

Aktenzeichen: 4 AZR 232/03  
Bundesarbeitsgericht 4. Senat

Urteil vom 14. April 2004  
- 4 AZR 232/03 -

I. Arbeitsgericht  
Neubrandenburg

Urteil vom 29. Mai 2002  
- 5 Ca 288/01 -

II. Landesarbeitsgericht  
Mecklenburg-Vorpommern

Urteil vom 14. Januar 2003  
- 5 Sa 305/02 -

---

Für die Amtliche Sammlung: Ja

---

Entscheidungsstichwort:

Auslegung eines Koalitionsvertrages

Gesetze:

TVG § 1; Lehrerpersonalkonzept des Landes Mecklenburg-Vorpommern vom 8. Dezember 1995 mit "Anlage 1 Abfindung bei Aufhebungsverträgen"; BGB §§ 328, 333; TVG § 4 Abs. 4 Satz 1

Leitsätze:

1. Die Auslegung des schuldrechtlichen Teils eines Koalitionsvertrages zwischen tariffähigen Parteien für dessen Einordnung als Tarifvertrag oder schuldrechtlicher Normenvertrag richtet sich nach den allgemeinen Regeln über die Vertragsauslegung (§§133, 157 BGB).

2. Eine von tariffähigen Parteien geschlossene Vereinbarung, die nicht ausdrücklich als Tarifvertrag bezeichnet ist, kann nicht gegen den eindeutig erklärten Willen einer Vertragspartei als Tarifvertrag gewertet werden (Bestätigung Senat 5. November 1997 - 4 AZR 872/95 - BAGE 87, 45 = AP TVG § 1 Nr. 29 = EzA TVG § 1 Nr. 41).



**JLaw – Gesetze und Urteile**  
Kostenlos  
Über 200 Gesetze  
Über 100.000 Urteile  
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

# BUNDESARBEITSGERICHT



4 AZR 232/03

5 Sa 305/02

Landesarbeitsgericht

Mecklenburg-Vorpommern

**Im Namen des Volkes!**

Verkündet am

14. April 2004

## URTEIL

Klapp, Urkundsbeamter  
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

beklagtes, berufungsbeklagtes und revisionsbeklagtes Land,

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 14. April 2004 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Schliemann, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Friedrich und Dr. Wolter sowie die ehrenamtliche Richterin Scherweit-Müller und den ehrenamtlichen Richter Bredendiek für Recht erkannt:

1. Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Mecklenburg-Vorpommern vom 14. Januar 2003 - 5 Sa 305/02 - wird zurückgewiesen.



**JLaw – Gesetze und Urteile**  
Kostenlos  
Über 200 Gesetze  
Über 100.000 Urteile  
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

2. Die Klägerin hat die Kosten der Revision zu tragen.

## Von Rechts wegen!

### Tatbestand

Die Parteien streiten darüber, ob der Klägerin über die im Aufhebungsvertrag vom 12. November 1999 als Abfindung vereinbarten 37.604,14 DM hinaus eine um 26.000,00 DM (13.293,59 Euro) höhere Abfindung zusteht.

Die Klägerin war seit dem 1. August 1966 als Lehrerin im Schuldienst der ehemaligen DDR, zuletzt in dem des beklagten Landes tätig. Ihre Gesamtbruttovergütung betrug zuletzt 5.713,06 DM monatlich (VergGr. III BAT-O). Sie war seit 1960 Mitglied des FDGB und seit 1990 Mitglied der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW, jetzt verdi).

Die Klägerin schied durch Aufhebungsvertrag vom 12. November 1999 gegen Zahlung einer Abfindung zum 31. Juli 2000 aus dem Schuldienst des beklagten Landes aus. Der Aufhebungsvertrag trägt die Überschrift „Auflösungsvertrag auf der Grundlage der Anlage 1 des Lehrpersonalkonzeptes“. Nach § 3 Abs. 1 des Auflösungsvertrages erhält die Klägerin eine Abfindung iHv. 37.604,14 DM, die das beklagte Land bezahlt hat. In § 4 des Auflösungsvertrages „Sonstiges“ heißt es ua.:

„Ergänzend zu diesem Vertrag gelten die Anwendungsregelungen zur Anlage 1 des Lehrpersonalkonzeptes in der Fassung vom 29.04.1999“.

Bei dem im Auflösungsvertrag genannten Lehrpersonalkonzept (LPK) handelt es sich um ein schriftliches Übereinkommen zwischen dem beklagten Land einerseits und der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft „gleichsam handelnd für den Deutschen Gewerkschaftsbund“ und fünf weiteren Verbänden aus dem Bereich der Lehrerschaft andererseits, das unter dem Datum des 8. Dezember 1995 unterzeichnet wurde.

In den Verhandlungen zu diesem Lehrpersonalkonzept hatten die beteiligten Gewerkschaften und sonstigen Verbände zunächst eine tarifliche Regelung angestrebt.



Das beklagte Land sah sich an dem Abschluss eines Tarifvertrages durch die Beschlusslage innerhalb der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) gehindert. In der Mitgliederversammlung 6./95 der TdL am 20. September 1995 hatte sich die TdL mit der Thematik des Personalabbaus in Mecklenburg-Vorpommern durch Zahlung übertariflicher Abfindungen beschäftigt. Nach dem Protokoll überwog die Meinung, dass sich die Materie für eine tarifliche Regelung nicht eigne. Mit der satzungsmäßig erforderlichen Mehrheit sprach sich die Mitgliederversammlung für eine übertarifliche Regelung durch Arbeitgeber-Richtlinien aus und legte dafür Maßgaben fest.

Das Thema Personalabbau in Mecklenburg-Vorpommern stand in der nächsten Sitzung der TdL am 26. Oktober 1995 abermals auf der Tagesordnung. Nach dem Protokoll ermächtigte die Mitgliederversammlung mit der satzungsmäßig erforderlichen Mehrheit das Land Mecklenburg-Vorpommern, einen Teillohnausgleich bei Herabsetzung der individuellen Arbeitszeit entsprechend den Festlegungen der Arbeitsgruppe zu zahlen.

Von dem beklagten Land unwidersprochen hat nach Vortrag der Klägerin der Staatssekretär im Kultusministerium in den Verhandlungen über das LPK von Anfang an betont, auch das beklagte Land strebe eine verbindliche Regelung an. Dennoch sei der Wunsch der Vorsitzenden der GEW, Frau B, nach einer tariflichen Regelung in der Verhandlungsrunde vom 31. August 2001 vom beklagten Land zurückgewiesen worden. Als Kompromiss habe man sich - so die Klägerin - dann darauf verständigt, zunächst die Regelung inhaltlich zu erarbeiten und abschließend nochmals „die Überschrift verbindlich festzulegen“.

Die am 8. Dezember 1995 abgeschlossene Vereinbarung, die die Überschrift „Lehrerpersonalkonzept“ trägt, sieht verschiedene Personalmaßnahmen vor, die insgesamt dem Zweck dienen, falls möglich, Personalabbau durch Kündigungen zu vermeiden. Eine der in Fußnote 1 zu Ziff. 1.1 des LPK aufgezählten Personalmaßnahmen lautet „Auflösung und Abfindung“. Unter 1.2 Abs. 2 heißt es:

„Lehrkräfte, die an der Umsetzung des Lehrerpersonalkonzeptes teilnehmen wollen, haben bis zum 31.03.1996 verbindlich zu erklären, an welcher der Personalmaßnahmen des Lehrerpersonalkonzeptes sie bis zum 31.07.2003 teilnehmen. Soweit am 31.03.96 erkennbar ist, dass die Ziele des Personalkonzeptes über die freiwillige Mitwirkung der Lehrkräfte nicht erreichbar sind, sind sich die Gesprächspartner darüber einig, dass unverzüglich die erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen sind, die die Erreichbarkeit der Ziele des Personalkonzeptes sicherstellen.“



Ziff. 7 lautet:

„Unabhängig von Ziff. 1.2 gelten die in diesem Lehrpersonal-konzept und in den Anlagen aufgeführten Angebote bis zum 31.12.1998.

Bis dahin abgeschlossene Verträge auf der Grundlage des Lehr-personalkonzeptes gelten über diesen Zeitpunkt hinaus.“

Was unter „Auflösung und Abfindung“ zu verstehen ist, ergibt sich aus der bereits nach Unterzeichnung des LPK im Dezember 1995 vorhandenen „Anlage 1 Abfindungen bei Aufhebungsverträgen“. Diese Anlage ist durch die Gliederung in Paragraphen und in Absätze ähnlich gestaltet wie ein Gesetz oder ein Tarifvertrag. § 4 mit der Überschrift „Leistungen“ enthält Regelungen zur Abfindungshöhe. Diese beträgt ein volles Bruttomonatsgehalt pro Beschäftigungsjahr, maximal jedoch 60.000,00 DM. Zur Kürzung der Abfindung bei Wiedereintritt in den öffentlichen Dienst oder bei Erreichen des Rentenalters heißt es in § 4 wie folgt:

- „(3) Tritt der Landesbedienstete in ein Arbeitsverhältnis bei einem Arbeitgeber iSd. § 29 Abschn. B Abs. 7 BAT-O/BAT ein und ist die Zahl der zwischen der Beendigung des alten und der Begründung des neuen Arbeitsverhältnisses liegenden Kalendermonate geringer als die der Abfindung zugrunde liegende Anzahl von Monatsvergütungen, verringert sich die Abfindung entsprechend. Überzahlte Beträge sind zurückzuzahlen.
- (4) Abs. 3 gilt entsprechend, wenn innerhalb des gleichen Zeitraums ein Anspruch auf Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung entsteht.“

Alle genannten Regelungen sind in der „Informationsbroschüre 1 zum Lehrpersonal-konzept - Lehrkräfte -“ vom Februar 1996 enthalten, die in der Lehrerschaft verbreitet wurde.

Durch den „Erlass zur Gewährung übertariflicher Leistungen bei Personalabbaumaßnahmen in der Landesverwaltung“ des Finanzministeriums vom 12. April 1996 - IV 130 P 2164-6.5 - ist die Berechnungsformel für die Höhe der Abfindung bei Ausscheiden kurz vor Erreichen des Rentenalters erheblich zu Lasten der ausscheidenden Lehrer verschlechtert worden. Unter § 2 Abs. 5 in Ziff. 1.1 ist bestimmt:

„Landesbedienstete, die innerhalb der nächsten 30 Monate eine Altersrente beziehen bzw. beantragen können, erhalten grundsätzlich keine übertarifliche Abfindung. In den Fällen, in denen



die Differenz kleiner als 30 Monate bis zum Eintritt der Altersrente ist, wird für jeden fehlenden Monat ein Abzug von 2.000,00 DM vorgenommen.“

Dieser Erlass ist seinem Inhalt nach und erläutert an „Beispielen“ in der „Informationsbroschüre 2 zum Personalkonzept - Lehrkräfte - Stand: 3. September 1996“ in vergleichbarer Weise verbreitet worden wie die Informationsbroschüre 1.

Im Laufe der Folgejahre haben die Unterzeichner des LPK weitere Verhandlungen zu weiteren als zweckmäßig erscheinenden Personalmaßnahmen zur Vermeidung von Kündigungen geführt. Soweit es dabei zu einem Einvernehmen gekommen ist, wurde dieses Einvernehmen jeweils schriftlich fixiert, unterzeichnet und sodann veröffentlicht. Auf diese Weise ist unter dem 18. Mai 2000 „in Ergänzung zum Lehrerpersonalkonzept vom 08.12.1995“ Einvernehmen über ein „Sabbatical“, das als Anlage 5 Bestandteil des LPK vom 08.12.1995 wurde, und am 19. Juni 2001 „in Ergänzung zum Lehrerpersonalkonzept vom 08.12.1995“ Einvernehmen über Altersteilzeit, das als Anlage 6 Bestandteil des LPK vom 08.12.1995 wurde, hergestellt worden.

Das beklagte Land strebte daraufhin an, für die veränderte Abfindungsregelung ein Einvernehmen mit den Unterzeichnern des LPK herzustellen. Dem widersetzte sich die GEW stets, indem sie mehrfach in den Begleitgruppensitzungen zum LPK zu Protokoll erklärte, sie könne zu dieser Veränderung ihr Einverständnis nicht erklären.

Die am 30. Dezember 1941 geborene und zum 31. Juli 2000 ausgeschiedene Klägerin bezieht seit Januar 2002 Altersrente. Mit der Abfindung musste sie 17 Monate Arbeitslosigkeit überbrücken. Nach der Berechnungsregel auf der Basis des Erlasses des Finanzministeriums vom 12. April 1996 musste sie sich daher von der ihr sonst zustehenden maximalen Abfindung einen Abzug iHv. 13 Monaten je 2.000,00 DM, insgesamt also einen Abzug iHv. 26.000,00 DM gefallen lassen. Die über 60.000,00 DM hinausgehende Summe aus der bereits gezahlten Abfindung und der hier noch eingeklagten Differenz erklärt sich daraus, dass die Maximalabfindung iHv. 60.000,00 DM im Jahr 1995 entsprechend der weiteren tariflichen Abschlüsse - wie in § 4 Abs. 1 der Anlage 1 zum Lehrerpersonalkonzept vorgesehen - angepasst wurde. Die Einzelheiten der Berechnung der Abfindung ergeben sich aus dem erläuterten Rechenwerk des Landesbesoldungsamtes Mecklenburg-Vorpommern vom 13. Juli 2000. Dieses Rechenwerk war der Klägerin bekannt, bevor sie den Aufhebungsvertrag unterzeichnete.

Die Klägerin machte mit Schreiben vom 6. Oktober 2000 die Zahlung von 26.000,00 DM als weitere Abfindung erfolglos geltend. Mit der beim Arbeitsgericht am



1. Februar 2001 eingegangenen Klage verfolgt die Klägerin ihr Begehren weiter. Sie hält das Lehrpersonalkonzept mit seiner Anlage 1 für einen Tarifvertrag. Selbst wenn es nur ein schuldrechtlicher Vertrag zwischen den Unterzeichnern des Lehrpersonalkonzepts sei, handele es sich um einen Vertrag zu Gunsten Dritter. Nach Inhalt und Bedeutung dieser Absprachen dürften diese nicht zur Disposition der begünstigten Lehrer stehen, vielmehr sei § 4 Abs. 4 TVG auf eine derartige Regelung analog anzuwenden.

Die Klägerin hat beantragt,

das beklagte Land zu verurteilen, an sie 26.000,00 DM (13.293,59 Euro) zuzüglich Zinsen iHv. 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit 19. Februar 2001 zu zahlen.

Das beklagte Land hat Klageabweisung beantragt. Es hat sich auf den Standpunkt gestellt, die als Lehrpersonalkonzept bezeichnete Vereinbarung habe nicht die Rechtsqualität eines Tarifvertrages. Das Lehrpersonalkonzept sei auch kein Vertrag zu Gunsten Dritter. Es fehle schon an einem vertraglichen Charakter des Konzeptes. Es handele sich vielmehr um ein Grundsatzpapier, das Übereinstimmung über die im Einzelnen aufgeführten Grundsätze dokumentiere. Rechtlich verpflichtende Formulierungen seien bewusst vermieden worden. Entscheidend sei jedoch, dass der Klägerin bei Abschluss des Auflösungsvertrages bekannt gewesen sei, dass die Berechnung der einvernehmlich geregelten Abfindungszahlungen abweichend von den ursprünglichen Regelungen des Lehrpersonalkonzeptes und auf der Grundlage des Erlasses des Finanzministeriums erfolgt sei. Der Klägerin sei auch der Inhalt der Informationsbroschüre 2 bei Vertragsschluss bekannt gewesen. Die Klägerin habe das Vertragsangebot des Landes bewusst und ohne Vorbehalt angenommen. Dabei sei ihr klar gewesen, dass es sich nicht etwa um eine Abschlagszahlung gehandelt habe. Mit der Einigung der Vertragsparteien auf die Zahlung einer Abfindung iHv. 37.604,14 DM habe die Klägerin auf eine höhere als die vereinbarte Abfindung konkludent verzichtet.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Die Berufung der Klägerin blieb erfolglos. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihren Klageantrag weiter. Das beklagte Land beantragt, die Revision der Klägerin zurückzuweisen.



## Entscheidungsgründe

Die Revision ist unbegründet. Die Vorinstanzen haben die Klage auf Zahlung eines weiteren Abfindungsbetrages zutreffend abgewiesen. Es fehlt an einer Anspruchsgrundlage für den von der Klägerin verlangten Betrag von 26.000,00 DM als weitere Abfindung.

I. Aus dem „Auflösungsvertrag auf der Grundlage der Anlage 1 des Lehrerpersonalkonzeptes“ (vom 12. November 1999) ergibt sich ein solcher Anspruch nicht.

1. Das Landesarbeitsgericht hat insoweit ausgeführt, die Abfindung aus dem Aufhebungsvertrag habe das beklagte Land vollständig geleistet. Dadurch, dass das beklagte Land der Klägerin mindestens zwei Wochen vor Abschluss des Aufhebungsvertrages die Höhe der Abfindung errechnet habe, habe die Klägerin auch keinem Zweifel unterliegen können, in welcher Höhe sie Abfindungsansprüche aus dem Aufhebungsvertrag erziele. Da der Aufhebungsvertrag im Übrigen lange Zeit nach Abkehr des beklagten Landes von der ursprünglichen großzügigen Abfindungsregelung abgeschlossen worden sei und da das beklagte Land die neue strengere Abfindungsregelung stets überall publiziert gehabt habe, könne sich die Klägerin in ihrer Auslegung des von ihr abgeschlossenen Aufhebungsvertrages auch nicht mit Erfolg darauf berufen, dass man direkt oder indirekt die ursprüngliche Abfindungsregelung in Bezug genommen habe. Gehe man von der in § 4 Abs. 4 des Aufhebungsvertrages enthaltenen Verweisung auf die Anwendungsregelungen aus, ergebe sich sogar unmittelbar aus dem Vertrag selbst, dass sich die Parteien auf eine Abfindungsregelung in Höhe des jüngeren und strengeren Maßstabes geeinigt hätten. Denn in diesen Anwendungsregelungen, die das beklagte Land ebenfalls in der Lehrerschaft publiziert habe, sei seit dem Erlass des Finanzministeriums jeweils im Einzelnen die Abfindungsregelung anhand des strengeren Maßstabes erläutert worden.

2. Dem ist jedenfalls im Ergebnis zu folgen. Der Auflösungsvertrag wurde „auf der Grundlage der Anlage 1 des Lehrerpersonalkonzeptes“ geschlossen. Dh. zunächst nichts anderes, dass Anknüpfungspunkt die „Anlage 1 Abfindungen bei Aufhebungsverträgen“ sein sollte. Das Arbeitsgericht hat zutreffend darauf hingewiesen, dass mit dem Hinweis „auf der Grundlage der Anlage 1“ nach allgemeinem Sprachgebrauch nur zum Ausdruck gebracht wurde, dass sie Ausgangspunkt für die weiteren Vereinbarungen sein sollte. Damit waren abweichende Regelungen nicht ausgeschlossen. Sie sind



mit § 3 Abs. 1 des Aufhebungsvertrages erfolgt, in dem die Abfindungssumme abweichend von § 4 der Anlage 1 „Abfindungen bei Aufhebungsverträgen“ festgelegt wurde, und zwar nach Maßgabe der der Klägerin bekannten Ermittlung der Abfindungshöhe in der Informationsbroschüre Nr. 2 des beklagten Landes aus dem Monat September 1996, die auf § 2 Abs. 5 des Erlasses des Finanzministeriums vom 12. April 1996 (Aktenzeichen: - IV 130 P 2164-6.5 - „Erlass zur Gewährung übertariflicher Leistungen bei Personalmaßnahmen in der Landesverwaltung“) beruht, der dort mit abgedruckt ist.

In § 4 Abs. 4 „Auflösungsvertrag“ ist festgelegt, dass „ergänzend zu diesem Vertrag ... 'die Anwendungsregelungen zur Anlage 1 des Lehrpersonalkonzeptes in der Fassung vom 29.04.1999 ...' gelten“. Damit sind die „Anwendungsregelungen zur Anlage 1 des Lehrpersonalkonzeptes (Abfindungsregelung) vom 29.04.1999“ „ergänzend“ in Bezug genommen. Diese Anwendungsregelungen enthalten lediglich Hinweise zum Inhalt des Auflösungsvertrages und zur Abwicklung der Abfindungszahlungen, ferner „Auswahlkriterien“ und Vorschriften zum „Auswahlverfahren“. Zur Höhe der Abfindung enthalten sie nichts. In der Zusammenschau des Datums dieser „Anwendungsregelungen“ und der Ausführungen in der „Informationsbroschüre 2 zum Personalkonzept - Lehrkräfte“ war für die Klägerin ohne Weiteres erkennbar, dass das beklagte Land bei der Höhe der Abfindung nicht § 4 der Anlage 1 zum LPK, sondern den Erlass des Finanzministeriums vom 12. April 1996 zugrunde gelegt hat.

II. Das LPK und seine Anlage 1 „Abfindungen bei Aufhebungsverträgen“ dazu scheiden als Anspruchsgrundlage für den von der Klägerin geltend gemachten Betrag von 26.000,00 DM als weitere Abfindung aus.

1. Das LPK ist kein Tarifvertrag.

a) Das Landesarbeitsgericht hat insoweit ausgeführt, eine Vereinbarung zwischen tariffähigen Parteien könne jedenfalls bereits dann nicht als Tarifvertrag angesehen werden, wenn mindestens eine der beiden Seiten deutlich gemacht habe, dass sie einen solchen nicht wolle. Soweit nach der Klägerin der Rechtscharakter einer solchen Vereinbarung objektiv zu bestimmen sei, es gehe nicht an, dass der Rechtscharakter einer solchen Vereinbarung allein vom Willen einer der abschließenden Seiten abhängige, werde verkannt, dass Personen, die Tarifverträge abschließen könnten, dies nicht tun müssten, sie könnten ebenso auf Normsetzung verzichten und sonstige Vereinbarungen treffen. Damit hätten diese Personen offensichtlich eine Handlungsoption mehr als sonstige Personen. Es werde nur ermittelt, von welcher der möglichen Optionen



diese Personen bei ihrer Vereinbarung Gebrauch gemacht hätten. Die Unterzeichner des LPK hätten keine Normen iSd. § 4 Abs. 1 TVG gesetzt. Die GEW habe in den Verhandlungen den Wunsch geäußert gehabt, zur Begleitung des Personalabbaus einen Tarifvertrag abzuschließen, also normsetzend tätig zu werden. Es habe die Gefahr bestanden, dass die Verhandlungen scheiterten, weil sich das beklagte Land auf seine Mitgliedschaftspflichten aus TdL und die Beschlusslage dort bezogen gehabt habe, wonach eine tarifliche Regelung gerade nicht gebilligt worden sei. Um das Projekt zu retten, habe man die Diskussion um die Rechtsform, in die das LPK habe gegossen werden sollen, bis zum Schluss aufgehoben. Da zwischen den Unterzeichnern des LPK die Frage, ob man tarifliche Normsetzung betreiben wolle, in dieser Zuspitzung in den Verhandlungen diskutiert worden sei, dürfe man aus der fehlenden Bezeichnung des Lehrpersonalkonzeptes als Tarifvertrag in der Überschrift oder im Text durchaus den Schluss ziehen, dass sich das beklagte Land in der Schlussdiskussion in dieser Frage habe durchsetzen können. Das beklagte Land habe eine einvernehmliche Regelung von dem Verzicht auf tarifliche Normsetzung abhängig gemacht und die weiteren Unterzeichner des LPK hätten dies letztlich im Hinblick auf das erstrebte Einvernehmen akzeptiert.

b) Dem folgt der Senat im Ergebnis. Nach den tatsächlichen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts haben das beklagte Land und die GEW keinen Tarifvertrag geschlossen. Die am 8. Dezember 1995 abgeschlossene Vereinbarung trägt lediglich die Überschrift „Lehrpersonalkonzept“ und weist den einleitenden Satz „Zwischen der Landesregierung, den Gewerkschaften und den Berufsverbänden wird vereinbart.“. Bei dieser Sachlage gibt es keine Grundlage für die Auslegung des LPK als Tarifvertrag. Die Zielvorstellung der GEW, einen Tarifvertrag abzuschließen und die Vereinbarung auch als solche zu bezeichnen, hat keinen Niederschlag gefunden. Das Landesarbeitsgericht hat auch keine Umstände festgestellt, aus denen sich ergibt, dass das beklagte Land die wiederholte Weigerung, einen Tarifvertrag abzuschließen, aufgegeben hat. Zwar setzt die rechtliche Bewertung eines Vertrages als Tarifvertrag im Sinne des Tarifvertragsgesetzes nicht dessen Benennung mit diesem Begriff durch die Vertragsparteien voraus. Auch ein „Vereinbarung“ genannter Vertrag kann als Tarifvertrag zu bewerten sein, wenn er der Sache nach als solcher anzusehen ist. Indes ist das dann nicht möglich, wenn dies dem erklärten Willen eines Vertragspartners widerspricht, mag er auch tariffähig sein. Die Klärung, ob es sich um einen Tarifvertrag handelt oder um eine andere Vereinbarung zwischen tarifvertragsfähigen Parteien, richtet sich nach den allgemeinen Regeln über das Zustandekommen und über die Auslegung schuld-



rechtlicher Verträge gem. §§ 133, 157 BGB. Die Regeln über die Auslegung von Tarifverträgen sind insoweit nicht heranzuziehen. Sie betreffen nur den normsetzenden (normativen) Teil des Tarifvertrages, nicht aber die vorgeschaltete Frage, ob es sich überhaupt um einen Tarifvertrag handelt.

Nach §§ 133, 157 BGB ist der wirkliche Wille der Vertragsparteien zu erforschen. Für den hier unstreitig zu Tage getretenen Willen, wohl einen Vertrag, aber keinen Tarifvertrag abzuschließen, kommen eine Reihe verschiedener Gründe in Betracht (vgl. Senat 5. November 1997 - 4 AZR 872/95 - BAGE 87, 45 = AP TVG § 1 Nr. 29 = EzA TVG § 1 Nr. 41). Im vorliegenden Fall ergibt sich der Wille der Parteien, den Inhalt der von ihnen am 6. Dezember 1995 erzielten Einigung nicht als Tarifvertrag vereinbaren zu wollen, mit der erforderlichen Eindeutigkeit aus der Entstehungsgeschichte, dh. aus dem vom Landesarbeitsgericht festgestellten Ablauf der Verhandlungen. Denn das beklagte Land sah sich im Hinblick auf die Haltung der TdL, deren Mitglied es ist, nicht in der Lage, das LPK als einen Tarifvertrag abzuschließen, was es ungeachtet der Haltung der TdL hätte tun können. Denn es ist als Arbeitgeber tariffähig, § 2 TVG, und hat diese Fähigkeit durch seine Zugehörigkeit zur TdL nicht eingebüßt. Es hätte sich allenfalls satzungsrechtlicher Konsequenzen seitens der TdL ausgesetzt. Das beklagte Land hat sich aber gerade nicht über die Beschlusslage in der TdL hinweggesetzt. Denn die Klägerin selbst hat vortragen lassen, Einigkeit habe zwischen allen Parteien darüber bestanden, dass das Lehrpersonalkonzept eine „rechtsverbindliche“ Vereinbarung habe darstellen sollen. Uneinigkeit habe nur über die Frage bestanden, wie die Vereinbarung habe bezeichnet werden sollen. Hier sei es richtig, dass das beklagte Land nur ein gemeinsames Protokoll gewünscht habe. Demgegenüber habe in der ersten Gesprächsrunde zur Umsetzung des Lehrpersonalkonzeptes am 31. August 2001 die Vorsitzende der GEW Frau H B ihre Vorstellung dahin geäußert, dass seitens der Gewerkschaften eine rechtsverbindliche Vereinbarung innerhalb eines auch so zu bezeichnenden Tarifvertrages angestrebt werde. Das habe auch in der zweiten Gesprächsrunde nicht gelöst werden können. Daraufhin habe man sich darauf verständigt, zunächst den „Vereinbarungstext zu formulieren“, und im Anschluss daran, „die Überschrift verbindlich festzulegen“. Aus der Überschrift „Lehrpersonalkonzept“ und aus den sonstigen Formulierungen ergeben sich keine hinreichenden Anhaltspunkte für den Charakter des LPK als Tarifvertrag.

c) Die insoweit von der Revision erhobenen Rügen gehen fehl.



aa) Die Revision beanstandet zu Unrecht, das Landesarbeitsgericht habe den - unstreitigen - Vortrag der Klägerin (Schriftsatz vom 27. Mai 2002) außer Acht gelassen, dass die beteiligten Gewerkschaften und das beklagte Land übereinstimmend eine vertragliche Bindung hätten eingehen wollen. Die für das beklagte Land an den Vertragsverhandlungen beteiligten Staatssekretäre hätten in diesen Verhandlungen jeweils darauf hingewiesen, dass eine rechtsverbindliche Vereinbarung selbstverständlich angestrebt werde; lediglich die „Überschrift“ sei im Hinblick auf die Schwierigkeiten mit der TdL noch zu klären. Diesen Vortrag hat das Landesarbeitsgericht berücksichtigt. Er ist im Tatbestand festgehalten und findet sich in den Entscheidungsgründen wieder. Eine vertragliche Regelung zwischen Tariffähigen muß kein Tarifvertrag sein. Es kann auch ein sonstiger Vertrag oder ein Koalitionsvertrag sein, zB ein schuldrechtlicher Normenvertrag oder ein schuldrechtlicher Normenvertrag zu Gunsten Dritter (§ 328 BGB). Es ist, soweit kein Typenzwang besteht, grundsätzlich Sache der Vertragsparteien zu vereinbaren, um welche Art eines Vertrages es sich bei ihrer Vereinbarung handeln soll. Erklärt - wie hier - eine Vertragspartei, keinen Tarifvertrag abzuschließen zu wollen, und einigen sich die Parteien auch im Laufe der Vertragsverhandlungen nicht auf diesen Vertragstypus, so kann der Vertrag nicht zu einem Tarifvertrag „uminterpretiert“ werden.

bb) Die Revision vermisst im Übrigen eine Beweisaufnahme zur Entstehungsgeschichte der Vereinbarung vom 8. Dezember 1995 und rügt insoweit, dass das Landesarbeitsgericht insoweit den Sachverhalt nicht iSv. § 139 ZPO hinreichend aufgeklärt habe. Dabei verkennt die Revision, dass es hierüber keiner Beweisaufnahme bedurfte, weil der Vortrag der Klägerin unbestritten geblieben ist. Im Übrigen fehlen Ausführungen, was das Landesarbeitsgericht noch hätte fragen müssen und was die Klägerin darauf geantwortet hätte.

cc) Die Revision rügt, auch die weiteren maßgeblichen Umstände zum Zustandekommen der Vereinbarung seien durch das Landesarbeitsgericht nicht ermittelt worden. Bei einem entsprechenden Auflagen- und Hinweisbeschluss des Landesarbeitsgerichts, dass es auf die einzelnen Umstände im Vorfeld des Abschlusses der Vereinbarung ankomme, hätte die Klägerin vorgetragen und unter Beweis gestellt, dass die beteiligten Gewerkschaften nicht bereit gewesen seien, eine Vereinbarung ohne rechtsverbindlichen Charakter abzuschließen. Mit dem LPK sei den betroffenen Lehrkräften neben der in der Anlage 1 geregelten Abfindungsregelung in § 5 Abs. 5 der Anlage 1 ein Kündigungsschutz zuerkannt worden. Die Klägerin hätte insoweit bei ent-



sprechendem Hinweis des Gerichts dargelegt und unter Beweis gestellt, dass die beteiligten Gewerkschaften keiner Regelung zugestimmt hätten, die den Kündigungsschutz und die Höhe der Abfindungsregelung einer einseitigen Abänderung durch das beklagte Land unterstellt hätte.

Die Rüge geht fehl. Die Revision verkennt, dass im Urteilsverfahren der Ermittlungsgrundsatz nicht gilt. Zu einem Auflagen- und Hinweisbeschluss hätte nur bei entsprechendem Sachvortrag Anlass bestanden. Außerdem will die Revision nicht wahr haben, dass auch ein schuldrechtlicher Normenvertrag oder ein berechtigender schuldrechtlicher Normenvertrag (§ 328 BGB) rechtsverbindlichen Charakter hat und keine einseitige Abänderbarkeit durch das beklagte Land eröffnet. Die Möglichkeit der einseitigen Änderung durch das beklagte Land ergibt sich auch nicht aus dem LPK und seiner Anlage 1 selbst und aus den Protokollen.

2. Das Landesarbeitsgericht hat offen gelassen, ob das LPK als schuldrechtlicher Normenvertrag ein Vertrag zu Gunsten Dritter ist oder nicht und gemeint, unabhängig von dieser rechtlichen Einordnung des LPK stehe der Klägerin der als weitere Abfindung geltend gemachte Betrag nicht zu.

a) Das Landesarbeitsgericht hat insoweit im Wesentlichen ausgeführt, sehe man das LPK als einen Vertrag zu Gunsten Dritter an, begründe es Ansprüche auf individualrechtlicher Ebene, die dementsprechend jederzeit auch durch andere rechtsgeschäftliche Vereinbarungen der Parteien des Arbeitsvertrages abgeändert werden könnten.

b) Auch dem folgt der Senat.

Handelt es sich bei dem LPK und seiner Anlage 1 um einen berechtigenden schuldrechtlichen Normenvertrag, so war die Klägerin berechtigt, die Abfindung nach Anlage 1 § 4 von dem beklagten Land zu verlangen. Ein durch einen Vertrag zu Gunsten Dritter begründeter Anspruch hat aber keinen zwingenden Charakter wie ein tariflicher Anspruch gemäß § 4 Abs. 1 Satz 1 TVG. Die Arbeitsvertragsparteien können sich abweichend einigen (*MünchArbR/Löwisch/Rieble Bd. 3 § 280 Rn. 18*). Das haben die Parteien hier getan. Die Klägerin hat sich mit dem beklagten Land auf eine Abfindung auf der Basis des Erlasses des Finanzministeriums vom 12. April 1996 zufrieden gegeben. Ob darin schon eine - teilweise - Zurückweisung iSd. § 333 BGB liegt, so Plander (*PersR 2002, 292, 295 f.*), braucht nicht entschieden zu werden.



c) Die Revision meint, § 4 Abs. 4 Satz 1 TVG sei „auf durch Koalitionsvertrag zu Gunsten Dritter begründete Rechte ... analog anzuwenden“ (so auch *Plander PersR* 2002, 292, 296). Diese Auffassung vermag der Senat nicht zu teilen.

aa) Das Landesarbeitsgericht hat insoweit ausgeführt, das Verzichtsverbot des § 4 Abs. 4 Satz 1 TVG ergänze die zwingende Wirkung tarifvertraglicher Normen aus § 4 Abs. 1 TVG und stehe damit im Kontext der gewollten Entlastung des Arbeitnehmers von der Verantwortung, seine Interessen in den Verhandlungen mit dem Arbeitgeber selbst durchzusetzen. Schon wegen dieses Kontextes erscheine es als nicht unbedingt naheliegend, das Verzichtsverbot aus § 4 Abs. 4 TVG auf die Fälle anzuwenden, in denen die Parteien der Vereinbarung gerade keine Normsetzung hätten betreiben wollen. § 4 Abs. 4 Satz 1 TVG sei nicht analog anzuwenden, weil man damit den tariffähigen Personen eine Handlungsoption für nachgiebigere Regelungen entziehen würde, ohne dass dem ein zwingender Anlass zugrunde liege. Wenn die tariffähigen Parteien, obwohl rechtlich dazu in der Lage, sich nicht dazu durchringen könnten, den Normunterworfenen zwingende und einklagbare Rechte einzuräumen, brauchten die Gerichte dies nicht hinterher in Frage zu stellen. Wählten die Tarifvertragsparteien diesen Weg der Schaffung nachgiebigen Rechts, bleibe es bei den allgemeinen Grundsätzen der Vertragsfreiheit und der Verfügungsbefugnis des einzelnen Arbeitnehmers über das ihm zugewandte Recht oder den ihm zugewandten Anspruch.

bb) Das trifft zu. Zweck des § 4 Abs. 4 Satz 1 TVG ist es, dem Arbeitnehmer einmal entstandene Rechte aus den Normen eines Tarifvertrages zu erhalten. Die Bestimmung greift im Falle eines berechtigenden schuldrechtlichen Normenvertrages nicht ein. Hier handelt es sich nicht um tarifliches Recht, sondern gegebenenfalls nur um einen Anspruch auf eine Abfindung aus einem berechtigenden schuldrechtlichen Normenvertrag. Der Dritte - Arbeitnehmer - erwirbt den Leistungsanspruch zwar unmittelbar in seiner Person. Das bedeutet aber nicht, dass er den Anspruch geltend machen muss und darauf nicht ganz oder teilweise verzichten kann. Einen solchen Zwang begründen weder das LPK noch das Gesetz.

3. Im Hinblick auf das Vorstehende braucht nicht mehr aufgeklärt zu werden, ob die Klägerin überhaupt unter den persönlichen Geltungsbereich des LPK und damit unter dessen Regelungen fällt.

Es ist nicht vorgetragen noch festgestellt, dass die Klägerin ihre Bereitschaft erklärt hat, am LPK teilzunehmen, und dass das beklagte Land der Klägerin auf Grund



dieser rechtzeitig erklärten Bereitschaft den Aufhebungsvertrag angeboten hat. Denn nach Ziff. 1.2 Abs. 2 LPK haben Lehrkräfte, die an der Umsetzung des LPK teilnehmen wollen, bis zum 31. März 1996 verbindlich zu erklären, an welcher der Personalmaßnahmen des LPK sie bis zum 31. Juli 2003 teilnehmen. Nach Ziff. 7 LPK gelten die in diesem LPK und in den Anlagen aufgeführten Angebote bis zum 31. Dezember 1998 unabhängig von Ziff. 1.2. Bis dahin auf der Grundlage des LPK abgeschlossene Verträge gelten über diesen Zeitpunkt hinaus. Bei Beachtung dieser Daten hätte der Aufhebungsvertrag spätestens am 31. Dezember 1998 abgeschlossen sein müssen. Er wurde aber erst am 12. November 1999 geschlossen. Die Klägerin hat vorgetragen, eigentlich habe sie, bevor sie den Aufhebungsvertrag letztlich dann doch abgeschlossen habe, gar nicht an eine Abfindung gedacht, denn sie habe ursprünglich noch weiter arbeiten wollen. Dass und wann sie ihre Bereitschaft in der festgelegten Frist erklärt hat, am LPK teilzunehmen, ergibt sich daraus nicht. Es ist auch nicht vorgetragen oder ersichtlich, dass die „Landesregierung“ und die „Gewerkschaften“ sowie die „Berufsverbände“, die das LPK nebst Anlagen „vereinbart“ haben, die Daten in Ziff. 1.2 und Abs. 2 und Ziff. 7 LPK einvernehmlich später geändert hätten. Der Akteninhalt spricht eher dagegen.

III. Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 Abs. 1 ZPO.

Der Vorsitzende Richter  
am Bundesarbeitsgericht  
Schliemann ist am  
8. Juli 2004 zum  
Justizminister des  
Freistaates Thüringen  
ernannt worden.  
Friedrich

Wolter

Friedrich

H. Scherweit-Müller

Bredendiek



**JLaw – Gesetze und Urteile**  
Kostenlos  
Über 200 Gesetze  
Über 100.000 Urteile  
([mobile App](#))

