

Aktenzeichen: 9 AZR 283/06
Bundesarbeitsgericht 9. Senat

Urteil vom 3. April 2007
- 9 AZR 283/06 -

I. Arbeitsgericht
Schwerin

Urteil vom 13. Januar 2005
- 3 Ca 2353/04 -

II. Landesarbeitsgericht
Mecklenburg-Vorpommern

Urteil vom 31. Januar 2006
- 5 Sa 86/05 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja

Entscheidungsstichworte:

Lehrerpersonalkonzept - Höhere 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

Leitsatz:

Während der Laufdauer des Bundes-Angestelltentarifvertrags (BAT/ BAT-O) war es im öffentlichen Dienst üblich, in dem vom öffentlichen Arbeitgeber verwandten Arbeitsvertragsformular auf die Bestimmungen dieses Tarifvertrags und die ihn ergänzenden und ersetzenden Bestimmungen Bezug zu nehmen. Die Art und Weise der Bezugnahme unterliegt als "Allgemeine Geschäftsbedingung" der gerichtlichen Kontrolle. Die Bezugnahmeklausel selbst war für den Angestellten weder überraschend (§ 305c BGB) noch intransparent (§ 307 Abs. 1 Satz 2 BGB).

Hinweise des Senats:

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



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



BUNDESARBEITSGERICHT



9 AZR 283/06

5 Sa 86/05

Landesarbeitsgericht

Mecklenburg-Vorpommern

Im Namen des Volkes!

Verkündet am

3. April 2007

URTEIL

Brüne, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

beklagtes, berufungsbeklagtes, revisionsklagendes und revisionsbeklagtes
Land,

pp.

Klägerin, Berufungsklägerin, Revisionsbeklagte und Revisionsklägerin,

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:

Die Revision der Klägerin gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Mecklenburg-Vorpommern vom 31. Januar 2006 - 5 Sa 86/05 - wird zurückgewiesen.



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 dieses Urteil teilweise aufgehoben und die Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts Schwerin vom 13. Januar 2005 - 3 Ca 2353/04 - zurückgewiesen.

Die Klägerin hat die Kosten des Revisionsverfahrens und des Berufungsverfahrens zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über den Umfang der Unterrichtsverpflichtung der Klägerin. 1

Die 1965 geborene Klägerin ist bei dem beklagten Land als Lehrerin an einem Gymnasium beschäftigt. Nach § 2 des Arbeitsvertrags vom 31. Juli 1992 bestimmt sich das Arbeitsverhältnis nach „dem Tarifvertrag zur Anpassung des Tarifrechtes - mantel-tarifrechtliche Vorschriften - (BAT-O) und den diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen in der für den Bereich der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) jeweils geltenden Fassung“. 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. 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. Sie bestimmt sich nach der Arbeitszeit vergleichbarer Beamter. Beschäftigt die Einstellungskörperschaft keine Beamten, ist die Arbeitszeit im Arbeitsvertrag zu regeln. 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 (GVBl. M-V S. 14) im Durchschnitt 40 Wochenstunden. Das Regelstundenmaß der Lehrer wird durch Erlass des zustän- 3



digen Ministeriums festgelegt. Für den Gymnasialbereich waren dies bis zum Ende des Schuljahres 2003/2004 25 Unterrichtswochenstunden.

Im Dezember 1995 schloss das beklagte Land mit den Gewerkschaften und den Berufsverbänden der Lehrer eine Rahmenvereinbarung (sog. Lehrerpersonalkonzept) 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 Lehrerpersonalkonzeptes 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 Lehrerpersonalkonzeptes 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 Lehrerpersonalkonzeptes geführt.“

In der Anlage 3 „Freiwillige Teilzeitbeschäftigung“ ist bestimmt:

5

„§ 1 Teilzeittätigkeit



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



(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

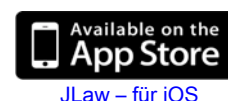
Die Rückkehr in ein Vollzeitarbeitsverhältnis oder eine Erhöhung der Wochenarbeitszeit wird den nach dieser Regelung Teilzeitbeschäftigten vorrangig, entsprechend den betrieblichen Erfordernissen, angeboten.“

Zur Umsetzung und Fortentwicklung des Lehrpersonalkonzeptes bildeten die an der Rahmenvereinbarung Beteiligten verschiedene Gremien. Der vom Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur (MWBK) 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 unter Beteiligung des Ministers Änderungen oder Ergänzungen

6



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



der Rahmenvereinbarung. Die Lehrkräfte des beklagten Landes werden regelmäßig durch Informationsbroschüren über den jeweiligen Stand des Lehrpersonalkonzeptes informiert.

In den Anwendungsregelungen zur Anlage 3 des Lehrpersonalkonzeptes vom 8. Mai 2002 ist im „Allgemeinen Teil“ ua. geregelt:

7

„7. Regelstundenmaß

Hinsichtlich des Regelstundenmaßes gilt der Erlass über die ‚Festsetzung der Unterrichtsverpflichtungen der Lehrkräfte in Mecklenburg-Vorpommern‘ in der jeweils gültigen Fassung. Bei Änderungen des oben genannten Erlasses werden die Gewerkschaften und Verbände im Rahmen der Anhörung und Mitwirkung rechtzeitig beteiligt. Soweit sich - aufgrund eines ungeraden Regelstundenmaßes - rechnerisch die Teilung der Stunde ergibt, ist auf die nächste volle Stunde aufzurunden.“

Mit Beschluss der Einigungsstelle vom 5. Mai 2004 wurde die Zustimmung des Lehrerhauptpersonalrats zu dem vom beklagten Land geplanten Erlass „Festsetzung der Unterrichtsverpflichtung der Lehrkräfte in Mecklenburg-Vorpommern für das Schuljahr 2004/2005“ ersetzt. Daraufhin erhöhte das MWBK mit Erlass vom 6. Mai 2004 die Unterrichtsverpflichtung auf 27 Stunden/Woche. Hintergrund war ein vom beklagten Land ermittelter Bedarf an 11.639 (Vollzeit-) Lehrerstellen, dem haushaltsrechtlich Mittel für 10.956 Lehrerstellen gegenüberstanden. Zu den vom beklagten Land ergriffenen Sparmaßnahmen gehörte ua. die Erhöhung der Pflichtstundenzahl der Lehrkräfte, weil andernfalls der Unterrichtsbedarf nicht abgedeckt worden wäre.

8

Das beklagte Land hatte sich zuvor vergeblich bemüht, das Regelstundenmaß im Einvernehmen mit der „Großen Verhandlungsrunde“ zu erhöhen. Unter dem 27. Mai 2005 verständigten sich die Beteiligten zu folgender Ergänzung des Rahmenabkommens:

9

„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 nach der - Verwaltungsvorschrift des Ministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur - während der Laufzeit des Lehrpersonalkonzeptes nicht zum Nachteil der Lehrerinnen und Lehrer ändern.“



Die Klägerin nimmt seit dem Schuljahr 2002/2003 an dem Lehrpersonalkonzept teil. Sie schloss mit dem beklagten Land, von diesem unter dem 24. Mai 2002 und von ihr am 5. Juni 2002 unterzeichnet, einen „Änderungsvertrag auf der Grundlage der Anlage 3 des Lehrpersonalkonzeptes mit 66 % Mindestbeschäftigung“ (GrundV 2002). Dort heißt es eingangs, der Vertrag werde „zur Vermeidung einer betriebsbedingten Kündigung auf der Grundlage des Lehrpersonalkonzeptes vom 8.12.1995“ geschlossen.

10

Er lautet auszugsweise:

11

„§ 1 Änderung des Beschäftigungsumfangs

(1) Die Vertragsparteien vereinbaren unter Berücksichtigung der Nr. 3 des allgemeinen Teils der Anwendungsregelungen vom 8.5.2002 zur Anlage 3 des LPK ab dem **01.08.2002** eine Mindestbeschäftigung in Höhe von **66** von Hundert eines vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten.

Das Regelstundenmaß beträgt derzeit **25** Unterrichtswochenstunden.

Hieraus ergibt sich eine Mindestbeschäftigung von **17** Unterrichtswochenstunden.

(2) Soweit der entsprechende Bedarf festgestellt worden ist, wird der Mindestbeschäftigungsumfang nach Absatz 1 schuljahresbezogen befristet erhöht.

§ 2 Vertragsbedingungen

Die mit Arbeitsvertrag vom 31. Juli 1992 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 „Beschäftigungsgarantie“ betrifft im Umfang von 50 vH eines Vollzeitbeschäftigten den Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen. Nach § 5 „Sonstiges“ gelten ergänzend die Anwendungsregelungen zur Anlage 3 des Lehrpersonalkonzeptes vom 8. Mai 2002. § 6 enthält eine Schriftformklausel für Vertragsänderungen und Nebenabreden.

12

In dem ebenfalls am 24. Mai 2002/5. Juni 2002 geschlossenen, mit „Befristeter Änderungsvertrag zum Arbeitsvertrag (X-Vertrag)“ überschriebenen Vertrag, erhöh-

13



ten die Parteien den Beschäftigungsumfang befristet auf das Schuljahr 2002/2003 um 24 vH.

Für das Schuljahr 2003/2004 vereinbarten die Parteien zunächst im Juni 2003 eine befristete Erhöhung des Beschäftigungsumfangs um acht vH eines vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten auf 19 Unterrichtswochenstunden (X-Vertrag 2003). Durch Änderungsvertrag vom 29. August 2003/10. September 2003 wurde „die wöchentliche Arbeitszeit“ mit Wirkung vom 1. August 2003

„aufgrund des Ausscheidens der Lehrkraft K
bis auf Widerruf, längstens jedoch bis **31.07.04**
um **6 / 25** Stunden auf **25 / 25** Stunden erhöht.
Dementsprechend erfolgt die Vergütung.“

Im Mai 2004 leitete das beklagte Land der Klägerin zwei von ihm bereits unter dem 25. Mai 2004 unterzeichnete Änderungsverträge zu, einen neuerlichen „Änderungsvertrag auf der Grundlage der Anlage 3 des Lehrpersonalkonzeptes mit 66 % Mindestbeschäftigung“ (GrundV 2004). Dieser lautet auszugsweise:

**„§ 1
Änderung des Beschäftigungsumfangs**

(1) Die Vertragsparteien vereinbaren unter Berücksichtigung der Nr. 3 des allgemeinen Teils der Anwendungsregelungen vom 08.5.2002 zur Anlage 3 des LPK ab dem 01.8.04 eine Mindestbeschäftigung in Höhe von 66 von Hundert eines vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten. Maßgebend für die Bestimmung der wöchentlichen Pflichtstunden ist der Erlass zur Festsetzung der Unterrichtsverpflichtungen der Lehrkräfte in Mecklenburg-Vorpommern in der jeweils geltenden Fassung. Der Mindestbeschäftigungsumfang beträgt 18 Unterrichtswochenstunden.“

Der weitere Vertragstext ist wortgleich mit dem Text des Änderungsvertrags vom 24. Mai 2002/5. Juni 2002. Der gleichzeitig angebotene X-Vertrag sieht eine auf das Schuljahr 2004/2005 befristete Erhöhung des Beschäftigungsumfangs um 3,704 von Hundert einer vergleichbaren Vollzeitbeschäftigung vor, ergebend 19 Unterrichtswochenstunden. Die Klägerin unterzeichnete beide Verträge „unter Vorbehalt“ und teilte dem beklagten Land in einem Begleitschreiben ua. mit:

„Die Unterzeichnung des vorliegenden Änderungsvertrages bedeutet nicht, dass ich die Wirksamkeit der Befristung der für die Schuljahre 2002/2003 und 2003/2004 geltenden Änderungsverträge anerkenne und darauf verzichte, die Unwirksamkeit der Befristung dieses Änderungsvertrages gerichtlich fest-



stellen zu lassen.

Rein vorsorglich erkläre ich mich auch weiterhin bereit, am Lehrpersonalkonzept (hier: Teilzeit nach Anlage 3) teilzunehmen.

Mit der Bemessung des „x“ in dem Vertrag vom 25.05.2004 bin ich nicht einverstanden, weil der Bedarf nicht richtig ermittelt wurde und die einseitig vorgenommene Erhöhung der Pflichtstundenzahl ebenfalls zu einer unzulässigen Verringerung des „x“-Bedarfes führt.

Ich bin bereit, zunächst die vereinbarten 18 Stunden zu unterrichten, behalte mir jedoch die gerichtliche Überprüfung vor.“

Mit zwei weiteren Verträgen, beide von der Klägerin am 24. September 2004 unterzeichnet, stockten die Parteien die Unterrichtsverpflichtung der Klägerin zum 1. August 2004 um jeweils zwei Stunden, insgesamt damit auf 23 Unterrichtswochenstunden auf, befristet auf das Schuljahr 2004/2005.

Mit ihrer im August 2004 erhobenen Klage hat die Klägerin vor dem Arbeitsgericht sinngemäß 1. die Feststellung begehrt, dass die Befristung der Erhöhung des Beschäftigungsumfangs um acht Pflichtstunden wöchentlich auf insgesamt 25 Unterrichtswochenstunden unwirksam sei, 2. das beklagte Land zu verurteilen, an die Klägerin für die Monate August und September 2004 jeweils 547,44 Euro nebst Zinsen zu zahlen und 3. festzustellen, dass das beklagte Land verpflichtet sei, die Klägerin auf der Grundlage der bis 31. Juli 2004 maßgebenden Pflichtstundenzahl von 25 Unterrichtswochenstunden als Vollzeitbeschäftigte zu vergüten. Das Arbeitsgericht hat den Zahlungsantrag als unzulässig und die Feststellungsanträge als unbegründet abgewiesen.

Die Klägerin hat vor dem Landesarbeitsgericht zuletzt beantragt,

1. festzustellen, dass das Teilzeitarbeitsverhältnis der Klägerin im Umfang von 8/25 Pflichtstunden wöchentlich zusätzlich zum unbefristet vereinbarten Teilzeitarbeitsverhältnis im Umfang von 17/25 Pflichtstunden wöchentlich nicht auf Grund der Befristung vom 29. August 2003/10. September 2003 zum 31. Juli 2004 geendet hat, sondern unbefristet fortbesteht,
2. das beklagte Land zu verurteilen, an die Klägerin für den Monat August 2004 829,84 Euro und für den Monat September 2004 552,90 Euro nebst 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz der EZB seit dem 1. Oktober 2004 zu zahlen,
3. das beklagte Land zu verurteilen, an die Klägerin weitere 6.634,80 Euro nebst 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz der EZB auf den Betrag von jeweils 552,90 Euro monat-



lich seit dem 1. November 2004 und fortlaufend zum jeweils Monatsersten bis zum 1. Oktober 2005 zu zahlen,

4. festzustellen, dass das beklagte Land verpflichtet ist, die Klägerin auf der Grundlage der bis zum 31. Juli 2004 maßgebenden Pflichtstundenzahl von 25 Unterrichtsstunden pro Woche als Vollzeitbeschäftigte zu vergüten.

Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen. 20

Das Landesarbeitsgericht hat das Urteil des Arbeitsgerichts teilweise abgeändert. Es hat festgestellt, dass das beklagte Land verpflichtet ist, die Teilzeitquote im Arbeitsverhältnis der Parteien auf der Grundlage des Regelstundenmaßes von 25 Unterrichtswochenstunden zu berechnen. Im Übrigen hat es die Berufung der Klägerin zurückgewiesen. 21

Beide Parteien haben die vom Landesarbeitsgericht zugelassene Revision eingelegt. Die Klägerin verfolgt weiterhin die Klageanträge 1 bis 3, das beklagte Land begehrt die Abweisung der gesamten Klage. 22

Entscheidungsgründe

Die Revision der Klägerin ist unbegründet. Die Revision des beklagten Landes ist begründet. Sie führt zur Aufhebung der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts und zur Zurückweisung der Berufung der Klägerin gegen das Urteil des Arbeitsgerichts. 23

A. Die Revision der Klägerin ist unbegründet. 24

I. Der Klageantrag 1 ist zulässig. 25

1. Der nach Auffassung des Landesarbeitsgerichts „etwas unübersichtliche“ Klageantrag ist hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Mit ihm will die Klägerin festgestellt wissen, dass ihr Arbeitsverhältnis mit dem beklagten Land über den 31. Juli 2004 hinaus mit einer unbefristeten Unterrichtsverpflichtung von insgesamt 25 Unterrichtswochenstunden besteht. Das ergibt sich aus den angegebenen Daten 17/25 und 8/25. Der Klageantrag betrifft damit nicht lediglich die in dem ausdrücklich genannten Vertrag vom 29. August 2003/10. September 2003 vereinbarte befristete Erhöhung um sechs Unterrichtswochenstunden, sondern auch die befristete Aufstockung um zwei 26



Unterrichtswochenstunden des unter dem 10. Juni 2003/13. Juni 2003 geschlossenen X-Vertrags.

2. Für die Klärung dieses Rechtsverhältnisses iSv. § 256 Abs. 1 ZPO besteht das erforderliche Feststellungsinteresse. Das beklagte Land geht auf der Grundlage des mit Wirkung vom 1. August 2004 eingeführten Pflichtdeputats von 27 Unterrichtswochenstunden bei einer Teilzeitbeschäftigung von 66 vH einer Vollzeitkraft von einer unbefristeten Unterrichtsverpflichtung von 18 Wochenstunden und einer wirksamen Befristung der um insgesamt acht Stunden verlängerten Arbeitszeit aus. 27

II. Der Klageantrag 1 ist unbegründet. Die auf das Schuljahr 2003/2004 befristeten Erhöhungen der Unterrichtsverpflichtung sind wirksam. Das hat das Landesarbeitsgericht zutreffend entschieden. 28

1. Die Befristung in dem X-Vertrag 2003 ist wirksam. 29

a) Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts unterliegt eine formelmäßig vereinbarte Abrede, mit der die Arbeitszeit des Arbeitnehmers vorübergehend erhöht wird, der Kontrolle nach Maßgabe des Rechts der Allgemeinen Geschäftsbedingungen (*BAG 27. Juli 2005 - 7 AZR 486/04 - BAGE 115, 274*). Bestimmungen in Allgemeinen Geschäftsbedingungen sind nach § 307 Abs. 1 BGB unwirksam, wenn sie den Vertragspartner des Verwenders entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen benachteiligen. Unangemessen ist jede Beeinträchtigung eines rechtlich anerkannten Interesses des Arbeitnehmers, die nicht durch begründete und billigenswerte Interessen des Arbeitgebers gerechtfertigt ist oder durch gleichwertige Vorteile ausgeglichen wird. 30

Hiervon ausgehend hat der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts die schuljahresbezogene Befristung der Erhöhung der wöchentlichen Unterrichtsverpflichtung einer im Dienst des Landes Brandenburg stehenden Lehrkraft wegen der Besonderheiten des Schulbereichs als wirksam beurteilt. Der Siebte Senat hat betont, dass allein die Ungewissheit über den künftigen Arbeitskräftebedarf nicht ausreicht, um die Befristung von Arbeitszeiterhöhungen zu rechtfertigen. Denn diese Ungewissheit gehöre zum unternehmerischen Risiko, das nicht auf den Arbeitnehmer verlagert werden könne. Er hat die schuljahrbezogene Befristung der Arbeitszeiterhöhung gleichwohl für wirksam gehalten, weil die Befristung Teil eines Gesamtkonzepts war, das dazu diene, einem auf Grund rückläufiger Schülerzahlen eingetretenen Lehrerüberhang zur Vermeidung betriebsbedingter Kündigungen zu begegnen. Zu diesem Zweck hatte das 31



Land Brandenburg auf der Grundlage einer mit der Gewerkschaft für Erziehung und Wissenschaft sowie mehreren Berufsverbänden der Lehrer getroffenen Koalitionsvereinbarung mit den Lehrkräften Teilzeitbeschäftigung vereinbart, verbunden mit der Möglichkeit, den Arbeitsumfang bedarfsbedingt befristet aufzustocken. Der Aufstockungsbedarf wurde schuljahr- und schulstufenbezogen von der Schulverwaltung des Landes ermittelt und den betroffenen Lehrkräften entsprechende Aufstockungsangebote unterbreitet. Für die Dauer der Teilzeitbeschäftigung wurde der Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen vertraglich vereinbart. Diese Vertragsgestaltung ermöglichte es, die Arbeitsverhältnisse der Lehrkräfte zu erhalten, den verringerten Beschäftigungsbedarf auf diese zu verteilen und eine kontinuierliche Unterrichtserteilung durch bewährte und eingearbeitete Lehrkräfte auch bei vorübergehend ansteigendem Unterrichtsbedarf zu gewährleisten. Aus diesem Konzept, das auch die Interessen der betroffenen Lehrkräfte berücksichtigte, ergab sich ein berechtigtes Interesse des Landes daran, mit den Lehrkräften die jeweils für ein Schuljahr befristete Aufstockung vereinbaren zu können. Der Siebte Senat hat diese Rechtsprechung im Urteil vom 18. Januar 2006 (- 7 AZR 191/05 - AP BGB § 305 Nr. 8 = EzA BGB 2002 § 307 Nr. 13) bestätigt. Er hat sich lediglich mangels hinreichender Feststellungen des Landesarbeitsgerichts an einer abschließenden Sachentscheidung gehindert gesehen.

In dem hier zu entscheidenden Fall liegen ausreichende Feststellungen zum Lehrpersonalkonzept des Landes Mecklenburg-Vorpommern vor. Es entspricht im Wesentlichen dem Konzept des Landes Brandenburg. Die vom Siebten Senat zur Begründung der Wirksamkeit angeführten Argumente gelten daher gleichermaßen für das hier zu beurteilende Konzept.

b) Besonderheiten, nach denen die beiderseitigen Interessen der Arbeitsvertragsparteien hier anders zu gewichten wären, ergeben sich auch nicht aus der Revision der Klägerin.

aa) Die Wirksamkeit der Befristung einer einzelnen Arbeitsbedingung bestimmt sich nach der Rechtslage und den tatsächlichen Umständen, die zum Zeitpunkt ihres Abschlusses bestehen. Insoweit gilt nichts anderes als für die Befristung des gesamten Arbeitsvertrags (vgl. dazu BAG 1. Dezember 2004 - 7 AZR 198/04 - BAGE 113, 75). Für die Wirksamkeit der auf das Schuljahr 2003/2004 bezogenen Befristungsabrede kommt es deshalb entgegen der Auffassung der Klägerin nicht auf die von der Schulverwaltung des beklagten Landes erst bei der Planung des Schuljahres 2004/2005



ermittelte Unterdeckung und die ab diesem Schuljahr geltende Erhöhung des Regelstundenmaßes um zwei Unterrichtswochenstunden an.

- bb) Ohne Erfolg verweist die Klägerin auch auf den Umstand, dass das beklagte Land wiederholt durch Abschluss mehrerer befristeter Aufstockungsverträge für dasselbe Schuljahr „nachgesteuert“ habe und dies auch weiterhin tue. Die von ihr angenommene „unsolide“ Bedarfsermittlung stellt die Berechtigung der Befristungsabrede im X-Vertrag nicht in Frage. Die vom beklagten Land den Lehrkräften schul- und fachbezogen mit den X-Verträgen angebotenen befristeten Aufstockungen dienen der gleichmäßigen Verteilung des nicht durch die Grundverträge abgedeckten Unterrichtsbedarfs. Eine Anhebung des Mindestbeschäftigungsbedarfs von derzeit 66 vH im Gymnasialbereich ist erst vorgesehen, wenn sich über eine Laufzeit von zwei Jahren ein dauerhafter Mehrbedarf herausstellt. 35
2. Die Befristungsabrede in dem Y-Vertrag vom 29. August 2003/10. September 2003 ist ebenfalls nicht zu beanstanden. 36
- a) Das Landesarbeitsgericht hat die „Nachsteuerung“ unter Berücksichtigung des Gesamtkonzepts als im Ergebnis „unschädlich“ beurteilt, weil das beklagte Land erkannten Bedarf verteilt und dabei transparente und sachlich begründete Verteilungsmaßstäbe angewandt habe, die eine unsachliche Behandlung der Lehrkräfte ausschließe. Entgegen der Auffassung der Klägerin lässt dies keinen Rechtsfehler erkennen. 37
- b) Decken die X-Verträge den auf Grund der Jahresplanung festgestellten Unterrichtsbedarf ab, dienen die Y-Verträge dazu, sich erst später herausstellenden Bedarf zu befriedigen, wie hier im Fall der Klägerin, in dem der Verlängerungsgrund ausdrücklich genannt wird: „Ausscheiden der Lehrkraft K“. Eine unbefristete Zuteilung des von dem ausgeschiedenen Kollegen bis dahin wahrgenommenen Unterrichtskontingents an die Klägerin wäre mit dem auf Gleichbehandlung bedachten Lehrpersonalkonzept nicht vereinbar. 38
- B. Die Revision des beklagten Landes ist begründet. 39
- I. Der Klageantrag zu 4 ist zulässig. 40
1. Die klagestattgebende Entscheidung des Landesarbeitsgerichts betrifft die von der Klägerin erstrebte Verpflichtung des beklagten Landes, sie auf der Grundlage 41



des bis zum 31. Juli 2004 geltenden Regelstundenmaßes von 25 Unterrichtswochenstunden als Vollzeitbeschäftigte zu vergüten. Dieser Antrag ist hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Aus dem Klagevorbringen ergibt sich, dass die Klägerin die Vergütungspflicht nicht nur für den Fall einer Vollzeitbeschäftigung festgestellt wissen will, sondern auch für den Fall einer Teilzeitbeschäftigung. Jede von ihr zu erteilende Pflichtunterrichtsstunde soll mit dem Teilzeitnenner 25 vergütet werden. Dagegen geht das Land von einem auf ein Regelstundenmaß von 27 Unterrichtswochenstunden bezogenen Vergütungsanspruch der Klägerin aus. Damit ist zwischen den Parteien ein Rechtsverhältnis iSv. § 256 Abs. 1 ZPO streitig, für dessen Klärung das erforderliche Feststellungsinteresse besteht.

2. Die Klägerin hat an ihrem Sachantrag in der Revision festgehalten. Es kann deshalb unerörtert bleiben, ob die anders lautende Urteilsformel dem Klagebegehren gerecht wird, wie das Landesarbeitsgericht angenommen hat. Es hat das Klagebegehren dahin verstanden, die Klägerin greife auch die durch die Veränderung des Regelstundenmaßes bewirkte Veränderung der Teilzeitquote im Arbeitsverhältnis an. Da die Absenkung der Vergütung nur Folge der abgeänderten Teilzeitquote sei, habe es die begehrte Feststellung lediglich anders als die Klägerin formuliert. Eine auch nur teilweise Klageabweisung liege insoweit nicht vor. 42

II. In der Sache ist der Klageantrag zu 4 ohne Erfolg. Das beklagte Land ist nicht verpflichtet, die Klägerin auf der Grundlage von 1/25 des Entgelts eines Vollzeitbeschäftigten zu vergüten. 43

1. Die Klägerin hat das Änderungsangebot vom 25. Mai 2004 nur unter Vorbehalt angenommen. Das Landesarbeitsgericht hat den Vorbehalt unter Berücksichtigung der Reaktion des beklagten Landes dahin ausgelegt, die Parteien hätten der Klägerin rechtsgeschäftlich eine Rechtsstellung eingeräumt, die mit der Annahme einer Änderungskündigung unter Vorbehalt (§ 2 KSchG) vergleichbar sei. Hieraus hat es gefolgert, es gelte zunächst der neue Vertrag. Werde er vom Gericht als rechtmäßig angesehen, ändere sich nichts weiter. Werde die Änderung gerichtlich als nicht rechtmäßig angesehen, gelte der ursprüngliche Vertrag. 44

Diese Schlussfolgerung ist nicht zutreffend. Das kann der Senat selbst entscheiden, obwohl die Auslegung des Vorbehalts als nichttypische Willenserklärung nur einer eingeschränkten revisionsrechtlichen Überprüfung unterliegt (*vgl. dazu 19. März 2002 - 9 AZR 16/01 - EzA BGB § 615 Nr. 108*). Das Verständnis des Landesarbeitsge- 45



richts verstößt gegen Denkgesetze. Ausgehend von der Auffassung der Klägerin, sie habe Anspruch auf Beibehaltung der bisherigen Vertragssituation, also Anspruch auf Vergütung für jede vertraglich vereinbarte Unterrichtsstunde mit 1/25 des Entgelts eines Vollzeitbeschäftigten, soll der auf der Grundlage von 27 Unterrichtswochenstunden basierende Änderungsvertrag nur dann gelten, wenn der bereits bestehende Grundvertrag die Erhöhung der Unterrichtsverpflichtung durch den Erlass des MBWK vom 6. Mai 2004 gestattet. Nur dann hält es die Klägerin für angezeigt, die dann geltenden Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen. Ausgang der Prüfung ist deshalb nicht das Angebot vom 25. Mai 2004, sondern der vorbehaltlos geschlossene Änderungsvertrag (GrundV 2002) vom 24. Mai 2002/5. Juni 2002.

2. Das Landesarbeitsgericht hat sich wegen der von ihm angenommenen Prüf-
folge auf die Auslegung des GrundV 2004 beschränkt und für diesen angenommen,
seine Verankerung in dem Lehrpersonalkonzept schließe die von dem beklagten
Land einseitig vorgenommene Erhöhung des Regelstundenmaßes aus. Die fehlende
Auslegung des GrundV 2002 sowie der weiteren vertraglichen Abmachungen der Par-
teien durch das Landesarbeitsgericht sind revisionsrechtlich unerheblich. Zu beurteilen
sind Musterverträge, die das beklagte Land bei der Einstellung von Lehrkräften und bei
der Änderung der Arbeitsbedingungen verwendet. Sie enthalten über die persönlichen
Daten der Lehrkraft und die auf ihr Arbeitsverhältnis abgestimmten Konkretisierungen
keine auf die Besonderheit des Einzelfalls abgestimmten Vereinbarungen. Die Ausle-
gung solcher Verträge unterliegt der uneingeschränkten revisionsrechtlichen Überprü-
fung (*st. Rspr. vgl. Senat 11. April 2006 - 9 AZR 369/05 - AP ATG § 2 Nr. 7 = EzA ATG
§ 2 Nr. 2 mwN*).

46

3. Das beklagte Land hat sich in dem GrundV 2002 nicht verpflichtet, das Regel-
stundenmaß von 25 Unterrichtswochenstunden auf Dauer dem Teilzeitarbeitsverhältnis
zu Grunde zu legen.

47

a) Gemäß § 157 BGB sind Verträge so auszulegen, wie Treu und Glauben mit
Rücksicht auf die Verkehrssitte es erfordern. Dabei ist ausgehend vom objektiven
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 tatsäch-
lichen Begleitumstände der Erklärung zu berücksichtigen, die für die Frage von Bedeu-
tung 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. Sep-*

48



tember 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). Steht die Auslegung eines Mustervertrags mit Allgemeinen Geschäftsbedingungen im Streit, gilt vorrangig ein objektiver Maßstab.

b) Nach § 2 GrundV 2002 gelten die in dem Arbeitsvertrag der Parteien vom 31. Juli 1992 vereinbarten Bedingungen bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses fort, soweit in diesem Vertrag keine abweichenden Regelungen getroffen sind. 49

aa) Zur Anwendung gelangt damit das Tarifrecht des öffentlichen Dienstes nach § 2 des Arbeitsvertrags. Die Verweisung auf den Ursprungsvertrag ist rechtlich unbedenklich. 50

bb) Das gilt auch für die Art und Weise der Verweisung auf das geltende Tarifrecht. 51

Bei der vom beklagten Land verwandten Bezugnahmeklausel handelt es sich um eine Allgemeine Geschäftsbedingung iSv. § 305 Abs. 1 BGB. Folglich bedarf es einer gerichtlichen Kontrolle, ob die Bezugnahmeklausel überhaupt Vertragsbestandteil geworden und wenn ja, ob sie wirksam ist (§ 306 BGB). Soweit der Senat in dem Urteil vom 12. September 2006 (- 9 AZR 675/05 - Rn. 26, AP BGB § 611 Lehrer, Dozenten Nr. 176 = EzA BGB 2002 § 310 Nr. 4) ausgeführt hat, die Einschränkung der Inhaltskontrolle nach § 310 Abs. 4 Satz 1 BGB gelte auch für formularmäßig verwendete Klauseln in Arbeitsverträgen, die auf einen Tarifvertrag Bezug nehmen, wird das aufgegeben. Der Senat schließt sich insoweit der Rechtsprechung des Vierten und Fünftens Senats an (vgl. BAG 14. Dezember 2005 - 4 AZR 536/04 - BAGE 116, 326; 14. März 2007 - 5 AZR 630/06 - AP TVG § 1 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 45). 52

Die Aufnahme einer umfassenden Bezugnahmeklausel im Arbeitsvertrag ist für Angestellte im öffentlichen Dienst nicht ungewöhnlich. Sie ist allgemein üblich und wird auch von den Angestellten des öffentlichen Dienstes erwartet. Da sie auch nach dem äußeren Erscheinungsbild des 1992 geschlossenen Arbeitsvertrags mit der Platzierung in § 2 des Vertrags eine auffällige Stelle erhalten hat, ist sie Bestandteil des Vertrags geworden (§ 305c Abs. 1 BGB). 53

Sie ist auch wirksam, denn sie ist klar und unmissverständlich iSv. § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB formuliert. Auf das Arbeitsverhältnis sollen die bei Vertragsabschluss geltenden Bestimmungen des BAT-O und alle späteren, ändernden oder ersetzenden Tarifverträge in der für die TdL geltenden Fassung angewandt werden. 54



Auch wenn diese dynamische Verweisung für Angestellte mit den Schwierigkeiten verbunden ist, zu ermitteln welche Tarifverträge den BAT-O ergänzt, geändert oder ersetzt haben und sich die entsprechenden Texte zur Einsichtnahme zu besorgen, liegt darin keine unangemessene Benachteiligung. Der Gesetzgeber hat ausdrücklich in arbeitsrechtlichen Gesetzen die Bezugnahme auf Tarifverträge erlaubt (vgl. § 622 Abs. 4 Satz 2 BGB, § 13 Abs. 1 Satz 2 BUrlG, § 7 Abs. 3 ArbZG, § 4 Abs. 4 Satz 2 EFZG, § 14 Abs. 2 Satz 4 TzBfG, § 9 Nr. 2 AÜG). Selbst das Nachweisgesetz lässt einen allgemeinen Hinweis auf Tarifverträge genügen (§ 2 Abs. 1 Satz 2 Nr. 10 NachwG). Derartige Bezugnahmeklauseln entsprechen somit einer Besonderheit im Arbeitsrecht, die nach § 310 Abs. 4 Satz 2 BGB angemessen zu berücksichtigen ist. Dies gilt auch für die in der Bezugnahmeklausel enthaltene Dynamik. Diese ergibt sich aus der Zukunftsgerichtetheit von Arbeitsverhältnissen. Von daher muss es genügen, wenn zum Zeitpunkt der jeweiligen Anwendung der Klausel die in Bezug genommenen Regelungen hinreichend bestimmbar sind (*so zu Recht: BAG 14. März 2007 - 5 AZR 630/06 - Rn. 29, AP TVG § 1 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 45 mwN*).

cc) Nach § 4 des Arbeitsvertrags erfolgt die Festlegung der Anzahl der wöchentlichen Pflichtunterrichtsstunden durch den Erlass des zuständigen Ministeriums. Das entspricht der durch Nr. 3 der SR 2I I BAT/BAT-O vorgezeichneten Rechtslage, nach der sich die Arbeitszeit der Lehrkräfte nach den Bestimmungen für entsprechende Beamte richtet. § 4 des Arbeitsvertrags hat daher keine eigenständige Bedeutung. Die Vorschrift dient der Klarstellung. Der GrundV 2002 enthält - bezogen auf das durch Erlass festzulegende Regelstundenmaß - keine vom ursprünglichen Arbeitsvertrag abweichende Vereinbarung. Er regelt den Wechsel von der Vollzeitbeschäftigung zur Teilzeitbeschäftigung, den Mindestbeschäftigungsumfang und die sich hieran anknüpfenden Folgeregelungen nach Maßgabe des Lehrpersonalkonzeptes, wie ua. den Ausschluss der Kündbarkeit, die Aufstockung um Bedarfsstunden.

55

(1) Der Wortlaut des Vertrags ist unmissverständlich: In § 1 Abs. 1 Satz 1 GrundV 2002 wird eine Mindestbeschäftigung von 66 vH eines vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten vereinbart. In § 1 Abs. 1 Satz 2 wird die Bezugsgröße der Teilzeit- zur Vollzeitbeschäftigung mit dem Regelstundenmaß 25 Unterrichtswochenstunden angegeben und durch die Hinzufügung des Umstandswortes „derzeit“ darauf aufmerksam gemacht, dass sich das Regelstundenmaß ändern kann. § 3 greift diesen Änderungsvorbehalt auf, indem dort auf die Verwaltungsvorschriften in der „jeweils geltenden Fassung“ verwiesen wird.

56



- (2) Bestätigt wird die Weitergeltung der Befugnis des beklagten Landes, durch Erlass das Regelstundenmaß festzulegen, durch die ausdrückliche Nennung der Anwendungsregelungen vom 8. Mai 2002 in § 5 GrundV 2002. Nach Nr. 7 der Anwendungsregelungen gilt hinsichtlich des Regelstundenmaßes der Erlass über die Festsetzung der Unterrichtsverpflichtung der Lehrkräfte in der jeweiligen Fassung. Dass die Anwendungsregelungen nicht durch die am Lehrpersonalkonzept beteiligten Verbände unterzeichnet sind, ist für die Auslegung des GrundV 2002 unerheblich. 57
- (3) § 1 Abs. 2 GrundV 2002 kann nichts anderes entnommen werden. Dort hat sich das beklagte Land zwar verpflichtet, den Mindestbeschäftigungsumfang schuljahresbezogen befristet zu erhöhen, soweit der „entsprechende Bedarf“ festgestellt worden sei. Aufbau und Zusammenhang der Vertragsklauseln verdeutlichen jedoch, dass der Bedarf auf der Grundlage des Regelstundenmaßes festzustellen ist, das nach den jeweiligen Verwaltungsvorschriften Geltung beansprucht. Denn in § 3 GrundV 2002 wird ausdrücklich auf die Verwaltungsvorschriften verwiesen, obgleich sich deren Einbeziehung schon mittelbar § 2 des Arbeitsvertrags entnehmen lässt. 58
- (4) Entgegen der Ansicht des Landesarbeitsgerichts ergibt sich das von ihm als richtig angesehene Auslegungsergebnis für den fast wortgleichen GrundV 2004 nicht aus einer „Verankerung“ des Grundvertrags im Lehrpersonalkonzept. 59
- (4.1) 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, auf die Ausübung bestimmter Rechte zu verzichten (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 Wochenstunden nicht zum Nachteil der Lehrkräfte zu ändern. 60
- (4.2) 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 61



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.

(4.3) Das gilt auch für seinen Hinweis auf das zur Zeit des Abschlusses der Rahmenvereinbarung im Dezember 1995 geringere Pflichtdeputat einer vollzeitbeschäftigten 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.

62

III. Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts erweist sich nicht aus anderen Gründen als richtig.

63

1. Die mit Wirkung vom 1. August 2004 erfolgte Festlegung des erhöhten Regelstundenmaßes ist individualrechtlich wirksam.

64

a) Die kraft einzelvertraglicher Vereinbarung anzuwendende Verweisung in Nr. 3 der SR 21 I zu § 15 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,

65



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*).

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.

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*).

c) Die Erhöhung der Anzahl der Pflichtunterrichtsstunden um wöchentlich zwei Stunden von 25 Stunden auf 27 Stunden ist nicht deshalb unwirksam, weil der zusätzliche Unterricht zu einer Überschreitung der regelmäßigen Arbeitszeit führt.

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 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*).



bb) Damit wird dem öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber kein unbegrenzter Gestaltungsspielraum eingeräumt. Er wird begrenzt durch die für die Beamten geltende 40-Stunden-Woche. Die Erhöhung der Anzahl der Pflichtunterrichtsstunden ist dann unzulässig, wenn 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). 70

Nach den von der Klägerin nicht angegriffenen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts führt die Anhebung des Regelstundenmaßes auf 27 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. 71

2. Dem beklagten Land ist nicht nach den Grundsätzen von Treu und Glauben verwehrt, sich auf das mit Wirkung vom 1. August 2004 erhöhte Regelstundenmaß zu berufen. 72

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 geschuldete 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. 73

b) Dem stimmt der Senat nicht zu. 74

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 75



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 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. 76

(1) Die unmittelbare Einbindung des GrundV 2002 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 66 vH des Entgelts einer vollzeitbeschäftigten Lehrkraft. Betroffen ist aber die Chance, durch einen schuljahresbezogenen befristeten X- und Y-Vertrag den Mindestbeschäftigungs- 77



umfang 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.

(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. 78

(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 zugelassenen Bestimmungsrecht zu Lasten der Lehrkräfte keinen Gebrauch machen werde. Das gilt auch für die vom Landesarbeitsgericht festgestellte ausschließlich fiskalische Motivation des beklagten Landes. Berücksichtigt ein Land seine angespannte Haushaltslage, so geschieht das nicht aus Willkür, sondern aus sachlichen Erwägungen. Bedarf es einer Haushaltskonsolidierung, so muss mit einer derartigen fiskalisch motivierten Ausübung des Leistungsbestimmungsrechts regelmäßig gerechnet werden. 79

(2.2) Die Erhöhung des Regelstundenmaßes darf 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 1/27 des Entgelts eines 80



Vollzeitbeschäftigten, insgesamt damit 27/27. Dagegen erhielten die Teilzeitbeschäftigten eine auf die einzelne Unterrichtswochenstunde bezogene höhere Vergütung. Sie erhielten für jede Stunde 1/25 des Entgelts eines Vollzeitbeschäftigten.

(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. 81

(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 müssen, dass es einer Rückkehr der Lehrkraft in ein Vollzeitarbeitsverhältnis mit nunmehr 27 Unterrichtswochenstunden hätte zustimmen müssen. Ein solcher Anspruch wird indessen nicht geltend gemacht. 82

C. Mangels Erfolg der Feststellungsanträge scheiden die hiervon abhängigen und mit den Anträgen 2 und 3 verfolgten Zahlungsansprüche aus. 83

D. Die Klägerin hat die Kosten nach § 97 Abs. 1 ZPO zu tragen. 84

Düwell

Vermerk:

Reinecke

Richter am BAG
Böck ist infolge Urlaubs an der Unterschrift verhindert.
Düwell

Vermerk:

Otto

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

Düwell

