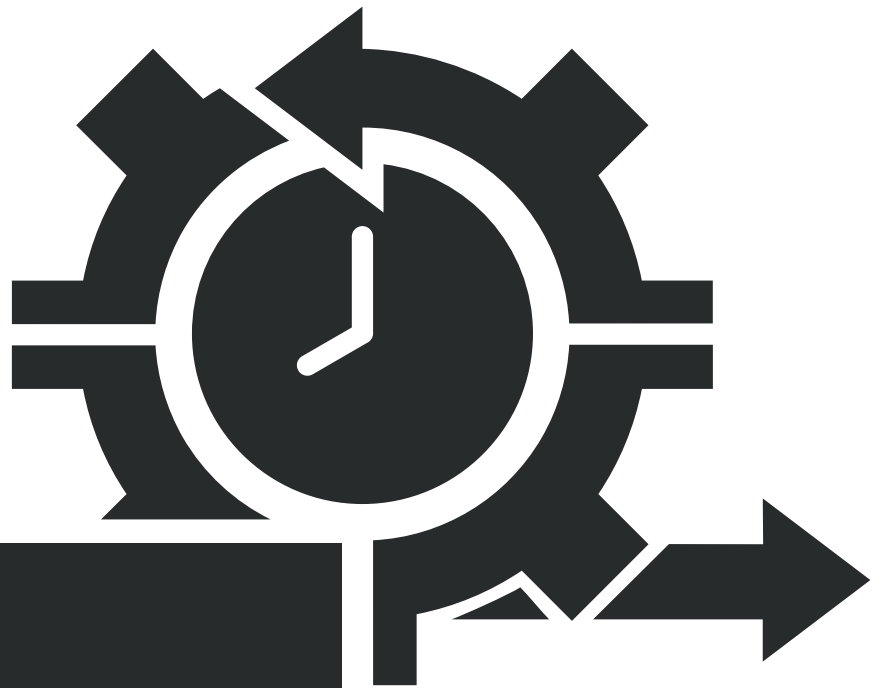
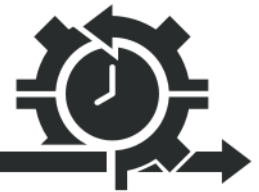


VPLT.



Wir brauchen Arbeitszeitflexibilisierung – für die Zukunft der Veranstaltungswirtschaft

Die Regierung hat im aktuellen Koalitionsvertrag vereinbart, die Arbeitszeitregelung zu modernisieren. Diese Maßnahme ist für die Veranstaltungsbranche zentral und bedeutend – für Wettbewerbsfähigkeit, Rechtssicherheit, faire Arbeitsbedingungen und Beschäftigungsstabilität.



1. Enge Zeitfenster erfordern kurzfristige Anpassungen

Wer Veranstaltungen aufbaut, durchführt und abbaut, unterliegt strikten Zeitvorgaben, die Kunden, Locations und andere Gewerke bestimmen. Verzögerungen lassen sich kaum vermeiden. In solchen Fällen müssen Teams kurzfristig und ohne Zeitdruck auf Planänderungen reagieren können. Allerdings ist das aktuelle Arbeitsrecht dafür momentan nicht flexibel genug.

Die Realität: Viele Betriebe der Veranstaltungsbranche bewegen sich im Grenzbereich der Legalität. Wer die Vorgaben strikt einhält, erleidet häufig wirtschaftliche Nachteile. Gleichzeitig ist es kaum realisierbar, Personal kurzfristig abzulösen. Denn technisches Fachpersonal muss besondere regulatorische Anforderungen erfüllen. Mitarbeiter arbeiten aus Solidarität zum Arbeitgeber länger, sie schreiben Überstunden nicht auf oder versuchen, ihre Aufgaben in weniger Zeit zu erledigen. Darunter leidet die Qualität der Tätigkeit und damit gefährden Mitarbeiter ihre Gesundheit und die Dritter.

2. Starre Vorgaben begünstigen Scheinselbstständigkeit

Viele kleine Unternehmen greifen auf Selbstständige zurück, um die starren Regelungen des Arbeitszeitgesetzes zu umgehen. Denn sie können Selbstständige flexibel und kurzfristig einsetzen. Leider sind diese dann häufig scheinselbstständig tätig. Auch die Einführung eines neuen sozialversicherungsrechtlichen Status würde dieses Vorgehen nicht verhindern. Wenn es dagegen mehr Flexibilität bei Arbeitszeitvorgaben gäbe, könnten mehr feste Arbeitsverhältnisse entstehen. Sozial verträglich und praxisnah.

3. Fehlende Sozialpartnerschaft in der Veranstaltungsbranche

Etablierte Branchen, wie zum Beispiel das Handwerk, können auf Tarifverträge zurückgreifen. Sie gestalten damit Arbeitszeiten flexibler. Der jungen Veranstaltungsbranche fehlt eine solche Sozialpartnerschaft. Sie steht somit ohne eigene tarifliche Spielräume da.

Die moderne Veranstaltungsbranche hat sich erst in den 1980er Jahren entwickelt. Beispielsweise wurde der Beruf des Veranstaltungstechnikers erst 1998 als Ausbildungsberuf anerkannt. Erste Bemühungen der Veranstaltungswirtschaft, eine Sozialpartnerschaft zu etablieren und einen Tarifvertrag zu erarbeiten, hat der wirtschaftliche Stillstand der Eventbranche während der Pandemie in den Hintergrund gedrängt. Seitdem ist und bleibt diese wirtschaftliche Lage angespannt. Das schränkt die Möglichkeiten momentan erheblich ein, dem Ziel einer Sozialpartnerschaft näher zu kommen. Eine Flexibilisierung dagegen hin zu einer wöchentlichen Arbeitszeit würde für Unternehmen unserer Branche den Druck senken und wieder mehr Raum geben, sie zu etablieren.

Unser Appell:

Unterstützen Sie, dass die im Koalitionsvertrag vereinbarte Arbeitszeitflexibilisierung zeitnah umgesetzt wird. Sie ist kein Sonderrecht, sondern ein Schritt hin zu fairen, rechtssicheren und zukunftsfähigen Rahmenbedingungen. Gerade für jene Unternehmen der Veranstaltungswirtschaft, die Verantwortung übernehmen und Beschäftigung sichern wollen.

Vielen Dank für Ihr Engagement für die Eventbranche!

www.vplt.org

