

Aktenzeichen: 9 AZR 281/06
Bundesarbeitsgericht 9. Senat

Urteil vom 3. April 2007
- 9 AZR 281/06 -

I. Arbeitsgericht
Stralsund

Urteil vom 21. Januar 2005
- 1 Ca 393/04 -

II. Landesarbeitsgericht
Mecklenburg-Vorpommern

Urteil vom 31. Januar 2006
- 5 Sa 111/05 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Lehrerpersonalkonzept - Teilzeitbeschäftigung - Erhöhung der
Unterrichtsverpflichtung

Gesetze:

BGB §§ 133, 157, 305 ff.; ZPO § 253 Abs. 2 Nr. 2, § 256 Abs. 1; Bundes-
Angestelltentarifvertrag (BAT/BAT-O) SR 2I I Nr. 3 ua. zu § 15

Leitsätze:

keine

Hinweise des Senats:

Teilweise Parallelsachen 3. April 2007 - 9 AZR 228/06 -, - 9 AZR 281/06 -
(vorliegend), - 9 AZR 282/06 -, - 9 AZR 283/06 - (führend), - 9 AZR
313/06 -, - 9 AZR 510/06 -



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



9 AZR 281/06

5 Sa 111/05

Landesarbeitsgericht

Mecklenburg-Vorpommern

Im Namen des Volkes!

Verkündet am

3. April 2007

URTEIL

Brüne, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

beklagtes, berufungsklagendes und revisionsklagendes Land,

pp.

Klägerin, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 3. April 2007 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Düwell, die Richterin am Bundesarbeitsgericht Reinecke, den Richter am Bundesarbeitsgericht Böck sowie die ehrenamtlichen Richter Merkle und Otto für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Auf die Revision des beklagten Landes wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Mecklenburg-Vorpommern vom 31. Januar 2006 - 5 Sa 111/05 - aufgehoben.

Auf die Berufung des beklagten Landes wird das Urteil des Arbeitsgerichts Stralsund vom 21. Januar 2005 - 1 Ca 393/04 - abgeändert.

Die Klage wird abgewiesen.

Die Klägerin hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

- | | |
|---|---|
| Die Parteien streiten über den Umfang der Unterrichtsverpflichtung der Klägerin. | 1 |
| Die 1962 geborene Klägerin ist als Lehrkraft an einer Grundschule des beklagten Landes beschäftigt. Nach § 2 des Arbeitsvertrags von März 1993 bestimmt sich das Arbeitsverhältnis nach den jeweils für das beklagte Land geltenden Tarifverträgen. Nach § 4 des Arbeitsvertrags ist für die regelmäßige wöchentliche Pflichtstundenzahl für vollzeitbeschäftigte Lehrkräfte der Erlass über die Festsetzung der Unterrichtsverpflichtung der Lehrer in Mecklenburg-Vorpommern in der jeweils geltenden Fassung maßgebend. Die Klägerin ist tarifgebunden. | 2 |
| Nach Nr. 3 SR 21 I zum BAT/BAT-O sind die Arbeitszeitvorschriften des § 15 BAT/BAT-O auf die Arbeitsverhältnisse der Lehrkräfte im Sinne der Protokollnotiz zu Nr. 1 nicht anzuwenden. Es gelten die Bestimmungen für die entsprechenden Beamten. Im Land Mecklenburg-Vorpommern richtet sich die Arbeitszeit der Lehrkräfte nach den allgemein für Beamte geltenden Arbeitszeitbestimmungen. Die regelmäßige Arbeitszeit wird nach § 78 Abs. 1 Satz 1 LBG Mecklenburg-Vorpommern durch die Landesregierung festgelegt. Sie beträgt nach § 3 Abs. 1 Satz 1 der Verordnung über die Arbeitszeit der Beamten im Land Mecklenburg-Vorpommern (Arbeitszeitverordnung - AZVO) vom 19. Januar 2000 (GVOB1. M-V S. 14) im Durchschnitt 40 Wochenstunden. Das Regelstundenmaß der Lehrer wird durch Erlass des Ministeriums für | 3 |



Bildung, Wissenschaft und Kultur (MBWK) festgelegt. Für den Grundschulbereich waren dies bis zum Ende des Schuljahres 2003/2004 27 Unterrichtswochenstunden.

Im Dezember 1995 schloss das beklagte Land mit den Gewerkschaften und den Berufsverbänden der Lehrer eine Rahmenvereinbarung (sog. Lehrpersonalkonzept) mit dem Ziel, den wegen des demografisch bedingten Rückgangs der Schülerzahlen notwendig werdenden Stellenabbau bei gleichzeitiger Sicherung und Verbesserung einer qualitativ guten Bildung und Ausbildung sozialverträglich und unter Vermeidung betriebsbedingter Kündigungen durchzuführen. In der Rahmenvereinbarung heißt es auszugsweise:

4

„3.

Die Unterzeichner werden alles tun, um die Ziele des Lehrpersonalkonzeptes zu fördern und alles unterlassen, was dessen Zielen schadet.

Die Gesprächspartner setzen sich dafür ein, dass die in den Anlagen 1 bis 4 dargestellten Personalmaßnahmen von möglichst vielen Landesbediensteten in Anspruch genommen werden, da nur auf diesem Wege ein Erfolg des Lehrpersonalkonzeptes sichergestellt werden kann.

4.

Bis zur Beendigung des jeweiligen Schuljahres treten die Gesprächspartner zusammen, um vom Kultusministerium über den bisherigen Verlauf des Personalkonzeptes informiert zu werden und Erfahrungen auszutauschen. Abgelehnte Anträge auf Teilnahme an den Personalmaßnahmen werden ausgewertet und in die Besprechung zum Schuljahresende einbezogen.

5.

Vor Ablauf der Regelungen, die in der Laufzeit beschränkt sind, sind rechtzeitig neue Verhandlungen aufzunehmen.

6.

Bei wesentlichen Änderungen der zu Grunde gelegten Sach- und Gesetzeslage oder auf Wunsch einer Seite werden Gespräche mit dem Ziel einer einvernehmlichen Änderung bzw. Ergänzung des Lehrpersonalkonzeptes geführt.“

In der Anlage 3 „Freiwillige Teilzeitbeschäftigung“ ist bestimmt:

5

„§ 1 Teilzeittätigkeit

(1) Mit Landesbediensteten, die an dieser Maßnahme teilnehmen können, wird eine unbefristete Teilzeittätigkeit vereinbart.

(2) Die Teilzeittätigkeit beträgt 50 v. H. eines vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten.



(3) In besonderen sozialen Härtefällen kann ein Teilzeitarbeitsverhältnis befristet um weitere bis zu 16 v. H. eines vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten aufgestockt werden. Die Härtefallentscheidung trifft die oberste Schulaufsichtsbehörde. Die befristete Aufstockung unterliegt der Überprüfung durch die oberste Schulaufsichtsbehörde, die bei Änderung der Verhältnisse des/der Betroffenen das Arbeitsverhältnis auf ein 50 v. H. Teilzeitarbeitsverhältnis reduziert.

§ 2 Kündigungsschutz

(1) Bei Teilzeitvereinbarung von 50 v. H. besteht unabhängig von einer befristeten höheren Unterrichtsverpflichtung ein unbefristeter Kündigungsschutz. Gleiches gilt für Teilzeitarbeitsverhältnisse nach § 1 Abs. 3.

(2) Reduziert ein bereits teilzeitbeschäftigter Arbeitnehmer die bisherige Wochenarbeitszeit auf eine Teilzeit von 50 v. H. eines Vollzeitbeschäftigten, wird Kündigungsschutz entsprechend Abs. 1 gewährt.

(3) Der Kündigungsschutz nach Abs. 1 wird auch denjenigen Beschäftigten gewährt, die bereits zu einem früheren Zeitpunkt ein Teilzeitarbeitsverhältnis im Umfang von 50 v. H. eines entsprechenden Vollzeitbeschäftigten vereinbart haben.

(4) Der Kündigungsschutz gem. Abs. 1 gilt für ordentliche Änderungs- bzw. Beendigungskündigungen zum Zwecke des Stellenabbaus. Andere als die genannten Kündigungsgründe bleiben unberührt.

§ 3 Rückkehr in ein Vollzeitarbeitsverhältnis

Die Rückkehr in ein Vollzeitarbeitsverhältnis oder eine Erhöhung der Wochenarbeitszeit wird den nach dieser Regelung Teilzeitbeschäftigten vorrangig, entsprechend den betrieblichen Erfordernissen, angeboten.“

Zur Umsetzung und Fortentwicklung des Lehrpersonalkonzeptes bildeten die an der Rahmenvereinbarung Beteiligten verschiedene Gremien. Der vom MBWK gebildeten Managementgruppe obliegen vorrangig Koordinierungs- und Unterrichtsaufgaben. Die paritätisch besetzte Begleitgruppe hat die Aufgabe, die Rahmenvereinbarung durch konkrete Einzelregelungen umzusetzen (Anwendungsregelungen). Die sog. „Große Verhandlungsrunde“ berät und beschließt Änderungen oder Ergänzungen der Rahmenvereinbarung. Die Lehrkräfte werden regelmäßig durch Informationsbroschüren über den jeweiligen Stand des Lehrpersonalkonzeptes informiert.

Hat sich eine Lehrkraft bereit erklärt, an der sog. flexiblen Teilzeitarbeit teilzunehmen, schließt das beklagte Land mit ihr regelmäßig zwei Änderungsverträge. Die Musterverträge sind Bestandteil des Lehrpersonalkonzeptes. Der sog. Grundvertrag

6

7



regelt die Einzelheiten der unbefristeten Verringerung der Beschäftigung. Der sog. X-Vertrag enthält eine auf das Schuljahr beschränkte Erhöhung des Beschäftigungsumfangs. Nichtteilnehmer am Lehrpersonalkonzept müssen mit einer betriebsbedingten Änderungskündigung, gestützt auf fehlenden Beschäftigungsbedarf, rechnen.

Das beklagte Land stellte im Zuge der Planungen für das Schuljahr 2004/2005 fest, dass der auf der Grundlage eines Regelstundenmaßes von 27 Unterrichtswochenstunden ermittelte Unterrichtsbedarf durch die haushaltsrechtlich vorgegebenen Stellen nicht gedeckt werden konnte. Es beabsichtigte deshalb, das Regelstundenmaß auf 27,5 Unterrichtswochenstunden beginnend mit dem Schuljahr 2004/2005 zu erhöhen. Sein Versuch, hierüber in der „Großen Verhandlungsrunde“ Einvernehmen herzustellen, blieb vergeblich. Die Einigungsstelle ersetzte am 5. Mai 2004 die Zustimmung des Lehrerhauptpersonalrats. Mit Erlass vom 6. Mai 2004 erhöhte darauf das MBWK die Unterrichtsverpflichtung auf 27,5 Stunden/Woche. Unter dem 27. Mai 2004 ergänzten die Beteiligten das Rahmenabkommen um den Punkt 1.6:

„Die Landesregierung wird die regelmäßige Pflichtstundenzahl (Regelstundenmaß) sowie die Anrechnungsstunden wegen Alters, Schwerbehinderung und Lehrerweiterbildung nach dem Erlass zur Festsetzung der Unterrichtsverpflichtung der Lehrerinnen und Lehrer in Mecklenburg-Vorpommern für das Schuljahr 2004/2005 - Verwaltungsvorschrift des Ministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur - während der Laufzeit des Lehrpersonalkonzeptes nicht zum Nachteil der Lehrerinnen und Lehrer ändern.“

Die Klägerin nimmt an dem flexiblen Teilzeitmodell des Lehrpersonalkonzeptes teil. Sie vereinbarte mit dem beklagten Land am 10. Juni 2003 „zur Vermeidung einer betriebsbedingten Kündigung“ einen „Änderungsvertrag auf der Grundlage der Anlage 3 des Lehrpersonalkonzeptes“ (GrundV 2003). Dieser lautet auszugsweise:

§ 1

Änderung des Beschäftigungsumfangs

- (1) Die Vertragsparteien vereinbaren ab 01.08.2003 für die Dauer der Teilnahme an der Teilzeitbeschäftigung nach Anlage 3 des Lehrpersonalkonzeptes einen Beschäftigungsumfang in Höhe von **78** von Hundert eines vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten. Das Regelstundenmaß beträgt derzeit 27 Unterrichtswochenstunden. Hieraus ergibt sich eine Mindestbeschäftigung von **21** Unterrichtswochenstunden.
- (2) Soweit der entsprechende Bedarf festgestellt worden ist, wird der Mindestbeschäftigungsumfang nach Absatz 1 ab



01.08.2003 schuljahresbezogen befristet erhöht.

§ 2

Vertragsbedingungen

Die im Arbeitsvertrag vom 16.03.93 vereinbarten Bedingungen gelten bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses fort, soweit in diesem Vertrag keine abweichenden Regelungen getroffen werden.

§ 3

Arbeitszeit

Die Arbeitszeit der Lehrkraft richtet sich nach den von der obersten Schulaufsichtsbehörde zu erlassenden Verwaltungsvorschriften in der jeweils geltenden Fassung.“

§ 4 enthält den Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen im Umfang von 10
50 vH eines Vollzeitbeschäftigten. Nach § 5 gelten ergänzend die Anwendungsregelungen zur Anlage 3 des Lehrpersonalkonzeptes vom 26. April 2000.

Der mit „Befristeter Änderungsvertrag zum Arbeitsvertrag (X-Vertrag)“ überschriebene Vertrag vom gleichen Tag sieht für die Dauer des Schuljahres 2003/2004 eine Erhöhung um 3,7 vH einer vergleichbaren Vollzeitbeschäftigung vor (§ 1 Abs. 1 des X-Vertrags). Nach § 1 Abs. 2 des X-Vertrags beträgt der Gesamtbeschäftigungsumfang 11

„demnach 81,5 von Hundert einer vergleichbaren Vollzeitbeschäftigung. Hieraus ergibt sich ein Beschäftigungsumfang von 22 Unterrichtswochenstunden.“

Im Mai 2004 leitete das beklagte Land der Klägerin zwei bereits von ihm am 12
25. Mai 2004 unterschriebene Verträge zu. Der „Änderungsvertrag auf der Grundlage der Anlage 3 des Lehrpersonalkonzeptes“ (GrundV 2004) lautet auszugsweise:

„§ 1 Änderung des Beschäftigungsumfangs

(1) Die Vertragsparteien vereinbaren ab dem 01.08.04 für die Dauer der Teilnahme an der Teilzeitbeschäftigung nach Anlage 3 des Lehrpersonalkonzeptes einen Beschäftigungsumfang in Höhe von 80 von Hundert eines vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten. Maßgebend für die Bestimmung der wöchentlichen Pflichtstunden ist der Erlass zur Festsetzung der Unterrichtsverpflichtung der Lehrkräfte in Mecklenburg-Vorpommern in der jeweils geltenden Fassung. Der Mindestbeschäftigungsumfang beträgt 22 Unterrichtswochenstunden.“



Der weitere Text des Vertrags ist wortgleich mit dem Text des im Juni 2003 geschlossenen Grundvertrags (GrundV 2003). Der gleichzeitig übersandte X-Vertrag (X-Vertrag 2004) sieht eine auf das Schuljahr 2004/2005 befristete Erhöhung des Beschäftigungsumfangs um 7,273 vH einer vergleichbaren Vollzeitbeschäftigung vor. Weiter heißt es, der Gesamtbeschäftigungsumfang betrage demnach 87,273 von Hundert einer vergleichbaren Vollzeitbeschäftigung. Daraus ergebe sich ein Beschäftigungsumfang von 24 Unterrichtswochenstunden. Die Klägerin übermittelte die von ihr vorbehaltlos unterschriebenen Verträge dem beklagten Land. 13

Mit ihrer im November 2004 erhobenen Klage hat die Klägerin geltend gemacht, die Erhöhung der Unterrichtsverpflichtung durch das beklagte Land sei unwirksam. Sie hat vor dem Arbeitsgericht zuletzt die Feststellung begehrt, die Unterrichtsverpflichtung aus ihrem Grundvertrag vom 25. Mai 2004 betrage 80 % von 27 Unterrichtswochenstunden. Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. 14

Vor dem Landesarbeitsgericht hat die Klägerin zuletzt beantragt festzustellen, dass das für die Berechnung der Teilzeitquote im Arbeitsverhältnis der Klägerin maßgebliche Regelstundenmaß auch ab dem Schuljahr 2004/2005 nur 27 Wochenstunden beträgt. 15

Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen. 16

Das Landesarbeitsgericht hat unter Zurückweisung der Berufung des beklagten Landes nach dem zuletzt gestellten Klageantrag erkannt. Dagegen wendet sich das beklagte Land mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision. 17

Entscheidungsgründe

Die Revision ist begründet. Sie führt zur Aufhebung des Berufungsurteils und zur Abweisung der Klage. 18

A. Die Klage ist zulässig. 19

I. Der von der Klägerin zuletzt gestellte Klageantrag ist unter Berücksichtigung des zur Auslegung heranzuziehenden Streitstoffs hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Es soll die Verpflichtung des beklagten Landes festgestellt werden, in dem bestehenden Teilzeitarbeitsverhältnis das bis zum 31. Juli 2004 festgesetzte 20



Regelstundenmaß von 27 Unterrichtswochenstunden anzuwenden. Jede Unterrichtsstunde soll dementsprechend mit 1/27 des Entgelts einer vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Lehrkraft bezahlt werden. Der Beschäftigungsumfang von 80 vH soll sich auf ein Regelstundenmaß von 27 Unterrichtswochenstunden beziehen und das beklagte Land den für das jeweilige Schuljahr prognostizierten Unterrichtsbedarf auf der Grundlage dieses Regelstundenmaßes ermitteln und der Klägerin anbieten. In diesem Sinn versteht auch das beklagte Land das klägerische Begehren.

- II. Der Klageantrag ist nach § 256 Abs. 1 ZPO zulässig. 21
1. Auf Feststellung des Bestehens oder Nichtbestehens eines Rechtsverhältnisses kann geklagt werden, wenn der Kläger ein rechtliches Interesse daran hat, dass das behauptete Rechtsverhältnis durch richterliche Entscheidung alsbald festgestellt wird. Die begehrte Feststellung muss sich nicht notwendig auf das Rechtsverhältnis insgesamt erstrecken. Sie kann sich auch auf einzelne Beziehungen oder Folgen aus einem Rechtsverhältnis, auf bestimmte Ansprüche oder Verpflichtungen oder auf den Umfang einer Leistungspflicht beschränken. Bloße Elemente oder Vorfragen eines Rechtsverhältnisses können nicht zum Gegenstand einer Feststellungsklage gemacht werden (*st. Rspr. vgl. BAG 27. Oktober 2005 - 6 AZR 123/05 - BAGE 116, 160 mwN*). 22
- Diese Anforderungen sind erfüllt, obwohl nach dem Klageantrag eine Verpflichtung des beklagten Landes zur „Berechnung“ festgestellt werden soll. Gemeint ist nicht der Berechnungsvorgang, sondern die umfänglich anzuwendende Bemessungsgrundlage „Regelstundenmaß 27 Wochenstunden“. Der Antrag zielt nicht auf ein erst künftig zu begründendes Rechtsverhältnis. Vielmehr stützt sich die Klägerin hierfür auf das nach ihrer Auffassung durch die Teilnahme am Lehrpersonalkonzept begründete Rechtsverhältnis. 23
2. Das erforderliche Feststellungsinteresse ergibt sich aus dem Streit der Parteien über das für das Teilzeitarbeitsverhältnis maßgebliche Regelstundenmaß. 24
- B. In der Sache ist die Klage ohne Erfolg. Der für die Unterrichtsverpflichtung der Klägerin maßgebliche Nenner, die sog. Teilzeitquote, beträgt seit dem Schuljahr 2004/2005 27,5 Unterrichtswochenstunden. 25
- I. Das Landesarbeitsgericht hat der Klage stattgegeben, weil das beklagte Land das Regelstundenmaß nicht mit Wirkung für die am Lehrpersonalkonzept teilnehmenden Lehrkräfte habe erhöhen können. Dabei ist es davon ausgegangen, dass das 26



beklagte Land die Arbeitszeit der angestellten Lehrkräfte rechtswirksam mit durchschnittlich 40 Stunden/Woche und den Pflichtunterricht mit 27,5 Stunden/Woche festgelegt habe. Dieses Regelstundenmaß sei aber nicht Inhalt des Arbeitsverhältnisses geworden. Das ergebe die Auslegung des Grundvertrags. Zwar basiere der Grundvertrag nach seinem Wortlaut auf dem neuen Regelstundenmaß. Für die rechtsgeschäftlichen Abreden der Parteien sei aber nicht der Vertragstext, sondern seine Verankerung in dem Lehrpersonalkonzept maßgeblich. Diesem liege das bisherige Regelstundenmaß von 27 Unterrichtsstunden zugrunde. Das beklagte Land habe dieses nicht einseitig erhöhen dürfen, jedenfalls nicht aus den allein vorliegenden fiskalischen Gründen. In seiner Hauptbegründung hat das Landesarbeitsgericht hierfür auf § 3 der Anlage 3 abgestellt, der für die Teilnehmer an der flexiblen Teilzeitarbeit einen Anspruch auf Aufstockung bei festgestelltem Unterrichtsbedarf begründe. Dieser werde vereitelt, wenn das beklagte Land durch Anhebung des Pflichtdeputats künstlich einen Personalüberhang erzeuge und damit notwendig das Kontingent an befristeter Aufstockung verkürze. Das Modell von unbefristetem Grundvertrag und befristeter Vergabe von X-Verträgen lasse sich bei Einräumung eines einseitigen Leistungsbestimmungsrechts des beklagten Landes rechtlich nicht rechtfertigen.

- II. Mit dieser Begründung kann der Klage nicht stattgegeben werden. 27
1. Das Landesarbeitsgericht ist zunächst zu Recht davon ausgegangen, dass sich die Ermittlung des zwischen den Parteien Vereinbarten nach dem zuletzt von der Klägerin vorbehaltlos unterzeichneten GrundV 2004 richtet. Damit hatte das Landesarbeitsgericht mit diesem Vertrag und den sonstigen Vereinbarungen der Parteien Musterverträge auszulegen, die das beklagte Land bei der Vereinbarung einer Teilzeitschäftigung iSd. Anlage 3 zum Lehrpersonalkonzept verwendet. Sie enthalten über die persönlichen Daten der Klägerin und die auf ihr Arbeitsverhältnis abgestimmten Konkretisierungen hinaus keine auf die Besonderheit des Einzelfalls abgestimmte Vereinbarung. Die Auslegung solcher Verträge unterliegt der uneingeschränkten revisionsrechtlichen Überprüfung (*st. Rspr. vgl. Senat 11. April 2006 - 9 AZR 369/05 - AP ATG 2 Nr. 7 EzA ATG § 2 Nr. 2 mwN*). 28
2. Diesem Prüfmaßstab hält die Auslegung des Landesarbeitsgerichts nicht stand. 29
- a) Gemäß § 157 BGB sind Verträge so auszulegen, wie Treu und Glauben mit Rücksicht auf die Verkehrssitte es erfordern. Dabei ist ausgehend vom objektiven 30



Wortlaut nach § 133 BGB der wirkliche Wille des Erklärenden zu erforschen und nicht am buchstäblichen Sinn des Ausdrucks zu haften. Bei der Auslegung sind alle tatsächlichen Begleitumstände der Erklärung zu berücksichtigen, die für die Frage von Bedeutung sein können, welchen Willen der Erklärende bei seiner Erklärung gehabt hat und wie die Erklärung von ihrem Empfänger zu verstehen war (*st. Rspr. vgl. BAG 20. September 2006 - 10 AZR 715/05 - Rn. 21, AP TVG § 1 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 44; Senat 15. März 2005 - 9 AZR 97/04 - AP BGB § 157 Nr. 33 = EzA TVG § 4 Altersteilzeit Nr. 14*).

- b) Gemessen daran haben die Arbeitsvertragsparteien die Mindestbeschäftigung der Klägerin im GrundV 2004 und die Aufstockung im X-Vertrag 2004 auf der Grundlage des seit 1. August 2004 geltenden Regelstundenmaßes von 27,5 Stunden vereinbart. 31
- aa) Für dieses Auslegungsergebnis spricht bereits der Wortlaut des GrundV 2004. Hiervon ist das Landesarbeitsgericht zunächst zutreffend ausgegangen. Denn § 1 Abs. 1 Satz 1 GrundV 2004 regelt die auf Dauer vereinbarte Verringerung der Arbeitszeit der Klägerin ab dem 1. August 2004. Die Klägerin sollte nunmehr mit einer Mindestbeschäftigung von 80 vH eines vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten beschäftigt werden. Aus § 1 Abs. 1 Satz 2 des GrundV 2004 ergibt sich sodann die Grundlage, nach der die Parteien die Teilzeitbeschäftigung von 80 vH ermittelt haben. Als maßgebend wird dort der Erlass zur Festsetzung der Unterrichtsverpflichtung der Lehrkräfte in Mecklenburg-Vorpommern in der jeweils geltenden Fassung bestimmt. Nach dem zur Zeit des Vertragsschlusses am 25. Mai 2004 geltenden Erlass vom 6. Mai 2004 waren das ab 1. August 2004 die dort für Grundschullehrer geregelten 27,5 Unterrichtsstunden/Woche. 32
- bb) Die Heranziehung dieser Bemessungsgrundlage wird durch § 1 Abs. 1 Satz 3 des GrundV 2004 bestätigt. Die angegebene Zahl von „22 Unterrichtswochenstunden“ entspricht dem Verhältnis von 80 vH zu 100 vH, bezogen auf 27,5 Unterrichtswochenstunden. 33
- cc) Dasselbe Bild zeigt der X-Vertrag 2004, in dem die für die Beschäftigung der Klägerin vereinbarten Daten ebenfalls konkret ausgewiesen sind. Die dort vereinbarte Erhöhung des Beschäftigungsumfangs um 7,273 vH einer vergleichbaren Vollzeitbeschäftigung auf insgesamt 87,273 vH und die Wiedergabe des rechnerischen Ergebnisses „Beschäftigungsumfang von 24 Unterrichtswochenstunden“ lassen keinen Raum für 34



die Auslegung, tatsächlich seien die Parteien für das am 1. August 2004 beginnende neue Schuljahr von dem nur bis 31. Juli 2004 geltenden Regelstundenmaß von 27 Unterrichtswochenstunden ausgegangen.

dd) Das von dem Landesarbeitsgericht entgegen dem Wortlaut des GrundV 2004 als richtig angesehene Auslegungsergebnis lässt sich nicht aus einer „Verankerung“ in dem Lehrpersonalkonzept herleiten. 35

(1) Die zwischen dem beklagten Land, den Gewerkschaften und Lehrerverbänden geschlossene Rahmenvereinbarung ist eine sonstige Koalitionsvereinbarung (vgl. BAG 14. April 2004 - 4 AZR 232/03 - BAGE 110, 164). Eine solche Vereinbarung gilt grundsätzlich nur zwischen den an ihr Beteiligten. Das schließt nicht aus, dass sich der Arbeitgeber in ihr verpflichtet, über bestimmte Rechte nicht zu verfügen (vgl. Däubler/Däubler TVG 2. Aufl. Einl. Rn. 881). Das beklagte Land hat sich gegenüber den Koalitionspartnern jedoch erst unter dem 27. Mai 2004 verpflichtet, das nunmehr durch den Erlass vom 6. Mai 2004 festgesetzte Regelstundenmaß von 27,5 Stunden nicht zum Nachteil der Lehrkräfte zu ändern. 36

(2) Mit der Eingangsformulierung, der Änderungsvertrag werde „auf der Grundlage der Anlage 3 des Lehrpersonalkonzeptes“ geschlossen, wird nach allgemeinem Sprachverständnis lediglich ausgedrückt, dieses Konzept sei Ausgangslage für die dann folgenden Vereinbarungen (vgl. BAG 14. April 2004 - 4 AZR 232/03 - BAGE 110, 164 zur Anlage 1 des Lehrpersonalkonzeptes). Dies führt zwar nicht dazu, dass die Verweisung auf die Vertragsgrundlage ohne jede Bedeutung für die Auslegung des Vertrags wäre; im Vertrag festgelegte Abweichungen sind damit nicht ausgeschlossen. Im Streitfall stellt sich aber entgegen dem Landesarbeitsgericht nicht die Frage, ob die Parteien eine vom Lehrpersonalkonzept abweichende Regelung getroffen haben. Denn die Anlage 3 enthält keine Festlegung des Regelstundenmaßes, von dem aus das beklagte Land den jährlichen Unterrichtsbedarf zu ermitteln hätte. Im Gegenteil heißt es in dem „Allgemeinen Teil“ der Anlage 3 Nr. 7 unmissverständlich, für das Regelstundenmaß gelte der Erlass über die Festsetzung der Unterrichtsverpflichtung in seiner jeweiligen Fassung. Dass die Anwendungsregelungen nicht von den Gewerkschaften und den beteiligten Lehrerverbänden unterzeichnet sind, ist für die Ermittlung des Vertragsinhalts entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts unerheblich. 37

(3) Das gilt auch für seinen Hinweis auf das zur Zeit des Abschlusses der Rahmenvereinbarung im Dezember 1995 geringere Pflichtdeputat einer vollzeitbeschäftig- 38



ten Lehrkraft und das Ziel des Lehrpersonalkonzeptes, den als erforderlich angesehenen Personalabbau sozialverträglich durchzuführen, während die Erhöhung des Pflichtdeputats nach dem Erlass vom 6. Mai 2004 gegenläufig der Abdeckung eines erhöhten Unterrichtsbedarfs diene. Auch die vom Landesarbeitsgericht behandelten Rechtsfragen, ob § 3 der Anlage 3 zum Lehrpersonalkonzept als Vertrag zu Gunsten Dritter (§ 328 BGB) einen Anspruch der am Lehrpersonalkonzept teilnehmenden Lehrkräfte auf Aufstockung begründet sowie der aus seiner Sicht nur bei Beibehaltung des früheren Regelstundenmaßes zulässigen Kombination von Grundvertrag und schuljahresbezogener befristeter Aufstockung, betreffen die Wirksamkeit der vertraglichen Regelung und nicht deren Inhalt.

- III. Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts erweist sich nicht aus anderen Gründen als richtig. 39
1. Die Festlegung des Regelstundenmaßes mit Wirkung vom 1. August 2004 ist individualrechtlich wirksam. 40
- a) Die kraft Tarifbindung (§ 3 Abs. 1 TVG) und einzelvertraglicher Vereinbarung anzuwendende Verweisung in Nr. 3 der SR 21 I zu § 15 BAT/BAT-O auf die Arbeitszeitregelungen beamteter Lehrkräfte ist rechtswirksam (*st. Rspr. vgl. Senat 12. September 2006 - 9 AZR 675/05 - AP BGB § 611 Lehrer, Dozenten Nr. 176 = EzA BGB 2002 § 310 Nr. 4*). Sie rechtfertigt sich aus dem anerkannten Bedürfnis nach einer von der Beschäftigungsgrundlage unabhängigen Gleichbehandlung der Lehrkräfte (*vgl. BAG 15. Dezember 2005 - 6 AZR 227/05 - BAGE 116, 346*). Dem für das Beamtenrecht zuständigen Normgeber ist überlassen, ob die Arbeitszeit der Lehrkräfte in Unterrichtswochenstunden ausgedrückt wird oder ob die für Beamte geltende Regelarbeitszeit zur Anwendung gebracht wird. Soweit die Regelarbeitszeit normativ festgelegt ist, kann die Unterrichtsverpflichtung auch durch Verwaltungsvorschrift bestimmt werden (*BVerwG 21. September 2005 - 2 B 25.05 - mit Anm. v. Roetteken jurisPR-ArbR 49/2005 Anm. 4*). 41
- Die Festlegung der Unterrichtswochenstunden durch Erlass des MBWK des beklagten Landes ist danach rechtlich unbedenklich. Die regelmäßige Arbeitszeit der Beamten ist normativ geregelt. Sie beträgt nach § 3 Abs. 1 Satz 1 AZVO M-V iVm. § 78 Abs. 1 LBG M-V auch für Lehrkräfte durchschnittlich 40 Wochenstunden. 42



- b) Nach der tariflichen Konzeption wirkt sich das Gestaltungsrecht des Arbeitgebers als Dienstherr der Beamten auf die Lehrkräfte im Angestelltenverhältnis aus. Das Regelstundenmaß kann zu ihren Gunsten aber auch zu ihren Lasten geändert werden. Dabei muss das Pflichtdeputat so bemessen sein, dass unter Berücksichtigung des unterrichtsbezogenen Aufwands für Vor- und Nacharbeiten und die mit dem Schulbetrieb im Übrigen verbundenen Arbeiten wie Konferenzen, Elternbesprechungen, Ausrichtung und Teilnahme an schulischen Veranstaltungen usw. die für Beamte geltende auf ein Jahr bezogene Gesamtarbeitszeit nicht überschritten wird (vgl. BAG 15. Dezember 2005 - 6 AZR 227/05 - BAGE 116, 346). 43
- c) Die Erhöhung des Pflichtunterrichts um wöchentlich eine halbe Stunde von 27 Stunden auf 27,5 Stunden ist nicht deshalb unwirksam, weil der zusätzliche Unterricht zu einer Überschreitung der regelmäßigen Arbeitszeit führt. 44
- aa) Die Unterrichtszeit ist nur ein Teil der Arbeitszeit der Lehrkräfte. Dass nur dieser Teil der zeitlichen Belastung konkret geregelt wird, erklärt sich aus den Besonderheiten des Lehrerberufs. Exakt messbar ist lediglich die Erteilung von Unterricht. Dagegen entziehen sich der unterrichtsbezogene Aufwand für Vor- und Nacharbeiten sowie die mit dem Schulbetrieb im Übrigen verbundenen Arbeiten wie Konferenzen, Elternbesprechungen, Ausrichtung und von Teilnahme an schulischen Veranstaltungen usw. einer im Einzelfall festzulegenden Größe. Das gilt insbesondere deshalb, weil der für diesen Aufgabenbereich aufzuwendende Zeitanteil nach Schülerzahl, Schulfächern und schließlich individuell nach Fähigkeiten und Erfahrung der Lehrkräfte differiert; er lässt sich daher - grob pauschalierend - nur schätzen (Senat 13. Juni 2006 - 9 AZR 588/05 - AP TVG § 1 Altersteilzeit Nr. 30 = EzA TVG § 4 Altersteilzeit Nr. 21; vgl. auch BVerwG 28. Januar 2004 - 2 C 19.03 - NVwZ-RR 2004, 593). 45
- bb) Damit wird dem öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber kein unbegrenzter Gestaltungsspielraum eingeräumt. Seine Festlegungen müssen sich im Rahmen der für die Beamten geltenden Arbeitszeit von 40 Stunden/Woche halten. Die Erhöhung des Pflichtunterrichts ist dann unzulässig, wenn unter Abwägung der Umstände und bei Berücksichtigung der außerhalb des Unterrichts zu erbringenden Leistungen die für Beamte allgemein geltende Arbeitszeit, bezogen auf das Jahr, überschritten wird (vgl. BAG 15. Dezember 2005 - 6 AZR 227/05 - BAGE 116, 346). 46



Nach den von der Klägerin nicht angegriffenen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts führt die Anhebung des Pflichtdeputats auf 27,5 Unterrichtswochenstunden zu keiner solchen Überschreitung. Mit dem Landesarbeitsgericht ist deshalb davon auszugehen, dass das beklagte Land auf Grund der Erhöhung der Anzahl der Pflichtunterrichtsstunden von den vollzeitbeschäftigten Lehrkräften keine Mehrarbeit abfordert. Es hat den Lehrkräften anheim gestellt, das Mehr an Unterrichtszeit durch Verringerung der Vor- und Nachbereitungszeit auszugleichen. Einer Entlastung von ausdrücklich genannten Aufgaben bedurfte es angesichts des von weitgehender Selbstständigkeit geprägten Berufsbilds von Lehrkräften nicht.

47

2. Dem beklagten Land ist nicht nach den Grundsätzen von Treu und Glauben verwehrt, sich auf die mit Wirkung vom 1. August 2004 erhöhte Anzahl der Unterrichtsstunden zu berufen.

48

a) Das Landesarbeitsgericht hat die Erhöhung des Regelstundenmaßes gegenüber den Teilnehmern an der flexiblen Teilzeitarbeit als treuwidrig beurteilt. Ausschließlich fiskalpolitisch begründet, verstoße das beklagte Land damit gegen die vertraglich geschuldeten Rücksichtnahme auf die Interessen des Vertragspartners. Es nutze das flexible Instrument, einen durch die Pflichtstundenerhöhung künstlich erzeugten Personalüberhang auszugleichen. Damit verwende es das zur Bewältigung der demografischen Entwicklung geschaffene Instrument zweckwidrig. Wie in der übrigen Landesverwaltung müsse ein unter Umständen wegen der Finanzlage notwendiges Sonderopfer mit den Gewerkschaften ausgehandelt werden, ggf. könnte zum Mittel der nach dem Lehrpersonalkonzept nicht gänzlich ausgeschlossenen betriebsbedingten Kündigung gegriffen werden.

49

b) Dem stimmt der Senat nicht zu. Dabei kann dahinstehen, ob die Klägerin sich wegen der vorbehaltlosen Annahme der ihr vom beklagten Land beginnend mit dem Schuljahr 2004/2005 angebotenen Vertragsänderungen noch auf ein rechtsmissbräuchliches Verhalten berufen könnte.

50

aa) Im Einzelfall kann die Durchsetzung einer vertraglich begründeten Rechtsposition gegen Treu und Glauben (§ 242 BGB) verstoßen. Das kommt unter dem Gesichtspunkt des widersprüchlichen Verhaltens in Betracht, wenn besondere Umstände die Rechtsausübung als rechtsmissbräuchlich erscheinen lassen. Das wird ua. angenommen, wenn durch das Verhalten der einen Seite - bewusst oder unbewusst - für die andere ein schützenswertes Vertrauen auf den Fortbestand des Bisherigen geschaffen

51



worden ist (vgl. BAG 23. August 2006 - 4 AZR 417/05 - AP BAT §§ 22, 23 Rückgruppierung Nr. 4 = EzA TVG § 4 Rückgruppierung Nr. 5). Dem verwandt ist die ebenfalls auf dem Gedanken des Vertrauensschutzes beruhende Verwirkung. Der Verwirkung unterliegt grundsätzlich jeder Anspruch und jedes Recht. Dazu kann auch das Leistungsbestimmungsrecht des Arbeitgebers gehören. Das setzt voraus, dass der Arbeitgeber sein Recht über einen bestimmten Zeitraum hin nicht wahrgenommen hat, obwohl er dazu in der Lage war (sogenanntes Zeitmoment) und der andere sich wegen dieser Untätigkeit bei objektiver Beurteilung nach Treu und Glauben auf die neue Leistungsbestimmung nicht einlassen muss (sogenanntes Umstandsmoment). Zum Zeitablauf müssen deshalb besondere Umstände hinzukommen, die die Ausübung des Leistungsbestimmungsrechts als der anderen Vertragspartei unzumutbar erscheinen lassen (vgl. Senat 12. Dezember 2006 - 9 AZR 747/06 - EzA BGB 2002 § 242 Verwirkung Nr. 1). Dabei obliegt die Beurteilung der tatsächlichen Umstände regelmäßig vorrangig dem Tatrichter, dessen Entscheidung nur einer eingeschränkten revisionsrechtlichen Überprüfung unterliegt.

bb) Diesem eingeschränkten Prüfmaßstab hält die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts nicht stand. 52

(1) Die unmittelbare Einbindung der Grundverträge in das Lehrpersonalkonzept und der mit ihm verbundene Appell der an der Rahmenvereinbarung Beteiligten an die Lehrkräfte, zur Vermeidung betriebsbedingter Kündigungen die Folgen der demografischen Entwicklung solidarisch ua. durch das Arbeitszeitmodell „flexible Teilzeitarbeit“ (mit) zu tragen, legt nahe, dass sich die Klägerin wie auch alle anderen Lehrkräfte auf dieses Modell in der (stillschweigenden) Erwartung eingelassen haben, das beklagte Land werde einen erkannten Beschäftigungsbedarf auf sie verteilen und den Beschäftigungsbedarf nicht durch Aufstockung des Regelstundenmaßes abdecken. Hierfür sprechen insbesondere die mit der Festlegung des erhöhten Regelstundenmaßes verbundenen Folgen für die Vergütung. Zwar bleibt die Vergütung aus dem Grundvertrag unverändert. Insoweit verschiebt sich lediglich der Anteil zwischen Unterricht und den weiteren schulischen Aufgaben der Lehrkraft. Das Entgelt beträgt unverändert 80 vH des Entgelts einer vollzeitbeschäftigten Lehrkraft. Betroffen ist aber die Chance, durch einen schuljahresbezogenen befristeten X- und Y-Vertrag den Mindestbeschäftigungsumfang zu erhöhen und auf diesem Weg einen Mehrverdienst zu erreichen. Sie sinkt in demselben Maß, in dem das beklagte Land den ermittelten Beschäftigungsbedarf durch Erhöhung des Regelstundenmaßes befriedigt. 53



- (2) Gleichwohl begründen diese Umstände nicht die vom Landesarbeitsgericht angenommene Treuwidrigkeit. Es hat bei seiner Würdigung entscheidungserhebliche Umstände nicht hinreichend berücksichtigt, die einem Vertrauensschutz entgegenstehen. 54
- (2.1) Den Erwägungen des Landesarbeitsgerichts steht bereits der Inhalt des Arbeitsvertrags und die Verweisung auf das Tarifrecht entgegen. Auch wenn das beklagte Land das Pflichtdeputat einer vollzeitbeschäftigten Lehrkraft seit mehreren Jahren nicht angehoben hatte, konnte objektiv nicht damit gerechnet werden, dass es von seinem tariflich begründeten Bestimmungsrecht zu Lasten der Lehrkräfte keinen Gebrauch machen werde. Das gilt auch für die vom Landesarbeitsgericht festgestellte ausschließlich fiskalische Motivation des beklagten Landes. Mit einer durch die Haushaltslage veranlassten Ausübung des Leistungsbestimmungsrechts ist regelmäßig zu rechnen. 55
- (2.2) Die Erhöhung des Regelstundenmaßes kann außerdem nicht allein aus Sicht der Teilnehmer an der flexiblen Teilzeitarbeit iSd. Lehrpersonalkonzeptes beurteilt werden. Denn nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts ist das beklagte Land Mitglied der Tarifgemeinschaft deutscher Länder und damit grundsätzlich verpflichtet, die Tarifverträge bei beiderseitiger Tarifbindung anzuwenden. Es beschäftigt außerdem auch Lehrkräfte in Vollzeit. Beides kann nicht ausgeblendet werden. Für die in Vollzeit beschäftigten Lehrkräfte konnte das Regelstundenmaß ohne weiteres angehoben werden, da die Erhöhung nicht zu einer Überschreitung der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit von 40 Stunden führt. Nach § 34 Abs. 1 Satz 1 BAT-O hat eine teilzeitbeschäftigte Lehrkraft Anspruch auf das Entgelt, das dem Verhältnis ihrer Arbeitszeit zu der eines vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten entspricht. Wollte man die teilzeitbeschäftigten Lehrkräfte aus der Erhöhung des Regelstundenmaßes herausnehmen, begründete dies zwangsläufig eine tarifwidrige Ungleichbehandlung der im Dienst des beklagten Landes stehenden Lehrkräfte. Folge der Erhöhung des Regelstundenmaßes ist die Vergütung der einzelnen Unterrichtswochenstunde mit $\frac{1}{27,5}$ des Entgelts eines Vollzeitbeschäftigten, insgesamt damit $27,5/\frac{1}{27,5}$. Dagegen erhielten die Teilzeitbeschäftigten eine auf die einzelne Unterrichtswochenstunde bezogene höhere Vergütung. Sie erhielten für jede Stunde $\frac{1}{27}$ des Entgelts eines Vollzeitbeschäftigten. 56



(2.3) Die Erwägung des Landesarbeitsgerichts, das beklagte Land hätte wegen der Erhöhung des Regelstundenmaßes das Einverständnis der Gewerkschaften und Lehrerverbände einholen müssen, löst den zutreffend aufgezeigten Konflikt nicht. Aus Sicht der betroffenen Lehrkräfte ist unerheblich, ob der Arbeitgeber die benachteiligenden Regelungen einseitig einführt oder ob er hierzu das Einvernehmen mit der Gewerkschaft und den Lehrerverbänden herstellt. Das Ergebnis ist gleich. Die Lehrkraft muss die Erhöhung des Pflichtdeputats und die damit verminderte Chance eines aufstockenden Zusatzvertrags hinnehmen.

57

(2.4) Vor diesem Hintergrund hat der Senat erwogen, ob das beklagte Land den Interessen der bereits vor dem Schuljahr 2004/2005 am Lehrpersonalkonzept in der Form der flexiblen Teilzeitarbeit teilnehmenden Lehrkräfte dadurch hätte Rechnung tragen müssen, dass es einer Rückkehr der Lehrkraft in ein Vollzeitarbeitsverhältnis mit nunmehr 27,5 Unterrichtswochenstunden hätte zustimmen müssen. Ein solcher Anspruch wird indessen nicht geltend gemacht.

58

C. Die Kostenentscheidung beruht auf § 91 ZPO.

59

Düwell

Vermerk

Reinecke

RiBAG Böck ist
infolge Urlaubs an
der Unterschrift
verhindert.

Düwell

Otto

Vermerk

Der ehrenamtliche
Richter Merkle ist
infolge Urlaubs an
der Unterschrift
verhindert.

Düwell

