

TEILZEITARBEIT

WICHTIGE ARBEITS- UND SOZIAL-
RECHTLICHE BESTIMMUNGEN



GERECHTIGKEIT MUSS SEIN

AK
K Ä R N T E N

Teilzeitkraft: Was es im Betrieb zu beachten gibt

Mit guten Vereinbarungen ist viel gewonnen

Gleich zu Beginn der Teilzeit die Interessen wahren, danach ist es oft zu spät.

Beim Umstieg Rechte sichern!

Vorbeugen, damit beim Wechsel von Voll- auf Teilzeit kein Geld verloren geht.

Das steht Ihnen zu!

Keine halben Sachen: Teilzeitkräfte haben Rechte.

1

DIESES KAPITEL INFORMIERT SIE
ÜBER DIE RECHTE VON
TEILZEITBESCHÄFTIGTEN IM JOB.

Mit guten Vereinbarungen ist viel gewonnen

Was ist Teilzeitarbeit?

Teilzeitarbeit liegt vor, wenn die gesetzliche Normalarbeitszeit von 40 Stunden oder eine kürzere kollektivvertragliche Normalarbeitszeit (z.B. im Handel 38,5 Stunden pro Woche) im Durchschnitt unterschritten wird.

Wie hoch das Einkommen ist, spielt keine Rolle. Demnach ist auch teilzeitbeschäftigt, wer unter der „Geringfügigkeitsgrenze“ von monatlich 446,81 Euro (Wert 2019) verdient.

zB Die Reinigungskraft, die nur freitags von 8 bis 10 Uhr arbeitet, ist ebenso teilzeitbeschäftigt wie die Verkäuferin mit fünf Arbeitsstunden täglich oder die Kindergärtnerin mit einer 35-Stunden-Woche.

Keine Benachteiligungen

Sie dürfen wegen Ihrer Teilzeitarbeit gegenüber Vollzeitbeschäftigten im Betrieb nicht benachteiligt werden, und es sind Ihnen auch freiwillig geleistete Sonderzahlungen, die den Vollzeitbeschäftigten ausbezahlt werden, zu gewähren. Zumindest in jenem Ausmaß, das der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit im Verhältnis zur gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit entspricht.

Arbeitszeit exakt vereinbaren

Ausmaß, Lage und auch eine Änderung des Ausmaßes der Teilzeitarbeit sind schriftlich zu vereinbaren, sofern diese nicht durch Betriebsvereinbarung festgelegt werden.

Keine einseitige Änderung

Ihr Arbeitgeber kann Ihre Arbeitsstunden nicht verändern, wenn Sie damit nicht einverstanden sind! Umgekehrt ist natürlich auch Ihr Arbeitgeber nicht verpflichtet, einer von Ihnen gewünschten Kürzung oder Erhöhung der Arbeitszeit zuzustimmen.

Einseitig kann Ihr Arbeitgeber die vereinbarte Lage Ihrer Arbeitszeit (Beispiel: Montag bis Freitag von 8 bis 12 Uhr) nur ändern, wenn sämtliche nachstehende Voraussetzungen erfüllt sind:

- Es müssen sachlich gerechtfertigte Gründe vorliegen,
- **und** die Änderung muss Ihnen mindestens zwei Wochen im Vorhinein mitgeteilt werden,
- **und** es dürfen dieser neuen Einteilung keine wichtigen Interessen Ihrerseits (Beispiel: Kindergartenöffnungszeiten)
- **und** auch keine anderslautende Vereinbarung entgegenstehen.

TIPP

Wenn Sie nicht in die Situation kommen wollen, dass Ihr Arbeitgeber Ihre Arbeitszeit einseitig ändert, sollten Sie sich die Nichtabänderbarkeit schriftlich zusichern lassen!

Mehrere Teilzeitbeschäftigungen

Grundsätzlich können Sie mehrere Beschäftigungsverhältnisse auf Teilzeitbasis eingehen. Diese dürfen jedoch in Summe die gesetzlich zulässige Wochenarbeitszeit (40 Stunden) nicht überschreiten.

Achten Sie jedoch darauf, dass Sie bei mehreren Teilzeitbeschäftigungen nicht gegen eine vertragliche Vereinbarung oder gesetzliche Regelung verstoßen (z. B. gegen ein Konkurrenzverbot).



Bei mehreren Arbeitsverhältnissen wird Ihnen eventuell das Jahresserviceentgelt für die E-Card von jedem Arbeitgeber abgezogen. Doch einmal zahlen reicht. Schauen Sie daher Ihre November-Lohnzettel auf diesen Punkt hin durch und verlangen Sie gegebenenfalls die zu viel bezahlte Gebühr von der Gebietskrankenkasse zurück.

Beim Umstieg Rechte sichern!

Bei einem Umstieg von Voll- auf Teilzeitbeschäftigung kann viel Geld verloren gehen. Das betrifft vor allem die Abfertigung (altes Recht) und die Sonderzahlungen.

TIPP

Vereinbaren Sie mit dem Arbeitgeber schriftlich, dass die Zeit der Vollzeitbeschäftigung bei der Berechnung Ihrer Ansprüche berücksichtigt wird!

Abfertigung alt

Diese gilt für Arbeitsverhältnisse, die vor 1.1.2003 abgeschlossen wurden. Die Höhe der Abfertigung wird grundsätzlich vom letzten Monatsentgelt berechnet.

zB

„Mein Chef wollte, dass ich meine Arbeitszeit von 40 auf 20 Stunden pro Woche verkürze. Ich war einverstanden. Kurz nach der Umstellung hat mich mein Chef plötzlich gekündigt. Das hat mich um viel Geld gebracht. Er musste mir nämlich die Abfertigung nur nach dem Verdienst der 20-Stunden-Woche bezahlen. Und das, obwohl ich 25 Jahre im Betrieb Vollzeit gearbeitet habe und nur in den letzten vier Monaten teilzeitbeschäftigt war.“

Sonderbestimmung im alten Abfertigungsrecht

■ für Ältere und bei Betreuungspflicht

Wird eine Herabsetzung der Arbeitszeit nach dem vollendeten 50. Lebensjahr oder wegen Betreuungspflichten für nahe Angehörige (Kinder, Eltern ...) vereinbart, gilt für die Bemessung der Abfertigung:

- Hat die herabgesetzte Arbeitszeit kürzer als zwei Jahre gedauert, wird von einem Entgelt auf Basis der früheren Arbeitszeit ausgegangen,
- hat sie länger als zwei Jahre gedauert, gilt als Basis das Entgelt der durchschnittlichen Arbeitszeit während der gesamten Arbeitsjahre.

■ für Personen in Elternteilzeit nach dem Mutterschutzgesetz/Väterkarenzgesetz.



Ob bei einem Umstieg von Voll- auf Teilzeit auch ein Umstieg in das neue Abfertigungsrecht anzuraten ist, lässt sich generell nicht beantworten. Lassen Sie sich individuell beraten, ehe Sie Ihre Entscheidung fällen!

Sonderzahlungen

Die Höhe der Sonderzahlungen (Urlaubs- und Weihnachtsgeld) ist in den Kollektivverträgen geregelt. Wird das Ausmaß der Normalarbeitszeit geändert, hängt die Höhe der Sonderzahlungen von den Regelungen im Kollektivvertrag ab. Sieht der Kollektivvertrag dazu keine besondere Regelung vor, dann wird eine Mischberechnung herangezogen.

Hilfe bei der AK

Wenn Sie hinsichtlich der Ausformulierung von Vereinbarungen mit dem Arbeitgeber unsicher sind, wenden Sie sich an Ihre Arbeiterkammer.

Das steht Ihnen zu!

Zuschlag bei Mehrarbeit/Überstunden

Überstunden

- Überstunden liegen vor, wenn die tägliche (im Normalfall acht Stunden) oder die wöchentliche gesetzliche Normalarbeitszeit (40 Stunden) überschritten wird.
- Für eine Überstunde gebührt ein Zuschlag von 50 Prozent, sofern der Kollektivvertrag nicht einen höheren vorsieht.

Mehrarbeit

- Als Mehrarbeit wird jene Arbeitszeit bezeichnet, die über der vereinbarten Teilzeit und unter der Normalarbeitszeit des Arbeitszeitgesetzes (40 Stunden) geleistet wird.
- Mehrarbeitsstunden müssen mit einem Zuschlag von 25 Prozent bezahlt werden. Dieser Zuschlag gilt auch

bei Abgeltung durch Zeitausgleich, falls die Mehrarbeit nicht innerhalb von drei Monaten ausgeglichen wird.

Keine Zuschläge gibt es, wenn

- die Mehrarbeitsstunden innerhalb eines Kalendervierteljahres oder innerhalb eines anderen festgelegten Zeitraumes von drei Monaten durch Zeitausgleich abgebaut werden.
- bei Gleitzeit die vereinbarte Arbeitszeit innerhalb der Gleitzeitperiode trotz Mehrarbeit im Durchschnitt nicht überschritten wird.

Sieht der Kollektivvertrag eine kürzere wöchentliche Normalarbeitszeit als 40 Stunden vor, so ist auch bei Teilzeitkräften jene Anzahl an Mehrarbeitsstunden zuschlagsfrei, die dieser Differenz entspricht.

zB

Der Kollektivvertrag sieht 39 Stunden pro Woche als Normalarbeitszeit vor. Die Teilzeitarbeitskraft arbeitet 20 Stunden pro Woche. Die Differenz von 39 Stunden auf 40 Stunden beträgt eine Stunde pro Woche. Also ist auch die 21. Stunde der Teilzeitkraft zuschlagsfrei. Ab der 22. Stunde gebührt dann der Zuschlag von 25 Prozent.

Sind neben dem 25prozentigen Zuschlag auch andere gesetzliche oder kollektivvertragliche Zuschläge für die Mehrarbeit vorgesehen, gebührt nur der höhere Zuschlag. Für Vertragsbedienstete in Bund, Land und Gemeinden gibt es eigene Regelungen.

Zur Mehrarbeit verpflichtet?

Teilzeitkräfte sind zu Mehrarbeit nur dann verpflichtet, wenn **sämtliche** nachstehende Punkte erfüllt sind:

- Wenn gesetzliche Bestimmungen (Beispiel: Behebung einer Betriebsstörung), der Kollektivvertrag oder der Arbeitsvertrag (Beispiel: Vereinbarung, vor Weihnachten mehr Stunden zu arbeiten) dies vorsehen **und**
- ein erhöhter Arbeitsaufwand vorliegt oder die Mehrarbeit für Vor- und Abschlussarbeiten erforderlich ist **und**
- wichtige Interessen Ihrerseits (Beispiel: wenn Sie Ihr Kind vom Kindergarten abholen müssen) der Mehrarbeit nicht entgegenstehen.

Sonderzahlungen

Zu den Sonderzahlungen zählen vor allem das Urlaubs- und das Weihnachtsgeld. Sind diese im Kollektiv- oder Arbeitsvertrag vorgesehen, stehen sie auch Teilzeitbeschäftigten zu. Leisten Sie regelmäßig Mehrarbeit, so ist diese bei der Höhe der Sonderzahlungen zu berücksichtigen – als Berechnungsgrundlage gilt der Durchschnitt der letzten 13 Wochen.

Keine Einarbeitungspflicht von Feiertagen

Eine „Einarbeitungspflicht“ von Tagen, an welchen aufgrund eines Feiertages nicht gearbeitet wird, besteht weder für Vollzeit- noch für Teilzeitbeschäftigte. Entfällt ein Arbeitstag, weil dieser auf einen Feiertag fällt, so gebührt trotzdem das Entgelt, das Sie erhalten hätten, wenn Sie an diesem Tag gearbeitet hätten (Feiertagsentgelt).

Voller Urlaubsanspruch

Sowohl für Voll- als auch für Teilzeitbeschäftigte gilt: Mindestanspruch 5 Wochen (30 Werktage), nach 25 Arbeitsjahren 6 Wochen (36 Werktage)

zB „Meine Tochter kommt in die Schule. Deshalb will ich meine Arbeitszeit von bisher 40 auf 20 Stunden verkürzen und nur mehr von Montag bis Mittwoch arbeiten gehen. Ich habe noch 60 Werktage alten Urlaub. Meine Kollegin meint, dass mir dann der alte Urlaub nicht mehr in voller Höhe, sondern nur mehr zur Hälfte zustehen würde. Stimmt das?“

Beim Wechsel auf Teilzeit bleibt der volle Urlaubsanspruch in Wochen erhalten. Sofern der Arbeitgeber die gesamten Urlaubstage stehen lässt, werden für eine Woche Urlaub sechs Werktage abgezogen, auch wenn Sie als Teilzeitkraft – wie im Beispiel – nur drei Tage pro Woche arbeiten. Rechnet der Arbeitgeber bei der Umstellung allerdings die Urlaubstage analog der verkürzten Arbeitszeit um, so sind für eine Woche Urlaub auch nur die entsprechenden Tage abzuziehen (im Beispiel wären

das drei Tage). Das Entgelt für die Urlaubswoche wird auf Basis der Teilzeit-Wochenstunden berechnet (im Beispiel also auf Basis der 20-Stunden-Woche).

Entgelt im Krankenstand

Keine Arbeitnehmerin/Kein Arbeitnehmer – unabhängig, ob voll- oder teilzeitbeschäftigt – darf während eines Krankenstandes (Dauer der Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber) finanziell schlechter gestellt werden, als wenn sie/er arbeiten würde. Sie haben für die gesetzlich vorgesehene Dauer jene Bezahlung zu erhalten, die Ihnen gebührt hätte, wenn die Krankheit nicht eingetreten wäre (Ausfallprinzip). Sie erhalten das sogenannte Krankentgelt.

Arztbesuch während der Arbeitszeit?

Arztbesuche sind grundsätzlich möglichst außerhalb der Arbeitszeit zu erledigen. Das gilt für Teilzeitkräfte ebenso wie für Vollzeitbeschäftigte. Liegt jedoch ein unmittelbarer Bedarf vor (Schmerzen) oder ordiniert die Ärztin/der Arzt nur während der Arbeitszeit, dann ist die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer „aus wichtigen persönlichen Gründen für verhältnismäßig kurze Zeit unverschuldet an der Arbeitsleistung verhindert“ und hat Anspruch auf bezahlte Dienstfreistellung.

Ganz allgemein wird es Teilzeitbeschäftigten eher möglich sein, Arztbesuche in der Freizeit zu erledigen, als Vollzeitbeschäftigten. Im konkreten Fall steht daher – mangels unmittelbarer Notwendigkeit – ein Anspruch auf Freistellung während der Arbeitszeit nicht zu.

Pflegefreistellung

Eine Freistellung von der Arbeitsleistung samt Entgeltfortzahlung bis zum Höchststundenausmaß einer regelmäßig geleisteten Wochenarbeitszeit gibt es grundsätzlich wegen

- der notwendigen Pflege einer/eines im gemeinsamen Haushalt lebenden nahen Angehörigen*.

- der notwendigen Betreuung des eigenen Kindes oder eines im gemeinsamen Haushalt lebenden leiblichen Kindes der Partnerin/des Partners**, wenn die Person, die das Kind sonst betreut, nach den im Mutterschutzgesetz genannten Gründen ausfällt (etwa weil sie selbst erkrankt ist).
- der Begleitung des eigenen Kindes oder eines im gemeinsamen Haushalt lebenden leiblichen Kindes der Partnerin/des Partners** bei einem stationären Aufenthalt in einer Heil- und Pflegeanstalt, sofern das Kind das zehnte Lebensjahr noch nicht vollendet hat.

Eine Pflegefreistellung im Ausmaß einer weiteren regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit steht zu, wenn die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer den Freistellungsanspruch im Ausmaß einer Arbeitswoche bereits verbraucht hat, sie/er aber wegen der notwendigen Pflege des eigenen Kindes (bis zum vollendeten zwölften Lebensjahr) oder eines im gemeinsamen Haushalt lebenden leiblichen Kindes der Partnerin/des Partners** neuerlich an der Arbeitsleistung verhindert ist.

Im Fall der notwendigen Pflege des erkrankten Kindes hat auch jene Arbeitnehmerin/jener Arbeitnehmer Anspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung, der nicht im gemeinsamen Haushalt lebt.

zB „Mein zweijähriges Kind hat Grippe. Ich arbeite 30 Stunden in der Woche. Ich habe gehört, dass mir eine Pflegefreistellung zusteht und ich eine Woche zu Hause bei meinem Kind bleiben kann. Eine Woche – heißt das 40 Stunden?“

Da die vereinbarte Arbeitszeit im konkreten Fall 30 Stunden beträgt, besteht Anspruch auf Pflegefreistellung auch nur für 30 Stunden. Leisten Sie regelmäßig Mehrarbeit (z. B. jede Woche eine Stunde), so ist diese zu berücksichtigen. In diesem Fall wäre die Basis für eine Pflegefreistellung eine 31-Stunden-Woche.

* Ehegattin/Ehegatte, eingetragene Partnerin/eingetragener Partner, Lebensgefährtin/Lebensgefährte, Eltern, Großeltern, Urgroßeltern, leibliche Kinder, Adoptiv- und Pflegekinder, Enkel, Urenkel sowie im gemeinsamen Haushalt lebende leibliche Kinder der Partnerin/des Partners**.

** Ehegattin/Ehegatte, eingetragene Partnerin/eingetragener Partner, Lebensgefährtin/Lebensgefährte.

Zeitguthaben am Ende des Arbeitsverhältnisses

Besteht zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Guthaben an Mehrarbeits- oder Überstunden, für die Zeitausgleich gebührt hätte, so ist das Guthaben auszubezahlen (außer der Kollektivvertrag sieht eine Verlängerung des Arbeitsverhältnisses vor). In diesem Fall gilt auch für die Mehrarbeitsstunden ein Zuschlag von 50 Prozent, außer der Kollektivvertrag hat eine abweichende Regelung oder die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer ist unberechtigt aus dem Arbeitsverhältnis ausgetreten.

Abfertigung

Ob Voll- oder Teilzeit: die Abfertigung gebührt nach denselben Grundsätzen. Zu unterscheiden ist, ob das alte Abfertigungsrecht gilt (Arbeitsverhältnis vor dem 1. Jänner 2003 abgeschlossen) oder das neue (Arbeitsverhältnis ab dem 1. Jänner 2003 abgeschlossen bzw. durch Vereinbarung mit dem Arbeitgeber vom alten ins neue gewechselt).

Abfertigung alt

Beim alten Abfertigungsrecht hängt es von Dauer und Beendigungsart des Arbeitsverhältnisses ab, ob Ihnen eine Abfertigung zusteht. Die Höhe wird vom letzten Monateinkommen berechnet, was Teilzeitkräften ordentlich viel Geld kosten kann. Daher vorbeugen (siehe „Beim Umstieg Rechte sichern“).

Abfertigung neu

Jeden Monat muss der Arbeitgeber 1,53 Prozent Ihres Bruttoentgelts in eine betriebliche Vorsorgekasse überweisen. Die Abfertigung erhalten Sie dann von der Kasse und nicht vom Arbeitgeber. Die Abfertigungshöhe errechnet sich aus der eingezahlten Summe und nicht – wie im alten Recht – vom letzten Monatsbezug.

Sozialrechtlicher Schutz für Teilzeitkräfte

Einkommen über 446,81 Euro

Bei Monatseinkommen über die Geringfügigkeitsgrenze gibt's Vollversicherung.

Einkommen von 446,81 Euro bzw. weniger

Geringfügig Beschäftigte sind nur unfallversichert, können sich aber selbst versichern.

2

DIESES KAPITEL INFORMIERT SIE
ÜBER IHREN VERSICHERUNGSSTATUS
ALS TEILZEITKRAFT.

Einkommen über 446,81 Euro

Vollversichert über der Geringfügigkeitsgrenze

Haben Sie eine Teilzeitbeschäftigung über der Geringfügigkeitsgrenze von 446,81 Euro (Wert für 2019) sind Sie in der Kranken-, Pensions-, Unfall- und Arbeitslosenversicherung pflichtversichert.

Krankenversicherung

Es besteht Anspruch auf Sachleistungen (ärztliche Hilfe, Anstaltspflege etc.) und Geldleistungen (Krankengeld, Wochengeld).

Pensionsversicherung

Versicherungszeiten:

- Wenn Sie bei Ihrer Teilzeitarbeit durchgehend angemeldet sind, haben Sie Pflichtbeitragszeiten wie bei einer Vollzeitarbeit.
- Wenn Sie tageweise zur Versicherung gemeldet sind, erreichen Sie ein Pflichtbeitragsmonat nach Vorliegen von mindestens 15 Arbeitstagen.

Pensionshöhe:

- Bis zum Jahr 2028 erhöht sich der Durchrechnungszeitraum (jene Beitragsjahre, die für die Pensionsberechnung herangezogen werden) schrittweise auf 40 Jahre (statt – wie früher – die „besten“ 15 Jahre). Dadurch wirkt sich die Teilzeitarbeit stärker auf die Pensionshöhe aus.

Unfallversicherung

Es besteht Versicherungsschutz für Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten.

Arbeitslosenversicherung

Im Fall der Arbeitslosigkeit haben Sie Anspruch auf Arbeitslosengeld bzw. Notstandshilfe.

Mehrere geringfügige Beschäftigungen

Wenn Sie aus mehreren Beschäftigungen zusammen ein Einkommen über der Geringfügigkeitsgrenze beziehen, sind Sie verpflichtend kranken-, pensions- und unfallver-

sichert. Eine Arbeitslosenversicherung besteht aber nicht. Die Beiträge für die Kranken- und Pensionsversicherung (jene für die Unfallversicherung muss der Arbeitgeber bezahlen) werden Ihnen von der Gebietskrankenkasse zu Beginn des nachfolgenden Kalenderjahres verrechnet. Meist kein unerheblicher Betrag, der da auf einmal vorgeschrieben wird.

TIPP

Sorgen Sie finanziell vor oder stellen Sie einen Antrag auf Beitragsvorauszahlung. Die Gebietskrankenkasse informiert Sie gerne darüber.

Geringfügig und pflichtversichert beschäftigt

Sind Sie neben einer pflichtversicherten Beschäftigung geringfügig erwerbstätig, unterliegt das Einkommen aus der geringfügigen Beschäftigung ebenfalls der Kranken-, Pensions- und Unfallversicherungspflicht.

Die Beiträge für die Kranken- und Pensionsversicherung (jene für die Unfallversicherung muss der Arbeitgeber bezahlen) werden Ihnen von der Gebietskrankenkasse erst zu Beginn des nachfolgenden Kalenderjahres verrechnet. Meist kein unerheblicher Betrag, der da auf einmal vorgeschrieben wird.

TIPP

Sorgen Sie finanziell vor oder stellen Sie einen Antrag auf Beitragsvorauszahlung. Die Gebietskrankenkasse informiert Sie gerne darüber.

Einkommen von 446,81 Euro bzw. weniger

Nur unfallversichert

Bei Arbeitsverhältnissen unter der Geringfügigkeitsgrenze von 446,81 Euro (Wert für 2019) sind Sie lediglich unfallversichert (Versicherungsschutz für Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten). Die Beiträge dafür muss Ihr Arbeitgeber zahlen.

Selbst versichern!

Als geringfügig Beschäftigte/Beschäftigter haben Sie jedoch die Möglichkeit, sich in der Kranken- und Pensionsversicherung selbst zu versichern – nicht jedoch in der Arbeitslosenversicherung.

Mit einer Selbstversicherung sind Sie in der Krankenversicherung den Pflichtversicherten gleichgestellt (neben Sachleistungen auch Anspruch auf Kranken- und Wochengeld). In der Pensionsversicherung erwerben Sie pro Monat der Selbstversicherung einen vollen Beitragsmonat. Die Gebietskrankenkasse informiert Sie gerne darüber.

Impressum

Herausgeber, Medieninhaber und Verleger:
Kammer für Arbeiter und Angestellte für Kärnten,
Bahnhofplatz 3, 9021 Klagenfurt am Wörthersee
Für den Inhalt verantwortlich: MMag. Martina
Irsigler, AK Oberösterreich
Titelfoto: © Robert Kneschke / Fotolia
Grafik: Werk1 Werbegraphik GmbH
Druck: SDT/Druckbotschafter
Stand: Januar 2019

Arbeiterkammer Kärnten 050 477

Arbeits- und Sozialrecht	050 477-1000
Konsumentenschutz	050 477-2000
Steuerrecht	050 477-3000
Förderungen	050 477-4000
Bibliotheken	050 477-5000
Gesundheitsberufe	050 477-8000

arbeiterkammer@akktn.at
kaernten.arbeiterkammer.at

