

04

Dezember 2021

AK

tipp

kaernten.arbeiterkammer.at

Das Magazin für Mitglieder der Arbeiterkammer Kärnten

GERECHTIGKEIT #FÜRDICH



**„Ihnen und Ihrer Familie
besinnliche Weihnachten
und vor allem Gesundheit
im neuen Jahr!“**

AK-Präsident Günther Goach

INHALT

- 4/5 Schwerpunkt**
AK-Vollversammlung: Anträge und Resolutionen im Überblick.
- 6–11 Arbeit und Recht**
Crowdworking fair gestalten. Schlüsselübergabe in der AK.
- 12/13 Beruf und Familie**
Papamonat und Familienzeitbonus: Darauf müssen Sie achten!
- 14–17 Konsument**
Gewährleistungsrecht ab 2022. Milchersatzprodukte im Qualitätscheck.
- 18/19 Steuer und Geld**
Homeoffice als Abschreibeposten: Was geht? Seit 25. Oktober arbeiten Frauen „gratis“.
- 20–23 Bildung**
Demokratiepolitische Gespräche: hochkarätige Vortragende in der AK.
- 24 Impressum**

Alles Gute für 2022!

Ich wünsche Ihnen und Ihren Familien fröhliche Weihnachten, einen guten Rutsch und viel Gesundheit sowie Erfolg im neuen Jahr!

Herzlichst
Ihr AK-Präsident
Günther Goach

AdobeStock/paint_art_

tipp-TOP

Regionale Leben

Eine aktuelle Studie des Wirtschaftsforschungsinstituts zeigt, dass der vermehrte Einsatz heimischer Lebensmittel nicht nur ein Turbo für den Wirtschaftsmotor Kärnten sein kann, sondern auch Arbeitsplätze schafft. Wie das Wifo berechnet hat, bringt jeder Prozentpunkt mehr an heimischen Lebensmitteln in Kärnten eine zusätzliche Wertschöpfung von 8 Millionen Euro pro Jahr, davon 3,8 Millionen für die Landwirtschaft. Gleichzeitig werden damit 300 neue Arbeitsplätze geschaffen. Derzeit liegt der Anteil heimischer Lebensmittel in Kärnten über alle Bereiche hinweg erst bei rund 30 Prozent. „Wir wollen den Einsatz heimischer Lebensmittel in den

nächsten Jahren Schritt für Schritt weiter ausbauen. Das hilft nicht nur den Bauern, sondern auch dem Wirtschafts- und Arbeitsstandort und schützt das Klima!“, so LK-Präsident Huber. Ein Ansatzpunkt sei der verstärkte Einsatz heimischer Lebensmittel in den Betriebskantinen. Goach und Huber kamen überein, mit den Betriebsräten führender Unternehmen in Kärnten Möglichkeiten auszuloten, um den Einsatz heimischer Lebensmittel zu stärken. Beide Präsidenten bekräftigten außerdem ihr Bekenntnis zur Sozialpartnerschaft. Die Sozialpartnerorganisationen treffen sich vier Mal pro Jahr mit der Regierung zu einer Regierungssitzung.

FBZ spielt wichtige Rolle!

Als Schnittstelle zwischen dem AMS Kärnten, arbeitssuchenden Frauen und der Wirtschaft übernimmt das Frauenberufszentrum Kärnten (FBZ) eine wichtige Rolle beim Wiedereinstieg der Frauen in den Arbeitsmarkt. Das FBZ bietet kostenlose Unterstützung für AMS-Kundinnen mit gezielten Einzel- und Gruppencoachings sowie speziellen Weiterbildungsangeboten an, derzeit vor allem im digitalen Bereich. „Die Corona-Krise hat Frauen wieder

mehr in tradierte Rollenmuster zurückgedrängt. Die statistischen Zahlen betreffend die Arbeitssituation von Frauen sind eine traurige Bilanz. Umso mehr schätze ich die Arbeit des FBZ Kärnten. Die Selbstermächtigung von Frauen ist nach wie vor ein zentrales Thema. Ich weiß aus eigener Erfahrung, wie essenziell Coaching in herausfordernden Situationen und Karrierefragen ist“, betonte AK-Direktorin Susanne Kießlinger bei einer Pressekonferenz des FBZ Ende Oktober.

AK initiiert „KUNST:SCHAU:RAUM“

Die AK Kärnten bietet künftig zeitgenössischen Kunstschaffenden für jeweils ein Jahr im öffentlichen Raum Platz. Dazu wurde die KUNST:SCHAU:RAUM-Glasbühne in der Klagenfurter Bahnhofstraße eingerichtet. Am 28. Oktober präsentierte Richard Klammer, Maler und Musiker, auf der mehrere Quadratmeter großen Glasfläche sein Werk „Viel Zeit Genossen“. „Diese Portraitserie ist gleichzeitig ein Spiegelbild und eine Hommage an meine Zeitgenossen, aber auch ein Verweis auf die Portraitmalerei als eines der klassischen Genres in der Kunstgeschichte“, so Klammer. „Zeitgenössische Kunst gehört in den öffentlichen Raum“, freut sich AK-Präsident Goach anlässlich der Präsentation.

smittel schaffen Jobs



AK/Geslerich

Die Stärkung regionaler Lebensmittel stand im September 2021 im Mittelpunkt des Antrittsbesuchs von LK-Präsident Siegfried Huber (re.) beim Präsidenten der Arbeiterkammer Kärnten, Günther Goach.



FBZ

In den vergangenen zehn Jahren begleitete das FBZ Kärnten 2.578 Teilnehmerinnen in mehr als 15.210 Coachingstunden. Daniela Stein und Ilona Tanos vom FBZ, Peter Wedenig, AMS-Geschäftsführer, und Susanne Kißlinger bei einer Pressekonferenz des FBZ im Oktober 2021.



AK/Hannes Krainz

Künstler Richard Klammer, Waltraud Rohrer, Mitglied des AK-Vorstands und AK-Präsident Günther Goach im Rahmen der Präsentation von „Viel Zeit Genossen“ am 28. September



AK/Jost & Bayer

tipp-KONKRET

AK-Präsident Günther Goach

Kärnten weiter als attraktiven Arbeitsort positionieren!

Die Wirtschaft Kärntens befindet sich im globalen Wettbewerb um „mobile Faktoren“ wie Kapital und qualifizierte Arbeitskräfte. Obwohl wichtige Rahmenbedingungen – wie Besteuerung, soziale Sicherung, Umwelt, Energiepolitik oder Arbeitsmarktpolitik – vom Bund geregelt werden, gibt es auf Landesebene entscheidende Möglichkeiten, um Kärnten als Arbeitsort noch attraktiver zu machen. Bildung, Kinderbetreuung, Wirtschaftsförderung, Raumordnung und Infrastruktur sind dafür maßgeblich. Die Corona-Krise hat den strukturellen Wandel deutlich beschleunigt, der digitale Wandel der Kärntner Wirtschafts- und Arbeitswelt vollzieht sich zunehmend schneller. Aktuell gibt es keinen Abbau von Arbeitsplätzen, wir erleben einen echten Mangel in nahezu allen Bereichen. Schon während der Krise wurden gut ausgebildete Fachkräfte gesucht. Aufgrund des demografischen Wandels wird sich der Fachkräftemangel weiter verschärfen. Mittlerweile werden aber auch Niedrigqualifizierte stark nachgefragt.

Ein langfristiger Trend zeigt sich dennoch: Ältere und Langzeitarbeitslose sind immer schwerer in den normalen Arbeitsmarkt integrierbar. Besonders schlimm ist die Situation für Geringqualifizierte. Daher sind jetzt präventive Maßnahmen bei der Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik das Gebot der Stunde.

Der konjunkturelle Rückenwind sollte außerdem genutzt werden, um die heimische Wirtschaft auf einem nachhaltigen Wachstumspfad zu halten. Weitere massive Investitionen in Bildung, Gesundheit, Forschung, Entwicklung und Infrastruktur müssen den Strukturwandel ermöglichen und begleiten und die Wirtschaftsentwicklung langfristig stabilisieren. Die Arbeitskräfte werden sich in Zukunft dort ansiedeln, wo sie gute Einkommenschancen haben, wo entsprechender Wohnraum zur Verfügung steht und wo die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gegeben ist. Wirtschafts- und bildungspolitische Maßnahmen sollen Kärnten vor allem für junge Menschen als Arbeits- und Lebensort wieder attraktiver machen.

Arbeitsmarkt, Ökologie und Wohnen stehen im Fokus

Das Parlament der Arbeitnehmer mit rund 70 Kammerräten – die Vollversammlung der AK Kärnten – trat am 4. November 2021 heuer zum zweiten Mal für richtungweisende Entscheidungen im Sinne der Arbeitnehmer zusammen.

Viele richtungweisende Resolutionen und Anträge wurden in Richtung Landes- und Bundesregierung in der zweiten

Vollversammlung dieses Jahres verabschiedet. Vor allem der derzeitige Arbeitsmarkt in Verbindung mit der Wirtschaftslage Kärntens beschäftigte die 70 Kammerräte der Vollversammlung.

Günther Goach, Präsident der Arbeiterkammer Kärnten, präsentierte zu Beginn seiner Rede die Details der vom Joanneum Research erhobenen Konjunkturumfrage unter Betriebsräten (siehe S. 6–7). Kurz und knapp: Kärnten ist im Aufschwung. Der Arbeitsmarkt spiegelt diesen wider. 220.000 Menschen sind derzeit in Kärnten unselbstständig beschäftigt (Stand 31. Oktober 2021).

Wermutstropfen am Arbeitsmarkt

Zwei Wermutstropfen bleiben bestehen. Erstens: Mitte Oktober waren 1.313 Personen in Kurzarbeit (203 Betriebe). Warum es trotz Konjunkturaufschwung noch immer diese hohe Zahl an Kurzarbeitern gibt? Lieferketten sind, aufgrund von zu teuren oder fehlenden Rohstoffen ausgedünnt. Zweitens: 16.305 Personen sind auf Arbeitssuche. Dem stehen 6.933 offene Stellen am Arbeitsmarkt gegenüber. Die Lücke von 9.372 fehlenden Arbeitsstellen ist zwar kleiner geworden als im Vorjahr, aber immer noch eklatant. Hinzu kommt die steigende Zahl der Langzeitarbeitsuchenden: 4.369 Personen. „Langzeitarbeitslose müssen die Unterstützung der Gesellschaft bekommen, um nicht den Anschluss in der Gesellschaft zu verlieren“, bekräftigte AK-Präsident Günther Goach.

70 statt 55 Prozent Arbeitslosengeld

Die Arbeiterkammer kämpft gemeinsam mit den Gewerkschaften dafür, dass gerade diejenigen, die unverschuldet arbeitslos geworden sind, eine Erhöhung des Arbeitslosengeldes von 55 auf 70 Prozent bekommen. „Das Arbeitslosengeld ist mit 55 Prozent der Nettoersatzrate im unteren Drittel des EU-Durchschnitts – hier besteht Handlungsbedarf“, so Goach.

Menschen haben mit 55 Prozent ihres früheren Einkommens lau-

fende Kosten zu bestreiten. Obwohl sie gewillt sind, mit 100 Prozent ins Berufsleben einzusteigen, fehlen hier die entsprechenden Angebote. Mit weniger Geld in der Tasche müssen Arbeitssuchende sparen und investieren auch weniger in den Konsum. Damit wird auch der Wirtschaftskreislauf unterbrochen, und Arbeitsplätze bleiben wiederum Mangelware.

Ökologie und Nachhaltigkeit im Zeichen der Arbeit

„Die Arbeiterkammer bekennt sich zutiefst zu den ökologischen Maßnahmen, die derzeit gesetzt werden“, so Goach. Er sprach erstmals das neue AK-Darlehen für Wärmepumpen an, welches die Arbeiterkammer ab Jänner 2022 präsentieren wird. Warum die Wärmepumpe hier den Vorrang mit einem Darlehen gegenüber anderen Heizsystemen bekommt, ist schnell erklärt: Ein durchschnittlicher Haushalt benötigt

rund 10.000 kWh Wärme, um ein Haus zu beheizen. Eine Wärmepumpe hingegen nur 2.500 kWh Strom. Hinzu kommt der geringere CO₂-Ausstoß von 40 kg CO₂ bei 2500 kWh Strom. Im Vergleich dazu stößt eine Pelletsheizung 396 kg CO₂ aus. Neben Umweltschutz war auch die Inflation ein zentraler Punkt, dem der AK-Präsident besondere Aufmerksamkeit schenkte: „Vor allem im öffentlichen Wohnbau in Zeiten einer steigenden Inflation muss die öffentliche Hand eine Unterstützung für Mieterinnen und Mieter bieten.“ Goach betonte: „Steigt die Inflation und wird zugleich dem privaten Wohnbau nicht mit entsprechenden Mitteln entgegengetreten, können sich viele keine Wohnung leisten.“

AK/Jost&Bayer



„Das Arbeitslosengeld ist mit 55 Prozent der Nettoersatzrate im unteren Drittel des EU-Durchschnitts – hier besteht Handlungsbedarf.“

AK-Präsident
Günther Goach

Budget für 2022

Erstmals präsentierte Susanne Kießlinger als AK-Direktorin das Budget für das nächste Jahr. Der Voranschlag wurde einstimmig von der AK-Vollversammlung angenommen und sieht für das Jahr 2022 bei den Erträgen und Aufwendungen 30 Millionen Euro vor.



Susanne Kießlinger,
AK-Direktorin

AK/Gernot Gleiss

AK/Gernot Gleiss

Resolutionen und Anträge der AK-Vollversammlung

Resolutionen*

1. Wirtschaftsstruktur nach der Krise nachhaltig verbessern und stärken
2. Ökosoziale Steuerreform: Verteilungsgerechtigkeit für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Anträge*

1. Erhöhung des AK-Wohnbaurlehens für Wärmepumpenheizung
2. Nachbesserung bei der Schwerarbeitspension
3. Schulkosten: spürbare Entlastung und Planungssicherheit für Eltern
4. Einführung eines einfachen und verständlichen Nährwertkennzeichnungssystems von verpackten Lebensmitteln – Nutri-Score
5. Energie-Armut – jeder fünfte Haushalt kämpft ums Überleben.
6. Fairer Zugang zur Schwerarbeiterpension
7. Erhöhung der Tagesdiäten für Dienstreisen
8. Mehr Flexibilität für Fahrgemeinschaften
9. Kilomergeld auf 50 Cent anheben und jährlich indexieren
9. Palliativ- und Hospizversorgung im extramuralen Bereich erweitern
10. Die Folgen der Coronakrise für Frauen
11. Pensionen – Altersarmut ist auch akademisch.
12. Nachzahlung fehlender Beiträge für das Nachtschwerarbeitsgesetz durch den Arbeitgeber



ktn.ak.at/vollversammlung

*einstimmige Annahme der Kammerräte

AdobeStock/scharfsm86



Das Parlament der Arbeitnehmer (Vollversammlung) fand sich am 4. November wieder ein, um Resolutionen und Anträge im Sinne der Arbeitnehmer in Richtung Land und Bund zu verabschieden.

MINI-tipp

Vollversammlung zum Nachsehen in der Mediathek

Transparenz spielt für die Arbeiterkammer Kärnten eine große Rolle. Darum wurde eine eigene Online-Mediathek ins Leben gerufen, um Zusammenkünfte wie Verabschiedungen von Resolutionen und Anträgen der Vollversammlung, Pressekonferenzen im Arbeits-, Konsumentenschutz- und steuerrechtlichen Bereich live zu übertragen und so größtmögliche Transparenz für Arbeitnehmer zu schaffen.



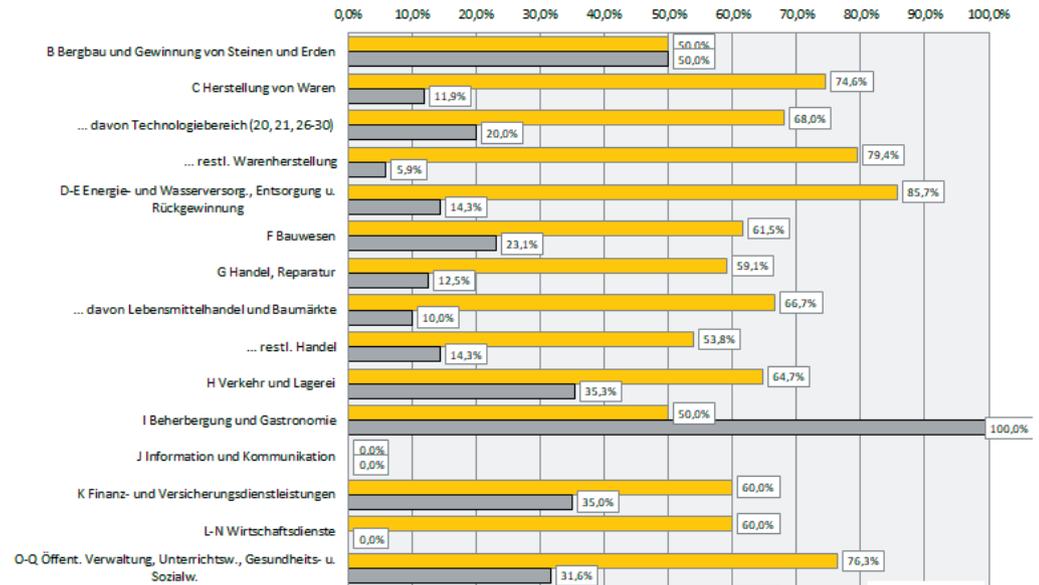
ktn.ak.at/mediathek

Geplante Personaleinstellung vs. Personalabbau nach Branchen

Kärntner Unternehmen suchen nach Arbeitskräften – in nahezu allen Branchen. Besonders in der Warenherstellung, der Energie- und Wasserversorgung sowie dem öffentlichen Bereich werden Einstellungen erwartet.



AdobeStock/Cello Armstrong



Vorhandene Erwerbspotenziale jetzt aktivieren!

Die Krise beschleunigte den strukturellen Wandel in Kärnten. Hinzu kam der digitale, der die Wirtschafts- und Arbeitswelt veränderte. Vorhandene Erwerbspotenziale, also Menschen, welche die Krise zurücklies, warten auf ihre Wiedereingliederung in die Arbeitswelt.

Die Konjunkturstudie der Arbeiterkammer Kärnten schlägt einige Handlungsfelder vor, damit eine Wiedereingliederung von Arbeitssuchenden, aber auch Langzeitarbeitslosen auch gelingt:

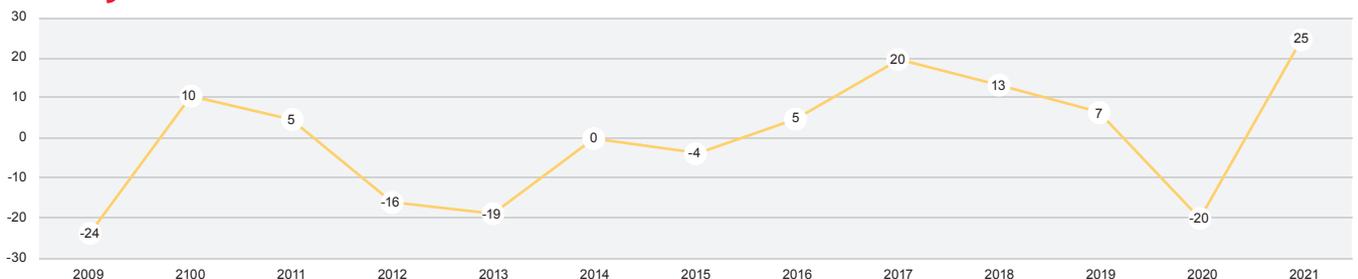
- Betriebliche Aus- sowie Höherbildungen und Umqualifizierungen sind der Schlüssel zu mehr Fachkräften, da der

Bedarf an qualifizierten Mitarbeitern am Arbeitsmarkt nicht mehr zu decken ist.

- „Problemgruppen“ müssen unterstützt und wieder in den Arbeitsmarkt integriert werden – innovative Maßnahmen sind zu entwickeln und Mut ist aufzubringen, diese auch auszuprobieren.
- Angebote an Arbeitslose und für Gefährdete gemeinsam mit Unternehmen und Betriebsräten entwickeln.
- individuelle Beratung (lebenslanges Lernen) für alle Zielgruppen
- Ausbau und Förderung von überbetrieblichen Lehrwerkstätten
- Umfassende Kinderbetreuung schaffen.



Konjunkturbarometer 2021



Konjunkturerwartung unter Betriebsräten: Kärntner Arbeitnehmer sind optimistischer, was die Wirtschaftsentwicklung betrifft, als der Durchschnitt in Österreich. Prognose unter den Betriebsräten für die Kärntner Wirtschaft stieg von minus 20 Prozentpunkten im vergangenen Jahr auf plus 25 Prozentpunkte im Jahr 2021.

AK-Konjunkturmfrage bestätigt: Kärnten ist im Aufschwung

Nach dem Corona-Ausnahmejahr 2020 und dem Einbruch des Konjunkturbarometers erholt sich die Kärntner Wirtschaft. Die erwartete Auftragslage, Investitionen und der Personalaufbau steigen laut Betriebsräten stark an.

215 Betriebsräte nahmen heuer an der AK-Konjunkturmfrage teil, sie präsentieren knapp 55.400 Kärntner Beschäftigte. Das sind rund 27 Prozent. Die Ergebnisse wurden vom Joanneum Research wissenschaftlich ausgewertet. Laut aktueller Auswertung der Umfrage stieg das Konjunkturbarometer von minus 20 Indexpunkten auf über plus 25 Indexpunkte – Höchststand in der Geschichte der Konjunktur-

umfrage. „Kärnten entwickelt sich besser als der Bundesschnitt, da auch in der Krisenzeit Stärken gestärkt wurden“, bekräftigte Kärntens AK-Präsident Günther Goach. Laut Umfrage steigt die erwartete Auftragslage rapide, und Investitionen wachsen von 67 Prozentpunkten (2020) auf 75 Prozentpunkte (2021) an. Eric Kirschner, wissenschaftlicher Begleiter und Head of Research Group vom Joanneum Research, spricht jedoch vor-

Fachkräftemangel und Mismatch am Arbeitsmarkt

Der Wille, mehr Personal aufzunehmen, geht allerdings mit einem Wermutstropfen einher: dem Fachkräftemangel und Mismatch am Arbeitsmarkt. Faktoren wie demografischer Wandel oder Lohnsteigerung in Südosteuropa verschärfen die Situation. „Gleichzeitig verfestigt sich die Arbeitslosigkeit bestimmter Gruppen, und die Nachfrage nach Qualifikationen deckt sich nicht zwingend mit dem Angebot“, erklärte Kirschner.

50 Prozent aller befragten Betriebsräte gaben an, dass offene Stellen nicht besetzt werden konnten. Ein Drittel der Befragten gab an, 2020 Mitarbeiterqualifizierung betrieben zu haben. „Neben der Maßnahme einer besseren Bezahlung kann dem Fachkräftemangel nur mit einer gut geplanten Strukturpolitik entgegengetreten werden“, betonte Goach und wies auf den seit Jahren immanenten Fachkräftemangel hin. Die wirtschaftliche Erholung verschärft das Fachkräfteproblem immens. 63 Prozent der Betriebsräte gaben an, unter Fachkräf-

temangel zu leiden, trotz der Suche nach gut ausgebildeten Fachkräften.

„Die verstärkte Förderung von Aus- und Weiterbildung, das Erwerben von Schlüsselkompetenzen oder auch die Weiterentwicklung von Qualifikationen muss auf der Agenda von Politik, AMS und den Sozialpartnern stehen“, bekräftigte Goach. „Wir stehen im Wettbewerb um die besten und nicht um die billigsten Köpfe“, führte Goach aus. Die Anforderungen an die Beschäftigten ändern sich rasant, Rahmenbedingungen hingegen bleiben teilweise unverändert.

Das betrifft vor allem Ältere und Langzeitarbeitslose, die stark vom strukturellen Wandel und nicht von der konjunkturellen Lage betroffen sind. „Menschen, die jetzt keinen Job finden, benötigen spezielle innovative Maßnahmen für eine Integration in den Arbeitsmarkt“, betonte Goach. Aktuell sind in Kärnten 16.305 Personen arbeitslos gemeldet. Dem stehen 6.933 offene Arbeitsstellen gegenüber.

Lehrstellen und Lehrstellensuchende im Wandel der Zeit

Die Auswirkungen von COVID-19 auf den Lehrstellenmarkt zeichnen sich deutlich ab. Das Angebot an offenen Lehrstellen überstieg im März 2021 die Anzahl der Lehrstellensuchenden. Derzeit (Oktober) stehen 824 offene Lehrstellen 321 Lehrstellensuchenden gegenüber. Bei differenzierter Betrachtung zeigt sich jedoch für einzelne Berufsgruppen ein eklatanter Unterschied: Während die Zahl der offenen Stellen in der Berufsgruppe Fremdenverkehr die der Lehrstellensuchenden weit übersteigt, tritt bei der Berufsgruppe Büroberufe der gegenteilige Fall ein.

 ktn.ak.at/konjunktur



AK/Eggenberger

rumfrage. „Kärnten entwickelt sich besser als der Bundesschnitt, da auch in der Krisenzeit Stärken gestärkt wurden“, bekräftigte Kärntens AK-Präsident Günther Goach. Laut Umfrage steigt die erwartete Auftragslage rapide, und Investitionen wachsen von 67 Prozentpunkten (2020) auf 75 Prozentpunkte (2021) an. Eric Kirschner, wissenschaftlicher Begleiter und Head of Research Group vom Joanneum Research, spricht jedoch vor-

Online-Lohndumping: Crowdworking fair gestalten

Als Crowdwork (oder auch Crowdsourcing) wird eine digitale Arbeitsweise bezeichnet, bei der Unternehmen Aufträge mittels webbasierten Plattformen an eine große Menge von Menschen, die sog. Crowd, vergeben.

Die Digitalisierung hat die Tatsache mit sich gebracht, dass der Faktor Arbeit im Bereich der nicht-produzierenden Berufe und der nicht-körpernahen Dienstleistung keine Ortsgebundenheit mehr aufweist. Mittels Online-Plattformen ist es möglich, sich äußerst flexibel und nachfrageorientiert zumeist auf Werkvertragsbasis tätiger Arbeitskräfte zu bedienen, deren Leistungen entweder online erbracht werden oder bei denen die Vermittlung online und die Dienstleistung per se vor Ort erfolgt. Erstere Arbeitsform firmiert inzwischen unter dem Begriff Crowdworking (oder auch Crowdsourcing bzw. Crowd-klicking). Die Realität hat gezeigt, dass trotz Beteuerungen auf europäischer Ebene und der mehrfachen Ankündigung von EU-Richtlinien, die sich speziell der Problematik

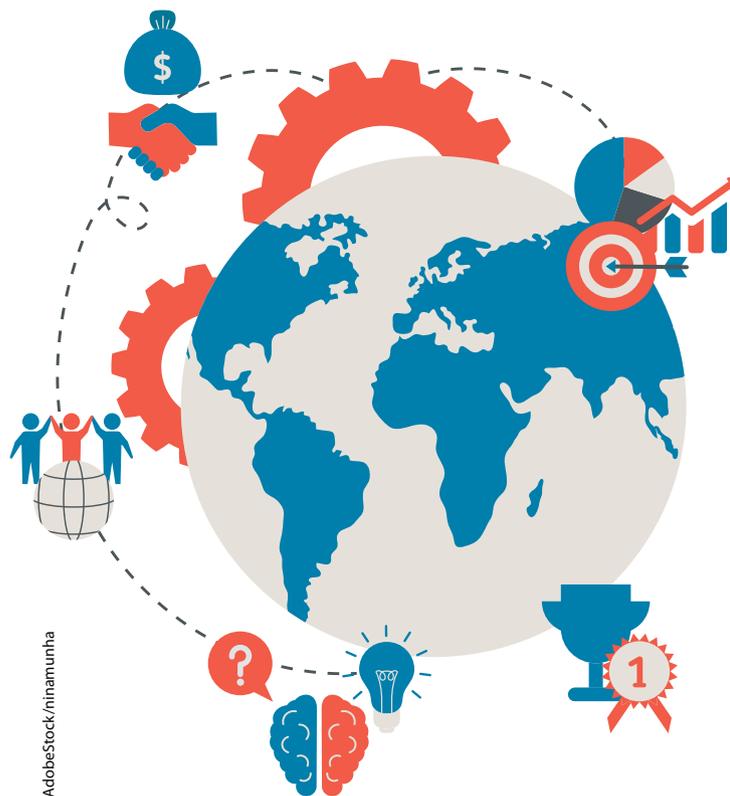
von Plattformarbeitnehmern annehmen, bislang noch kein tauglicher Versuch unternommen wurde, den tendenziell

schlechten Arbeitsbedingungen von Plattformarbeitnehmern Einhalt zu gebieten. Weiterhin liegt die Entlohnung von Plattformarbeitnehmern, die nicht als echte

weit unter den in den jeweiligen Staaten vorgesehenen bzw. ortsüblichen Entgelten. In der jüngsten Vergangenheit wurde zwar durch die europäische Richtlinie über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen die Vorgabe geschaffen, dass Plattformarbeitnehmer unter gewissen Voraussetzungen als echte Arbeitnehmer zu qualifizieren sind, eine Adaption des innerstaatlichen Rechts im Hinblick auf den Arbeitnehmerbegriff steht jedoch aus. Plattformarbeitnehmer sind weiterhin auf Einzelfallbeurteilungen durch Gerichte, zumeist nach Durchführung eines langen Verfahrens durch alle Instanzen, angewiesen.

Flexibilität – wem nützt sie?

So wie Crowdworking heute funktioniert, gefährdet es die Entwicklung einer nachhaltigen Arbeitswelt. Obwohl es für die Arbeitnehmer eine größere Flexibilität bedeutet, sind die Jobs mit großen Unsicherheiten verbunden. Crowdworker sind in der Regel schutzlos und bekommen kein Urlaubsgeld, keine Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und sind nicht sozialversichert.



AdobeStock/ninamunha

Arbeitnehmer in den Geltungsbereich von Normen der kollektiven Rechtsgestaltung bzw. gesetzlichen Mindestlöhne fallen,

kommen kein Urlaubsgeld, keine Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und sind nicht sozialversichert.

Politik ist jetzt gefordert, um Rahmenbedingungen für Crowdworker besser zu gestalten

- Eine Ausdehnung des Arbeitnehmerbegriffs im Arbeitsverfassungsgesetz ist vorzunehmen, um auch Plattformarbeitnehmer der Zuständigkeit inner- und außerbetrieblicher Interessenvertretungen sowie der Geltung von Normen kollektiver Rechtsgestaltung zuzuführen.
- Ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Beschäftigung von Plattformarbeitnehmern ist analog zu Leiharbeitnehmern vorzusehen.
- Der Geltungsbereich des Heimarbeitsgesetzes ist explizit auf Plattformarbeitnehmer und den Tätigkeitsbegriff des Heimarbeitsgesetzes auf Dienstleistungen auszudehnen.
- Die Europäische Union ist zum Entwurf einer Richtlinie für Plattformarbeitnehmer, die jedenfalls einen Equal-Pay-Grundsatz zur Vermeidung von Lohndumping vorzusehen hat, aufzufordern.

 **Arbeitsrecht 050 477 - 1000**



GESUNDHEITS
BERUFE
REGISTER



ktn.ak.at/gbr

GESUNDHEITSBERUFE

Noch nicht registriert? Registrierungspflicht tritt ab 1. Jänner 2022 wieder in Kraft!

AK
KÄRNTEN

Schlüsselübergabe in der AK

Mit 30. September übergab AK-Direktor Winfried Haider nach 39 Jahren in der AK Kärnten sein Amt an Susanne Kißlinger. Der neue Leiter des Arbeits- und Sozialrechts ist Maximilian Turrini.

Winfried Haider

AK/Maurer



„Meine 39 Dienstjahre in der AK waren vielschichtig und in allen Belangen interessant, herausfordernd und geprägt von einer aufrichtigen Liebe zu meinem Beruf als Jurist“, betonte Winfried Haider anlässlich der Schlüsselübergabe an die neue AK-Direktorin Susanne Kißlinger am 29. September in der AK in Klagenfurt.

Besonders stolz ist Haider auf seine Familie: „Mein Sohn teilt die Begeisterung zur Juristerei und ist Anwalt in Wien. Seine mittlerweile acht Monate alte Tochter bereitet uns große Freude! Meine Tochter ist Psychologin in Graz; der Familienzusammenhalt steht bei uns an erster Stelle!“

Kißlinger: erstmals weibliche Spitze in AK

Erstmals in der Geschichte der AK Kärnten steht seit 1. Oktober eine Frau den rund 160 Mitarbeitern als Direktorin vor. Susanne Kißlinger ist seit 1999 als Juristin in der AK beschäftigt, zuletzt als Leiterin des Arbeits- und Sozialrechts. „Ich liebe Herausforderungen!“, so die Klagenfurterin, die in Feistritz im Rosental aufwuchs und erzählt: „Als ich 1999 in der AK im Arbeits- und Sozialrecht begonnen habe, war ich die erste weibliche Ansprechpartnerin für Frauenthemen, sei es Karenz, Mutterschutz oder Teilzeit. Ich bin mit meiner Arbeit gewachsen, wollte immer Veränderungen und übernahm schlussendlich von 2011 bis Ende 2016 die Leitung des Konsumentenschutzes.“ Danach folgte die Bestellung als Leiterin der Abteilung Arbeits- und Sozialrecht, quasi die Rückkehr zu Kißlingers Wurzeln. Privat liebt die 48-jährige Luftveränderungen. „Wann immer es möglich ist, reise ich zu neuen Orten.“ Kißlinger ist sportbegeistert und unterstützt ihren Sohn Moritz (18) dabei, Meeresbiologie zu studieren.

Susanne Kißlinger

AK/Maurer



Winfried Haider übergab am 29. September den Schlüssel der AK an Susanne Kißlinger.

8 Wahlen, Erfinder des Praktikerseminars

Haider war als Jurist seit 1982 in der AK beschäftigt, viele Jahre als Leiter des Arbeits- und Sozialrechts und seit 2004 als Direktor. Er wirkte an insgesamt acht AK-Wahlen in Kärnten mit, sechs davon bestritt er als Wahlleiter. Das weit über die Landesgrenzen hinaus bekannte Praktikerseminar, das Haider aus der Taufe hob, findet heuer nach 23 Jahren zum 46. Mal statt. Die Mitgliederbefragung im Jahre 1996 wurde ebenfalls federführend von Haider organisiert. Die Forcierung des Parteienverkehrs und der Servicegedanke generell waren Haiders Steckenpferde. „Ich bin der tiefsten Überzeugung, dass die große Akzeptanz unserer Mitglieder den Bestand der AK sichert!“, betont Haider. Der 65-jährige Krumpendorfer hat auch sein Privatleben neu geordnet: „Ich habe meine langjährige Lebensgefährtin Christine geheiratet und werde mich künftig meinen großen Leidenschaften, den Reisen, der italienischen Sprache und nun auch vermehrt dem Sport widmen.“

Maximilian Turrini neuer Abteilungsleiter

Der 33-jährige Maximilian Turrini ist seit Oktober der neue Leiter des Arbeits- und Sozialrechts. „Ich freue mich sehr über diese neue Aufgabe. Mein Bestreben ist es, den Menschen mit Rat und Tat zur Seite zu stehen.“ Besonders wichtig ist dem Klagenfurter die Zusammenarbeit mit den Betriebsräten und der Gewerkschaft: „Direkt in den Unternehmen sind die gut informierten Betriebsräte erste Ansprechpartner. Das Zusammenspiel zwischen uns macht viel aus.“ Privat ist der Sportbegeisterte am liebsten auf Reisen.

Maximilian Turrini

AK/Fasser



Seit 1. Oktober: gleiche Kündigungsfristen für Arbeiter und Angestellte

Waren Kündigungsfristen und -termine für Arbeiter und Angestellte bisher nicht einheitlich, so wurden jene der Arbeiter mit 1. Oktober endlich an die Systematik der Angestellten angeglichen.

Bisher unterschieden sich die Kündigungsfristen – abhängig von der jeweiligen anzuwendenden Regelung – zwischen einem Tag bis hin zu mehrwöchigen oder gar mehrmonatigen Fristen. Auch bei den Kündigungsterminen für Arbeiter gab es bis dato keine einheitlichen Regelungen.

Arbeitgeberkündigung: Senioritätsprinzip

Für die Arbeitgeberkündigung besteht in Zukunft (gültig für Kündigungen nach dem 30. September 2021) auch im Bereich der Arbeiter das Senioritätsprinzip, wonach sich die Kündigungsfrist mit zunehmender Dienstdauer erhöht.

Dienstjahre	Kündigungsfristen für den Arbeitgeber
bis zum 2. Dienstjahr:	6 Wochen
nach vollendetem 2. Dienstjahr:	2 Monate
nach vollendetem 5. Dienstjahr:	3 Monate
nach vollendetem 15. Dienstjahr:	4 Monate
nach vollendetem 25. Dienstjahr:	5 Monate

Kündigungstermin

Kündigungstermin laut Angestelltenrecht ist – wie bisher – das Quartalsende, wobei die Vereinbarung anderer Kündigungstermine (zum 15. oder zum letzten des Kalendermonats) möglich ist. Diese Kündigungstermine gelten künftig auch für die Arbeitgeberkündigung eines Arbeiters.

Ausnahmen in Saisonbranchen

Für Arbeiter in Branchen, in denen Saisonbetriebe überwiegen, z. B. Baubranche, können andere Kündigungsfristen und -termine kollektivvertraglich festgelegt werden.

Arbeitnehmerkündigung

Für Kündigungen nach dem 30. September 2021 gilt sowohl für Angestellte als auch für Arbeiter, unabhängig von den Dienstjahren, eine einmonatige Kündigungsfrist. Diese Kündigungsfrist kann durch Vereinbarung bis zu einem halben Jahr ausgedehnt werden, doch darf die

vom Arbeitgeber einzuhaltende Frist nicht kürzer sein als die mit dem Arbeitnehmer vereinbarte. Kündigungstermin ist zum Monatsletzten, wobei abweichende günstigere Vereinbarungen möglich sind.

Besonderer Kündigungsschutz

Für bestimmte geschützte Arbeitnehmergruppen (z. B. Betriebsräte, Lehrlinge, Präsenz-/Zivildienstler, Schwangere, Eltern in Karenz und Elternteilzeit, begünstigt Behinderte) gibt es einen besonderen Kündigungsschutz: Hier benötigt der Dienstgeber vor dem Ausspruch der Kündigung die Zustimmung des Gerichts oder im Falle eines begünstigten Behinderten des Sozialministeriumservice. Ohne vorherige Zustimmung ist die Kündigung rechtsunwirksam. Achtung: Sind Sie sich unsicher, wenden Sie sich sofort nach Kündigungsausspruch an die AK!

 Arbeit und Recht 050 477-1000

AK und AMI achten auf Gesundheit im Betrieb

„Die Sicherheit und Gesundheit von Arbeitnehmern und Arbeitgebern muss im Vordergrund stehen!“ Gemeinsam will man verstärkt psychische und physische Belastungen am Arbeitsplatz erkennen und arbeitenden Menschen helfen!

Das Arbeitsmedizinische und Arbeitspsychologische Institut Kärnten, kurz AMI Kärnten, wurde vor 30 Jahren von der Arbeiterkammer Kärnten mit dem Ziel gegründet, die Sicherheit und die Gesundheit von Arbeitnehmern zu schützen sowie Unfälle und arbeitsbedingte Erkrankungen am Arbeitsplatz zu vermeiden.

Krankmachende Faktoren ausmerzen

Mit Anfang 2021 beteiligte sich die Humanomed als privater Gesundheitsanbieter am AMI Kärnten und übernahm das Management. In Zukunft will man gemeinsam verstärkt psychische und physische Belastungen am Arbeitsplatz erkennen und helfen! „Krankmachende Faktoren als Folge von Arbeitsbelastungen sind am Vormarsch. Die Gesundheit darf nicht auf

der Strecke bleiben!“, hebt AK-Präsident Günther Goach hervor und führt aus: „Immer mehr Arbeit in immer kürzerer Zeit ist für viele zum Alltag geworden. Die psychische wie auch physische Gesundheit unserer Mitglieder muss immer im Vordergrund stehen.“ „Durch den Einstieg ins AMI Kärnten können wir unser Gesundheitsangebot – von der Diagnostik über die Behandlung bis hin zur Therapie und Rehabilitation – um den immer bedeutenderen Bereich der Arbeitsmedizin erweitern“, so AMI- und Humanomed-Consult-Geschäftsführerin Ulrike Koscher-Preiss.

Erfolg hängt von Mitarbeitern ab

„Der Unternehmenserfolg hängt unter anderem von gut motivierten und gesunden Mitarbeitern ab!“, unterstreicht indessen

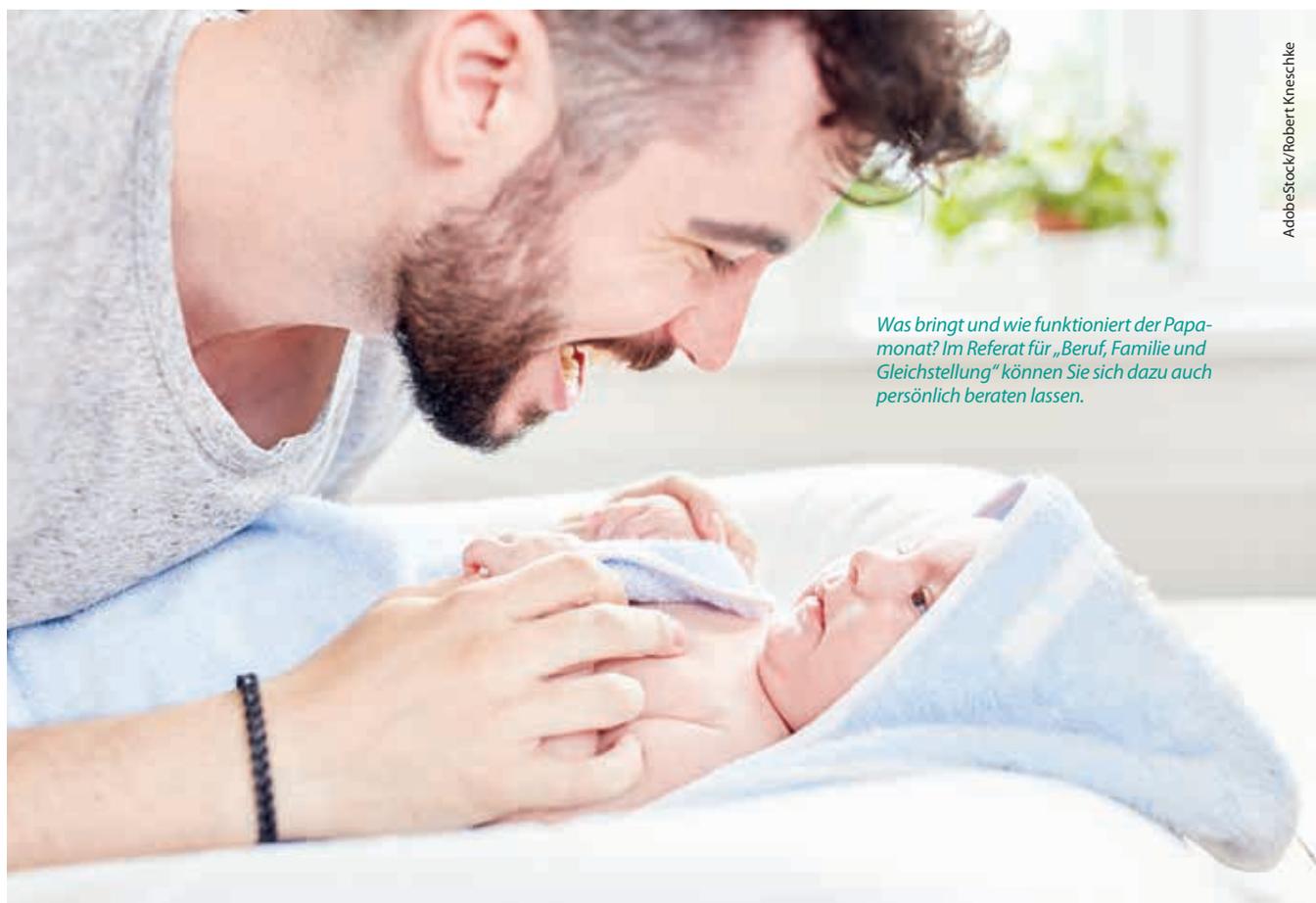
Steve Müller-Muttonen, neuer Ärztlicher Leiter des AMI.



Arbeitsmediziner stehen im Dienste aller Beteiligten im Betrieb! Steve Müller-Muttonen, Ulrike Koscher-Preiss und Günther Goach präsentieren im November Vorhaben, um die Gesundheit im Betrieb zu erhalten und zu stärken.

Papamonat & Familienzeitbonus: Darauf müssen Sie achten!

Sie werden Vater und wollen Zeit mit Ihrer Familie verbringen? Sie wollen wissen, wie Sie den Papamonat richtig beantragen und was der Familienzeitbonus ist? Die Regelungen im Überblick.



AdobeStock/Robert Kneschke

Was bringt und wie funktioniert der Papamonat? Im Referat für „Beruf, Familie und Gleichstellung“ können Sie sich dazu auch persönlich beraten lassen.

Ganz allgemein: Der Papamonat gilt unter bestimmten Voraussetzungen für alle Väter sowie bei gleichgeschlechtlichen Paaren für den zweiten Elternteil. Voraussetzung ist ein gemeinsamer Haushalt mit dem Kind, und der Vater muss die Meldefristen an den Arbeitgeber einhalten. Eine Mindestbeschäftigungsdauer für den arbeitsrechtlichen Anspruch ist nicht erforderlich. Der Vater kann den Papamonat im Zeitraum nach der Geburt (ab Entlassung aus dem Krankenhaus) bis zum Ende des Beschäftigungsverbotes der Mutter in Anspruch nehmen. Sonstige Dienstverhinderungsgründe – z. B. aus Anlass der Geburt – bleiben unberührt.

Es gibt eine Vorankündigungsfrist!

Spätestens drei Monate vor dem errechneten Geburtstermin muss der Vater den zu erwartenden Beginn bei gleichzeitiger Bekanntgabe des voraussichtlichen Geburtstermins dem Arbeitgeber ankündigen (Vorankündigungsfrist). Nach der Geburt muss der Vater den Arbeitgeber unverzüglich von der Geburt verständigen. Spätestens eine Woche nach der Geburt ist der tatsächliche Antrittszeitpunkt des Papamonats bekanntzugeben.

Kündigungs- und Entlassungsschutz

Er beginnt mit der Vorankündigung, allerdings frühestens vier Monate vor dem

errechneten Geburtstermin. Er endet vier Wochen nach dem Ende des Papamonats. Der Monat muss für Ansprüche, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, berücksichtigt werden.

Anspruch für gleichgeschlechtliche Paare

Frauen, deren Partnerin durch medizinisch unterstützte Fortpflanzung ein Kind bekommt, können den Anspruch ebenfalls geltend machen.

Finanzielle Leistung

Beim Rechtsanspruch auf einen Papamonat handelt es sich um eine Dienstfreistellung von der Arbeit in der Dauer von einem Monat. Der Arbeitgeber muss in

dieser Zeit kein Entgelt zahlen. Väter können aber während des Papamonats den Familienzeitbonus in der Höhe von täglich 22,60 Euro, also circa 700 Euro für einen Monat, beziehen. Dieser Betrag wird aber bei einem späteren Bezug von Kinderbetreuungsgeld des Vaters wieder abgezogen.

Familienzeitbonus und Papamonat

Der Familienzeitbonus und der Papamonat sind unterschiedliche Ansprüche und decken sich zeitlich nicht zur Gänze. Bei der Planung des Papamonats und der Festlegung der Bezugstage des Familienzeitbonus müssen beide Ansprüche genau aufeinander abgestimmt werden. Die gewählte Bezugsdauer des Familienzeitbonus muss daher mit der in Anspruch genommenen Dienstfreistellung für einen Papamonat exakt übereinstimmen!

Wichtig: genau planen!

Für den Fall, dass das Beschäftigungsverbot der Mutter über den 91. Tag ab der Geburt hinausgeht, besteht zwar arbeitsrechtlich die Möglichkeit, den Rechtsanspruch auf den Papamonat zu nutzen. Es gibt aber keine Möglichkeit, einen Familienzeitbonus in dieser Zeit zu beziehen, da die Geldleistung immer vollständig innerhalb von 91 Tagen ab der Geburt bezogen werden muss! Achtung: Um den Familienzeitbonus beziehen zu können, müssen Väter in den letzten 182 Tagen unmittelbar vor Bezugsbeginn in Österreich durchgehend erwerbstätig sein. Nach dem Papamonat und dem Bezug des Familienzeitbonus muss der Vater die Erwerbstätigkeit wieder aufnehmen.

 **Beruf und Familie 050 477-1005**

Neues Referat in der Arbeiterkammer Kärnten: „Beruf, Familie & Gleichstellung“

Die AK Kärnten bietet seit jeher eine umfassende Beratung für werdende Eltern an. Die Beratung reicht von der Meldung der Schwangerschaft bis zum Wiedereinstieg und umfasst im Besonderen die Themen Karenz und Kinderbetreuungsgeld. Die Corona-Pandemie hat Frauen und Familien im Allgemeinen besonders schwer getroffen. Die AK als wesentlicher Teil der Sozialpartnerschaft und zentrale Mitgestalterin der österreichischen Sozial- und Wirtschaftspolitik hat sich stets gesellschaftspolitischen Herausforderungen gestellt und sich auch in der gegenwärtigen Pandemie der Situation der Frauen und Familien angenommen.

Mit der Gründung des neuen Referates „Beruf, Familie & Gleichstellung“ unter der Leitung von Michaela Eigner-Pichler erhalten Familien nunmehr eine zentrale Anlaufstelle in der AK Kärnten, um sich neben den Themen Mutterschutz und Karenz auch über sämtliche Förderungen und Familienleistungen informieren zu können.

Wenn es gilt, Beruf und Familie unter einem Hut zu bringen, sind Zeitressourcen oft besonders knapp, wes-



Michaela Eigner-Pichler leitet seit 1. Oktober 2021 das neue Referat.

halb es wichtig ist, an einer Stelle – im Sinne eines One-Stop-Shop-Prinzips – sämtliche Informationen zu diesem Thema zu erhalten. In Zeiten von Homeoffice und Homeschooling gilt es auch, die partnerschaftliche Teilung der bezahlten sowie der unbezahlten Arbeit zu thematisieren und hier über besondere Arbeitszeitmodelle zu beraten.

„Die Gleichstellung von Frauen und Männern am österreichischen Arbeitsmarkt sicherzustellen ist eine zentrale Aufgabe der AK. Die Schaffung eines entsprechenden Beratungsangebotes ist ein wichtiger Schritt, um diesem Ziel in Zukunft näherzukommen“, so Eigner-Pichler.

PROFI-tipp



AK-Rechtsexpertin Eva-Maria Sobej

Familienzeitbonus: exakte Übereinstimmung beachten!

Beim Antrag auf Familienzeitbonus ist Vorsicht geboten, wie ein Fall vor dem Obersten Gerichtshof zeigt: Anlässlich der Geburt seiner Tochter hatte ein Vater bei seinem Dienstgeber einen Papamonat von 11. Mai bis 8. Juni 2020 gemeldet. Bei der Gesundheitskasse stellte er einen Antrag auf Familienzeitbonus für 31 Tage bis 10. Juni 2020 – zwei Tage länger. Dieser wurde abgelehnt. Der Mann habe seine Erwerbstätigkeit nicht für die gesamte Antragsdauer von 31 Tagen unterbrochen, sondern seine Beschäftigung bereits zwei Tage früher aufgenommen. Werden die Voraussetzungen nur an einem Tag der gewählten Dauer nicht erfüllt, gebührt gar kein Bonus, denn eine anteilige Auszahlung sehe der Gesetzgeber nicht vor, so das Höchstgericht.

MINI-tipp

Digitaler Elternkalender

Wann muss die Schwangerschaft dem Arbeitgeber gemeldet werden? Wie ist das mit dem Papamonat? Wie schaut es mit dem Kinderbetreuungsgeld aus? Antworten auf alle diese Fragen hat der neue digitale Elternkalender der AK. Zusätzlich informiert er – und das ist sein Alleinstellungsmerkmal – persönlich und individuell über Termine und Fristen bis zum 7. Geburtstag des Kindes. Nutzer, die den errechneten und später dann den tatsächlichen Geburtstermin ihres Kindes eintragen, werden via SMS und/oder E-Mail rechtzeitig und persönlich vom Elternkalender über ihre Termine oder Fristen verständigt.

 elternkalender.ak.at

Betriebskostenabrechnung bei Mieterwechsel

Geht es mit rechten Dingen zu, wenn man die Betriebskostennachzahlung des Vormieters übernehmen muss? Und was passiert mit Guthaben? Das sollten Mieter wissen.



AdobeStock/gpointstudio

Die Betriebskostenabrechnung kann für Neumieter eine unerfreuliche Überraschung bringen.

Befristete Mietverträge sind eine beliebte Vertragsform, da Vermieter bei Ablauf der Frist keinen triftigen Grund brauchen, den Vertrag zu verlängern. Derzeit wird die überwiegende Mehrheit der Mietverträge befristet abgeschlossen (Ausnahme: Genossenschafts- und Gemeindewohnungen). Dieser Umstand bedingt zwangsläufig eine hohe Neuvermietungsrate und damit zusätzliche Kosten für die Wohnungssuche, die Vertragserrichtung und für Wohnungsadaptierungen. Letztlich werden neue Mieter auch oft noch von einer Betriebskostennachzahlung überrascht.

Betriebskostenabrechnung bis 30. Juni

Bis spätestens 30. Juni jedes Jahres müssen die Hauptmieter die Betriebskostenabrechnung des Vorjahres erhalten, und es muss ihnen Gelegenheit gegeben werden, in die Belegsammlung Einsicht zu nehmen. Für Neumieter kann das eine unerfreuliche Überraschung bringen. Denn sehr oft werden sie – und nicht die Vormieter – für Nachzahlungen zur Kasse gebeten.

Zahlen für den Vormieter?

Mieter, welche bis zum 1. August eine Wohnung beziehen, gelten zum Zeitpunkt der Rechnungslegung als Hauptmieter und erhalten die Betriebskostenabrechnung für das Vorjahr; somit für einen Zeitraum, in dem sie noch nicht in dieser Wohnung lebten. Auch der Betriebskostencheck der Arbeiterkammer Kärnten, welcher von Mai bis Juli 2021 stattgefunden hat, brachte wieder hervor, dass Nachforderungen im Fall eines außergewöhnlichen Kostenaufwandes im Vorjahr mitunter über 400 Euro betragen können, die der aktuelle Mieter und nicht der Vormieter bezahlen muss.

Nachmieter erhält Guthaben

Sofern die Abrechnung ein Guthaben ergibt, hat der Nachmieter zwar ebenso einen Anspruch auf Auszahlung, damit wird die empfundene Ungerechtigkeit jedoch nicht beseitigt, sondern zum Teil sogar verstärkt. Besonders pikant war ein Fall in der Beratung, in welchem ein Mieter in eine neue Wohnanlage umgezogen

war. In der ehemaligen Wohnanlage wurden den Mietern – und somit auch dem Nachmieter – nach Legung der Betriebskostenabrechnung Guthaben ausbezahlt; in der neuen Wohnanlage war aber eine Nachzahlung zu leisten. Die Arbeiterkammer Kärnten setzt sich dafür ein, diese Regelung im Mietrechtsgesetz (§ 21 MRG) zu ändern.

Heizkosten fair geregelt

Hinsichtlich der Heizkostenabrechnung existiert bereits eine faire Regelung: Im Heiz- und Kältekostenabrechnungsgesetz (HeizKG) ist klar geregelt, dass die Kosten im Verhältnis des Verbrauches und entsprechend den Nutzungszeiträumen aufzuteilen sind. Das bedeutet, dass der Vermieter die Heizkostenabrechnung in jedem Fall auf Vor- und Nachmieter aufzuteilen hat. Es würde keinen wesentlichen Mehraufwand darstellen, auch die Betriebskosten entsprechend den Nutzungszeiträumen zu verteilen.

 **Miet- und Wohnrecht: 050 477-2001**

Telekommunikationsgesetz neu: Änderungen für Verbraucher

Das neue Telekommunikationsgesetz bringt einige Veränderungen für Konsumenten. Ein Überblick über die wichtigsten Neuerungen.

■ Kündigungsrecht bei Vertragsänderung

Mindestens drei Monate vor Inkrafttreten einer nachteiligen Änderung muss der Anbieter Konsumenten darüber informieren und darauf hinweisen, dass der Vertrag bis zum Wirksamwerden der Änderung mittels Sonderkündigungsrecht gekündigt werden kann.

■ Abschlagszahlungen für Handys bei außerordentlicher Kündigung

Steht dem Konsumenten ein außerordentliches Kündigungsrecht zu, darf der Anbieter eine Abschlagszahlung verlangen, wenn der Konsument ein überlassenes Endgerät behalten möchte.

■ Vertragszusammenfassung

Der Anbieter muss Konsumenten eine klare, leicht lesbare Vertragszusammenfassung vor Abschluss eines neuen Vertrages kostenlos zur Verfügung stellen.

■ Informationspflicht über Ende einer Mindestvertragsdauer

Hat der Vertrag eine Mindestbindung, muss der Anbieter nun deutlich über das Ende der vertraglichen Bindung und über die Möglichkeiten der Vertragskündigung informieren. Dabei muss diese Info so erfolgen, dass der Vertrag mit dem Ablauf der Bindung rechtzeitig gekündigt werden kann.

■ Informationspflicht über bessere Angebote

Kommt es zu einer automatischen Ver-

tragsverlängerung, muss der Anbieter zeitnah vor der Verlängerung zumindest einmal jährlich darüber informieren, welcher seiner Tarife in Bezug auf das Nutzungsverhalten des Verbrauchers die bestmögliche Wahl wäre.

■ Rechte bei Umzug

Wechselt man seinen Wohnsitz, bleibt nun ein bestehender Internetvertrag bestehen. Der Wohnortwechsel führt weder zu Änderungen der ursprünglich vereinbarten Vertragslaufzeit noch werden Vertragsinhalte geändert. Der Anbieter darf für den Umzug ein Entgelt verlangen, doch es darf nicht höher als die Aktivierungsgebühren eines Neuanschlusses sein. Wird die Leistung am neuen Wohnsitz nicht angeboten, kann der Verbraucher seinen Vertrag mit einer Kündigungsfrist von zwei Monaten zum Ende eines Kalendermonats kündigen.

■ SMS-Warnsystem bei Katastrophen

Künftig wird es möglich sein, dass bei größeren Notfällen oder Katastrophen öffentliche Warnungen auf Auftrag der zuständigen Behörden von Telekomaniern an ihre Kunden in Form von Textnachrichten versendet werden.

Auch ein verbesserter Schutz bei Rufnummernmissbrauch oder Betrugsversuchen ist vorgesehen. Detaillierte Infos unter:

 verbraucherrecht.at

Gewährleistungsrecht: Neuerungen ab 2022

Verbraucher sollen Mängel einfacher beanstanden können.

Der Nationalrat hat das Gewährleistungsrecht reformiert. Die neuen Bestimmungen gelten für Verträge, die ab dem 1. Januar 2022 geschlossen werden. Das neue Verbrauchergewährleistungsgesetz gilt zukünftig für Verbraucherverträge über den Kauf von Waren (einschließlich Waren, die erst hergestellt werden und Waren mit digitalen Elementen) sowie zusätzlich für sogenannte digitale Leistungen, die bisher nicht spezifisch geregelt waren. Für alle sonstigen Verträge gilt wie bisher das Allgemeine bürgerliche Gesetzbuch und im Verhältnis Unternehmen-Verbraucher das Konsumentenschutzgesetz.

„Vermutungsfrist“ wird verlängert

Nicht einmal ein Jahr alt, und die neue Waschmaschine hat schon den Geist aufgegeben: Mussten Konsumenten bisher bereits nach sechs Monaten den Nachweis erbringen, dass ein Mangel bereits beim Kauf bestand, wird dies nun erst nach einem Jahr der Fall sein. Die sogenannte „Vermutungsfrist“ wird ab 1. Januar 2022 für Waren und digitale Dienstleistungen auf ein Jahr verlängert. Wird also ein neu gekauftes Gerät im ersten Jahr unverschuldet kaputt, muss es anstandslos repariert oder ausgetauscht werden. Ansprechpartner bei der Gewährleistung ist der Händler, bei dem die Ware gekauft wurde.

Gewährleistung auch für „digitale Güter“

Künftig werden auch digitale Dienste, wie z. B. Musikstreaming und Cloudservices, erfasst. Außerdem wird für digitale Leistungen und Waren mit digitalen Elementen (z. B. Smartphone oder Smartwatch) eine Aktualisierungspflicht eingeführt: Der Unternehmer muss die zur Aufrechterhaltung der Mängelfreiheit erforderlichen Updates zur Verfügung stellen. Installiert der Verbraucher das zur Verfügung gestellte Update nicht in angemessener Frist, kann es passieren, dass der Unternehmer nicht haftet.

 verbraucherrecht.at



v. l.: Christoph Konetschnig, Gaby Müller, Elisabeth Buggelsheim und AK-Präsident Günther Goach

Herbstmesse-Gewinnspiel

Mitmachen und gewinnen hieß es heuer beim AK-Stand auf der Kärntner Herbstmesse. Verlost wurden drei Winter Kärnten Cards und drei Frühstücke mit der Wörthersee Schifffahrt. Die **Kärnten Cards** gewannen Monja Konetschnig, Elisabeth Buggelsheim und Thomas Pirker, die drei Frühstücke auf See gingen an Gaby Müller, Patrick Prosen und Valentin Kulnig. Alle Gewinner wurden bereits verständigt.

Zweite Chance fürs Christkind?

Unliebsame Geschenke: Was man zum Umtausch wissen sollte.

Grundsätzlich sind Händler nicht verpflichtet, Ware, die nicht passt oder nicht gefällt, zurückzunehmen. Der Umtausch aus diesen Gründen ist immer Gefälligkeit. Es besteht kein gesetzlicher Anspruch darauf. Sehr viele Händler räumen großzügige



Manchmal passt das Weihnachtsgeschenk leider nicht so, wie es sollte.

Umtausch- und Rückgaberechte ein. Will man sichergehen, sollte man dieses Recht auf der Rechnung vermerken lassen!

Umtausch bedeutet nicht „Geld zurück“

Umtausch bedeutet nicht „Geld zurück“, sondern der Kunde kann nur eine andere Ware oder einen Gutschein wählen. Geld gibt es nur dann, wenn dies mit dem Rückgaberecht ausdrücklich vereinbart wurde. Ein Gutschein kann befristet oder unbefristet (30 Jahre gültig) ausgestellt werden. Eine Barauszahlung ist nicht möglich, außer auf dem Kulanzweg. Im Falle eines Firmenbankrotts ist der Gutschein unter Umständen wertlos. Daher: Gutscheine rasch einlösen!

Regeln für den Umtausch

Bestimmte Produkte müssen in Originalverpackung oder unbenutzt sein. Vom Umtausch oder von der Rückgabe ausgeschlossen sind fast überall entsiegelte CDs, DVDs und Computerspiele, Maßanfertigungen oder preisreduzierte Ware. Ist das Geschenk mangelhaft, gilt grundsätzlich der gesetzliche Anspruch auf Gewährleistung. Der Händler muss dann entweder die Ware tauschen, kostenlos reparieren, den Preis mindern oder das Geld zurückgeben.

[kaernten.arbeiterkammer.at/umtausch](https://www.kaernten.arbeiterkammer.at/umtausch)

Bio hat die Nase vorn

Konsumenten greifen vermehrt zu Milchersatzprodukten aus Hafer, Soja, Mandel oder Kokosnuss. Doch wie steht es um die Qualität?



Wer auf Kuhmilch verzichten will, kann auf immer mehr pflanzliche Alternativen zurückgreifen. Vegane Milchersatzprodukte werden bei Verbrauchern immer beliebter, der Markt boomt.

Bei Joghurt- und Frischkäseprodukten werden milchfreie Alternativen zunehmend beliebter. 36 davon stehen diesmal im Mittelpunkt des „Konsument“-Tests.

Lebendkeime

Mikroorganismen sind nicht nur für Milchprodukte die wertbestimmenden Inhaltsstoffe. Im Test wiesen zwei Drittel der Produkte eine ausreichend hohe Lebendkeimzahl auf. Acht Joghurtmimitate enttäuschten und fielen komplett durch. In zwei Produkten aus dem Drogeriemarkt gab es ebenfalls kaum Lebendkeime. Es handelt sich allerdings um sterilisierte, ungekühlte Ware, in der lebende Keime nicht zu erwarten sind.

Zutaten

Bio-Produkte bekamen grundsätzlich eine bessere Bewertung als Milchalternativen aus konventionellem Anbau. Weiters spielte bei der Bewertung eine Rolle, ob die Produkte gentechnikfrei sind. Pluspunkte gab es auch für Produkte, die frei von Aromen sind. Eine Aromatisierung ist bei Produkten mit einem ausreichend hohen Fruchtanteil nicht notwendig. Gleiches gilt, was den Zusatz von Glukose-Fruktose-Sirup anbelangt.

Lange Liste

Bei den Milchimitaten in der Naturvariante weisen insbesondere die konventionellen Produkte von Danone (Activia und Alpro) eine lange Zutatenliste mit vielen Zusatzstoffen und Aromen auf. Die Zutatenlisten der Milchimitate mit Geschmackszugabe unterscheiden sich nur wenig von jenen der Milchprodukte. Auch hier finden sich jede Menge Zusatzstoffe und andere Zutaten, etwa färbende Pflanzenbestandteile. Am häufigsten kommen Aroma und Stabilisatoren sowie Stärke und Säureregulatoren zum Einsatz.

Nutri-Score

Der Nutri-Score zeigt Verbrauchern anhand einer (Farb-)Skala von A bis E das Nährwertprofil eines Lebensmittels an. So lässt sich auf einen Blick erkennen, ob man bei einem Lebensmittel häufig zugreifen sollte oder eher selten. Bei zwei Proben aus zwei unterschiedlichen Märkten wurden leichte Abweichungen von der empfohlenen Lagertemperatur festgestellt, die Kerntemperatur der Produkte war allerdings ausreichend.

[konsument.at/test-milchersatzprodukte092021](https://www.konsument.at/test-milchersatzprodukte092021) (kostenpflichtig)

Qualitätsunterschiede

bei gleicher Punktezahl Reihung nach Preis/100 g oder 100 ml bzw. alphabetisch

Produkt	Preis/100 g bzw. 100 ml	TESTURTEIL Erreichte von 100 Prozentpunkten	HERKUNFTSANGABE		ZUTATEN				NUTRI-SCORE	TEMPERATUR	LEBENDEKEIMZAHL
			5 %	30 %	Aus biologischer Landwirtschaft	Ohne Gentechnik hergestellt	Glukose-Fruktose-Sirup enthalten	Aroma enthalten			
NATUR											
Sojade Natural 0 g sugar	1,66	sehr gut (91)	--	++	✓	✓	✗	✗	A	++	++
Natur aktiv Bio Mandelcreme	0,45	sehr gut (81)	++	+	✓	✓	✗	✗	B	++	++
Ja! Natürlich Bio Mandel pur	0,52	gut (78)	++	o	✓	✓	✗	✗	B	++	++
Natur aktiv Bio Kokoscreme	0,45	gut (70)	++	+	✓	✓	✗	✗	C	+	++
Spar Natur pur Bio-Hafer Natur	0,45	gut (70)	++	+	✓	✓	✗	✗	C	++	++
Spar Natur pur Bio-Kokos Natur	0,45	gut (70)	++	+	✓	✓	✗	✗	C	++	++
Made with LUVE Mal pur Natur Lughurt	0,48	durchschnittlich (45)	++	-	✓	✓	✗	✗	C	++	++
Vega Vita Coco Natur	0,50	durchschnittlich (45)	++	-	✓	✓	✗	✗	C	++	++
Dream & Joya Mandel natur	0,62	durchschnittlich (45)	++	-	✓	✓	✗	✗	A	++	++
Harvest Moon Coconut Natur	0,63	durchschnittlich (45)	++	+	✓	✓	✗	✗	D	++	++
Dream & Joya 0 % Zucker Soja Natur	0,40	weniger zufriedenstellend (39)	++	+	✓	✓	✗	✗	A	o	-
Alpro Natur ohne Zucker	0,36	nicht zufriedenstellend (4)	++	-	✗	✓	✗	✓	A	++	--
Activia 100 % Pflanzlich Natur ungesüßt	0,50	nicht zufriedenstellend (2)	++	-	✗	✓	✗	✓	A	++	--
Provamel Soja Ohne Zucker	0,29	nicht zufriedenstellend (1)	++	o	✓	✓	✗	✗	A	++	--
Alpro Natur mit Kokosnuss	0,36	nicht zufriedenstellend (1)	++	-	✗	✓	✗	✓	B	++	--
Provamel Soya Cocconut no sugars	0,40	nicht zufriedenstellend (1)	++	o	✓	✓	✗	✗	A	++	--
Activia 100 % Pflanzlich Hafer	0,50	nicht zufriedenstellend (0)	++	-	✗	✓	✗	✓	A	++	--
The Coconut Collaborative Nat. Coconut Yog	1,05	nicht zufriedenstellend (0)	--	-	✗	✓	✗	✗	C	++	--
TYP „FRISCHKÄSE“											
Provamel Quark Alternative. Soya. No sugars	0,40	gut (78)	++	o	✓	✓	✗	✗	A	++	++
Sojade So Soja! Alternative zu Quark natur	0,62	gut (78)	--	o	✓	✓	✗	✗	A	++	++
Alpro High Protein Skyr Style	0,50	durchschnittlich (51)	++	-	✗	✓	✗	✓	A	++	++
MIT GESCHMACK											
Harvest Moon Cashew Vanille	1,00	sehr gut (84)	++	+	✓	✓	✗	✗	B	++	++
Dream & Joya Soja Vanille	0,46	gut (73)	++	o	✓	✓	✗	✓	A	++	++
Sojade So Soja! Heidelbeere	0,45	gut (67)	--	o	✓	✓	✓	✓	B	++	++
Alpro Heidelbeere	0,40	durchschnittlich (51)	++	-	✗	✓	✗	✓	A	++	++
Activia Vanille Geschmack 100 % Pflanzlich	0,50	durchschnittlich (51)	++	-	✗	✓	✗	✓	A	++	++
Alpro Mango	0,50	durchschnittlich (51)	++	-	✗	✓	✗	✓	A	++	++
Vega Vita Coco Mango Maracuja	0,50	durchschnittlich (51)	++	-	✗	✓	✗	✓	C	++	++
Dream & Joya Mandel Erdbeere	0,62	durchschnittlich (51)	++	-	✗	✓	✓	✓	A	++	++
Alpro Limette Zitrone	0,36	durchschnittlich (45)	++	-	✗	✓	✓	✓	B	++	++
Made with LUVE Stracciatella Lughurt	0,48	durchschnittlich (45)	++	-	✗	✓	✗	✓	C	++	++
Happy Coco! Raspberry	1,19	durchschnittlich (45)	--	o	✓	✓	✗	✓	D	++	++
Provamel Soja Vanille	0,41	weniger zufriedenstellend (21)	++	o	✓	✓	✗	✗	B	++	-
Abbot Kinney's Coco Start Original Mango	1,59	nicht zufriedenstellend (15)	--	o	✓	✓	✗	✗	D	++	--
UNGEKÜHLT – KEINE LEBENDEKEIME											
dm Bio Cashew Natur	0,59	gut (71)	++	o	✓	✓	✗	✗	B	++	enf.
dm Bio Hafer Natur	0,59	gut (67)	++	+	✓	✓	✗	✗	C	++	enf.

Zeichenerklärung: ✓ = ja ✗ = nein entf. = entfällt

Beurteilungsnoten: sehr gut (+ +), gut (+), durchschnittlich (o), weniger zufriedenstellend (-), nicht zufriedenstellend (- -)

...für NUTRI-SCORE: A, B, C, D E Prozentangaben = Anteil am Endurteil Preise: März 2021



Homeoffice: volle Pauschale nur über Lohnverrechnung

Maximal 300 Euro können Beschäftigte für das Veranlagungsjahr 2021 beim „Steuerausgleich“ abschreiben. Den vollen Betrag gibt es jedoch nur, wenn das Pauschale über das Gehalt ausbezahlt wird.

Seit Jänner 2021 sind Zahlungen des Arbeitgebers zur Abgeltung von Mehrkosten der Arbeitnehmer im Homeoffice für insgesamt maximal 100 Tage im Kalenderjahr – bis zu 3 Euro pro Homeoffice-Tag – lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei. Nur wenn es zu einer Betriebs- oder Einzelvereinbarung über den Aufwandsersatz kommt und das Homeoffice-Pauschale vom Arbeitgeber über die Lohnverrechnung ausbezahlt wird, kann man den Betrag von maximal 300 Euro pro Jahr tatsächlich lukrieren. Wenn der Arbeitgeber weniger als 3 Euro oder gar keinen Kostenersatz leistet, kann man den Differenzbetrag auf täglich 3 Euro im Rahmen der Arbeitnehmerveranlagung als Werbungskosten von der Steuer absetzen. Dabei bekommt man jedoch nicht 300 Euro ausgezahlt, sondern die Werbungskosten reduzieren die Steuerbemessungsgrundlage und wirken somit nur mit dem jeweiligen Steuersatz. Wenn man keine

Lohnsteuer zahlt hat man vom Homeoffice-Pauschale daher gar nichts. Diese Bestimmungen sind derzeit von 2021 bis 2023 befristet.

Abschreiben von Arbeitsmitteln

Wenn ein Arbeitnehmer für das Homeoffice privat einen Computer oder Zubehör kauft, kann er Werbungskosten geltend machen. Dabei sind jedoch die steuerfreien Ersätze des Arbeitgebers und die Differenzwerbungskosten für das Homeoffice abzuziehen. Zusätzlich zum Homeoffice-Pauschale können Anschaffungskosten für ergonomisch geeignetes Mobiliar (Voraussetzung min. 26 Tage Homeoffice) bis zu 300 Euro jährlich als Werbungskosten absetzen. Dabei ist zu beachten, dass in der Steuererklärung der bezahlte Gesamtbetrag eingetragen werden muss, weil das Finanzamt die überschüssenden Kosten in den Folgejahren automatisch berücksichtigt. Die Experten der AK ste-

hen für Fragen rund um die Arbeitnehmerveranlagung gerne zur Verfügung.

 **Steuer 050 477 - 3002**

MINI-tipp

Zuverdienst nebenbei

Sie haben die Möglichkeit nebenbei auszuhelfen, wenn es an Arbeitskraft mangelt? Dazuverdienen ist aus steuerrechtlicher Sicht möglich. Allerdings müssen alle Löhne und Gehälter, die während eines Jahres bezogen werden, auch zusammengerechnet werden. Verdient man mehr als 12.000 Euro im Jahr, muss im Folgejahr eine ArbeitnehmerInnenveranlagung (ANV) beim Finanzamt eingereicht werden.



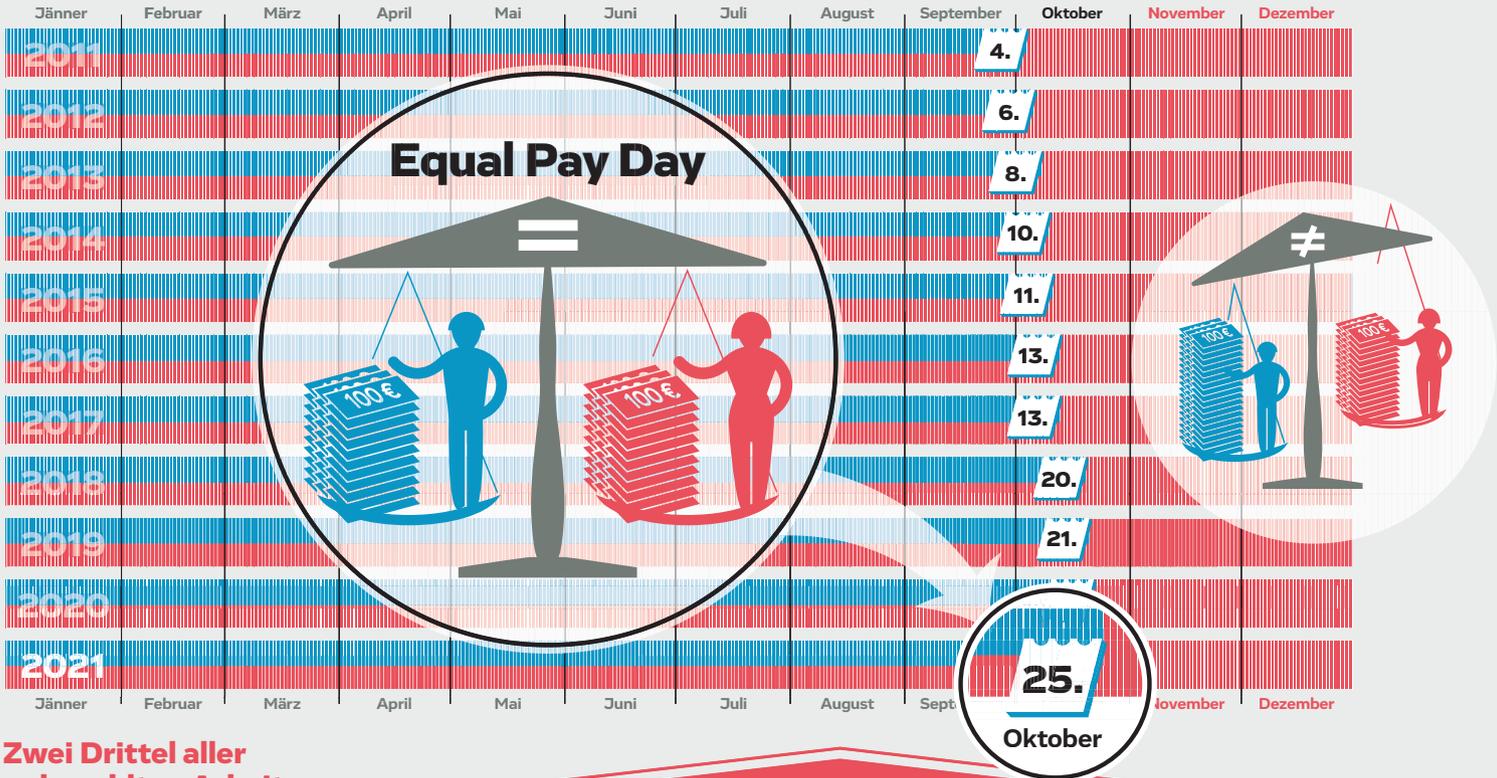
 zuverdienst.arbeiterkammer.at



AdobeStock/len44k

Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit

Ab 25. Oktober haben Männer – statistisch gesehen – das Einkommen erreicht, für das Frauen bis Jahresende arbeiten müssen. Das bedeutet: **Ab 25. Oktober arbeiten Frauen „gratis“.**



Zwei Drittel aller unbezahlten Arbeiten werden von Frauen geleistet!

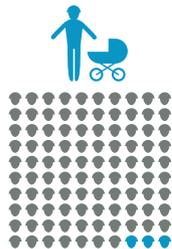


Kinderbetreuung, Haushalt, Pflege von Angehörigen – diese Tätigkeiten werden nicht bezahlt und überwiegend von Frauen gemacht.

4 Maßnahmen für mehr Gleichheit bei Einkommen

Unbezahlte Arbeit umverteilen

Beispiel Väterkarenz
Nur 3 von 100 Vätern gehen länger als 3 Monate in Karenz.



Anhebung der Mindestlöhne

Beispiel „Frauenberufe“

88 von 100 FriseurInnen sind Frauen.



Mindestlohn: € 1.501,-

20 von 100 AutomechanikerInnen sind Frauen.

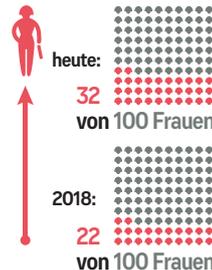


Mindestlohn: € 2.000,-

Mehr Frauen in Führungspositionen

Beispiel Frauenquote

2018: Einführung der Frauenquote in börsennotierten Unternehmen



Einkommens-transparenz

Um zu wissen, ob sie schlechter bezahlt werden, müssen Frauen erst einmal wissen, was die Kollegen verdienen!



10 Jahre Kärntner Gespräche zur Fokus: Verteilungsgerechtigkeit

Die Corona-Pandemie verstärkte Tendenzen, welche die soziale Ungleichheit ansteigen und Verteilungsfragen in den Vordergrund rücken lassen. Experten verschiedener Disziplinen regten die Teilnehmer bei der Veranstaltung zum Nachdenken an.

Die „Kärntner Gespräche zur demokratiopolitischen Bildung 2021“ in der AK Kärnten beschäftigten sich zum 10-jährigen Jubiläum mit nationalen und globalen Entwicklungen, die – nicht nur in den letzten Monaten – Demokratie und Gesellschaft vor enorme Herausforderungen stellten. Die Veranstaltung stand unter dem Titel: „Wie lange können wir uns das noch leisten? Warum Verteilungsgerechtigkeit die Demokratie fördert.“

Ungleichheiten ausgleichen

Experten aus Wien wie Tamara Ehs, Demokratiewissenschaftlerin, Martin Schürz, Ökonom und Lektor an der WU Wien, oder Ulrich Brand, Politikwissenschaftler, setzten sich unter anderem mit den Effekten des globalen Kapitalismus und dessen ungerechter Verteilung in den einzelnen Keynotes-Referaten auseinander. Landeshauptmann Peter Kaiser sprach in seinem einführenden Statement von der Unverzichtbarkeit der Demokratie: „Demokratie muss täglich neu erkämpft und erarbeitet werden“, so Kaiser, der Oskar Negt in seiner Ansprache zitierte.



Tamara Ehs – Politikwissenschaftlerin und Demokratietheoretikerin für Städte und Gemeinden in Österreich.



Bildungsdirektorin Isabella Penz (6. v. l.), LH Peter Kaiser (7. v. l.), AK-Dir. Susanne Kißlinger (8. v. l.) und Organisator Daniel Weiditsch (9. v. l.) umgeben von Keynote-Speakern und Kooperationspartnern.

Kippunkte der Demokratie

Tamara Ehs beschäftigte sich in ihrer Keynote mit den Kippunkten der Demokratie, die sie mit einem Kartenhaus bildlich darstellte. Es sind viele Kartenreihen bzw. Grundfeste, die das Fundament der Demokratie darstellen. Dazu gehören bürgerliche Grund- und Freiheitsrechte, Meinungs- und Pressefreiheit, Gewaltenteilung, Garantie der effektiven Regierungsgewalt und gegenseitige Unterstützung, um ein rechtsstaatliches System zu tragen.

Die Wissenschaftlerin erklärte, dass sich steigende Ungleichheit auch auf die Teilhabe an der Demokratie auswirkt. „Wer über weniger Einkommen, weniger formale gute Bildung verfügt oder auch armutsgefährdet ist, nimmt auch weniger an allen Möglichkeiten, die Demokratie bietet, teil.“ Ge- bzw. zerstörte soziale Grundlagen der Demokratie beschleunigen diesen Prozess. Dazu zählen unter anderem finanzielle Unsicherheit, mangelnde Zukunftsperspektiven, Abwertungen bzw. soziale Kränkungen im gesellschaftlichen Umfeld, Zugangsdiskriminierungen zur

Teilhabe an der Gesellschaft durch Klassismus und Rassismus oder auch fehlende und nichtwirksame Mitbestimmungen.

Vermögenskonzentration nach der Pandemie

Martin Schürz stellte in seinem Vortrag die Eigentumsverhältnisse der Österreicher dar. „Einkommen und Vermögen werden permanent verwechselt“, so Schürz.



Keynote-Speaker Martin Schürz – Ökonom und Lektor an der Wirtschaftsuniversität Wien.

demokratiepolitischen Bildung. und Demokratie



AK/Gernot Gleiss

Landeshauptmann Peter Kaiser ist gern gesehener Dauergast bei den Kärntner Gesprächen.

Immobilien, Fahrzeuge, Spareinlagen, Lebensversicherungen etc. sind als Vermögen zu werten. Zieht man davon Kredite bzw. Verschuldung ab, nennt man dies Nettovermögen. In Österreich beträgt das Nettovermögen im Median (die eine Hälfte liegt über, die andere Hälfte unter

dem Nettovermögen) pro Haushalt 83.000 Euro. Das durchschnittliche Nettovermögen der Top-1-Prozent in Österreich liegt bei 6 Millionen Euro (das 223-Fache vom Median der Jahreseinkommen). „Das ist eine ganz andere Welt, denn diese Zahl beinhaltet nicht alle Millionäre in Österreich“, betonte Schürz und fügte hinzu: „Die Welt der Armen ist eine Welt der Durchsichtigkeit, in der Welt der Vermögenden gibt es eine Diskretion.“ Die Coronakrise erhöhte die Finanzen der Vermögenden immens, was einer Monopolisierung einiger Unternehmen Vorschub leistet.

Internationale Perspektive

Ulrich Brand, der online zugeschaltet wurde, stellte in seinem Vortrag die „Verteilungsgerechtigkeit jenseits der imperialen Lebensweise – Dilemmata progressiver Gewerkschaftspolitik“ vor.

Der Umbauprozess muss, laut Brand, gesamt sozial geschehen und nicht nur aus Arbeitgeber- oder Arbeitnehmersicht von-statten gehen. Grundlegende Prozesse in Produktion oder Lebensverhältnisse werden nicht in Frage gestellt, sondern nur die Ökologie-Problematik wird thematisiert. Bestes Beispiel: Vom Verbrennungsmotor zum E-Motor. „Was die Gesellschaft braucht, ist keine Mobilitätswende, sondern eine Antriebswende – wir brauchen jedoch ein anderes Mobilitätssystem, weg vom Auto“, so Brand. Das betrifft auch die Landwirtschaft. Raus aus der industriellen Landwirtschaft und hinein in die ökologische, lokale Landwirtschaft.

Das zweite Dilemma beim Umbauprozess ist der Export und die Frage, wie können internationale Regeln und Sozialstandards deutlich erhöht werden, damit der Preis nicht zulasten der Natur und der Beschäftigten geht?

Brand führte noch ein weiteres Problem der Verteilungsgerechtigkeit an, wie ständiges Wachstum der Wirtschaft. Die Wachstumsorientierung der Gesellschaft

muss hinterfragt werden. Im Abschlussgespräch blickte Ute Liepold, promovierte Philosophin und Lehrbeauftragte an der Alpen-Adria-Universität Klagenfurt, auf „Kunstschaffende, die nun das neue Prekariat sind“.



Das Zentrum der Demokratie – das österreichische Parlament.

AdobeStock/Gina Sanders



AK/Gernot Gleiss

In der Diskussion stellten sich die Referenten zahlreichen Fragen des Publikums. Der neue AK-Bildungsabteilungsleiter Peter Reichmann (vorne links) hörte den Teilnehmern gespannt zu.

MINI-tipp

Kärntner Gespräche live und zum Nachsehen

Eine andere Sichtweise auf die Welt und wichtige Fragen, wurden im Rahmen der Kärntner Gespräche zur demokratiepolitischen Bildung behandelt. Die Veranstaltung, die das Thema Demokratie aus unterschiedlichen Blickwinkeln beleuchtet, fand in der Arbeiterkammer Kärnten bereits zum zehnten Mal statt.



ktn.ak.at/mediathek

tipp-PROFIL

„Behandle jeden so, wie du behandelt werden möchtest!“

SABRINA PANKRAZ

Geboren und aufgewachsen ist Sabrina Pankraz in Klagenfurt. Vor über 20 Jahren übersiedelte sie nach Arnoldstein. Die gelernte Großhandelskauffrau ist seit über 19 Jahren bei der Firma Hofer im Zentrallager in Weissenbach angestellt, wo sie in der Logistik als Bereichsleiterin-Stellvertreterin arbeitet. Seit 15 Jahren ist sie außerdem als Betriebsrätin tätig.


Welche Eigenschaften sind in Ihrem Job wichtig?

Als Logistikerin sind es Flexibilität, Stressresistenz, Effizienz und Lösungsorientierung. Als Betriebsrätin sind Einfühlungsvermögen, Konfliktlösungsfähigkeit und das Zuhören die wichtigsten Eigenschaften.

Was schätzen Sie an den Kollegen?

Ehrlichkeit, soziale Kompetenz, Zusammenhalt.

Auf welche Erfolge sind Sie stolz?

Besonders stolz bin ich auf die Herausforderungen, die ich in der Funktion als Betriebsrätin in den vergangenen 15 Jahren so gut wie möglich gemeistert habe.

Bei wem holen Sie Rat?

Bei meinen Kollegen im Betriebsrat und privat bei den mir vertrauten Menschen.

Welche Reformen bewundern Sie?

Die Familienrechtsreform der 70er-Jahre.

Wer sind Ihre Helden der Gegenwart?

Jeder, der in diesen schwierigen und herausfordernden Zeiten zuerst an andere denkt und sein Lächeln nicht verliert.

Was verabscheuen Sie?

Unehrlichkeit und Missgunst verabscheue ich.

Was macht Sie glücklich?

Lächelnde, glückliche Menschen.

Ihre Lieblingsbeschäftigung?

Wenn ich mich nach der Arbeit um meinen geliebten Garten kümmern kann.

Haben Sie ein Lebensmotto?

Behandle jeden Menschen so, wie du behandelt werden möchtest!

Bildung – das wertvollste Geschenk

Nutzen Sie noch heuer die Möglichkeit, und lösen Sie Ihren AK-Bildungsgutschein für individuelle Einzelcoachings in den Bereichen Sprache und Digitalisierung ein.

Zudem finden Sie an der VHS eine Vielfalt an persönlichen und nachhaltigen Geschenksideen. Als regionaler Bildungsnahversorger sind die Kärntner Volkshochschulen an über 60 Kursorten in Kärnten vertreten. Entdecken Sie den passenden Kurs im umfangreichen Kursprogramm, bestehend aus rund 3.000 Präsenz- und Onlinekursen pro Jahr, ein VHS-Wertgutschein ist ein wertvolles Geschenk für Talentierte und Neugierige.

Kursserie: „Neustart nach Corona - Welche Veränderung braucht die Wirtschaft?“

In einer Kooperation mit der internationalen Bewegung „Attac“ geht die VHS dieser Frage auf den Grund. Die Kurse richten sich an alle Menschen, die an grundlegenden Veränderungen der Wirtschaftsweise interessiert sind, und werden durch den AK-Bildungsgutschein gefördert. Das Programm finden Sie unter dem Stichwort „Neustart nach Corona“, für weitere Informationen: VHS Villach, Tel. 050 477-7100 oder vhs-villach@vhskt.n.at

bfi-Bildungsprogramm:

Jetzt den AK-Bildungsgutschein für bfi-Kurse im Bereich Wirtschaft und Digitalisierung nutzen.

Digitalisierung ist in aller Munde, lebt aber nur mit den Menschen, die diese Technik auch anwenden und ihre Kompetenzen stetig erweitern. Um diese digitalen Transformationen erfolgreich umsetzen zu können, sind stetige Aus- und Weiterbildungen unabdingbar. Das bfi Kärnten bietet das passende Kursangebot!

Weiterbildung im virtuellen Kursraum

Auch vor der Weiterbildung hat die Digitalisierung nicht Halt gemacht. Die Pandemie hat das Fortschreiten des Online-Lehrens und -Lernens noch beschleunigt. Neben Homeoffice und Onlinebesprechungen haben längst auch die Aus- und Weiterbildungskurse in den Wohnzimmern Einzug gehalten. Beliebt ist auch das Blended-Learning-Format, bei dem neben Selbstlernphasen und Online-Einheiten auch Teile in Präsenz abgehalten werden.



die kärntner volkshochschulen

824x in Österreich

TALENT trifft Neugierde

#lovemyvhs

Eine Information der österreichischen Volkshochschulen www.vhsktn.at

Alle Kurse, die mit dem AK-Bildungsgutschein eingelöst werden können, sind auf der Website gekennzeichnet. Das gesamte Angebot der VHS Kärnten finden Sie auf

vhsktn.at 050 477-7000 office@vhsktn.at

Digitale Kompetenzen

Die beste Zeit für Weiterbildung ist JETZT!
Die Vorteile liegen auf der Hand!

Orts- und zeitunabhängig können Webinare absolviert oder Inhalte der Selbstlernphasen erarbeitet werden. Auch Experten außerhalb Kärntens können so effizient hinzugezogen werden. Der virtuelle Kursraum soll Weiterbildungen in Präsenzform aber nicht ersetzen, sondern erweitern. Die Möglichkeit, sein Wissen bequem von überall aus zu erweitern, ist also eine hervorragende Ergänzung.

Kurse im Überblick:

- Grundlagen des Digital-Marketings
- Zertifizierte*r Fachtrainer*in
- Buchhaltung Grundlagen & Aufbau
- Grundlagen des Projektmanagements
- Digitale Projektwerkzeuge erfolgreich einsetzen

bfi-kaernten.at
 05 78 78
 info@bfi-kaernten.at

tipp-INTERN



AK-Direktorin Susanne Kißlinger

Wir sind mit unserer Fachexpertise für Sie da!

In der Vollversammlung, dem Arbeitnehmerparlament der AK Kärnten, wurde im November das Budget für 2022 einstimmig beschlossen. Was heißt das für Sie als AK-Mitglied? Die geplanten Erträge sowie Aufwendungen für das kommende Jahr betragen rund 30 Millionen Euro. 95 Prozent der Einnahmen erwarten wir aus der Kammerumlage. 36,9 Prozent sind für das Arbeits- und Sozialrecht geplant, 28,8 Prozent für Bildung und Kultur, 22 Prozent für Wirtschaft und Konsumentenschutz und 12,3 Prozent für Mitgliederinformation. Der sorgsame Umgang mit dem Geld, das wir treuhänderisch verwalten, garantiert Ihnen als Arbeitnehmer und Konsument unsere Fachexpertise, mit der wir Ihnen zur Seite stehen. Aber auch unser interessenpolitisches Engagement gegenüber den Unternehmen und dem Staat gehört zu unserer Aufgabe. Im Vertrauensindex von APA/OGM liegt die Arbeiterkammer – im Ranking der vertrauenswürdigsten Institutionen – nach der Polizei und dem Verfassungsgerichtshof auf Platz drei. Die ständig steigende Inanspruchnahme der AK-Leistungen bestätigt, dass die AK als Interessenvertretung mehr denn je gebraucht wird. Fast 190.000 Beratungen im Arbeits- und Sozialrecht, im Konsumentenschutz und im Lohnsteuerservice brachten unseren rund 200.000 AK-Mitgliedern im Jahr 2020 rund 55,5 Millionen Euro zurück. Nehmen Sie unserer Hilfe in Anspruch, wir sind für Sie da! Ich darf Ihnen und Ihren Lieben ein gesundes und gutes neues Jahr wünschen!

GLEICHE BEZAHLUNG #FÜRDICH

Die Arbeiterkammer ist deine Stimme
für gleiche Chancen. Deshalb fordern wir
gleichen Lohn für gleiche Arbeit.

Österreichische Post AG / MZ 02Z033656 M / AK Kärnten, 9021 Klagenfurt, Bahnhofplatz 3
Retouren an Postfach 100, 1350 Wien

Impressum

Medieninhaber & Herausgeber:

Kammer für Arbeiter und Angestellte für Kärnten
9021 Klagenfurt am Wörthersee • Bahnhofplatz 3 • Telefon 050 477

Redaktion:

Ferdinand Hafner (CR) | Alexandra Aspernig-Dohr (CvD)
Helfried Fasser | Margit Geserich

Gestaltung: Designagentur Fröhlich

Lektorat: onlinelektorat.at • Sprachdienstleistungen

Titelfoto: AdobeStock/Anastasija, AK/Jost & Bayer

Hersteller: Druck Carinthia GmbH & Co KG • 9300 St. Veit a. d. Glan

Verlagsort: Klagenfurt am Wörthersee • DVR 0027502

Offenlegung gemäß Mediengesetz § 25:

siehe kaernten.arbeiterkammer.at/impressum