

Aktenzeichen: 9 AZR 510/06
Bundesarbeitsgericht 9. Senat

Urteil vom 3. April 2007
- 9 AZR 510/06 -

I. Arbeitsgericht
Stralsund

Urteil vom 2. März 2005
- 3 Ca 450/04 -

II. Landesarbeitsgericht
Mecklenburg-Vorpommern

Teilurteil vom 9. Mai 2006
- 5 Sa 144/05 -

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 21 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 -, -
9 AZR 510/06 - (vorliegend)



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



9 AZR 510/06

5 Sa 144/05

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.

Kläger, Berufungsbeklagter und Revisionsbeklagter,

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 3. April 2007 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Düwell, die Richterinnen 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 Teilurteil des Landesarbeitsgerichts Mecklenburg-Vorpommern vom 9. Mai 2006 - 5 Sa 144/05 - 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 Stralsund vom 2. März 2005 - 3 Ca 450/04 - abgeändert, soweit das Landesarbeitsgericht hierüber entschieden hat. Die Klage wird insoweit abgewiesen.

Der Kläger hat die Kosten des Revisionsverfahrens zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über den Umfang der Unterrichtsverpflichtung des Klägers. 1

Der 1948 geborene Kläger ist seit September 1992 bei dem beklagten Land als 2
Lehrkraft beschäftigt. Er unterrichtet an einem Gymnasium. Der Kläger wurde in Vollzeit
eingestellt. Auf das Arbeitsverhältnis sind auf Grund arbeitsvertraglicher Vereinbarung
die für das beklagte Land jeweils geltenden Tarifverträge anzuwenden. Nach § 4 des
Arbeitsvertrags ist für die regelmäßige wöchentliche Pflichtstundenzahl für vollzeitbe-
schäftigte Lehrkräfte der Erlass über die Festsetzung der Unterrichtsverpflichtung der
Lehrer in Mecklenburg-Vorpommern in der jeweils geltenden Fassung maßgebend.

Nach Nr. 3 SR 21 I zum BAT/BAT-O sind die Arbeitszeitvorschriften des § 15 3
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 (GVObI. M-V S. 14) im Durchschnitt 40 Wochenstunden. Das Regel-
stundenmaß 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.



Im Dezember 1995 schloss das beklagte Land mit den Gewerkschaften und den Berufsverbänden der Lehrer eine Rahmenvereinbarung (sog. Lehrerpersonal-konzept) 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 Lehrerpersonal-konzeptes 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 Lehrerpersonal-konzeptes sichergestellt werden kann.

4.

Bis zur Beendigung des jeweiligen Schuljahres treten die Gesprächspartner zusammen, um vom Kultusministerium über den bisherigen Verlauf des Personal-konzeptes 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 Lehrerpersonal-konzeptes 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.

In den Anwendungsregelungen zur Anlage 3 des Lehrpersonalkonzeptes



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



vom 8. Mai 2002 ist im „Allgemeinen Teil“ ua. geregelt:

„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 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.“

Der bis dahin vollzeitbeschäftigte Kläger schloss mit dem beklagten Land unter dem 25. Mai 2004 zwei Änderungsverträge. Der „Änderungsvertrag auf der Grundlage

10



der Anlage 3 des Lehrpersonalkonzeptes mit 66 % der Mindestbeschäftigung“ (Grundvertrag) lautet auszugsweise:

„§ 1 Änderung des Beschäftigungsumfangs

11

(1) Die Vertragsparteien vereinbaren unter Berücksichtigung der Nr. 3 des allgemeinen Teils der Anwendungsregelungen vom 08.05.2002 zur Anlage 3 des Lehrpersonalkonzeptes 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 01.09.92 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.

12

In dem weiteren Vertrag, überschrieben mit „Befristeter Änderungsvertrag zum Arbeitsvertrag (X-Vertrag)“, heißt es in § 1 „Festlegung des Beschäftigungsumfanges“:

13

„(1) Der Beschäftigungsumfang der Lehrkraft wird für die Dauer des Schuljahres 2004/2005 um 25,926 von Hundert einer vergleichbaren Vollzeitbeschäftigung erhöht.

(2) Der Gesamtbeschäftigungsumfang beträgt demnach 92,593 von Hundert einer vergleichbaren Vollzeitbeschäftigung. Hieraus ergibt sich ein Beschäftigungsumfang von 25 Unterrichtswochenstunden.“



Mit Anwaltsschreiben vom 3. August 2004 teilte der Kläger dem beklagten Land mit, er sei mit den Vertragsänderungen und der Erhöhung der Pflichtstundenzahl nicht einverstanden. Er forderte das beklagte Land auf, ihn im Schuljahr 2004/2005 mit „25/25 Wochenunterrichtsstunden zu beschäftigen und entsprechend zu vergüten“. Das Lehrpersonalkonzept sei eingeführt worden, um einen Überhang an Lehrkräften aufzufangen; stattdessen werde es nunmehr genutzt, um Fehlbedarf abzudecken. Im weiteren Verlauf des Schuljahres 2004/2005 erhöhten die Parteien die Unterrichtsverpflichtung des Klägers ab 1. Februar 2005 auf insgesamt 27 Unterrichtswochenstunden. 14

Der Kläger hat mit seiner im Oktober 2004 erhobenen Klage geltend gemacht, die einseitig von dem beklagten Land vorgenommene Erhöhung des Regelstundenmaßes sei unwirksam. 15

Der Kläger hat, soweit für die Revision von Interesse, beantragt 16

1. festzustellen, dass die Unterrichtsverpflichtung des Klägers aus seinem Grundvertrag vom 25. Mai 2004 auch seit dem 1. August 2004 66 % von 25 Stunden und somit 17 Stunden beträgt,
2. festzustellen, dass die Unterrichtsverpflichtung des Klägers aus seinem Zusatzvertrag (X-Vertrag) vom 25. Mai 2004 auf der Grundlage von 25 Pflichtstunden beruht.

Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen. 17

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des beklagten Landes zurückgewiesen. Dagegen wendet sich das beklagte Land mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision. 18

Entscheidungsgründe

Die Revision ist begründet. Sie führt zur Aufhebung der Entscheidungen der Vorinstanzen und zur Abweisung der Klage, soweit sie in die Revision gelangt ist. 19

A. Die Klage ist zulässig. 20

I. Das Landesarbeitsgericht hat die Zulässigkeit der von ihm als Einheit aufgefassen Klageanträge bejaht. Da eine Lehrkraft verpflichtet sei, durchschnittlich 40 Stunden in der Woche zu arbeiten, übe der Arbeitgeber mit der Festlegung der wöchentlichen Pflichtunterrichtsstunden sein Weisungsrecht aus, greife aber nicht in die 21



Gesamtarbeitszeit ein. Festgelegt würden nur die Zeitanteile, die für den Unterricht und dessen Vor- und Nachbereitung aufzuwenden seien. Ein Streit über das Regelstundenmaß einer Lehrkraft sei deshalb regelmäßig kein Streit über den Umfang der beiderseitigen Leistungspflichten. Etwas anderes gelte für die Lehrkräfte, die an dem Lehrerpersonalkonzept in der Form der flexiblen Teilzeitarbeit teilnähmen. Die Erhöhung der Anzahl der Pflichtunterrichtsstunden führe zwingend zu einer Verringerung ihrer persönlichen Teilzeitquote und damit zu einer Verringerung des Umfangs der beiderseitigen Zusammenarbeit. Diese „Automatik“ werde durch die Regelungen zur Bestimmung der persönlichen Teilzeitquote bewirkt. Je höher das Regelstundenmaß sei, desto geringer sei der zusätzliche Unterrichtsbedarf, der auf der Grundlage von X-Verträgen verteilt werden könne.

II. Diesen Ausführungen ist nur im Ergebnis zuzustimmen. Der Streit über die Anzahl der von der Lehrkraft zu erteilenden Pflichtunterrichtsstunden betrifft ein Rechtsverhältnis iSv. § 256 Abs. 1 ZPO. 22

1. Nach § 256 Abs. 1 ZPO kann Klage auf Feststellung des Bestehens oder Nichtbestehens eines Rechtsverhältnisses erhoben werden, wenn der Kläger ein rechtliches Interesse daran hat, dass das 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. 27. Oktober 2005 - 6 AZR 123/05 - BAGE 116, 160 mwN*). 23

2. Festlegung und Zuweisung von Pflichtunterrichtsstunden betreffen unmittelbar die von einer Lehrkraft geschuldete Arbeitsleistung. Sie hat dem Arbeitgeber insoweit zur Verfügung zu stehen und kann die Zeiten nicht für andere, üblicherweise mit dem Lehrerberuf verbundene Aufgaben wahrnehmen. Streiten die Arbeitsvertragsparteien über die Berechtigung des Arbeitgebers, der Lehrkraft eine bestimmte Anzahl von Unterrichtsstunden/Woche zuzuweisen, geht es deshalb regelmäßig nicht um ein bloßes Element des Arbeitsverhältnisses, dem keine Bedeutung zukäme, oder um eine Vorfrage, deren alleinige Klärung nicht geeignet wäre, die Parteien zu befrieden. Ob die Lehrkraft in Vollzeit oder in Teilzeit oder im Rahmen des flexiblen Teilzeitmodells nach dem Leh- 24



rerpersonalkonzept des beklagten Landes beschäftigt wird, ist für die Frage, ob der Streit über den Umfang des Pflichtdeputats und einer daraus rechnerisch abgeleiteten Mindestbeschäftigung ein Rechtsverhältnis iSv. § 256 Abs. 1 ZPO klären soll, ohne Bedeutung. Die vom Landesarbeitsgericht angestellten Erwägungen zur Gesamtarbeitszeit einer Lehrkraft und die Befugnis des Arbeitgebers, die Anzahl der Pflichtunterrichtsstunden durch Weisung festzulegen, können für die Begründetheit der Klage beachtlich sein, für die Zulässigkeit kommt es auf sie nicht an.

3. Für die danach auf die Feststellung eines Rechtsverhältnisses gerichteten Klageanträge besteht das erforderliche Feststellungsinteresse. Das gilt unabhängig davon, ob mit dem Landesarbeitsgericht beide Feststellungsanträge entgegen ihrem Wortlaut als „Einheit“ aufzufassen sind. Inhaltlich richten sich beide auf die zwischen den Parteien streitige Frage, ob sich der in Prozenten ausgedrückte Beschäftigungsumfang auf das Regelstundenmaß von 25 Unterrichtswochenstunden bezieht. Insoweit zu Recht hat das Landesarbeitsgericht dem Umstand, dass der Kläger nunmehr (teilweise) Leistungsklage, gerichtet auf Entgelt für die aus seiner Sicht zuviel geleisteten Stunden, erheben könnte, keine Bedeutung beigemessen. 25

B. In der Sache hat die Klage keinen Erfolg. 26

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 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 27



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. 28
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 des Klägers und die auf sein 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*). 29
2. Diesem Prüfmaßstab hält die Auslegung des Landesarbeitsgerichts nicht stand. 30
- 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*). 31
- b) Gemessen daran haben die Arbeitsvertragsparteien die Mindestbeschäftigung des Klägers im Grundvertrag und die Aufstockung im X-Vertrag auf der Grundlage des seit 1. August 2004 geltenden Regelstundenmaßes von 27 Stunden vereinbart. 32



- aa) Für dieses Auslegungsergebnis spricht bereits der Wortlaut des Grundvertrags. 33
Hiervon ist das Landesarbeitsgericht zunächst zutreffend ausgegangen. Denn § 1 Abs. 1 Satz 1 des Grundvertrags regelt die auf Dauer vereinbarte Verringerung der Arbeitszeit des bis dahin vollzeitbeschäftigten Klägers ab dem 1. August 2004. Der Kläger 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.
- bb) Die Heranziehung dieser Bemessungsgrundlage wird durch § 1 Abs. 1 Satz 3 34
des Grundvertrags bestätigt. Die angegebene Zahl von „18 Unterrichtswochenstunden“ entspricht dem Verhältnis von 66 vH zu 100 vH, bezogen auf 27 Unterrichtswochenstunden.
- cc) Dasselbe Bild zeigt der X-Vertrag, in dem die für die Beschäftigung des Klägers 35
vereinbarten Daten ebenfalls konkret ausgewiesen sind. Die dort vereinbarte Erhöhung des Beschäftigungsumfangs um 25,926 vH einer vergleichbaren Vollzeitbeschäftigung auf insgesamt 92,593 vH und die Wiedergabe des rechnerischen Ergebnisses „Beschäftigungsumfang von 25 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. Der Kläger wäre dann mit einem Beschäftigungsumfang von 92,593 vH bereits vollzeitbeschäftigt gewesen.
- dd) Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts ergibt sich das von ihm als 36
richtig angesehene Auslegungsergebnis nicht aus einer „Verankerung“ von Grundvertrag und X-Vertrag in dem Lehrpersonalkonzept.
- (1) Die zwischen dem beklagten Land, den Gewerkschaften und Lehrerverbänden 37
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. Däub-*



ler/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. Im Vertrag festgelegte Abweichungen sind damit nicht ausgeschlossen (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 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 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. 40
1. Individualrechtlich ist die Vereinbarung einer auf das Regelstundenmaß von 27 Unterrichtswochenstunden bezogenen Teilzeitbeschäftigung nicht zu beanstanden. 41
- Bedenken gegen die Wirksamkeit ergeben sich nicht aus der nach §§ 305 ff. BGB gebotenen Inhaltskontrolle. 42
- a) Die vereinbarte Mindestbeschäftigung sowie deren Aufstockung betreffen die Hauptpflicht des Klägers 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. 43
- b) 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. 44
- c) 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. 45
2. Kollektivrechtliche Bedenken greifen ebenfalls nicht durch. 46
- Die Heranziehung des seit 1. August 2004 eingeführten Regelstundenmaßes von 27 Unterrichtswochenstunden verstößt nicht gegen Tarifrecht. 47
- 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*). Es bedarf deshalb keiner Entscheidung, ob seine Bestimmungen - Normenqualität unterstellt - auf den Kläger als Außenseiter anzuwenden wären. 48
- 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 49



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*).

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. 50

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. 51

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* 52



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). 53

Nach den vom Kläger 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. 54

3. Dem beklagten Land ist nicht nach den Grundsätzen von Treu und Glauben verwehrt, sich auf das erhöhte Regelstundenmaß zu berufen. 55

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). 56

b) Nach diesen Grundsätzen ist ein schützenswertes Vertrauen des Klägers nicht gegeben. Der Kläger war bis zum Abschluss des Grundvertrags vollzeitbeschäftigt. Er hat erstmals ab dem Schuljahr 2004/2005 am Lehrpersonalkonzept teilgenommen und hat in Kenntnis des erhöhten Regelstundenmaßes die angebotenen Vertragsänderungen vorbehaltlos angenommen. Sein im August 2004 erklärter Vorbehalt ist rechtlich 57



ohne Bedeutung. Ein wirksam zustande gekommener Vertrag kann ohne Zustimmung des Vertragspartners nur mit den allgemeinen rechtlichen Gestaltungsmitteln rückwirkend beseitigt werden. Dass er die Verträge angefochten hätte, macht der Kläger nicht geltend.

C. Der Kläger hat die Kosten des Revisionsverfahrens nach § 91 Abs. 1 ZPO zu tragen. 58

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

