

Für das Nachschlagewerk!	Ja
Für die Fachpresse!	Ja
Für die amtliche Sammlung!	Nein

Gesetz: SeemG §§ 67, 70; BGB § 162 Abs. 2, §§ 226, 242

Leitsätze:

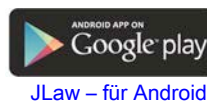
1. Das Besatzungsmitglied im Sinne des Seemannsgesetzes ist dann zur fristlosen Kündigung wegen Flaggenwechsels nach § 67 Abs. 1 Nr. 3 SeemG berechtigt, wenn es tatsächlich im Ungewissen darüber ist, welche Folgen der Flaggenwechsel für die weitere Abwicklung seines Heuerverhältnisses hat.
2. Eine Kündigung wegen Flaggenwechsels ist jedoch dann wegen Rechtsmißbrauchs unwirksam, wenn das Besatzungsmitglied gewußt hat, daß durch den Flaggenwechsel seine berechtigten Interessen nicht verletzt werden, und die fristlose Kündigung dazu dient, die Voraussetzungen für den Anspruch auf Zahlung einer Monatssteuer nach § 70 SeemG zu schaffen.

Aktenzeichen: 2 AZR 570/72

Versäumnisurteil des BAG vom 8. November 1973 LAG Hamburg



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2 AZR 570/72

1 Sa 50/72 Hamburg

Verkündet am
8. November 1973

Versäumnis-

gez. Kistner,
Angestellte
als Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Rechtskräftig !

Kassel, den 22. Jan. 1974
gez. Kleinke, Amtsrat
als Urkundsbeamter der Geschäftsstelle
des Bundesarbeitsgerichts

pp.

hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts am 8. November 1973 durch den Vorsitzenden Richter Dr. Gröninger, die Richter Dr. Rengier und Hillebrecht sowie die ehrenamtlichen Richter Dr. Wiedemann und Kerrmann für Recht erkannt:

Auf die Revision des Klägers wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 25. August 1972 - 1 Sa 50/72 - aufgehoben.

Die Sache wird zur erneuten Verhandlung und Entscheidung, auch über die Kosten der Revision, an das Landesarbeitsgericht 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
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

- 2 -

Tatbestand:

Der Kläger wurde zum 15. März 1971 von der Beklagten auf unbestimmte Zeit als 1. Ingenieur eingestellt und auf dem MS "B" eingesetzt, das später ins Ausland verkauft wurde und Anfang August 1971 zum Zwecke der Übergabe an den neuen Reeder nach Ipswich fuhr. Am 2. August 1971 hat der Kläger in Ipswich das Heuverhältnis wegen des bevorstehenden Flaggenwechsels unter Berufung auf § 67 Abs. 1 Nr. 3 SeemG fristlos gekündigt und zugleich die Zahlung einer Monatssteuer nach § 70 SeemG gefordert. Die Kündigung erfolgte gegenüber einem Inspektor der Beklagten, der das Kündigungsschreiben mit folgendem Vermerk versah:

"Herr P wurde von mir unterrichtet, daß dieses Schreiben unter Vorbehalt unterschrieben wird, da Herr P jederzeit ein anderes Schiff der Reederei im Anschluß an den Verkauf als 1. Ingenieur bekommt..."

Mit seiner Klage begöhrt der Kläger von der Beklagten die Zahlung einer Monatssteuer in Höhe von 4.056,90 DM nebst Zinsen. Er hat vorgetragen, § 67 Abs. 1 Nr. 3 SeemG räume dem Besatzungsmitglied beim Flaggenwechsel ein unbedingtes Recht zur fristlosen Kündigung ein. Da die Beklagte die Folgen des Flaggenwechsels mit ihm nicht erörtert habe, sei für ihn ungewiß gewesen, ob er auch nach dem Verkauf des Schiffes verpflichtet sein sollte, weiter an Bord des MS "B" Dienst zu tun.

Die Beklagte hat Klagabweisung beantragt. Nach ihrer Ansicht kann gemäß § 67 Abs. 1 Nr. 3 SeemG nur dann fristlos gekündigt werden, wenn das Besatzungsmitglied trotz Flaggenwechsels auf demselben Schiff weiterbeschäftigt werden soll. In einer solchen Zwangslage habe sich der Kläger nicht befunden. Er habe vielmehr nur deshalb fristlos gekündigt, um den ihm vermeintlich zustehenden Anspruch nach § 70 SeemG durchzusetzen.

Die Klage ist in beiden Vorinstanzen erfolglos geblieben. Mit der Revision verfolgt der Kläger seinen Klagantrag weiter.

Im Termin zur Revisionsverhandlung am 8. November 1973



war nur der Prozeßbevollmächtigte des Klägers erschienen. Die Beklagte war nicht vertreten, obwohl ihre Prozeßbevollmächtigten zu diesem Termin am 24. Juli 1973 geladen worden sind. Der Prozeßbevollmächtigte des Klägers hat beantragt, entsprechend dem Revisionsantrag ein Versäumnis-Urteil gegen die Beklagte zu erlassen.

Entscheidungsgründe:

Die Revision des Klägers ist zulässig und begründet. Sie führt zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht. Diese Entscheidung war durch ein sogenanntes echtes Versäumnis-Urteil im Sinne von § 331 Abs. 2 ZPO zu treffen.

I. Über eine zulässige Revision ist durch Versäumnis-Urteil sachlich zu entscheiden, wenn der Revisionsbeklagte wie im Streitfall - in der Revisionsverhandlung trotz rechtzeitiger Ladung nicht vertreten ist. Da im Revisionsverfahren auch vor dem Bundesarbeitsgericht grundsätzlich die im ersten Rechtszug für das Verfahren vor den Landgerichten geltenden Vorschriften entsprechend anzuwenden sind (vgl. § 557 ZPO in Verbindung mit § 72 Abs. 3 ArbGG), ist einer Revision durch Versäumnis-Urteil nach § 331 Abs. 2 ZPO stattzugeben, wenn der Revisionsbeklagte nicht vertreten ist und die Revisionsbegründung den Revisionsantrag sachlich rechtfertigt (vgl. BGHZ 37, 79 ff. [81-82] und BAG AP Nr. 1 zu § 398 ZPO). Dabei ist es unerheblich, ob das Revisionsgericht nach Aufhebung des angefochtenen Urteils in der Sache selbst entscheiden kann oder ob die Sache gemäß § 565 Abs. 1 ZPO zur anderweiten Verhandlung und Entscheidung an das Berufungsgericht zurückverwiesen werden muß.

II. Der vom Kläger eingeklagte Anspruch auf Zahlung einer Monatsheuer nach § 70 SeemG setzt voraus, daß er sein Heuerverhältnis gemäß § 67 Abs. 1 Nr. 3 SeemG wegen Flaggenwechsels wirksam fristlos gekündigt hat. Das angefochtene Urteil hält die vom Kläger ausgesprochene Kündigung aus folgenden Gründen für unwirksam: Der Sinn des § 67 Abs. 1 Nr. 3 SeemG sei der, daß es dem Besatzungsmitglied nicht zugemutet werden solle, unter einer fremden Flagge und damit auch unter einer fremden Rechts-



- 4 -

ordnung Dienst zu tun. Es genüge nicht, wenn der formale Tatbestand dieses Kündigungsgrundes erfüllt sei. Der Kläger sei vielmehr nach Treu und Glauben verpflichtet gewesen, sich vor Ausspruch seiner Kündigung bei der Beklagten zu erkundigen, ob sie bereit sei, ihn nach dem Flaggenwechsel auf einem anderen Schiff als 1. Ingenieur einzusetzen. Da der Kläger das unterlassen habe, sei für ihn die Fortsetzung des Heuerverhältnisses nicht unzumutbar gewesen.

1. Diese Ausführungen des Landesarbeitsgerichts lassen zwei Rechtsfehler erkennen, die zur Aufhebung des angefochtenen Urteils führen. Das Landesarbeitsgericht hat einmal den Zweck des § 67 Abs. 1 Nr. 3 SeemG zu eng bestimmt. Diese Vorschrift soll ganz allgemein gewährleisten, daß ein Besatzungsmitglied vor den Unsicherheiten und möglichen Nachteilen bewahrt wird, die sich aus einem Flaggenwechsel ergeben. Zum anderen ist nicht das Besatzungsmitglied aufgrund seiner Treuepflicht, sondern umgekehrt der Reeder aufgrund seiner Fürsorgepflicht gehalten, rechtzeitig klarzustellen, was mit dem Besatzungsmitglied nach dem Flaggenwechsel geschehen soll. Im einzelnen gilt folgendes:

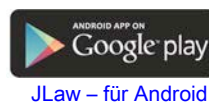
a) Der Kündigungsgrund des § 67 Abs. 1 Nr. 3 SeemG ist nach seinem Wortlaut und seiner Entstehungsgeschichte nicht nur dann gegeben, wenn das Besatzungsmitglied auch nach dem Flaggenwechsel überhaupt verpflichtet ist, auf dem nunmehr einer fremden Rechtsordnung unterliegenden Schiff weiterhin Schiffsdienste zu verrichten. Die Besatzungsmitglieder werden zumeist nicht zuverlässig beurteilen können, ob eine solche Verpflichtung für sie besteht, weil es verschiedenartige gesetzliche Gründe für einen Flaggenwechsel gibt (vgl. §§ 1 bis 7 des Flaggenrechtsgesetzes vom 8. Februar 1951 [BGBl. I S. 79 ff.]), die jeweils unterschiedliche Auswirkungen auf die Dienstpflicht und die damit verbundene Pflicht haben, weiterhin an Bord des Schiffes zu bleiben (vgl. § 28 SeemG).

Darüberhinaus ist ein Flaggenwechsel auch dann, wenn durch ihn eindeutig die Dienst- und Bordanwesenheitspflicht beendet wird, mit erheblichen Unsicherheiten für die Besat-

- 5 -



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



JLaw – für Android



JLaw – für iOS

zungsmmitglieder verbunden. Nach der Regelung des Seemanns-gesetzes bleibt in einem solchen Falle völlig offen, wie und auf wessen Kosten dann eine Rückbeförderung der Besatzungsmitglieder erfolgen soll. § 72 SeemG, der die Voraussetzungen für einen Rückbeförderungsanspruch abschließend regelt (vgl. Schaps-Abraham, Das deutsche Seerecht, 3. Aufl., 3. Bd. § 72 Anm. 7, und Gläser-Becker, Neues See- und Binnenschiffahrtsrecht, Bd. 2 S. 900), erfaßt nämlich grundsätzlich nur die Tatbestände, daß eine Rückbeförderung deshalb erforderlich wird, weil das Heuer-verhältnis außerhalb des Geltungsbereichs des Grundgesetzes beendet wird.

Schiffsleute, die nach § 27 Abs. 1 SeemG grundsätzlich nur zum Dienst auf dem Schiff verpflichtet sind, für das sie nach dem Heuerschein eingestellt worden sind, stehen zudem in einem zunächst inhaltlos gewordenen Heuerverhältnis, wenn ihre Dienst-pflicht mit dem Flaggenwechsel erlischt. Ohne Änderung des Heuervertrages können sie nicht verlangen, auf einem anderen Schiff des Readers weiterbeschäftigt zu werden. Aber auch für Schiffsoffiziere und sonstige Angestellte, deren Dienstpflicht sich gemäß § 27 Abs. 2 SeemG nicht auf ein bestimmtes Schiff beschränkt, bedeutet der Flaggenwechsel stets eine einschneidende Veränderung ihrer Arbeitsbedingungen. Auch bei einer Beendigung der Bordanwesenheitspflicht müssen sie jedenfalls das Schiff verlassen, von dem sie der Reeder sonst nicht nach seinem freien Belieben, sondern nur aus wichtigen betrieblichen Gründen auf ein anderes Schiff umsetzen könnte.

Aus diesen Gründen ist die vom Landesarbeitsgericht ange-nommene zu enge Zweckbestimmung des § 67 Abs. 1 Nr. 3 SeemG nicht gerechtfertigt.

b) Auf der anderen Seite muß gerade im vorliegenden Zusammen-hang beanbachtet werden, daß das Recht zur Kündigung allgemein durch das Verbot mißbräuchlicher Rechtsausübung begrenzt wird, (vgl. BAG 10, 207 = AP Nr. 2 zu § 242 BGB Kündigung). Rechts-mißbräuchlich und damit rechtsunwirksam ist eine Kündigung, wenn sie die Gebote von Treu und Glauben verletzt und deshalb nicht mehr vom Recht gebilligt werden kann. Das folgt aus den in § 162 Abs. 2, §§ 226 und 242 BGB enthaltenen allgemeinen Rechts-



grundsätzen. Daher ist eine Kündigung wegen Flaggenwechsels dann rechtsmißbräuchlich, wenn das kündigende Besatzungsmitglied schon vor Ausspruch seiner Kündigung weiß, daß es nach dem Flaggenwechsel auf Kosten des Reeders zurückbefördert und auf einem anderen Schiff des Reeders weiterbeschäftigt werden soll. Dann sind nämlich die Ungewißheiten über die Folgen des Flaggenwechsels ausgeräumt. Die fristlose Kündigung kann dann nur noch den Zweck verfolgen, treuwidrig die Voraussetzungen für die Zahlung einer Monatssteuer nach § 70 SeemG zu schaffen.

c) Ein derartiges treuwidriges Verhalten liegt entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts im Streitfall noch nicht deswegen vor, weil sich der Kläger vor Ausspruch der Kündigung nicht bei der Beklagten erkundigt hatte, in welcher Form sein Heuerverhältnis nach dem Flaggenwechsel fortgesetzt werden solle. Da der Verkauf des MS "B" an einen ausländischen Reeder und der daraus folgende Flaggenwechsel auf eine vom Kläger nicht zu beeinflussenden Unternehmerentscheidung der Beklagten zurückging, war vielmehr die Beklagte verpflichtet, den Kläger rechtzeitig vor dem Flaggenwechsel darüber aufzuklären, wie er von Ipswich zurückbefördert werden und ob und auf welchem anderen Schiff der Beklagten er künftig eingesetzt werden solle. Nur wenn das geschehen wäre, könnte dem Kläger vorgeworfen werden, rechtsmißbräuchlich ein ihm nur formal zustehendes, sachlich aber nicht gerechtfertigtes Kündigungsrecht ausgeübt zu haben. Dazu reicht der unstreitig nach Ausspruch der Kündigung erfolgte Hinweis an den Kläger, daß er jederzeit ein anderes Schiff der Reederei bekommen könne, noch nicht aus.

2. Zwischen den Parteien ist streitig, ob der Kläger vor seiner fristlosen Kündigung über seinen künftigen Einsatz durch die Beklagte unterrichtet worden ist. Nach dem streitigen Vorbringen der Beklagten soll der Kläger schon vor Antritt der Reise nach Ipswich gewußt haben, daß er nur bis zur Übergabe des Schiffes an Bord bleiben und danach

- 7 -

sofort auf einem anderen Schiff der Beklagten weiterbeschäftigt werden solle.

Dieser Tatsachenvortrag ist entscheidungserheblich. Der Rechtsstreit muß zurückverwiesen werden, damit das Landesarbeitsgericht die von ihm bislang unterlassenen Feststellungen darüber nachholen kann. Dabei wird das Landesarbeitsgericht auch zu klären haben, ob die von der Beklagten behauptete rechtzeitige Aufklärung des Klägers ausgereicht hat, um mögliche Zweifel daran auszuräumen, wie und auf wessen Kosten er von Ipswich zurückbefördert werden würde. Auch wenn der Kläger nur wegen einer insoweit noch verbleibenden Ungewißheit fristlos gekündigt haben sollte, wäre nämlich der Einwand des Rechtsmißbrauches nicht begründet.

gez. Dr. Gröninger

Dr. Rengier

Hillebrecht

Dr. Wiedemann

Kerrmann

