



KRISTALL KLAR

Ausgabe 46, 06/2026

ANGESTELLTEN-BETRIEBSRATS-INFOMAGAZIN DSW KRISTALL AG & CO KG



► **UMWELTZIELE
UND HOMEOFFICE**
(S. 8 – 9)

► **ZWISCHEN ANSPRUCH
UND REALITÄT**
(S. 12 – 13)

► **BERUFSORIENTIERUNG**
(S. 16 – 17)

6 / 2026

- 03 Vorwort
- 04 Kollektivvertragsabschluss
- 06 Big Brother is watching you
- 08 Umweltziele und Homeoffice
- 10 Sauber sparen
- 12 Zwischen Anspruch und Realität
- 14 Aktivpension
- 16 Tag der Berufsorientierung
- 18 Aus dem Archiv
- 20 AK: Entlastung der Wirtschaft geht mit massiver Belastung der Arbeitnehmer einher
- 24 AUVA: Kluge Köpfe nutzen Helme
- 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 31.05.2026*

	ARBEITER		ANGESTELLTE		GESAMT
	MÄNNER	FRAUEN	MÄNNER	FRAUEN	
W I	509	426	702	328	1.965
W II	30	27	12	8	77
DSD	0	0	11	36	47
	539	453	725	372	2.089

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



Foto: Pixabay/ChiemSeherin





Liebe Kolleginnen und Kollegen,

viele von euch werden sich schon gewundert haben, warum es in Bezug auf die Homeoffice Richtlinie unsererseits bisher so ruhig geblieben ist. Die Erklärung dafür ist ganz einfach: wir haben im Hintergrund in zahlreichen und stundenlangen Diskussionen vor allem mit Jérôme versucht, eine bessere Lösung zu finden bzw. diese harte Vorgabe abzumildern. Denn keiner kann die Änderung der aktuellen Richtlinie wirklich nachvollziehen.

Die Büros werden immer seltener gereinigt, die Zustände sind zum Teil eine Zumutung. Vor allem aber die Großraumbüros mit nunmehr noch mehr Mitarbeitern machen ein konzentriertes Arbeiten nur schwer möglich, für die Zusammenarbeit bestimmt hilfreich, wenn alle mit ihren Noise-Cancelling-Headsets gemeinsam und doch irgendwie einsam im Büro sitzen. Die gestiegenen Spritpreise und die Stimmung über die ganzen Kündigungen und Sparmaßnahmen tragen ihr Übriges dazu bei.

Leider ist es uns nicht gelungen, unser Top Management zu einem Umdenken zu bewegen, aber warum denn auch, sie selbst sind davon ja nicht betroffen. Es ist ja immer einfach, anderen etwas aufzuzwingen, das einen selbst nicht berührt. Lediglich das Startdatum mit 1.1.2027 und auch für Teilzeitbeschäftigte einen (wenn auch nur den kürzesten Arbeitstag der Woche) fürs Homeoffice zu erhalten, wurde uns zugesagt. Weiters, dass auch in kurzen Wochen (zB der Donnerstag ein Feiertag und der Freitag ein Fenstertag) ein voller Tag genützt werden kann.

Leider bleibt uns schlussendlich nur eine These zu dieser fragwürdigen Anordnung. Es ist gewünscht, dass noch mehr Mitarbeiter von sich aus kündigen, um sich den Wirbel über weitere Kündigungswellen und die Sozialplanzahlungen in naher Zukunft zu sparen. Warum sonst sollte man ein funktionierendes System sonst so unattraktiv und arbeitnehmerfeindlich gestalten?

Wenn man die Personalstandsentwicklung seit 1.1.2023 betrachtet, dann sieht man deutlich, wohin die Reise geht. Waren wir da noch insgesamt 2.828 Beschäftigte, davon 1.452

Angestellte und 1.376 Arbeiter, so waren es am 31.5.2026 nur noch 2.089 Arbeitnehmer. 1.097 Angestellte und die Arbeiter sind schon unter die 1.000er Marke auf 992 gerutscht. Nach wie vor besteht ein Einstellstopp, die ‚natürliche Fluktuation‘, sowie der Mitarbeiterabbau vom Jahresbeginn soll weitere Arbeitsplätze reduzieren.

Schön langsam fällt es mir daher schwer, an eine Zukunft als Produktionsstandort von Wattens zu glauben, wer sollte denn künftig noch produzieren? Alles vollautomatisiert? Aber wer beteiligt sich an der Entwicklung dieser Maschinen, wenn überall der Personalstand, also wir Arbeitnehmer auf ein Minimum reduziert werden. Know How Transfer ist mehr ein Schlagwort und nur noch in der Theorie – aber kaum in der Praxis – zu finden.

Derzeit wird Cubic Zirkonia immer mehr zugekauft. Von einem einzigen Anbieter. Was passiert, wenn dieser plötzlich beschließt, uns nicht mehr zu beliefern?

Wann wird Kristall zugekauft – mir fällt die Vorstellung schwer, dass es noch lange dauern wird, bis wir auch diese Komponenten aus China beziehen werden. Nachhaltige Pläne für Wattens kann ich leider keine mehr erkennen.

Auf Nachfrage, woher die 150 Millionen Euro Investitionen für das Projekt Stella denn kommen würden, wurde uns bisher nur mitgeteilt, dass diese 150 Millionen ja gar nicht nur Wattens, sondern vielmehr ganz Österreich – also auch die STS – betreffen würden. Die Aussichten werden leider immer düsterer.

Ich hätte euch vor der Sommerpause gerne bessere Prognosen geliefert. Ich hoffe aber immer noch auf ein großes Wunder und ein Umdenken unserer Geschäftsleitung, damit Wattens allen Umständen zum Trotz doch noch in eine positive und langanhaltende Zukunft gehen kann.

Passt gut auf euch auf und tankt viel Energie über die Sommermonate.

Eure Selina Eder
Vorsitzende Betriebsausschuss DSW



Glas(hütten)industrie

KOLLEKTIVVERTRAGS- ABSCHLUSS 2026

+ 2,4% KV-ERHÖHUNG

**Bis 2,6 % Ist-Lohn/-Gehaltserhöhung
(+ 1,75% plus 22 Euro)**

+ 2,4% Lehrlingseinkommen

+ 2,3% kollektivvertragliche Zulagen

+ 2,3% innerbetriebliche Zulagen

Geltungstermin: 01. Juni 2026

Laufzeit: 12 Monate

Jetzt Mitglied werden:

PRO-GE
DIE PRODUKTIONSGEWERKSCHAFT



gpa
MEINE
GEWERKSCHAFT



www.proge.at / www.gpa.at

PRO-GE, Jährer-Bonus-Plan 1, 1029 Wien, Tel.: 01 235 134 44 99, E-Mail: proge@proge.at / GPA, Albrecht-Düringer-Platz 1, 1020 Wien, Tel.: 01 23 21 21, E-Mail: service@ge.at / 726 5262022



KV-Abschluss 2026: Vernunftlösung in schwierigen Zeiten

Der diesjährige Kollektivvertragsabschluss für die Glasindustrie wurde unter schwierigen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen erzielt. Hohe Energie- und Produktionskosten, eine schwache Konjunktur sowie der internationale Wettbewerbsdruck stellen die Betriebe und damit auch die Arbeitsplätze vor große Herausforderungen.

Der Abschluss ist ein ausgewogener Kompromiss. Positiv hierbei, dass durch den Fixbetrag vor allem die unteren und mittleren Einkommen stärker profitieren. Damit wird dort angesetzt, wo die Auswirkungen der gestiegenen Lebenshaltungskosten am stärksten spürbar sind. Auch die Erhöhung der Lehrlingseinkommen ist ein wichtiges Signal für die Zukunftssicherung unserer Branche.

Dennoch bleibt festzuhalten, dass die vereinbarten Erhöhungen die Kaufkraftverluste der vergangenen Jahre nicht vollständig ausgleichen. Für viele Beschäftigte bedeutet der Abschluss daher weiterhin eine negative Reallohnentwicklung.

Trotzdem muss auch die angespannte Situation der österreichischen Glasindustrie berücksichtigt werden. Die Sicherung von Standorten und Arbeitsplätzen ist gerade in einer energieintensiven Branche von großer Bedeutung. Vor diesem Hintergrund ist der Abschluss kein großer Wurf, aber eine Lösung, die den Spagat zwischen Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen und einer fairen Beteiligung der Beschäftigten an der wirtschaftlichen Entwicklung schafft.

Klar ist jedoch: Die Beschäftigten leisten seit Jahren ihren

Beitrag zur Sicherung des Standortes. Auch wir werden weiterhin alles daransetzen, den Standort nachhaltig zu stärken und Arbeitsplätze zu sichern. Gleichzeitig erwarten wir uns nun auch deutliche Signale seitens des Unternehmens. Zukunftssicherheit entsteht nicht allein durch massive Sparpläne und permanentem Kostendruck, sondern vor allem durch Investitionen in Anlagen, Technologien, Innovation und die Menschen am Standort.

Gerade jetzt braucht es ein klares Bekenntnis von Swarovski zum Standort und zu seinen Beschäftigten. Die Kollegen erwarten zu Recht Perspektiven, Planungssicherheit und Vertrauen in die Zukunft. Investitionen sind daher nicht nur ein wirtschaftliches Signal, sondern auch ein wichtiges Zeichen der Wertschätzung gegenüber den Mitarbeitern, die täglich ihren Beitrag zum Erfolg des Unternehmens leisten.

Wir sehen den KV-Abschluss daher als Kompromiss an, verbunden mit unserer klaren Erwartung, dass den Worten „Wattens ist das Herz und die Wiege“ nun endlich auch konkrete Maßnahmen zur Umsatzsteigerung sowie Investitionen – wie beispielsweise in die neue Säurepolierung – folgen müssen. Die Mitarbeiter haben ihren Beitrag zum Erhalt des Standorts mehr als erbracht. Nun ist es an der Zeit, dass das ExCo zu seinen wiederholten Bekenntnissen nicht nur Worte, sondern auch konkrete Maßnahmen und belastbare Investitionsentscheidungen liefert. Nur so können die Aussagen zur Bedeutung des Standorts Wattens glaubwürdig untermauert werden.





Big Brother is watching you

**... das ist für uns alle keine große Überraschung,
aber der Umgang mit Krankenständen und Arztstunden sehr wohl.**

Mit großem Bedauern mussten wir feststellen, dass der autoritäre Führungsstil unseres Unternehmens auch vor arbeitsrechtlichen Verfehlungen nicht Halt macht.

Fakt ist, dass Arztstunden ‚tunlichst‘ in die Freizeit zu legen sind. Allerdings gibt es auch eine freie Arztwahl und wir wissen alle, wie schwierig es aktuell ist, generell Arzttermine zu erhalten. Heutzutage muss man froh sein, überhaupt noch Termine zu erhalten. Daher kann mein Chef mir nicht vorschreiben, wann ich zum Arzt zu gehen habe. Natürlich gibt es auch sogenannte schwarze Schafe, die Arzttermine

grundsätzlich in die Arbeitszeit legen, aber wir gehen nicht davon aus, dass das die Mehrheit unserer Kollegen ist. In diesen Fällen ist ein persönliches Gespräch der Führungskraft mit dem Mitarbeiter unumgänglich und kann zur Klärung beitragen.

Noch viel schlimmer sehen wir allerdings die Entwicklung, dass neuerdings Krankenstände beleuchtet und Krankstunden öffentlich aufgehängt werden. Das ist ein absolutes NO-GO. Gibt es einen Arzt, der einen Mitarbeiter offiziell krankgeschrieben hat, dann ist das seitens des



Unternehmens und auch des Vorgesetzten zu akzeptieren. Der Mitarbeiter hat nicht bloßgestellt zu werden und es wird hier auch nicht nachgehakt, ob dieser Krankenstand notwendig gewesen wäre. Das ist Sache eines Arztes und nicht der Führungskraft.

Sollten diese Machenschaften weiter betrieben werden, werden wir auch rechtliche Schritte einleiten, um das zu unterbinden.

Was soll das denn bringen, wenn Führungskräfte Mitarbeiter darauf hinweisen, nicht zu lange im Krankenstand zu sein. Wird man dadurch schneller gesund? Hilft dieser zusätzliche Druck im Genesungsprozess?

Viel sinnvoller wäre es doch, endlich mal Stabilität in die Arbeitsabläufe zu bringen, Überlastungen zu vermeiden und der Fürsorgepflicht zu entsprechen. Dann würden aus unserer Sicht viele Krankenstände von selbst niedriger werden.

Mitarbeiter, die schon so viele Extrameilen gehen und die sich so sehr einsetzen auch hier noch unter Druck zu setzen, kann aus unserer Sicht nicht des Rätsels Lösung sein.



Fotos: Reinhard Rovara

Selina & Oliver





Umweltziele und Homeoffice

Wie passen diese beiden Themen wohl zusammen, das wird sich der ein oder andere bestimmt fragen.

Nicht nur unsere Produkte werden von einem Werk zum anderen und wieder zurück in der Welt herumgeschickt. Nein, auch ansonsten gibt es zahlreiche Themen, wodurch wir unsere CO2 Ziele nicht erreichen.

Eines davon – nämlich die Homeofficemöglichkeiten – wollen wir näher betrachten. 2024 wurde auf Anweisung unseres CEOs die Homeofficequote von 60 % auf 40 % verringert. Zeitgleich wurde die Einhaltung der neuen Quote auch verstärkt kontrolliert.

Nachdem es keinen Rechtsanspruch auf Homeoffice gegeben hat und die Erklärungen für die höhere Anwesenheitsquote (besser fürs Teamgefüge, mehr Bindung zum Unternehmen ...) plausibel waren, haben wir hier auch keinen großen Widerstand geleistet bzw. wurde es auch von vielen Mitarbeitern als positiv gewertet, da sie nicht mehr so in einsam in ihren Büros und am Firmengelände waren.

Unser CEO hat erneut eine höhere Anwesenheit verkündet. Diese Entscheidung wird nicht nur von uns extrem kritisch gesehen, sondern stößt weltweit auf viel negative Resonanz. Das lässt sich unter anderem an den zahlreichen Kommentaren und den inzwischen über 500





Ein-Stern-Bewertungen erkennen. Leider scheint unser Management diese Entwicklung, wie immer nicht wahrzunehmen. Aber die Meinung der Mitarbeiter interessiert hier anscheinend niemand.

Einerseits ist unsere Firma durch die seit 2008 anhaltenden Kündigungswellen und den stetig steigenden Druck, die permanenten Veränderungen – ohne sichtliche Erfolge – stark ins Kreuzfeuer geraten. War es früher noch erstrebenswert bei Swarovski zu arbeiten, wird man heutzutage geradezu bemitleidet.

Trotzdem gibt es noch zahlreiche loyale Mitarbeiter, denen ihre „Bude“ am Herzen liegt und die tagtäglich ihr Bestes geben.

Nachdem im Zuge der ganzen Turbulenzen auch ein Großteil der vielgepriesenen Sozialleistungen gestrichen wurde (Erfolgsbeteiligung, Werksverkehr, Urlaubsbeihilfe für Eintritte ab 2018), sogar an der Reinigung massiv gespart wird und wir die Büros nun selbst sauber halten müssen, die Arbeitslast aber zusätzlich in vielen Bereichen inschier Unschaffbare steigt, war die aktuelle Homeoffice-möglichkeit noch etwas, das Mitarbeiter im Unternehmen hält. Denn so lässt sich die schmutzige Arbeitsumgebung leichter aushalten, da man die restlichen Tage von zu Hause aus arbeiten kann.

Es hilft auch, wenn man sich die ein oder andere Anfahrt in die Firma sparen kann – bei den so stark gestiegenen Sprit-

preisen nicht nur ein zeitlicher, sondern durchaus auch ein finanzieller Aspekt.

Hier wären wir aber nun beim CO₂ Ziel. Nachdem der Werksverkehr gestrichen wurde, müssen zahlreiche Mitarbeiter mit dem eigenen PKW in die Firma fahren. Wenn nun Homeoffice an noch weniger Tagen möglich sein wird, müssen noch mehr Fahrten mit den PKWs in Kauf genommen werden. Wie lässt sich das mit den Umweltzielen und den CO₂ Emissionen verbinden?

Man könnte die Mitarbeiter verpflichten mit den Öffis anzureisen – wer kann macht das ohnehin schon. Aber oftmals ist die Verbindung so schlecht, dass sie schlichtweg kaum möglich ist, da man hier wieder viel Zeit verlieren wird.

Wir hoffen, dass sich unsere Geschäftsleitung die Reduktion der Homeoffice Quote gut überlegen und doch bei der aktuellen belassen wird.

Denn einerseits wäre der Umweltgedanke nicht außer Acht zu lassen, aber auch die Attraktivität als Arbeitgeber. Wir befürchten, dass mit einer weiteren Reduktion zahlreiche Kollegen nach alternativen Arbeitgebern Ausschau halten werden. Aber vielleicht ist es ja seitens unseres Top-Managements gewollt, denn dann könnten sie wieder behaupten, es hätte ja keine Kündigungen seitens des Dienstgebers gegeben und der Personalschwund wäre nur auf die ‚natürliche Fluktuation‘ zurückzuführen.





"Sauber sparen"

wenn 500.000 € auf Kosten von Gesundheit und Wohlbefinden gehen

Das Management feiert sich: Mit der Entscheidung, die Büroreinigung nur noch **alle zwei Wochen** durchzuführen, sollen **rund 500.000 € pro Jahr** eingespart werden. Bei **2000 Mitarbeitern** bedeutet das: 250 € pro Person. Doch was bedeutet das für uns, die täglich hier arbeiten?

1. Gesundheit auf dem Prüfstand

Saubere Büros sind **mehr als nur hübsch anzusehen** – sie schützen vor **Allergenen, Staub und Krankheitserregern**.

- **Harvard T.H. Chan School of Public Health (2017):** Regelmäßige Reinigung verbessert die Luftqualität und verringert die Belastung durch Bakterien und Viren.

- **University of Arizona (2019):** Büroräume, die wöchentlich gründlich gereinigt werden, weisen deutlich weniger Staub, Schimmelsporen und Krankheitserreger auf als weniger gepflegte Büros.

Folge eines Zwei-Wochen-Intervalls: Mehr Erkältungen, mehr Krankheitstage – während des Unternehmens stolz die 500.000 € Einsparung feiert.

- ## 2. Psychisches Wohlbefinden und Produktivität leiden
- Ordnung ist keine Nebensache. **Studien zeigen:** Saubere und geordnete Arbeitsplätze reduzieren Stress, steigern Konzentration und erhöhen die Arbeitszufriedenheit.

- **University of Michigan (2016):** Mitarbeiter in sauberen Büros sind produktiver und zufriedener.

Problem bei seltener Reinigung: Verstaubte Oberflächen, verschmutzte Sanitäreanlagen und volle Müllbehälter beeinträchtigen das Wohlbefinden – ein teurer „Schein-Gewinn“.

3. Prävention statt Sparschwein

Regelmäßige Reinigung wirkt **vorbeugend**. Sie verhindert Schimmelbildung, hartnäckigen Staub und hygienische Mängel.

- Ein Zwei-Wochen-Zyklus bedeutet: Probleme treten **später, aber heftiger auf**, und die Kosten für Nachbesserungen könnten höher sein als die eingesparten 500.000 €.

4. Fazit: Geld ist nicht alles

500.000 € pro Jahr klingen nach viel – aber auf dem Rücken von **2000 Mitarbeitern** und ihrer Gesundheit? Wohlbefinden, Produktivität und Motivation sind schwer zu messen – doch ihr Verlust schlägt sich **früher oder später in Krankheitstagen und sinkender Leistungsfähigkeit** nieder.

Fazit: Saubere Arbeitsplätze sind **kein Luxus, sondern eine Investition**. Vielleicht sollte das Management daran denken, bevor es das nächste Mal stolz eine „Einsparung“ feiert, die auf Kosten der Mitarbeiter geht.



Foto: Angestelltenbetriebsrat

1. Harvard T.H. Chan School of Public Health (2017): "Impact of Indoor Environmental Quality on Health and Productivity"

2. University of Arizona (2019): "Effects of Cleaning Frequency on Office Airborne Particulates and Microbial Load", Journal of Environmental Health, 82(5), 12–20.

3. University of Michigan (2016): "Workplace Order and Its Influence on Employee Productivity and Stress", Organizational Behavior and Human Decision Processes, 134, 1–10.





Zwischen Anspruch und Realität:

„Act as One“ – dazu braucht es mehr als nur Schlagworte

Die vergangenen Monate haben viele Veränderungen – meist leider zum Negativen – mit sich gebracht.

Der Abbau von 400 Stellen, bei denen man uns weismachen wollte, es wären keine Kündigungen gewesen, keine Erfolgsbeteiligung für die Mitarbeiter in Wattens, die gesamte Reorganisation der Produktion, weitere Reduktion der Homeofficemöglichkeiten, reduzierte Reinigungszyklen, keine Teamassistentinnen mehr, die Einstellung des Werksbusses, die Abschaffung der Nachtschichten – um nur die größten Veränderungen zu nennen.

Seit Jahren spüren wir alle im täglichen Arbeitsalltag die Auswirkungen dieses Raubbaus. Wir sprechen schon seit langer Zeit von personeller Unterdeckung, aber solange alles funktioniert, unser Top Management die selbst getroffenen Entscheidungen nicht ausbaden muss, weil dort natürlich andere

Maßstäbe gelten, wird weiterhin an der ‚Kostenschraube Personal‘ gedreht.

Parallel dazu hält ein Führungsstil der Angst Einzug. Wer aufmuckt, kann gehen oder wird so lange unter Druck gesetzt, bis er gesundheitlich am Ende ist. Warum sonst, haben die psychischen Belastungen so zugenommen? Wie kann es sein, dass Mitarbeiter in allen Hierarchien so geringschätzend behandelt werden? Diese Art zu führen, wird nicht nur geduldet, sondern sogar gefördert.

Was nützt es dann, wenn in Präsentationen von Wertschätzung, Teamgeist und einer gemeinsamen Zukunft gesprochen wird? Alles reine Floskeln, die in der Realität keine Umsetzung erfahren. Es gibt hübsche Policies in denen eine heile Welt vorgegaukelt wird – alles wohl nur, um von den realen Problemen abzulenken. Gelebt werden all diese Vorgaben nicht. Wir haben viele gemeinsame Gespräche mit unserem Manage-

ment, die Basis schien sich auch zum Besseren zu entwickeln, aber wenn der General Manager von Wattens überall auf der Welt, aber eben selten in Wattens anzutreffen ist, wird es schwer. Dann gehen wichtige Informationen verloren, werden bewusst oder unbewusst nicht diskutiert, oder einfach vergessen. Umso schwerer wird es dann für uns alle, diese plötzlich kommunizierten Entscheidungen von unserem CEO zu akzeptieren oder zu verstehen.

Wir versuchen seit Jahren, nicht nur zu kritisieren, sondern auch mögliche Lösungswege aufzuzeigen.

Bereits 2025 haben wir vorgeschlagen ein einheitliches, globales Profit-Sharing Modell, anstatt der unzähligen in die Business Units aufgeteilten Modelle. Einerseits predigt man ‚Act as One‘ und ‚One Swarovski‘, aber gelebt wird es nicht.

Was wäre denn der Vorteil dieses gemeinsamen globalen Systems: Wenn SCB erfolgreich ist, geht es der gesamten Unternehmensgruppe gut und wir alle würden davon profitieren, denn auch die Verantwortung würde von uns allen gemeinsam getragen werden. So könnte man ein Profit Sharing glaubwürdig und transparent gestalten.

Aktuell müssen wir Mitarbeiter die Einschränkungen hinnehmen, aber die Lorbeeren picken sich die wenigen Top Manager heraus. Ist das fair?

Wir finden nicht. Glaubhaft und gerecht wäre es, wenn auch unser oberstes Management die selbst getroffenen Entscheidungen leben würde. Sie könnten auch die Standardprozesse verwenden und im zentralisierten Dschungel dieser verzweifeln. Dann würden auch deren Rechnungen monatelang nicht bezahlt werden, weil der Standardprozess unzählige Schleifen vorsieht und sie ständig im Kreis laufen müssten, sie würden auch ihre Dienstreisen im Self Service System selbst buchen und abrechnen. Sie müssten plötzlich auf einfache Fehlerbehebungen wochenlang warten, weil es eben nur eine Kleinigkeit ist, die nicht funktioniert und der Prozess eben weit nach unten gestuft würde. Aber das wollen sie ja nicht, das sind nur Auswirkungen, die wir Mitarbeiter zu ertragen haben, bei ihnen funktioniert ja alles wie am Schnürchen und das rasch.

Warum wehren wir Betriebsräte uns auch so sehr gegen Teile von Stella? Das können wir euch auch sehr gerne beantworten: Auch hier sollen wir wieder die Last tragen, damit unser Unternehmen für den Kapitalmarkt fit gemacht werden kann. Aber was bedeutet das denn genau? Mehr Automatisierung klingt erstmal sehr zukunftsfit und modern, dahinter steckt aber wieder weiterer Job Abbau und voraussichtlich auch weitere Verlagerungen der modernen, automatisierten Maschinen in andere noch billigere Länder.

Wir kämpfen für eine faire Chance für unseren Standort und

unsere loyalen Kollegen. Deshalb tragen wir nicht alle Entscheidungen rund um Stella kommentarlos mit.

Wir sehen die negative Entwicklung und den Trend gegen uns sehr deutlich, das sprechen wir in den zahlreichen Gesprächen mit unserem Management klar an. Denn Sozialpartnerschaft kann nur funktionieren, wenn Gespräche auf Augenhöhe und voller Vertrauen stattfinden. Dann können wir gemeinsam nach funktionierenden Lösungen suchen. Wenn jedoch der Dialog ausbleibt, auf die eher unwichtigeren Themen beschränkt wird, sowie berechtigte Anliegen unserer Belegschaft dauerhaft ignoriert werden, dann werden wir auch bereit sein, den notwendigen Druck aufzubauen.

Dass wir dazu in der Lage sind und diesen Weg im Ernstfall zum Wohle unsere Bude und unserer Kollegen auch gehen, haben wir bereits mehrfach in der Vergangenheit bewiesen.

Wollen wir erneut öffentliche Auseinandersetzungen und mediale Aufmerksamkeit?

Natürlich nicht. Wir wollen diesen Weg auch nicht einschlagen, denn unser Ziel bleibt eine konstruktive Zusammenarbeit. Dazu sind wir jederzeit bereit, auch das haben wir in der Vergangenheit bereits mehrfach bewiesen.

Wenn diese Sozialpartnerschaft jedoch nur in Präsentationen und Sonntagsreden beschworen wird, nur gilt, wenn man selbst Vorteile daraus hat, dann werden wir auch deutlichere Worte und Maßnahmen ergreifen.

Denn eines ist jedenfalls klar: Wirtschaftlicher Erfolg darf nicht ausschließlich über Einsparungen bei Arbeitsbedingungen, also auf Kosten der Mitarbeitenden definiert werden. Ein Unternehmen kann langfristig nur dann erfolgreich sein, wenn jene Menschen, die diesen Erfolg täglich erarbeiten auch respektiert, fair behandelt und wertgeschätzt und nicht lediglich, als lästiger Kostenfaktor betrachtet werden.



Selina & Ovi





Arbeiten im Alter soll attraktiver werden – Chancen und offene Fragen

Die Bundesregierung plant ab 2027 neue Maßnahmen, um das Arbeiten über das gesetzliche Pensionsalter hinaus attraktiver zu machen. Unter dem Begriff „**Aktivpension**“ sollen gezielt Anreize geschaffen werden, damit ältere Beschäftigte länger im Erwerbsleben bleiben.

Dabei ist wichtig, folgende Begriffe klar zu unterscheiden:

- **Altersteilzeit:** Arbeitszeitreduzierung ab 60 vor dem Pensionsantritt.
- **Teilpension:** Antritt ab dem frühestmöglichen Pensionszeitpunkt

- **Aktivpension:** ab dem Regelpensionsalter, mit folgenden Rahmenbedingungen

Steuerlicher Freibetrag

Kernstück der Reform ist ein steuerlicher Freibetrag: Bis zu **1.250 Euro monatlich – also 15.000 Euro jährlich – aus Erwerbsarbeit** sollen steuerfrei bleiben. Voraussetzung ist, dass es sich um aktives Einkommen handelt, zum Beispiel aus einer Anstellung oder selbstständigen Tätigkeit. **Einnahmen aus Vermietung oder Kapitalanlagen sind ausgeschlossen.**

Wer profitiert?

Nach den aktuellen Plänen profitieren vor allem zwei Gruppen:

1. **Personen, die ihren Pensionsantritt bewusst aufschieben**, also weiterarbeiten. Sie sollen den Freibetrag unabhängig von der Anzahl ihrer Versicherungsjahre erhalten.

2. **Pensionisten, die weiterhin erwerbstätig sind** (also in der Pension arbeiten). Für sie gelten jedoch **Mindestversicherungszeiten** – bei Männern 40 Jahre, bei Frauen 34 Jahre (wobei das Pensionsantrittsalter bei Frauen bis 2033 jährlich an das der Männer angeglichen wird, d.h. ab 2033 gelten für Frauen auch die 40 Jahre).

Zusätzlich sollen Beschäftigte im Pensionsalter **keine eigenen Beiträge mehr zur Pensionsversicherung** leisten. Dadurch erhöht sich das Nettoeinkommen spürbar. Der Arbeitgeberanteil bleibt jedoch bestehen.

Ein weiterer Anreiz betrifft die Höhe der späteren Pension: Wer den Pensionsantritt hinauszögert, kann mit einem **Zuschlag von 5,1 Prozent pro Jahr** rechnen – maximal für drei Jahre, also insgesamt bis zu 15,3 Prozent.

Fazit: Aktivpension – Pro und Kontra

Grundsätzlich ist das Modell der Aktivpension positiv zu sehen: Es macht freiwillige Weiterarbeit nach dem Pensionsalter attraktiver und kann sowohl für Arbeitnehmer als auch für Arbeitgeber Vorteile bringen. Wichtig: Es bleibt freiwillig auf beiden Seiten. Ein Rechtsanspruch, wie zum Beispiel bei Elternteilzeit, besteht nicht.

Aus Sicht der Arbeitnehmer:

- **Pro:** Mehr Netto vom Gehalt durch Steuer- und Beitragsvorteile; Möglichkeit, sich schrittweise aus dem Beruf zu-

rückzuziehen; höhere spätere Pension.

- **Kontra:** Nicht alle profitieren gleich – besonders körperlich belastete Berufe sind kaum geeignet; kein Rechtsanspruch, Weiterarbeit hängt vom Arbeitgeber ab.

Aus Sicht der Arbeitgeber:

- **Pro:** Erfahrene Mitarbeiter bleiben länger im Unternehmen; Know-how und Erfahrung bleiben erhalten; Personallücken lassen sich leichter überbrücken.

- **Kontra:** Die Umsetzung kann organisatorisch anspruchsvoll sein; zudem unterscheiden sich die Anforderungen einzelner Positionen und Tätigkeiten, sodass nicht jede Aufgabe gleichermaßen für jede Lebensphase oder individuelle Situation geeignet ist.

Abschließendes Fazit:

Die Aktivpension bietet Chancen, ist aber **immer eine Einzelfallentscheidung**. Je nach Beruf, persönlicher Situation und Abstimmung mit Arbeitgeber und Betriebsrat kann sie attraktiv sein – oder in manchen Fällen nicht umsetzbar. Insgesamt eröffnet sie neue Möglichkeiten, die individuell und fair gestaltet werden sollten.

Bei weiteren Fragen zur Altersteilzeit, Teil- oder Aktivpension, wendet euch einfach an mich.

Euer Oliver



Foto: Reinhard Rovara





Tag der Berufsorientierung 2026 bei Swarovski

Am Dienstag, 28. April 2026, stand Wattens ganz im Zeichen der Berufsorientierung: Die Bildungsdirektion Tirol und die Pädagogische Hochschule Tirol luden in Zusammenarbeit mit dem Land Tirol zum Tag der Berufsorientierung 2026 ein.

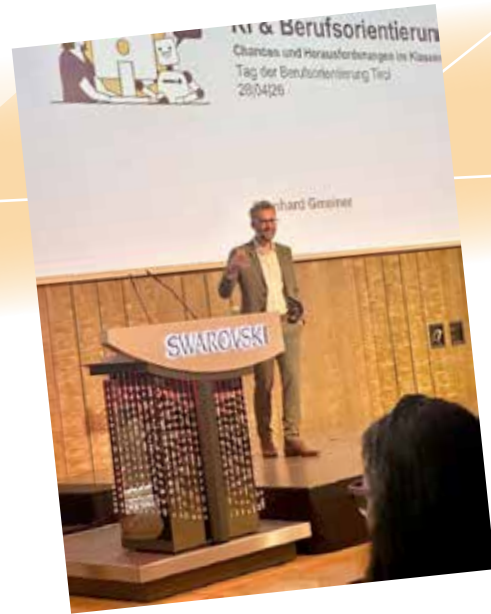
Berufsorientierung im Wandel

Austragungsort des Berufsorientierungstag war das Haus Marie Swarovski in Wattens – ein besonderer Rahmen für ein Thema, das Schule, Wirtschaft und Berufsorientierung gleichermaßen bewegte: „Chancen und Herausforderungen: KI in der Berufsorientierung“. Berufsorientierung veränderte sich spürbar. Jugendliche stehen vor einer Vielzahl an Bildungswegen, Berufsbildern und Zukunftsfragen. Gleichzeitig beeinflusst künstliche Intelligenz bereits den Alltag in der

Schule, Arbeitswelt, Bewerbungsprozesse, Kompetenzanforderungen und Entscheidungswege.

Nach der Marktstandbesichtigung wurde der Berufsorientierungstag offiziell eröffnet. Mit dabei waren unter anderem Günter Wilfing, Leiter der SWAROVSKI Academy Wattens, LR MMag.a Dr.in Cornelia Hagele, AK Kammerrätin und Betriebsratsvorsitzende Selina Eder sowie Mag. Christian Jesacher, stellvertretender Bildungsdirektor. Die verantwortlichen Organisatoren Gerhard Schild, BEd. Lehrgangleiter an der PH Tirol, Mag. Markus Abart, Leiter Berufsorientierung am Bildungsconsulting Tirol, sowie Moderator und BO-Koordinator der Bildungsdirektion Wolfgang Haslwanter, BEd. freuten sich ca. 120 Gäste begrüßen zu dürfen.





Fotos: Bildungsdirektion Land Tirol und Swarovski



Firmenlauf

Viele Jahre lang wurde der Firmenlauf vom Angestelltenbetriebsrat organisiert. Bis circa 90 Teams waren von der Veranstaltung begeistert und nahmen mit großem Enthusiasmus daran teil, um Swarovski zu vertreten. Mit dabei waren auch immer Teams von Tyrolit und Swarovski Optik. Die Teilnehmer ließen sich immer sehr originelle Teamnamen einfallen – wie z.B. Crystalistas, Stirb langsam 3 oder Swaro Speed, um nur eine kleine Anzahl zu nennen.

Einen kleinen fotografischen Rückblick zu den gelungenen Veranstaltungen haben wir euch zusammengestellt. Vielleicht erkennt sich der eine oder andere Mitarbeiter wieder.







Entlastung der Wirtschaft geht mit massiver Belastung der Arbeitnehmer einher

AK Präsident Zangerl: „Wirtschaft wurde in den letzten zehn Jahren mit über 63 Milliarden Euro gestützt – erneute Lohnnebenkostensenkung ist weiterer Schlag ins Gesicht der Arbeitnehmer!“

Die Teuerungswelle ist nach wie vor ein enormes Problem für die Beschäftigten, trotzdem werden sie bei der Budgetsanierung wieder als Erste zur Kasse gebeten. „Es heißt ja permanent, wir hätten über unsere Verhältnisse gelebt. Aber sicher nicht diejenigen, die nun wieder für die Budgetsanierung herhalten müssen, wie die kleinen Haushalte, die Arbeitnehmer mit ihren Familien bis hin zu

den Pensionisten“, kritisiert AK Präsident Erwin Zangerl. Die Regierung knickt unentwegt bei Forderungen von Wirtschaft und Industrie ein und lässt die Beschäftigten im Regen stehen, sagt Zangerl. Die Fakten: Seit 2014 kosteten die Kürzungen der Lohnnebenkosten Staat und Steuerzahler – der Großteil davon Arbeitnehmer – nicht weniger als 16,8 Milliarden Euro. „Gekürzt wurde bei we-



sentlichen Bereichen wie Arbeitslosenversicherung, Unfallversicherung, Familienlastenausgleichs-Fonds sowie dem Insolvenz-Entgelt-Fonds, alles Bereiche, die die Arbeitnehmer direkt betreffen. Gleichzeitig stieg dadurch auch die Staatsschuldenquote, da Einnahmen fehlen. Und während der Staat bei den vier Millionen Arbeitnehmern spart, schüttet er über die Wirtschaft das Füllhorn aus, obwohl dies von allen Seiten stets bestritten wird“, kritisiert Tirols AK Präsident. Denn allein die COVID-Förderungen für Unternehmen und Wirtschaft in Österreich beliefen sich von 2020 bis Anfang 2026 auf unglaubliche 46,7 Milliarden Euro. Insgesamt wurden somit seit 2024 allein durch Lohnnebenkosten-Senkung und COVID-19-Förderung 63,5 Milliarden Euro an die Wirtschaft ausgeschüttet. „Wir sehen, woher das Budgetdefizit einer völlig verfehlten, über ein Jahrzehnt dauernden, Politik kommt und wer dafür zur Kasse gebeten wird, nämlich die

Beschäftigten. Dass sich die hart arbeitende Bevölkerung immer mehr von so einer Politik abwendet, darf nicht mehr verwundern“, stellt Zangerl klar.

Wo gespart werden soll, zeigt sich nun wieder deutlich in der Senkung der Lohnnebenkosten. Gespart werden soll bei den Familien, indem der Familienlastenausgleichsfonds gekürzt werden soll, der ohnehin in den letzten zehn Jahren geschrumpft ist. Gespart werden soll auch bei den mehr als zwei Millionen Senioren, die jahrzehntlang für dieses Land gearbeitet haben und von denen viele noch dazu von einer Mindestpension leben müssen. Nach der Erhöhung der Krankenversicherung sollen sie nun auch Einschnitte bei der Pensionserhöhung in Kauf nehmen, weil die Ruhestandsbezüge nicht in vollem Ausmaß an die Inflation angepasst werden sollen.

„Wir sind auf dem Weg in die vom Bundes-SP-Chef gewollte Volkspension. Man sieht deutlich, dass zwar ständig von





Leistungsträgern geredet wird, die Interessen dieser hart arbeitenden Menschen jedoch nicht vertreten werden, das alles sind reine Lippenbekenntnisse“, sagt Zangerl.

„Während gleichzeitig Mieten und Lebenshaltungskosten steigen, werden diese Budgetsanierungsmaßnahmen nicht tausende neue Arbeitsplätze bringen, sondern die Kaufkraft und den Konsum schwächen und für viele ein riesiges Problem darstellen, gerade bei den Familien und den Pensionisten, wobei letztere ohnehin bereits rund 8,4 Milliarden Euro zur Budgetsanierung beitragen“, so der AK Präsident.

Es braucht doch niemand zu glauben, dass die Senkung der Lohnnebenkosten direkt an die Arbeitnehmer weitergegeben wird, es ist ein völliger Irrtum davon auszugehen, dass die Wirtschaft seit Jahren für eine Senkung kämpft, damit es den Beschäftigten besser geht“, stellt Zangerl klar. Die Zeche zahlen wieder die Arbeitnehmer, was vielen nicht klar zu sein scheint, indem sie weiter steuerlich belastet werden, um etwa die fehlenden zwei Milliarden aus dem Familienlastenausgleichsfonds zu kompensieren. „Dieses Geld muss ja irgendwo herkommen, weil, wie der Finanzminister



richtig sagt, es für jede Senkung eine Gegenfinanzierung braucht. Wo wird das Geld herkommen? Sicher nicht aus der Wirtschaft oder Industrie. Diese Entlastung der Wirtschaft geht mit einer massiven Belastung der Beschäftigten einher“, so Zangerls Kritik.

Apropos Belastung: In einer Studie im Auftrag der AK hat sich gezeigt, dass zwischen Jänner 2022 und Juni 2025 Tirols Beschäftigte nicht über ihre Verhältnisse gelebt haben, sondern sogar Einbußen beim Einkommen hinnehmen mussten, die bis heute teils nicht behoben sind. Die Einkommensverluste betragen in dieser Zeit bis zu 3.073 Euro, deshalb war er unanständig, von den Beschäftigten Lohnzurückhaltung zu fordern, denn sie tragen ohnehin die Hauptlast und haben aufgrund der nicht bekämpften Inflation real Geld verloren.

„Immer nur davon zu sprechen, dass sich Leistung lohnen muss, und dann bei jenen zu kürzen, die das Land am Laufen halten bzw. jahrzehntelang für das Land gearbeitet haben, ist purer Hohn. Wenn die Menschen kein Auskommen mit dem Einkommen haben, weil Lebenshaltungskosten und Steuern viel zu hoch sind, und wenn dann noch bei den Familien, den Senioren gespart wird, wird auch irgendwann die Leistungsbereitschaft sinken, weil die Perspektiven fehlen. Wenn sich Junge keine Existenz mehr aufbauen können und Ältere täglich um ihre Existenz fürchten müssen, wer soll dann noch auf Dauer in der Lage sein, die Schulden des Staates zu bedienen? Nur Leistung einfordern, ohne die Leistungsbereitschaft der vier Millionen Arbeitnehmer gebührend zu würdigen, ist eine Einbahnstraße“, so Zangerl.





Kluge Köpfe nutzen Helme

Der Frühling und das Fahrradfahren gehören untrennbar zusammen. Aber auch wer in den letzten Jahren Öffis meiden wollte, griff ganz selbstverständlich zum Fahrrad und hat den Trend – unabhängig von der Jahreszeit – weiter verstärkt.

Radfahren ist gesund, trägt es doch zu mehr Bewegung an der frischen Luft bei, die auch noch Spaß macht. Der unbestritten wichtigste Vorteil aber ist, dass diesen Sport nahezu jeder ausüben kann. Der Großteil des Körpergewichts, gut 50 bis 70 Prozent, wird durch das Rad getragen.

Im Vergleich zu einigen anderen Sportarten ist Radfahren daher überaus gelenkschonend. Radfahren ist eine Aktivität, die das Herz-Kreislaufsystem stärkt. Es verbessert die Durchblutung, senkt den Blutdruck und fördert die allgemeine Herzgesundheit.

Beim Radfahren werden verschiedene Muskelgruppen, einschließlich der Beinmuskulatur, des Gesäßes und des Rumpfes, aktiviert und gestärkt.

Dies trägt zur Entwicklung von Muskelkraft bei. Durch

regelmäßiges Radfahren wird die Ausdauer gesteigert, sodass mit längerem Training auch längere Strecken zurückgelegt werden können.

Radfahren im Freien bietet nicht nur körperliche, sondern auch mentale Vorteile. Es kann helfen Stress abzubauen, die Stimmung verbessern und dazu beitragen, mentale Ermüdung zu reduzieren.

Üben vermeidet Unfälle

Die Verletzungsgefahr ist im Regelfall beim Radfahren eher gering und beschränkt sich zumeist auf Abschürfungen bei Stürzen. Überlastungen im Bereich des Bewegungsapparates sind selten.

Doch mit dem zunehmenden Trend zum Fahrradfahren nimmt auch die Unfallhäufigkeit zu. Die Ursache ist ein-

Radhelme sind speziell für das Radfahren konstruiert und erfüllen spezifische Normen, daher sollten nur Helme verwendet werden, die vom Hersteller zum Radfahren freigegeben sind.



fach erklärt: Mehr ungeübte und untrainierte Menschen steigen auf das Fahrrad um und greifen oft gleich zu E-Bikes, die nicht nur höhere Geschwindigkeiten zulassen, sondern den Fahrern auch mehr Übung und Geschicklichkeit abverlangen. Ihr Schwerpunkt liegt anders, das Bremsverhalten ist aufgrund des Gewichts nicht mit dem eines herkömmlichen Fahrrades zu vergleichen. Zudem sind einfach mehr Menschen im Straßenverkehr unterwegs und tummeln sich auf den zumeist schmalen Radwegen. So schnell sich der Trend entwickelt, so wenig sind das Risikobewusstsein und das Wissen um Sicherheit und Schutzausrüstung in ähnlichem Ausmaß gestiegen. Unfälle mit zu hoher Geschwindigkeit haben vor allem dann fatale Folgen in Form schwerer Kopfverletzungen, wenn kein Helm getragen wird.

Radfahrkompetenz fördern

Die AUVA setzt sich daher besonders für mehr Sicherheit rund um das Fahrradfahren ein und die AUVA-Radworkshops sind dabei die größte und populärste Initiative zum Thema Radfahren.

Die Merkmale eines sicheren Fahrradhelms

- Ein Helm muss der Norm EN 1078 entsprechen und die CE-Kennzeichnung in der Heimschale tragen.
- Auch das Prüfzeichen GS - geprüfte Sicherheit - ist ein Qualitätsmerkmal.
- Der Helm und die Kopfform müssen zusammenpassen. Ohren und Gesichtsfeld sind frei, der Helm mit einer harten Außenschale deckt den Kopf von der Stirn bis zum Hinterkopf ab.
- Ein verstellbares Gurtsystem sorgt für die optimale Passgenauigkeit. Es soll fix mit dem Helm verbunden und einfach zu öffnen und zu schließen sein.
- LED-Beleuchtung am Helm und auffällige, reflektierende Farben erhöhen die Sichtbarkeit.
- Der Helm verfügt über Luftschlitze, die breit und durch Luftkanäle verbunden sind.
- Gitter vor den Luftschlitzen schützen vor Insekten.
- Helm vor Fahrtantritt immer auf Schäden überprüfen.
- Nach einem Sturz muss der Helm getauscht werden, spätestens jedoch nach fünf bis sechs Jahren.



Helm auf - so geht's richtig

1. Die Vorderkante liegt einen Fingerbreit über den Augenbrauen.
2. Der seitliche Heimrand endet knapp über den Ohren.
3. Die Gurtbänder liegen straff an und bilden ein Dreieck über den Ohren.
4. Unter dem Kiefer schließt der Helm mit einem Gurtschloss, wobei zwischen Kinn und Kinnriemen maximal zwei Fingerbreit Platz sein sollen.
5. Am Hinterkopf kann mit dem Kopfring die Passgenauigkeit justiert werden.
6. Der optimale Sitz ist erreicht, wenn der Helm nur minimal bewegt werden kann und die Bewegungsfreiheit nicht eingeschränkt ist.





Foto:AUVA

Nachgefrage bei ...

Hält der Helm, was er verspricht?

Ing. Stefan Janotka,
Prüfer der Sicherheits technischen
Prüfstelle der AUVA

Antwort auf diese Frage gibt Ing. Stefan Janotka, Prüfer der Sicherheitstechnischen Prüfstelle der AUVA. Er findet heraus, ob die spezifischen Anforderungen an Fahrradhelme, die in der europäischen Norm EN 1078 „Helme für Radfahrer und für Benutzer von Skateboards und Rollschuhen“ sowie in der DIN EN 1080 „Stoßschutzhelme für Kleinkinder“ festgelegt sind, erfüllt werden.

Wann muss ein Helm zur Prüfstelle?

Jeder Hersteller, der persönliche Schutzausrüstung auf den europäischen Markt bringen will, benötigt ein Zertifikat, die sogenannte EU-Baumusterprüfbescheinigung, für seine Produkte. Um diese zu bekommen, muss das Produkt dem Stand der Technik entsprechen. Das überprüfen wir mithilfe von Normen.

Wie gehen Sie dabei vor?

In der Norm sind mehrere Prüfungen vorgeschrieben. Einige gehen sehr schnell, andere dauern länger, zum Beispiel bei den sogenannten Vorkonditionierungen, bei denen ungünstige Bedingungen hergestellt werden.

So muss ein Helm zum Beispiel auch nach mehrjähriger UV-Einstrahlung noch sicher schützen. Dazu können wir den Helm künstlich altern lassen, indem er 48 Stunden hoher UV-Einstrahlung ausgesetzt wird. Erst danach wird der Aufprall simuliert.

Welche Entwicklung hat die Sicherheitstechnik bei Fahrradhelmen in den letzten Jahren durchgemacht?

Gerade bei Fahrradhelmen hat sich mit dem MIPS-System viel verändert. MIPS steht für Multi-Directional Impact Protection System und geht auf den schwedischen Neurochirurgen Univ.-Prof. Dr. Hans von Holst zurück, der sich der Erforschung von Hirnverletzungen verschrieben hat. 1996 begann er damit, die Konstruktion von Helmen zu untersuchen, weil er herausfinden wollte, warum ständig Patient:innen mit Hirnverletzungen ins Krankenhaus kamen, die sie sich bei einem Sturz zugezogen hatten, obwohl sie einen Helm getragen hatten. Im Zuge seiner Forschungen erkannte er, dass die meisten erhältlichen Helme keinen ausreichenden Schutz boten, und entwickelte mit MIPS ein Kopfschutzsystem, das die Sicherheit massiv verbesserte. Das Gehirn ist auf Rotationen besonders empfindlich, die häufig bei einem schrägen Aufprall entstehen. Daher wurde eine bewegliche Innenschale konstruiert, die diese Auswirkungen der Rotationsenergie minimiert, indem sie ein zum Kopf versetztes Gleiten des Helms zulässt.



Dieser Artikel ist im Original
im AUVA-Magazin

ALLE!ACHTUNG!

Ausgabe März/April 2024
erschieden.

Autorin: Mag. Renate Haiden

Nachzulesen unter: alle-achtung.at

Ein gut gewartetes und ausgerüstetes Rad, ein Helm zum Schutz des Kopfes und das praktische Radfahrkönnen stellen die Grundvoraussetzungen für eine sichere Radverkehrsteilnahme dar. Mittlerweile ist das Angebot aber längst nicht mehr nur auf Kinder beschränkt. Ziel der Präventionsmaßnahme ist es, Radfahrern das nötige Rüstzeug für eine sichere Radverkehrsteilnahme mitzugeben. Sie müssen lernen, das Fahrzeug zu beherrschen, die wichtigsten Sicherheitsaspekte kennen und wissen, welche persönliche Schutzausrüstung beim Radfahren erforderlich ist. "Der Unterschied zwischen jungen und erwachsenen Radfahrern: Radfahrerinnen ist dabei gar nicht so groß, wie man vielleicht annehmen möchte", sagt Peter Schwaighofer, BSc, Experte für Verkehrssicherheit in der AUVA-Prävention. Aus den Unfallzahlen geht hervor, dass Ablenkungen zu einer der Hauptunfallursachen zählen - und das nicht nur bei Kindern! "Beim Radfahren Textnachrichten zu lesen, zu tippen oder zu telefonieren ist bei jungen und älteren Verkehrsteilnehmern gleichermaßen zu beobachten", beschreibt Schwaighofer. "Unsere Empfehlung lautet, sich ausschließlich auf die Verkehrsteilnahme zu konzentrieren und Ablenkungen zu vermeiden. Die Freisprecheinrichtung ist zwar zulässig, die gedankliche Ablenkung sollte dennoch nicht unterschätzt werden."

Kopfschutz nur mit Helm

Auf dem Rad sind Kinder und Erwachsene gleichermaßen verletzlich, ungeschützt und haben keine Stoßdämpfer. Für Kinder bis zum zwölften Lebensjahr gilt Heimtragepflicht - nicht nur beim Radfahren, auch beim E-Scooter-Fahren. Für Tretroller gibt es keine Verpflichtung, jedoch macht



Helmtragequote noch nicht zufriedenstellend

Im Gegensatz zu Kindern müssen Erwachsene in Österreich keinen Radhelm tragen. Eine aktuelle Erhebung des ÖAMTC zeigt an dieser Stelle tatsächlich Nachholbedarf: Nur rund 35 Prozent der 14.600 in allen Landeshauptstädten beobachteten Radfahrenden trugen einen Helm. Wie problematisch das ist, zeigen Zahlen aus der ÖAMTC-Unfallforschung: Der Anteil an verunglückten Radfahrenden ohne Helm, die schwere bis tödliche Kopfverletzungen erleiden, liegt bei 57 Prozent. Bei Radfahrenden, die mit Helm unterwegs waren, ist dieser Prozentsatz mit 26 Prozent deutlich geringer.

es auch hier Sinn, den Kopf zu schützen und das Heimtragen zur Routine werden zu lassen. Erwachsene sind Vorbilder und wer mit dem Rad beruflich unterwegs ist oder häufiger fährt, wird vernünftigerweise auch zu einem passenden Helm greifen.

Der Kopf ist fast immer der am weitesten vom Boden entfernte Körperteil und kommt daher mit entsprechender Geschwindigkeit bei einem Sturz auf.

Einen erfreulichen Trend gibt es bei der Weiterentwicklung von Radhelmen: Die Formen und Farben sind moderner geworden und animieren daher auch zum Tragen. Radhelme sind speziell für das Radfahren konstruiert und erfüllen spezifische Normen, daher sollten nur Helme verwendet werden, die vom Herstellenden zum Radfahren freigegeben sind. Wichtig ist die richtige Passform, damit der Kopf gut bedeckt und sicher geschützt ist. Etwa alle sechs Jahre ab Produktion sollte der Helm getauscht werden, denn die Materialien verschleißen mit der Zeit und werden spröde, wodurch die Stoßdämpfung langsam schlechter wird. Bei Kindern kann es sein, dass der Helm schon früher getauscht werden muss, weil sie bekanntlich rasch wachsen. Der Radhelm muss sofort ersetzt werden, wenn er beschädigt oder gebrochen ist oder die Gurtbänder zum Verschließen nicht mehr intakt sind.



Foto: ÖAMTC

Nachgefrage bei ...

Worauf ist beim Helmkauf zu achten?

ÖAMTC-Techniker
Steffan Kerbl

Gibt es für Fahrradfahrer und Scooterfahrer unterschiedliche Helme?

Es gibt den Begriff des „Fahrradhelms“, der deckt alle Fahrzeuge ab, die wie ein Fahrrad oder fahrradähnlich sind. Nachdem es für Erwachsene keine Heimtragepflicht beim Fahrrad gibt, findet sich in einschlägigen Vorschriften wenig Ausformuliertes dazu. Auch für E-Bikes, die schneller als 45 km/h fahren, gibt es Vorschriften: In Österreich gelten diese als Moped. Ein Motorradhelm nach UN R 22 ist zu tragen. In anderen EU-Ländern benötigen E-Bikes ein Kennzeichen und es gibt auch dafür passende Helme, die nach der holländischen Norm NTA 8776 geprüft werden. Es liegt auf der Hand: Wer schneller fahren kann, muss besser geschützt sein.

Eines der wichtigsten Kriterien ist die Stoßdämpfung, die dafür sorgt, dass ein Aufprall so gut wie möglich absorbiert wird.

Worauf soll man dann beim Kauf auf jeden Fall achten?

In der Norm EN 1078 ist beschrieben, was ein qualitativ hochwertiger Helm erfüllen muss, und daraus leiten sich dann die Empfehlungen ab. Grundsätzlich soll der Helm immer auf den Verwendungszweck abgestimmt sein - ein Fahrradhelm demnach für Fahrräder - und eine gute Passform aufweisen. Daher muss der Helm beim Kauf unbedingt probiert werden.

Gibt es Empfehlungen zur Qualität von Helmen?

Wir haben 14 aktuelle Modelle unter die Lupe genommen. Eines der wichtigsten Kriterien ist die Stoßdämpfung, die dafür sorgt, dass ein Aufprall so gut wie möglich absorbiert wird. Weil ein Helm aber nur schützen kann, wenn er getragen wird, spielen auch Tragekomfort und Handhabung eine wichtige Rolle. Abgerundet wird unser Test durch einen Check der Hitzebeständigkeit und eine Schadstoffprüfung.

Acht der 14 Helme erreichten die Note „gut“, der Rest ist mit „befriedigend“ nicht wesentlich schwächer. Erfreulich ist außerdem, dass selbst die Modelle auf den letzten Plätzen zufriedenstellende Werte im Unfallschutz erzielen. Der Test zeigt außerdem, dass Sicherheit nicht unbedingt eine Preisfrage ist.

Wo gibt es noch Optimierungsbedarf?

Mehrere Modelle lassen sich viel zu leicht nach hinten abziehen und können damit bei einem Sturz leicht verloren werden. Die Erkennbarkeit im Dunkeln ist bei diversen Helmen ebenfalls noch ausbaufähig.





Im Juni startet die Zucchini Saison – und genau jetzt ist die beste Zeit für leichte, schnelle Gerichte, die nicht belasten, sondern richtig guttun. Lisa Shelton von Koch mit Herz zeigt, wie gesunde Küche im Alltag aussehen kann: unkompliziert, nährstoffreich und voller Geschmack.

Diese Zucchini Pancakes sind ein perfektes Beispiel dafür. Sie sind in wenigen Minuten gemacht, brauchen nur einfache Zutaten und liefern eine ideale Kombination aus Eiweiß, gesunden Fetten und Ballaststoffen – perfekt für stabile Energie und ohne Heißhunger.

Ob als schnelles Mittagessen, leichtes Abendessen oder Meal Prep für unterwegs: Dieses Rezept funktioniert immer – und schmeckt auch kalt richtig gut.

Schnelle Zucchini Pancakes

low carb & glutenfrei

ZUTATEN (ca. 8 – 10 Stück):

- 300 g Zucchini (gerieben & gut ausgedrückt)
- 60 g Parmesan (gerieben)
- 1 Frühlingszwiebel
- 1 Knoblauchzehe
- 50 g Haferflocken (Feinblatt, optional glutenfrei)
- 3 Eier
- Butterschmalz zum Braten
- 1 TL Salz
- Pfeffer
- 2 TL Paprikapulver
- 2 TL Thymian

TIPP VON LISA

Wenn du dich gesünder ernähren möchtest, fang mit einfachen Rezepten wie diesem an. Du musst nicht alles perfekt machen – entscheidend ist, dass du ins Tun kommst und gesunde Gewohnheiten Schritt für Schritt in deinen Alltag integrierst.

Mehr solcher Rezepte findest du auf www.kochmithertz.at.

ZUBEREITUNG

1. Zucchini grob raspeln, leicht salzen und einige Minuten ziehen lassen. Anschließend gut ausdrücken – das ist entscheidend für die perfekte Konsistenz.
2. Frühlingszwiebel und Knoblauch fein hacken.
3. Alle Zutaten in einer Schüssel vermengen.
4. Butterschmalz in einer Pfanne erhitzen und aus der Masse kleine Pancakes formen.
5. Von beiden Seiten goldbraun ausbacken (ca. 3 – 4 Minuten pro Seite).



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 Garzner (MO – DO)
 Tel: 05224 500 2120
 andrea.garzner@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

Juli
03.
 Freitag

Sommerfest

Sept.
26.
 Samstag

Firmenlauf

Ihr könnt euch ab sofort im Büro des Angestelltenbetriebsrates anmelden.



Fotos: Reinhard Rovara

Wir möchten uns ganz herzlich bei Elke Gröbner, Thomas Stampfl und Petra Zöhrer als Fotografen beim Unsinnigen Donnerstag bedanken. Diese haben uns netterweise ihre Bilder zur Verfügung gestellt. Vielen Dank noch einmal dafür!

Rätsel-Lösungen von der letzten Ausgabe

■	F	D	■	U	■	K	S	■	P	V	■				
W	E	I	D	E	N	G	E	W	A	E	C	H	S	E	■
■	L	E	I	N	S	A	M	E	N	■	H	E	I	N	I
E	D	L	E	■	B	■	D	D	■	N	■	■	U	D	■
■	H	E	■	Z	A	U	N	E	I	D	E	C	H	S	E
■	A	■	■	W	■	N	■	L	E	■	C	U	C	H	E
I	S	C	H	I	A	■	U	■	R	A	K	I	■	A	■
W	E	I	S	S	L	I	N	G	E	■	E	■	K	A	A
■	N	D	■	T	■	B	I	E	N	E	N	K	O	R	B
B L A U F R A E N K I S C H															

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

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

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



Wir gratulieren!

Unsere Gewinner!

Die 15 Gewinner sind:

- Blunder Bettina
- Fahrner Ursula
- Frötscher Rudi
- Gibbons Scott
- Lagger Leonarda
- Leitinger Brigitte
- Lener Patrick
- Menexes Theodoros
- Müller Alex
- Otto Jovy
- Rinnergschwentner Stefan
- Schatz Birgit
- Schuler Sandra
- Schwanninger Markus
- Steinlechner Markus



1. Preis: Bettina Blunder



2. Preis: Birgit Schatz



3. Preis: Jovy Otto

Fotos: Angestelltenbetriebsrat

Die richtigen Antworten waren

GEWINNFRAGEN:

1. Wer besuchte uns am „Unsinnigen Donnerstag“?
Antwort: **Schellenschlager**
2. Wie wird der Reparaturbonus ab 2026 genannt?
Antwort: **Geräte-Retter-Prämie**
3. Wer wickelt die Teilpension ab?
Antwort: **Pensionsversicherung**
4. Wann sind die MOVE DAYS?
Antwort: **18.2. – 4.4.2026**



Die "Glücksfee" war diesmal Resi Klotz



KRISTALL KLAR GEWINNSPIEL



Nachstehende Fragen beantworten und bis zum **28.08.2026** beim Angestelltenbetriebsrat abgeben. Unter den richtigen Einsendungen werden 15 Preisträger gezogen und mit Sachpreisen prämiert.

Die Hauptpreise sind:

- Ein Balance Board gesponsert von der Firma Hervis
- Regionaler Geschenkkorb gesponsert von der Bonus Pensionskasse
- Ein Fahrradkindersitz gesponsert von der Firma Hervis

Viel Erfolg!



SWAROVSKI

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. Gibt es einen Rechtsanspruch auf HO?

Antwort:

2. Unter welchem Begriff plant die Bundesregierung ab 2027, gezielte Anreize zu schaffen??

Antwort:

3. Wann fand der Tag der Berufsorientierung statt?

Antwort:

4. Wie hoch ist der Anteil an verunglückten Radfahrenden ohne Helm, die schwere bis tödliche Kopfverletzungen erleiden?

Antwort:

Bei der Gewinnspielteilnahme gebe ich mein Einverständnis, dass ich namentlich erwähnt werde.

Preisausschreiben
auch per Mailzusendung möglich!
Betriebsrat_AngestellteW1.DSW@swarovski.com

Name:

Abteilung:

Telefonnummer: