



Rundschreiben Nr. 20/2021

ausgearbeitet von: Dr. Johanna Peintner

Bruneck, den 31.12.2021

Arbeit auf Abruf

Lavoro intermittente – Job on call

(Art. 13 – 18 gesetzvertretende Dekret Nr. 81/2015)

Die Arbeit auf Abruf (ital.: „*lavoro intermittente*“) ist eine Form des abhängigen Arbeitsverhältnisses mit der Besonderheit, dass die Arbeitsleistung nicht kontinuierlich erbracht wird, sondern dass der Arbeitnehmer bei Bedarf und nach entsprechender Vorankündigung für bestimmte Zeiten vom Arbeitgeber „abgerufen“ werden kann. Die Arbeit auf Abruf eignet sich für gelegentliche und / oder unvorhersehbare Arbeitstätigkeiten (z. B. bei erhöhtem Arbeitsaufkommen oder an Wochenenden).

Dauer

Der Vertrag auf Abruf kann **unbefristeter** oder **befristeter** Natur sein.

Bereitschaftszulage

Man unterscheidet zwischen Arbeit auf Abruf mit oder ohne Bereitschaftszulage:

- **Arbeit auf Abruf ohne Bereitschaftszulage:**
Hat sich der Arbeitnehmer **nicht** zur Verfügbarkeit verpflichtet, ist er auch nicht verpflichtet, der Aufforderung des Arbeitgebers, seine Arbeitsleistung zu erbringen, nachzukommen. In den Zeiten, in denen die Arbeit nicht verrichtet wird, erhält er jedoch keine wirtschaftliche Zuwendung (also ohne Bereitschaftszulage).
- **Arbeit auf Abruf mit Bereitschaftszulage:**
Wenn der Arbeitnehmer seine Verfügbarkeit zugesichert hat, muss er der Aufforderung des Arbeitgebers, seine Arbeitsleistung zu erbringen, nachkommen. Während der Zeit, in der er nicht arbeitet, hat der Arbeitnehmer **Anspruch auf die entsprechende Bereitschaftszulage.**





Grenzen

Die Einstellung eines Arbeitnehmers auf Abruf unterliegt den folgenden Grenzen (Art. 13 des Gesetzesdekretes 81/2015):

- **Objektive Grenze: Kollektivverträge**

Die Arbeit auf Abruf ist nur für **Tätigkeiten**, welche **von den Kollektivverträgen vorgesehen** sind, erlaubt.

- **Subjektive Grenze: Altersvoraussetzung**

Die Arbeit auf Abruf kann grundsätzlich von Personen

- **unter 25 Jahre** und
- **über 55 Jahre** geleistet werden.

Die Altersbegrenzungen gelten jedoch nicht für Tätigkeiten gemäß Dekret Nr. 2657 von 1923.

Dazu gehören unter anderem:

- Personal im Gastgewerbe
- Hausmeister
- Personal von Betrieben zur Beförderung von Personen und Waren
- Reinigungspersonal in Industriebetrieben

- **Zeitliche Grenze**

Ein Arbeitnehmer kann den Vertrag auf Abruf mit demselben Arbeitgeber für nicht mehr als **400 effektive Arbeitstage** in **3 Jahren** abschließen. Bei Überschreiten der genannten Zeitspanne wird das Arbeitsverhältnis in einen unbefristeten Vollzeit-Arbeitsvertrag umgewandelt.

Dieses temporäre Limit findet im **Tourismus-, Dienstleistungs- und Unterhaltungssektor keine Anwendung**.

Verbote

Die Arbeit auf Abruf ist nicht erlaubt:

- um streikende Mitarbeiter zu ersetzen;
- in Betrieben, in denen in den letzten sechs Monaten kollektive Entlassungen stattgefunden haben;
- wenn der Betrieb die Risikobewertung nicht durchgeführt hat.





Entlohnung

Dem Arbeitnehmer auf Abruf steht eine Entlohnung zu, die mindestens dem eines vergleichbaren Fixangestellten mit ähnlichen Aufgaben entspricht. Hierbei gilt jedoch zu beachten, dass die Entlohnung im Verhältnis zur im Monat erbrachten Arbeitsleistung bezahlt wird. Das bedeutet, dass nur die effektiv gearbeiteten Stunden entlohnt werden. Außerdem reifen z. B. die Anteile für Urlaub, zusätzliche Gehälter (13ter und 14ter) und Abfertigung auch nur im Verhältnis der tatsächlichen Arbeitsleistung an.

Meldepflicht

Der Arbeitgeber muss vor Dienstantritt des Mitarbeiters eine Meldung der anstehenden Arbeitsleistung beim Arbeitsministerium tätigen. **Die Mitteilung der einzelnen Abrufe** erfolgt entweder

- über PEC
- oder über das Portal „Arbeit auf Abruf“

an das Arbeitsministerium.

Falls der Mitarbeiter seinen Dienst nicht antritt, egal ob er verhindert ist oder nicht mehr gebraucht wird, muss am selben Tag eine entsprechende Meldung (Annullierung) dem Arbeitsministerium übermittelt werden. Sollte die Annullierung nicht vorgenommen werden, müssen für den angegebenen Zeitraum die Entlohnung sowie die entsprechenden Sozialversicherungsbeiträge entrichtet werden.

Verwaltungsstrafen

Die Verwaltungsstrafen für die unterlassene Meldung bzw. Annullierung betragen zwischen **Euro 400,00** und **Euro 2.400,00**.

