



KRISTALL KLAR

INFORMATIONEN- BROSCHÜRE

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

*Betriebs***RAT**
SWAROVSKI

IMPRESSUM

Herausgeber: D.Swarovski KG – Angestelltenbetriebsrat, Swarovskistraße 30, 6112 Wattens
Für den Inhalt verantwortlich: BRV Selina Eder, BRV-Stv. Oliver Karle

Produktion & Grafik: Atelier Egger, Tel. 05412/6911-17, Postgasse 9, 6460 Imst
Fotos: Angestellten BR, Adobe Stock, Barbara Schießling
Ausgabe 2024

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.

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 Angestelltenbetriebsrats 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 Betriebsrats, 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.

Selina & Oliver

INHALTSVERZEICHNIS

▶ ANGESTELLTENBETRIEBSRAT DSW	3
▶ DAS TEAM - ANGESTELLTENBETRIEBSRAT	6
▶ FÖRDERUNGEN ANGESTELLTENBETRIEBSRAT	8
▶ ARBEITSRECHT UND KOLLEKTIVVERTRAG ANGESTELLTE	
Abfertigung Alt	12
Abfertigung Neu	15
Freizeit bei Dienstverhinderung	16
Krankheit – Unglücksfall – Meldung - Ansprüche	19
Wiedereingliederungsteilzeit (WIETZ)	22
Die Kündigung	24
Urlaub	28
Pflegefreistellung	31
Dienstjubiläum	33
▶ DAS TEAM – BEHINDERTENVERTRAUENS RAT	34
▶ FREIWILLIGE SOZIALLEISTUNGEN SWAROVSKI	
Berufsbekleidung	36
Betriebsausflug	36
Externe Beratung	36
Fahrradleasing	37
Fahrtkostenzuschuss	38
Freiwillige Erfolgsbeteiligung	38
Freiwilligenzeit	39
Gehaltsvorschuss	39
Hinterbliebenenhilfe	40

INHALTSVERZEICHNIS

Jubilare	44
Jubilarehrung	45
Kantine und Jausenkantine	45
Krankenversicherungen	46
Medikamente	46
Pensionskasse	47
Sommerbetreuung	48
Stipendien	49
Ummadum	49
Urlaubsbeihilfe	50
Weihnachtsaktion	50
Werkwohnungen	51
Wintersporttag	51
▶ DAS TEAM – ARBEITERBETRIEBSRAT	52
▶ FÖRDERUNGEN ARBEITERBETRIEBSRAT	53
▶ ARBEITSRECHT UND KOLLEKTIVVERTRAG ARBEITER	
Abfertigung Neu	55
Pflegefreistellung	59
Freizeit bei Dienstverhinderung	61
Krankenentgeltfortzahlung	62
Die Kündigung	63
Urlaub	64
Dienstjubiläum	65
▶ INFORMATIONEN DER ARBEITERKAMMER TIROL	66

DAS TEAM - ANGESTELLTENBETRIEBSRAT



VORSITZENDE – Selina Eder
☎ 05224/500-1519, 0664 88 78 4132
✉ selina.eder@swarovski.com



VORSITZENDE Stv. – Oliver Karle
☎ 05224/500 1388, 0664 822 5441
✉ oliver.karle@swarovski.com

Schriftführerin - Andrea Kogler

Kassier - Martin Egger

2. Schriftführerin Stv. - Ingrid Schwarzenauer

2. Vorsitzende Stv. - Eckhart Fahrner

1. Schriftführer Stv. - Markus Steindl

WEITERE BETRIEBSRATSMITGLIEDER:

Thomas Eder, Reinhold Happ, Gerhard Niederhauser, Markus Polleross,
Christoph Staffner, Nadine Ungericht - Karenzvertretung: Martina Hofer,
Sabine Walder, Isabella Wegleiter



Assistentin Andrea Garzner
☎ 05224/500-2120
andrea.garzner@swarovski.com
MO – DO



Assistentin Petra Zöhrer
☎ 05224/500-1202
petra.zoehrer@swarovski.com
MI – FR



Assistentin Mary Manzi
☎ 05224/500-2018
mary.manzi@swarovski.com
MO, DI, DO, FR

BÜROZEITEN:
Mo. – Do.: 7:30 – 12:00 Uhr
nachmittags und freitags nach Vereinbarung

FÖRDERUNGEN ANGESTELLTENBETRIEBSRAT

Alle Förderungen werden im Nachhinein ausbezahlt.

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.

**für Eintritt bis zum 1.2.2018*

Zuschuss zum Betriebsausflug*

- EUR 20,--/Jahr

Jubilargeschenk

- Für 30-jährige Betriebszugehörigkeit

Kranzspenden

- Für verstorbene Mitarbeiter

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

**bitte die Liste selbst unterschreiben,
in Vertretung oder im Auftrag nicht möglich.*

Außerordentliche Unterstützung

- In Härtefällen, auf Ansuchen beim Angestelltenbetriebsrat

Geburtszuschuss

- Ihr bekommt gegen Vorlage einer Kopie der Geburtsurkunde ein Geschenk in Form von Gutscheinen.

Hochheitszuschuss

- Ihr bekommt gegen Vorlage einer Kopie der Heiratsurkunde ein Geschenk in Form von Gutscheinen

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

Kurzuschuss

- 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

Die Auszahlungen der Förderungen erfolgen bis spätestens 31.1. des Folgejahres. Ausnahme: das Geburtengeschenk könnt ihr euch bis zum 3. Geburtstag des Kindes abholen.



ARBEITSRECHT UND KOLLEKTIVVERTRAG ANGESTELLTE

Abfertigung Alt

Abfertigung – 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:

- 15 Jahre 6 Monatsentgelte*
- 20 Jahre 9 Monatsentgelte*
- 25 Jahre 12 Monatsentgelte*

*Monatsentgelt = letztes 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 Karenzurlaubs 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 Lebensjahr des Kindes in Anspruch genommen werden, bis zu insgesamt höchstens 22 Monaten angerechnet.

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 Fair Finance (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 vorzeitigen 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 Entgelts in folgendem Ausmaß zu gewähren:

- | | |
|---|--------|
| a.) Bei eigener Eheschließung bzw. Eintragung iSd EPG | 3 Tage |
| b.) Bei Wohnungswechsel im Falle eines bereits bestehenden eigenen Haushalts oder im Falle der Gründung eines eigenen Haushalts | 2 Tage |
| c.) Bei Niederkunft der Ehefrau bzw. Lebensgefährtin | 1 Tag |
| d.) Bei Eheschließung von Geschwistern oder Kindern | 1 Tag |
| e.) Beim Tod des Ehegatten bzw. des eingetragenen Partners iSd EPG | 3 Tage |
| f.) Beim Tod des Lebensgefährten, wenn er 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 ansonsten | 2 Tage
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 von Angestellten auch bei kurzer Dauer der Erkrankung eine Krankenbestätigung vorgelegt werden?

Der Arbeitgeber KANN auch bei eintägigen Krankenständen eine ärztliche Bestätigung verlangen!

Ansprüche bei Dienstunfähigkeit durch Krankheit/Unfall pro Kalenderjahr

Als Angestellter erhält man bei Krankheit oder Unglücksfall weiterhin sein Gehalt. Der Anspruch ist davon abhängig, wie lange das Dienstverhältnis bereits andauert. Keinen Anspruch hat man, wenn die Erkrankung durch Vorsatz oder grobe Fahrlässigkeit herbeigeführt wurde.

Dauer Dienstverhältnis	Anspruch bei Krankheit bzw. Unglücksfall pro Arbeitsjahr	Arbeitsunfall bzw. Berufskrankheit pro Anlassfall
Bis 1 Jahr	6 Wochen*	8 Wochen
Über 1 Jahren	8 Wochen*	8 Wochen
Über 15 Jahre	10 Wochen*	10 Wochen
Über 25 Jahre	12 Wochen*	10 Wochen

*Vier Wochen halbes Entgelt

Ansprüche auf Entgeltfortzahlung aus einem Arbeitsunfall beziehen sich auf den Anlassfall. Das bedeutet: Die Mitarbeiter haben für jeden Arbeitsunfall grundsätzlich Anspruch auf das volle Krankengeld. Die Unfälle werden weder pro Jahr zusammen gerechnet, noch „normalen“ Krankenzuständen hinzugerechnet.

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 Anspruchs 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 ersten 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.

Wiedereingliederungsteilzeit (WIETZ)

Nach einem langen Krankenstand ist die Rückkehr an den Arbeitsplatz oft schwierig. Um Rückfälle zu vermeiden und einen sanfteren Wiedereinstieg in den Berufsalltag zu ermöglichen, gibt es die so genannte Wiedereingliederungsteilzeit (WIETZ).

Die WIETZ ist kein Teilkrankenstand! Nur voll arbeitsfähige Beschäftigte können die Wiedereingliederungsteilzeit in Anspruch nehmen.

Wie ist man finanziell abgesichert während der WIETZ?

Man erhält ein aliquotes Entgelt für die Tätigkeit, das heißt, wenn man seine Arbeitszeit um die Hälfte reduziert, ist das Gehalt auch um 50 % geringer. Bei unregelmäßigem Entgelt wird von einem Durchschnittsentgelt ausgegangen. Zusätzlich bekommt man Wiedereingliederungsgeld. Das ist eine Leistung der Krankenversicherung. Sie soll den Einkommensverlust abmildern.

Wie hoch ist das Wiedereingliederungsgeld?

Das Wiedereingliederungsgeld ist so hoch wie das erhöhte Krankengeld, das heißt, man bekommt aliquot 60 Prozent von seinem bisherigen Brutto-Einkommen plus aliquote Sonderzahlungen.

Voraussetzungen für die Wiedereingliederungsteilzeit

Das Arbeitsverhältnis muss mindestens 3 Monate ununterbrochen aufrecht sein.

- Der Krankenstand muss mindestens 6 Wochen ununterbrochenen gedauert haben.
Die Wiedereingliederungsteilzeit muss nicht unmittelbar an den Krankenstand anschließen, sondern kann spätestens einen Monat nach dem Ende der Arbeitsunfähigkeit begonnen werden.
- Arbeitnehmer und Arbeitgeber haben sich von Fit2work beraten lassen.
Oder: Ein Arbeitsmediziner oder ein arbeitsmedizinischer Dienst stimmt der WIETZ zu.
- Man muss voll arbeitsfähig sein.
- Mit dem Arbeitgeber muss eine schriftliche Vereinbarung über Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage der Teilzeitbeschäftigung getroffen und ein Wiedereingliederungsplan gemacht werden.

Um wie viel kann man die Arbeitszeit reduzieren?

Man kann die Arbeitszeit innerhalb einer bestimmten Bandbreite reduzieren, und zwar mindestens um 25 % und maximal bis 50 %.

Die Kündigung

Das Arbeitsverhältnis kann vom Arbeitgeber sowie vom Arbeitnehmer durch Kündigung beendet werden. Es handelt sich hier um eine einseitige Willenserklärung, die formfrei und 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 Angestellten-gesetz 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 einen 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

Arbeitnehmer haben für jedes Arbeitsjahr Anspruch auf bezahlten Urlaub im Ausmaß von 25 Arbeitstagen bei einer Fünf-Tage-Woche (bzw. 30 Arbeitstagen bei einer Sechs-Tage-Woche), also von insgesamt fünf Kalenderwochen.

Ab einer Dienstzeit von mehr als 25 Dienstjahren bei demselben Arbeitgeber besteht Anspruch auf Urlaub im Ausmaß von 30 Arbeitstagen bei einer Fünf-Tage-Woche (bzw. 36 Arbeitstagen bei einer Sechs-Tage-Woche), also von insgesamt sechs Kalenderwochen.

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.

Urlaubsvereinbarung

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

Urlaubsanspruch bei Beendigung des Dienstverhältnisses

Bestehen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch offene Urlaubsansprüche, so sind diese vom Arbeitgeber grundsätzlich in Geld abzugelten. Gemäß § 10 UrlG gebührt dem Arbeitnehmer, wenn das Dienstverhältnis während eines laufenden

Pflegefreistellung

Am 01.11.2023 wurde im Bereich der Pflegefreistellung eine wichtige, aber zwingend notwendige Gesetzesänderung vorgenommen.

Was wurde geändert:

- (1) Pflegefreistellung für alle Personen im gemeinsamen Haushalt.
Ihr habt in Zukunft für alle Personen, mit denen ihr im gemeinsamen Haushalt lebt (Haushaltsmitglieder) ein Recht auf Pflegefreistellung – somit z.B. auch für Geschwister.
- (2) Pflegefreistellung für nahe Angehörige ortsunabhängig!
Im Klartext, für nahe Angehörige habt ihr dann auch ein Recht auf Pflegefreistellung, wenn kein gemeinsamer Haushalt vorliegt; z.B. für einen Elternteil, welcher an einem anderen Ort wohnt. Anderer Ort? – Ja, das Haus gleich neben euch oder der Ort 30 km entfernt oder noch weiter weg!

Wann Pflegefreistellung beantragen:

Wenn die Betreuungsperson eines Kindes ausfällt oder nahe Angehörige oder Haushaltsmitglieder erkranken, können Arbeitnehmer Pflegefreistellung nehmen. Wichtig, als Erkrankung gelten nicht nur akute oder plötzlich auftretende Krankheiten, sondern auch chronische Leiden. Entscheidend ist, ob eine Pflege notwendig ist oder nicht.

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 Urlaubs vorzunehmen ist und nur mehr ein allfälliger Rest auf diesen aliquoten Teil des Urlaubsentgelts ausbezahlt wird.

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

Meldepflicht

HR ist in einem solchen Fall unverzüglich, das heißt so schnell wie möglich zu informieren, wenn man eine Pflegefreistellung in Anspruch nimmt. Nachweise können verlangt werden, die Kosten hat jedoch möglicherweise der Arbeitgeber zu tragen. Hier der Ratschlag dies so ehrlich und transparent wie möglich zu handhaben – hilft allen bei der Genehmigung!

Zu beachten:

Man hat Anspruch auf 1 Woche Pflegefreistellung pro Arbeitsjahr - genauer gesagt: im Ausmaß eurer wöchentlichen Arbeitszeit. Die Pflegefreistellung kann wochen-, tage- oder stundenweise genommen werden.

Es steht jedem insgesamt 1 Woche pro Arbeitsjahr zu. Egal, wie viele Kinder, nahe Angehörige oder Haushaltsmitglieder man hat, pflegt oder betreut.

Unabdingbarkeit

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

Dienstjubiläum laut Kollektivvertrag

Nach ununterbrochener Dauer des Dienstverhältnisses gebührt:

- zum 25-jährigen Dienstjubiläum
1 Monatsgehalt (brutto)
- zum 35-jährigen Dienstjubiläum*
2 Monatsgehälter (brutto)
- zum 40-jährigen Dienstjubiläum*
3 Monatsgehälter (brutto) als Jubiläumsgeld.

*) + Umwandlungsoption für die Hälfte dieser Geld-Zuwendung in Sonderurlaub



DAS TEAM - BEHINDERTENVERTRAUENS RAT



Norbert Kirchmair

☎ 05224/500-1723

0664 822 5298

norbert.kirchmair@swarovski.com



Christina Plozner

☎ 0664 88784794



Alexandra Kaindl

☎ 05224/500-1292

alexandra.kaindl@swarovski.com



Petra Kulmitzer

☎ 0664 88784157

petra.kulmitzer@swarovski.com



Andreas Rettenwander

☎ 05224/500-1696

0664 822 5464

andreas.rettewander@swarovski.com

Der Behindertenvertrauensrat ist eine aktive Ergänzung des Betriebsrats, er nimmt die wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen und kulturellen Interessen der begünstigt behinderten Arbeitnehmer wahr. In unserer Firma besteht der Behindertenvertrauensrat aus einer Behindertenvertrauensperson und 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 Behindertenvertrauenspersonen sind eine zentrale Anlaufstelle für diverse Fragen.



FREIWILLIGE SOZIALLEISTUNGEN SWAROVSKI FÜR ARBEITER UND ANGESTELLTE

Berufsbekleidung

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

Betriebsausflug

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

Externe Beratung

Für alle Mitarbeitenden und ihre Familienmitglieder bietet Swarovski kostenlose und vertrauliche Beratungsmöglichkeit über einen externen Partner. Experten stehen sofort und rund um die Uhr an 365 Tagen im Jahr über die Hotline zur Verfügung und bieten praktische Hilfestellungen und Beratung bei vielfältigen beruflichen oder persönlichen Herausforderungen. Persönliche Termine sind ebenfalls möglich.

Fahrrad-Leasing

Durch die Initiative „Fahrrad-Leasing“ kann man bares Geld sparen. Man registriert sich auf der Plattform von „Lease a Bike“ <https://swarovski.lease-a-bike.at> und wählt sein Wunschrad bei einem der zahlreichen Partner-Fahrradhändler aus. Auch die Wahl eines E-Bikes ist möglich. Der Kaufpreis inkl. Kosten für ein Versicherungspaket wird auf die Leasingdauer verteilt und die Leasingrate wird über die Lohnverrechnung einbehalten. Die Leasingrate reduziert deine Lohnsteuer sowie die Beiträge zur Sozialversicherung und daher wird das Fahrrad deutlich günstiger. Am Ende der Leasingdauer, 36 oder 48 Monate, kann man es zum Restwert erwerben.



Dienstverhältnis stehen.

Freiwilligenzeit

Swarovski ermöglicht mit der Freiwilligenzeit allen Mitarbeitenden, einen Arbeitstag pro Kalenderjahr dafür zu nutzen, sich individuell oder als Team für ein Herzensprojekt zu engagieren – für andere Menschen oder für die Umwelt.

Gehaltsvorschuss

Ein Gehaltsvorschuss ist bis zur Höhe eines Bruttogehalts möglich – die Rückzahlung erfolgt verteilt auf 10 Monate. Bei Bestehen einer Pfändung und während der Befristung ist kein Vorschuss möglich.

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.

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 Mitarbeitende, die am Ersten des Monats der Auszahlung in einem aktiven



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 Swarovski die Möglichkeit folgender Selbsthilfe geboten:

Wer kann beitreten?

Jeder Arbeitnehmer der D. Swarovski KG, D. Swarovski Distribution GmbH, Swarovski Mobility GmbH, D. Swarovski Tourism Services GmbH, Swareflex GmbH, Tyrolit - Schleifmittelwerke Swarovski AG & Co K.G., Tyrolit AG, Tyrolit Construction Products GmbH, KAHLES GmbH, Swarovski-Optik AG & Co KG., Swarovski Optik Vertriebs GmbH, Swarovski Optik Leitungs AG und Swarovski Austria Vertriebsgesellschaft m. b. H. hat die Möglichkeit, der gegenseitigen Hinterbliebenenhilfe freiwillig als Mitglied beizutreten. Auch Firmenpensionisten können zu den gleichen Bedingungen wie aktive Betriebsangehörige Mitglieder werden bzw. bleiben.

Wie funktioniert die Hinterbliebenenhilfe?

Diese Selbsthilfe besteht darin, dass sich bei Ableben eines Mitgliedes alle anderen den Mitgliedsbeitrag von ihrem Lohn oder Gehalt abziehen lassen. Die Höhe des Mitgliedsbeitrages wird zwischen den Geschäftsleitungen und dem Betriebsrat der Mitgliedsfirmen einvernehmlich festgesetzt und beträgt bis 31.12.2022 € 0,29 pro Todesfall (pro Monat ca. 7 Todesfälle und ca. 2 Euro Beitrag) und ab 1.1.2023 € 0,40 pro Todesfall. Der Abzugsbetrag wird ab 1.1.2024 jährlich valorisiert.

Die Geschäftsleitung der einzelnen Betriebe der Unternehmensgruppe leisten einen Zuschuss in Höhe des bei einem Todesfall von den Mitgliedern gesammelten Beitrags. Dieser Zuschuss aus Firmennitteln ist nach den für die bezugsberechtigte Person maßgeblichen Steuermerkmalen zu versteuern.





Die gesamte Summe (abzüglich der Lohnsteuer) wird der bezugsberechtigten Person nach Vorliegen aller relevanten Daten überwiesen. Für das Jahr 2024 wird eine Summe von € 5.000.- festgesetzt.

Was passiert bei ruhenden Dienstverhältnissen?

Präsenzdienstpflichtige und Karenzurlauber bleiben für die Dauer des Präsenzdienstes bzw. Karenzurlaubes anspruchsberechtigt, sind aber für diese Zeit von der Beitragsleistung befreit.

Kann man auch nachträglich beitreten?

Man kann die Mitgliedschaft auch nachträglich erwerben, wenn man alle ab Eintritt entrichteten Mitgliedsbeiträge (inkl. Firmenanteil) nachzahlt. Die

nachgezahlten Beiträge fließen einem vom Betriebsrat und Geschäftsleitung des jeweiligen Betriebes gemeinsam verwalteten Fonds zu. Die Mittel aus diesen Fonds werden für zusätzliche Beihilfen in besonderen Härtefällen im Rahmen der gegenseitigen Hinterbliebenenhilfe verwendet.

Wann endet eine Mitgliedschaft?

Eine Mitgliedschaft kann jederzeit durch Zurücknahme der Beitrittserklärung beendet werden. Weiters endet sie automatisch bei Beendigung des Dienstverhältnisses mit dem Austrittsdatum (ausgenommen Austritt in Pension nach mindestens 10-jähriger Firmenzugehörigkeit). Damit erlischt jeglicher Anspruch auf Hinterbliebenenhilfe und auf Rückzahlung geleisteter Beiträge.

Änderung des Bezugsberechtigten?

Wenn man eine andere Person als Bezugsberechtigten einsetzen will, muss man sich bei der zuständigen Verrechnungsstelle, bei den Betriebsräten oder über ServicePoint (nur Wattens) melden.

Was passiert in Streit- oder Zweifelsfällen?

In Streit- oder Zweifelsfällen entscheidet unter Ausschluss des Rechtswegs eine Kommission, bestehend aus dem Betriebsrat des jeweiligen Betriebes und einer beauftragten Person der Geschäftsleitung.

Jubilare

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

Dienstjahre	Leistung lt. Kollektivvertrag
25	1 Monatsgehalt/-bezug brutto
35	2 Monatsgehälter/-bezüge* brutto
40	3 Monatsgehälter/-bezüge* brutto

*) + Umwandlungsoption für die Hälfte dieser Geld-Zuwendung in Sonderurlaub

Jubilarehrung

Im Oktober findet die jährliche Ehrung der Jubilare statt. Dabei werden den Jubilaren mit 25, 35, 40 und 45 Jahren Zugehörigkeit zum Unternehmen als Dank für ihre langjährige Treue Geschenke des Unternehmens Swarovski, der Wirtschaftskammer, der Arbeiterkammer, der Industriellenvereinigung und des Landes Tirol überreicht. Für Mitarbeiter mit 35, 40 und 45 Jahren Betriebszugehörigkeit wird ein Jubiläumsausflug organisiert.

Kantine und Jausenkantine

Gesunde Ernährung ist uns wichtig. In den Kantinen bieten wir dir eine reiche Auswahl an frisch zubereiteten Speisen. Alle 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 Kantinenkarte (= Mitarbeiterausweis) ist mehrmals pro Tag möglich, jedoch wird der Zuschuss pro Wertkarte und Tag nur einmal angerechnet.



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 Personalverrechnung.

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 sogenannten 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.

Sommerbetreuung

Es ist schon Firmentradition, dass SWAROVSKI – mittlerweile seit knapp 100 Jahren – für die Kinder seiner Mitarbeitenden in den Sommerferien ein betreutes Ferienprogramm anbietet und möglich macht. 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.

Termine und Details zur Anmeldung werden mittels innerbetrieblicher Mitteilung und über SIA bekannt gegeben.



Stipendien

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

⇒ KONTAKT: Personalverrechnung

Ummadam

Swarovski belohnt einen nachhaltigen Weg zur Arbeit über die Swarovski Community bei ummadum. Ob mit dem Rad oder in einer Fahrgemeinschaft – für jeden nachhaltig zurückgelegten Kilometer bekommt man Punkte aus dem Swarovski Mobilitätsbudget gutgeschrieben, die man bei verschiedenen Handelspartnern einlösen kann.

Urlaubsbeihilfe

Betriebsangehörige und deren Ehepartner bzw. Lebensgefährten 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 des Urlaubs

! Für Mitarbeiter, deren Dienstverhältnis ab 01.02.2018 begann, gibt es keine Urlaubsbeihilfe der Firma.

Weihnachtsaktion

Zu Weihnachten erhalten alle Mitarbeiter ein Geschenk.

Werkswohnungen

Swarovski verfügt über ca. 430 eigene Werkswohnungen in Wattens und Umgebung. Der Mietpreis der Werkswohnungen ist weitaus günstiger als die üblichen Marktpreise. Um in den Genuss einer Werkswohnung zu kommen, wendet euch an Herrn Arno Braconi, unter DW 2391 oder Frau Doris Hoskowetz, unter DW 3044.

Die Vergabe der Werkswohnungen 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.

DAS TEAM - ARBEITERBETRIEBSRAT



VORSITZENDER – Patrick Hamberger

☎ 05224/500-2460

✉ patrick.hamberger@swarovski.com

VORSITZENDER Stv. – Robert Moosleitner

☎ 05224/500-2632

✉ robert.moosleitner@swarovski.com



Freigestellter Betriebsrat Matthias Angerer

☎ 05224/500-2400

✉ matthias.angerer@swarovski.com



Bürozeiten:

Mo. – Do. 08:00 - 14:30 Uhr
14:30 - 16:00 Uhr
nach tel. Vereinbarung

Fr. 08:00 - 11:45 Uhr

Assistentinnen:

Tanja Narr, Andrea Defant, Julia Pienz (v.l.)

WEITERE BETRIEBSRATSMITGLIEDER:

Brigitte Durnwalder, Yvonne Egger, Marion Eichenseer, Willi Greuter, Thomas Haid, Silvia Karhofer, Salim Kenar, Jochen Rast, Josef Rauch, Brigitte Schwanninger, Michael Summerer, Johannes Wöll

FÖRDERUNGEN ARBEITERBETRIEBSRAT

Einmalige Urlaubsbeihilfe (mindestens 5 Nächte)

- Pro Mitarbeiter/in 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 ein Mal für einen Urlaub gemeinsam mit oder ohne Kinder pro Kalenderjahr angesucht werden. Als Nachweis muss ein Beleg die Dauer des Urlaubs und die Namen aller „Urlauber“ anzeigen!

! Für Mitarbeiter, deren Dienstverhältnis ab 01.02.2018 begann, 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

- EUR 20,-- /Jahr

Krankenhausaufenthalt

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

Kurzuschuss

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

Lehrlingsunterstützung

- Lehrlingswettbewerb und Lehrabschlussprüfung

Kranzspenden

- für verstorbene Mitarbeiter

ARBEITSRECHT UND KOLLEKTIVVERTRAG ARBEITER

Abfertigung Neu

...ist anzuwenden auf alle Dienstverhältnisse, die ab dem 1.1.2003 abgeschlossen wurden.

Betriebliches Mitarbeitervorsorgegesetz – BMVG

Die Beitragspflicht des Arbeitgebers tritt grundsätzlich erst ab dem 2. Monat ein; der erste Monat ist jedenfalls beitragsfrei. Für eine nach gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Regelungen länger als einen 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 nach zuzahlen (§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 Karenzierungsvereinbarung (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 Bezugs 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, unberechtigtem vorzeitigem Austritt oder sofern noch keine 3 Jahre seit der ersten Beitragszahlung nach der erstmaligen Aufnahme eines Arbeitsverhältnisses oder der letzten 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.



Pflegefreistellung

Am 01.11.2023 wurde im Bereich der Pflegefreistellung eine wichtige, aber zwingend notwendige Gesetzesänderung vorgenommen.

Was wurde geändert:

- (1) Pflegefreistellung für alle Personen im gemeinsamen Haushalt.
Man hat in Zukunft für alle Personen, mit denen man im gemeinsamen Haushalt lebt (Haushaltsmitglieder) ein Recht auf Pflegefreistellung – somit z.B. auch für Geschwister.

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).



(2) Pflegefreistellung für nahe Angehörige ortsunabhängig!

Im Klartext, für nahe Angehörige hat man dann auch ein Recht auf Pflegefreistellung, wenn kein gemeinsamer Haushalt vorliegt; z.B. für einen Elternteil, welcher an einem anderen Ort wohnt. Anderer Ort? – Ja, das Haus gleich nebenan oder der Ort 30 km entfernt oder noch weiter weg!

Wann Pflegefreistellung beantragen:

Wenn die Betreuungsperson eines Kindes ausfällt oder nahe Angehörige oder Haushaltsmitglieder erkranken, können Arbeitnehmer Pflegefreistellung nehmen. Wichtig, als Erkrankung gelten nicht nur akute oder plötzlich auftretende Krankheiten, sondern auch chronische Leiden. Entscheidend ist, ob eine Pflege notwendig ist oder nicht.

Freizeit bei Dienstverhinderung

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

- | | |
|---|------------------|
| a.) Bei eigener Eheschließung bzw. Eintragung iSd EPG | 3 Tage |
| b.) Bei Wohnungswechsel im Falle eines bereits bestehenden eigenen Haushalts oder im Falle der Gründung eines eigenen Haushalts | 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 ansonsten | 3 Tage
2 Tage |
| f.) Beim Tod von Geschwistern, Großeltern, Schwiegereltern oder eines Elternteiles des eingetragenen Partners iSd EPG, Enkelkindern, Zieheltern, wenn der Arbeiter mit dem Verstorbenen im gemeinsamen Haushalt lebte ansonsten | 2 Tage
1 Tag |

Ansprüche auf Entgeltfortzahlung aus einem Arbeitsunfall beziehen sich auf den Anlassfall. Das bedeutet: Die Mitarbeiter haben für jeden Arbeitsunfall grundsätzlich Anspruch auf das volle Krankentgelt. Die Unfälle werden weder pro Jahr zusammen gerechnet, noch „normalen“ Krankenständen hinzugerechnet.

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 eine 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 einen Monat, wenn im Dienstvertrag nicht anders geregelt.

Krankentgeltfortzahlung

Dauer Dienstverhältnis	Anspruch bei Krankheit bzw. Unglücksfall pro Arbeitsjahr	Arbeitsunfall bzw. Berufskrankheit pro Anlassfall
Bis 1 Jahr	6 Wochen*	8 Wochen
Über 1 Jahren	8 Wochen*	8 Wochen
Über 15 Jahre	10 Wochen*	10 Wochen
Über 25 Jahre	12 Wochen*	10 Wochen

*Vier Wochen halbes Entgelt



Urlaub

Verbrauch des Urlaubs

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

Urlaubsverjährung

Zu einer Urlaubsverjährung 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.





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, Dienstag, Donnerstag von 14 bis 16 Uhr und Mittwoch von 13 bis 17 Uhr für deine Anliegen zur Verfügung – schnell, kompetent und unbürokratisch.

Abteilung	Durchwahl
Arbeitsrecht	1414
Bildungspolitische Abteilung	1515
Bücherei	1545
Jugendabteilung	1566
Konsumentenrecht	1818
Miet- und Wohnrecht	1718
Presse und Öffentlichkeitsarbeit	1300
Gesundheit und Pflege	1644
Sozialpolitische Abteilung	1616
Wirtschaftspolitische Abteilung	1466

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



6020 Innsbruck, Maximilianstraße 7, 0800/22 55 22



*Betriebs***RAT**
SWAROVSKI