

## Offshore-Arbeitszeitverordnung

### Arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen und Umsetzung auf Landarbeitsplatz

#### Inhalt

Offshore-Arbeitszeitverordnung .....	1
Arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen und Umsetzung auf Landarbeitsplatz .....	1
I.    Einleitung.....	2
II.   Abgrenzung „Arbeitnehmer“ und „Besatzungsmitglieder“ .....	2
III.  Geltungsbereich Offshore-ArbZV .....	3
IV.  Arbeitnehmer, welche Offshore-Tätigkeiten durchführen .....	3
1.  Arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen .....	3
2.  Abgrenzung zum ArbZG.....	5
3.  Anforderungen an den Arzt.....	5
4.  Umsetzung auf Landarbeitsplatz.....	5
5.  Bescheinigungen und Datenweitergabe .....	6
6.  Gefährdungsbeurteilung .....	7
V.   Besatzungsmitglieder .....	7
1.  Gefährdungsbeurteilung .....	7
VI.  Übersicht .....	8

## I. Einleitung

Grundsätzlich gilt das Arbeitszeitgesetz (und folglich auch die darin geregelten arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen gem. § 6 Abs. 3 ArbZG bei Nachtarbeitnehmern) auch für Arbeitnehmer, die im deutschen Küstengewässer und in der ausschließlichen Wirtschaftszone der Bundesrepublik Deutschland sog. „Offshore-Tätigkeiten“ durchführen. Allerdings werden von dem allgemein gehaltenen Arbeitszeitgesetz nicht alle Erschwernisgründe der Arbeiten im Offshore-Bereich arbeitsmedizinisch ausreichend gewürdigt. Neben den verlängerten Arbeitszeiten muss auch Berücksichtigung finden, dass die Arbeiten im Offshore-Bereich zu eingeschränkten sozialen Kontakten führen und räumlich auch eine Trennung vom Freundes- und Familienkreis bedeuten. Gleiches gilt für Tätigkeiten im Anwendungsbereich des Seearbeitsgesetzes (SeeArbG). Um diesen Umstand gerecht zu werden, enthält die Verordnung über die Arbeitszeit bei Offshore-Tätigkeiten (Offshore-Arbeitszeitverordnung – Offshore-ArbZV) entsprechende rechtliche Regelungen, welche vom ArbZG abweichen. Für Offshore-Tätigkeiten enthält das ArbZG in § 15 Abs. 2a eine entsprechende Ermächtigungsgrundlage, welche es der Bundesregierung ermöglicht, eine entsprechende Rechtsverordnung zu erlassen. Für Besatzungsmitglieder von Schiffen ergibt sich diese Ermächtigungsgrundlage aus § 55 Nr. 3 SeeArbG, welche das Bundesministerium für Arbeit und Soziales ermächtigt, entsprechende Regelungen in Form einer Rechtsverordnung zu erlassen. Die Offshore-ArbZV tritt am 01.08.2013 in Kraft.

## II. Abgrenzung „Arbeitnehmer“ und „Besatzungsmitglieder“

Gerade in Bezug auf die arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen nach § 10 Offshore-ArbZV ist es erforderlich, eine rechtliche Differenzierung zwischen den „Arbeitnehmern, die Offshore-Tätigkeiten durchführen“ und „Besatzungsmitgliedern von Schiffen, von denen aus Offshore-Tätigkeiten durchgeführt werden“ vorzunehmen, da § 10 Offshore-ArbZV für Besatzungsmitglieder zum Beispiel nicht gilt. Diese Differenzierung wird auch noch dadurch verdeutlicht, dass für diese beiden Personengruppen die Offshore-ArbZV in unterschiedlichen Abschnitten unterschiedliche Regelungen enthält (Abschnitt 2 Offshore-ArbZV §§ 2 – 10: „Arbeitnehmer“; Abschnitt 3 Offshore ArbZV §§ 11-15: „Besatzungsmitglieder“).

Bei den Arbeitnehmern, die Offshore-Tätigkeiten durchführen, handelt es sich um Personen, welche besondere Tätigkeiten zur Errichtung, zur Änderung oder zum Betrieb von Bauwerken, künstlichen Inseln oder sonstigen Anlagen auf See (= Offshore-Tätigkeiten) durchführen (§ 15 Abs. 2a ArbZG). Hiervon sind auch Personen umfasst, welche sich **auf einem Schiff befinden, um von dort aus** die benannten Tätigkeiten durchführen. Auch wenn diese Personen auf einem Schiff tätig sind, handelt es sich rechtlich **nicht** um Besatzungsmitglieder im Sinne des SeeArbG (siehe auch § 3 Abs. 3 Nr. 7 SeeArbG). Für diesen Personenkreis gelten die Vorschriften des 2. Abschnittes der Offshore-ArbZV (§§ 2-10 Offshore-ArbZV).

Dem gegenüber stehen **Besatzungsmitglieder** auf Schiffen, von denen aus Offshore-Tätigkeiten durchgeführt werden. Bei „Besatzungsmitgliedern“ handelt es sich um Personen, die an Bord des Schiffes tätig sind, unabhängig davon, ob sie vom Reeder oder einer anderen Person beschäftigt werden einschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten (§ 3 Abs. 1 SeeArbG). Aufgrund der bereits erwähnten Regelung sind hiervon aber nicht die Personen umfasst, welche Offshore-Tätigkeiten von diesem Schiff aus durchführen (§ 3 Abs. 3 Nr. 7 Offshore-ArbZV). Für „Besatzungsmitglieder“ gilt der 3. Abschnitt der Offshore-ArbZV (§§ 11-15 Offshore-ArbZV).

### III. Geltungsbereich Offshore-ArbZV

Die Offshore-ArbZV gilt im Küstenmeer sowie in der ausschließlichen Wirtschaftszone der Bundesrepublik Deutschland (§ 1 Offshore-ArbZV), sofern entsprechende Offshore-Tätigkeiten durchgeführt werden. Bei „Offshore-Tätigkeiten“ handelt es sich um Tätigkeiten zur Errichtung, zur Änderung oder zum Betrieb von Bauwerken, künstlichen Inseln oder sonstigen Anlagen auf See (vgl. § 15 Abs. 2a ArbZG, § 55 Abs. 1 Nr. 3 SeeArbG).

Während es sich beim Küstenmeer um originäres Staatsgebiet handelt, so bildet die ausschließliche Wirtschaftszone „lediglich“ eine Zone mit besonderen Rechtsstatus. In der ausschließlichen Wirtschaftszone hat der Küstenstaat das souveräne Recht zur Ausbeutung der lebenden und nichtlebenden natürlichen Ressourcen (Art. 56 Abs. 1a SRÜ). Dies ist insofern bei Offshore-Tätigkeiten von Bedeutung, als dass künstliche Inseln, Anlagen und Bauwerke nicht über den rechtlichen Status von Inseln verfügen (Art. 60 Abs. 8 SRÜ).

Die ausschließliche Wirtschaftszone ist ein jenseits des Küstenmeers gelegenes und an dieses angrenzendes Gebiet (Art. 55 SRÜ). Insbesondere verfügt der Küstenstaat in der ausschließlichen Wirtschaftszone über das Recht zur Errichtung und Nutzung von künstlichen Inseln, Anlagen oder Bauwerken (Art. 56 Abs. 1b i SRÜ, z. B. Bohrinselfn, Windkraftanlagen). Die ausschließliche Wirtschaftszone darf sich nicht weiter als 200 Seemeilen von den Basislinien erstrecken, von denen aus die Breite des Küstenmeeres gemessen wird (Art. 57 SRÜ). In der Realität ist die ausschließliche Wirtschaftszone aufgrund der angrenzenden ausschließlichen Wirtschaftszonen der Nachbarstaaten aber gerade in der Ostsee wesentlich kleiner.

### IV. Arbeitnehmer, welche Offshore-Tätigkeiten durchführen

#### 1. Arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen

So enthält auch die Offshore-ArbZV eine eigenständige arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung für die im Offshore-Bereich tätigen Arbeitnehmer. Arbeitnehmer, die an mindestens 48 Tagen im Kalenderjahr mit Offshore-Tätigkeiten beschäftigt werden, sind berechtigt, sich vor Beginn der Beschäftigung arbeitsmedizinisch untersuchen zu lassen (§ 10 Abs. 1 Satz 1 Offshore-ArbZV). Interessanterweise wird bei den Anspruch begründeten Tagen nicht auf ein juristisches Jahr (also auf einen zusammenhängenden Zeitraum von 365 Tagen) abgestellt, sondern vielmehr auf ein konkretes „Kalenderjahr“ (z. B. das Jahr 2013) Bezug genommen. Dies kann bei Tätigkeitsbeginn im Dezember eines Kalenderjahres zu Benachteiligungen führen, da ab Januar des Folgejahres die 48-Tagesfrist erneut beginnt.

Werden die Offshore-Tätigkeiten nicht nur einmalig durchgeführt, so besteht ein Anspruch auf regelmäßige arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen alle drei Jahre (§ 10 Abs. 1 Satz 1 Offshore-ArbZV). Nach Vollendung des 50. Lebensjahres (also mit dem Tag des 50. Geburtstages) steht das Recht auf eine Nachuntersuchung den Arbeitnehmern jährlich zu (§ 10 Abs. 1 Satz 2 Offshore-ArbZV).

<b>Alter des Arbeitnehmers</b>	<b>Erstuntersuchung</b>	<b>Nachuntersuchung</b>
<b>Vor</b> Vollendung des 50. Lebensjahres (also Arbeitnehmer, die höchstens 49 Jahre alt sind)	<b>Vor</b> Aufnahme der Tätigkeit im Offshore-Bereich	<u>Erste Nachuntersuchung:</u> nach <b>drei</b> Jahren  <u>Folgende Nachuntersuchungen:</u> nach <b>drei</b> Jahren
<b>Nach</b> Vollendung des 50. Lebensjahres (ab dem Tag des 50. Geburtstages <sup>9</sup> )	<b>Vor</b> Aufnahme der Tätigkeit im Offshore-Bereich	<u>Erste Nachuntersuchung:</u> nach <b>einem</b> Jahr  <u>Folgende Nachuntersuchungen:</u> nach <b>einem</b> Jahr

Die arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen nach der Offshore-ArbZV sind keine Tätigkeitsvoraussetzung für das Arbeiten in den entsprechenden Bereichen und für den Arbeitnehmer somit von freiwilliger Natur. Auch müssen sie nicht aktiv vom Arbeitgeber angeboten werden, wie es beispielsweise bei Maßnahmen der Angebotsvorsorge nach § 5 ArbMedVV der Fall ist. Die Durchführung der arbeitsmedizinischen Vorsorgemaßnahmen setzt somit ein Begehren durch den Arbeitnehmer voraus. Aus der materiellen Gewährleistungspflicht nach § 3 Abs. 1 Satz 1 ArbSchG folgt aber, dass sich der Arbeitnehmer auch seiner Rechte bewusst sein muss. Insofern ist der Arbeitnehmer auch über die Möglichkeit der Inanspruchnahme von arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen nach § 10 Abs. 1 Offshore-ArbZV in geeigneter Weise zu unterrichten. Beispielsweise kann dies im Rahmen einer nach § 12 ArbSchG zu erfolgenden Unterweisung erfolgen.

Die arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen nach § 10 Abs. 1 Offshore-ArbZV beziehen sich allerdings nur auf Gesundheitsgefährdungen, welche sich aus den Umständen der Arbeitszeitgestaltung bei Offshore-Tätigkeiten ergeben. Dies ergibt sich aus der gesetzlichen Ermächtigungsgrundlage, auf der die Offshore-ArbZV beruht. Eine Rechtsverordnung ist nur dann gültig, wenn Inhalt, Zweck und Ausmaß in dem Ermächtigungsgesetz bestimmt sind (Art. 80 Abs. 1 Satz 2 GG). Hieraus folgt auch unmittelbar, dass die Rechtsverordnung nicht mehr regeln darf, als das zugrunde liegende Ermächtigungsgesetz es vorschreibt (Prinzip der Spezialermächtigung).

Die Regelung des § 10 Offshore-ArbZV findet ihre gesetzliche Ermächtigungsgrundlagen in § 15 Abs. 2a ArbZG. Das ArbZG selber bezweckt diesbezüglich „lediglich“ die Zielrichtung, den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer **bei der Arbeitszeitgestaltung** zu gewährleisten und die Rahmenbedingungen für flexible Arbeitszeiten zu verbessern (§ 1 Nr. 1 ArbZG). Vor diesem Hintergrund kann die Offshore-ArbZV lediglich Gesundheitsgefährdungen reglementieren, welche sich aus Aspekten der Arbeitszeitgestaltung ergeben.

Der Umstand der „Arbeitszeitgestaltung“ ist diesbezüglich allerdings großzügig zu fassen. Er umfasst nicht nur Schichtarbeit und lange Arbeitszeiten, sondern beinhaltet auch die (psychischen) Beeinträchtigungen, welche sich aus den auf Offshore-Anlagen (oder auf Schiffen, von denen aus Offshore-Tätigkeiten durchgeführt werden) eingeschränkten Entspannungs- und Entlastungszeiten durch mangelnde Freizeitmöglichkeiten ergeben. Auch sind die mangelnden sozialen und familiären Kontakte hiervon erfasst<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Vgl. auch BR-Drs. 326/13, Seite 7

## 2. Abgrenzung zum ArbZG

Unklar vermag auf den ersten Blick erscheinen, in welchen Fällen für Arbeitnehmer im Offshore-Bereich das ArbZG oder die aufgrund des ArbZG (und SeeArbG) erlassene Offshore-ArbZV zur Anwendung kommt. Für die Beschäftigung von Arbeitnehmern ist das Arbeitszeitgesetz anzuwenden, soweit die Offshore-ArbZV nichts anderes regelt (§ 2 Offshore-ArbZG). Handelt es sich folglich um die im Offshore-Bereich tätigen Mitarbeiter um Nachtarbeiter im Sinne von § 2 Abs. 5 ArbZG, so haben diese einen Rechtsanspruch auf arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen nach § 6 Abs. 3 ArbZG. Da auch im Offshore-Bereich regelmäßig Nachtarbeit geleistet wird, werden die dortigen Nachtarbeiter bereits durch § 6 Abs. 3 ArbZG erfasst<sup>2</sup>.

§ 10 Abs. 1 Offshore-ArbZV erfasst aber das gesamte Spektrum der arbeitszeitbedingten Gefährdungen im Offshore-Bereich. Erfasst werden folglich auch die Arbeitnehmer, die keine Nachtarbeiter sind.

Weiterhin sind im Rahmen der arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchung nach § 10 Abs. 1 Offshore-ArbZV auch verlängerte Arbeitszeiten und die Belastungen in Bezug auf eingeschränkte Entspannungs- und Entlastungszeiten durch fehlende Freizeitmöglichkeiten erfasst. Ferner müssen auch mangelnde soziale und familiäre Kontakte in der arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchung ausreichend Berücksichtigung finden<sup>3</sup>.

## 3. Anforderungen an den Arzt

Die Offshore-ArbZV enthält (ebenso wenig wie übrigens das ArbZG) keine spezielle Regelung, welcher Qualifikation der untersuchende Arzt im Einzelfall bedarf. Insbesondere bedarf es keiner speziellen Ermächtigung, wie dies beispielsweise nach der FlsBergV (§ 2 Abs. 2 Satz 2 FlsBergV) der Fall ist. Allerdings muss es sich nach dem Verordnungswortlaut um eine „arbeitsmedizinische“ Untersuchung handeln. Dies setzt seitens des die Untersuchung durchführenden Arztes entsprechende Fachkenntnisse voraus. Diese speziellen Fachkenntnisse sind bei Fachärzten mit der Gebietsbezeichnung „Arbeitsmedizin“ oder der Zusatzbezeichnung „Betriebsmedizin“ stets gegeben (vgl. auch § 7 Abs. 1 ArbMedVV).

## 4. Umsetzung auf Landarbeitsplatz

Die arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen werden dem Umstand gerecht, dass allgemein und ohne konkrete Gefährdung anerkannt wird, dass sich auch die Arbeitszeitgestaltung negativ auf die Gesundheit auswirken kann. Werden dagegen konkrete Gesundheitsgefährdungen festgestellt, so können weitere Maßnahmen erforderlich werden. Wird folglich festgestellt, dass die weitere Beschäftigung mit Offshore-Tätigkeiten die Gesundheit der Arbeitnehmer konkret gefährdet, so hat der Arbeitgeber die gefährdete Person auf einen Arbeitsplatz an Land umzusetzen (§ 10 Abs. 2 Satz 1 Offshore-ArbZV). Die Gesundheitsgefährdung muss hierbei „arbeitsmedizinisch“ festgestellt sein, so

---

<sup>2</sup> Vgl. auch BR-Drs. 326/13, Seite 15

<sup>3</sup> Vgl. auch BR-Drs. 326/13, Seite 7

dass dies nur durch einen Arzt mit einer entsprechenden Fachkunde vorgenommen werden kann. In aller Regeln erfüllen Ärzte mit der Gebietsbezeichnung „Arbeitsmedizin“ oder der Zusatzbezeichnung „Betriebsmedizin“ diese Voraussetzungen<sup>4</sup>. Die bloße Behauptung des Arbeitnehmers, er sei in seiner Gesundheit konkret gefährdet, reicht somit nicht aus. Es bedarf ausdrücklich einer ärztlichen Feststellung dieses Sachverhaltes. Unerheblich ist allerdings, ob die Feststellung der Gesundheitsgefährdung im Rahmen einer arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchung nach § 10 Abs. 1 Satz 1 Offshore-ArbZV oder auf andere Weise durch einen fachkundigen Arzt festgestellt wird. Zur Feststellung der Gesundheitsgefährdung ist vor allem irrelevant, ob der Beschäftigte in der Vergangenheit überhaupt von seinem Recht auf diesbezügliche arbeitsmedizinische Vorsorge Gebrauch gemacht hat. Die Gesundheitsgefährdung muss allerdings „konkret“ bestehen. Nicht ausreichend ist hier die abstrakte allgemeine Gefährdung, welche sich aus der Arbeitszeitgestaltung ergeben kann.

Der Arbeitnehmer muss diese Umsetzung auf einen Landarbeitsplatz aber ausdrücklich „verlangen“. Dies setzt folglich ein aktives Tätigwerden seitens des Arbeitnehmers voraus.

Weiterhin sind bei dem Umsetzungsanspruch auf einen Landarbeitsplatz auch die Interessen des Arbeitgebers angemessen zu berücksichtigen. So besteht ein Anspruch auf Umsetzung dann nicht, wenn dem dringende betriebliche Erfordernisse entgegenstehen (§ 10 Abs. 2 Satz 1 Offshore-ArbZV). „Betriebliche Erfordernisse“ sind vor allem diejenigen wirtschaftlichen und organisatorischen Aspekte, welche einer Umsetzung auf einen Landarbeitsplatz entgegenstehen. Die ebenfalls geforderte „Dringlichkeit“ der entgegenstehenden Gründe kann nur aufgrund einer intensiven Interessenabwägung zwischen den Bedürfnissen des Arbeitgebers und denen des Arbeitnehmers festgestellt werden. Stehen der Umsetzung des Arbeitnehmers auf einen Landarbeitsplatz nach Auffassung des Arbeitgebers dringende betriebliche Erfordernisse entgegen, so ist der Betriebsrat zu hören (§ 10 Abs. 2 Satz 2 Offshore-ArbZV). Der Tagesarbeitsplatz muss dem Wortlaut des § 10 Abs. 2 Satz 1 Offshore-ArbZV nach „geeignet“ sein. Dies ist dann der Fall, wenn der Landarbeitsplatz dem alten Arbeitsplatz in seiner Wertigkeit im Wesentlichen entspricht.

Der Anspruch auf Umsetzung auf einen Landarbeitsplatz besteht unabhängig von dem ebenfalls bestehenden Anspruch nach § 6 Abs. 4a ArbZG, bei gesundheitlichen Gefährdungen durch Nachtarbeit auf einen geeigneten Tagesarbeitsplatz umgesetzt zu werden (vgl. § 10 Abs. 3 Satz 1 Offshore-ArbZV).

Weiterhin bleibt der Anspruch des Arbeitnehmers unberührt, im Falle einer arbeitsbedingten Erkrankung sich einer arbeitsmedizinischen Vorsorgemaßnahme nach § 5 ArbMedVV unterziehen zu können (vgl. § 10 Abs. 3 Satz 1 Offshore-ArbZV).

## 5. Bescheinigungen und Datenweitergabe

Eine Verpflichtung, über die Beurteilung, ob und inwieweit gegen die Offshore-Tätigkeiten durch die Arbeitszeitgestaltung gesundheitliche Bedenken bestehen, eine Bescheinigung auszustellen, enthält § 10 Offshore-ArbZV nicht. Auch ist in der Offshore-ArbZV nicht vorgesehen, dass der Arzt dem Arbeitgeber einen Nachweis darüber erstellt, dass und wann ein arbeitsmedizinischer Vorsorgetermin stattgefunden hat. Dennoch empfiehlt es sich ärztlicherseits, dem Beschäftigten eine Bescheinigung auszustellen, welche Angaben über den Anlass der Untersuchung, den Tag der Untersuchung sowie die Beurteilung, ob und inwieweit bei den Offshore-Tätigkeiten arbeitszeitbezogen gesundheitliche Bedenken bestehen, enthält. Die Mitteilung der Untersuchungsergebnisse an den Arbeitgeber ist seitens des Arztes allerdings nicht statthaft. Es steht dem Beschäftigten allerdings selbstverständlich frei, den

---

<sup>4</sup> Vgl. § 7 Abs. 1 ArbMedVV



Arzt von der diesbezüglichen Schweigepflicht zu entbinden oder dem Arbeitgeber selber das Ergebnis der Untersuchung vorzulegen.

Gleiches gilt für den Umstand, dass eine Umsetzung auf einen Landarbeitsplatz gem. § 10 Abs. 2 Offshore-ArbZV notwendig ist. Auch hier darf der Umstand der konkreten Gesundheitsgefährdung und der Notwendigkeit einer Umsetzung seitens des Arztes nur dann dem Arbeitgeber mitgeteilt werden, wenn hierzu eine ausdrückliche Einwilligung im Sinne des § 4a BDSG vorliegt.

## 6. Gefährdungsbeurteilung

Nach § 5 Abs. 3 Nr. 4 ArbSchG kann sich eine Gefährdung für die Arbeitnehmer insbesondere durch die Gestaltung der Arbeitszeit und deren Zusammenwirken mit anderen Faktoren ergeben. Bei der Gefährdungsbeurteilung hat deshalb der Arbeitgeber insbesondere die Belastungen durch eine Arbeitszeitverlängerung unter Einbeziehung der erschwerten Arbeitsbedingungen bei Offshore-Tätigkeiten zu berücksichtigen (§ 10 Abs. 3 Satz 2 Offshore-ArbZV).

## V. Besatzungsmitglieder

Auch wenn die Offshore-ArbZV Regelungen für **Besatzungsmitglieder** von Schiffen, von denen aus Offshore-Tätigkeiten durchgeführt werden, enthält (z. B. Arbeitszeit nach § 12, Ruhezeit nach § 13 oder Ausgleich von Mehrarbeit nach § 14), so bleibt dennoch festzustellen, dass in Bezug auf die Gesundheitsaspekte bei der Arbeitszeitgestaltung für diesen Personenkreis keine spezifischen arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen oder Umsetzungsmöglichkeiten, wie sie sich in § 10 Offshore-ArbZV für Nicht-Besatzungsmitglieder finden, enthalten sind.

Dieser anfänglich unverständlich wirkende Umstand relativiert sich aber insofern, als dass das SeeArbG in Bezug auf die gesundheitliche Tauglichkeit von Besatzungsmitgliedern bereits umfangreiche Regelungen enthält (§§ 11 ff SeeArbG). Insbesondere ist nach dieser gesetzlichen Grundlage gefordert, dass die Besatzungsmitglieder zur Erfüllung der erforderlichen Seediensttauglichkeit gesundheitlich geeignet und hinreichend widerstandsfähig sein müssen. Die sog. „Seediensttauglichkeit“ ist somit Tätigkeitsvoraussetzung für Besatzungsmitglieder. Hier sei nochmals erwähnt, dass Personen, die sich lediglich auf den Schiffen befinden, um von dort aus besondere Tätigkeiten zur Errichtung, zur Änderung oder zum Betrieb von Bauwerken, künstlichen Inseln oder sonstigen Anlagen auf See durchzuführen, gem. § 3 Abs. 3 Nr. 7 SeeArbG rechtlich nicht als Besatzungsmitglieder zu zählen sind. Für den letztgenannten Personenkreis gelten daher auch wieder die Vorschriften zur arbeitsmedizinischen Vorsorge und der Umsetzungsanspruch nach § 10 Offshore-ArbZV.

### 1. Gefährdungsbeurteilung

Nach § 114 SeeArbG i. V. m. § 5 Abs. 3 Nr. 4 ArbSchG kann sich eine Gefährdung für die Besatzungsmitglieder insbesondere durch die Gestaltung der Arbeitszeit und deren Zusammenwirken mit anderen Faktoren ergeben. Bei der Gefährdungsbeurteilung hat deshalb der Arbeitgeber insbesondere die Belastungen durch eine Arbeitszeitverlängerung unter Einbeziehung der erschwerten Arbeitsbedingungen bei Offshore-Tätigkeiten zu berücksichtigen (§ 15 Satz 2 Offshore-ArbZV).

## VI. Übersicht

	„Arbeitnehmer, die Offshore-Arbeiten durchführen“	„Besatzungsmitglieder von Schiffen, von denen aus Offshore-Tätigkeiten durchgeführt werden“
Definition:	<p>Arbeitnehmer, die besondere Tätigkeiten zur Errichtung, zur Änderung oder zum Betrieb von Bauwerken, künstlichen Inseln oder sonstigen Anlagen auf See (= Offshore-Tätigkeiten) durchführen (vgl. § 15 Abs. 2a ArbZG)</p> <p>Erfasst sind auch Personen, die sich auf einem Schiff befinden, <b>um von dort</b> aus die oben benannten Tätigkeiten durchzuführen (diese sind <b>keine</b> Besatzungsmitglieder; vgl. § 3 Abs. 3 Nr. 7 SeeArbG).</p>	<p>Besatzungsmitglieder sind alle Personen, die an Bord des Schiffs tätig sind, unabhängig davon, ob sie vom Reeder oder einer anderen Person beschäftigt werden oder als Selbständige tätig sind, einschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten (§ 3 Abs. 1 SeeArbG).</p> <p><b>Nicht</b> erfasst von den Besatzungsmitgliedern sind Personen, die sich auf dem Schiff befinden, um von dort aus Offshore-Tätigkeiten durchzuführen (§ 3 Abs. 3 Nr. 7 SeeArbG).</p>
Rechtsvorschriften Offshore-ArbZV	§§ 2-10 Offshore-ArbZV	§§ 11-15 Offshore-ArbZV
Anspruch auf arbeitsmedizinische Vorsorge gem. § 10 Abs. 1 Offshore-ArbZV	Ja	Nein
Anspruch auf Umsetzung auf Landarbeitsplatz gem. § 10 Abs. 2 Offshore-ArbZV	Ja	Nein
Seediensttauglichkeit gem. § 11 ff SeeArbG erforderlich	Nein	Ja