

Für das Nachschlagewerk!	Ja
Für die Fachpresse!	Ja
Für die Amtliche Sammlung!	Ja

Gesetz: SeemG § 64

Leitsätze:

1. In § 64 Abs. 1 Nr. 1 bis 3 und Nr. 5 SeemG sind abschließend die Tatbestände aufgeführt, bei deren Vorliegen eine außerordentliche Kündigung stets berechtigt ist. Anders als nach § 65 SeemG und § 626 BGB kommt in diesen Fällen des § 64 SeemG eine Interessenabwägung im Zusammenhang mit der Zumutbarkeit der Weiterbeschäftigung nicht in Betracht.
2. Bei Vorliegen einer besonders groben Pflichtverletzung im Sinne von § 64 Abs. 1 Nr. 3 SeemG, die sich in einem einmaligen Fehlverhalten zeigen kann, ist eine Abmahnung vor Ausspruch einer Kündigung nicht erforderlich.

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.

Aktenzeichen: 2 AZR 145/77

Urteil des BAG vom 30. November 1978

LAG Hamburg



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 145/77

1 Sa 80/75 Hamburg

Verkündet am
30. November 1978

gez. Bittner,

Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 30. November 1978 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Gröninger, die Richter Roeper und Dr. Gähring sowie die ehrenamtlichen Richter Schwarz und Sickert für Recht erkannt:

Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des
Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 24. November 1976
- 1 Sa 80/75 - aufgehoben.

Die Sache wird zur erneuten Verhandlung und Entscheidung,
auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeits-
gericht zurückverwiesen.

V o n R e c h t s w e g e n !

- 2 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger war seit 19. August 1974 bei den Beklagten auf deren MS "I " als 1. Ingenieur gegen eine monatliche Heuer von 3.600,--DM brutto tätig. Am 12. Dezember 1974 lösten die Beklagten den Kläger in Nantes wegen Urlaubsantritts ab. Gleichzeitig wurde der 2. Ingenieur der MS "I " abgelöst. Bevor das MS "I " von Nantes wieder auslief, nahmen die ablösenden Ingenieure und der technische Inspektor der Beklagten, der Maschinist C , Reparaturen an der Maschine vor, weil sie in ihrer Leistung nachgelassen hatte. In der Zeit vom 13. Dezember 1974 bis zum 20. Januar 1975 war der Kläger arbeitsunfähig krank. Der Kläger besaß jedoch während der ganzen Dienstzeit auf dem MS "I " und auch weiterhin ein gültiges Seediensttauglichkeitszeugnis.

Mit Schreiben vom 17. Dezember 1974, das dem Kläger am folgenden Tag zugegangen ist, haben die Beklagten das Heuerverhältnis fristlos gekündigt, weil der Kläger den Maschinenbetrieb auf dem MS "I " grob vernachlässigt und dadurch erheblichen Schaden verursacht habe. Außerdem sei der Kläger aufgrund seiner zum Zeitpunkt der Einstellung unbekannten Zuckerkrankheit nicht in der Lage, zur See zu fahren; er habe nicht die Qualifikation, als Leitender Ingenieur auf einem Seeschiff zu fahren.

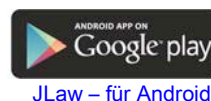
Der Kläger wendet sich gegen die fristlose Kündigung und verlangt Heuerfortzahlung bis zum Ende der Arbeitsunfähigkeit, während der er von der Krankenkasse 1.666,25 DM Krankengeld erhalten hat. Der Kläger hat beantragt festzustellen, daß das Heuerverhältnis der Parteien durch die Kündigung vom 17. Dezember 1974 nicht aufgelöst ist; außerdem fordert er den Betrag von 5.064,50 DM brutto abzüglich 1.666,25 DM netto nebst Zinsen.

Die Beklagten haben beantragt, die Klage abzuweisen. Sie haben die Kündigung insbesondere damit begründet, dem Kläger seien schwere Wartungsmängel an der Maschine des MS "I " anzulasten; damit habe er seine Vertragspflichten beharrlich

- 3 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

- 3 -

und in besonders grober Weise verletzt. Das rechtfertige nach § 64 Abs. 1 Nr. 3 SeemG die fristlose Kündigung. Diese sei aber auch gemäß § 64 Abs. 1 Nr. 1 SeemG begründet, weil der Kläger schon bei der Einstellung wegen seines schweren Diabetes seedyenstuntauglich gewesen sei; das hätten sie, die Beklagten erst nach der Ablösung des Klägers in Nantes erfahren.

Das Arbeitsgericht hat der Klage in vollem Umfang stattgegeben. Die Berufung der Beklagten ist erfolglos geblieben. Mit der Revision verfolgen die Beklagten ihr Klagabweisungsbegehren weiter. Der Kläger bittet, die Revision zurückzuweisen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision der Beklagten ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und zur Zurückverweisung des Rechtsstreits an das Landesarbeitsgericht.

I. Das Landesarbeitsgericht hat ausgeführt, die fristlose Kündigung sei unwirksam, weil die Tatbestände des § 64 Abs. Nr. 3 SeemG nicht erfüllt seien. Die Kündigung sei auch nicht nach § 64 Abs. 1 Nr. 1 SeemG gerechtfertigt.

Eine beharrliche Pflichtverletzung im Sinne des § 64 Abs. 1 Nr. 3 SeemG liege nicht vor. Bei der dem Kläger vorgeworfenen ungenügenden Pflege der Maschinenanlagen, die zu deren Verschmutzung und möglicherweise zu einem Maschinenausfall geführt habe, handele es sich um ein einmaliges Geschehen; von einer besonderen Intensität des Willens des Klägers in Richtung auf das Fehlverhalten könne nicht gesprochen werden. Sonst müsste der Kläger nicht nur die Besatzung, das Schiff und die Ladung, sondern auch sich selbst bewußt in höchste Lebensgefahr gebracht haben; daß der Kläger gewissermaßen in selbstmörderischer Verfassung gewesen sei, trügen die Beklagten selbst nicht vor. Insgesamt gesehen würden die Beklagten dem Kläger nicht eine beharrliche Pflichtverletzung, sondern eine erhebliche Schlamperie, Sorglosigkeit und

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



- 4 -

mangelnde Befähigung vor.

Überdies hätten die Beklagten den Kläger nicht abgemahnt. Der Vorwurf der Beklagten beziehe sich auf eine Störung im Leistungsbereich. Bevor eine außerordentliche Kündigung auf eine Störung im Leistungsbereich gestützt werden könne, sei grundsätzlich eine Abmahnung des Arbeitnehmers erforderlich. Mangels Abmahnung könne auch die zweite Alternative des § 64 Abs. 1 Nr. 3 SeemG (Pflichtverletzung in besonders grober Weise) die Kündigung nicht rechtfertigen.

Schließlich sei die Kündigung auch nicht aus § 64 Abs. 1 Nr. 1 SeemG gerechtfertigt. Die Beklagten hätten nicht schlüssig vorgetragen, daß der Kläger bereits vor Begründung des Heuerverhältnisses für den von ihm übernommenen Schiffsdienst untauglich gewesen sei.

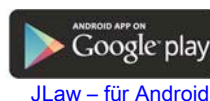
II. Das angefochtene Urteil kann nicht bestätigt werden. Es läßt insbesondere nicht klar erkennen, ob das Berufungsgericht bei der Anwendung des § 64 SeemG die Besonderheiten berücksichtigt hat, die für die Regelung des Rechts der außerordentlichen Kündigung im Seemannsgesetz gelten.

1. In diesem Gesetz wird für die Arbeitgeberkündigung unterschieden zwischen dem Kündigungsrecht beim Vorliegen bestimmter Tatbestände (§ 64 SeemG) und dem Kündigungsrecht aus anderen in § 64 SeemG nicht genannten "wichtigen Gründen" (§ 65 SeemG). Eine ähnliche Unterscheidung (wenn auch mit Abweichungen im einzelnen) war bis zum Inkrafttreten des Ersten Arbeitsrechtsbereinigungsgesetzes vom 14. August 1969 (BGBl. I S. 1106) am 1. September 1969 für die Arbeitgeberkündigung einerseits in § 123 GewO (Aufzählung bestimmter Kündigungsgründe), andererseits in § 124 a GewO (Kündigung aus jedem wichtigen Grunde) enthalten. Während diese Vorschriften der Gewerbeordnung mit dem 31. August 1969 aufgehoben und durch die noch heute geltende Fassung des § 626 BGB ersetzt worden sind, hat sich im Seemannsgesetz nichts geändert (vgl. zu diesem Gesetzgebungsvorgang Neumann in Arbeitsrecht der Gegenwart

- 5 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



- 5 -

Bd. 7, 1970, S. 23 ff.). Es enthält nach wie vor die unterschiedliche Gestaltung des Rechts der außerordentlichen Kündigung, die der Gesetzgeber noch im Jahre 1974 dadurch bestätigt hat, daß er durch Art. 280 des Einführungsgesetzes zum Strafgesetzbuch (EGStGB) vom 2. März 1974 (BGBl. I S. 469) zwar den Wortlaut des § 64 Abs. 1 Nr. 4 und 5 SeemG geändert, dessen grundsätzliche Konzeption aber beibehalten hat.

Das bedeutet für die Anwendung des § 64 SeemG, daß beim Vorliegen der dort in Abs. 1 Nr. 1 bis 3 und Nr. 5 genannten Tatbestände eine außerordentliche Kündigung stets berechtigt ist. Das Besatzungsmitglied kann fristlos entlassen werden, ohne daß - im Unterschied zu § 626 Abs. 1 BGB und auch im Unterschied zu § 65 SeemG - im einzelnen nachzuprüfen ist, ob die Fortsetzung des Heuerverhältnisses für die Dauer der ordentlichen Kündigungsfrist oder bis zum vereinbarten Vertragsende zumutbar ist (ebenso Schaps-Abraham, Das Deutsche Seerecht, 3. Aufl., Bd. III, § 64 Anm. 1 und § 65 Anm. 1; Schelp-Fettback, Seemannsgesetz, 3. Aufl., § 64 Anm. 3 i.V.m. § 65 Anm. 1; zum früheren § 123 GewO ebenso ständige Rechtsprechung seit BAG 1, 237 [239] = AP Nr. 1 zu § 123 GewO; die gegenteilige Bemerkung in BAG 11, 41 [45] = AP Nr. 26 zu § 123 GewO war für die damalige Entscheidung nicht tragend). Die im jetzigen § 626 Abs. 1 BGB ausdrücklich vorgeschriebene Berücksichtigung "aller Umstände des Einzelfalles", sofern sie mit dem jeweiligen gesetzlichen Kündigungstatbestand des § 64 SeemG nichts zu tun haben (etwa die sozialen und wirtschaftlichen Verhältnisse des Arbeitnehmers), und die in § 626 Abs. 1 BGB ebenfalls verlangte "Abwägung der Interessen beider Vertragsteile" scheiden bei der Anwendung des § 64 SeemG im Grundsatz aus. Die einzelnen Tatbestände des § 64 SeemG sind aus sich heraus auszulegen, wobei vor allem der Sinn der jeweiligen Vorschrift maßgebend ist.

2. Das Landesarbeitsgericht hat diese Besonderheit des § 64 SeemG zumindest insofern nicht beachtet, als es für die zweite Alternative des § 64 Abs. 1 Nr. 3 SeemG, nämlich für den Fall daß das Besatzungsmitglied "in besonders grober Weise" seine



- 6 -

- 6 -

Vertragspflichten verletzt, die außerordentliche Kündigung nur zuläßt, wenn das Besatzungsmitglied zuvor abgemahnt worden ist, obwohl in der Vorschrift die Abmahnung weder erwähnt wird noch aus dem Begriff der besonders groben Vertragspflichtverletzung hergeleitet werden kann.

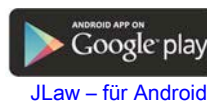
a) Während die erste Alternative des § 64 Abs. 1 Nr. 3 SeemG, nämlich die beharrliche Vertragspflichtverletzung, in der Regel wiederholte Pflichtverstöße voraussetzt und in diesem Bereich vor der außerordentlichen Kündigung eine Abmahnung zu fordern sein kann, kann die besonders grobe Pflichtverletzung nach dem Sinne dieses Begriffs schon bei einer einmaligen Vertragswidrigkeit gegeben sein (ebenso Schaps-Abraham, aaO, § 64 Anm. 10; Schelp-Fettback, § 64 Anm. 7). Wollte man in diesem Bereich entsprechend der Auffassung des Landesarbeitsgerichts vor jeder außerordentlichen Kündigung eine Abmahnung fordern, so würde damit im Ergebnis dieses Kündigungsrecht des Arbeitgebers wegen besonders grober Pflichtwidrigkeit ausgeschlossen; denn wenn die Abmahnung einen Sinn haben soll, müßte dem abgemahnten Arbeitnehmer stets Gelegenheit gegeben werden, sich während eines angemessenen Zeitraums zu bewähren, und die einmalige besonders grobe Vertragspflichtverletzung für sich allein genommen würde dann nicht mehr als Grund für eine außerordentliche Kündigung herangezogen werden können. Das Erfordernis der Abmahnung bei besonders grober Pflichtwidrigkeit widerspricht daher nicht nur dem Wortlaut, sondern auch dem Sinn des § 64 Abs. 1 Nr. 3 SeemG.

b) Soweit das Landesarbeitsgericht bei der ersten Alternative des § 64 Abs. 1 Nr. 3 SeemG, nämlich bei der beharrlichen Pflichtverletzung, eine Abmahnung gefordert hat, ist es davon ausgegangen, bei den Pflichtwidrigkeiten des Klägers handele es sich im Sinne der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, 3. Aufl., § 125 V 2, S. 612) um Störungen im Leistungsbereich. Für diesen Bereich ist in der Tat anerkannt, daß vor Ausspruch einer Kündigung in der Regel eine ergebnislose Abmahnung erforderlich

- 7 -



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



- 7 -

ist (vgl. zuletzt BAG AP Nr. 9 zu § 1 KSchG Verhaltensbedingte Kündigung mit Hinweisen auf die bisherige Rechtsprechung in Abschn. 4 c der Gründe; ferner Rewolle, DB 1976, 774). Das Landesarbeitsgericht hat aber nicht in Betracht gezogen, daß die dem Kläger angelasteten Fehlhandlungen auch auf den Vertrauensbereich durchschlagen können, in dem eine Abmahnung vor der Kündigung nicht gefordert wird. Der Vortrag der Beklagten kann immerhin auch dahin verstanden werden, sie habe wegen des Verhaltens des Klägers als 1. Ingenieur jegliches Vertrauen in seinen Leistungswillen oder in sein Leistungsvermögen verloren. Bei einer solchen Betrachtungsweise ist die vorherige Abmahnung des Klägers auch für die erste Alternative des § 64 Abs. 1 Nr. 3 SeemG rechtlich ohne Belang.

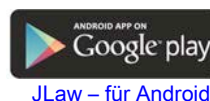
3. Hiernach muß das angefochtene Urteil aufgehoben werden, ohne daß es auf den weiteren Kündigungsgrund der mangelnden Seediensttauglichkeit ankommt. Eine abschließende Entscheidung ist dem Senat nicht möglich, weil das Berufungsgericht Art und Umfang der dem Kläger angelasteten Pflichtverstöße nicht festgestellt und diese vor allem im Hinblick auf den Kündigungsgrund der besonders groben Pflichtverletzung nicht bewertet hat. Da es sich insbesondere auch um die Auswirkungen auf die Schiffssicherheit und damit, wie die Beklagte behauptet hat, um Gefahren für Leib und Leben anderer Arbeitnehmer gehandelt hat (vgl. dazu BAG AP Nr. 9 zu § 313 ZPO [zu V 3 der Gründe a.E.], auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt), wird das Landesarbeitsgericht kaum ohne sachverständige Hilfe entscheiden können. Das alles macht die Zurückverweisung der Sache an die Vorinstanz erforderlich.

gez.: Dr. Gröninger Roeper Dr. Gehring

Schwarz Sickert



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)