

Beschäftigung während der Badesaison

Der Kläger war seit Juli 2000 bei der beklagten Gemeinde tätig. Nach dem [Arbeitsvertrag](#) vom 1. April 2006 wird der Kläger als vollbeschäftigter [Arbeitnehmer](#) jeweils für die Saison vom 1. April bis zum 31. Oktober eines Kalenderjahres eingestellt. Der Kläger wurde seitdem in den Monaten April bis Oktober eines jeden Jahres beschäftigt und vergütet. Die Beschäftigung erfolgte nahezu ausschließlich im gemeindlichen Freibad als Badeaufsicht sowie mit der Reinigung und Pflege des Schwimmbads. Mit der vorliegenden Klage hat der Kläger die Feststellung begehrt, dass das Arbeitsverhältnis der Parteien nicht durch Befristungsabrede vom 1. April 2006 am 31. Oktober 2016 aufgelöst wurde und dass das Arbeitsverhältnis über den 31. Oktober 2016 hinaus als unbefristetes Arbeitsverhältnis besteht.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Die Revision des Klägers hatte vor dem Siebten Senat des Bundesarbeitsgerichts keinen Erfolg. Die Parteien haben in dem [Vertrag](#) vom 1. April 2006 nicht eine Vielzahl befristeter Arbeitsverhältnisse für die künftigen Jahre vereinbart. Vielmehr ist das Arbeitsverhältnis unbefristet, lediglich die Arbeits- und Vergütungspflicht ist auf die Monate April bis Oktober eines jeden Jahres begrenzt. Diese Vereinbarung ist wirksam. Der Kläger wird dadurch nicht nach § [307 Abs. 1 BGB](#) unangemessen benachteiligt, da die Beklagte bei Abschluss des [Arbeitsvertrags](#) davon ausgehen durfte, nur während der Badesaison Beschäftigungsbedarf für den Kläger zu haben.

[Bundesarbeitsgericht](#), Urteil vom 19. November 2019 - [7 AZR 582/17](#) - [BAG PM 39/2019](#)

Vorinstanz: [Landesarbeitsgericht Niedersachsen](#), Urteil vom 5. Oktober 2017 - 15 Sa 184/17 -