



KRISTALL KLAR

Ausgabe 45, 03/2026

ANGESTELLTEN-BETRIEBSRATS-INFOMAGAZIN DSW KRISTALL AG & CO KG



Foto: Angestelltenbetriebsrat

► **WERTSCHÖPFUNG**
(S. 4 – 5)

► **ALTERSTEILZEIT
UND TEILPENSION**
(S. 10 – 11)

► **NEUROATHLETIK**
(S. 26 – 27)

3 2026

- 03 Vorwort
- 04 Die verkannte Wertschöpfung unseres Standorts
- 06 Wertschätzung - Mythos oder Zukunft?
- 08 Fehlende Gleichbehandlung
- 10 Unterschied Altersteilzeit und Teilpension
- 12 Arbeitssicherheit und die aktuelle Situation
- 14 Digitale Unabhängigkeit
- 16 Unsinniger Donnerstag
- 20 Aus dem Archiv
- 22 Move Days
- 24 AK: Das bringt 2026 für Konsumenten
- 26 Neuroathletik
- 28 Rezept
- 31 Gewinner - Gewinnspiel
- 32 Gewinnspiel

IMPRESSUM

DSW Krsitall AG & Co KG –
Angestelltenbetriebsrat
Selina Eder
Swarovskistraße 30
A-6112 Wattens / Österreich

Produktion & Grafik:
Atelier Egger Werbeagentur
Postgasse 9, A-6460 Imst
www.atelieregger.at

Druck: Alpina Druck / Innsbruck



PEFC-zertifiziert
Dieses Produkt
stammt aus
nachhaltig
bewirtschafteten
Wäldern und
kontrollierten Quellen
www.pefc.at

Personalstand per 31.12.2025*

	ARBEITER		ANGESTELLTE		GESAMT
	MÄNNER	FRAUEN	MÄNNER	FRAUEN	
W I	573	466	736	336	2.111
W II	38	30	11	8	87
DSD	0	0	12	35	47
	611	496	759	379	2.245

* Datenbasis nur aktive Mitarbeiter (Karenzierte, Wehrdienstleistende, ATZ Block ... etc. sind ausgenommen)

Personalstand per 28.02.2026*

	ARBEITER		ANGESTELLTE		GESAMT
	MÄNNER	FRAUEN	MÄNNER	FRAUEN	
W I	531	449	725	332	2.037
W II	34	29	11	8	82
DSD	0	0	12	37	49
	565	478	748	377	2.168

* Datenbasis nur aktive Mitarbeiter (Karenzierte, Wehrdienstleistende, ATZ Block ... etc. sind ausgenommen)



Foto: Selina Eder





Liebe Kolleginnen und Kollegen,

der Start ins neue Jahr hatte es wieder in sich. Wir waren auf einige Turbulenzen vorbereitet, da ja letztes Jahr noch verkündet wurde, dass es neben der Verlautbarung der Namen beim Personalabbau auch noch eine große Reorganisation in der gesamten Produktion geben würde.

Wir verstehen, dass es Veränderung braucht, dass auch eine Neuaufstellung vonnöten sein kann, wenn der Personalstand und die Umsätze Jahr für Jahr sinken.

Dennoch sind wir der Überzeugung, diese Veränderungen hätten anders – vor allem wertschätzender – umgesetzt werden müssen. Einerseits haben es sich die Führungskräfte verdient, die ihre Positionen abgeben müssen, denn auch das hat mit Respekt zu tun. Wir sehen es als einen Ausdruck der Anerkennung für die geleistete Arbeit.

Andererseits profitieren die neuen Talente, die nun in diese Rolle hineinwachsen, von einem klaren und unterstützten Übergang. Ein sorgfältig geplanter, längerfristig angelegter Prozess schafft Transparenz und fördert auch Akzeptanz innerhalb der gesamten Belegschaft.

Warum unser Top Management hier den steinigere Weg gewählt hat, bleibt uns ein Rätsel, denn gerade in den aktuellen, schwierigen Zeiten, wäre es für alle Beteiligten wohl sinnvoller gewesen, einen harmonischen, wertschätzenden Übergang zu nützen.

Auch unsere Forderungen, das Kostenbewusstsein im Top Management zu beherzigen, bleiben bisher unerhört. Wir sollen nicht nur zusätzliche Arbeiten unserer gekündigten Kollegen in weniger Stunden (aufgrund der Arbeitszeitreduktion) mitübernehmen. Nein, wir sollen nun auch unsere Arbeitsplätze selbst reinigen, da die Intervalle noch weiter ausgedehnt wurden und wir nun wirklich inakzeptable Reinigungszustände (vor allem in

Bereichen mit Teppichböden) vorfinden. Nun sollen wir noch die Post selbst an zentraler Stelle abholen – und eventuell auch dort abgeben. Alles unter einem sogenannten Spargedanken. Aber wer, außer einzelnen Kostenstellen, spart an solchen Veränderungen wirklich? Ist es in Wahrheit günstiger, wenn Mitarbeiter diese Tätigkeiten nebenbei zusätzlich erledigen?

Sonst wird immer von ‚One Swarovski‘ gesprochen, aber in diesem Fall zählt wieder nur die eigene Kostenstelle, bestenfalls vielleicht noch der übergeordnete Bereich.

Auch die externe Expertise – ausgerechnet von McKinsey – für B2B lässt uns nicht gerade in Begeisterungstürme ausbrechen. Wir haben so viele Top Manager mit Top Gehältern und Boni und dennoch werden unzählige Schleifen mit externen Beratungsfirmen gezogen, weitere Zahlungen getätigt – mit nur sehr überschaubarem Erfolg – das haben uns zumindest die letzten 18 Jahre gezeigt. Wir bleiben dabei, dass Entscheidungen mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit anders aussehen würden, wenn die Entscheidungsträger die Konsequenzen am eigenen Leib spüren würden und nicht immer nur die Belegschaft diese ausbaden muss.

Noch ist in Wattens der Swarovski Geist spürbar, wir alle wollen zusammenhelfen und den Wandel zum Positiven schaffen. Wenn wir nur endlich in Männedorf gehört würden und beweisen könnten, dass die Richtung noch veränderbar wäre.

In diesem Sinne wünsche ich auch diesmal viel Kraft und Durchhaltevermögen.

Eure Selina Eder
Vorsitzende Betriebsausschuss DSW





Die verkannte Wertschöpfung unseres Standorts

Unser Standort verfügt über mehr als 130 Jahre Produktions- und Entwicklungs-Know-how. Dieses Wissen wurde über Generationen hinweg von Mitarbeitern aufgebaut. Über Jahrzehnte war der Standort ein wichtiger Innovationsstreiber in unterschiedlichen Märkten.

Viele Produkte, Prozesse und Technologien, die auch im B2C-Bereich genutzt werden, haben hier ihren Ursprung. Umso berechtigter ist die Frage, die sich viele von uns stellen: Welche Rolle spielt unser Standort in der Luxignite Strategie und wo ist die Standortstrategie?

Stellenabbau gefährdet Erfahrung und Zukunft

Vor diesem Hintergrund ist der aktuelle Stellenabbau besonders kritisch zu sehen. Mit jeder abgebauten Stelle geht nicht nur ein Arbeitsplatz verloren, sondern auch Erfahrung, Prozesswissen und Innovationskraft. Dieses Know-how lässt sich weder kurzfristig ersetzen noch einfach verlagern. Somit entsteht der Eindruck, dass die tatsächliche Wertschöpfung des Standorts unterschätzt oder ausgeblendet wird.

Statt langfristiger Perspektiven stehen häufig kurzfristige Zahlenspiele im Vordergrund.

Widersprüchliche Aussagen zur Standortstrategie

Im Rahmen des sogenannten „notwendigen Anpassungsprozesses“ wurde mehrfach betont, wie wichtig der Standort sei. Zudem wurde angekündigt, in den kommenden vier Jahren 150 Millionen Euro zu investieren, um Wattens als Zentrum für Handwerkskunst, Technologie und Innovation zu erhalten.

Das Handeln (Stellenabbau) und die Aussagen zum Standort passen so nicht zusammen – und diese Einschätzung teilen nicht nur wir, sondern viele von euch. Die entscheidende Frage ist: Wollen wir weiter auf unsere 130-jährige Wertschöpfung bauen – oder bleibt am Ende nur noch der Name?

Der starke Fokus auf B2C und der massive Ressourceneinsatz in diesem Bereich verstärken diese Zweifel. Seit Jahren wird gefordert, den B2B-Vertrieb und auch die Innovation zu stärken.

Realität im Vertrieb und bei den Kunden

Die Realität sieht anders aus. Der Vertrieb wird weiter ausgedünnt. Sogar Mitarbeitende, die sich in wichtigen Kundengesprächen befinden, stehen auf Abbau listen.

Gleichzeitig wurde kommuniziert, der Kundenstamm sei auf über 3.000 Kunden angewachsen. Viele Kollegen fragen sich: Wie passt das zu einem deutlichen Rückgang der Kundenanfragen im Jahr 2025 im hohen zweistelligen Prozentbereich? Warum stimmen Aussagen und Ergebnisse beim DSW-Umsatz 2025 nicht überein?

Auch bei der Lieferfähigkeit gibt es widersprüchliche Wahrnehmungen. Einerseits wird von einer sehr hohen Lieferfähigkeit gesprochen. Andererseits berichten Kollegen, dass Kunden abspringen, weil Produkte nicht lagernd oder nur in sehr kleinen Mengen verfügbar sind.

Hinzu kommen Aussagen aus dem vergangenen Jahr zu plötzlich ausbleibenden Bestellungen und Stornierungen. Wenn wir tatsächlich hoch lieferfähig sind, stellt sich die Frage, warum fragen die Kunden nicht mehr an oder stornieren bestehende Bestellungen? Bei unserer Lieferfähigkeit an sich doch sehr erstaunlich!

Und nun folgt das Thema Überstunden und der plötzlich deutlich höhere Bedarf an Produktionskapazität. In einer Phase, in der Schichten umgestellt, Mitarbeiter abgebaut und Gehaltszugeständnisse eingefordert werden, sollen gleichzeitig wieder Mehrarbeit und Überstunden gemacht werden.

Traurig, aber leider Realität – und das Jahr für Jahr. Umso erstaunlicher ist es, dass die Ziele der Produktionsausbringung 2026 in einigen Bereichen bereits über den Werten für 2025 liegen, obwohl diese Ziele 2025 deutlich verfehlt wurden.

Worte ersetzen keine Maßnahmen

Aussagen wie, Maßnahmen seien „unerlässlich zur Sicherung der „Wettbewerbsfähigkeit“ oder dienen dem „Schutz des Standorts“, wirken vor diesem Hintergrund auf viele Beschäftigte nicht überzeugend. Entscheidend sind nicht Worte, sondern konkrete, nachvollziehbare Maßnahmen.

Was aus Sicht der Belegschaft fehlt, sind:

- Übergangsszenarien, bis neue Märkte greifen
- konkrete Aktivierungen bewährter Produktsegmente
- klare Maßnahmen zur Umsatzsteigerung

- eine echte Strategie zur Stabilisierung der Beschäftigung
All dies wäre notwendig, um den anhaltenden Stellenabbau zu stoppen, Zeit für eine tragfähige Standortstrategie zu gewinnen und wieder eine stabile wirtschaftliche Entwicklung zu ermöglichen.

Unser Standort braucht Substanz, nicht nur einen Namen

Langfristig lässt sich der Standort nur stärken, wenn wir wieder auf einen Wachstumspfad kommen und die Beschäftigten eine verlässliche Perspektive erhalten. Dafür braucht es vor allem Vertrauen in die wertschöpfende Kraft der Mitarbeitenden und vollen Fokus auf B2B.

Eine so massive Organisationsveränderung hilft in der aktuellen Situation nicht weiter. Anpassungen sind zwar notwendig, müssen jedoch zeitlich sinnvoll, korrekt getaktet und ohne Gefährdung des Ablaufs erfolgen – insbesondere ohne zusätzliche Verunsicherung zu erzeugen.

Setzen wir nur noch auf den Namen, werden wir ein Anbieter von vielen. Marketing allein kann die Substanz von 130 Jahren Unternehmensgeschichte nicht ersetzen. Unsere Wertschöpfung entstand durch Technik, Innovation und Menschen – nicht durch eine Luxignite Strategie.

Wir haben den Markt geführt, weil wir unsere Produkte durch Innovation (Schliff, Brillanz, etc.) definiert haben. Kristall stand für Substanz, Inhalt und Emotionen. Und heute? Führen wir noch – oder vermarkten wir nur noch das, was früher einmal Innovation war?

Viele Kollegen sehen derzeit kein klares Licht am Ende des Tunnels. Die Sorge ist groß, dass sich die schwierigen Situationen der letzten Jahre in den kommenden Quartalen wiederholen.

Wir werden diese Entwicklung kritisch begleiten, konsequent hinterfragen und klar Position beziehen – für den Erhalt von Arbeitsplätzen, Know-how und einer nachhaltigen Zukunft unseres Standorts. Denn eines ist klar: Aufgeben ist keine Option.



Foto: Reinhard Rovara





Wertschätzung – Mythos oder Zukunft?

Wir haben in den letzten Jahren schon sehr viele Veränderungen und leider auch mindestens ebenso viele Mitarbeiterreduktionen miterlebt.

Uns stimmt dieser nun schon zur Tradition gewordene alljährliche Mitarbeiterabbau traurig, wütend und bedenklich.

Traurig, da wir Jahr für Jahr loyale und wertvolle Kollegen verlieren. Mit ihnen gehen nicht nur wahnsinnig tolle Mitarbeiter verloren, sondern auch jedes Mal ein Stück Hoffnung. Denn jährlich hören wir dieselben Aussagen von notwendigen, aber unumgänglichen Anpassungen, die jetzt

aber wirklich ein letztes Mal durchgezogen werden müssten und ja niemandem leichtfallen würden. Aber wieso hat sich dasselbe Szenario denn dann schon zum 18. Mal in Folge wiederholt?

Genau diese stete Wiederholung stimmt uns wütend. Deshalb, weil unsere Warnungen und Forderungen seit 18 Jahren ignoriert werden. Die Mitarbeiter und die Führungskräfte kennen ‚unsere Bude‘ so gut und können abschätzen, was uns wieder nach vorne bringen würde. Werden aber leider nicht gehört. Es brauche ja nur immer frischen Wind und die Veränderung, dann würde alles besser und wir wie-

der erfolgreich werden. Aber diese andauernden Veränderungen hemmen, sie bremsen uns einfach aus. Kaum wurde eine Neuerung bekanntgegeben und wir alle haben diese zur Kenntnis genommen, könnten endlich wieder durchstarten, wird sie schon durch die nächste Brise des frischen Windes fortgeweht.

Das stimmt uns bedenklich. Was ist denn der Sinn hinter dieser nie enden wollenden Veränderung? Ist es ein Test, wieviel die Organisation aushalten kann, bevor sie zerbricht? Ist es Absicht? Ist es Unvermögen?

Wir können es leider nicht beantworten. Wir sehen den Sinn darin leider auch nicht und bekamen keine klaren Antworten, außer dass die wirtschaftliche Gesamtsituation schwierig wäre. Aber das erklärt unserer Meinung nach nicht, was seit 18 Jahren passiert.

Wir nehmen wahr, dass der Umgang mit unseren Mitarbeitern hier sehr zu wünschen übrig lässt. Leistung wird großteils weder gesehen, noch belohnt. Im Gegenteil: selbst der loyalste und fleißigste Mitarbeiter wird einfach wahllos ersetzt. Gründe werden keine genannt.

Was hat sich nun nach 17 Jahren, bei der 18. ‚Kündigungswelle‘ so massiv geändert? Genau diese Erkenntnis, dass es

schon lange nicht mehr um Leistungsbereitschaft und Loyalität, sondern um die Ersetzbarkeit jedes Einzelnen geht. Dass ein ‚amerikanisches System‘ Einzug hält, in dem Menschlichkeit, Know How und Eifer keinen Platz mehr finden. Dass auf diejenigen gezielt wird, die aus Sicht so man-

cher Top Manager schon zu lange am selben Arbeitsplatz bzw. im selben Bereich ‚kleben‘. Denn es zählt nur die Bewegung, die Veränderung, die ständige Neuausrichtung. Wer hier aus der neuen Norm fällt, wird einfach selbst ausgetauscht, in einen neuen Bereich oder vor die Türe gesetzt.

Diejenigen, die diese aus unserer Sicht fragwürdigen Entscheidungen treffen, sitzen in der Schweiz, weit weg vom Geschehen und sie brüten über ihren nüchternen Zahlen, tauschen Kennzahlen (Mitarbeiter) einfach aus und wundern sich über den weiteren Zerfall. Aber Kennzahlen kann man ja auch gut so darstellen, dass am Ende das Ergebnis wieder stimmt.



Foto: Reinhard Rovara





Fehlende Gleichbehandlung

Zum Thema fehlende Gleichbehandlung möchten wir gerne ein paar Worte ergänzen.

Auch uns sind Fairness, Respekt, Wertschätzung und Gleichbehandlung extrem wichtig. Sollten wir Kenntnis vom Fehlen einer dieser Grundsätze erhalten, setzen wir uns ein und versuchen eine Lösung zu finden.

Diese Grundsätze sind aber keine Einbahnstraße und gelten auch für uns Betriebsräte. Daher finden wir es etwas befremdlich, dass in diesem Rundschreiben Dinge miteinander vermischt und auch nur sehr einseitig dargestellt wurden.

Das Personalbüro setzt eigenständig keine Mitarbeiter auf Kündigungslisten, die Mitarbeiter dort prüfen, ob die angegebenen Kollegen über einen Kündigungsschutz (Eltern-

teilstzeit, Schwangerschaft, begünstigt Behinderte...) verfügen und weisen die zuständige Abteilung dann darauf hin, da eine Kündigung in diesem Fall nicht möglich wäre. Dann obliegt es der Abteilung welche Namen leider auf diese Liste gesetzt werden müssen.

Für die Abteilung gibt es zuständige Führungskräfte, aber auch diese haben wieder Vorgesetzte. Wie wir alle wissen, gab es diesmal auch einen sehr großen Umbau in der Produktion. Deshalb wurden im Dezember/Jänner teilweise diese Listen auch von den obersten Verantwortlichen befüllt. So entstand der Eindruck, dass die Personalabteilung

die Listen verändert hätte.

Das Thema Freistellung ist generell sehr schwierig, und wir denken, dass es nicht bei jedem als wirklich fair empfunden wird - vor allem, wenn Kollegen diese bekommen und man selbst aber nicht.

Das verstehen wir und sind auch hier sehr bemüht, gute Lösungen für alle Betroffenen zu erarbeiten. Da es aber keinen Rechtsanspruch auf eine Freistellung gibt, geht es nur im Einvernehmen, die verantwortlichen Führungskräfte können leider einer unwiderruflichen Dienstfreistellung nur zustimmen, wenn die Übergabe abgeschlossen wurde. Auch hier bitten wir um Verständnis für die Bereiche, die sich die Reduktion der Mitarbeiter ja auch nicht ausgesucht haben, diese aber von oberster Stelle befohlen bekamen. Nun sind sie in der Situation, dafür zu sorgen, dass sie künftig die Arbeiten erledigen können.

Natürlich ist es für jeden Betroffenen schlimm, seinen Job zu verlieren und dann noch weiterarbeiten zu müssen. Vielleicht fällt es einem ja leichter, wenn man bedenkt, dass man nicht gekündigt wurde, weil man schlechte Arbeit geleistet hat, sondern weil unser oberstes Top Management seine Hausaufgaben nicht gemacht und die Umsätze nicht nach oben gebracht hat. Wir wissen ja, dass seit 2008 immer nur die Personalkosten als Ursache angesehen werden, aber der stete Abbau seither hat noch keine Wendung in die richtige Richtung bewirkt. Wir sehen eher das Gegenteil. Aber das haben wir ja schon öfter berichtet.

Unsere Aufgabe als Betriebsräte ist es, auf unsere Kollegen zu schauen, aber dazu gehört es auch, dass wir auf unser Unternehmen achten, denn nur so ist sichergestellt, dass möglichst viele Arbeitnehmer künftig einen hoffentlich sicheren Job haben werden und wir alle unsere Familien auch weiterhin gut versorgen können.

Wir setzen uns auch sehr für alle Mitarbeiter ein, die leider aufgrund der traurigen Umstände ihren Arbeitsplatz verloren haben, aber wir setzen uns auch sehr für die Kollegen ein, die weiterhin bei Swarovski arbeiten werden. Wem wäre denn gedient, wenn alle gekündigten Kollegen sofort dienstfrei gestellt und keinerlei Übergaben stattfinden

würden. Wie sollen die verbleibenden Mitarbeiter denn dann ihre Arbeit künftig gut verrichten können?

Ja, momentan ergeben viele Entscheidungen für uns keinen Sinn:

Die Nachtschichten zu streichen und dann gleich Überstunden zu verlangen, gehört dazu. Aber auch der enorme Lagerabbau, der zwar zur Übererreichung der Ziele unseres Managements in Männedorf - inklusive guter Boni - geführt hat, uns jedoch vor noch viel größere Herausforderungen gestellt hat. Damit sind auch für unsere B2B Kunden die Lieferzeiten in inakzeptable Entfernungen gerückt.

Ihr könnt versichert sein, dass wir an diesen Themen dranbleiben und keine Gelegenheit auslassen werden, diese auch an geeignete Stelle zu adressieren.

Solltet ihr Beobachtungen machen, die

**nicht fair sind,
respektlos,
nicht wertschätzend oder
eine Ungleichbehandlung**

darstellen, dann meldet euch bitte gerne bei uns, oder platziert eine Meldung im Speak Up Channel. Je mehr Meldungen dort landen umso eher wird es Handlungen geben (müssen) damit wir uns alle wieder wertschätzend, respektvoll, fair und gleichbehandelt fühlen.





Kurz und kompakt: Unterschied Altersteilzeit und Teilpension

Nachdem die Regierung nun immer wieder über die Teilpension spricht, werden wir vermehrt auf die Unterschiede zwischen Altersteilzeit und Teilpension eingehen.

Der wesentlichste Unterschied liegt in den Voraussetzungen, während die Altersteilzeit bereits vor Pensionsanspruch möglich ist – ab 2026 aber von der Dauer reduziert wird, kann man nur in Teilpension gehen, wenn bereits ein Pensionsanspruch (Alters-, Korridor- oder Schwerarbeitspension) besteht.

Durch die Verkürzung der ATZ bis 2029 auf maximal 3 Jahre, soll die Teilpension diese künftig großteils ablösen. Der

Antritt ist frühestens 5 Jahre vor dem (für Frauen ansteigenden) Regelpensionsalter möglich. Im Jahr 2026 liegt das Regelpensionsalter für Frauen (geboren 01.01.1965 bis 30.06.1965) bei 61,5 Jahren, d.h. hier wird halbjährlich auch die Altersgrenze angehoben, bis dann auch für Frauen erst ab dem 60. Geburtstag möglich sein wird.

Daher gilt es aufzupassen, sollte jemand schon zum ehestmöglichen Zeitpunkt in die Altersteilzeit gehen, dann aber bis zur Regelpension weiterarbeiten müssen, dass hier ev. eine Lücke entstehen könnte. Wenn man die ATZ mit 60 Jahren

Aufstellung der wesentlichen Unterschiede Altersteilzeit und Teilpension:

Merkmal	Altersteilzeit (ATZ)	Teilpension (ab 2026)
Finanzierung	Gefördert durch das AMS	Abwicklung über die Pensionsversicherung
Voraussetzung	Derzeit noch ab dem 55. (Frauen – aber ansteigend) bzw. 60. Geburtstag (Männer) möglich.	Man muss bereits einen Anspruch auf eine Pension haben (Korridorpension ab 62, Schwerarbeit oder Alterspension)
Einkommen	Lohn für Teilzeit + Lohnausgleich	Lohn für Teilzeit + Teil der regulären Pension
Arbeitszeit	Reduktion auf 40 % bis 60 % der Normalarbeitszeit	Reduktion um 25 % bis 75 % der Arbeitszeit
Modelle	Kontinuierlich und Blockzeit (läuft aus)	Nur kontinuierliche Reduktion der Arbeitszeit
Zu beachten:	Dauer der Kontinuierliche Altersteilzeit: 2026 → 4,5 Jahre 2027 → 4 Jahre 2028 → 3,5 Jahre 2029 maximal 3 Jahre	25 % Teilpension: Reduktion um 25–40 %. 50 % Teilpension: Reduktion um 40,01–60 %. 75 % Teilpension: Reduktion um 60,01–75 %.
Förderung	Die 100 %ige Förderung der Mehrkosten durch das AMS entfällt für Neufälle ab 2026. Überstundenpauschale wird ab 2026 nicht mehr eingerechnet	
Nebenbeschäftigung	Keine Nebenbeschäftigung, auch geringfügig nicht erlaubt	Nebenbeschäftigung möglich
		

2026 antritt, diese dann nur noch 4,5 Jahre betragen kann und man erst mit 65 in Pension gehen könnte, dann müsste man entweder ab 64,5 Jahren noch ein halbes Jahr Vollzeit oder in ungeförderter Teilzeit arbeiten. Sinnvoller wäre es in diesem Fall aber, die ATZ erst ein halbes Jahr später anzutreten. Idealerweise plant man die ATZ direkt vor dem möglichen Pensionsstichtag (Korridor-, Alterspension) ein. Bei Invaliditäts- oder Berufsunfähigkeitspension kann man keine Teilpension machen, hier kann man nur bis Gering-

fähigkeitsgrenze (für 2026 sind dies € 551,10 gleich wie 2025) dazuverdienen.

Weitere wichtige Unterschiede zwischen Altersteilzeit – hier muss man zwischen 40 % und 60 % der Normalarbeitszeit reduzieren, bei der Teilpension hat man eine größere Spanne, nämlich 25 % - 75 %.

Die Altersteilzeit wird durch das AMS gefördert, da dieses den Lohnausgleich übernimmt. Die Teilpension wird über die Pensionsversicherung abgewickelt.





Arbeitssicherheit und die aktuelle Situation

Arbeitssicherheit ist ein großes Schlagwort und in aller Munde. Sie wäre so wichtig und unumgänglich.

Was steckt dahinter und warum haben wir dennoch so viele Arbeitsunfälle zu verzeichnen?

Wir denken, dass es viel mit der Unsicherheit im Unternehmen, aber auch außerhalb zu tun hat. Wenn ich mir ständig Sorgen um meinen Arbeitsplatz und damit um meine Existenz machen muss, dann löst das etwas in uns Menschen aus. Oftmals entwickelt sich ein Gedankenkarussell, das einen dann nicht gut schlafen lässt. Dadurch leidet am nächsten Arbeitstag klarerweise die Konzentration.

Weiters möchte man nicht auffallen, denn dann würde man vielleicht in den Fokus geraten, als nächster auf einer Kündigungsliste zu stehen. Daher werden einige Arbeiten noch schnell vor dem Nachhauseweg erledigt. Leider wieder mit fehlender Aufmerksamkeit oder Schutzausrüstung.

Wenn die nächste ‚Mitarbeiterreduktion‘ verkündet wird, oder Aufträge und somit die Arbeit fehlt, erhöht das auch wieder den Druck auf jeden Einzelnen, denn dann beginnen wieder die Sorgen, bei der neuerlichen Welle erwischt zu werden. Aber auch zu viel Arbeit, das Gefühl, diese nicht mehr



bewältigen zu können, weil die Last von den zuletzt gekündigten Kollegen auf die verbliebenen aufgeteilt wurde, macht müde und ist für die Konzentration nicht förderlich.

Fehlende Konzentration, fehlende Wertschätzung, der Druck und die Sorgen tragen dann leider dazu bei, dass es vermehrt zu solchen Unfällen kommt.

Aber auch die Bereiche und Kollegen, die für dieses Thema zuständig sind, müssen sparen. Daher kann auch nur noch weniger in Prävention investiert werden. Man ist vermehrt auf Meldungen der Mitarbeiter angewiesen, um dann die Gefahrenquellen zu beseitigen. Daher kommt es jetzt im Winter auch immer wieder zu eisigen Stellen am oder ums Werksge-
lände. Oftmals ist dann leider schon jemand gestürzt, wenn die Gefahrenstelle auffällt.

Aber auch der psychische Druck, dem jeder von uns tagtäglich ausgesetzt ist, hinterlässt Spuren. Manchmal kommt es dadurch leider auch zu unschönen zwischenmenschlichen Begegnungen, da einfach die Nerven blank liegen. Wir wollen das damit nicht Schönreden, orten aber die Ursachen auch in der Unsicherheit und den damit entstehenden Existenzängsten. Wir sind keine Maschinen, die keine Gefühle haben und Gefühle sind halt selten berechenbar. Sie treten

dann auch mal in nicht so schöner Form zutage, wenn man sie am wenigsten gebrauchen kann.

In so einer Situation oder bestenfalls davor, wenn man merkt, dass alles zu viel wird, dann empfehlen wir beispielsweise über Lyra Wellbeing Kontakt mit einem Psychologen aufzunehmen und sich professionelle Hilfe zu suchen.

Ihr könnt euch natürlich auch gern jederzeit bei uns melden, damit ihr Gelegenheit habt, eure Sorgen zu teilen und einfach darüber zu sprechen.





Digitale Unabhängigkeit

Wer schon mal im IT-Stau stand, weiß warum

Jeder von uns ist in den letzten Monaten aufgrund des Verkehrschaos rund um Innsbruck immer wieder von kurzen, langen Verzögerungen oder von einem kompletten Stillstand betroffen gewesen. Genau so fühlt es sich an, wenn unsere IT-Systeme von nur einem Anbieter abhängen. Man wundert sich, warum mal wieder das Netzwerk langsamer geht, SAP, Teams oder einer der vielen Cloud Applikationen einfach mal wieder Probleme macht.

Sourcing und der reine Blick auf die Kosten als Verursacher der Probleme

Ich habe selbst aktiv an IT-Sourcing mitgearbeitet, viele Ideen wurden umgesetzt. Aber eines wurde mir dann klar: Die alte, rein kostengetriebene Verlagerung brachte kurzfristige Einsparungen, aber auch Abhängigkeiten und Risiken, die uns

heute noch ständig begleiten. Leider befinden wir uns weiter auf diesem Weg und werden noch abhängiger von ein paar wenigen.

Giganten am Steuer – und wir mittendrin

Wir hängen stark von wenigen großen IT-Anbietern ab: SAP, Microsoft, Amazon, Workday, ServiceNow. Jedoch wird die Rechnung für die wachsende digitale Abhängigkeit hoch sein. Ausfälle kosten nicht nur Zeit und Nerven, sondern auch viel Geld. Unternehmen verlieren Umsatz, weil Kunden nicht bestellen können, Mitarbeitende stehen still und das Vertrauen der Kunden leidet.

Kurz: Wer nur auf kostengetriebenes Verlagern setzt, zahlt im Ernstfall doppelt und dreifach, wie Netz- und Cloudausfälle nur im Jahr 2025 zeigen (siehe Info-Box).

Cloud- und Netzwerkausfälle weltweit 2025 – Überblick

Kategorie	Definition	Geschätzte Anzahl 2025	Einordnung
Alle registrierten Netzwerkausfälle	Technisch gemessene Störungen bei InternetServiceProvidern, Cloud-Netzen (inkl. klein & lokal)	≈ 10.000 – 18.000	Sehr häufig, oft lokal oder kurz
Mittlere Cloud- & Netzwerkausfälle	Regionale oder providerweite Störungen mit messbaren Auswirkungen (Minuten bis Stunden)	≈ 300 – 600	Für Unternehmen spürbar
Große Cloud-Providerausfälle	Überregionale Störungen großer Hyperscaler (mehrere Regionen / Länder)	≈ 15 – 25	Hohe wirtschaftliche Auswirkungen
Sehr große/ globale Ausfälle	Weltweit spürbare Ausfälle mit Millionen betroffenen Nutzern & Diensten	≈ 5 – 10	Medienrelevant, strategisch kritisch

Tabelle wurde aus verschiedensten Quellen, wie: z.B. Network World – 2025 Global Network Outage Report oder Reuters – Bericht zu großem Cloudflare Outage (18. Nov. 2025) zusammen getragen und mit chat gpt aufbereitet.

Cloud-Abhängigkeit spürbar bei Lizenzverträgen und HR-Systemen

Die Abhängigkeit von der Cloud zeigt sich besonders, wenn Lizenzverträge auslaufen – Verhandlungen sind zäh, weil wir kaum Verhandlungsposition haben. Auch Workday, das führende Tool für HR-Compliance, wird zur Hürde bei EU-Transparenzrichtlinien: Anpassungen sind teuer und kompliziert. Statt wie früher in SAP einfach zu ändern, wird nun sogar erwogen, Gehaltsdaten von Workday in die Google Cloud zu verschieben – ein klarer Beleg dafür, wie sehr die Cloud unsere Flexibilität einschränkt.

DSGVO vs. Cloud: Sind deine Daten wirklich sicher?

Jetzt sollen sensible Daten von Cloud zu Cloud geschoben werden – doch selbst in einem Rechenzentrum in Deutschland sind sie nicht automatisch geschützt. US-Gesetze wie z.B. FISA 702 erlauben US-Behörden theoretisch den Zugriff auf Daten bei US-Anbietern. Komplett verhindern kann man das nicht – nur mit cleveren Verträgen und Verschlüsselung lässt sich das Risiko minimieren.

Die Lösung: Souveränes IT-Sourcing

Souveränes IT-Sourcing heißt: Systeme so gestalten, dass wir nicht von einem Anbieter abhängig sind. Unsere Daten bleiben in eigener Hand, die IT stabil – auch in Krisen.

Kurz gesagt: Digitale Selbstbestimmung statt Blindflug! Wer heute souverän IT beschafft, spart Nerven, Geld und Arbeitszeit, kann ruhig schlafen, wenn ein Anbieter streikt, und hat eine bessere Verhandlungsposition. Kurzfristige Einsparun-

gen weichen langfristiger Sicherheit.

Das setzt jedoch einen **Strategischer Ansatz und Weitsicht voraus** – haben wir diesen?

Leider nein. Was wir vor ein paar Jahren gemacht haben, prüfen wir selten – und ändern es noch seltener. Stattdessen orientieren wir uns an etablierten Wegen und folgen häufig dem, was gerade als Standard gilt. Dadurch laufen wir Gefahr, uns in der Masse zu verlieren und letztlich nur einer von vielen zu werden.

Wenn alles nach außen geht, verlieren wir die Kontrolle

Wenn wir alles extern standardisieren, verlieren wir oft die Kontrolle über unsere eigenen Systeme. Wichtig ist, bewusst Entscheidungen zu treffen, die Abhängigkeiten vermeiden und die IT so gestalten, dass sie langfristig stabil, sicher und kontrollierbar bleibt.

Auch wenn das nicht dem aktuellen Mainstream entspricht – genau das ist echte Souveränität und Unabhängigkeit!

Nicht sparen am Rückgrat!

Der Weg in die Masse ist genau das, was wir vermeiden wollen. Während unser Name für Glanz und Exzellenz steht, darf beim digitalen Backbone – dem Rückgrat unseres Unternehmens – nicht an Stabilität, Kontrolle oder Verlässlichkeit gespart werden.

Doch genau das passiert gerade: kurzfristig Kosten sparen, mit dem Risiko einer richtig dicken Rechnung! Leider wachen wir erst auf, wenn die Ampeln auf Rot stehen – und das ist nur eine Frage der Zeit.





Unsinniger Donnerstag – der Fasching kommt zu Swarovski

Am Unsinnigen Donnerstag kurz nach Mittag war es wieder so weit. Auf Einladung des Angestelltenbetriebsrates besuchten uns die Wattener Schellenschlager und die Jungmatschgerer. Nach einem eindrucksvollen Auftritt der Brauchtumsgruppe wurden von den Betriebsräten Faschingskrapfen an die Mitarbeiter verteilt, die Getränke wurden von HR spendiert.

Die Stimmung war sehr gut und die Darbietung fand großen Anklang.

Wir freuen uns schon, die Schellenschlager, Jungmatschgerer und euch Zuschauer im nächsten Jahr wieder bei Swarovski begrüßen zu dürfen.

Ein herzliches Dankeschön allen Beteiligten und Helfern, die diese Veranstaltung möglich gemacht haben.





Schellenschlager ziehen lärmend durch die Straßen und lassen mit ihren großen Schellen den alten Fasnachtsbrauch lebendig werden – einst sollte ihr Klang die bösen Wintergeister vertreiben und den Frühling begrüßen.

Angefangen hat der Brauch der Fasnacht schon vor sehr langer Zeit, als sich die Leute noch vor dem Winter fürchteten, vor dieser langen, kalten und dunklen Zeit, die Leute froren und hofften, mit den im Sommer gesammelten Nahrungsmitteln und dem Brennholz den Winter gut zu überstehen. Damals glaubten die Leute noch an Geister und Dämonen, so auch an die bösen Geister des Winters, welche die Leute frieren und hungern ließen. Die Menschen versuchten alles Mögliche, um die Dämonen des Winters zu vertreiben. Sie verkleideten sich mit allen möglichen Masken und Gewändern und schlugen viel Lärm, dass die bösen Wintergeister sich fürchten und möglichst schnell verschwinden sollten.

So entwickelten sich z.B. die **Schellenschlager**, eine Gruppe von Leuten mit großen Schellen am Rücken und einer "Vortanzhexe", die mit einem Besen den Takt angibt. Nun

schlagen die Männer ihre Schellen gleichzeitig im Takt und gehen so ihre Runden durch die Straßen und in einzelne Häuser. Man kann sich vorstellen, dass dies sehr laut ist und die Wintergeister vor diesem Lärm Reißaus nehmen sollten. Beim traditionellen Mullerlauf kommen als erstes die Hexen mit ihren Besen und den hässlichen Larven, sie werden meist auch mit einem großen Buckel dargestellt und tragen lange rüschtige Unterhosen und Lumpen in allen erdenklichen Farbtönen.

Bei den Hexen handelt es sich um sogenannte Winterfiguren, welche durch den nahenden Frühling immer mehr in den Hintergrund verdrängt werden.

Falls dir einmal eine Hexe mit dem Besen über die Schuhe kehrt, so will sie nicht deine Schuhe putzen, sondern dich von der Kälte des Winters befreien.





Der Bär und sein Treiber stellen im Mullerlauf den Kampf zwischen Winter und Frühling dar – am Ende siegt stets der Treiber und damit symbolisch der Frühling über den Winter.



Der „Weiße“ zählt zu den Frühlingsfiguren des Mullerlaufs und bewegt sich tänzelnd im Takt des Mullerwalzers.



Mit wilden Masken, Besen und bunten Lumpen treiben die Hexen beim Mullerlauf ihr Unwesen und kehren symbolisch die Kälte des Winters aus den Straßen.

Mit ihren bunten Fransen und der grimmigen Larve gehören die Zottler zu den wildesten Figuren des Mullerlaufs und stehen als Wintergestalten für den Kampf gegen den nahenden Frühling.

Der **Bär** und sein **Treiber** stellen den Kampf des Winters gegen den Frühling dar, wobei der Bär den Winter und der Treiber den Frühling darstellen soll.

Bei dem Kampf des Bären gegen seinen Treiber sollte aber immer der Treiber gewinnen, so wie auch der Frühling früher oder später immer gegen den Winter gewinnt.

In weiterer Folge kommt wohl eine der berühmtesten und zeitgleich wohl auch wildesten (Winter)Figuren:

Der Zottler

Er trägt eine grimmige Larve und ein buntes Gewand, welches aus roten, grünen und blauen Fransen den sogenannten Zotteln besteht. Sein Filzhut hat auf der linken Seite einen Stulp und auf der rechten ein Fuchsfell. Nur er darf

den sogenannten ‚Frosch‘ aufführen. Wenn dann noch ein Melcher oder Tuxer auf den Ranzen des auf dem Boden liegenden Frosches steigt, symbolisiert auch das den Sieg des Frühjahrs über den Winter.

Der Weiße (eine Frühlingsfigur)

Der Weiße trägt eine jugendliche Maske und ist insgesamt eine schöne, junge Figur unter den Mullern. Auf dem Kopf hat er einen reichlichen Zierrat und einen mit kleinen Spiegel geschmückten Hut. Er trägt eine weiße Hose mit rot-grünen Quasten, aufgenähten Bändern – ebenfalls in rot und grün, sowie Glöckchen an der Hosennaht. Ein weißes Hemd und ein linksseitig getragenes schönes Schultertuch, welches meist aus Seide mit Fransen gefertigt ist, runden sein Erscheinungsbild ab.



Die Zaggeler symbolisieren den Herbst. Mit ihrem blauen Gewand, bunten Quasten und dem auffälligen Kopfschmuck sollen sie den Winter davon abhalten, ins Land einzuziehen.



Er bewegt sich sehr lebendig in kurzen Schritten und tänzelt im Takt des Mullerwalzers.

In der Hand trägt er den sogenannten Ulrichstecken, der im Herbst geschnitten und in Wasser gebogen wird. Über diesen hüpfte er vor- und rückwärts, weiters fängt er damit die Zuschauer zum Abmüllern ein.

Der Zaggler (Tschaggeler)

Symbolisiert den Herbst, die bunten Quasten auf dem blauen Gewand sollen den Winter davon abhalten ins Land einzuziehen. Der Kopfschmuck wird auf der linken Seite von 100 schwarzen (Hahnen)federn verziert, die im Halbkreis auf den Stulp genäht sind. In der Mitte findet man oftmals einen Spiegel, Blumen und Glasbarteln, auf der rechten Seite befindet sich ein Hasenfell. Seine Larve ist etwas un-

freundlicher, er tritt mit wilden und kräftigen Bewegungen in Erscheinung.

Auch der Spieler ist eine sehr wichtige Figur, da er mit seiner Ziehharmonika den Takt vorgibt und für musikalische Untermalung sorgt.

Wir haben die Erklärungen nach bestem Wissen und Gewissen zusammengesucht, allerdings gibt es hier schon regional große Unterschiede, nicht nur in den jeweiligen Erscheinungsbildern. Natürlich gibt es auch zahlreiche weitere Figuren – wir haben hier nur diejenigen vorgestellt, die uns heuer besucht haben.

Weitere Figuren und ihre Bedeutung könnt ihr bei uns auf der Homepage unter „Veranstaltungen“ nachlesen.



Archivartikel – Swarovski Journal Heft 1-2/1991, Seite 12

Erdgaseinspeisung bei Swarovski

360 Mio. Schilling sein 1986 für Umweltschutz investiert

Bei klirrender Kälte wurde am 18. Dezember vergangenen Jahres der Erdgasanschluss unserer Firma in Anwesenheit von Umweltlandesrat Hermann Eigentler und zahlreichen Persönlichkeiten des Landes Tirol und der Gemeinde Wattens sowie der Presse offiziell in Betrieb genommen. Einen besonderen Anstrich gab diesem Festakt die Anwesenheit von LAbg. Dr. Dietmar Bachmann, der seit der Gründung der Tiroler Ferngas GmbH bis vor kurzem als deren Geschäftsführer (1965 – 1990) tätig war und größte Aufbauarbeit für dieses umweltfreundliche Energieversorgungssystem geleistet hat. Seinem unermüdlichen Wirken ist es primär zu verdanken, dass auch Tirol seit wenigen Monaten diese saubere Energie nutzen kann. Das Erdgas ersetzt in unserer Firma das Heizöl für die

Wärmeerzeugung und die Kristallschmelze. Es handelt sich dabei um rund 4200 to jährlich. Dies entspräche dem jährlichen Bedarf an Heizenergie für ca. 1.400 Einfamilienhäuser. Die Umstellung auf Erdgas ist ein weiterer Schritt im Programm der Emissionsreduktionen bei Swarovski. Ein erster Schritt zur Schadstoffbegrenzung begann bereits 1969, als beim Schmelzen des Kristalls auf Strom umgestellt wurde, soweit dies technisch möglich war. Erst 1984 war Heizöl schwer mit einem niedrigen Schwefelanteil erhältlich. Swarovski entschloss sich, diese Heizölsorte, die damals nur in Deutschland erhältlich war, zu importieren. Dies war mit einem Mehraufwand von 3 Mio. Schilling pro Jahr verbunden. Dieser zweite Schritt ermöglichte die Halbierung der Schadstoffemissionen aus dem



Viel Prominenz aus Politik, Wirtschaft und Verwaltung sowie Presse fand sich anlässlich der offiziellen Inbetriebnahme bei der Erdgasstation ein.



Gemeinsam nahmen Landesrat Hermann Eigentler (rechts) und KR Daniel Swarovski die Erdgasanspeisung durch Knopfdruck in Betrieb.



KR Daniel Swarovski

Einsatz des Erdgases gelingt es nunmehr, diese Schadstoffe praktisch zur Gänze zu eliminieren.

Dies erläuterte KR Daniel Swarovski anhand einiger Zahlen: „Auf Basis des Wärmebedarfs hätte Swarovski nach dem neuen Luftreinhaltegesetz bei der Verwendung von Heizöl rund 86 Tonnen Schwefeldioxid emittieren dürfen. Tatsächlich waren es rund 69 Tonnen und ab jetzt gelangt praktisch kein Schwefeldioxid mehr in unsere Umwelt.

Ähnliches gilt auch für die Kohlenmonoxid- und Staubemissionen, die ebenfalls praktisch auf null reduziert werden; im Falle der Stickoxide ergibt sich eine Reduktion auf ein Viertel der bisherigen Menge“ Swarovski produzierte bereits

ab 1985 die benötigte Wärme in den Sommermonaten aus einer emissionsfreien Elektrokesselanlage, deren Strom aus firmeneigenen Wasserkraftanlagen kommt. KR Swarovski weiter: „Seit 1986 haben wir für Umweltschutzmaßnahmen über 360 Mio. Schilling ausgegeben. Darin ist bereits der nächste Schritt unserer Umweltaktivitäten enthalten, nämlich unsere neue Abwasser- bzw. Schleifwasserreinigungsanlage. Sie befindet sich bereits im Probebetrieb und wird heuer eröffnet werden. Diese Anlage ist mit einer im Hause entwickelten und für unsere Branche einzigartigen Technologie ausgestattet und ist unsere bislang größte Investition auf dem Gebiet des Umweltschutzes.



**GESUNDHEITS-CHALLENGE
FÜR UNTERNEHMEN**
& DEN GUTEN ZWECK

Move Days 2026: Gemeinsam mehr bewegen für unsere Gesundheit

**MOVE
DAYS**

18. FEB - 04. APR 2026
WWW.MOVEDAYS.COM





► So bist du dabei:

- QR Code scannen und die MOVEVO App herunterladen
- Mit dem Zugangscode „swarovski26“ einloggen
- Weitere Infos findest du auf www.movedays.com



Swarovski unterstützt die Move Days - eine 45 Tage Gesundheitschallenge, bei der wir durch Bewegung, Wohlbefinden und Achtsamkeit gemeinsam Punkte sammeln. Vom 18. Februar bis 4. April stärken wir unsere Gesundheit und unterstützen gleichzeitig drei ausgewählte Charity Projekte. Mach mit und nutze die Fastenzeit für mehr Aktivität im Alltag! Man kann jederzeit einsteigen!

Unter dem Motto „Gemeinsam mehr bewegen“ wollen wir am Standort Wattens richtig durchstarten. In der MOVEVO App erwarten dich täglich neue, abwechslungsreiche Challenges – ideal für eine aktive Pause: von einfachen Übungen über Achtsamkeits- und Nackenroutinen bis hin zu Themen wie Ernährung und Zuckerfasten.

Über 600 Videos in Deutsch und Englisch sowie Experten aus verschiedenen Gesundheitsbereichen begleiten dich dabei, neue Gewohnheiten aufzubauen und persönliche Ziele Schritt für Schritt zu erreichen.

Doppelt gut: Punkte für dich und den guten Zweck

Deine Aktivität zählt doppelt:

Pro 1.000 gesammelte Punkte wird 1 Euro an ein Projekt zur Bewegungsförderung für Kinder gespendet. In der App kannst du selbst auswählen, welches Projekt du unterstützen möchtest. Zusätzlich warten attraktive Preise auf die aktivsten Teams und Unternehmen. Auch Swarovski intern verlosen wir tolle Preise.

Lasst uns gemeinsam im Leaderboard ganz vorne mitmischen!





Das bringt 2026 für Konsumenten

Vieles neu: Vom Gesetz gegen die Parkplatz-Abzocke über den Sozialtarif für Strom bis hin zum Gesetz gegen Shrinkflation und Mogel-Packungen: Das neue Jahr bringt zahlreiche Neuerungen.

Sozialtarif für Strom ab April

Ab 1. April 2026 wird im Rahmen des neuen Elektrizitätswirtschaftsgesetzes (ELWG) ein Sozialtarif für Strom eingeführt. Für einkommensschwache Haushalte gilt dann ein maximaler Strompreis von 6 Cent pro Kilowattstunde netto – allerdings nur für die ersten 2.900 kWh pro Jahr. Anspruchsberechtigt sollen unter anderem Bezieherinnen und Bezieher von Mindestsicherung, Mindestpension sowie pflegebedürftige Personen sein. Netzgebühren und Abgaben kommen allerdings weiterhin dazu.

Gesetz gegen Parkplatz-Abzocke

Mit 1. Jänner 2026 ist ein neues Gesetz in Kraft getreten, das gegen umstrittene Forderungen wegen angeblicher Besitzstörung auf Parkplätzen vorgehen soll. Anwalts- und Gerichtsgebühren werden künftig deutlich gesenkt, hohe Vergleichsforderungen sollen dadurch weniger attraktiv werden.

Reparaturbonus wird zur „Geräte-Retter-Prämie“

Mit Ende 2025 ist der bisherige Reparaturbonus ausge-



laufen und heißt nun „Geräte-Retter-Prämie“. Ab 2026 gibt es bis zu 130 Euro pro Reparatur für ausgewählte Haushalts- und Elektronikgeräte. Die Abwicklung erfolgt digital. Die Bons können seit 12. Jänner über die Plattform der „Geräte-Retter-Prämie“ erstellt und bei Partnerbetrieben eingelöst werden.

Gesetz gegen Shrinkflation bzw. Mogel-Packungen

Am 1. April tritt das Anti-Mogelpackungs-Gesetz in Kraft. Künftig müssen Händler 60 Tage lang klar darauf hinweisen, wenn der Inhalt eines Produkts reduziert wird, der Preis jedoch gleichbleibt. Zusätzlich werden die Regeln für Grundpreise verschärft: Der Grundpreis muss mindestens halb so groß dargestellt sein wie der Verkaufspreis, damit Preise im Regal besser vergleichbar sind.

Neue Frühstücksregeln in der EU

Ab 14. Juni 2026 gelten EU-weit neue Vorgaben für Frühstücksprodukte:

- **Honig:** Herkunftsländer müssen mit Prozentangaben ausgewiesen werden
- **Marmeladen und Konfitüren:** höherer Mindestfruchtgehalt

- **Fruchtsäfte:** klarere Angaben zu Zuckerarten und Zuckergehalt
- **Trockenmilch:** neue Spielräume für laktosefreie Produkte

Ziele sind mehr Transparenz und bessere Produktqualität.

Strengere Regeln gegen Greenwashing

Ab 27. September 2026 gelten EU-weit neue Regeln für Umwelt- und Nachhaltigkeitswerbung. Begriffe wie „nachhaltig“, „umweltfreundlich“ oder „klimaneutral“ dürfen nur noch verwendet werden, wenn sie nachprüfbar belegt sind. Pauschale oder vage Werbeversprechen ohne Belege werden damit unzulässig.

Digitale Kassenbons und Beleg-Lotterie

Ab 1. Oktober 2026 dürfen Unternehmen digitale Kassenbons per QR-Code oder Link ausstellen. Kunden entscheiden selbst, ob sie einen Papierbeleg wollen.

Zusätzlich können volljährige Personen mit Hauptwohnsitz in Österreich ihre Kassenbons des Vormonats beim Finanzministerium einreichen und an einer Lotterie teilnehmen. Verlost werden monatlich 100-mal 2.500 Euro sowie zweimal jährlich 250.000 Euro.





Neuroathletik: Warum Höchstleistung im Gehirn beginnt

Die Revolution im Training – vom Spielfeld bis in die Führungsetage

Im modernen Spitzensport entscheiden oft Nuancen über Sieg oder Niederlage. Während klassisches Training jahrelang den Fokus auf Muskelkraft, Ausdauer und Technik legte, rückt nun eine neue Disziplin in den Mittelpunkt: die Neuroathletik (oder das neurozentrierte Training). Diese Methode betrachtet Bewegung nicht mehr nur aus Sicht der Muskeln, sondern aus der Perspektive des Dirigenten unseres Körpers – dem Gehirn.

Was ist Neuroathletik? Eine neue Perspektive

Neuroathletik Training ist kein bloßes Fitnesstraining, sondern ein neurozentrierter Ansatz. Während herkömmliche Methoden die Hardware (Muskeln, Knochen, Gelenke) optimieren, konzentriert sich die Neuroathletik auf die Software: das Nervensystem.

Jede Bewegung, jede Entscheidung und jedes Verhalten werden vom Gehirn gesteuert. Die zentrale Frage lautet nicht mehr nur: „Ist der Muskel stark genug?“, sondern: „Erhält das Gehirn klare Informationen, um diese Kraft sicher freizugeben?“

Herkunft: Von der Therapie zum High-Performance-Tool

Die Wurzeln liegen in der funktionellen Neurologie, einer Disziplin, die ursprünglich in den USA entwickelt wurde, um Erkrankungen des Nervensystems zu behandeln. Experten wie Dr. Eric Cobb entdeckten jedoch einen entscheidenden „Nebeneffekt“: Die Methoden funktionierten auch bei Gesunden exzellent, um Leistungen zu steigern und Schmerzen zu eliminieren.

Der Sportwissenschaftler Lars Lienhard brachte diesen Ansatz nach Europa und etablierte ihn erfolgreich im Profisport.

Die Theorie: Wenn das Gehirn die Handbremse zieht

Warum scheitern viele an alltäglichen Bewegungen? Warum spannen Muskeln dabei, treten Schmerzen auf, bewegen sich Gelenke nicht richtig? Nehmen wir das Beispiel einer tiefen Kniebeuge: Oft liegt es nicht an zu kurzen Sehnen oder schwachen Muskeln, sondern am Stammhirn. Wenn das Gehirn eine Bewegung als „unsicher“ einstuft, drosselt es die Leistung – wie eine neuronale Handbremse. Das Gehirn nutzt dazu sämtliche Nervensignale aus dem Körper, interpretiert diese Signale und passt daraus die Bewegung an.

In der Neuroanatomie sprechen wir von:

- Afferenten Bahnen: Informationen, die vom Körper zum Gehirn fließen (Input).
- Efferenten Bahnen: Befehle, die vom Gehirn an die Muskeln gesendet werden (Output).

Ist der Input (z. B. durch die Augen oder das Gleichgewichtssystem) unklar, zu wenig genau oder fehlen Nervensignale, ist der Output – also die Bewegung – nicht optimal. Die Bewegung wird instabil, fühlt sich anstrengend an, oder ist sogar schmerzhaft.

Neuroathletik Trainer analysieren die jeweilige Bewegung aus neuronaler Sicht. Sie stellen die Frage, welche Teile des Gehirns und des Nervensystems die Bewegung letztendlich steuern. Dann geben sie unterschiedlichste Übungen vor und nutzen afferente Nervenbahnen, um den Input in genau diese Teile des Gehirns zu verbessern. Als Ergebnis verbessert sich dann der Output des Gehirns – die Bewegung wird besser, schneller, kräftiger oder ausdauernder – und schmerzfrei.

Das Geheimnis der Augenbewegungen

Auffällig in der Neuroathletik sind Übungen, die auf den ersten Blick rein gar nichts mit der Zielbewegung zu tun haben. Ein Neuroathletik Trainer verbessert z.B. die Kniebeuge oft nicht durch Beinübungen, sondern durch gezielte Augen- oder Kopfbewegungen.

Der Hintergrund: Die Hirnnerven, welche die Augen steuern, münden direkt ins Stammhirn. Durch gezieltes Sehtraining wird die Durchblutung und neuronale Aktivität im Stammhirn erhöht. Das Gehirn fühlt sich „sicherer“ und lässt sofort mehr Kraft und Beweglichkeit in den Beinen zu.

Einsatz im Sport: Mehr als nur Kraft

Im Leistungs- und Freizeitsport hilft die Methodik bei:

- Leistungssteigerung: Mehr Gewicht oder Schnelligkeit innerhalb von Sekunden durch Optimierung der Steuerung.
- Schmerzmanagement: Auflösen von Bewegungsschmer-

zen, die durch neuronale Fehlschaltungen entstehen.

- Prävention: Ein waches Nervensystem schützt den Körper besser vor Verletzungen.

Neurozentriertes Training für Manager und Führungskräfte

Die Prinzipien der Neuroathletik enden nicht an der Stadiontür. Da das Gehirn auch für Denkleistung, Emotionen und Stressregulation zuständig ist, bietet die Methode im Management enormes Potenzial.

Stressmanagement und Resilienz

Stress ist eine neuronale Antwort. Durch gezielte Stimulation bestimmter Hirnareale lässt sich das autonome Nervensystem von „Flucht/Kampf“ auf „Ruhe/Fokus“ umstellen. Führungskräfte lernen so, auch in Hochdruckphasen gelassen zu bleiben.

Steigerung der kognitiven Leistung

Genau wie eine Bewegung präziser wird, lässt sich auch die Denkleistung und Konzentrationsfähigkeit verbessern. Neurozentriertes Training schärft die Aufmerksamkeit und hilft dabei, komplexe Informationen schneller zu verarbeiten.

Ausgleich zum Büroalltag

Langes Sitzen und der starre Blick auf Monitore führen zu einem „neuronalen Hunger“ – das Gehirn erhält zu wenig abwechslungsreiche Informationen. Neuroathletik bietet hier spezifische „Quick-Fixes“, um Verspannungen zu lösen und die Kommunikation sowie die Präsenz in Meetings zu stärken.

Fazit: Das Gehirn als Schlüssel zum Erfolg

Ob auf dem Rasen oder im Konferenzraum: Neuroathletik ist die notwendige Ergänzung zum klassischen Training. Sie ersetzt Bewegung nicht, aber sie macht sie effizienter. Wer lernt, sein Nervensystem gezielt zu steuern, mobilisiert Reserven, die bisher im Verborgenen lagen.

Über den Autor: Mag. Alexander Ettinger lebt in Wattens in Tirol und ist Spezialist für Neuroathletik Training.

Seit zwei Jahren ist er Partner des Neuro-Athletic-Training Instituts von Lars Lienhard, dem Neuroathletik Pionier in Europa. www.nat-institute.com

Neben der Betreuung von Leistungssportlern hat der studierte Betriebswirt auch die Prinzipien des neurozentrierten Trainings in den Bereich des Managements übertragen, er nennt es „Neuro-Management-Training“.





Wenn im März langsam der Frühling spürbar wird, steigt die Lust auf frische, leichtere Desserts – und Karotten feiern jetzt Saison! Lisa Shelton von Koch mit Herz zeigt, wie gesunder Genuss ohne Zucker und Gluten im Alltag funktioniert: alltagstauglich, familienfreundlich und mit ganz viel Geschmack. Passend zur Jahreszeit bringt sie heute ein frühlingshaftes Dessert mit: Karotten-Cheesecake im Glas – mit einem saftigen Karottenkuchen-Boden und einer frischen Cheesecake-Creme.

Tipp: Der Karottenkuchen lässt sich auch wunderbar im Airfryer backen – ca. 10 Minuten bei 160 °C, am besten in ofenfesten Gläsern!

Am 11. April 2026 kannst du mit Lisa beim nächsten Online-Kochworkshop "Gesunder Airfryer Genuss für jeden Tag" live mitkochen – es gibt Tipps, Tricks und jede Menge alltagstaugliche Airfryer-Rezepte.

Infos & Anmeldung unter: www.kochmitherz.at/termine

Karotten-Cheesecake im Glas

zuckerfrei und glutenfrei

ZUTATEN für den Karottenkuchen-Boden:

- 100 g fein geriebene Karotten (leicht ausgedrückt)
- 50 g gemahlene Mandeln
- 40 g Puder-Erythrit-Stevia
- 1 Ei (M)
- 1 TL Zimt
- ½ TL Backpulver
- 1 EL Butter (geschmolzen)
- 1 TL Vanilleextrakt
- 1 Prise Salz
- Optional: 20 g gehackte Walnüsse für etwas Crunch

ZUTATEN für die Cheesecake-Creme:

- 200 g Frischkäse
- 100 g griechischer Joghurt
- 40 g Puder-Erythrit-Stevia oder 2 EL Yaconsirup
- 1 TL Zitronenabrieb
- 1 TL Vanilleextrakt
- 100 ml Sahne (geschlagen, für Cremigkeit)

ZUBEREITUNG

1. Karottenkuchen-Boden:

Die Karotten leicht ausdrücken, damit der Teig nicht zu feucht wird. Alle Zutaten für den Boden in einer Schüssel vermengen. Falls der Teig zu fest ist, 1 – 2 EL Milch oder Wasser ergänzen.

- Backofen: In eine kleine Form (ca. 15×15 cm) geben und bei 180 °C (Ober-/Unterhitze) ca. 10–12 Minuten backen.
- Airfryer: In einer kleinen Silikonform bei 160 °C ca. 10 Minuten backen – Stäbchenprobe machen! Den Boden abkühlen lassen und grob zerbröseln.

2. Cheesecake-Creme:

Frischkäse, Joghurt, Zuckerersatz, Zitronenabrieb und Vanille cremig rühren. Sahne separat steif schlagen und unterheben. Abschmecken und ggf. nachsüßen.

3. Schichten & Servieren:

Jeweils etwas Karottenkuchen in ein Glas geben, leicht andrücken. Eine Schicht Cheesecake-Creme darauf verteilen. Nach Wunsch nochmals schichten. Mit Nüssen, Zimt und geriebener Karotte toppen. Mindestens 30 Minuten kalt stellen – fertig!



Foto: Lisa Shelton

Wir sind für euch da!

Montag – Donnerstag: 7:30 – 12:00 Uhr

Nachmittags und am Freitag sind wir telefonisch oder per E-Mail erreichbar. Termine nach Vereinbarung.

Vorsitzende **Selina Eder**
Tel. 0664 88 78 4132
selina.eder@swarovski.com



Vorsitzende Stv. **Oliver Karle**
Tel. 0664 822 5441
oliver.karle@swarovski.com



Für allgemeine Anfragen, Förderungen oder Terminvereinbarungen kontaktiert bitte direkt:



Andrea Garzaner (MO – DO)
Tel. 05224 500 2120
andrea.garzaner@swarovski.com



Mary Manzi (MO – FR vormittags)
Tel. 05224 500 2018
mary.manzi@swarovski.com



Petra Zöhrer (MI – FR)
Tel. 05224 500 1202
petra.zoehrer@swarovski.com

Oder über die allgemeine E-mail: Betriebsrat_AngestellteW1.DSW@swarovski.com

Euer Team des Angestelltenbetriebsrates

AK Steuerspartage

März

17.

Dienstag

AK Reutte

März

19.

Donnerstag

AK Telfs

März

24.

Dienstag

AK Kitzbühel

März

26.

Donnerstag

AK Lienz

April

7.

Dienstag

AK Schwaz

April

9.

Donnerstag

AK Landeck

Die Anmeldung ist möglich auf
ak-tirol.com/steuerspartage,
via **QR-Code** bzw. unter
Tel. 0800/22 55 22 - 2026 –
Mo bis Fr von 8 bis 12 Uhr!



Steuerspartage 2026



Fotos: Reinhard Rovara



Rätselseite

Wir wünschen euch ein schönes Rätselvergnügen

Niederwild (Flurbewohner), Mehrzahl	5	Hausflur, Vorraum bestimmter Artikel	3. und 4. Fall von wir in, franz.	4	Staat in Zentralafrika (am Atlantik)	mit einer Zuckerlösung überziehen (Früchte) gefiedertes, fächerförmiges Blatt (b. Palmen)	3	Weichtier, Mehrzahl	Symbol für Parapsychisches er, engl.	Zimmerpflanze (Frauenhaarfarn)
										„Geistesblitz“
Gehölz- familie Körner v. Flachs						8	einfältiger Mensch, ugs.			11
	2	Hader, Streit, Zank	Vitamin 6. Ton der Grundton- leiter	1	doppelter Mitlaut		Kürzel für doppelter Radius	9	... bono? (lat. „wem nutzt es?“)	arabische Laute
veraltet für Adlige		Kriechtier							14	
Rufwort										
italieni- sche Insel	El ... (spani- scher Na- tionalheld)	Zeichen für Watt Initialen d. Schygulla	Domain von Albanien	französ. Artikel kurz für e. Schultyp	ehemal. Schweizer Skirennläu- fer (Didier)					
	13		ibidem, Abkürzung	türk. Anis- schnaps deutsche Vorsilbe	6			erschöpft, niederge- schlagen	Blutgruppe	
			12				Selbstlaut	Schlange im „Dschun- gelbuch“	7	
Tagfalter- familie chem. Zn. f. Neodym		Abkürzung für eine Gewichts- einheit	geflochte- ne Behau- sung für Bienen					10		

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

11

12

13

14

Die Lösung ergibt die dominierende Rotweinsorte des Burgenlandes.

			8	3			7	4
8					2		5	9
			4	5	1	8		
7	5	1		9				
6	4		1	2	7			
	2		6	4		7	3	
	7	6				5	2	
5		9			4		1	
3								7

© ADAM

4	9		2					
7	3	1	8					
		2	1					9
2							6	5
		4	5	2			9	1
	7			4		2		3
		7					3	6
			6		9			
			7			9	4	

© ADAM

7		5		8			4	
8						9		3
1			6	5	4			
		3		1	6		8	
6					5	7		
2					7			4
3	1			6	2	4		
9	4				8			5
5				7			3	6

© ADAM

Wir gratulieren!

Unsere Gewinner!

Die 15 Gewinner sind:

Girtler Daniela
Höpperger Stefan
Menexes Theodoros
Mössner Michael
Mühlbacher Barbara
Ongania Stephan
Riedl Georg
Schatz Birgit
Schlechter Thomas
Schwanninger Markus
Schwanninger Reinhard
Steinlechner Markus
Tabernig Silvana
Wohlwend Armin
Wolf Marco



1. Preis: Markus Steinlechner



2. Preis: Michael Mössner



3. Preis: Georg Riedl

Fotos: Angestelltenbetriebsrat

Die richtigen Antworten waren

GEWINNFRAGEN:

1. Bis wann muss man sich für die Arbeitsreduktion entscheiden?

Antwort: **Bis 12.12.2025**

2. Ist die erste Testphase des Projekts SAP S/4 Hana abgeschlossen?

Antwort: **Ja**

3. Wen betreffen vor allem die niedrigen Pensionen?

Antwort: **Frauen**

4. Wann fand die 30er Jubilarfeier statt?

Antwort: **14.11.2025**



Die "Glücksfee" war diesmal Alica Waibl



KRISTALL KLAR GEWINNSPIEL



Nachstehende Fragen beantworten und bis zum **10.04.2026** beim Angestelltenbetriebsrat abgeben. Unter den richtigen Einsendungen werden 15 Preisträger gezogen und mit Sachpreisen prämiert.

Die Hauptpreise sind:

- **Reg. Geschenkkorb gesponsert von der Bonus Pensionkasse**
- **Sonnentor Geschenkkorb von der fair finance Vorsorgekasse**
- **Kaffeemaschine von Holly**

Viel Erfolg!



ACHTUNG: Bitte beim Angestelltenbetriebsrat DSW abgeben! Mehrfachnennungen werden nicht berücksichtigt. Teilnehmen dürfen alle Angestellten und Arbeiter von Swarovski DSW, DSD und Mobility



GEWINNE EINEN VON 15 TOLLEN SACHPREISEN

GEWINNFRAGEN:

1. Wer besuchte uns am „Unsinnigen Donnerstag“?

Antwort:

2. Wie wird der Reparaturbonus ab 2026 genannt?

Antwort:

3. Wer wickelt die Teilpension ab?

Antwort:

4. Wann sind die MOVE DAYS?

Antwort:

**Preis ausschreiben
auch per Mailzusendung möglich!**
Betriebsrat_AngestellteW1.DSW@swarovski.com

Name:

Abteilung:

Telefonnummer: