

Reformbedarf bei Sonn- und Feiertagsarbeitsregelungen in der Veranstaltungswirtschaft

1. Strukturmerkmale der Veranstaltungswirtschaft

Die Veranstaltungswirtschaft ist eine eigenständige, hochgradig vernetzte Branche von erheblicher volkswirtschaftlicher Bedeutung. Als sechstgrößter Wirtschaftszweig umfasst sie Messe- und Kongressveranstalter, Eventagenturen, Technikdienstleister, Messebauer, Betreiber von Veranstaltungsstätten, Logistikunternehmen sowie Catering- und Sicherheitsdienstleister und zahlreiche weitere spezialisierte Gewerke entlang der Wertschöpfungskette.

Veranstaltungen dienen als Plattformen für Innovation, Wissenstransfer, kulturellen Austausch und internationale Wirtschaftsbeziehungen. Sie sichern Wertschöpfung in urbanen Zentren ebenso wie im ländlichen Raum und generieren bedeutende indirekte Effekte für Hotellerie, Gastronomie, Mobilität und Handel.

Im Unterschied zu kontinuierlich arbeitenden Betrieben ist die Veranstaltungswirtschaft strukturell anders organisiert. Charakteristisch sind:

- zielgruppenabhängige Veranstaltungsfixtermine,
- verfügbare Nutzungszeiträume von Veranstaltungsstätten,
- enge getaktete Bauzeitenpläne mit aufeinander abgestimmten Gewerken,
- parallele Tätigkeiten mehrerer Arbeitgeber,
- hohe organisatorische Komplexität,
- umfassende Arbeitsschutzanforderungen.

Die Branche ist im Arbeitsschutz hochreguliert, professionell organisiert und verfügt über etablierte Standards. Gleichwohl kollidiert das Sonn- und Feiertagsarbeitsverbot regelmäßig mit projektbedingten Erfordernissen, die sich aus der terminlichen Fixierung von Veranstaltungen und der komplexen Koordination mehrerer beteiligter Akteure ergeben.

2. Rechtslage: Verbot mit Ausnahmen

2.1 Grundsatz: Sonn- und Feiertagsruhe (§ 9 ArbZG)

Nach § 9 Abs. 1 ArbZG dürfen Arbeitnehmer an Sonn- und gesetzlichen Feiertagen von 0 bis 24 Uhr grundsätzlich nicht beschäftigt werden.² Die Vorschrift verfolgt legitime Ziele des Gesundheitsschutzes³ sowie der sozialen Synchronisation von Freizeit.

Verstöße stellen eine Ordnungswidrigkeit dar (§ 22 ArbZG) und können mit Bußgeldern bis zu 30.000 EUR geahndet werden; bei beharrlicher oder gesundheitsgefährdender Wiederholung drohen strafrechtliche Konsequenzen (§ 23 ArbZG).⁴ Zudem erfolgt bei gewerblichen Verstößen regelmäßig ein Eintrag in das Gewerbezentralregister mit potenziellen Folgen für die Teilnahme an öffentlichen Ausschreibungen.⁵

2.2 Gesetzliche Ausnahmen (§ 10 ArbZG)

§ 10 ArbZG erlaubt Sonntagsarbeit, sofern:

1. die Arbeiten nicht an Werktagen vorgenommen werden können und
2. ein gesetzlicher Ausnahmetatbestand vorliegt.

Für die Veranstaltungswirtschaft relevant sind insbesondere:

- § 10 Abs. 1 Nr. 5 ArbZG (Musikaufführungen, Theater, ähnliche Veranstaltungen),
- § 10 Abs. 1 Nr. 7 ArbZG (Sport, Freizeit, Erholung),
- § 10 Abs. 1 Nr. 9 ArbZG (Messen, Ausstellungen, Märkte),
- § 10 Abs. 1 Nr. 14 ArbZG (Reinigung und Instandhaltung von Betriebseinrichtungen).⁶

Die Ausnahmen gelten grundsätzlich auch für unmittelbar mit der Veranstaltung zusammenhängende Tätigkeiten (z. B. Auf- und Abbau), sofern die erste Voraussetzung erfüllt ist.⁷

2.3 Behördliche Feststellung oder Bewilligung (§ 13 ArbZG)

Besteht Unsicherheit, kann nach § 13 Abs. 3 Nr. 1 ArbZG eine behördliche Feststellung der Zulässigkeit beantragt werden. Alternativ ist nach § 13 Abs. 3 Nr. 2 b) ArbZG eine Bewilligung für bis zu fünf Sonn- und Feiertage pro Jahr möglich, wenn besondere Verhältnisse zur Verhütung eines unverhältnismäßigen Schadens dies erfordern.⁸

Bewilligungen nach § 13 Abs. 3 Nr. 2 b) sind gebührenpflichtig, auf fünf Tage pro Jahr begrenzt, von einer landesrechtlich unterschiedlich ausgeprägten Verwaltungspraxis abhängig sowie teilweise mit variierenden Vorlaufanforderungen verbunden.⁹

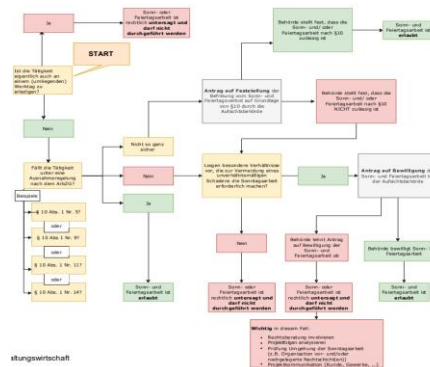
3. Probleme in der Praxis

3.1 Uneinheitliche Behördenpraxis und Abgrenzungsprobleme

Die Auslegung der Tatbestände des § 10 ArbZG variiert zwischen den Bundesländern erheblich.¹⁰ Bereits die Abgrenzung, welche Veranstaltungsformate unter die Ausnahmetatbestände fallen und welche dem grundsätzlichen Verbot unterliegen, ist in der Praxis komplex und häufig unklar. Dies betrifft sowohl Unternehmen der Branche als auch die prüfenden Behörden. Die Folge sind unterschiedliche Bewertungen identischer Sachverhalte, divergierende Zuständigkeitsauffassungen (Projektort vs. Unternehmenssitz) sowie abweichende Anforderungen an Begründung und Nachweis.

Das von der Branche entwickelte Flussdiagramm zur Entscheidungsfindung verdeutlicht die Komplexität und das rechtliche Risiko des Prüfprozesses.¹¹

Grafik:¹¹



Rechtssicherheit hängt damit faktisch vom regionalen Verwaltungsvollzug ab. Für eine bundesweit und projektbasiert tätige Branche ist dies strukturell nicht tragfähig und führt zu erheblichem Prüfungs- und Abstimmungsaufwand auf allen Seiten.

fwd: Bundesvereinigung Veranstaltungswirtschaft e.V.

fwd: – Abkürzung von "forward" – steht für den stetigen Antrieb, die deutsche Veranstaltungswirtschaft zukunftssicher aufzustellen. Dafür setzen wir uns als starke Interessenvertretung des sechstgrößten Wirtschaftszweigs aktiv ein: Wir vertreten seine Belange auf politischer Ebene, fördern nachhaltige Entwicklungen und gestalten gemeinsam eine tragfähige Perspektive für die Branche.

3.2 Zuständigkeitsfragmentierung und Verfahrensdauer

In der praktischen Umsetzung werden Unternehmen regelmäßig an die jeweils zuständigen Behörden am Unternehmenssitz bzw. Beschäftigungsort der Mitarbeitenden verwiesen, die häufig nicht mit dem Veranstaltungsort identisch sind.

Da an Veranstaltungen typischerweise mehrere Gewerke aus unterschiedlichen Regionen beteiligt sind, vervielfacht sich der Prüfungsaufwand entsprechend der Anzahl der beteiligten Arbeitgeber. Eine gebündelte Bewertung (z. B. über Generalunternehmerstrukturen) ist nicht vorgesehen, sodass jeder Arbeitgeber eigenständig Feststellungen treffen oder Genehmigungen einholen muss. Dies führt nicht nur zu mehrfachen Prüfverfahren, sondern auch zu potenziell widersprüchlichen behördlichen Bewertungen desselben Projekts.

Hinzu kommt, dass die Dauer der Feststellungs- und Genehmigungsverfahren häufig nicht mit den kurzen Vorlaufzeiten der Branche vereinbar ist. Verfahren und Bearbeitungszeiten variieren zudem erheblich zwischen den zuständigen Behörden. Die Folge ist ein strukturelles Defizit an Planbarkeit innerhalb der üblichen Projektzeiträume.

3.3 Hohe Sanktionsrisiken

Immer wieder kommt es zu unterschiedlichen rechtlichen Bewertungen. So führte beispielsweise im Jahr 2023 ein konkreter Fall zu einem Bußgeldverfahren und einem drohenden Eintrag in das Gewerbezentralregister.¹² Bereits relativ geringe Bußgelder können registrierungsrelevant sein.¹³ Für Unternehmen mit öffentlichem Auftragspektrum bedeutet dies ein existenzielles Risiko.

3.4 Restriktive Auslegung der Werktagsvoraussetzung

Die gesetzliche Voraussetzung, dass Arbeiten „nicht an einem Werktag vorgenommen werden können“, wird in der Praxis häufig restriktiv ausgelegt. Nicht ausreichend sind ausschließlich kundenbedingte Vorgaben, Kostenoptimierungsaspekte oder rein betriebsorganisatorische Gründe.¹⁴ Gleichzeitig finden reale Rahmenbedingungen wie begrenzte Nutzungszeiträume von Veranstaltungsstätten, internationale Zeitpläne, gewerkeübergreifende Koordinationsanforderungen sowie arbeitsschutzrechtliche Erwägungen in der Genehmigungspraxis häufig nur mit erheblichem Darlegungsaufwand Berücksichtigung.

4. Argumente für eine Reform

4.1 Fehlpassung

Die bisherige Auslegung von Arbeitszeiten ist historisch und systematisch auf kontinuierlich arbeitende Betriebe ausgerichtet. Es orientiert sich an regelmäßig wiederkehrenden Produktions- oder Verwaltungsabläufen, planbaren Schichtmodellen und dauerhaft bestehenden Betriebsstrukturen. Die Veranstaltungswirtschaft weist demgegenüber eine grundlegend andere Struktur auf. Sie ist temporär organisiert, projektbezogen strukturiert, stark arbeitsschutzreguliert und terminfixiert.

Arbeitsprozesse lassen sich daher nicht beliebig in umliegende Werktage verschieben. Aufbau, Durchführung und Abbau folgen einem eng verzahnten Zeitregime, in dem Akteure sequenziell oder parallel tätig werden. Verschiebungen einzelner Arbeitsschritte können Kaskadeneffekte entlang der gesamten Projektkette auslösen. Die im Arbeitszeitgesetz angelegte Werktagslogik setzt eine zeitliche Dispositionsfreiheit voraus, die im projektbasierten Veranstaltungsgeschäft faktisch nicht besteht. Hieraus ergibt sich eine systematische Fehlpassung zwischen gesetzlicher Ausgestaltung und der Realität der Branche.

4.2 Arbeitsschutz

Vor dem Hintergrund der arbeits- und gesundheitsschutzrechtlichen Zielsetzung ist zu berücksichtigen, dass Nacharbeit mit erhöhten Unfallrisiken, gesteigerter Fehleranfälligkeit und langfristigen gesundheitlichen Belastungen verbunden ist. In der Veranstaltungswirtschaft betrifft dies insbesondere sicherheitsrelevante Tätigkeiten wie den Auf- und Abbau komplexer Bühnenkonstruktionen, den Einsatz von Hebetchnik, Arbeiten in Höhen, elektrische Installationen oder logistische Schwerlastbewegungen. Eine Verlagerung dieser Tätigkeiten in Nachtstunden kann das Gefahrenniveau erhöhen. In zahlreichen Projektsituationen stellt Sonntagsarbeit daher aus arbeitsschutzrechtlicher Perspektive die risikoärmere Alternative dar. Dieser Aspekt findet in der Genehmigungspraxis bislang keine durchgängige Berücksichtigung.¹⁵ Die Darlegungs- und Begründungslast liegt bei den Unternehmen, wenn sie sich auf eine Ausnahme nach § 10 ArbZG berufen oder eine Bewilligung nach § 13 ArbZG beantragen. Eine ausdrückliche gesetzliche Anerkennung der Vermeidung erhöhter Arbeitsschutzrisiken als eigenständiger Rechtfertigungsgrund enthält das ArbZG bislang nicht.

Ergänzend ist zu berücksichtigen, dass eingesetzte Projektteams regelmäßig an wechselnden Veranstaltungsorten tätig sind, die nicht ihrem privaten Lebensmittelpunkt entsprechen. Dies führt dazu, dass arbeitsfreie Zeiten, insbesondere an Sonn- und Feiertagen, am Einsatzort verbracht werden müssen, also an Orten ohne persönlichen Bezug und soziale Einbindung.

4.3 Wettbewerbsfähigkeit

Der internationale Wettbewerb um Kongresse, Großevents und andere wirtschaftsbezogene Veranstaltungen hat in den vergangenen Jahren deutlich an Intensität gewonnen. Veranstaltungsstandorte in europäischen Nachbarländern und darüber hinaus verfügen vielfach über flexiblere arbeitszeitrechtliche Rahmenbedingungen, die projektbezogene Produktionsrealitäten berücksichtigen. Vor diesem Hintergrund riskiert Deutschland Standortnachteile im internationalen Vergleich, Verlagerung von Großveranstaltungen ins Ausland, Verluste direkter und indirekter Wertschöpfungseffekte, sowie eine langfristige Schwächung der Wettbewerbsposition Deutschlands.

Der Gesetzgeber hat in anderen Branchen bereits erkannt, dass branchenspezifische Besonderheiten eine differenzierte gesetzliche Ausgestaltung erfordern. So sind laut Koalitionsvertrag Anpassungen im Bereich des Bäckereihandwerks vorgesehen.¹⁶ Eine vergleichbare Öffnung für die Veranstaltungswirtschaft erscheint sachgerecht.

5. Reformoptionen

5.1 Kurzfristig umsetzbar

Bundeseinheitliche Verwaltungsvorschrift:

Harmonisierung der Auslegung des § 10 ArbZG durch eine abgestimmte und für die Unternehmen transparente Länderpraxis.

Klarstellung in Anwendungshinweisen:

Explizite Berücksichtigung arbeitsschutzbedingter Gefahrenvermeidung als legitimer Ausnahmegrund.

5.2 Mittelfristig umsetzbar

Ergänzung des § 10 ArbZG:

Ausweitung und Vereinheitlichung der in § 10 geregelten veranstaltungsbezogenen Ausnahmetatbestände auf sämtliche Veranstaltungen sowie auf alle hierfür erforderlichen Tätigkeiten mit der Folge, dass der bürokratische Aufwand für Feststellung und Genehmigungsverfahren deutlich sinken dürfte.

fwd: Bundesvereinigung Veranstaltungswirtschaft e.V.

fwd: – Abkürzung von "forward" – steht für den stetigen Antrieb, die deutsche Veranstaltungswirtschaft zukunftssicher aufzustellen. Dafür setzen wir uns als starke Interessenvertretung des sechstgrößten Wirtschaftszweigs aktiv ein: Wir vertreten seine Belange auf politischer Ebene, fördern nachhaltige Entwicklungen und gestalten gemeinsam eine tragfähige Perspektive für die Branche.

5.3 Strukturelle Weiterentwicklung

Einführung eines „Projektmodells“ im ArbZG:

Projektbezogenen Sonderregelung mit flexibler Arbeitszeitverteilung bei verbindlichen Schutzstandards.

Bundesweit bindender Feststellungsbescheid:

Einführung einer verbindlichen Vorabfeststellung mit bundesweiter Anerkennungswirkung.

6. Fazit

Die Veranstaltungswirtschaft ist eine zentrale Leitbranche für wirtschaftliche Dynamik, Innovation, kulturelle Teilhabe und die internationale Sichtbarkeit des Standorts Deutschland. Gleichzeitig unterliegt sie bei der Planung und Umsetzung ihrer Projekte einem restriktiven und bundesweit uneinheitlich angewandten Sonn- und Feiertagsarbeitsregime. Die geltenden Regelungen der §§ 9–13 ArbZG tragen den strukturellen Besonderheiten des Wirtschaftszweiges nur unzureichend Rechnung. Das Gesetz geht von kontinuierlichen Betriebsabläufen aus und berücksichtigt die tatsächlichen Bedingungen der Veranstaltungswirtschaft nur begrenzt. Hieraus resultieren erhebliche Rechtsunsicherheiten in der Projektplanung, ein beträchtlicher administrativer Aufwand, Wettbewerbsnachteile im internationalen Vergleich sowie konkrete wirtschaftliche Risiken bis hin zu Bußgeldern und Einträgen im Gewerbezentralregister.

Die Veranstaltungswirtschaft stellt den Schutzgedanken des Sonn- und Feiertagsrechts ausdrücklich nicht in Frage. Sie fordert keine Deregulierung, sondern eine sachgerechte und strukturangemessene Modernisierung des bestehenden Rechtsrahmens. Notwendig sind klar definierte und branchengerechte Tatbestände, eine bundeseinheitliche und planungssichere Anwendungspraxis, die realitätsnahe Berücksichtigung projektbezogener Arbeitsabläufe sowie der Abbau unverhältnismäßiger administrativer Hürden.