

Seearbeitsgesetz: SeeArbG

Bubener / Noltin / Peetz / Mallach

2. Auflage 2023
ISBN 978-3-406-78084-4
C.H.BECK

schnell und portofrei erhältlich bei
[beck-shop.de](https://www.beck-shop.de)

Die Online-Fachbuchhandlung [beck-shop.de](https://www.beck-shop.de) steht für Kompetenz aus Tradition. Sie gründet auf über 250 Jahre juristische Fachbuch-Erfahrung durch die Verlage C.H.BECK und Franz Vahlen.

[beck-shop.de](https://www.beck-shop.de) hält Fachinformationen in allen gängigen Medienformaten bereit: über 12 Millionen Bücher, eBooks, Loseblattwerke, Zeitschriften, DVDs, Online-Datenbanken und Seminare. Besonders geschätzt wird [beck-shop.de](https://www.beck-shop.de) für sein umfassendes Spezialsortiment im Bereich Recht, Steuern und Wirtschaft mit rund 700.000 lieferbaren Fachbuchtiteln.

auf § 67 Abs. 2 SeeArbG. Da sich die außerordentliche Kündigung nach § 626 BGB richtet und in § 626 Abs. 2 S. 3 BGB geregelt ist, dass lediglich ein Anspruch auf Mitteilung der Kündigungsgründe besteht, muss auch eine auf See ausgesprochene Kündigung zu ihrer Wirksamkeit nicht begründet werden. Macht das Besatzungsmitglied seinen **Anspruch auf Mitteilung** der Kündigungsgründe geltend, müssen diese unverzüglich, vollständig und wahrheitsgem. mitgeteilt werden (vgl. ErfK/Niemann BGB § 626 Rn. 242f.). Ein Verstoß gegen die Mitteilungspflicht führt ggf. zu Schadenersatzansprüchen (BAG 17. 8. 1972 – 2 AZR 415/71, AP BGB § 626 Nr. 65).

- 23 Wird einer Schwangeren gekündigt, ist die Angabe des Kündigungsgrundes Wirksamkeitsvoraussetzung der Kündigung, § 9 Abs. 3 S. 2 MuSchG (Schaub ArbR–HdB/Linck § 127 Rn. 15). Gleiches gilt für die Kündigung Auszubildender nach Ablauf der Probezeit, § 88 Abs. 3 SeeArbG (→ § 88 Rn. 2ff.).

4. Gründe der außerordentlichen Kündigung durch den Arbeitgeber

- 24 Die in § 67 Abs. 1 S. 2 Nr. 1–5 SeeArbG aufgezählten Kündigungsgründe stellen **keine abschließende Aufzählung** dar, umfassen jedoch nahezu alle Fälle des § 626 BGB (BT-Drs. 17/10959, 85). Zu differenzieren ist zwischen den Kündigungsgründen, die besonders an obj. Tatsachen anknüpfen (§ 67 Abs. 1 S. 2 Nr. 1, 2, 5 SeeArbG) und denen, die bereits innerhalb des Kündigungsgrundes Wertungsmöglichkeiten eröffnen (§ 67 Abs. 1 S. 2 Nr. 3, 4 SeeArbG; → Rn. 10ff.).
- 25 **a) Mangelnde Eignung.** Für den übernommenen Dienst **ungeeignet** ist das Besatzungsmitglied, wenn es wegen einer Krankheit oder mangels notwendiger Erfahrungen, Kenntnisse oder Befähigungszeugnisse nicht in der Lage ist, den vertraglich übernommenen Dienst auszuüben (KR/Weigand SeeArbG Rn. 110, dieser auch bereits zur Vorgängerregelung im SeeArbG KR (10. Aufl. 2013) SeemG Rn. 115). Die Gründe der Dienstuntauglichkeit müssen bereits vor der Begründung des Heuerverhältnisses vorliegen, erst später auftretende Gründe können lediglich eine ordentliche Kündigung rechtfertigen (ArbG Hamburg, 14. 4. 1981 – S 15 Ca 390/80, SeeAE zu § 615 BGB Nr. 1 (I)). Zum Entfallen des Heueranspruchs (→ § 65 Rn. 69, 71). Die von § 67 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 SeeArbG umfassten Fälle der Ungeeignetheit sind obj. zu bestimmen. Subj. zu bestimmende Eignungsfaktoren können durch Ausnutzung der kurzen Kündigungsfrist des § 66 Abs. 1 S. 1 SeeArbG und/oder durch die Vereinbarung einer Probezeit berücksichtigt werden.
- 26 Die außerordentliche Kündigung ist ausgeschlossen, wenn der Arbeitgeber die zur Dienstuntauglichkeit führenden Gründe **kannte oder kennen musste**. Maßgeblich ist entgegen dem Gesetzeswortlaut nicht die Kenntnis des Reeders, sondern die des Arbeitgebers (→ § 65 Rn. 6). Das „Kennenmüssen“ bezieht sich auf die Gründe, die die Untauglichkeit hervorrufen, nicht auf die Untauglichkeit selbst. Das Kennenmüssen umfasst entsprechend der für das gesamte Privatrecht geltenden Legaldefinition in § 122 Abs. 2 S. 2 BGB (Grüneberg/Ellenberger BGB § 122 Rn. 5) jegliche auf Fahrlässigkeit zurückzuführende Unkenntnis.

b) Verschweigen oder Nichtangabe einer Krankheit. Das Heuerverhältnis kann außerordentlich gekündigt werden, wenn das Besatzungsmitglied eine ansteckende Krankheit verschweigt, durch die es andere gefährdet. Der Kündigungsgrund schützt vor allem die anderen Besatzungsmitglieder. Sanktioniert wird nicht das Vorhandensein der Krankheit, sondern die durch das Verschweigen ausgehende Gefahr. Daher wird das Vorliegen des wichtigen Grundes in besonderem Maße von obj. Kriterien abhängig gemacht, die Begründetheit der Kündigung ist idR gegeben (→ Rn. 10ff.). Dies ist bei der Interessenabwägung zu berücksichtigen, sodass eine Abwägung zugunsten des Besatzungsmitglieds nur in besonderen Ausnahmefällen in Betracht kommt. **Gefährdet** sind andere Besatzungsmitglieder, wenn eine Ansteckung wahrscheinlich ist. Aufgrund der besonderen Umstände an Bord ist eine solche Gefährdung regelmäßig anzunehmen. Als ansteckende Krankheit ist § 67 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 SeeArbG gelten ua die ansteckenden Krankheiten, bei denen eine **Meldepflicht nach §§ 6, 7 IfSG** besteht (Lindemann/Bemm SeemG § 64 Rn. 11). Ein Zweck des IfSG ist es, die Weiterverbreitung übertragbarer Krankheiten zu verhindern, § 1 Abs. 1 IfSG. Krankheiten, die nach §§ 6, 7 IfSG meldepflichtig sind, sind stets solche, die andere gefährden. Neben diesen Krankheiten können auch andere Krankheiten als ansteckend und gefährdend iSd § 67 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 SeeArbG angesehen werden. Der Wortlaut der Vorschrift ist dabei teleologisch so zu reduzieren, dass nicht jede ansteckende Krankheit, die andere gefährdet, ausreicht, die Kündigung zu rechtfertigen.

Eine außerordentliche Kündigung ist auch möglich, wenn das Besatzungsmitglied nicht angibt, dass es **Dauerausscheider** von Typhus- oder Paratyphuserregern ist. Als **Dauerausscheider** gelten Personen, die Krankheitserreger ausscheiden und dadurch eine Ansteckungsquelle sein können, ohne krank oder krankheitsverdächtig zu sein, vgl. § 2 Nr. 6 IfSG.

Voraussetzung des Verschweigens und der Nichtangabe ist, dass dem betroffenen Besatzungsmitglied die Erkrankung bzw. der Status als Dauerausscheider bekannt waren. Ist dies nicht der Fall, kommt eine ordentliche Kündigung gem. § 65 SeeArbG oder ausnahmsweise eine außerordentliche Kündigung nach § 626 BGB in Betracht (vgl. bis hier zur gesamten Rn. APS/Dörner, 4. Aufl., KSchG, SeemG § 64 Rn. 5). Eine außerordentliche Kündigung ohne das Vorliegen der Voraussetzungen des § 67 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 SeeArbG kann nur gerechtfertigt sein, wenn die dann ohne besondere Berücksichtigung des objektiven Kriteriums durchzuführende Interessenabwägung zulasten des Besatzungsmitglieds ausgeht.

c) Pflichtverletzung. aa) Allgemeines. Eine außerordentliche Kündigung ist wirksam, wenn eine Pflicht aus dem Heuerverhältnis beharrlich oder in besonders grober Weise verletzt wird. Im Unterschied zu den rein an obj. Tatsachen anknüpfenden Kündigungsgründen ermöglicht die Wertung, ob eine beharrliche oder besonders grobe Pflichtverletzung vorliegt, die Einbeziehung der besonderen Umstände des Einzelfalles, ohne davon auszugehen, dass bereits beim Vorliegen der obj. Tatsachen die Interessenabwägung idR zulasten des Besatzungsmitglieds ausgeht.

Soll wegen einer **beharrlichen Pflichtverletzung** gekündigt werden, **31** setzt dies regelmäßig wiederholte Pflichtverstöße voraus, die in der Gesamt-

schau eine bewusste und nachhaltige Leistungsverweigerung zeigen. Vor dem Ausspruch einer außerordentlichen Kündigung wegen einer beharrlichen Pflichtverletzung muss idR eine Abmahnung (→ § 65 Rn. 77 ff.) ausgesprochen werden. Auch eine einmalige Pflichtverletzung ist beharrlich, wenn der nachhaltige Wille erkennbar wird, die heuervertraglichen Pflichten zu verweigern (bis hier zur gesamten Rn. BAG 31.1.1985 – 2 AZR 486/83, AP MuSchG 1968 § 8a Nr. 6). Eine **besonders grobe Pflichtverletzung** setzt keinen wiederholten Pflichtverstoß voraus, eine Abmahnung ist nicht notwendig (BAG 30.11.1978 – 2 AZR 145/77, AP SeemG § 64 Nr. 1).

- 32 bb) Einzelne Gründe. Achteraussegeln/unentschuldigtes Fehlen.** Unentschuldigtes Fehlen kann grds. eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen (BAG 16.3.2000 – 2 AZR 75/99, NZA 2000, 1332 (1333)). Ein einziger Fehltag rechtfertigt eine außerordentliche Kündigung, wenn ein ausdrückliches Verbot des Arbeitgebers bestand und kein rechtfertigender oder entschuldigender Grund vorliegt (ErfK/Niemann BGB § 626 Rn. 141). Bei der Interessenabwägung ist zu berücksichtigen, dass bereits eine vermeintlich geringe Verspätung oder kurze Fehlzeiten erhebliche Kosten verursachen können, da sich das Auslaufen des Schiffes verzögern kann oder Ersatz-Besatzungsmitglieder benötigt werden (zur Berücksichtigung wirtschaftlicher Auswirkungen bei der Interessenabwägung BAG 9.6.2011 – 2 AZR 381/10, NZA 2011, 1027 Rn. 22). Eine versehentliche Verletzung der Pflicht, zur angegebenen Auslaufzeit zurück an Bord zu sein, kann im Wiederholungsfalle eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen (ArbG Hamburg, 6.5.1976 – S 1 Ca 432/75, zitiert nach Lindemann/Bemm SeemG § 64 Rn. 17).
- 33 Alkohol/Drogen.** Besteht ein wirksames Alkoholverbot an Bord, rechtfertigt ein Verstoß grds. eine ordentliche Kündigung (→ § 65 Rn. 86 ff.). Eine außerordentliche Kündigung wegen Alkoholkonsums ist möglich, wenn der Grenzwert des § 3 Abs. 4, 5 SeeSchStrO überschritten wird (BAK 0,5 Promille, bei Fahrgastschiffen und Schiffen mit besonders gefährlicher Ladung nach § 30 Abs. 1 SeeSchStrO gilt ein absolutes Alkoholverbot) oder im Dienst gegen ein Alkoholverbot an Bord verstoßen wurde. Bereits bei einer geringeren BAK kann die sichere Schiffsführung beeinträchtigt sein, sodass ein Pflichtverstoß vorliegt, §§ 3 Abs. 3, 61 Abs. 1 Nr. 1a SeeSchStrO.
- 34 Alkohol/Drogen: Interessenabwägung.** Bei der Interessenabwägung ist zu beachten, dass der Alkoholkonsum an Bord vom Arbeitgeber nur schlecht zu kontrollieren ist und das in das Besatzungsmitglied gesetzte Vertrauen bereits durch eine einmalige Alkoholfahrt erheblich entwertet werden kann. Je schwieriger ein Vertragsverstoß in der Zukunft zu kontrollieren ist, desto eher kann davon ausgegangen werden, dass ein obj. und vernünftig agierender Arbeitgeber kein Vertrauen mehr in das Besatzungsmitglied haben muss und eine außerordentliche Kündigung ohne vorherige Abmahnung gerechtfertigt sein kann (vgl. zur gesamten Rn. LAG Köln 8.11.2010 – 2 Sa 612/10, BeckRS 2011, 65463).
- 35 Anbordbringen von Personen und Gegenständen.** Nach § 125 Abs. 1 SeeArbG ist es verboten, nicht zur Schiffsbesatzung gehörende Personen ohne Erlaubnis des Kapitäns an Bord zu bringen. Ein Verstoß gegen § 125 Abs. 1 SeeArbG kann eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen, maßgeblich

sind die Umstände des Einzelfalles (vgl. ArbG Hamburg 4.7.1986 – S 1 Ca 170/85, BeckRS 2014, 70172). Gleiches gilt, wenn nach § 125 Abs. 2 SeeArbG Gegenstand ohne Zustimmung des Kapitäns an Bord gebracht wurden.

Arbeitsverweigerung/Überstundenverweigerung. Im Falle einer beharrlichen Arbeitsverweigerung kann eine außerordentliche Kündigung gerechtfertigt sein. Regelmäßig ist eine Abmahnung erforderlich. Keiner Abmahnung bedarf es, wenn sich aus der einmaligen Arbeitsverweigerung der nachhaltige Wille ergibt, dass der Arbeitspflicht nicht nachgekommen wird. Dies ist dann der Fall, wenn die Arbeitsverweigerung nicht auf einer spontanen Eingebung, sondern auf einem längeren Denkprozess beruht und sich über längere Zeit erstreckt. Wenn ein Besatzungsmitglied trotz wiederholter Anrufe und Aufforderungen keine Anstalten macht, seine Vertragspflichten zu erfüllen, ist dies als beharrliche Arbeitsverweigerung einzustufen (bis hier zur gesamten Rn. BAG 31.1.1985 – 2 AZR 486/83, AP MuSchG 1968 § 8a Nr. 6). Die Verweigerung wirksam angeordneter Überstunden (→ § 65 Rn. 90) kann eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen (LAG Köln 27.4.1999 – 13 Sa 1380/98, NZA 2000, 39 (40)).

Arbeitszeitbetrug. Da das Besatzungsmitglied verpflichtet ist, abgeleistete Arbeitszeit korrekt zu erfassen, ist ein Verstoß gegen diese Verpflichtung an sich geeignet, eine außerordentliche Kündigung zu rechtfertigen. Füllt das Besatzungsmitglied die entsprechenden Formulare wissentlich und vorsätzlich falsch aus, stellt dies idR einen schweren Vertrauensmissbrauch dar. Nicht maßgeblich ist die strafrechtliche Würdigung des Fehlverhaltens (zur gesamten Rn. vgl. BAG 9.6.2011 – 2 AZR 381/10, NZA 2011, 1028 Rn. 14).

Internet/E-Mail/Mediennutzung. Die private nicht genehmigte Nutzung kann auch eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen, regelmäßig wird es zunächst einer Abmahnung bedürfen (BAG 19.4.2012 – 2 AZR 186/11, NZA 2013, 27 Rn. 19 ff.; → § 65 Rn. 94).

Krankheit. Eine Krankheit kann eine ordentliche Kündigung rechtfertigen (→ § 65 Rn. 60–67). Bringt das Besatzungsmitglied seinen fehlenden Arbeitswillen eindeutig zum Ausdruck und meldet es sich dann krank, um einer unangenehmen Arbeit zu entgehen, einer Kündigung zuvorzukommen oder Urlaub zu erzwingen, kann eine außerordentliche Kündigung auch dann gerechtfertigt sein, wenn das Besatzungsmitglied später tatsächlich erkrankt (vgl. Schaub ArbR-HdB/Linck § 127 Rn. 103 f. mwN).

Patentvoraussetzungen/Eignung. Bekommt ein Besatzungsmitglied sein Befähigungszeugnis entzogen und kann es an Bord nicht anderweitig beschäftigt werden, kann eine außerordentliche Kündigung gerechtfertigt sein (vgl. BAG 30.5.1978 – 2 AZR 630/76, NJW 1979, 332 (333)): fristlose Kündigung eines Kraftfahrers nach Entziehung der Fahrerlaubnis). Die besondere Verantwortung des Kapitäns bringt es mit sich, dass auch ein einmaliges, fahrlässiges Verhalten, das geeignet ist, einen größeren Schaden herbeizuführen, das Vertrauensverhältnis unheilbar zerstören und eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen kann, wenn der Arbeitgeber das Seine getan hat, die Möglichkeit für ein solches Versehen und seine Folgen einzuschränken (vgl. BAG 14.10.1965 – 2 AZR 466/64 Rn. 16: der Co-Pilot eines Flugzeuges hatte es unterlassen, den Benzinstand nach einem Tankvorgang zu kontrollieren).

- 41 Schiffssicherheit.** Wird durch das Verhalten eines Besatzungsmitglieds die Schiffssicherheit gefährdet, kann bereits ein einmaliger Verstoß eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen (ArbG Hamburg 6.9.1974 – S 15 Ca 142/73, zitiert nach Lindemann/Bemm SeemG § 64 Rn. 30).
- 42 Schmiergelder.** Lässt sich ein Besatzungsmitglied in Bezug auf die Ausübung seiner heuervertraglichen Pflichten ohne Zustimmung des Arbeitgebers Vorteile versprechen oder gewähren, ist dies, ggf. nach entsprechender Abmahnung, ein an sich geeigneter außerordentlicher Kündigungsgrund (vgl. BAG 15.11.2001 – 2 AZR 605/00, AP BGB § 626 Nr. 175 zum öff. Dienst). Gleiches gilt, wenn ein Besatzungsmitglied unerlaubt Vorteile zuwendet, da auch in diesem Fall die Pflicht zur Rücksichtnahme auf die Interessen des Reeders und des ggf. anderen Arbeitgebers verletzt wird (vgl. BAG 21.6.2012 – 2 AZR 694/11, NZA 2013, 199 Rn. 24).
- 43 Selbstbeurlaubung.** Die Selbstbeurlaubung durch das Besatzungsmitglied rechtfertigt idR eine außerordentliche Kündigung (BAG 31.1.1985 – 2 AZR 486/83, AP MuSchG 1968 § 8a Nr. 6).
- 44 Sexuelle Belästigung.** Sexuelle Belästigung stellt einen an sich geeigneten Grund für eine außerordentliche Kündigung dar (BAG 9.6.2011 – 2 AZR 323/10, NZA 2011, 1342 (1343 Rn. 16)). Die Besonderheiten des Bordlebens sind bei der Interessenabwägung zu berücksichtigen und führen dazu, dass eine Kündigung eher gerechtfertigt ist als im Landarbeitsverhältnis.
- 45 Straftaten.** Während der Reise begangene Straftaten (→ Rn. 46) können eine außerordentliche Kündigung ebenso rechtfertigen wie im außerdienstlichen Bereich oder im Landbetrieb des Unternehmens begangene Straftaten, vgl. (→ § 65 Rn. 92, 100).
- 46 d) Begehen einer Straftat.** Nach § 67 Abs. 1 S. 2 Nr. 4 SeeArbG ist eine außerordentliche Kündigung gerechtfertigt, wenn das Besatzungsmitglied eine Straftat begeht, die sein weiteres Verbleiben an Bord unzumutbar macht. Ausreichend ist das **Begehen der strafbaren Handlung**, eine strafrechtliche Verurteilung ist keine Voraussetzung für das Vorliegen des an sich geeigneten Kündigungsgrundes (KR/Weigand SeeArbG Rn. 129). Der Wortlaut legt nahe, dass nur solche Straftaten von § 67 Abs. 1 S. 2 Nr. 4 SeeArbG erfasst sind, die an Bord begangen wurden. Neben den an Bord begangenen Straftaten umfasst die Vorschrift auch die Taten, die im zeitlichen Rahmen der Schiffsreise begangen wurden, bspw. während des Landgangs. Nicht umfasst sind Straftaten außerhalb der Schiffsreise, diese unterfallen ggf. § 67 Abs. 1 S. 2 Nr. 3 SeeArbG.
- 47** Unzumutbar kann der Verbleib an Bord nicht nur dann sein, wenn sich die Straftat gegen ein anderes Besatzungsmitglied oder das Schiff richtet, sondern auch, wenn die Straftat gegen den Arbeitgeber gerichtet ist. In diesem Fall ist es unzumutbar, dass das Besatzungsmitglied weiter an Bord verbleibt, da dort eine direkte Kontrolle durch den Arbeitgeber kaum möglich ist und erhebliche Schäden verursacht werden können. Ist die Straftat gegen den Reeder, der nicht Arbeitgeber ist, gerichtet, rechtfertigt dies uU eine Kündigung nach § 67 Abs. 1 S. 2 Nr. 3 SeeArbG durch den Arbeitgeber. Der Reeder kann in diesem Fall nicht kündigen, er kann von seinem Hausrecht (hierzu → § 121 Rn. 11; Herber, 147f.) Gebrauch machen und das Besatzungsmitglied heim-schaffen (→ § 72 Rn. 3).

e) Arbeitsunfähigkeit infolge Straftat. Wird ein Besatzungsmitglied durch eine von ihm begangene Straftat arbeitsunfähig, kann das Heuerverhältnis außerordentlich gekündigt werden, § 67 Abs. 1 S. 2 Nr. 5 SeeArbG. Voraussetzung ist, dass die Straftat **tatsächlich begangen** wurde. Auf eine strafrechtliche Verurteilung kommt es nicht an. Auch im Falle einer strafrechtlichen Verurteilung wird die **Kausalität** zwischen Straftat und Arbeitsunfähigkeit idR gesondert darzulegen sein. Der bloße Verdacht, die Arbeitsunfähigkeit resultiere aus einer vom Besatzungsmitglied begangenen Straftat, rechtfertigt eine außerordentliche Kündigung nach § 67 Abs. 1 S. 2 Nr. 5 SeeArbG. Eine solche Kündigung ist nur gerechtfertigt, wenn die Voraussetzungen einer Verdachtskündigung (→ Rn. 51 ff.) vorliegen.

Der Begriff der Arbeitsunfähigkeit entspricht dem in §§ 104 SeeArbG, § 3 EFZG: Arbeitsunfähig ist ein Besatzungsmitglied, wenn es seine vertraglich geschuldete Tätigkeit obj. nicht ausüben kann oder obj. nicht ausüben sollte, weil die Heilung nach ärztlicher Prognose verhindert oder verzögert wird (vgl. ErfK/Reinhard EFZG § 3 Rn. 9). **Jede** auf einer vom Besatzungsmitglied begangenen Straftat beruhende Arbeitsunfähigkeit rechtfertigt den Ausspruch einer außerordentlichen Kündigung. Der Arbeitgeber braucht es nicht – auch nicht nur für einen kurzen Zeitraum – hinzunehmen, dass das Besatzungsmitglied aufgrund eines vorwerfbaren Verhaltens seiner Arbeitspflicht nicht nachkommt.

Arbeitsunfähigkeit ist gegeben, wenn das Besatzungsmitglied seine **vertraglich geschuldete Tätigkeit** nicht mehr ausüben kann (vgl. BAG 7.8.1991 – 5 AZR 410/90, NZA 1992, 69). Ob das Besatzungsmitglied in einem anderen als dem vertraglich vereinbarten Arbeitsbereich eingesetzt werden kann, ist irrelevant (aA KR/Weigand SeeArbG Rn. 120; APS/Dörner, 4. Aufl., KSchG, SeemG § 64 Rn. 8). Es ist kein Grund ersichtlich, weshalb der Arbeitgeber ein straffälliges Besatzungsmitglied, das durch die Straftat arbeitsunfähig geworden ist, auf einer Position einsetzen sollen muss, für die das Besatzungsmitglied nicht eingestellt wurde. Dies würde auf Seiten des Arbeitgebers einen Kontrahierungszwang begründen oder zumindest eine erhebliche Umorganisation erfordern, obwohl die Gründe für die Vertragsstörung (Straftat, Arbeitsunfähigkeit) einzig in der Sphäre des Besatzungsmitglieds liegen.

f) Verdachtskündigung. Auch der Verdacht einer schwerwiegenden Pflichtverletzung kann eine Kündigung rechtfertigen. Eine solche Verdachtskündigung stellt im Vergleich zu einer Kündigung, die sich auf eine vom Besatzungsmitglied begangene Tat stützt, einen eigenständigen Kündigungsgrund dar. Eine Verdachtskündigung kann gerechtfertigt sein, wenn sich dringende Verdachtsmomente auf **obj. Tatsachen** gründen. Diese Verdachtsmomente müssen geeignet sein, das für die Fortsetzung des Heuerverhältnisses **erforderliche Vertrauen zu zerstören** und der Arbeitgeber muss **alle zumutbaren Anstrengungen zur Aufklärung des Sachverhalts** unternommen haben. Insbes. muss das Besatzungsmitglied angehört worden sein. Liegen diese Voraussetzungen vor, kann die auch bei der Verdachtskündigung durchzuführende Interessenabwägung zugunsten des Arbeitgebers ausgehen (vgl. zur gesamten Rn. BAG 23.5.2013 – 2 AZR 102/12, NZA 2013, 1416 Rn. 19f.).

- 52 **aa) Verdacht.** Bloße, auf mehr oder weniger haltbare Vermutungen gestützte Verdächtigungen reichen zur Rechtfertigung eines dringenden Tatverdachts nicht aus. Der Verdacht muss auf konkrete Tatsachen gestützt sein. Die den Verdacht begründenden Umstände dürfen nach allgemeiner Lebenserfahrung nicht ebenso gut durch ein Geschehen zu erklären sein, das eine außerordentliche Kündigung nicht rechtfertigen könnte (bis hier zur gesamten Rn. BAG 23.5.2013 – 2 AZR 102/12, NZA 2013, 1416 Rn. 21). Bezieht sich der Verdacht auf ein außerdienstliches Verhalten, muss das dem Verdacht zugrunde liegende Fehlverhalten einen Bezug zum Heuerverhältnis und dessen Vertrauensgrundlage haben (vgl. BAG 27.11.2008 – 2 AZR 98/07, NZA 2009, 604 Rn. 21).
- 53 **bb) Zerstörtes Vertrauen.** Die Kündigung muss damit begründet werden, dass gerade der Verdacht eines strafbaren oder sonstigen pflichtwidrigen Verhaltens das für die Fortsetzung des Vertragsverhältnisses erforderliche Vertrauen bei einem verständigen und gerecht abwägenden Arbeitgeber zerstört (BAG 27.11.2008 – 2 AZR 98/07, NZA 2009, 604 Rn. 20). Wird die Kündigung nicht zumindest hilfweise auch auf den Verdacht und das damit zerstörte Vertrauen gestützt, ist sie als Tat Kündigung zu beurteilen (BAG Beschl. 8.6.2000 – 2 ABR 1/00, NZA 2001, 91, 92).
- 54 **cc) Anhörung.** Die Anhörung des Besatzungsmitglieds zu dem gegen ihn erhobenen Verdacht ist Wirksamkeitsvoraussetzung der Verdachtskündigung (BAG 16.1.2003 – 2 AZR 653/01, AP SeemG § 67 Nr. 2). Das Besatzungsmitglied muss die Möglichkeit haben, bestimmte, zeitlich und räumlich eingegrenzte Tatsachen zu bestreiten oder den Verdacht entkräftende Tatsachen zu bezeichnen und so zur Aufklärung der Geschehnisse beizutragen (vgl. BAG 13.3.2008 – 2 AZR 961/06, NZA 2008, 809 Rn. 15). Wird die Anhörungspflicht durch den Arbeitgeber nicht schuldhaft verletzt, bspw. da das Besatzungsmitglied von vornherein nicht bereit war, sich auf die gegen es erhobenen Vorwürfe einzulassen und nach Kräften an der Aufklärung mitzuwirken, hindert dies die Wirksamkeit der Kündigung nicht (vgl. BAG 13.3.2008 – 2 AZR 961/06, NZA 2008, 809 Rn. 16).

II. Eintragung ins Seetagebuch

- 55 Nach § 67 Abs. 2 SeeArbG ist der Kapitän verpflichtet, die außerordentliche Kündigung und den Kündigungsgrund unverzüglich, dh ohne schuldhaftes Zögern ins Seetagebuch einzutragen. Von dieser Eintragung ist dem Besatzungsmitglied eine vom Kapitän unterzeichnete Abschrift auszuhändigen. Die Vorschrift dient dazu, die Kündigung beweisen zu können (BAG 26.9.1978 – 1 AZR 480/76, AP BetrVG 1972 § 114 Nr. 1 zur Vorgängernorm des § 64 Abs. 2 SeemG). Daher ist die Verpflichtung teleologisch dergestalt zu reduzieren, dass sie nur **für Kündigungen gilt, die an Bord zugehen und sich auf Kündigungssachverhalte beziehen, die an Bord vorgefallen sind.** Geht die Kündigung dem Besatzungsmitglied an einem anderen Ort zu, bedarf sie keiner Eintragung ins Schiffstagebuch. Eine Beweisfunktion kann eine solche Eintragung kaum erfüllen, da lediglich eingetragen werden könnte, was an-

dernorts geschehen ist und der Kapitän von Dritten mitgeteilt bekommen hat, ohne dass er eigene Nachforschungen anstellen kann. Weitere Voraussetzung ist, dass dem **Kapitän die Kündigungsgründe bekannt** sind. Es besteht keine Verpflichtung des Arbeitgebers, dem Kapitän die Kündigungsgründe mitzuteilen, die ihn zur Kündigung eines Heuerverhältnisses veranlasst haben.

Aus der Beweisfunktion der Eintragung ergibt sich, dass der Kapitän eine ihm ggü. ausgesprochene außerordentliche Kündigung nicht ins Seetagebuch eintragen muss: Der Arbeitgeber ist für den Zugang der Kündigung beweispflichtig. Eine Mitwirkungshandlung des Besatzungsmitglieds kann nicht verlangt werden.

Die Eintragung der Kündigung und des Kündigungsgrundes ins Seetagebuch ist **keine Wirksamkeitsvoraussetzung** der Kündigung. Aus dem Erfordernis der Eintragung der Kündigung ergibt sich, dass die Verpflichtung erst entstehen kann, nachdem eine Kündigung ausgesprochen wurde.

III. Kostentragung bei Verbleib an Bord

Die Tragung der Verpflegungskosten bei Verbleib an Bord regelt § 67 Abs. 3 SeeArbG. Wenn das Besatzungsmitglied nach Zugang der außerordentlichen Kündigung an Bord bleibt, muss es pauschal die Kosten für seine Verpflegung übernehmen. Die Höhe des zu leistenden Betrags entspricht dem, was das Besatzungsmitglied im Urlaub als Verpflegungssatz erhalten hat bzw. erhalten hätte (→ § 61 Rn. 6).

IV. Tragung sonstiger Kosten

Ist die außerordentliche Kündigung aufgrund eines vertragswidrigen Verhaltens des Besatzungsmitglieds ausgesprochen worden, kann der Arbeitgeber nach § 628 Abs. 2 BGB den ihm durch die Beendigung des Heuerverhältnisses entstehenden Schaden ersetzt verlangen (vgl. MHdB ArbR/Giesen § 163 Rn. 62). Zu den zu ersetzenden Kosten gehören Kosten für die notwendige Entsendung eines **Ersatzbesatzungsmitglieds** (ArbG Hamburg 27.2.1989 – S 14 Ca 289/88, BeckRS 2014, 70181). Der Anspruch auf Ersatz der **Heimschaffungskosten** ergibt sich ggf. aus § 76 Abs. 5 SeeArbG.

Für den Schadenersatzanspruch nach § 628 Abs. 2 BGB kommt es nicht auf die Form der Beendigung des Heuerverhältnisses an. Maßgeblich ist der **Anlass der Beendigung**. Ein Schadenersatzanspruch besteht auch, wenn das Heuerverhältnis auf andere Weise als durch eine außerordentliche Kündigung beendet worden ist, sofern das Besatzungsmitglied durch ein vertragswidriges, schuldhaftes Verhalten den Anlass für die Beendigung gegeben hat. Ferner muss das Auflösungsver schulden des Besatzungsmitglieds den Merkmalen des wichtigen Grundes iSd §§ 67 Abs. 1 SeeArbG, 626 BGB entsprechen (vgl. zur gesamten Rn. BAG 12.6.2003 – 8 AZR 341/02, AP BGB § 628 Nr. 16).