

# Seearbeitsrecht – Arbeitsrecht für Kapitäne und Seeleute

10.11.2020

Seeleute haben nicht nur in tatsächlicher Hinsicht ein außergewöhnliches Arbeitsleben. Auch die Rechtslage für Kapitäne und andere Seeleute ist außergewöhnlich. Zwar gilt für sie grundsätzlich das „normale“ Arbeitsrecht, allerdings mit zahlreichen Besonderheiten, die im Seearbeitsgesetz (SeeArbG) geregelt sind. Die wesentlichen Aspekte fasse ich nachfolgend zusammen.



1.	Anwendungsbereich des Seearbeitsgesetzes .....	1
a)	Schiffe .....	1
b)	Flaggenrecht.....	1
2.	Sozialrecht.....	2
3.	Das Heuverhältnis .....	2
4.	Das Weisungsrecht (§ 32 SeeArbG) .....	3
5.	Die Heuer (§§ 37 ff. SeeArbG).....	3
6.	Arbeitszeit.....	3
7.	Urlaub.....	4
8.	Kündigung.....	4
9.	Bordvertretung und Seebetriebsrat.....	5
10.	Dienstbescheinigung .....	5
11.	Tarifvertragsrecht.....	5
12.	Öffentliches Seearbeitsrecht: Berufsgenossenschaft .....	6

## 1. Anwendungsbereich des Seearbeitsgesetzes

### a) Schiffe

Das SeeArbG gilt für **Kauffahrteischiffe** (§ 1 Abs. 1 S. 1 SeeArbG). Das sind **Seeschiffe**, die dem **Erwerb** durch Seefahrt dienen.<sup>1</sup> Umfasst sind Frachtschiffe und Fahrgastschiffe sowie Schlepper, Bergungsschiffe und Offshore-Errichterschiffe, aber keine Behörde- oder Marineschiffe. Offshore-Anlagen sind keine Schiffe und deshalb nicht erfasst. **Binnenschiffe** fallen nicht unter das SeeArbG, für sie gilt das normale Landesarbeitsrecht (§ 1 Abs. 2 SeeArbG).

**Merke:** Das SeeArbG gilt nur für gewerbliche Seeschiffe!

### b) Flaggenrecht

Grundsätzlich gilt das SeeArbG für Schiffe unter **deutscher Flagge** (§ 1 Abs. 1 S. 1 SeeArbG). Nur in geringfügigem Umfang gilt das SeeArbG auch für Schiffe ausländischer Flagge (§ 137 ff. SeeArbG).

Auch auf den **Weltmeeren** gilt für Schiffe deutscher Flagge das SeeArbG grundsätzlich fort. Allerdings ist insoweit zwischen dem öffentlich-rechtlichen und privatrechtlichen Arbeitsrecht zu differenzieren. Öffentlich-rechtlich sind solche, die das Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Behörden regeln (etwa Arbeitsschutzregelungen). Für das öffentliche Recht gilt auf den Weltmeeren das **Flaggenstatut** nach Art. 92 Abs. 1 S. 1 Seerechtsübereinkommen (SRÜ). Insoweit gibt es nur geringfügige Ausnahmen, die sich aus dem SRÜ ergeben (etwa Sicherheitsregeln des jeweiligen Küstenstaats, Art. 21 Abs. 1 lit. a, h SRÜ). Privatrechtlich folgt die Anwendung einer nationalen Rechtsordnung der Rom-I-VO. Kurz zusammengefasst: Grundsätzlich gilt das Recht des **gewöhnlichen Arbeitsortes**. Falls dieses nicht feststellbar ist, gilt das Recht der einstellenden Niederlassung. In

<sup>1</sup> BFH 13.02.1992 – V R 143/90

gewissen Grenzen ist es möglich, das anwendbare Recht zu vereinbaren, was in der Praxis jedoch unüblich ist (Art. 8 Rom-I-VO). Näheres zur Rom-I-VO können Sie in meinen Artikel zu grenzüberschreitenden Tätigkeiten lesen. Privatrechtlich sind etwa die Regelungen zur Heuer.

Soweit für die Anwendung einer nationalen Rechtsordnung nach der Rom-I-VO das Staatsgebiet entscheidend ist, gilt Folgendes: Binnen- und Küstengewässer zählen zu einem Staatsgebiet, dessen Arbeitsrecht grundsätzlich anzuwenden ist. Auch bei einer Tätigkeit in mehreren Hoheitsgewässern (z.B. Fährbetrieb) ist festzustellen, zu welchem Ort eine engere Beziehung besteht. Ist kein gewöhnlicher Arbeitsort feststellbar, kommt eine Flaggenanknüpfung in Betracht.

Bei der Arbeit auf hoher See ist umstritten, welches Recht nach Art. 8 Rom-I-VO anwendbar ist. Teilweise wird vertreten, der gewöhnliche Arbeitsort entspreche jeweils demjenigen der Flagge, weil das Schiff als Staatsgebiet des Landes seiner Flagge gelte. Andere stellen auf das Recht der einstellenden Niederlassung ab. Eine weitere Auffassung vertritt, es sei stets eine Gesamtschau (Art. 8 Abs. 4 Rom-I-VO) aller Umstände zu bewerten. In der Praxis der Rechtsprechung zeichnet sich eine Anknüpfung an die einstellende Niederlassung ab.

**Merke:** Grundsätzlich gilt das SeeArbG für Schiffe unter deutscher Flagge.

## 2. Sozialrecht

Das Sozialversicherungsrecht richtet sich in der Regel nach dem **Staat der Flagge**. Das bedeutet, dass das deutsche Sozialversicherungsrecht für alle Besatzungsmitglieder gilt, die auf Schiffen unter deutscher Flagge beschäftigt sind. Details zur Anwendung des Sozialversicherungsrechts finden Sie in meinem Artikel zu Arbeitsverhältnissen mit Auslandsbezug. Zusätzlich ist zu beachten, dass deutsche Seeleute, die unter fremder Flagge fahren, nach § 2 Abs. 3 SGB IV in der Bundesrepublik sozialversichert werden können.

**Merke:** Grundsätzlich gilt das deutsche Sozialversicherungsrecht für die Besatzung von Schiffen unter deutscher Flagge.

## 3. Das Heuerverhältnis

Das Arbeitsverhältnis entspricht im Seearbeitsrecht dem Heuerverhältnis (§§ 28 bis 80 SeeArbG). Ob es sich um ein Arbeitsverhältnis handelt, richtet sich nach § 611a BGB. Sind Besatzungsmitglieder Arbeitnehmer, gilt das gesamte Arbeitsrecht, soweit das SeeArbG keine abweichenden Regelungen trifft. Teilweise findet das SeeArbG jedoch auch auf Selbstständige Anwendung (§ 148 SeeArbG).

Das Heuerverhältnis kann mit dem **Reeder** oder einem anderen **Arbeitgeber** bestehen. Das Gesetz differenziert leider nicht immer präzise zwischen diesen Begriffen. So spricht etwa § 28 SeeArbG vom „*Reeder*“, obwohl offensichtlich der Arbeitgeber gemeint ist. Dabei handelt es sich um ein redaktionelles Versehen.

Reeder ist der **Eigentümer oder Betreiber** des Schiffes (§ 4 SeeArbG). In diesem Fall hat jedoch der Reeder für sämtliche Arbeitgeberpflichten einzustehen (§ 28 SeeArbG).

Der Heuervertrag bedarf nach § 28 Abs. 1 S. 1 SeeArbG der **Schriftform**. Auch dabei handelte es sich erkennbar um ein Versehen des Gesetzgebers. Nähme man die Norm wörtlich, wäre ein

mündlicher Heuervertrag unwirksam und es bestünde nur ein „*faktisches*“ Arbeitsverhältnis. Der Arbeitnehmer wäre dann weitgehend ungeschützt. Diese Regelung würde Arbeitgeber gerade dazu motivieren, Schriftlichkeit zu vermeiden. Deshalb wendet die herrschende Meinung die Norm nicht nach ihrem Wortlaut an, sondern geht auch bei einem mündlichen Heuervertrag von der Wirksamkeit des Vertrags aus.

Die Regelungen des SeeArbG können, soweit das Gesetz nichts anderes bestimmt, nicht durch vertragliche Vereinbarung abbedungen werden (§ 9 S. 1 SeeArbG).

**Merke:** Das Heuverhältnis kann mit dem Reeder oder einem anderen Arbeitgeber bestehen.

#### 4. Das Weisungsrecht

Der Arbeitgeber eines Besatzungsmitglieds hat – wie jeder Arbeitgeber – ein Weisungsrecht. Dabei sind jedoch die Besonderheiten der **seemännischen Verkehrsanschauung** zu beachten.<sup>2</sup> Das bedeutet insbesondere, dass sich das Weisungsrecht an Bord auch auf die Freizeit des Besatzungsmitglieds erstrecken kann. Weisungsbefugt ist entsprechend der Bordhierarchie grundsätzlich der Kapitän und im Vertretungsfall der Erste Offizier (§ 5 SeeArbG). Grundsätzlich gilt die Bordanwesenheitspflicht, soweit nicht nach § 35 SeeArbG Anspruch auf Landgang besteht.

**Merke:** Das Weisungsrecht des Arbeitgebers richtet sich nach seemännischer Verkehrsanschauung.

#### 5. Die Heuer

Das Arbeitsentgelt der Besatzung ist die Heuer. Sie umfasst alle Geld- und Sachleistungen, aber **nicht Naturalleistungen** wie Unterkunft, Verpflegung und medizinische Fürsorge (§§ 93, 97, 99 SeeArbG). Die Heuer bemisst sich nach der Grundheuer (entspricht dem Grundgehalt an Land) und etwaiger Zusatzheuer (Zuschläge nach § 46 Abs. 1 S. 3 SeeArbG, Mehrarbeitszuschläge nach § 51 Abs. 1, 3, 53 Abs. 7 S. 5 SeeArbG). Auch die Dauer der erforderlichen Anreise ist bei Seeleuten zu vergüten (§ 37 Abs. 2 SeeArbG).

**Merke:** Naturalleistungen wie Unterkunft und Verpflegung sind kein Arbeitsentgelt.

#### 6. Arbeitszeit

Das Arbeitszeitgesetz ist auf Kauffahrteischiffen nicht anzuwenden (§ 18 Abs. 3 ArbZG). Stattdessen regeln die §§ 43 bis 55 SeeArbG abschließend die Regelungen zur Arbeitszeit.

Insofern ist zu unterscheiden zwischen der **Seearbeitszeit** und der **Hafenarbeitszeit**. Daraus ergibt sich insbesondere eine höhere maximale tägliche Arbeitszeit. So darf auf dem Schiff keinesfalls mehr als 14 Stunden binnen 24 Stunden oder 72 Stunden in 7 Tagen gearbeitet werden (§ 48 SeeArbG). Details sind in der See-Arbeitszeitznachweisverordnung (See-ArbZNV) geregelt.

Mehrarbeit, Nachtarbeit, Sonntags- und Feiertagsarbeit sind nach Maßgabe von § 51 SeeArbG zusätzlich zu vergüten bzw. nach Maßgabe von § 52 SeeArbG auszugleichen.

Feiertage sind gem. § 2 Nr. 8 SeeArbG in Deutschland die gesetzlichen Feiertage des Liegeortes, im Ausland und auf See sind es die Feiertage für den Registerhafen des Schiffes.

---

<sup>2</sup> BT-Drucks. 17/10959, 75 f.

**Merke:** Die Arbeitszeit für Seeleute ist ausschließlich im SeeArbG geregelt. Das Arbeitszeitgesetz gilt nicht!

## 7. Urlaub

Ergänzend zum Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) enthält das SeeArbG spezielle Urlaubsregelungen. Der Mindesturlaub beträgt **30 Kalendertage** pro Jahr. Landgänge sind nicht auf den Urlaub anzurechnen.

Der Reeder trägt ggf. die **Reisekosten zum Urlaubsort** und zurück (§ 60 SeeArbG). Endet das Heuerverhältnis vor Ablauf des Beschäftigungsjahres, ist der Urlaub zeitanteilig nach angefangenen Beschäftigungsmonaten zu gewähren (§ 63 Abs. 1 SeeArbG).

Die Rechtsprechung zur Übertragung von Urlaubsansprüchen (dazu mein separater Artikel) dürfte auch auf Urlaub im Sinne des SeeArbG übertragbar sein.<sup>3</sup>

## 8. Kündigung

Im Hinblick auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, insbesondere Kündigungen, gelten im Searbeitsrecht grundsätzlich die allgemeinen Regelungen. Allerdings werden diese teilweise vom SeeArbG (§§ 65-72 SeeArbG) verdrängt.

So werden etwa die gesetzlichen **Kündigungsfristen** teilweise durch § 66 SeeArbG verdrängt. Nach § 66 Abs. 1 S. 1 SeeArbG kann das Heuerverhältnis während der ersten drei Monate mit einer Frist von einer Woche gekündigt werden. Bei einer mehr als drei Monate dauernden ersten Reise kann die Kündigung während der ersten sechs Monate noch in den auf die Beendigung der Reise folgenden drei Tagen mit Wochenfrist gekündigt werden.

Die **Kündigung eines Kapitäns** oder Offiziers kann nur vom Reeder (sofern dieser Arbeitgeber ist) ausgesprochen werden. Gemeint ist damit nicht die formale Unterschrift (also der „*Ausspruch*“), sondern die dahinterstehende, tatsächliche Entscheidung.

Für die **Frist zur Erhebung der Kündigungsschutzklage** nach § 4 KSchG greifen die Sonderregelungen des § 24 Abs. 4 S. 1, S. 2 KSchG. Danach ist die Klage binnen drei Wochen zu erheben, nachdem die Kündigung dem Besatzungsmitglied an Land zugegangen ist. Geht die Kündigung während der Fahrt des Schiffes zu, ist die Klage innerhalb von sechs Wochen nach dem Dienstende an Bord zu erheben.

In Bezug auf **außerordentliche fristlose Kündigung** regelt § 37 SeeArbG spezielle Kündigungsgründe. Dazu gehört etwa das Verschweigen ansteckender Krankheiten, die grobe bzw. beharrliche Verletzung von Pflichten aus dem Heuerverhältnis, oder das Begehen einer Straftat, die das Verbleiben an Bord unzumutbar macht. Diese Fälle konkretisieren insofern § 626 Abs. 1 BGB. Der außergewöhnliche Kündigungsgrund ist vom Kapitän des Schiffes unverzüglich ins Seetagebuch einzutragen und dem Besatzungsmitglied in Abschrift auszuhändigen.

Darüber hinaus sind außerordentliche Kündigungsgründe zugunsten des Besatzungsmitglieds geregelt (§ 69 SeeArbG). Danach kann ein Besatzungsmitglied etwa wegen dringender Familienangelegenheiten, z.B. Niederkunft der Ehefrau/Lebenspartnerin sowie beim Tod oder schwerer Erkrankung eines Familienmitglieds, außerordentlich fristlos kündigen.

---

<sup>3</sup> ArbG Hamburg 10.05.2016 – S 1 Ca 272/15

**Merke:** Es gibt in vielen Heuverhältnissen kürzere Kündigungsfristen und speziell geregelte außerordentliche Kündigungsgründe.

## 9. Befristung

Heuverhältnisse können generell nach § 28 Abs. 2 Nr. 5 SeeArbG **befristet** werden. Eine ordentliche Kündigung ist nur möglich, wenn dies vertraglich vereinbart worden ist (§ 15 Abs. 3 TzBfG).

## 10. Bordvertretung und Seebetriebsrat

Auch im Betriebsverfassungsrecht gelten Besonderheiten. So gilt nach § 114 Abs. 1 BetrVG das Betriebsverfassungsrecht entsprechend für Schiffe. Allerdings gilt gemäß § 114 Abs. 3 BetrVG die Gesamtheit der Schiffe eines Seeschiffahrtsunternehmens als **Seebetrieb**. Schiffe, die in der Regel binnen 24 Stunden nach dem Auslaufen an den Sitz des Landbetriebs zurückkehren, gelten als Teil des Landbetriebs. Seeschiffahrtsunternehmen können also sowohl reguläre Landbetriebe als auch Seebetrieb umfassen.

Auf Schiffen mit in der Regel mindestens fünf wahlberechtigten Besatzungsmitgliedern können **Bordvertretungen** gewählt werden (§ 115 BVG). Bordvertretungen haben im Wesentlichen die Rechte und Pflichten eines Betriebsrats. Bordvertretung und Kapitän können Bord Vereinbarungen abschließen, soweit die Angelegenheit nicht durch eine Betriebsvereinbarung zwischen Seebetriebsrat und Arbeitgeber geregelt ist. Kommt es bei Verhandlung zwischen Kapitän und Bordvertretung in Fällen der Mitwirkung oder Mitbestimmung der Bordvertretung nicht zu einer Einigung, kann die Angelegenheit von der Bordvertretung an den Seebetriebsrat abgegeben werden. Die Einigungsstelle oder das Arbeitsgericht dürfen nur angerufen werden, wenn ein Seebetriebsrat nicht gewählt ist (§ 115 BetrVG Abs. 7 Nr. 2).

**Seebetriebsräte** werden gemäß § 116 Abs. 1 S. 1 BetrVG in Seebetrieben gewählt. Sie haben im Wesentlichen die Rechte und Pflichten des Betriebsrats. In Fällen der Mitbestimmung, insbesondere nach § 87 BetrVG, ist der Seebetriebsrat zuständig, wenn es um Angelegenheiten geht, die alle oder mehrere Schiffe des Seebetriebs betreffen oder die von der Bordvertretung abgegeben worden sind.

**Merke:** Bordvertretungen auf Schiffen und Seebetriebsräte in Schiffsverbänden haben im Wesentlichen dieselben Rechte wie Betriebsräte nach dem BetrVG.

Weitere arbeitsrechtliche Sonderregelungen enthalten die 2. VO zur Durchführung des Betriebsverfassungsgesetzes (Wahlordnung Seeschiffahrt, WOS), § 33 SprAuG sowie § 34 MitbestG und § 10i MontMitbestErgG.

## 11. Dienstbescheinigung

Zusätzlich zu einem Arbeitszeugnis (§ 109 GewO) hat der Reeder jedem Besatzungsmitglied nach § 33 SeeArbG eine Dienstbescheinigung auszustellen.

## 12. Tarifvertragsrecht

Tarifliche Sonderregelung für den Bereich der Seeschiffahrt enthalten in Deutschland insbesondere der Manteltarifvertrag für die deutsche Seeschiffahrt (MTV-See) sowie der Tarifvertrag für die

deutsche Seeschifffahrt (HTV-See). Diese sind jedoch nicht allgemeinverbindlich. Sie gelten also nur, wenn beide Seiten tarifgebunden oder vertraglich vereinbart sind.

### 13. Öffentliches Seearbeitsrecht: Berufsgenossenschaft

Für die Kontrolle der öffentlich-rechtlichen Vorschriften des SeeArbG ist die **Berufsgenossenschaft Verkehrswirtschaft Post-Logistik Telekommunikation** zuständig. Sie ist verantwortlich für die Sicherstellung von Sicherheit und Ordnung an Bord. Das gilt insbesondere für die Einhaltung der Arbeitszeitregelung, die Seediensttauglichkeit und die Überwachung von Sozialeinrichtungen (§ 2 Nr. 4, 5 SeeArbG).

Wenn Sie Fragen zum Seearbeitsrecht haben, sprechen Sie mich jederzeit gern an.



Dr. DANIEL WEIGERT, LL.M. (Lund)  
Rechtsanwalt · Fachanwalt für Arbeitsrecht  
Data Protection Risk Manager

Ballindamm 6 · 20095 Hamburg  
t +49 40 668 916 32 · f +49 40 668 916 33  
[dw@danielweigert.de](mailto:dw@danielweigert.de) · [www.danielweigert.de](http://www.danielweigert.de)