

Bundesarbeitsgericht
Siebter Senat

Urteil vom 19. November 2019
- 7 AZR 582/17 -
ECLI:DE:BAG:2019:191119.U.7AZR582.17.0

I. Arbeitsgericht Verden

Urteil vom 19. Januar 2017
- 1 Ca 417/16 Ö -

II. Landesarbeitsgericht Niedersachsen

Urteil vom 5. Oktober 2017
- 15 Sa 184/17 -

Entscheidungsstichworte:

Saisonbeschäftigung - Vereinbarung über die Begrenzung der Hauptleistungspflichten aus dem Arbeitsverhältnis auf die jeweilige Saison - unangemessene Benachteiligung

BUNDESARBEITSGERICHT



7 AZR 582/17
15 Sa 184/17
Landesarbeitsgericht
Niedersachsen

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
19. November 2019

URTEIL

Schiege, Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 19. November 2019 durch die Vorsitzende Richterin am Bundesarbeitsgericht Gräfl, den Richter am Bundesarbeitsgericht Klose, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Dr. Rennpferdt sowie den ehrenamtlichen Richter Schiller und die ehrenamtliche Richterin Wicht für Recht erkannt:

Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 5. Oktober 2017 - 15 Sa 184/17 - wird zurückgewiesen.

Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob ihr Arbeitsverhältnis aufgrund Befristung am 31. Oktober 2016 geendet hat und ob die Beklagte verpflichtet ist, den Kläger nicht nur von April bis Oktober, sondern auch in den Monaten November bis März eines jeden Jahres zu beschäftigen und zu vergüten. 1

Der am 14. Juli 1955 geborene und mit einem GdB von 60 schwerbehinderte Kläger war ab dem 1. Juli 2000 bei der beklagten Gemeinde tätig. § 1 des Arbeitsvertrags vom 5. Juli 2000 lautet: 2

„§ 1

Herr H wird ab 01. Juli 2000 als vollbeschäftigter Angestellter auf unbestimmte Zeit eingestellt.

Während der Badesaison sind die Aufgaben der Badeaufsicht für das Freibad B sowie die Reinigung und Pflege der Anlagen des Schwimmbades wahrzunehmen.

Außerhalb der Badesaison sowie bei witterungsbedingter Schließung bzw. Einschränkung des Badebetriebes innerhalb der Badesaison sind zusätzlich die laufenden Unterhaltungs- und Pflegearbeiten der gemeindlichen Grünflächen und Anlagen gem. besonderer Weisung des Bürgermeisters durchzuführen.

In dringenden Fällen hat der Angestellte auf Anordnung des Arbeitgebers darüber hinaus Arbeit zu leisten.“

Mit Schreiben vom 27. September 2005 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis der Parteien zum 31. Dezember 2005 und bot dem Kläger gleichzeitig ein Arbeitsverhältnis als Saisonarbeitnehmer an. 3

Am 1. April 2006 schlossen die Parteien einen neuen Arbeitsvertrag, 4
der ua. folgende Bestimmungen enthält:

„§ 1

Herr H wird als vollbeschäftigter Arbeitnehmer jeweils für die Saison vom 01.04. bis 31.10. eines Kalenderjahres eingestellt.

In dringenden Fällen hat der Arbeitnehmer auf Anordnung des Arbeitgebers darüber hinaus Arbeit zu leisten.

§ 2

Das Arbeitsverhältnis bestimmt sich nach dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) und den diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen in der für den Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) jeweils geltenden Fassung. ...“

Seither war der Kläger fast ausschließlich im Freibad der Beklagten tätig. Dort war er während der Badesaison von Mai bis September mit den Aufgaben der Badeaufsicht sowie mit der Reinigung und Pflege der Anlagen des Schwimmbades betraut; in den Monaten April und Oktober nahm der Kläger die sich aus dem Badebetrieb ergebenden Vor- und Nachbereitungsarbeiten vor. Die Parteien schlossen im Jahr 2006 einen Änderungsvertrag, wonach der Kläger „einmalig bis zum 31.12.2006 eingestellt“ wurde, und in den Jahren 2013 bis 2015 jeweils Änderungsverträge über eine Einstellung des Klägers bis zum 30. November des jeweiligen Jahres. In dieser Zeit erbrachte der Kläger keine Arbeitsleistungen, sondern erhielt Freizeitausgleich für zuvor geleistete Überstunden. Mit Aufgaben am Bauhof wurde der Kläger nur in der Zeit vom 20. Juni bis zum 3. Juli 2016 sowie vom 3. April bis zum 26. Juni 2017 tages- oder stundenweise beschäftigt, als im Freibad kein Beschäftigungsbedarf bestand. Zuvor hatte die Beklagte zur Badesaison 2016 aufgrund der Vorgaben der Richtlinie 94.05 der Deutschen Gesellschaft für das Badewesen e.V. idF von April 2015 unbefristet eine Fachkraft für Bäderbetriebe eingestellt, die sie im Winter auf dem Bauhof beschäftigt, da sie aufgrund der Arbeitsmarktsituation eine Fachkraft nur mit der Zusage einer dauerhaften Beschäftigung gewinnen konnte. 5

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, zwischen ihm und der Beklagten bestehe ein durchgehendes unbefristetes Arbeitsverhältnis. Der Arbeitsver- 6

trag sei nicht befristet. Sollte der Arbeitsvertrag nicht nur eine Suspendierung der Hauptpflichten vorsehen oder als Rahmenvertrag zu verstehen sein, sondern eine Befristung zum 31. Oktober 2016 enthalten, sei diese wegen Verstoßes gegen das Schriftformgebot in § 14 Abs. 4 TzBfG und wegen Fehlens eines sachlichen Grundes iSv. § 14 Abs. 1 TzBfG unwirksam. Eine etwaige Befristung sei insbesondere nicht wegen eines nur vorübergehenden betrieblichen Bedarfs an der Arbeitsleistung gerechtfertigt. Bei Vertragsschluss sei nicht die Prognose gerechtfertigt gewesen, dass der Beschäftigungsbedarf am 31. Oktober eines jeden Jahres ende. Gegen die Richtigkeit einer solchen Prognose sprächen die in den Jahren 2006 sowie 2013 bis 2015 geschlossenen Änderungsverträge. Die Einstellung der Fachkraft für Bäderbetriebe zeige, dass auch im Winter ein Beschäftigungsbedarf bestehe. Die mögliche Befristung verstoße außerdem gegen § 30 Abs. 2 TVöD.

Der Kläger hat beantragt

7

1. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht durch Befristungsabrede vom 1. April 2006 zum 31. Oktober 2016 aufgelöst wurde,
2. festzustellen, dass das Arbeitsverhältnis über den 31. Oktober 2016 hinaus als unbefristetes Arbeitsverhältnis besteht.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat die Auffassung vertreten, der Arbeitsvertrag vom 1. April 2006 sei unbefristet. Sie habe sich darin verpflichtet, den Kläger vom 1. April bis 31. Oktober eines jeden Kalenderjahres als Saisonkraft zu beschäftigen. Da es zulässig sei, über viele Jahre hinweg befristete Saisonarbeitsverträge abzuschließen, müsse es auch möglich sein, in einem unbefristeten Arbeitsvertrag eine zeitlich begrenzte Beschäftigung als Saisonkraft zu vereinbaren. Die Beschäftigung sei nach dem Arbeitsvertrag auf die Zeit vom 1. April bis zum 31. Oktober beschränkt. Dies sei nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG gerechtfertigt, da bereits bei Vertragsschluss absehbar gewesen sei, dass ein betrieblicher Bedarf an der Arbeitsleistung des Klägers als Badeaufsicht nur in der Zeit vom 1. April bis 31. Oktober eines jeden Jahres bestehe. Im Bauhof gebe es keinen Beschäftigungsbedarf für den

8

Kläger; der Kläger sei aus gesundheitlichen Gründen auch nicht in der Lage, die dort regelmäßig anfallenden schweren Arbeiten auszuführen.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Mit der Revision verfolgt der Kläger, der seit dem Jahr 2019 Altersrente bezieht, sein Begehren weiter. Die Beklagte beantragt die Zurückweisung der Revision. 9

Entscheidungsgründe

Die Revision des Klägers ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers gegen das klageabweisende Urteil des Arbeitsgerichts im Ergebnis zu Recht zurückgewiesen. Die Klage ist zwar zulässig, aber nicht begründet. 10

I. Das Landesarbeitsgericht ist zu Recht von der Zulässigkeit der Klage ausgegangen. 11

1. Bei dem Klageantrag zu 1. handelt es sich um einen Befristungskontrollantrag iSv. § 17 Satz 1 TzBfG, mit dem der Kläger geltend macht, die im Arbeitsvertrag vom 1. April 2006 vereinbarte Befristung zum 31. Oktober 2016 sei unwirksam. Der Klageantrag zu 2. ist als allgemeine Feststellungsklage iSv. § 256 Abs. 1 ZPO zu verstehen, die auf die Feststellung gerichtet ist, dass die Hauptleistungspflichten aus dem Arbeitsverhältnis auch in der Zeit vom 1. November bis zum 31. März eines jeden Jahres bestehen. Dies ergibt die Auslegung des Klagebegehrens unter Heranziehung der Klagebegründung sowie unter Berücksichtigung des Klageziels und der Interessenlage des Klägers (zur Auslegung von Klageanträgen vgl. etwa BAG 25. April 2018 - 5 AZR 245/17 - Rn. 17 mwN; 4. November 2015 - 7 AZR 851/13 - Rn. 14). 12

a) Der Antrag zu 2. ist seinem Wortlaut nach zwar auf die Feststellung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses gerichtet. Der Kläger ist der Ansicht, dass eine Befristung des Arbeitsvertrags zum 31. Oktober 2016 nicht vereinbart 13

worden sei. Für eine auf den unbefristeten Bestand des Arbeitsverhältnisses gerichtete allgemeine Feststellungsklage fehlte es jedoch an dem nach § 256 Abs. 1 ZPO erforderlichen Feststellungsinteresse, da auch die Beklagte von einem unbefristeten Arbeitsverhältnis ausgeht. Die Beklagte ist der Ansicht, dass der Kläger nach dem unbefristeten Arbeitsvertrag als Saisonkraft (nur) in der Zeit vom 1. April bis 31. Oktober eines jeden Jahres zu beschäftigen und zu vergüten ist und dass die Hauptleistungspflichten in der Zeit vom 1. November bis 31. März ruhen. Wie sich aus der Klagebegründung ergibt, geht es dem Kläger darum, während des gesamten Jahres - und nicht nur während der Freibadsaison - beschäftigt und vergütet zu werden. Er richtet sich damit gegen die Suspendierung der Hauptleistungspflichten in der Zeit vom 1. November bis zum 31. März.

b) Das Feststellungsbegehren ist nach dem Antragswortlaut („besteht“) gegenwartsbezogen. Der Klageantrag ist auch nicht deshalb mittlerweile als rein vergangenheitsbezogener Feststellungsantrag zu verstehen, weil dem Kläger während des Revisionsverfahrens Altersrente bewilligt wurde. Eine zeitliche Beschränkung des Feststellungsbegehrens bis zum Beginn des Rentenbezugs entspräche nicht der Interessenlage des Klägers, da das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht infolge des Bezugs der vorgezogenen Altersrente geendet hat. Nach § 33 Abs. 1 TVöD endet das Arbeitsverhältnis, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem die/der Beschäftigte das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen der Regelaltersrente vollendet hat. Versicherte, die im Jahr 1955 geboren sind, erreichen die Regelaltersgrenze gemäß §§ 35, 235 Abs. 1 und Abs. 2 Satz 2 SGB VI im Alter von 65 Jahren und neun Monaten. Danach wird das Arbeitsverhältnis des am 14. Juli 1955 geborenen Klägers nach § 33 Abs. 1 TVöD erst am 30. April 2021 enden. 14

2. Mit diesem Inhalt ist die Klage insgesamt zulässig. 15

a) Der Zulässigkeit der Befristungskontrollklage steht nicht entgegen, dass die Beklagte sich nicht der Befristung und der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zum 31. Oktober 2016 berührt, sondern von einem unbefristeten Arbeitsverhältnis ausgeht. Für eine Befristungskontrollklage bedarf es keines be- 16

sonderen Feststellungsinteresses (*BAG 21. März 2017 - 7 AZR 369/15 - Rn. 10 mwN*). Es besteht auch ein Rechtsschutzbedürfnis für den Klageantrag, da es bei objektiver Betrachtung zumindest nicht ausgeschlossen erscheint, die Vereinbarung der Parteien als Befristungsabrede zu verstehen (*vgl. zur Kündigungsschutzklage BAG 22. Mai 1980 - 2 AZR 613/78 - zu A II 2 b der Gründe*).

b) Der Antrag zu 2. erfüllt die Voraussetzungen des § 256 Abs. 1 ZPO. 17

aa) Die Klage ist auf die Feststellung des Bestehens eines Rechtsverhältnisses iSd. § 256 Abs. 1 ZPO gerichtet. Eine Feststellungsklage muss sich nicht auf ein Rechtsverhältnis im Ganzen beziehen, sondern kann sich auch auf einzelne Beziehungen oder Folgen aus einem Rechtsverhältnis, auf bestimmte Ansprüche oder Verpflichtungen sowie auf den Umfang einer Leistungspflicht beschränken (*BAG 25. April 2018 - 7 AZR 520/16 - Rn. 17 mwN*). So liegt der Fall hier. Die Parteien streiten darüber, ob die Hauptleistungspflichten auch in der Zeit vom 1. November bis zum 31. März eines jeden Jahres bestehen. 18

bb) Das nach § 256 Abs. 1 ZPO erforderliche Interesse an der begehrten Feststellung liegt vor, da die Beklagte die Auffassung vertritt, den Kläger nur in der Zeit vom 1. April bis zum 31. Oktober beschäftigen und vergüten zu müssen. 19

II. Mit der vom Landesarbeitsgericht gegebenen Begründung kann die Klage allerdings nicht als unbegründet abgewiesen werden. 20

1. Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, die Parteien hätten mit der Vereinbarung in § 1 Abs. 1 des Arbeitsvertrags vom 1. April 2006 für eine unbegrenzte Anzahl von Jahren befristete Arbeitsverträge jeweils für die Saison vom 1. April bis zum 31. Oktober geschlossen. Die Befristung des Arbeitsvertrags zum 31. Oktober 2016 sei wirksam. Sie sei wegen eines nur vorübergehenden Bedarfs an der Arbeitsleistung des Klägers nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG gerechtfertigt. Der Bedarf an der Arbeitsleistung bestehe auch dann nur vorübergehend, wenn man auf den Beschäftigungsbedarf bei der Beklagten insgesamt abstelle und nicht nur auf den Beschäftigungsbedarf im Frei- 21

bad. Die Parteien seien bei Abschluss des Arbeitsvertrags übereinstimmend davon ausgegangen, dass der Kläger in erster Linie im Freibad eingesetzt werden solle. So sei es auch geschehen. Die Beklagte habe bei Abschluss des Arbeitsvertrags davon ausgehen dürfen, dass der Beschäftigungsbedarf im Freibad auf die Monate April bis Oktober begrenzt sei, da das Freibad witterungsbedingt nur in den Monaten Mai bis September geöffnet sei und Vor- sowie Nachbereitungsarbeiten nur unmittelbar davor und danach in den Monaten April und Oktober anfielen. Die sporadische Tätigkeit des Klägers auf dem Bauhof und die Einstellung der Fachkraft für Bäderbetriebe stehe der Prognose eines fehlenden Beschäftigungsbedarfs in den Monaten November bis März nicht entgegen. Die Prognose eines vorübergehenden Beschäftigungsbedarfs werde auch durch die Änderungsverträge nicht in Frage gestellt, da die befristeten Einstellungen für den Monat November allein dem Zweck gedient hätten, dem Kläger Freizeitausgleich für zuvor erbrachte Überstunden zu gewähren.

2. Diese Würdigung ist nicht frei von Rechtsfehlern. Das Landesarbeitsgericht hat zu Unrecht angenommen, dass die Parteien eine Befristung des Arbeitsvertrags zum 31. Oktober 2016 vereinbart haben. Der Arbeitsvertrag vom 1. April 2006 ist vielmehr unbefristet, lediglich die Hauptleistungspflichten sind nach § 1 Abs. 1 des Vertrags auf die Zeit vom 1. April bis zum 31. Oktober eines jeden Jahres begrenzt. Dies ergibt die Auslegung des Arbeitsvertrags. 22

a) Die Auslegung der Abrede in § 1 Abs. 1 des Arbeitsvertrags richtet sich nach den für Allgemeine Geschäftsbedingungen geltenden Auslegungsregeln. 23

aa) Das Landesarbeitsgericht hat zwar keine Feststellungen dazu getroffen, ob es sich bei der Abrede in § 1 Abs. 1 des Arbeitsvertrags um eine für eine Vielzahl von Verträgen vorformulierte Vertragsbedingung handelt, wofür die äußere Gestaltung der Vertragsurkunde spricht. Dies bedarf jedoch keiner weiteren Aufklärung, denn es handelt sich jedenfalls um eine Einmalbedingung iSv. § 310 Abs. 3 Nr. 2 BGB. Der Kläger konnte auf den Inhalt der vorformulierten Klausel in § 1 Abs. 1 des Arbeitsvertrags - wie die Parteivertreter in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat erklärt haben - keinen Einfluss nehmen. 24

bb) Allgemeine Geschäftsbedingungen und Einmalbedingungen iSv. § 310 Abs. 3 Nr. 2 BGB sind nach ihrem objektiven Inhalt und typischen Sinn einheitlich so auszulegen, wie sie von verständigen und redlichen Vertragspartnern unter Abwägung der Interessen der normalerweise beteiligten Verkehrskreise verstanden werden, wobei nicht die Verständnismöglichkeiten des konkreten, sondern die des durchschnittlichen Vertragspartners des Verwenders zugrunde zu legen sind. Ansatzpunkt für die nicht am Willen der jeweiligen Vertragspartner zu orientierende Auslegung ist in erster Linie der Vertragswortlaut. Ist dieser nicht eindeutig, kommt es für die Auslegung entscheidend darauf an, wie der Vertragstext aus Sicht der typischerweise an Geschäften dieser Art beteiligten Verkehrskreise zu verstehen ist (*BAG 12. Juni 2019 - 7 AZR 428/17 - Rn. 17; 8. Dezember 2010 - 7 AZR 438/09 - Rn. 21, BAGE 136, 270*). Von Bedeutung für das Auslegungsergebnis sind ferner der von den Vertragsparteien verfolgte Regelungszweck sowie die der jeweils anderen Seite erkennbare Interessenlage der Beteiligten (*BAG 7. Juli 2015 - 10 AZR 260/14 - Rn. 19, BAGE 152, 99*). Ein übereinstimmender Parteiwille im Sinne einer gemäß § 305b BGB vorrangigen Individualabrede bleibt jedoch maßgeblich (*vgl. BAG 22. September 2016 - 2 AZR 509/15 - Rn. 15 mwN; BGH 3. Dezember 2014 - VIII ZR 224/13 - Rn. 31; für die Berücksichtigung als Auslegungsgrundsatz hingegen BAG 15. September 2009 - 3 AZR 173/08 - Rn. 27*). Die Auslegung von Allgemeinen Geschäftsbedingungen und von Einmalbedingungen iSv. § 310 Abs. 3 Nr. 2 BGB durch das Berufungsgericht unterliegt einer uneingeschränkten revisionsrechtlichen Nachprüfung (*BAG 9. Dezember 2015 - 7 AZR 68/14 - Rn. 14; 8. Dezember 2010 - 10 AZR 671/09 - Rn. 15, BAGE 136, 294*).

25

b) Unter Berücksichtigung dieser Grundsätze ist die Regelung in § 1 Abs. 1 des Arbeitsvertrags, wonach der Kläger als „vollbeschäftigter Arbeitnehmer jeweils für die Saison vom 01.04. bis 31.10. eines Kalenderjahres eingestellt“ wird, weder als Vereinbarung einer unbegrenzten Anzahl befristeter Saisonarbeitsverträge noch als Rahmenvertrag über den Abschluss befristeter Arbeitsverträge oder als Arbeitsvertrag für das Jahr 2006 verbunden mit der Zusage auf Abschluss entsprechender Arbeitsverträge in den Folgejahren auszulegen. Die Parteien haben damit vielmehr vereinbart, dass der Kläger auf der

26

Grundlage eines unbefristeten Arbeitsvertrags nur während der Saison in der Zeit vom 1. April bis zum 31. Oktober eines jeden Jahres als vollbeschäftigter Arbeitnehmer beschäftigt wird.

aa) Der Vertragswortlaut ist zwar nicht eindeutig. Der Formulierung in § 1 Abs. 1 des Arbeitsvertrags „... wird ... jeweils für die Saison ... eingestellt“ zwingt entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts nicht zu der Annahme, die Parteien hätten eine unbegrenzte Anzahl befristeter Saisonarbeitsverträge geschlossen. Mit dem Begriff der „Einstellung“ kann umgangs- und fachsprachlich der Abschluss eines Arbeitsvertrags, aber auch der Beginn der tatsächlichen Beschäftigung im Betrieb gemeint sein. Daher ermöglicht der Wortlaut von § 1 Abs. 1 des Arbeitsvertrags auch die Auslegung, dass die Parteien einen unbefristeten Arbeitsvertrag des Inhalts geschlossen haben, dass der Kläger nur jeweils in der Zeit vom 1. April bis 31. Oktober beschäftigt und vergütet wird und dass die Hauptleistungspflichten im Übrigen ruhen. 27

bb) Der Gesamtzusammenhang der Regelungen spricht jedoch dafür, die Klausel als Abrede über die Begrenzung der Hauptleistungspflichten auf die Saison auszulegen. Im Eingangssatz heißt es, zwischen den Parteien werde „folgender Arbeitsvertrag“ geschlossen. Die Verwendung des Singulars deutet darauf hin, dass die Parteien nur einen Arbeitsvertrag und nicht eine unbegrenzte Anzahl von befristeten Arbeitsverträgen abschließen wollten. 28

cc) Für dieses Verständnis sprechen auch der Regelungszweck und die Interessenlage der Parteien bei Abschluss des Arbeitsvertrags. Dabei ist zu berücksichtigen, dass zwischen den Parteien bis zum 31. Dezember 2005 ein unbefristetes Vollzeitverhältnis bestand. Die Beklagte kündigte dieses Arbeitsverhältnis und bot dem Kläger ein Saisonarbeitsverhältnis an, um ihn zukünftig nur während der Badesaison beschäftigen und vergüten zu müssen. Dieser Zweck konnte durch die Vereinbarung, dass die Hauptleistungspflichten nur während der Badesaison bestehen und außerhalb der Saison ruhen, erreicht werden. Einer Befristung des Arbeitsvertrags bedurfte es dazu nicht. Ein weitergehendes Interesse der Beklagten an einer Befristung des Arbeitsvertrags ist nicht ersichtlich. Sie wollte den Kläger auch zukünftig als Bademeister 29

im Freibad einsetzen. Der Kläger erhielt durch Abschluss des unbefristeten Arbeitsvertrags Planungssicherheit für die Folgejahre.

dd) Das Verhalten der Parteien nach Abschluss der Vereinbarung, das als Indiz für die Ermittlung des tatsächlichen Willens und Verständnisses der Parteien bei Vertragsschluss bedeutsam ist (*BAG 15. September 2009 - 3 AZR 173/08 - Rn. 27; BGH 16. Juni 2009 - XI ZR 145/08 - Rn. 17, BGHZ 181, 278*), bestätigt diese Auslegung. Die Parteien haben für die Folgejahre keine befristeten Arbeitsverträge abgeschlossen und im vorliegenden Rechtsstreit übereinstimmend die Auffassung vertreten, der Arbeitsvertrag enthalte keine Befristungsabrede, sondern eine Vereinbarung über die Suspendierung der Hauptleistungspflichten außerhalb der Saison. 30

III. Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts stellt sich aber aus anderen Gründen als im Ergebnis richtig dar (§ 561 ZPO). 31

1. Der Befristungskontrollantrag ist mangels Befristungsabrede unbegründet. 32

a) Streitgegenstand einer Befristungskontrollklage nach § 17 Satz 1 TzBfG ist die Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund einer zu einem bestimmten Zeitpunkt vereinbarten Befristung zu dem in dieser Vereinbarung vorgesehenen Termin (*BAG 15. Februar 2017 - 7 AZR 153/15 - Rn. 11, BAGE 158, 116*). Die begehrte Feststellung erfordert nach dem Wortlaut der gesetzlichen Bestimmung eine Entscheidung über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufgrund Befristung. Ist keine Befristung vereinbart, geht die Befristungskontrollklage „ins Leere“ und ist damit unbegründet (*BAG 30. August 2017 - 7 AZR 524/15 - Rn. 27, BAGE 160, 117; vgl. zur Kündigungsschutzklage: BAG 21. November 2013 - 2 AZR 474/12 - Rn. 20, BAGE 146, 333; 16. Januar 1987 - 7 AZR 546/85 -*). 33

b) Danach ist der Befristungskontrollantrag unbegründet, da die Parteien in § 1 Abs. 1 des Arbeitsvertrags keine Befristung des Arbeitsvertrags zum 31. Oktober 2016 vereinbart haben. 34

2. Der auf die Feststellung des Bestehens der Hauptleistungspflichten aus dem Arbeitsverhältnis auch in den Monaten November bis März eines jeden Jahres gerichtete Antrag zu 2. ist ebenfalls unbegründet. Die Parteien haben in § 1 Abs. 1 des Arbeitsvertrags vereinbart, dass die Hauptleistungspflichten jeweils nur in der Zeit vom 1. April bis zum 31. Oktober bestehen. Die Hauptleistungspflichten ruhen daher außerhalb dieses Zeitraums. Diese Vereinbarung ist wirksam. 35
- a) Die Vertragsklausel ist nicht wegen Verletzung des Transparenzgebots nach § 307 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 BGB unwirksam. 36
- aa) Das Transparenzgebot verlangt, dass die tatbestandlichen Voraussetzungen und Rechtsfolgen einer Vertragsklausel so genau beschrieben werden, dass für den Verwender der Klausel keine ungerechtfertigten Beurteilungsspielräume entstehen und der Gefahr vorgebeugt wird, dass der Vertragspartner von der Durchsetzung bestehender Rechte abgehalten wird (*vgl. BAG 12. Juni 2019 - 7 AZR 428/17 - Rn. 26; 24. September 2008 - 6 AZR 76/07 - Rn. 30 mwN, BAGE 128, 73*). 37
- bb) Danach ist § 1 Abs. 1 des Arbeitsvertrags nicht intransparent. Der Vertragsklausel lässt sich mit hinreichender Deutlichkeit entnehmen, dass der Kläger nur in der Zeit vom 1. April bis zum 31. Oktober eines jeden Jahres als vollbeschäftigter Arbeitnehmer beschäftigt und vergütet werden soll. Zwar bestimmt § 1 Abs. 2 des Arbeitsvertrags, dass der Kläger in dringenden Fällen auf Anordnung des Arbeitgebers darüber hinaus Arbeit zu leisten hat. Dies kann jedoch nicht so verstanden werden, dass der Kläger verpflichtet sein soll, auch außerhalb des Zeitraums vom 1. April bis zum 31. Oktober eines Jahres auf Anordnung der Beklagten Arbeitsleistungen zu erbringen. Vielmehr wurde der Beklagten mit dieser Regelung das Recht eingeräumt, innerhalb der Saison vom 1. April bis zum 31. Oktober Überstunden anzuordnen. Dies war auch für den Kläger erkennbar, da bereits der Arbeitsvertrag vom 5. Juli 2000, der eine durchgehende Vollzeitbeschäftigung während des ganzen Jahres vorsah, eine solche Regelung enthielt. 38

- b) Die Vertragsklausel hält auch einer Inhaltskontrolle nach § 307 Abs. 1 Satz 1 iVm. Abs. 2 BGB stand. 39
- aa) § 1 Abs. 1 des Arbeitsvertrags ist am Maßstab des § 307 Abs. 1 Satz 1 iVm. Abs. 2 BGB zu messen. Die Abrede stellt eine von Rechtsvorschriften abweichende Regelung (§ 307 Abs. 3 Satz 1 BGB) dar. Nach § 611 Abs. 1 (*seit dem 1. April 2017 § 611a*) BGB begründet das Arbeitsverhältnis als Dauer-schuldverhältnis regelmäßige beiderseitige Hauptleistungspflichten. Entgegen § 611 Abs. 1 BGB soll demgegenüber das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht fortlaufend mit der Verpflichtung zur Dienstleistung und Vergütung verbunden sein, sondern jeweils in der Zeit vom 1. November bis 31. März zeitweise ruhen (*vgl. BAG 10. Januar 2007 - 5 AZR 84/06 - Rn. 20*). 40
- bb) Der Kläger wird durch die Vertragsklausel nicht entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen benachteiligt iSv. § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB. 41
- (1) Unangemessen iSv. § 307 Abs. 1 BGB ist jede Beeinträchtigung eines rechtlich anerkannten Interesses des Arbeitnehmers, die nicht durch begründete und billigenwerte Interessen des Arbeitgebers gerechtfertigt ist oder durch gleichwertige Vorteile ausgeglichen wird. 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 (*st. Rspr., vgl. etwa* 42

BAG 25. April 2018 - 7 AZR 520/16 - Rn. 33; 23. März 2016 - 7 AZR 828/13 - Rn. 49, BAGE 154, 354).

(2) Die Begrenzung der Hauptleistungspflichten auf die Zeit vom 1. April bis zum 31. Oktober eines jeden Jahres benachteiligt den Kläger nicht unangemessen. 43

(a) Die Beklagte hat ein berechtigtes Interesse, Arbeits- und Entgeltverpflichtungen nur für diese Zeit zu begründen, da außerhalb der Badesaison von November bis März kein Beschäftigungsbedarf für den Kläger besteht. Die Würdigung des Landesarbeitsgerichts, die Beklagte habe bei Abschluss des Arbeitsvertrags vom 1. April 2006 davon ausgehen dürfen, den Kläger nur in der Zeit von April bis Oktober eines jeden Jahres beschäftigen zu können, ist revisionsrechtlich nicht zu beanstanden. 44

(aa) In Bezug auf die Beschäftigung im Freibad ergibt sich dies bereits daraus, dass das Freibad witterungsbedingt nur in den Sommermonaten geöffnet ist. Die Öffnungszeiten unterliegen zwar Schwankungen; das Freibad war aber nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts in den Jahren zuvor nur in den Monaten Mai bis September geöffnet und die Aufgaben der Badeaufsicht sowie der Reinigung und Pflege der Anlagen des Freibades fallen nur während der Badesaison, die Vor- und Nachbereitungsarbeiten nur unmittelbar vor und nach der Saison an. Aufgrund dieser Umstände durfte die Beklagte davon ausgehen, dass eine Beschäftigung des Klägers im Freibad (nur) in den Monaten April bis Oktober möglich ist. 45

Die Rüge des Klägers, die Feststellungen des Landesarbeitsgerichts seien unbeachtlich, weil sie nicht auf einem entsprechenden Vortrag der Beklagten beruhten, ist unzulässig. Der Kläger hat nicht dargelegt, welchen Vortrag die Parteien in den Vorinstanzen gehalten haben, den das Landesarbeitsgericht nicht oder unzutreffend berücksichtigt oder gewürdigt haben soll (*vgl. zu den Anforderungen an eine auf das Übergehen von Sachvortrag gestützte Verfahrensrüge BAG 18. November 2019 - 4 AZR 105/19 - Rn. 18*). Die erstmals in der Revisionsinstanz aufgestellte Behauptung, die Anlage des Freibades müsse 46

auch in den Wintermonaten gepflegt werden, kann als neuer Tatsachenvortrag in der Revisionsinstanz nicht berücksichtigt werden.

Die Prognose, der Beschäftigungsbedarf beschränke sich auf die Monate April bis Oktober, wird auch nicht dadurch in Frage gestellt, dass die Parteien im Jahr 2006 einen Änderungsvertrag über eine „Einstellung“ des Klägers bis zum 31. Dezember 2006 und in den Jahren 2013 bis 2015 jeweils Änderungsverträge über eine „Einstellung“ des Klägers bis zum 30. November geschlossen haben. Der Kläger wurde in diesen Zeiten nicht beschäftigt. Diese Verträge wurden nur geschlossen, um die Überstunden des Klägers durch bezahlte Freizeitgewährung ausgleichen zu können. 47

(bb) Der Kläger beruft sich ohne Erfolg auf eine Beschäftigungsmöglichkeit im Bauhof der Beklagten. Die Prognose der Beklagten, für den Kläger werde in den Monaten November bis März auch im Bauhof kein Beschäftigungsbedarf bestehen, hat sich durch die nachträgliche Entwicklung bestätigt. Die Beklagte hat den Kläger nach Abschluss des Vertrags am 1. April 2006 in den Monaten November bis März nicht beschäftigt. Der Kläger war nur sporadisch auf dem Bauhof eingesetzt, und zwar nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts nur im Juni und Juli 2016 für knapp zwei Wochen und in der Zeit von April bis Juni 2017 für einige Stunden, weil im Freibad in dieser Zeit kein Beschäftigungsbedarf bestand. 48

Die Annahme, im Bauhof bestehe in den Monaten November bis März kein Beschäftigungsbedarf, wird auch nicht durch die unbefristete Einstellung der Fachkraft für Bäderbetriebe zur Badesaison 2016 in Frage gestellt. Die Einstellung dieser Fachkraft beruhte auf den Vorgaben der Richtlinie 94.05 der Deutschen Gesellschaft für das Badewesen e.V.; sie konnte aufgrund der Arbeitsmarktsituation nur mit einer dauerhaften Vollzeitbeschäftigung erfolgen. 49

(b) Das Interesse der Beklagten an der Begründung einer Beschäftigungs- und Vergütungspflicht nur für die Monate April bis Oktober eines jeden Jahres überwiegt das Interesse des Klägers an einer ganzjährigen Beschäftigung und Vergütung. Der Kläger steht aufgrund der Suspendierung der beiderseitigen Hauptleistungspflichten aus dem Arbeitsverhältnis während der Monate No- 50

vember bis März eines jeden Jahres nicht schlechter, als wenn die Beklagte mit ihm jeweils befristete Arbeitsverträge für die Badesaison geschlossen hätte. Dazu wäre sie berechtigt gewesen. Die Befristungen wären nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG gerechtfertigt.

(aa) Ein sachlicher Grund für die Befristung eines Arbeitsvertrags liegt nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG vor, wenn der betriebliche Bedarf an der Arbeitsleistung nur vorübergehend besteht. Der Sachgrund setzt voraus, dass im Zeitpunkt des Vertragsschlusses mit hinreichender Sicherheit zu erwarten ist, dass nach dem vorgesehenen Vertragsende für die Beschäftigung des befristet eingestellten Arbeitnehmers kein dauerhafter betrieblicher Bedarf mehr besteht. Hierüber hat der Arbeitgeber bei Abschluss des befristeten Arbeitsvertrags eine Prognose zu erstellen, der konkrete Anhaltspunkte zugrunde liegen müssen. Die Prognose ist Teil des Sachgrundes für die Befristung. Die tatsächlichen Grundlagen für die Prognose hat der Arbeitgeber im Prozess darzulegen (*st. Rspr. BAG 23. Januar 2019 - 7 AZR 212/17 - Rn. 11; 17. März 2010 - 7 AZR 640/08 - Rn. 12 f., BAGE 133, 319; 11. Februar 2004 - 7 AZR 362/03 - zu I 2 a der Gründe, BAGE 109, 339*). Die allgemeine Unsicherheit über die zukünftig bestehende Beschäftigungsmöglichkeit rechtfertigt die Befristung nicht. Eine solche Unsicherheit gehört zum unternehmerischen Risiko des Arbeitgebers, das er nicht durch Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrags auf den Arbeitnehmer abwälzen darf (*st. Rspr., vgl. BAG 23. Januar 2019 - 7 AZR 212/17 - Rn. 11; 23. Mai 2018 - 7 AZR 16/17 - Rn. 43*).

51

Nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG ist die Befristung von Arbeitsverträgen in Kampagne- und in Saisonbetrieben für die Dauer der Kampagne oder der Saison grundsätzlich gerechtfertigt (*vgl. zur Rechtslage vor Inkrafttreten des TzBfG: BAG 12. Oktober 1960 - GS 1/59 - zu C 3 der Gründe, BAGE 10, 65; 28. August 1987 - 7 AZR 249/86 - zu I 2 c der Gründe; 29. Januar 1987 - 2 AZR 109/86 - zu B II 2 der Gründe*). Auch die wiederholte Befristung des Arbeitsvertrags mit einem Saisonarbeitnehmer ist zulässig (*BAG 29. Januar 1987 - 2 AZR 109/86 - zu B II 4 der Gründe*). Ein Arbeitgeber ist nicht gehalten, mit einem Arbeitnehmer, den er über viele Wochen nicht vertragsgemäß beschäftigen

52

kann, einen Dauerarbeitsvertrag abzuschließen (*BAG 23. Januar 2019 - 7 AZR 212/17 - Rn. 22; 11. Februar 2004 - 7 AZR 362/03 - zu I 2 b dd der Gründe, BAGE 109, 339*).

(bb) Danach wäre die Befristung eines gesonderten Saisonarbeitsvertrags für die Zeit vom 1. April bis zum 31. Oktober eines jeden Jahres nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG gerechtfertigt, auch wenn man zu Gunsten des Klägers davon ausgeht, dass die Dienststelle, für die der Kläger eingestellt worden ist, nicht das von der Beklagten betriebene Freibad, sondern die gesamte Gemeindeverwaltung ist, die nicht als Saisonbetrieb anzusehen ist. Die Beklagte durfte bei Abschluss des Arbeitsvertrags vom 1. April 2006 davon ausgehen, den Kläger jeweils nur in den Monaten April bis Oktober beschäftigen zu können, da dieser in dem Freibad beschäftigt werden sollte. 53

(c) Ein Interesse am Abschluss eines unbefristeten Arbeitsvertrags, der eine Beschäftigung und Vergütung während der Badesaison zum Gegenstand hat, bestand nicht nur auf Seiten der Beklagten, sondern auch auf Seiten des Klägers. Durch den Abschluss des unbefristeten Arbeitsvertrags erhielt der Kläger Planungssicherheit für die Folgejahre. Er konnte - anders als bei Abschluss jeweils befristeter Arbeitsverträge - davon ausgehen, auch in den Folgejahren während der Saison beschäftigt und vergütet zu werden. 54

(d) Der Kläger erhält zwar in den Monaten November bis März kein Entgelt, muss aber auch nicht arbeiten. Er kann in diesem Zeitraum einer anderen Beschäftigung nachgehen. Der Kläger hat grundsätzlich auch die Möglichkeit, in den Monaten November bis März unter den Voraussetzungen des § 137 SGB III Arbeitslosengeld in Anspruch zu nehmen, da er nicht in einem Beschäftigungsverhältnis zur Beklagten steht; der Fortbestand des Arbeitsverhältnisses steht dem Bezug von Arbeitslosengeld nach § 137 SGB III nicht entgegen. 55

(e) Die Vergütung nur der geleisteten Arbeit entspricht dem Grundsatz des § 611 Abs. 1 (*seit dem 1. April 2017 § 611a*) BGB. Die Beklagte wälzt kein ihr zugewiesenes Risiko auf den Kläger ab. Deshalb besteht weder eine Unvereinbarkeit mit wesentlichen Grundgedanken des § 611 BGB noch gefährdet die 56

Einschränkung der Arbeits- und Vergütungspflicht den Vertragszweck (vgl. BAG 10. Januar 2007 - 5 AZR 84/06 - Rn. 23).

c) Die in § 1 Abs. 1 des Arbeitsvertrags vereinbarte Begrenzung der Beschäftigung ist entgegen der Ansicht des Klägers auch nicht wegen Verstoßes gegen das in § 14 Abs. 4 TzBfG normierte Schriftformgebot oder nach § 30 Abs. 2 Satz 1 TVöD unwirksam. Diese Vorschriften gelten nur für die Befristung von Arbeitsverträgen, nicht aber für die vorliegende Vereinbarung über die Begrenzung der Hauptleistungspflichten auf einen bestimmten Zeitraum des jeweiligen Kalenderjahres. 57

IV. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO. 58

Gräfl

Klose

M. Rennpferdt

Schiller

Wicht