

Auf Einladung von Staatsministerin Emilia Müller fand am 3. März 2015 ein Gespräch zum praxisnahen Vollzug des Arbeitszeitgesetzes während bayerischer Volksfeste mit den Sprechern der bayerischen Volksfestwirte und der bayerischen Wiesnwirte sowie dem Syndikus der Wiesnwirte statt.

Bedienungen dürfen an jedem Tag eines in der Regel nicht länger als zwei Wochen dauernden Volksfestes arbeiten. Die Ersatzruhetage für Beschäftigung an Sonn- bzw. Feiertagen können außerhalb des Zeitraums des Volksfestes, aber innerhalb des Beschäftigungsverhältnisses gewährt werden. Es werden Vorkehrungen dafür getroffen, dass die Beschäftigten auch einen Zeitausgleich für die auf dem Volksfest geleistete Mehrarbeit erhalten. Der Aufwand für die dafür erforderliche Dokumentation wird auf ein erforderliches Minimum beschränkt.

Geht man von dem Regelfall aus, dass die eingesetzten Servicekräfte an jedem Tag eines Volksfestes arbeiten möchten, ergibt sich ggf. ein Anspruch auf Ersatzruhetage für die Beschäftigung an Sonn- bzw. Feiertagen. Ersatzruhetage für die Beschäftigungssonntage müssen gewährt werden. Das Arbeitszeitgesetz fordert, dass die Ersatzruhetage innerhalb eines den jeweiligen Beschäftigungssonntag einschließenden Zeitraums von zwei Wochen gewährt werden. Der Ersatzruhetag kann sowohl vor als auch nach der Sonntagsbeschäftigung liegen. Im jeweiligen Ausgleichszeitraum muss statt des Sonntags ein Werktag frei sein. Damit kann der Ersatzruhetag kein Sonntag, wohl aber ein Urlaubstag sein.

Für die Beschäftigung an einem auf einen Werktag fallenden Feiertag muss gleichfalls ein Ersatzruhetag gewährt werden. Der Ersatzruhetag kann sowohl vor, als auch nach der Feiertagsbeschäftigung, allerdings innerhalb des Beschäftigungsverhältnisses, liegen. Die Arbeitsverträge werden deshalb um die jeweiligen Ersatzruhetage verlängert.

Als Ausgleichszeitraum (sechs Monate oder 24 Wochen) für werktäglich erhöhte Arbeitszeit der Beschäftigten wird im Falle eines Hauptarbeitsverhältnisses vor bzw. nach der Beschäftigung auf dem Volksfest dieser Zeitraum mit einbezogen. Neben der bisher von den Volksfestwirten verlangten Urlaubsbescheinigung des Hauptarbeitgebers hat die zu beschäftigende Bedienung sämtliche Wochenarbeitszeiten ihrer Beschäftigungsverhältnisse mitzuteilen.

Wird bei der Überprüfung dieser Wochenzeiten durch die Volksfestwirte festgestellt, dass die 47 Wochenstunden überschritten werden, so müssen individuelle Regelungen getroffen werden. Werden die 47 Stunden nicht überschritten, bedeutet das dann, dass in jeweils 24 Wochen des Hauptarbeitsverhältnisses mindestens 24 Stunden ausgeglichen werden. Dadurch sind auch bei zweiwöchigen Volksfesten (wie beispielsweise der Wiesn, die drei Sonntage sowie einen Feiertag miteinschließt) die über acht Stunden hinausgehenden werktäglichen Arbeitszeiten (bis maximal zehn Stunden) ausgeglichen (zwölf auszugleichende Werktage mal zwei Stunden ergibt 24 Stunden).

Bei den oben genannten Regelungen handelt es sich nicht um eine „Lex Volksfest“, sondern lediglich um eine praxisgerechte Auslegung des Arbeitszeitgesetzes hinsichtlich der besonderen Rahmenbedingungen eines Volksfestes.

Für den Vollzug des ArbZG sind die Gewerbeaufsichtsämter bei den Regierungen zuständig und stehen für weitere Auskünfte zum ArbZG zur Verfügung.