



nordwind**aktiv**

# Personalleitertreffen

**am 22. Februar 2017 - Rostock**

Offshore-Symposium – Evaluation Offshore-ArbZVO

[www.nordwindaktiv.de](http://www.nordwindaktiv.de)

## **Evaluation der Offshore-Arbeitszeitverordnung:**

- 1. Status quo nicht gefährden!**
- 2. Verfahren der Evaluation**
- 3. Moderate Weiterentwicklung!**
- 4. Ausblick**



# 1. Status quo nicht gefährden!



- **§ 3 Arbeitszeit: max. 12 Stunden täglich!**
- **§ 5 Sonn- und Feiertagsbeschäftigung: grds. Erlaubt!**
- § 7 Abs. IV: Ersatzruhetag für Sonntag innerhalb von 3 Wochen! – sonst 2 Wochen
- § 7 Abs. VI: Ausgleich: max. 48 Stunden Ø 12 Kalendermonaten – sonst Ø 6 Kalendermonate

**§ 9 Abs. 1 Transportzeiten: wie Arbeitszeit**

**§ 4 Ruhepausen: > 10 Std. Arbeit mind. 60 Min.**

# 1. Status quo nicht gefährden!

## ➤ § 6: Zeitraum der Offshore-Tätigkeit:

Max. 14 aufeinanderfolgende Tage, wenn

- Tägliche Arbeitszeit mehr als 7 Tage über 10 Std. liegt

Max. 21 aufeinanderfolgende Tage, wenn

- Im Ø nicht mehr als 10 Std. tägliche Arbeitszeit sowie
- max. 2 Tage hintereinander und nicht mehr als 7 Tage die tägliche Arbeitszeit über 10 Std. liegt

## 2. Verfahren der Evaluation

### ➤ § 17: Die Evaluation

„Diese Verordnung wird nach Ablauf von **drei Jahren** evaluiert, um zu prüfen,

- ob die **Ausgleichsmaßnahmen** für die vorgenommenen **Ausnahmeregelungen** nach Art und Umfang **angemessenen (!)** sind und
- ob das **Niveau des allgemeinen Arbeits- und Gesundheitsschutzes**, den das Arbeitszeitgesetz garantieren soll, auch tatsächlich eingehalten wird.“

## 2. Verfahren der Evaluation

Das BMAS hat im November 2016 nach öffentlicher Ausschreibung

- **Das Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik (ISG)** – zusammen mit
- Institut für Sozialforschung und Kommunikation (SOKO-Institut)
- Industrie-Technik GmbH & Co. KG (INTEC)

mit der Durchführung der Evaluation beauftragt.

### Ziel:

- Analyse der Umsetzung und Anwendung der Offshore-ArbZV
- Identifikation potenzieller Wirkungskanäle
- Ermittlung von Wirkungsmechanismen

## 2. Verfahren der Evaluation

Die Evaluation gliedert sich in vier Schritte:

1. **Expertengespräche:** - Stand und Analyse der Umsetzung –
2. **Standardisierte Betriebsbefragung:** - Datengewinnung -
3. **Fallstudien:** - Windpark im Bau, Windpark im Betrieb, Erdöl- und Erdgasförderung
4. **(gegebenenfalls) standardisierte Beschäftigtenbefragung :** - optionales Arbeitspaket -

# 3. Moderate Weiterentwicklung!

<http://www.erneuerbare-energien-hamburg.de/de/service/eehh-shop/praxishandbuch-schnittstellenmanagement-offshore-wind.html>

- Projektentwicklung
- Errichtung
- Betrieb

PRAXISHANDBUCH





### 3. Moderate Weiterentwicklung!

§	Remark
§1 Geltungsbereich	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Der Geltungsbereich muss für das Personal erweitert werden, welches direkt für die Offshore Baustelle an Land tätig ist</b> und dafür Sorge trägt, dass die Offshore Baustelle ununterbrochen, störungsfrei und sicher arbeiten kann.</li> <li>• Beispielhaft seien hier genannt Bauleitung, Arbeitsschutzpersonal, Lageristen, Mitarbeiter auf Vormontagebaustelle</li> </ul>
§3 Arbeitszeit	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>12h sind im internationalen Wettbewerb notwendig</b></li> <li>• Wir beobachten kein gesteigertes Unfallgeschehen aufgrund der verlängerten täglichen Arbeitszeit.</li> </ul>
§4 Ruhepausen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bei <b>festgelegten</b> Pausenzeitpunkten müssen die stark wetterabhängige Offshore Arbeiten unterbrochen werden, obwohl der Arbeitsablauf dies nicht zulässt.</li> <li>• Hier sollte eine Flexibilisierung von §4 ArbZG erfolgen. Die Gesamtlänge der Pause sollte festgelegt bleiben (1h lt. §4 OffshoreArbZV), der <b>Zeitpunkt sollte jedoch nicht „im voraus“ festgelegt werden</b> (§4 ArbZG).</li> </ul>

### 3. Moderate Weiterentwicklung!

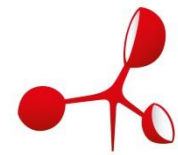
§	Remark
§6 Zeitraum Offshore Tätigkeit	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Bei Schlechtwetter kann evtl. kein Transfer stattfinden aber es könnte am 15. Tag gearbeitet werden, da die Crew an Bord verbleiben muss. In diesen Fällen sollte dies genehmigt sein.</b></li> <li>• Vertretungen aufgrund von Krankheit / Urlaub nicht möglich aufgrund der stringenten 14 Tage Begrenzung</li> </ul>
§7 Ausgleich für Mehrarbeit	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Trainings sollten direkt im Anschluss ermöglicht werden. Dies ist im internationalen Vergleich eine der größten Einschränkungen. Ähnlich wie Absatz (3) „Unmittelbar im Anschluss“.</b></li> <li>• Mitarbeiter wünschen Trainings eher direkt im Anschluss an ON-Phase</li> </ul>

# Ausblick

## Wie geht's weiter?

- Revision der Entsenderichtlinie 96/71/EG
- Revision der 883/2004/EG Verordnung zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit
- Revision der Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG??
- BREXIT!





nordwind**aktiv**



Vielen Dank!!!!