

Aktenzeichen & Fundstelle

Az.: BAG – 7 AZR 582/17 in:

NJW 2020, 946

A. Orientierungssätze

Die arbeitsvertragliche Begrenzung der Hauptleistungspflichten eines Bademeisters auf die Badesaison entspricht einem berechtigten Interesse des Arbeitgebers, da außerhalb der Badesaison kein Beschäftigungsbedarf für einen Bademeister besteht. 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.

B. Sachverhalt (verkürzt & vereinfacht)

Der Arbeitnehmer (AN) war aufgrund eines unbefristeten Formulararbeitsvertrages in der Gemeinde (AG) als Bademeister im städtischen Freibad jeweils vom 01.04. bis zum 31.10 eines Kalenderjahres gegen Vergütung angestellt. Vom 01.11. bis zum 31.03. des Folgejahres sollen die wechselseitigen Hauptpflichten der Parteien ruhen. Der AN ist der Ansicht, dass der Beklagte (AG) auch in den Monaten November bis März eines jeden Jahres zu beschäftigen und zu vergüten ist.

C. Anmerkungen

Schwerpunkt des vorliegenden Falles war, ob die Vertragsklausel eine unangemessene Benachteiligung des AN nach § 307 I BGB darstellt. Der Streitgegenstand einer Befristungskontrollklage nach § 17 S. 1 TzBfG liegt aufgrund der fehlenden Befristung bereits nicht vor. Es handelt sich lediglich um ein begrenztes Arbeitsverhältnis.

Nach § 310 III Nr. 2 BGB finden bei Verträgen zwischen einem Unternehmer und einem Verbraucher die §§ 305c II, 306, 307 – 309 BGB auf vorformulierte Vertragsbedingungen Anwendung, wenn es sich um sog. „Einmalbedingungen“ handelt. Bei einem Arbeitsvertrag

zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber handelt es sich um einen Verbrauchervertrag i.S.d. § 310 III Hs. 1 BGB. Die Wirksamkeit der Klausel über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses war somit an den §§ 305c II, 306, 307 – 309 BGB zu beurteilen.

Nach Ansicht des BAG liegt keine Verletzung des Transparenzgebots nach § 307 I S.2 BGB vor. Das BAG vertritt ferner die Ansicht, dass die Begrenzung der Hauptleistungspflichten keine unangemessene Benachteiligung des AN nach § 307 I S. 1 BGB darstellt. Der AG hat ein berechtigtes Interesse an der Begrenzung, da außerhalb der Badesaison kein Beschäftigungsbedarf besteht. Dies überwiege auch das Interesse des AN, da dieser aufgrund der Suspendierung während des Zeitraumes November bis März nicht schlechter stehe, als wenn der AG mit dem AN einen befristeten Arbeitsvertrag für die Badesaison geschlossen hätte. Auch wäre hier eine Befristung gem. § 14 I 2 Nr. 1 TzBfG gerechtfertigt gewesen. Die wiederholte Befristung des Arbeitsvertrages mit einem Saisonarbeiter ist zulässig. Der AG ist nicht gehalten mit dem AN einen Dauerarbeitsvertrag abzuschließen. Erst durch den Abschluss des unbefristeten Arbeitsvertrages erhält der AN Planungssicherheit und kommt in den Genuss des Kündigungsschutzgesetzes, sodass der AN durch den begrenzten Arbeitsvertrag mehr Vor- als Nachteile erlangt.

D. In der Prüfung

Unwirksamkeit der Vereinbarung wegen unangemessener Benachteiligung des AN gem. § 307 I, II BGB.

- A. Anwendbarkeit der AGB-Kontrolle § 310 III Nr. 2 BGB
- B. Unangemessene Benachteiligung wegen Intransparenz, § 307 I S. 2 BGB
- C. Unangemessene Benachteiligung gem. § 307 I S. 1, II BGB
 - I. Kontrollfähige Klausel, § 307 III BGB
 - II. Unangemessene Benachteiligung entgegen dem Gebot von Treu und Glauben, § 307 I S. 1 BGB
 - III. Zwischenergebnis
- D. Ergebnis

E. Zur Vertiefung

Boemke, JuS 2020, 693