

Offshore-Arbeitsrecht – „Rechtsfreier“ Raum mit neuen Regeln

NEUE ARBEITSZEITVERORDNUNG – Was im typisch nüchternen Gesetzesdeutsch als „besondere Tätigkeiten zur Errichtung, zur Änderung oder zum Betrieb von Bauwerken, künstlichen Inseln oder sonstigen Anlagen auf See“ daher kommt, hat im Rahmen der Energiewende und deren Kernbestandteil, der Errichtung von Offshore-Windenergieanlagen in Nord- und Ostsee, enorme praktische Bedeutung: der Einsatz von Arbeitnehmern unter den herausfordernden Bedingungen „off shore“. Die **Bundesregierung** hat mit Zustimmung des **Bundesrates** eine Verordnung über die Arbeitszeit bei Offshore-Tätigkeiten erlassen, die am 1.8.13 in Kraft getreten ist. „Die Verordnung beseitigt viele Rechtsunsicherheiten in diesem Bereich, da die Geltung der äußerst restriktiven und dem Einsatz auf See überwiegend nicht angemessenen Vorgaben des deutschen Arbeitszeitgesetzes in der ausschließlichen Wirtschaftszone rund um die deutschen Küsten bislang umstritten war“, erläutert **Matthes Schröder**, Partner im Hamburger Büro der internationalen Anwaltssozietät **Hogan Lovells**. Sie schaffe damit verbindliche „Spielregeln“ für den Einsatz von Arbeitnehmern und Schiffsbesatzungen bei Offshore-Vorhaben.

„Dabei sind die Sonderregelungen zur Arbeitszeit erwartungsgemäß weit von einem Freibrief für die Beschäftigung mit Offshore-Tätigkeiten entfernt“, so Schröder weiter. Wo die Verordnung den allzu festen Rahmen des Acht-Stunden-Regelarbeitstags des Arbeitszeitgesetzes deutlich lockert, wird mit maximalen Einsatzzeiträumen und zwingenden Ausgleichsregelungen zugleich dem Schutz der Arbeitnehmer Rechnung getragen. Beispielhaft steht dafür die generelle Zulassung von Sonn- und Feiertagsarbeit verbunden mit der Vorgabe, dass 15 Sonntage im Jahr beschäftigungsfrei bleiben müssen. Offshore-spezifisch ist auch die Begrenzung der Gesamteinsatzzeit auf 21 aufeinanderfolgende Tage bei einer durchschnittlichen Arbeitszeit von nicht mehr als zehn Stunden täglich. Diese und viele weitere Regelungen werden nun – da bußgeldbewehrt – in nächster Zeit beachtet werden und den Praxistest bestehen müssen. „Dabei hat der Verordnungsgeber den betroffenen Arbeitgebern die Umsetzung nicht überall leicht gemacht“, ergänzt der Arbeitsrechtsexperte. Schwer verständliche, wenn nicht sogar widersprüchliche Formulierungen der Verordnung etwa zur Maximaleinsatzdauer und Arbeitszeitverlängerung erlaubten erst bei sorgfältiger Lektüre der ausführlichen Verordnungsbegründung den klaren und wichtigen Rückschluss, dass auch ein durchgehender Zwei-Schicht-Betrieb auf See gestattet werden soll. ■

TRANSFERMARKT

Seit dem 1.8.13 verstärkt **Johannes Simon** als Salary Partner das Berliner Büro der Sozietät **Beiten Burkhardt**. Simon kommt von **Clifford Chance**, wo er zuletzt als Senior Associate am Standort

Düsseldorf tätig war. Der 35-Jährige berät zu allen Fragen des individuellen sowie kollektiven Arbeitsrechts, ein Schwerpunkt seiner Arbeit bildet dabei die Beratung im Rahmen von Restrukturierungsmandaten. Bei Beiten Burkhardt gehört Simon zum Team um Arbeitsrechts-Partner **Thomas Puffe**, das insbesondere Mandanten im Gesundheitswesen, u. a. zu tarifvertragsrechtlichen Fragestellungen, berät. + + + Statt auf ein eigenes Büro setzt die Sozietät **Noerr** in Kiew künftig auf ein Kooperationsmodell: Mit Wirkung zum 1.8.13 wird der Standort von einem Team um den bisherigen Local Partner **Alexander Weigelt** unter dem Namen **Nobles** weitergeführt. Neben Weigelt gehören auch **Tatiana Khandazhevskaja** und **Volodymyr Yakubovskyy** zur neuen Führung. Für die Mandanten dürfte sich dagegen wenig ändern, da das „neue“ Büro auch weiterhin eng mit Noerr zusammenarbeiten wird. Der bisherige Kiewer Büroleiter **Mansur Pour Rafsendjani** leitet künftig vom Münchener Standort aus gemeinsam mit Partnerin **Bärbel Sachs** (Berlin) die neue Einheit International Trade. + + + Zum 1.8.13 hat die Strafrechtskanzlei **Wessing & Partner** den Compliance-Experten **Dennis Bock** als Of Counsel gewonnen. Der 34-Jährige ist Inhaber des Lehrstuhls für Deutsches und Internationales Strafrecht, Strafprozess- und Wirtschaftsstrafrecht an der **Christian-Albrechts-Universität zu Kiel** und forscht vor allem zu der Frage, was Unternehmen tun können, um Straftaten ihrer Mitarbeiter zu vermeiden. Diese Expertise wird er bei Wessing & Partner künftig in die Individualberatung einbringen.

SO GEHT ES WEITER

– Für Ende 2013 müssen sich Aktiengesellschaften darauf einstellen, dass das lange diskutierte neue Aktienrecht in Kraft tritt – vorausgesetzt, das Gesetz passiert am 20. September den **Bundesrat**. An diesem Tag könnte die Länderkammer das „Gesetz zur Verbesserung der Kontrolle der Vorstandsvergütung und zur Änderung weiterer aktienrechtlicher Vorschriften“ (VorstKoG) trotz des langen Vorlaufs des Vorhabens noch verwerfen. „Weil am 22. September gewählt wird, bliebe dem **Bundestag** in der laufenden Legislativperiode keine Zeit mehr, diesen Einspruch mit absoluter Mehrheit abzulehnen“, schildert **Tatjana Schroeder von SKW Schwarz Rechtsanwälte**. „In dem Fall müsste man nach der Bundestagswahl von vorne beginnen. Die ursprüngliche Aktienrechtsnovelle 2011 würde dann wohl nicht vor 2014 in Kraft treten, was das Vorhaben dann endgültig in die Kritik bringen würde.“ Mit dem VorstKoG will die Politik nicht nur Lehren aus der Finanzkrise ziehen, sondern bereinigt auch redaktionelle Unklarheiten aus früheren Gesetzesänderungen. Nicht umgesetzt wurde allerdings die ursprünglich geplante Nachbesserung zum Beschlussmängelrecht. „Geplant war eine relative Befristung der Nichtigkeitsklage, um den Missbrauch nachgeschobener Nichtigkeitsklagen durch räuberische Aktionäre zu verhindern“, so Schroeder weiter. „Statt dieser Einzelkorrektur erwägt der Gesetzgeber nun für die unbestimmte Zukunft eine umfassende Verbesserung des Beschlussmängelrechts.“ Ob und inwieweit die Politik hierzu einen neuen Anlauf nimmt, wird sich aber erst nach dem 22. September zeigen.