

Flexibilisierung des Arbeitszeitgesetzes – Arbeitszeit modernisieren, Live-Kultur sichern!

(Stand: 4. Dezember 2025)

Vom kleinen Kirchenkonzert mit einer Handvoll Gästen bis zur großen Arena-Show: hunderttausende Veranstaltungen im Jahr machen Musik und Kultur erlebbar. Live, vor Ort und für Millionen Menschen aus verschiedensten gesellschaftlichen Milieus. Damit schaffen Öffentliche Hand und Kulturwirtschaft gemeinsam einen Beitrag zur kulturellen Grundversorgung, Bildung, künstlerischen Vielfalt und nicht zuletzt zur wirtschaftlichen Existenz der Künstlerinnen und Künstler. Die Kultur leistet gleichzeitig einen maßgeblichen Beitrag zur sozialen Teilhabe, zum gesellschaftlichen Zusammenhalt und zur Stärkung demokratischer Werte.

Die Durchführung von Konzerten und Live-Veranstaltungen folgt dabei nicht den Regeln eines klassischen Acht-Stunden-Tages: Der Auf- und Abbau von Bühnen, Technik und Infrastruktur erfolgt oft nachts, damit es am nächsten Tag mit den Proben oder Aufführungen weitergehen kann. Konzerte enden spät, Festivals dauern mehrere Tage und beheimaten rund um die Uhr die Einwohnerschaft kleiner Städte auf Ihrem Gelände. Veranstaltungslogistik, Sicherheitsdienste und Technik-Teams arbeiten in eng getakteten, projektbezogenen Zeitfenstern. Die Betreuung von Artists auf Tourneen bedeutet nicht selten einen 24-Stunden-Service.

Ein flexibles Arbeitszeitmodell ist für unsere Branche deshalb kein Luxus, sondern vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels und der dramatisch gestiegenen Produktionskosten eine Grundvoraussetzung, um eine sichere und erfolgreiche Kulturproduktion zu gewährleisten.

Die Konzert- und Veranstaltungsbetriebe brauchen deshalb eine Ausnahmeregelung im Arbeitszeitgesetz:

- Erhöhung der täglichen Höchstarbeitszeit auf 12 Stunden, unter Beibehaltung der gesetzlichen Ruhezeit von 11 Stunden (soweit kein Gefahrenberuf)
- Anhebung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit auf 60 Stunden, beschränkt durch
 - eine Begrenzung auf 100 Stunden in zwei aufeinanderfolgenden Wochen
 - eine Zeitkontenregelung samt Pflicht zum Freizeitausgleich in einer festgelegten Frist.

Diese Vorschläge orientieren sich an bestehenden, EU-rechtskonformen Modellen - etwa aus Österreich - oder am Tarifvertrag für auf Produktionsdauer beschäftigte Film- und Fernsehschaffende (TV FFS) in der Filmwirtschaft. Sie garantieren Rechts- und Planungssicherheit für Arbeitgeber und Beschäftigte. Da unsere Branche kleinteilig, projektbezogen und in weiten Teilen nicht tarifgebunden ist, brauchen wir dringend eine gesetzliche Lösung jenseits klassischer Sozialpartnerschaften.