person betreffende Gründe ohne sein Verschulden während einer verhältnismäßig kurzen Zeit an der Leistung seiner Dienste verhindert wird.

Krankheit – Unglücksfall – Meldung - Ansprüche

Was hat der Angestellte zu tun, wenn er krank wird bzw. verunfallt?

Er hat unverzüglich (sobald es möglich ist!) selbst oder durch eine dritte Person den Arbeitgeber von der Erkrankung zu verständigen (persönlich, schriftlich oder telefonisch).

Auf Verlangen des Arbeitgebers hat er eine Bestätigung der zuständigen Krankenkasse (Kassenarzt) oder eines Amts- oder Gemeindearztes über Ursache (KEINE Diagnose!) und voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit vorzulegen.

Kommt der Angestellte diesen Verpflichtungen nicht nach, so verliert er für die Dauer der Säumnis den Anspruch auf das Entgelt (§ 8 Abs. 8 AngG).

Muss vom Angestellten auch bei kurzer Dauer der Erkrankung eine Krankenbestätigung vorgelegt werden?

Der Arbeitgeber KANN auch bei 1-tägigen Krankenständen eine ärztliche Bestätigung verlangen!

Ansprüche bei Dienstupfälligkeit durch Krankheit/Unfall

Wenn du angestellt bist, erhältst du bei Krankheit oder Unglücksfall weiterhin dein Gehalt. Der Anspruch ist davon abhängig, wie lange dein Dienstverhältnis bereits andauert. Keinen Anspruch hast du, wenn du die Erkrankung durch Vorsatz oder grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt hast.

Dauer Dienstverhältnis	Entgeltfortzahlung
Bis zu 5 Jahre	6 Wochen
Ab 5 Jahren	8 Wochen
Ab 15 Jahren	10 Wochen
Ab 25 Jahren	12 Wochen

Darüber hinaus erhältst du das halbe Entgelt für jeweils weitere 4 Wochen. Anstatt der zweiten Entgelthälfte erhältst du in diesen 4 Wochen bereits das halbe Krankengeld von der Gebietskrankenkasse!





Bei Arbeitsunfall oder Berufskrankheit verlängert sich die Dauer des vollen Anspruches um die Dauer der Dienstverhinderung – höchstens jedoch um 2 Wochen. 6 Monate nach dem Wiederantritt der Arbeit gebührt erneut der volle Anspruch wie oben!

Innerhalb von 6 Monaten nach dem Wiederantritt der Arbeit bzw. dem Ende des 1. Krankenstandes gelten folgende Richtlinien:

- Ist der oben genannte Anspruch noch nicht ausgeschöpft, so gebührt zunächst der Rest dieses Anspruchs. Wird der Grundanspruch nun ausgeschöpft, so gebührt ein zusätzlicher Anspruch in Höhe des halben Grundanspruchs – maximal jedoch in der Dauer des Grundanspruchs.

Die Kündigung

Das Arbeitsverhältnis kann vom Arbeitgeber sowie vom Arbeitnehmer durch Kündigung beendet werden. Es handelt sich hier um eine einseitige Willenserklärung, die formfrei, ohne Angabe eines Grundes, getätigt werden kann. Wir raten, die Kündigung schriftlich auszusprechen und sich die Übergabe des Schreibens bestätigen zu lassen.

Durch eine Kündigung endet das Arbeitsverhältnis nach Ablauf einer bestimmten Kündigungsfrist zu einem bestimmten Termin. Im Angestelltengesetz sind sowohl die Kündigungsfristen, als auch die Kündigungstermine geregelt.

Arbeitgeberkündigung

Die Arbeitgeberkündigungsfrist gemäß § 20 Abs. 2 AngG ist von der Dauer des Arbeitsverhältnisses abhängig:

Dauer des Arbeitsverhältnisses	Kündigungsfrist
bis 2 Jahre	6 Wochen
vom 3. bis vollendeten 5. Jahr	2 Monate
vom 6. bis vollendeten 15. Jahr	3 Monate
vom 16. bis vollendeten 25. Jahr	4 Monate
nach dem vollendeten 25. Jahr	5 Monate

Diese Kündigungsfristen sind gemäß §40 AngG zwingend und können nicht durch Vereinbarung verkürzt werden.

Das Arbeitsverhältnis kann nur zum Ablauf eines Kalendervierteljahres gekündigt werden. Folgende Kündigungstermine, an denen das Arbeitsverhältnis durch Arbeitgeberkündigung enden kann, sind daher:

- 31. März
- 30. Juni
- 30. September
- 31. Dezember

⇒ ACHTUNG

Es kann jedoch im Kollektivvertrag bzw. Einzelarbeitsvertrag vereinbart werden, dass die Kündigungsfrist am 15. oder Letzten eines jeden Kalendermonats endet (§ 20 Abs. 3 AngG). In diesem Fall hat der Arbeitgeber 24 Kündigungstermine zur Verfügung.



Die Kündigungsfrist ist als jener Zeitraum definiert, der mindestens zwischen Ausspruch der Kündigung und der tatsächlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses liegen muss.

Freizeit während der Kündigungsfrist

Gemäß § 22 AngG ist dem Angestellten während der Kündigungsfrist bei Kündigung durch den Arbeitgeber auf sein Verlangen wöchentlich ein Fünftel der regelmäßigen Arbeitszeit ohne Schmälerung des Entgelts freizugeben.

Der Anspruch auf Freizeit während der Kündigungsfrist besteht jedoch nicht, wenn der Angestellte Anspruch auf eine Pension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung hat, sofern eine Bescheinigung über die vorläufige Krankenversicherung vom Pensionsversicherungsträger ausgestellt wurde. Dies gilt nicht bei Kündigung wegen Inanspruchnahme einer Gleitpension.

Arbeitnehmerkündigung

Die Arbeitnehmerkündigungsfrist beträgt unabhängig von der Dauer des Dienstverhältnisses immer ein Kalendermonat. Als Kündigungstermin ist im Angestelltengesetz (§ 20 Abs. 4) der Letzte eines Monats festgelegt.

⇒ ACHTUNG

Im Einzelarbeitsvertrag kann die Kündigungsfrist aber bis zu einem halben Jahr ausgedehnt werden, dabei darf die vom Angestellten einzuhaltende Frist nicht länger sein, als die vom Arbeitgeber zu beachtende Frist (Fristengleichheit).

Einvernehmliche Auflösung von Dienstverhältnissen

Diese Auflösung ist eine FREIWILLIGE Vereinbarung von Arbeitgeber und Arbeitnehmer, dass das Dienstverhältnis zu einem bestimmten – frei vereinbarten – Zeitpunkt aufgelöst wird. Verlangt der Angestellte bei Abschluss der einvernehmlichen Auflösung ein Gespräch mit seinem Betriebsrat, wird die Gültigkeit dieser Vereinbarung für 2 Tage gehemmt.

Urlaub

Nach dem Urlaubsgesetz gebührt dem Arbeitnehmer für jedes Arbeitsjahr ein ununterbrochener bezahlter Urlaub im Ausmaß von 30 Werktagen (5 Wochen). Der Anspruch erhöht sich nach Vollendung von 25 Dienstjahren auf 36 Werktage (6 Wochen).

Urlaubsanspruch – ab wann

Der Urlaubsanspruch entsteht gemäß § 2 Abs. 2 UrlG in den ersten sechs Monaten des ersten Arbeitsjahres im Verhältnis zu der im Arbeitsjahr zurückgelegten Dienstzeit (also aliquot), nach 6 Monaten Wartezeit in voller Höhe.

Ab dem zweiten Arbeitsjahr entsteht der gesamte Urlaubsanspruch mit Beginn des Arbeitsjahres zur Gänze. Dieser Anspruch wird durch Zeiten, in denen kein Entgeltanspruch besteht (z.B. lang andauernder Krankenstand), nicht verkürzt, sofern gesetzlich nicht ausdrücklich anders bestimmt (§ 15 f MSchG) oder § 9 Arbeitsplatzsicherungsgesetz (APSG).

Für die Erfüllung der Wartezeit, die Bemessung des Urlaubsausmaßes und die Berechnung des Urlaubsjahres sind alle Zeiten des aufrechten Bestandes des Arbeits-(Lehr-)verhältnisses beim selben Arbeitgeber anzurechnen, die unmittelbar aneinander anschließen (also auch Arbeiterdienstzeiten).

Gemäß § 15 Abs. 2 MSchG bzw. § 6 Abs. 4 Elternkarenzurlaubsgesetz (EKUG) wird der erste Karenzurlaub im Ausmaß von höchstens 10 Monaten für das Urlaubsausmaß angerechnet. Als Werktage gelten alle Tage, die nicht Sonn- oder Feiertage sind. Daher gilt grundsätzlich auch der Samstag als Urlaubstag.

Urlaubsvereinbarung

Wann ein Angestellter seinen Urlaub konsumiert, ist mit der dafür verantwortlichen Person im Betrieb zu vereinbaren! Urlaub darf – im Normalfall – weder einseitig angeordnet noch angetreten werden.

Anrechnungsbestimmungen für erhöhten Urlaubsanspruch

Für die Bemessung des Urlaubsausmaßes (nicht jedoch für die Wartezeit) sind Dienstzeiten bei demselben Arbeitgeber, die keine längere Unterbrechung als jeweils 3 Monate aufweisen, zusammenzurechnen.

Diese Zusammenrechnung unterbleibt jedoch, wenn die Unterbrechung durch eine Kündigung seitens des Arbeitnehmers, durch den unberechtigten vorzeitigen Austritt oder eine verschuldete Entlassung eingetreten ist.

Weiters sind für die Bemessung des Urlaubsausmaßes gemäß § 3 Abs. 2 UrlG folgende Zeiten anzurechnen:

- 1.) Die in anderen Arbeitsverhältnissen oder Heimarbeitsverhältnissen zugebrachte Dienstzeit im Inland, sofern sie mindestens je 6 Monate gedauert hat – bis zum Höchstausmaß von 5 Jahren.
- 2.) Zeiten des Studiums an bestimmten, im Gesetz genannten inländischen oder gleichzuhaltenden ausländischen höheren bzw. mittleren Schulen in dem vorgeschriebenen Mindestmaß, höchstens jedoch im Ausmaß von 4 Jahren.
- 3.) Die gewöhnliche Dauer eines mit Erfolg abgeschlossenen Hochschulstudiums bis zum Höchstausmaß von 5 Jahren.
- 4.) Zeiten, für die eine Haftentschädigung gebührt, sofern das Arbeitsverhältnis nicht während der Haft aufrecht war und diese Zeit aus diesem Grund angerechnet wurde.
- 5.) Zeiten der Tätigkeit als Entwicklungshelfer für eine gesetzlich anerkannte Entwicklungshilfsaktion
- 6.) Zeiten einer im Inland zugebrachten selbständigen Erwerbstätigkeit, sofern diese je sechs Monate gedauert hat. Die unter Punkt 1.), 5.) und 6.) angeführten Zeiten sind insgesamt bis zum Höchstausmaß von fünf Jahren zusammenzurechnen.



Die unter Punkt 1.), 5.) und 6.) angeführten Zeiten sind insgesamt bis zum Höchstmaß von 5 Jahren zusammenzurechnen. Treffen die Punkte 1.) und 2.) zusammen, können maximal 7 Jahre angerechnet werden.

Die Hochschulzeiten unter 3.) werden hingegen ohne Rücksicht auf die Anrechnung anderer Zeiten angerechnet. Fallen anrechenbare Zeiten zusammen, so sind sie für die Bemessung der Urlaubsdauer nur einmal zu berücksichtigen.

Urlaubsanspruch bei Beendigung des Dienstverhältnisses

Bestehen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch offene Urlaubsansprüche, so sind diese vom Arbeitgeber grundsätzlich in Geld abzugelten. Dabei ist die Rechtslage zu beachten, die durch das Arbeitsrechtsänderungsgesetz 2000 herbeigeführt wurde. Ab 1.1.2001 wird die Unterscheidung zwischen Urlaubsentschädigung und Urlaubsabfindung aufgehoben.

Gemäß § 10 UrlG gebührt dem Arbeitnehmer, wenn das Dienstverhältnis während eines laufenden Urlaubsjahres endet, eine Ersatzleistung in jedem Fall nur mehr aliquot. Das heißt, im Ausmaß jenes Anteils vom Urlaubsentgelt, das dem Verhältnis der bereits zurückgelegten Dienstzeit in diesem Urlaubsjahr zum gesamten Urlaubsjahr entspricht.

Nunmehr gilt daher, dass zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses unabhängig von der Art der Beendigung eine Aliquotierung des Urlaubes vorzunehmen ist und nur mehr ein allfälliger Rest auf diesen aliquoten Teil des Urlaubsentgeltes ausbezahlt wird.

Im Ergebnis handelt es sich dabei um die bisherige Urlaubsabfindung. Dieser Anspruch geht aber wie bisher bei unberechtigtem Austritt verloren. Wurde zum Zeitpunkt des Ausscheidens bereits mehr Urlaub konsumiert, als es dem Verhältnis der bereits zurückgelegten Dienstzeit im Urlaubsjahr zum gesamten Urlaubsjahr entspricht, so ist nunmehr nach der neuen Rechtslage dieses zu viel bezogene Urlaubsentgelt zurückzubezahlen.

Das trifft zu, wenn das Arbeitsverhältnis durch

- unberechtigten, vorzeitigen Austritt oder
- verschuldete Entlassung endet.

Für nicht verbrauchte Urlaube aus vorangegangenen Urlaubsjahren gebührt an Stelle des noch ausständigen Urlaubsentgelts eine Ersatzleistung in vollem Ausmaß des noch ausständigen Urlaubsentgelts, soweit der Urlaubsanspruch noch nicht verjährt ist.

Pflegefreistellung

Für die notwendige Pflege eines erkrankten nahen Angehörigen (z.T. nur im gemeinsamen Haushalt) steht dem Arbeitnehmer eine bezahlte Pflegefreistellung bis zum Höchstausmaß seiner regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit innerhalb eines Arbeitsjahres zu (§ 16 Abs. 1 UrlG).

Dies gilt auch für die notwendige Betreuung eines Kindes infolge eines Ausfalls der Person, die das Kind normalerweise ständig betreut hat – aus den Gründen des § 15d Abs. 2 Z 1 bis 5 Mutterschutzgesetz.

Ein unvorhersehbares und unabwendbares Ereignis liegt nur vor bei:

- Tod
- Aufenthalt in einer Heil- und Pflegeanstalt
- einer Freiheitsstrafe, sowie bei einer anderweitigen auf behördlicher Anordnung beruhenden Anhaltung
- schwere Erkrankung
- Wegfall des gemeinsamen Haushaltes des Vaters, Adoptiv- oder Pflegevaters mit dem Kind oder der Betreuung des Kindes.

Darüber hinaus besteht Anspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung bis zum Höchstausmaß einer weiteren Woche innerhalb eines Arbeitsjahres, wenn der Arbeitnehmer den Freistellungsanspruch der ersten Woche verbraucht hat und wegen der notwendigen Pflege seines im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten Kindes, welches das zwölfte Lebensjahr noch nicht überschritten hat, an der Arbeitsleistung neuerlich verhindert ist (§ 16 Abs. 2 UrlG).

Ist der Anspruch auf Entgeltfortzahlung für die erste und zweite Woche erschöpft, kann zu einem für den Anspruch in der zweiten Woche genannten Zweck Urlaub ohne vorherige Vereinbarung mit dem Arbeitgeber angetreten werden.

Nahe Angehörige sind:

- Ehegatte des Arbeitnehmers
- mit dem Arbeitnehmer in gerader Linie verwandte Personen
- Wahl- und Pflegekinder
- Lebensgefährten

Es gibt keine gesetzlich normierten Formen des Nachweises. Den Nachweis für die Voraussetzungen (Pflegebedürftigkeit, gemeinsamer Haushalt etc.) hat der Dienstnehmer zu erbringen. Es sollte aber die mündliche Erklärung des Dienstnehmers ausreichen.



Sollte der Arbeitgeber nur ein ärztliches Attest als Nachweis akzeptieren, ist dieses nach Hinweis auf die gegebenenfalls entstehenden Kosten, von diesem zu tragen. Der Arbeitnehmer kann die Pflegefreistellung auch stundenweise in Anspruch nehmen – er kann aber keineswegs dazu verpflichtet werden!

Wenn Pflege- oder Betreuungsbedarf gegeben und nicht absehbar ist, wann eine entsprechende Pflege notwendig ist, kann dem Arbeitnehmer nicht zugemutet werden, zwischendurch seine Arbeit wiederaufzunehmen. Es muss ein neuer Anlassfall zwischen dem Anspruch nach Abs. 1 und Abs. 2 sein. Dies ist auch gegeben, wenn beispielsweise dasselbe Kind an einer „neuen“ Krankheit erkrankt. Maßgebend ist die Altersgrenze des Kindes zu Beginn der Freistellung.

Wenn nur berufstätige nahe Angehörige für die Pflege in Betracht kommen und eine zumutbare Bemühung um eine anderweitige Betreuung nicht zielführend war, haben diese das Wahlrecht, wer (zuerst) die Pflegefreistellung in Anspruch nimmt. Die Beauftragung einer Pflegeperson gegen Entgelt kann vom Arbeitgeber nicht verlangt werden!

Unabdingbarkeit

Die Rechte, die dem Arbeitnehmer auf Grund des § 16 (Pflegefreistellung) zustehen, können durch Arbeitsvertrag, Arbeits-Dienstordnung, Betriebsvereinbarung oder Kollektivvertrag weder aufgehoben noch beschränkt werden.

Günstigere Regelungen

Gesetzliche Vorschriften, Kollektivverträge, Arbeits-/Dienstordnung, Betriebsvereinbarungen oder Arbeitsverträge, die den Anspruch auf Pflegefreistellung im Sinne des § 16 günstiger regeln, bleiben insoweit unberührt. Von praktischer Bedeutung ist der Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts, wenn der Dienstnehmer für eine verhältnismäßig kurze Zeit aus persönlich wichtigen Gründen an der Dienstleistung verhindert ist (§ 8 Abs. 3 AngG bzw. § 1154b ABGB).

Diese Bestimmungen sind im Regelfall für den Arbeitnehmer günstiger. Sie sehen keine zeitlichen Höchstgrenzen für die jeweilige Dienstverhin derung vor.

Die Rechtsprechung geht von einer Woche bezahlter Dienstfreistellung pro Anlassfall aus. Diese Obergrenze kann auch nach richterlichem Ermessen überschritten werden.

Dienstjubiläum laut Kollektivvertrag

Nach ununterbrochener Dauer des Dienstverhältnisses gebührt:

- zum 25-jährigen Dienstjubiläum
1 Monatsgehalt
- zum 35-jährigen Dienstjubiläum
2 Monatsgehälter
- zum 40-jährigen Dienstjubiläum
3 Monatsgehälter als Jubiläumsgeld.

DAS TEAM - BEHINDERTENVERTRAUENS RAT



Norbert Kirchmair
☎ 0664/8225298 | DW 1723



Christina Plozner
☎ DW 1704



Andreas Rettenwander
☎ 0664/8225464 | DW 1696



Peter Mölg
☎ 0664/2564430

Die Behindertenvertrauensperson ist eine aktive Ergänzung des Betriebsrates, sie nehmen die wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen und kulturellen Interessen der begünstigt Behinderten Arbeitnehmer wahr. In unserer Firma besteht der Behindertenvertrauensrat aus einer Behindertenvertrauensperson und drei Stellvertretern.

Rund 10% der Bevölkerung in Europa, d.h. 800.000 Frauen & Männer in Österreich sind als begünstigt Behinderte eingestuft.

Für Menschen mit einer Behinderung im Ausmaß von 50% oder mehr bilden

- das Behindertengleichstellungsgesetz (BGStG) und
- das Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG)

zentrale Gesetze für die Eingliederung in die Arbeitswelt.

Diese vier Behindertenvertrauenspersonen sind eine zentrale Anlaufstelle für diverse Fragen.



DAS TEAM - ARBEITERBETRIEBSRAT



VORSITZENDER – Ernst Daberto
☎ 05224/500-2400
✉ ernst.daberto@swarovski.com

VORSITZENDER Stv. – Robert Moosleitner
☎ 05224/500-2632
✉ robert.moosleitner@swarovski.com



KASSIER – Patrick Hamberger
☎ 05224/500-2460
✉ partick.hamberger@swarovski.com



Bürozeiten:

Mo. - Do. 07:30 - 14:00 Uhr
Fr. 07:30 - 12:00 Uhr

Assistentinnen:

v.l.n.r. Tanja Narr, Julia Pienz, Andrea Garzaner

WEITERE BETRIEBSRATSMITGLIEDER: Brigitte Durnwalder, Marion Eichenseer, Wilhelm Greuter, Claudia Haselsteiner, Salim Kenar, Harald Kofler, Robert Ortner, Jochen Rast, Josef Rauch, Franz Riener, Gerhard Rudig, Franz Salvenmoser, Michael Summerer, Matthias Wechselberger, Johannes Wöll

FÖRDERUNGEN ARBEITERBETRIEBSRAT

Einmalige Urlaubsbeihilfe (mindestens 5 Nächte)

- Pro Mitarbeiter EUR 18,17/Urlaub
- Für Ehepartner EUR 18,17/Urlaub
- Für jedes Kind (max. 3 Wochen) EUR 18,17/Woche

Bitte beachten: Es kann nur 1x für einen Urlaub gemeinsam mit oder ohne Kinder pro Kalenderjahr angesucht werden. Als Nachweis muss ein Beleg die Dauer desurlaubes und die Namen aller „Urlauber“ anzeigen!

! Für Mitarbeiter, deren Dienstverhältnis ab 01.02.2018 beginnt, gibt es leider keine Urlaubsbeihilfe

Sportförderungen

- 3 x jährlich EUR 30,-- für Sportveranstaltungen (Turniere, Wettbewerbe,..) nach Vorlage der Teilnahmebestätigung oder der Ergebnisliste

Jubilargeschenk

- Für 30-jährige Betriebszugehörigkeit

Zuschuss zum Betriebsausflug

- € 20,-- /Jahr

Krankenhausaufenthalt

- € 5,-- pro Tag bei Vorlage der Rechnung, ab drei Tagen bzw. zwei Nächten - max. 30 Tage im Jahr

Kurzuschuss

- € 6,-- pro Tag inkl. An- und Abreisetag für eine ärztlich verschriebene Kur, die von der Sozialversicherung genehmigt wurde

Lehrlingsunterstützung

- Schiwoche, Liftkarte, Lehrlingswettbewerb

Kranzspenden

- für verstorbene Mitarbeiter

ARBEITSRECHT UND KOLLEKTIVVERTRAG ARBEITER

Abfertigung Neu

...ist anzuwenden auf alle Dienstverhältnisse, die nach dem 31.12.2002 abgeschlossen wurden.

Betriebliches Mitarbeitervorsorgegesetz – BMVG

Die Beitragspflicht des Arbeitgebers tritt grundsätzlich erst ab dem 2. Monat ein; das 1. Monat ist jedenfalls beitragsfrei. Für eine nach gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Regelungen länger als 1 Monat dauernde Probezeit ist zunächst kein Beitrag zu leisten, wird das Dienstverhältnis während der Probezeit nicht gelöst, sind die Beiträge ab dem 2. Monat vom Arbeitgeber mit dem nächstfolgenden Beitrag zur Gänze nachzuzahlen (§6 Abs. 1 und Abs. 2 BMVG).



Höhe und Fälligkeit der Beiträge

Der Beitragssatz ist gesetzlich mit 1,53 % geregelt und wird vom Arbeitgeber an den Träger einer Krankenversicherung geleistet. Für Zeiten einer echten Karenzvereinbarung (Ruhe der Hauptpflichten aus dem Arbeitsvertrag) besteht mangels Entgeltanspruch keine Verpflichtung des Arbeitgebers zur Beitragsleistung. Soweit eine Entgeltfortzahlung nach § 9 AngG sowie §5 EFZG nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses erfolgt, sind auch Beiträge zu leisten. Ebenso ist ein Beitrag in Höhe von 1,53 % von einer Kündigungsentschädigung, Urlaubersatzleistung oder aliquoten Sonderzahlung zu leisten. (§ 6 Abs. 1 BMVG).

Beitragsleistung für Karenzzeiten

Für Zeiten des Bezuges von Kinderbetreuungsgeld (KBG) für die Dauer einer Karenz nach dem MSchG1 oder VKG, wenn kein Anspruch auf KBG besteht, oder bei Familienhospizkarenz hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Beitragsleistung gegen den Familienlastenausgleichsfonds (FLAF) in Höhe von 1,53 % des Kinderbetreuungsgeldes (§ 7 Abs. 4 BMVG).

Anspruch auf Abfertigung

Der Anwartschaftsberechtigte hat bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegen die MV-Kasse Anspruch auf eine Abfertigung. Der Anspruch auf Auszahlung der Abfertigung besteht nicht bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung durch den Anwartschaftsberechtigten, ausgenommen bei Kündigung während einer Teilzeitbeschäftigung nach dem Mutterschutzgesetz oder dem Väter-Karenzgesetz, verschuldeter Entlassung, unberechtigten vorzeitigen Austritts oder sofern noch keine 3 Jahre seit der ersten Beitragszahlung nach der erstmaligen Aufnahme eines Arbeitsverhältnisses oder der letztmaligen Auszahlung einer Abfertigung vergangen sind. Die Auszahlung der Abfertigung kann vom Anwartschaftsberechtigten erst bei Anspruch auf Auszahlung einer Abfertigung bei Beendigung eines oder mehrerer darauffolgender Arbeitsverhältnisse verlangt werden.

Auszahlung der Abfertigung

Die Auszahlung der Abfertigung kann jedenfalls bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach Erreichen des Antrittsalters für die vorzeitige Alterspension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung oder, wenn der Arbeitnehmer seit mindestens 5 Jahren in keinem Arbeitsverhältnis mehr steht, aufgrund dessen Beiträge nach dem BMVG zu leisten sind, jedenfalls verlangt werden (§ 14 Abs 4 BMVG). Bei Tod des Anwartschaftsberechtigten fällt die Abfertigung nur dann in die Verlassenschaft, wenn keine gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Erblasser gesetzlich verpflichtet war, vorhanden sind (§ 14 Abs 5 BMVG).



Pflegefreistellung

Bei Erkrankung

Ist ein Arbeitnehmer wegen der notwendigen Pflege eines im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten, nahen Angehörigen (Kind, Enkel, Eltern, Großeltern, Ehegatten, Lebensgefährten) an einer Arbeitsleistung nachweislich verhindert, so hat er innerhalb eines Arbeitsjahres Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts im Ausmaß seiner regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit.

Bei Verhinderung der Betreuungsperson

Das oben Angeführte gilt auch für den Fall der Verhinderung der ständigen Betreuungsperson des Kindes, wenn diese Verhinderung durch einen der nachstehenden Gründe ausgelöst wurde:

- Tod
- Aufenthalt in einer Heil- und Pflegeanstalt
- eine Freiheitsstrafe, sowie bei einer anderweitigen auf behördlicher Anordnung beruhenden Anhaltung
- schwere Erkrankung

Erweiterte Pflegefreistellung

Im Ausmaß einer weiteren Woche gebührt einem Arbeitnehmer Pflegefreistellung für die Pflege seines im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten Kindes, sofern dieses das 12. Lebensjahr noch nicht überschritten hat.

Einseitiger Urlaubsantritt

Sollten die bisher angeführten Möglichkeiten bereits ausgeschöpft sein, besteht die Möglichkeit zur Pflege eines erkrankten Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, einseitig – das heißt ohne Zustimmung des Arbeitgebers – den Urlaub anzutreten.



Freizeit bei Dienstverhinderung

Bei angezeigtem und nachträglich nachgewiesenem Eintritt nachstehender Familienangelegenheiten ist jedem Arbeitnehmer eine Freizeit ohne Schmälerung seines monatlichen Entgeltes in folgendem Ausmaß zu gewähren:

- | | | |
|--|-----------|--------|
| a.) Bei eigener Eheschließung bzw. Eintragung iSd EPG | 3 Tage | |
| b.) Bei Wohnungswechsel im Falle eines bereits bestehenden eigenen Haushaltes oder im Falle der Gründung eines eigenen Haushaltes | 2 Tage | |
| c.) Bei Niederkunft der Ehefrau bzw. Lebensgefährtin | 1 Tag | |
| d.) Bei Eheschließung von Kindern | 1 Tag | |
| e.) Beim Tod des Ehegatten bzw. des eingetragenen Partners iSd EPG, Kinder (Ziehkinder) oder Eltern, wenn der Arbeiter mit dem Verstorbenen im gemeinsamen Haushalt lebte | 3 Tage | |
| | ansonsten | 2 Tage |
| f.) Beim Tod von Geschwistern, Großeltern, Schwiegereltern oder eines Elternteiles des eingetragenen Partners iSd EPG, Enkelkindern, Zieheltern, wenn der Angestellte mit dem Verstorbenen im gemeinsamen Haushalt lebte | 2 Tage | |
| | ansonsten | 1 Tag |

Krankenentgeltfortzahlung

Bei einer Betriebszugehörigkeit von

	Volles Entgelt	Halbes Entgelt
Bis zu 5 Jahre	6 Wochen	4 Wochen
Ab 5 Jahren	8 Wochen	4 Wochen
Ab 15 Jahren	10 Wochen	4 Wochen
Ab 25 Jahren	12 Wochen	4 Wochen

Die Sonderregelung für Arbeitnehmer bei Krankenständen aufgrund von Arbeitsunfällen und Berufskrankheit bleibt aufrecht.



Die Kündigung

Die Probezeit beträgt 4 Wochen, in dieser kann das Dienstverhältnis jederzeit ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gelöst werden. Bis zu einer Beschäftigungsdauer von 6 Monaten beträgt die Kündigungsfrist 1 Woche. Anschließend gelten folgende Arbeitgeberkündigungsfristen

Dauer des Arbeitsverhältnisses	Kündigungsfrist
6 Monate bis 5 Jahre	1 Monat
Von 5 bis 10 Jahren	2 Monate
Von 10 bis 15 Jahren	3 Monate
Von 15 bis 25 Jahren	4 Monate
nach 25 Jahren	5 Monate

Die Kündigungsfrist einer Arbeitnehmerkündigung beträgt 1 Monat, wenn im Dienstvertrag nicht anders geregelt.

Urlaub

Verbrauch des Urlaubes

Der Zeitpunkt und die Dauer des Urlaubes müssen mit dem Arbeitgeber vereinbart werden, wobei von Seiten des Arbeitgebers auf die Erholungsmöglichkeit des Arbeitnehmers und vom Arbeitnehmer auf die Erfordernisse des Betriebes Rücksicht zu nehmen ist.

Urlaubsverjähmung

Zu einer Urlaubsverjähmung kommt es erst, wenn sich drei volle Urlaubsansprüche angesammelt haben und ein weiterer Urlaubsanspruch entstehen würde.

Dienstjubiläum

Bei Pensionsantritt nach Erreichen des 25-jährigen Dienstjubiläums besteht Anspruch auf einen aliquoten Anteil des nächst folgenden Dienstjubiläums. Berechnet wird dieser anhand der seit dem letzten Dienstjubiläum zurückgelegten Beschäftigungsmonate.

FREIWILLIGE SOZIALLEISTUNGEN DSW

Berufsbekleidung

- Einmal jährlich gratis
- Bei Arbeiten mit Problemstoffen und Säuren zweimal jährlich

Betriebsausflug

Zu den von den Abteilungen durchgeführten Betriebsausflügen bezahlt DSW einen Zuschuss von EUR 24,--, außerdem werden Fahrtkosten pro Teilnehmer bis max. EUR 24,-- vergütet.

Fahrtkostenzuschuss

Alle Dienstnehmer, welche außerhalb von Wattens wohnen und nicht den von der Firma bezahlten Werksbus benutzen können, bekommen einen Fahrtkostenzuschuss. Die Höhe richtet sich nach dem Preis für eine Jahreskarte für öffentliche Verkehrsmittel für dieselbe Strecke.

Firmendarlehen zur Schaffung von Wohnraum

Verwendungszweck:

- nur für Schaffung von Wohnraum und für
- Verbesserungsmaßnahmen wie z.B. Sanitärbereich, Wärmeschutz udgl.

Voraussetzung:

- min. 5 Jahre Betriebszugehörigkeit
- Förderungswürdigkeit gem. Tiroler WBF

Laufzeit:

- max. 15 Jahre

Darlehenshöhe:

- Bei Eigentumswohnungen max. EUR 20.000,--
- Bei Errichtung von Eigenheimen max. EUR 30.000,--

Notwendige Unterlagen für Eigentumswohnungen:

- 1. Kaufvertrag (beglaubigt und vergebührt) oder Grundbuchsauszug
- 2. Finanzierungsplan bzw. -zusage von Bank



Notwendige Unterlagen für Eigenheim:

- 1. Grundbuchsauszug (nicht älter als 1 Monat)
- 2. Einreichplan (von Gemeinde gestempelt)
- 3. Baubescheid
- 4. Finanzierungsplan bzw. -zusage von Bank

⇒ HINWEIS

- Hinterlegung einer einverleibungsfähigen Pfandurkunde
- Darlehenshöhe und Laufzeit können individuell vereinbart werden und daher auch niedriger sein!
- Bsp. Rate:
EUR 30.000,-- auf 15 Jahre = EUR 210,-- mtl.
EUR 20.000,-- auf 15 Jahre = EUR 140,-- mtl.

Kosten:

- Beglaubigung der Schuld- und Pfandurkunde beim Notar bzw. Legalisator (ca. EUR 50,--)
- Finanzamtgebühr: 0,8 % der Darlehenssumme

Vorgehensweise:

- Telefonische Terminvereinbarung in der Personalabteilung

Freiwillige Erfolgsbeteiligung

Die Mitarbeiter der Firma Swarovski sind am betrieblichen Erfolg des Unternehmens beteiligt. Hierbei handelt es sich um eine freiwillige Leistung. Auch bei wiederholter Gewährung kann daraus kein Rechtsanspruch abgeleitet werden. In den Genuss der Erfolgsbeteiligung kommen jene Mitarbeiter, die am 01.03. des Folgejahres (Auszahlungsmonat) noch ein aktives Dienstverhältnis haben.

Gehaltsvorschuss

Ein Gehaltsvorschuss ist bis zur Höhe eines Bruttogehaltes möglich – die Rückzahlung erfolgt verteilt auf 10 Monate. Bei Bestehen einer Pfändung und während der Befristung ist kein Vorschuss möglich. Nach der letzten Rückzahlungsrate besteht eine Wartezeit von mindestens 6 Monaten – ein mehrmaliger Vorschuss hintereinander ist nur in Ausnahmefällen möglich.

Hinterbliebenenhilfe

Zur Überbrückung finanzieller Schwierigkeiten, die in der Zeit zwischen dem Ableben eines Arbeitnehmers und dem Einsetzen von Rentenzahlungen für die Hinterbliebenen eintreten können, wird den Mitarbeitern der Firma D.Swarovski KG, die Möglichkeit folgender Selbsthilfe geboten:

- 1.) Jeder Arbeitnehmer der vorher genannten Firmen hat die Möglichkeit, der gegenseitigen Hinterbliebenenhilfe freiwillig als Mitglied beizutreten.
- 2.) Diese Selbsthilfe besteht darin, dass sich beim Ableben eines Mitglieds alle anderen den Mitgliedsbeitrag von ihrem Lohn oder Gehalt abziehen lassen. Die Höhe des Mitgliedsbeitrags wird zwischen den Geschäftsleitungen und den Betriebsrats-obleuten der Mitgliedsfirmen einvernehmlich festgesetzt und beträgt derzeit EUR 0,29 pro Todesfall.
- 3.) Die Geschäftsleitung der einzelnen Betriebe der Unternehmensgruppe leistet einen Zuschuss in Höhe des bei einem Todesfall von den Mitgliedern gesammelten Beitrags. Dieser Zuschuss aus Firmemitteln ist nach den für den Bezugsberechtigten maßgeblichen Steuermerkmalen gem. § 67 EstG zu versteuern.

- 4.) Eine Akontozahlung auf die Gesamtsumme übermittelt der Betriebsrat dem bezugsberechtigten Hinterbliebenen des Verstorbenen, den derselbe zuletzt namhaft gemacht hat. Der Restbetrag wird nach erfolgter Abrechnung am Ende des laufenden oder folgenden Monats überwiesen.
- 5.) Präsenzdienstpflichtige und Karenzurlauberinnen bleiben für die Dauer des Präsenzdienstes bzw. Karenzurlaubes anspruchsberechtigt, sind aber für diese Zeit von der Beitragsleistung befreit.
- 6.) Arbeitnehmer können die Mitgliedschaft nachträglich erwerben, dazu sind alle Mitgliedsbeiträge (inkl. Firmenanteil) ab Beginn des Dienstverhältnisses nachzuzahlen. Die nachgezahlten Beiträge fließen einem von den Betriebsratsobleuten und Vertretern der Firmenseite des jeweiligen Betriebes gemeinsam verwalteten Fonds zu. Die Mittel aus diesem Fonds werden für zusätzliche Beihilfen in besonderen Härtefällen im Rahmen der gegenseitigen Hinterbliebenenhilfe verwendet.
- 7.) Auch Firmenpensionisten können zu den gleichen Bedingungen wie aktive Betriebsangehörige Mitglieder werden bzw. bleiben.
- 8.) Bei Rücknahme der Beitrittserklärung, sowie bei Beendigung des Dienstverhältnisses endet die Mitgliedschaft mit dem Datum der Austrittserklärung bzw. mit dem Tag der Beendigung des Dienstverhältnisses. Damit erlischt jeglicher Anspruch auf Hinterbliebenenhilfe. Geleistete Beiträge werden nicht rückerstattet.

- 9.) Wünscht ein Mitglied, eine andere als die ursprünglich namhaft gemachte Person als Anspruchsberechtigten einzusetzen, so ist dies ehestens im Lohnbüro zu melden. Eventuelle Änderungen können vom Mitarbeiter direkt im Workday eingegeben werden.
- 10.) In Streit- oder Zweifelsfällen entscheidet unter Ausschluss des Rechtswegs eine Kommission, bestehend aus den Betriebsratsobleuten des jeweiligen Betriebes und einem Beauftragten der Geschäftsleitung.

Jubilare

Langjährige Treue zum Unternehmen ist keine Selbstverständlichkeit. Wir belohnen deine Loyalität mit Jubiläumsgeld, Jubilarausflug und Jubilarfeier.

Dienstjahre	Jubiläumsgeld (inkl. Jubilargratifikation lt. KV)
10	EUR 1.000,--
15	EUR 1.000,--
20	EUR 1.000,--
25	1 + 0,5* Monatsgehälter / -bezüge
30	1,5 Monatsgehälter / -bezüge
35	2 Monatsgehälter / -bezüge *
40	3 Monatsgehälter / -bezüge *
45	3 Monatsgehälter / -bezüge

* davon max. 50 % Urlaub möglich

Jubilärfest

Im Oktober findet die jährliche Ehrung der Jubilare im Haus Marie Swarovski statt. Dabei werden den Jubilaren mit 25, 35, 40 und 45 Jahren der Zugehörigkeit zum Unternehmen als Dank Geschenke des Unternehmens Swarovski, der Wirtschaftskammer und der Arbeiterkammer überreicht. Für Mitarbeiter mit 35, 40 und 45 Jahren Betriebszugehörigkeit wird ein Jubiläarausflug organisiert.

Kinder FerienCamp und Jugend SprachCamp

Es ist schon Firmentradition, dass SWAROVSKI – mittlerweile seit knapp 100 Jahren – für die Kinder seiner Mitarbeiter in den Sommerferien ein betreutes Ferienprogramm anbietet und möglich macht. Mit an Bord ist das Team der „FREIdi FirmenFerien Camps“, die die angebotenen Camps pädagogisch konzipieren sowie professionell betreuen und leiten.

Spiel und Spaß in der Natur, Erholung, Bewegung, Kreativität, gemeinsames Kochen, Theater, viele tolle Erlebnisse, ... und vor allem das Miteinander stehen in dieser Ferienwoche im Vordergrund.

Highlight und gleichzeitig das große Finale ist der gemeinsame Abschlussbrunch für Eltern, Großeltern und Geschwister, zu dem jeweils am Samstag eingeladen wird.

Lage / Unterkunft

Die Kinder und das Betreuerteam wohnen unter einem Dach, in einer Hütte, hoch oben im Wattental, inmitten unberührter Natur, fernab von Lärm und Verkehr. Die Hütte selbst ist nur wenige Gehminuten vom Gasthof Hanneburger entfernt.

„Kinder FerienCamp“ für die 8- bis 12-jährigen

- jeweils von Montag bis Samstag,
- insgesamt 6 Tage
- EUR 110,-- für Kinder von Swarovski MA
(EUR 95,-- Geschwisterkinder)
- EUR 160,-- für Kinder von Freunden und Bekannten

„Jugend SprachCamp“ für die 12- bis 15-jährigen

- von Montag bis Freitag,
- insgesamt 5 Tage
- EUR 235,-- Kinder von Swarovski MA
(EUR 220,-- Geschwisterkinder)
- EUR 295,-- für Kinder von Freunden und Bekannten

⇒ ACHTUNG

Für eine optimale Betreuung ist eine Teilnehmerobergrenze notwendig.

- max. 25 Kinder / Woche im „Kinder FerienCamp“
- max. 15 Kinder / Woche im „Jugend SprachCamp“

⇒ Die Aufnahme erfolgt daher in der Reihenfolge der Anmeldungen!

Für Anmeldungen wenden Sie sich bitte per Mail inkl. Name des Kindes, Geburtsdatum, Adresse, Telefonnummer und gewünschter Ferienwoche an anmeldung@freidi.at

Termine werden mittels innerbetrieblicher Mitteilung bekannt gegeben.

Krankenversicherungen

D. Swarovski KG bezahlt einen Zuschuss für Mitarbeiter, die eine Vollversicherung abgeschlossen haben.

D. Swarovski KG bezahlt pro Monat und Mitarbeiter für die Vollversicherung (Wahlarzt, Sonderklasse) einen Zuschuss von EUR 15,- brutto. Für nähere Informationen wende dich bitte direkt an deine Personalverrechnerin.





Medikamente

Medikamente für Soforthilfe bei Grippe, Kopfschmerzen usw. sind bei der Arbeitsmedizin kostenlos erhältlich.

Pensionskasse

Um die Altersvorsorge für die Mitarbeiter für die Zukunft sicherzustellen, hat sich die Geschäftsführung von Swarovski für ein Pensionskassenmodell mit verpflichtendem Beitragssystem entschieden.

Die Einzahlung von Beiträgen in die Pensionskasse erfolgt nach Ablauf einer ununterbrochenen Dienstzeit von 2 Jahren (Wartezeit) zum folgenden Fälligkeitsdatum. Bereits in anderen Unternehmen der Swarovski Gruppe unmittelbar vor Dienstantritt verbrachte Dienstzeiten werden auf diese Wartezeit angerechnet.

Eine Pensionskasse ist eine Aktiengesellschaft, die hohen Sicherheitsansprüchen genügen muss. Die in eine Pensionskasse eingezahlten Beiträge werden in einer so genannten Veranlagungs- und Risikogemeinschaft (VRG) veranlagt und verwaltet. Für jeden Mitarbeiter wird ein eigenes Konto eingerichtet. Die Pensionskasse zahlt die Pensionsleistung direkt an die berechtigten Personen aus. Durch mögliche Beitragszahlungen der Mitarbeiter erhöhen sich die Leistungen. Diese Eigenbeiträge sind in einem gewissen Rahmen staatlich gefördert und steuerbegünstigt.

Mit der Administration unseres Pensionskassenmodells wurde durch Abschluss eines Pensionskassenvertrages die BONUS Pensionskassen Aktiengesellschaft gemeinsam mit der Allianz Pensionskasse AG betraut. Durch die Beauftragung von zwei Vertragspartnern ist ein optimaler Service bei doppelter Bonität gewährt. Das Vermögen der VRG ist als Sondervermögen auch bei Insolvenz der Pensionskassen bzw. des Arbeitgebers aufgrund gesetzlicher Regelungen besonders gesichert.

Stipendien

Aus der Daniel und Maria-Swarovski-Stiftung werden je nach Bedürftigkeit über Ansuchen Stipendien vergeben. Die Ausschreibung erfolgt jährlich im August.

⇒ KONTAKT: Personalverrechnung

Urlaubsbeihilfe

Der Betriebsangehörige und dessen Ehepartner bzw. Lebensgefährte erhalten als einmalige Beihilfe für den gemeinsam verbrachten Urlaub (einmal pro Jahr) einen Beitrag von EUR 18,17 brutto pro Person (mind. 5 Nächte).

Für jedes mitfahrende Kind werden pro Woche (max. 3 Wochen) EUR 18,17 gewährt. Dieser Betrag wird nur für jene Kinder gewährt, für die Anspruch auf Familienbeihilfe besteht. Der Nachweis über den verbrachten Urlaub muss mittels einer Rechnung eines konzessionierten Unternehmens (wie z.B. Reisebüro, Hotel, Fluglinie etc.) erbracht werden.

Inhalt der Rechnung

- **Namen** der mitreisenden Personen
ACHTUNG: Anzahl alleine ist NICHT ausreichend!
- **Zeitraum** desurlaubes

**! Für Mitarbeiter, deren Dienstverhältnis ab 01.02.2018 beginnt,
gibt es keine Urlaubsbeihilfe der Firma**

Verpflegung

Alle im Casino konsumierten Speisen und Getränke sind für einen Zuschuss der Firma Swarovski berechtigt.

Dieser beträgt die Hälfte des Preises, jedoch maximal EUR 3,15 für eine Mahlzeit pro Tag. Eine Benutzung der Casinokarte ist mehrmals pro Tag möglich, jedoch wird der Zuschuss pro Wertkarte und Tag nur einmal angerechnet.

Weihnachtsaktion

Zu Weihnachten erhält jeder Mitarbeiter ein Geschenk.

Werkwohnungen

Swarovski verfügt über ca. 400 eigene Werkwohnungen in Wattens und Umgebung. Der Mietpreis der Werkwohnungen ist weitaus günstiger als die üblichen Marktpreise. Um in den Genuss einer Werkwohnung zu kommen, wendet euch an die Abteilung Immobilien/Real Estate, Herrn Arno Braconi, unter der DW 2391. Die Vergabe der Werkwohnungen erfolgt über einen Ausschuss, dem Dienstgeber- und Dienstnehmerseite gleichzählig angehören.

Wintersporttag

Der Betriebsrat organisiert jedes Jahr den Swarovski Wintersporttag. Das Unternehmen trägt sämtliche Kosten für Sport- und Unterhaltungsprogramm an diesem Tag.



ABSTRACT VECTOR
BACKGROUND



INFORMATIONEN DER ARBEITERKAMMER TIROL

■ AK TIROL – Wir sind für Euch da!

Die AK Tirol ist der Partner für Tirols Arbeitnehmer. Im Schutzhaus AK findet ihr eine Anlaufstelle für alle beruflichen aber auch viele private Fragen und Probleme.

■ Telefonische Beratung

Experten der AK Tirol stehen für Fragen aus allen Servicegebieten telefonisch Montag bis Freitag von 8 bis 12 Uhr sowie Montag bis Donnerstag von 14 bis 16 Uhr für deine Anliegen zur Verfügung – schnell, kompetent und unbürokratisch.

■ **Arbeitsrecht: 0800/22 55 22-1414**

AK-Mitglieder erhalten bei arbeitsrechtlichen Fragen und Problemen kostenlose Information und Beratung. Gegebenenfalls steht euch die AK auch bis zur Vertretung vor Gericht hilfreich zur Seite. Diese Beratung ist besonders wichtig, wenn es um Fragen wie Arbeitsvertrag, Arbeitszeit, Überstunden, Urlaubsrecht, Krankenstand, Pflegefreistellung, Kündigung, Entlassung oder Abfertigung geht.

■ **Bildung: 0800/22 55 22-1515**

Die AK hilft bei richtiger Berufswahl und informiert über Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten. Außerdem gibt es Beihilfen und Stipendien für Lehrlinge, Schüler und Studenten sowie günstige Nachhilfekurse für Kinder.



■ **Bücherei: 0800/ 22 55 22-1545**

Rund 60.000 Medien (Bücher, DVDs und Hörbücher) stehen kostenlos für alle in der AK-Bücherei in Innsbruck bereit. Neu ist das kostenlose eBook-Angebot. 7000 digitale Bücher stehen in elektronischer Form zur Entlehnung rund um die Uhr zur Verfügung.

■ **Sozialrecht: 0800/22 55 22-1616**

Für alle Fragen rund um das Sozialrecht wie Pension, Pflegegeld, Unfall- und Krankenversicherung sind die AK-Juristen genau die richtige Adresse. Außerdem wird Rechtsschutz und Vertretung durch Einbringung von Klagen beim Arbeits- und Sozialgericht gewährt. Zudem bietet die AK im Referat „Frau und Beruf“ ein spezielles Service für alle berufstätigen Frauen: 0800/22 55 22-1633. Das neue Referat „Gesundheit und Pflege“ ist unter: 0800/22 55 22-1644 erreichbar.

■ **Konsumentenrecht: 0800/22 55 22-1818**

Die AK-Konsumentenberatung ist die erste Anlaufstelle, wenn es um Rat und Hilfe bei Problemen im Alltagsleben geht: Beim Kauf, beim Abschluss von Verträgen, bei Gewährleistung, Gewinnspielen, Internetshopping oder beim Umgang mit Banken.

■ **Wohn- und Mietrecht: 0800/22 55 22-1718**

Hier gibt es Auskunft und Beratung zu Mietrecht. Betriebs und Heizkostenabrechnung, Miet-, Kauf- und Wohnungseigentumsverträge.

■ **Steuern und Wirtschaft: 0800/22 55 22-1466**

Die AK Tirol hilft euch beim Steuern sparen, berät über Abschreibungsmöglichkeiten und beantwortet deine Fragen in Bezug auf Lohn- oder Gehaltszettel. Auch die Rechnung des Kaminkehrers wird kontrolliert.

■ **Jugendliche und Lehrlinge: 0800/22 55 22-1566**

Hier erfahren Lehrlinge Wissenswertes über Arbeitszeiten, arbeitsrechtliche Bestimmungen während der Lehrzeit und erhalten Hilfestellung bei eventuellen Problemen mit dem Lehrbetrieb.

■ **Darlehen: 0800/22 55 22-1234**

Für AK-Mitglieder bietet die AK unter bestimmten Voraussetzungen ein zinsloses Wohnungsdarlehen.

■ **Unterstützungsfonds: 0800/22 55 22-1107**

Der Unterstützungsfond dient dem Zweck, unverschuldet in Not geratene AK-Mitglieder und deren Angehörigen einen einmaligen Zuschuss zu gewähren.

■ **AK-Schutzkarte-Tirol Konsument: 0800/22 55 22-1300**

Die AK-Schutzkarte ist der Ausweis für AK-Mitglieder, mit einer Vielzahl von Leistungen, wie zum Beispiel die monatliche kostenlose Zusendung der Zeitschrift „Konsument“ – exklusiv für Tiroler AK-Mitglieder.

Auf www.ak-tirol.com finden Interessierte
das komplette AK-Angebot.



6020 Innsbruck, Maximilianstraße 7, 0800/22 55 22



RAT

ABSTRACT V
BACKGROUND

*Betriebs***RAT**
SWAROVSKI