

Aktenzeichen: 9 AZR 313/06  
Bundesarbeitsgericht 9. Senat

Urteil vom 3. April 2007  
- 9 AZR 313/06 -

I. Arbeitsgericht  
Rostock

Urteil vom 28. Februar 2005  
- 6 Ca 1953/04 -

II. Landesarbeitsgericht  
Mecklenburg-Vorpommern

Urteil vom 14. März 2006  
- 5 Sa 160/05 -

---

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 -, - 9 AZR 282/06 -, - 9 AZR 283/06 - (führend), - 9 AZR 313/06 -  
(vorliegend), - 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 313/06

5 Sa 160/05

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:

Auf die Revision des beklagten Landes wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Mecklenburg-Vorpommern vom 14. März 2006 - 5 Sa 160/05 - aufgehoben.



**JLaw – Gesetze und Urteile**

Kostenlos

Über 200 Gesetze

Über 100.000 Urteile

[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Auf die Berufung des beklagten Landes wird das Urteil des Arbeitsgerichts Rostock vom 28. Februar 2005 - 6 Ca 1953/04 - abgeändert.

Die Klage wird abgewiesen.

Die Klägerin hat die Kosten des Verfahrens zu tragen.

## Von Rechts wegen!

### Tatbestand

- Die Parteien streiten über den Umfang der Unterrichtsverpflichtung der Klägerin. 1
- Die 1966 geborene Klägerin ist bei dem beklagten Land als Lehrkraft an einem Gymnasium beschäftigt. Sie wurde in Vollzeit eingestellt. Auf das Arbeitsverhältnis sind nach § 2 des Arbeitsvertrags vom 7. Dezember 1992 die für das beklagte Land jeweils geltenden Tarifverträge anzuwenden. 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. 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 Bildung, Wissenschaft und Kultur (MBWK) festgelegt. Für den Gymnasialbereich waren dies bis zum Ende des Schuljahres 2003/2004 25 Unterrichtswochenstunden. 3



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:

„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:

### **„§ 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

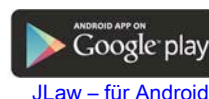
Die Rückkehr in ein Vollzeitarbeitsverhältnis oder eine Erhöhung der Wochenarbeitszeit wird den nach dieser Regelung Teilzeitbeschäftigten vorrangig, entsprechend den betrieblichen Erfordernissen, angeboten."

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.

6



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



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.“

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 Grundvertrag 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 rechnen, gestützt auf fehlenden Beschäftigungsbedarf.

8

Das beklagte Land stellte im Zuge der Planungen für das Schuljahr 2004/2005 fest, dass der auf der Grundlage eines Regelstundenmaßes von 25 Unterrichtswochenstunden ermittelte Unterrichtsbedarf durch die haushaltsrechtlich vorgegebenen Stellen nicht gedeckt werden konnte. Es beabsichtigte deshalb, das Regelstundenmaß auf 27 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 Stunden/Woche. Unter dem 27. Mai 2004 ergänzten die Beteiligten das Rahmenabkommen um den Punkt 1.6:

9

„Die Landesregierung wird die regelmäßige Pflichtstundenzahl (Regelstundenmaß) sowie die Anrechnungstunden 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 bis dahin vollzeitbeschäftigte Klägerin schloss mit dem beklagten Land unter dem 25. Mai 2004 zwei Verträge. Der „Änderungsvertrag auf der Grundlage der Anlage 3 des Lehrpersonalkonzeptes mit 66 % Mindestbeschäftigung“ (Grundvertrag) lautet auszugsweise:

**„§ 1 Änderung des Beschäftigungsumfangs:**

(1) Die Vertragsparteien vereinbaren unter Berücksichtigung der Nr. 3 des allgemeinen Teils der Anwendungsregelungen vom 08.05.2002 zur Anlage 3 des LPK ab dem 01.08.04 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.

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

**§ 2 Vertragsbedingungen**

Die mit Arbeitsvertrag vom 07.12.92 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 50 vH eines Vollzeitbeschäftigten. Nach § 5 gelten ergänzend die Anwendungsregelungen zur Anlage 3 des Lehrpersonalkonzeptes vom 8. Mai 2002. In dem weiteren Vertrag, überschrieben mit „Befristeter Änderungsvertrag zum Arbeitsvertrag (X-Vertrag)“, heißt es in § 1 „Festlegung des Beschäftigungsumfanges“:

„(1) Der Beschäftigungsumfang der Lehrkraft wird für die Dauer des Schuljahres 2004/2005 um 22,222 von Hundert einer vergleichbaren Vollzeitbeschäftigung erhöht.

(2) Der Gesamtbeschäftigungsumfang beträgt demnach 88,889 von Hundert einer vergleichbaren Vollzeitbeschäftigung. Hieraus ergibt sich ein Beschäftigungsumfang von 24 Unterrichtswochenstunden.“



Mit ihrer im August 2004 erhobenen Klage hat die Klägerin geltend gemacht, das Regelstundenmaß von 27 Unterrichtswochenstunden sei auf ihr Arbeitsverhältnis nicht anzuwenden. Nachdem sie vor dem Arbeitsgericht erfolgreich die Feststellung begehrt hatte, die durch die Anhebung des Regelstundenmaßes entstehende Gehaltsreduzierung sei unwirksam, und die Zahlung einer näher bezifferten Summe verlangt hatte, hat sie auf Anregung des Landesarbeitsgerichts zuletzt beantragt

festzustellen, dass das für die Berechnung der Teilzeitquote im Arbeitsverhältnis der Klägerin maßgebliche Regelstundenmaß auch ab dem Schuljahr 2004/2005 nur 25 Wochenstunden beträgt.

Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen. 13

Das Landesarbeitsgericht hat unter Zurückweisung der Berufung des beklagten Landes dem geänderten Klageantrag stattgegeben. Dagegen wendet sich das beklagte Land mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision. 14

## Entscheidungsgründe

Die Revision ist begründet. Sie führt zur Aufhebung der Entscheidungen der Vorinstanzen und zur Abweisung der Klage. 15

A. Die Klage ist zulässig. 16

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 Regelstundenmaß von 25 Unterrichtswochenstunden anzuwenden. Jede Unterrichtsstunde soll dementsprechend mit 1/25 des Entgelts einer vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Lehrkraft bezahlt werden. Der Beschäftigungsumfang von 66 von Hundert soll sich auf ein Regelstundenmaß von 25 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. 17



- II. Der Klageantrag ist nach § 256 Abs. 1 ZPO zulässig. 18
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*). 19
- 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 25 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. 20
2. Das erforderliche Feststellungsinteresse ergibt sich aus dem Streit der Parteien über das für das Teilzeitarbeitsverhältnis maßgebliche Regelstundenmaß. 21
- B. In der Sache hat die Klage keinen Erfolg. 22
- 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 beklagte Land die Arbeitszeit der angestellten Lehrkräfte rechtswirksam mit durchschnittlich 40 Stunden/Woche und den Pflichtunterricht mit 27 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 25 Unterrichtswochenstunden 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 23



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. Hilfsweise hat das Landesarbeitsgericht angenommen, soweit die Lehrkräfte keinen Anspruch auf Aufstockung hätten, widerspräche die Erhöhung des Regelstundenmaßes jedenfalls dem Gebot von Treu und Glauben.

- II. Mit dieser Begründung kann der Klage nicht stattgegeben werden. 24
1. Das Landesarbeitsgericht hatte mit dem Grundvertrag und dem X-Vertrag die Musterverträge auszulegen, die das beklagte Land bei der Vereinbarung einer Teilzeitbeschäftigung 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*). 25
2. Diesem Prüfmaßstab hält die Auslegung des Landesarbeitsgerichts nicht stand. 26
- 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 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*). 27



- b) Gemessen daran haben die Arbeitsvertragsparteien die Mindestbeschäftigung der Klägerin im Grundvertrag und die Aufstockung im X-Vertrag auf der Grundlage des seit 1. August 2004 geltenden Regelstundenmaßes von 27 Stunden vereinbart. 28
- aa) Für dieses Auslegungsergebnis spricht bereits der Wortlaut des Grundvertrags. Hiervon ist das Landesarbeitsgericht zunächst zutreffend ausgegangen. Denn § 1 Abs. 1 Satz 1 des Grundvertrags regelt die auf Dauer vereinbarte Verringerung der Arbeitszeit der bis dahin vollzeitbeschäftigten Klägerin ab dem 1. August 2004. Die Klägerin sollte nunmehr mit einer Mindestbeschäftigung in Höhe von 66 vH eines vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten beschäftigt werden. Aus § 1 Abs. 1 Satz 2 des Grundvertrags ergibt sich sodann die Grundlage, nach der die Parteien die Teilzeitbeschäftigung von 66 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 Gymnasiallehrer geregelten 27 Unterrichtsstunden/Woche. 29
- bb) Die Heranziehung dieser Bemessungsgrundlage wird durch § 1 Abs. 1 Satz 3 des Grundvertrags bestätigt. Die angegebene Zahl von „18 Unterrichtswochenstunden“ entspricht dem Verhältnis von 66 vH zu 100 vH, bezogen auf 27 Unterrichtswochenstunden. 30
- cc) Dasselbe Bild zeigt der X-Vertrag, in dem die für die Beschäftigung der Klägerin vereinbarten Daten ebenfalls konkret ausgewiesen sind. Die dort vereinbarte Erhöhung des Beschäftigungsumfangs um 22,222 vH einer vergleichbaren Vollzeitbeschäftigung auf insgesamt 88,889 vH und die Wiedergabe des rechnerischen Ergebnisses „Beschäftigungsumfang von 24 Unterrichtswochenstunden“ lassen keinen Raum für 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 25 Unterrichtswochenstunden ausgegangen. 31
- dd) Das von dem Landesarbeitsgericht entgegen dem Wortlaut des Grundvertrags als richtig angesehene Auslegungsergebnis lässt sich nicht aus einer „Verankerung“ in dem Lehrpersonalkonzept herleiten. 32
- (1) Die zwischen dem beklagten Land, den Gewerkschaften und Lehrerverbänden geschlossene Rahmenvereinbarung ist eine sonstige Koalitionsvereinbarung (vgl. 33



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 Wochenstunden nicht zum Nachteil der Lehrkräfte zu ändern.

(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.

(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

34

35

Hinweis: Auch Teile der Urteilsammlung sind als Datenbank nach §§ 87a ff. UrhG geschützt.



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. Die vertraglichen Festlegungen im Grundvertrag und im X-Vertrag sind wirksam. 36
1. Individualrechtlich ist die Vereinbarung einer auf das Regelstundenmaß von 27 Unterrichtswochenstunden bezogenen Teilzeitbeschäftigung nicht zu beanstanden. 37
- a) Dass die Klägerin die Verträge vom 25. Mai 2004 angefochten hätte, ist nicht vorgetragen. 38
- b) Bedenken gegen die Wirksamkeit ergeben sich nicht aus der nach §§ 305 ff. BGB gebotenen Inhaltskontrolle. 39
- aa) Die vereinbarte Mindestbeschäftigung sowie deren Aufstockung betreffen die Hauptpflicht der Klägerin und sind insoweit nach § 307 Abs. 3 Satz 1 BGB der Angemessenheitskontrolle entzogen. Das gilt auch für das von dem beklagten Land hierfür geschuldete Arbeitsentgelt. 40
- bb) Keiner Prüfung bedarf, ob die Verweisung der Parteien auf das sich dem jeweiligen Erlass des MBWK zu entnehmende Regelstundenmaß wirksam ist. Die damit dem beklagten Land eröffnete Möglichkeit zur einseitigen Ausgestaltung des Vertrags kommt hier nicht zum Tragen. Im Streit sind lediglich die in den Änderungsverträgen selbst festgelegten Arbeitsbedingungen. 41
- cc) Deshalb ist auch unerheblich, ob die in dem X-Vertrag vereinbarte auf das Schuljahr 2004/2005 befristete Erhöhung des Beschäftigungsumfangs der Angemessenheitskontrolle des § 307 Abs. 1 BGB standhält. Im Streit ist der Inhalt der vertraglichen Regelung und nicht deren Dauer. 42
2. Kollektivrechtliche Bedenken greifen ebenfalls nicht durch. 43
- Die Heranziehung des seit 1. August 2004 eingeführten Regelstundenmaßes von 27 Unterrichtswochenstunden verstößt nicht gegen Tarfrecht. 44
- a) Bei dem Lehrpersonalkonzept handelt sich es um keinen Tarifvertrag iSv. § 1 Abs. 1 TVG (BAG 14. April 2004 - 4 AZR 232/03 - BAGE 110, 164). 45



b) Das Landesarbeitsgericht ist zutreffend davon ausgegangen, dass das beklagte Land berechtigt ist, die Unterrichtswochenstunden der Lehrkräfte durch Verwaltungsvorschriften festzusetzen. Das ergibt sich aus der Verweisung in Nr. 3 der SR 21 I zu § 15 BAT/BAT-O (vgl. § 51 TVöD BT-V). Danach richtet sich die Arbeitszeit von Lehrkräften im Angestelltenverhältnis nach den Arbeitszeitregelungen für entsprechende Beamte. Diese Verweisung auf das Beamtenrecht 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*). Daran hat die Kündigung der Arbeitszeitvorschriften des Bundes-Angestelltentarifvertrags zum 30. April 2004 nichts geändert (*BAG 14. März 2007 - 5 AZR 630/06 - AP TVG § 1 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 45*). Der öffentlich-rechtliche Arbeitgeber ist als Dienstherr der Lehrkräfte im Beamtenverhältnis befugt, auf der Grundlage des jeweiligen Beamtenrechts die innerhalb der Gesamtarbeitszeit zu erteilenden Pflichtunterrichtsstunden festzulegen. 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*). Diese Befugnis wirkt sich auf die Lehrkräfte im Angestelltenverhältnis aus. Das Regelstundenmaß kann zu Gunsten aber auch zu Lasten der Lehrkräfte geändert werden (vgl. *BAG 15. Dezember 2005 - 6 AZR 227/05 - BAGE 116, 346*).

46

Die regelmäßige Wochenarbeitszeit der im Dienst des beklagten Landes stehenden Beamten ist normativ geregelt. Sie beträgt auch für Lehrkräfte nach § 3 Abs. 1 Satz 1 AZVO M-V iVm. § 78 Abs. 1 LBG M-V durchschnittlich 40 Wochenstunden. Vor diesem Hintergrund ist die Festlegung der Anzahl der Pflichtunterrichtsstunden durch Verwaltungsvorschrift nicht zu beanstanden.

47

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.

48

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

49



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. Seine Festlegungen müssen sich im Rahmen der für die Beamten geltenden Arbeitszeit von 40 Stunden/Woche halten. 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*). 50

Nach den von der Klägerin nicht angegriffenen Feststellungen des Landesarbeitsgerichts führt die Anhebung des Pflichtdeputats 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. 51

3. Dem beklagten Land ist nicht nach den Grundsätzen von Treu und Glauben verwehrt, sich auf das erhöhte Regelstundenmaß zu berufen. 52

a) 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 worden ist (*vgl. BAG 23. August 2006 - 4 AZR 417/05 - AP BAT §§ 22, 23 Rückgruppierung Nr. 4 = EzA TVG § 4 Rückgruppierung Nr. 5*). 53



- b) Nach diesen Grundsätzen ist ein schützenswertes Vertrauen der Klägerin nicht gegeben. Sie war bis einschließlich des Schuljahres 2003/2004 sog. Nichtteilnehmerin am Lehrpersonalkonzept und hat in Kenntnis des erhöhten Regelstundenmaßes die angebotenen Vertragsänderungen vorbehaltlos angenommen. 54
- C. Die Klägerin hat die Kosten des Rechtsstreits nach § 91 Abs. 1 ZPO zu tragen. 55

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



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)