



Forderung der Anpassung des Arbeitszeitgesetzes

Parlamentarisches Frühstück
der Veranstaltungswirtschaft
21. Mai 2025

Situation und Problem

Die Realität moderner Arbeitswelten spiegelt sich im aktuellen Arbeitszeitgesetz nicht mehr ausreichend wider. Während das Gesetz vorrangig auf die Bedarfe des produzierenden Gewerbes zugeschnitten ist – mit klaren Produktionszyklen und planbaren Abläufen – stehen viele Dienstleistungsbranchen, insbesondere die Veranstaltungswirtschaft, vor ganz anderen Herausforderungen: hohe Auftragsfluktuation, kurzfristige Projektspitzen und ein hoher Gleichzeitigkeitsfaktor.

Die aktuelle gesetzliche Begrenzung auf 8 bzw. maximal 10 Arbeitsstunden pro Tag und 40 bis 48 Stunden pro Woche wird dieser Realität nicht gerecht. Bei Veranstaltungen, wie z.B. Parteitagen, Jahreshauptversammlungen oder Konzerten, ist es oft erforderlich, an einzelnen Tagen deutlich mehr zu leisten – allein schon aufgrund der Aufbau-, Durchführungs- und Abbauphasen, die sich nicht beliebig staffeln lassen.

Aufgrund fehlender Sozialpartnerschaften benötigt die Veranstaltungswirtschaft außerdem besondere Rahmenbedingungen. Sie ist kleinteilig und sehr zergliedert. Deshalb bietet sich eine untergesetzliche Lösung, insbesondere ein Tarifvertrag, nicht an.

Lösung

Wir schlagen daher eine gezielte und sozialverträgliche Flexibilisierung des Arbeitszeitgesetzes für solche Branchen vor. Entscheidend ist eine praxisnahe und gleichzeitig sozial verträgliche Ausgestaltung. Diese sollte wie folgt aussehen:

- ➔ Erhöhung der täglichen Höchstarbeitszeit auf 12 Stunden, unter der Bedingung, dass die gesetzlich vorgeschriebene Ruhezeit von 11 Stunden eingehalten wird.
- ➔ Anhebung der wöchentlichen Arbeitszeitgrenze auf 60 Stunden, mit Schutzmechanismen wie:
 - Begrenzung auf maximal 100 Stunden in zwei aufeinanderfolgenden Wochen,
 - Pflicht zum zeitnahen Ausgleich durch Freizeit innerhalb von drei Monaten oder Vergütung im gleichen Monat.

Eine Änderung im bestehenden Arbeitszeitgesetz ist unausweichlich. Zentral bleibt dabei die Sozialverträglichkeit aller Regelungen – im Sinne der Gesundheit und Selbstbestimmung der Beschäftigten sowie im Interesse der Rechtssicherheit und Planungssicherheit für Unternehmen. Bewährt sind solche EU-Rechts-konformen Modelle bereits in Österreich oder in einem der Tarifverträge der Filmwirtschaft.

Zudem entspricht eine solche Flexibilisierung immer mehr der gelebten Realität und den Erwartungen der Mitarbeiter. Viele Beschäftigte wünschen sich nicht das klassische Modell mit täglich acht Stunden Arbeit, sondern flexiblere Arbeitszeitmodelle, in denen sie bewusst mehrere intensive Arbeitstage in Kauf nehmen, um sich im Gegenzug mehr freie Tage zur Erholung oder persönlichen Entfaltung nehmen zu können. Dieses Bedürfnis nach selbstbestimmter Arbeitsgestaltung sollte ernst genommen und gesetzlich möglich gemacht werden.

