

KURZBESCHREIBUNG

Titel:	Saisonbeschäftigung – Vereinbarung über die Begrenzung der Hauptleistungspflichten auf die jeweilige Saison – unangemessene Benachteiligung
Experte:	RAin Dr. Carmen Hergenröder
Datum der Erstellung:	21.03.2020
Dokument-Nr.:	BAG, Az. 7 AZR 582/17
Gericht:	Bundesarbeitsgericht (BAG)
Entscheidungsdatum:	19.11.2019
Signal:	●

Beschreibung

Mit Urteil vom 19.11.2019 hat sich das BAG mit der Frage befasst, ob Saisonbetriebe – im Entscheidungsfall ein Freibad – mit Mitarbeitern unbefristete Arbeitsverträge abschließen können, bei denen die Hauptleistungspflichten auf die jeweilige Saison begrenzt sind.

Die Wirksamkeit dieses Arbeitsvertrags hat das BAG zu Recht nicht an der Vorschrift des § 14 Abs. 1 Nr. 1 TzBfG bemessen. Ein Arbeitnehmer ist nach § 3 Abs. 1 Satz 1 TzBfG nur dann befristet beschäftigt, wenn er Arbeitsvertrag auf eine bestimmte Zeit geschlossen wird. Dies war hier nicht der Fall. Der Arbeitsvertrag per se war nicht zeitlich befristet. Lediglich die Arbeitspflicht des Arbeitnehmers war begrenzt.

Das BAG legte der Wirksamkeitsprüfung des Arbeitsvertrags vielmehr einen anderen Prüfungsmaßstab zugrunde, nämlich den des § 307 Abs. 1 BGB. Die Feststellung einer unangemessenen Benachteiligung setzt eine wechselseitige Berücksichtigung und Bewertung rechtlich anzuerkennender Interessen der Vertragspartner voraus. Es bedarf einer umfassenden Würdigung der beiderseitigen Positionen unter Berücksichtigung des Grundsatzes von Treu und Glauben. Bei der Beurteilung der Unangemessenheit ist ein genereller, typisierender, vom Einzelfall losgelöster Maßstab anzulegen. Abzuwägen sind die Interessen des Verwenders gegenüber den Interessen der typischerweise beteiligten Vertragspartner. Im Rahmen der Inhaltskontrolle sind dabei Art und Gegenstand, Zweck und besondere Eigenart des jeweiligen Geschäfts zu berücksichtigen. Zu prüfen ist, ob der Klauselinhalt bei der in Rede stehenden Art des Rechtsgeschäfts generell und unter Berücksichtigung der typischen Interessen der beteiligten Verkehrskreise eine unangemessene Benachteiligung des Vertragspartners ergibt (ständige Rechtsprechung, vgl. etwa BAG, Urteil vom 23.03.2016, Az. 7 AZR 828/13).

Eine solche unangemessene Benachteiligung nahmen die Erfurter Richter nicht an, da die Gemeinde bei Abschluss des Arbeitsvertrags davon ausgehen durfte, für den Bademeister nur während der Badesaison Beschäftigungsbedarf zu haben, und das Freibad regelmäßig nur während der Sommermonate geöffnet war. Selbst wenn die Öffnungszeiten des Freibads in der Vergangenheit Schwankungen aufwiesen, war dieses in den Jahren zuvor nur in den Monaten Mai bis September geöffnet. Damit fallen die Aufgaben einer Badeaufsicht sowie der Reinigung und Pflege der Anlagen des Freibads nur während dieses Zeitraums, die erforderlichen Vor- und Nachbereitungsarbeiten nur unmittelbar vor und nach der Saison an. Somit durfte die Gemeinde davon ausgehen, dass ein Beschäftigungsbedarf des Arbeitnehmers nur in dem vereinbarten Zeitraum bestand.

Betroffen sind:

Arbeitgeber sog. Saisonbetriebe – also Betriebe, die aufgrund ihrer Eigenart (Jahreszeit, Verbrauchsgewohnheiten) über das Kalenderjahr hinweg stark schwankende Produktions- bzw. Absatzprogramme aufweisen und damit saisonbedingt stark schwankende Einnahmen erzielen. Darunter fallen z. B. Eisdielen, Badeanstalten, Bewirtungs- und Beherbergungsbetriebe in Kur- und Fremdenverkehrsorten, Wintersporteinrichtungen (z. B. Skiliftbetreiber, Skischulen), Segel-, Surf- oder Tauchschulen, Ausflugsbetriebe (Seilbahnen, Kioske, Ausflugsraststätten, Strandkorbvermieter etc.), Betriebe des Bauhandwerks bzw. der Bauindustrie, Süßwarenhersteller (Oster-, Weihnachtsartikel), Zuckerrüben verarbeitende Betriebe

HANDLUNGSEMPFEHLUNG

Dokument-Nr.:	BAG, Az. 7 AZR 582/17
Titel:	Saisonbeschäftigung – Vereinbarung über die Begrenzung der Hauptleistungspflichten auf die jeweilige Saison – unangemessene Benachteiligung
Gericht:	Bundesarbeitsgericht (BAG)
Entscheidungsdatum:	Urteil vom 19.11.2019

Änderungen gegenüber der bisherigen Rechtsprechung

Arbeitgeber können Mitarbeiter befristet einstellen, wenn in ihrem Betrieb **vorübergehend** mehr Personalbedarf besteht (§ 14 Abs. 1 Nr. 1 TzBfG).

Eine entsprechende Befristungsabrede ist nach der Rechtsprechung möglich, wenn im Zeitpunkt der vereinbarten Befristung mit hinreichender Sicherheit zu erwarten ist, dass für eine Beschäftigung des befristet eingestellten Arbeitnehmers über das vorgesehene Vertragsende hinaus kein dauerhafter Bedarf besteht (BAG, Urteil vom 16.01.2018, Az. 7 AZR 21/16). Dieser Wegfall des Beschäftigungsbedarfs muss nicht auf Dauer eintreten. Ausreichend für eine wirksame Befristung ist ein **periodisch wiederkehrender Arbeitsanfall**, wobei bereits bei Vertragsschluss feststehen muss, dass ein erneuter Bedarf an einer entsprechenden Arbeitsleistung erst nach einer Unterbrechung von vielen Wochen eintreten wird (BAG, Urteil vom 11.02.2004, Az. 7 AZR 362/03).

Damit kann bei sog. **Saisonbetrieben** durch den Abschluss befristeter Verträge auf einen periodisch auftretenden Mehranfall von Arbeit reagiert werden. Entsprechende Vertragsgestaltungen finden sich bspw. in Erntebetrieben mit Erntehelfern, im Einzelhandel mit einem Bedarf an zusätzlichen Verkäufern in der Vorweihnachtszeit, mit Ski- oder Segellehrern für die entsprechende Saison oder aber auch mit Bademeistern in Freibädern, wie im Urteilsfall. Dem dort beschäftigten Bademeister oblagen die Aufgaben einer Badeaufsicht sowie der Reinigung und Pflege der Anlagen des Freibads nur während der Öffnungszeiten, die erforderlichen Vor- und Nachbereitungsarbeiten nur unmittelbar vor und nach der Saison.

Mit seiner Entscheidung ist das BAG **einen anderen Weg** als die bisherige Rechtsprechung (vgl. etwa BAG, Urteil vom 16.01.2018, Az. 7 AZR 21/16) gegangen. Es hat entschieden, dass **Arbeitsverträge mit Saisonmitarbeitern auch unbefristet** abgeschlossen und die Hauptleistungspflichten **auf die jeweilige Saison** begrenzt werden können. Die Wirksamkeit derartiger Verträge ist nicht an § 14 TzBfG zu bemessen. Es ist vielmehr eine Angemessenheitskontrolle am Maßstab des § 307 BGB vorzunehmen. Nach dieser Vorschrift ist eine Vertragsklausel dann unwirksam, wenn sie den Arbeitnehmer entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen benachteiligt. Eine unangemessene Beeinträchtigung eines rechtlich anerkannten Interesses des Arbeitnehmers liegt dann vor, wenn sie nicht durch begründete und billigenwerte Interessen des Arbeitgebers gerechtfertigt ist oder durch gleichwertige Vorteile ausgeglichen wird.

In dem der Entscheidung zugrunde liegenden **Sachverhalt** hatte eine Gemeinde für das von ihr betriebene Freibad einen Bademeister als vollbeschäftigten Arbeitnehmer jeweils für die Saison vom 01.04. bis zum 31.10. eines Kalenderjahres eingestellt. Er musste nur innerhalb dieses Zeitraums arbeiten. Eine Vergütung erhielt er auch nur für diese Zeit. Entgegen der Auffassung des Arbeitnehmers sah das BAG in dieser Vereinbarung den Abschluss eines unbefristeten Arbeitsvertrags, dessen Hauptleistungspflichten – Aufgaben einer Badeaufsicht sowie der Reinigung und Pflege der Anlagen

des Freibads – auf den Zeitraum vom 01.04. bis zum 31.10. eines jeden Jahres begrenzt waren. In der verbleibenden Zeit des Jahres bestanden weder eine Arbeits- noch eine Vergütungspflicht.

Handlungsbedarf aufgrund des Urteils

Handlungsbedarf besteht für betroffene Betriebe aufgrund des Urteils des BAG vom 19.11.2019 nicht. Insbesondere müssen keine bestehenden Verträge abgeändert werden. Arbeitgeber haben vielmehr die **zusätzliche Option** bekommen, anstelle befristet abgeschlossener Saisonarbeitsverträge, die den strengen Voraussetzungen des TzBfG entsprechen müssen, „begrenzte“ Saisonarbeitsverhältnisse zu vereinbaren.

Diese Vorgehensweise kann für Arbeitgeber praktikabel sein, da sie nicht jedes Jahr einen neuen befristeten Vertrag abschließen müssen. Sie ersparen sich damit bürokratischen Aufwand und haben für das kommende Jahr auch eine gewisse Planungssicherheit dahin gehend, dass die unter Vertrag stehenden Mitarbeiter auch in der nächsten Saison zur Verfügung stehen. Sollte ein Mitarbeiter dies nicht wünschen, müsste er unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfristen des § 622 BGB – das ist für Arbeitnehmer eine Vier-Wochen-Frist zum Fünfzehnten oder zum Ende des Kalendermonats – bzw. der im Arbeits- oder Tarifvertrag vereinbarten Fristen sein Arbeitsverhältnis kündigen. In diesem Fall hätte dann der Arbeitgeber die Möglichkeit, sich einen neuen Arbeitnehmer für die kommende Saison zu suchen und diesen unter Vertrag zu nehmen.

Bewertung

Durch das Urteil des BAG vom 19.11.2019 ist keine Änderung der bisherigen Rechtsprechung erfolgt. Diese wurde vielmehr **um die Möglichkeit ergänzt**, anstelle der bisherigen Praxis des Abschlusses befristeter Verträge für die jeweilige Saison ein unbefristetes Arbeitsverhältnis einzugehen, dessen Hauptleistungspflichten auf einen bestimmten Zeitraum begrenzt sind. Diese Möglichkeit ist neu und wurde in dieser Form – soweit ersichtlich – bisher nicht von der Rechtsprechung judiziert.

Derartige Arbeitsverträge unterliegen einer Angemessenheitsprüfung nach § 307 BGB, die besagt, dass eine Vertragsklausel dann unwirksam ist, wenn sie den Arbeitnehmer entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen benachteiligt. Und eine unangemessene Beeinträchtigung eines rechtlich anerkannten Interesses des Arbeitnehmers liegt dann vor, wenn sie nicht durch begründete und billigenwerte Interessen des Arbeitgebers gerechtfertigt ist oder durch gleichwertige Vorteile ausgeglichen wird. Konkret wäre dies z. B. bei dem hier infrage stehenden Sachverhalt der Fall, wenn für den besagten Arbeitnehmer ganzjährig Arbeit vorhanden wäre, er gleichwohl nur für den Zeitraum der jeweiligen Freibadsaison beschäftigt wird.

Würde also der Arbeitnehmer nur für die Freibadsaison „unter Vertrag genommen“, obwohl für ihn während der übrigen Zeit des Jahres Arbeit vorhanden wäre – wie z. B. Pflege der Grünanlagen der Gemeinde bzw. Schneeräumen –, dann könnte hier in der Vertragsvereinbarung eine unangemessene Benachteiligung des Arbeitnehmers liegen. Diese hätte zur Folge, dass die Vertragsklausel unwirksam wäre.

Hinweis: Der VORSCHRIFTENMONITOR und die darin enthaltenen Handlungsempfehlungen stellen keine Rechtsberatung dar und verfolgen den Zweck, auf wichtige Fragestellungen bzw. Themen hinzuweisen. Der Service erhebt keinen Anspruch auf Richtigkeit/Vollständigkeit. Die individuellen Gegebenheiten jedes Unternehmens, jeder Einrichtung und jedes Einzelfalls gebieten es, dass keine Gewähr für die Verbindlichkeit und die Vollständigkeit der in dieser Handlungsempfehlung enthaltenen Darstellungen und Aussagen gegeben werden kann. Verlag und Experten übernehmen für Druckfehler und inhaltliche Fehler keine Gewähr. Alle Rechte vorbehalten.



VORSCHRIFTENMONITOR

Neue und geänderte Gesetze, Verordnungen und Regelwerke auf dem Schirm behalten!

Jetzt registrieren und kostenlos testen

UNSERE EXPERTEN ÜBERNEHMEN DAS VORSCHRIFTENMONITORING FÜR SIE!

Sie wollen Ihre Zeit nicht mit stundenlangen Recherchen zu neuen Vorschriften, von denen Nichtjuristen oft nur „Bahnhof“ verstehen, verbringen?

Und gleichzeitig wollen Sie keine wichtige Vorschrift, die Ihr Unternehmen oder Ihre Einrichtung betrifft, übersehen?

Dann ist der **VORSCHRIFTENMONITOR** genau das Richtige für Sie: Kompaktes Monitoring plus konkrete Handlungsempfehlungen direkt vom Experten – klar und verständlich.

Ihre Vorteile im Überblick:

- ✓ Fundiert und rechtssicher – zeitnah von Experten recherchiert und bewertet
- ✓ Neuerungen und Auswirkungen verständlich auf den Punkt gebracht
- ✓ Mit praxisnahen Handlungsempfehlungen – damit Sie immer wissen, was Sie genau tun müssen

Unser Ampelsystem zeigt Ihnen dabei auf den ersten Blick, ob Sie aktiv werden müssen oder nicht.



© LIGHTFIELD STUDIOS – stock.adobe.com

Neugierig geworden? Dann probieren Sie es doch einfach aus!

Testen Sie den VORSCHRIFTENMONITOR zwei Monate kostenlos mit vollem Leistungsumfang!

Jetzt informieren und kostenlos testen unter

www.vorschriftenmonitor.de?wa=16591-1