

Praxistaugliche Arbeitszeiterfassung

Ausgangslage

Die aktuelle Praxis zur Arbeitszeiterfassung stellt eine erhebliche Herausforderung für die Unternehmen der Veranstaltungswirtschaft dar, deren Arbeitszeiten häufig von schwer kalkulierbaren, externen Faktoren beeinflusst werden.

Unpünktliche Lieferungen von Equipment, fehlerhaftes Material, Ausfälle in der Technik: All dies kann die Arbeitszeit der Arbeitnehmenden in der Veranstaltungswirtschaft über die gesetzlich festgelegte Höchstarbeitszeit verlängern. Aufgrund der Tatsache, dass die Arbeit in der Veranstaltungsbranche in besonders hohem Maß starren Fristen und Terminen unterliegt, sind punktuelle Überschreitungen der Regelarbeitszeit unausweichlich. Häufig ist die Erledigung einer Aufgabe personengebunden, so dass sie nicht einfach an andere Arbeitnehmer:innen übertragen werden kann.

Beispiele:

- **Show Crews bei eintägigen Veranstaltungen:** Während der Bühnenauf- und abbau verschiedene Crews bewerkstelligen können, ist dies bei der die Show betreuenden Crew nicht möglich, da diese Probe und auch Show betreuen muss. Sobald es zu einer Verzögerung im Ablauf kommt, kann das gesetzlich zulässige Zeitfenster überschritten werden. Eine spontane Verlegung einer Veranstaltung zur Einhaltung der Arbeitszeitregelungen ist aus verschiedenen Gründen (bspw. Gültigkeit von Eintrittskarten, Folgebuchungen in Veranstaltungshallen, Anschlussaufträgen oder -shows) nicht möglich. Eine Umplanung auf eine eineinhalb- oder zweitägige Veranstaltung wäre mit erheblichen Mehrkosten verbunden und wird zu Auftragsrückgängen führen.
- **Messe Crews:** Öffnungszeiten von Messen liegen in der Regel bei 8 Stunden pro Tag (10 bis 18 Uhr). Dabei sind weder An- und Abreisezeiten, das morgendliche Briefing der Stand-Crew oder das Aufräumen des Standes nach Messeschluss berücksichtigt. Eine Standparty oder andere Aktivitäten sind hierbei noch gar nicht berücksichtigt.

Lösungsansatz

Der aktuelle Regelungsrahmen mit arbeitsrechtlichen Risiken für Arbeitgeber:innen sollte daher so weiterentwickelt werden, dass diese Sonderfälle ohne eigenes Verschulden ausreichend berücksichtigt werden.

Dass der Gesetzgeber Ausnahmen bei der Zeiterfassung zulässt, zeigt sich u.a. in den Sonderregelungen im medizinischen Bereich wie der Pflege oder auch bei leitenden Angestellten. Sie unterstreichen den Bedarf an einer branchendifferenzierten Arbeitszeiterfassung bei gleichzeitiger Vereinbarkeit von Gesundheits- und Arbeitsschutz für Arbeitnehmende mit betrieblichen Belangen.

Auch aus europäischer Sicht sind Abweichungen laut [Art. 17 Abs. 1 der EU ArbZRiLi](#) möglich, „wenn die Arbeitszeit wegen der besonderen Merkmale der ausgeübten Tätigkeit nicht gemessen und/oder nicht im Voraus festgelegt wird oder von den Arbeitnehmern selbst festgelegt werden kann“.