

Aktenzeichen: 9 AZR 685/08
Bundesarbeitsgericht 9. Senat

Urteil vom 15. September 2009
- 9 AZR 685/08 -

I. Arbeitsgericht
Schwerin

Schlussurteil vom 7. März 2007
- 3 Ca 2523/06 -

II. Landesarbeitsgericht
Mecklenburg-Vorpommern

Urteil vom 22. Juli 2008
- 5 Sa 114/07 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Entscheidungsstichworte:

Lehrerpersonalkonzept - nachträgliche Teilnahme

Gesetze:

BGB §§ 311a, 612a; ZPO § 253 Abs. 2, § 894 Satz 1;
Rahmenvereinbarung für das Lehrpersonalkonzept vom 8. Dezember
1995 und idF vom 28. April 2005

Leitsätze:

keine



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

BUNDESARBEITSGERICHT



9 AZR 685/08

5 Sa 114/07

Landesarbeitsgericht

Mecklenburg-Vorpommern

Im Namen des Volkes!

Verkündet am

15. September 2009

URTEIL

Brüne, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

beklagtes, berufungsbeklagtes und revisionsklagendes Land,

pp.

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsbeklagte,

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 15. September 2009 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Düwell, den Richter am Bundesarbeitsgericht Krasshöfer,



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

die Richterin am Bundesarbeitsgericht Gallner sowie die ehrenamtlichen Richterinnen Merte und Pielenz für Recht erkannt:

Auf die Revision des beklagten Landes wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Mecklenburg-Vorpommern vom 22. Juli 2008 - 5 Sa 114/07 - aufgehoben. Die Sache wird zur neuen Verhandlung und Entscheidung - auch über die Kosten des Revisionsverfahrens - an das Berufungsgericht zurückverwiesen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die klagende Lehrerin verlangt vom beklagten Land den Abschluss eines Änderungsvertrags, der ihr eine flexible Teilzeitarbeit gemäß Anlage 3 der Rahmenvereinbarung für das Lehrpersonalkonzept vom 8. Dezember 1995 (*im Folgenden: Rahmenvereinbarung*) ermöglicht. Die Klägerin ist seit 1990 beim beklagten Land mit der Lehrbefähigung für die Fächer Geschichte und Englisch beschäftigt. Seit 2002 war sie in Vollzeit tätig. Sie ist dem Schulamt Schwerin zugeordnet und unterrichtet an einer regionalen Schule.

Unter dem 8. Dezember 1995 traf das beklagte Land mit den Gewerkschaften und Berufsverbänden für Lehrer eine Rahmenvereinbarung. Diese lautet:

„1.

Landesregierung, Gewerkschaften und Berufsverbände haben angesichts der demografisch bedingten Schülerzahlentwicklung erörtert, welche besonderen Maßnahmen zur Anpassung des Lehrbedarfs an diese Entwicklung bei gleichzeitiger Sicherung bzw. Verbesserung einer im ganzen Land qualitativ guten Bildung und Ausbildung unter Beibehaltung einer pädagogisch ausgewogenen Altersstruktur notwendig sind. Die Gesprächsteilnehmer stimmen darin überein, dass der angesichts dieser Entwicklung erforderliche Stellenabbau sozialverträglich und mit dem Ziel, betriebsbedingte Kündigungen zu ver-



meiden, durchgeführt werden soll.

Die Gesprächspartner wurden sich auch darüber einig, dass Vollzeitbeschäftigung im Lehrerberuf nach wie vor grundsätzlich anzustreben ist.

Ausgehend von den vorgenannten Prämissen wird zur Lösung der anstehenden Probleme von folgenden allgemeinen Grundsätzen ausgegangen:

1.1

Allen vom Geltungsbereich des Lehrerpersonalkonzeptes erfassten Landesbediensteten soll grundsätzlich die Möglichkeit eingeräumt werden, an den in den Anlagen 1 bis 4 dargestellten Personalmaßnahmen teilzunehmen.

...

1.2

Für die Teilnahme an einer der in den Anlagen genannten Maßnahmen gilt der Grundsatz der Freiwilligkeit.

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

...

1.4

Beim Zustandekommen einer verbindlichen Vereinbarung über eine der in den Anlagen genannten Personalmaßnahmen ist eine ordentliche Änderungs- oder Beendigungskündigung zum Zwecke des Stellenabbaus ausgeschlossen, wenn ein solcher Kündigungsschutz Bestandteil einer der in den Anlagen genannten Personalmaßnahmen ist. Ansonsten sind betriebsbedingte Kündigungen für Lehrkräfte nicht ausgeschlossen.

...



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, wenn nur auf diesem Wege ein Erfolg des Lehrpersonalkonzeptes sichergestellt werden kann.

...

7.

Unabhängig von Ziff. 1.2 gelten die in diesem Lehrpersonalkonzept und in den Anlagen aufgeführten Angebote bis zum 31.12.1998.

...“

In der Anlage 3 „Freiwillige Teilzeitbeschäftigung“ war bestimmt:

3

„§ 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.

...

§ 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.

...

§ 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.“

In der Rahmenvereinbarung zum Lehrpersonalkonzept in der Fassung vom 28. April 2005 (*im Folgenden: Rahmenvereinbarung 2005*) heißt es auszugsweise:

4

„1.2 Für die Teilnahme an einer der in den Anlagen genannten Maßnahmen gilt der Grundsatz der Freiwilligkeit.
Lehrkräfte, die das arbeitgeberseitige Angebot der Maßnahme Teilzeit gemäß Anlage 3 ablehnen, werden zu ‚Nichtteilnehmern‘ und erhalten eine Änderungskündigung in Höhe des Beschäftigungsumfanges vergleichbarer Teilnehmer. Den Nichtteilnehmern wird keine weitere Maßnahme des LPK angeboten.“

Im Mai 2003 entschied das beklagte Land, ab dem Schuljahr 2003/2004 in dem für die Klägerin maßgeblichen Schulamt in der Schulentgruppe 2 mit der flexiblen Teilzeitarbeit nach dem Lehrpersonalkonzept (*im Folgenden: LPK*) zu beginnen. Wie allen anderen betroffenen Lehrkräften bot das beklagte Land auch der Klägerin im Mai 2003 den Abschluss eines Grundvertrags gerichtet auf ein Teilzeitarbeitsverhältnis mit einer Teilzeitquote von 18/27 sowie einen auf ein Schuljahr (*zwölf Monate*) befristeten Zusatzvertrag („X-Vertrag“) über weitere vier Unterrichtsstunden beginnend mit dem 1. August 2003 an. Die Klägerin erhielt am 10. Juni 2003 den Änderungsvertrag auf Grundlage des LPK sowie den dazugehörigen „X-Vertrag“ mit einem Beschäftigungsumfang von insgesamt 22 Wochenstunden für das Schuljahr 2003/2004 von der Schulleiterin mit der Maßgabe überreicht, sie müsse ihre Entscheidung in maximal zehn Tagen mitteilen.

5

Im Änderungsvertrag heißt es ua.:

6

„Änderungsvertrag

auf der Grundlage der Anlage 3 des Lehrpersonal- konzeptes mit 66 % Mindestbeschäftigung

Zwischen dem Land Mecklenburg-Vorpommern, vertreten durch das Ministerium für Bildung, Wissenschaft und



Kultur, dieses vertreten durch das Staatliche Schulamt,
und

Frau M P

- nachfolgend Lehrkraft genannt - wird zur Vermeidung einer betriebsbedingten Kündigung auf der Grundlage des Lehrpersonalkonzeptes vom 8. Dezember 1995 folgender Vertrag geschlossen:

§ 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 01.08.2003 eine Mindestbeschäftigung in Höhe von 66 von Hundert eines vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten.

Das Regelstundenmaß beträgt derzeit 27 Unterrichtswochenstunden.

Hieraus ergibt sich eine Mindestbeschäftigung von 18 Unterrichtswochenstunden.

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

...

§ 5

Sonstiges

Ergänzend zu diesem Vertrag gelten die Anwendungsregelungen zur Anlage 3 des Lehrpersonalkonzeptes vom 8. Mai 2002.“

Die Klägerin lehnte das Angebot ab. Danach kam es zu einem Gespräch zwischen ihr und dem Schulrat. Er wies auf die Konsequenzen ihrer Ablehnung hin und bot ihr abermals die Beteiligung an der flexiblen Arbeitszeit an. In diesem Zusammenhang zeigte er ihr auf, dass sie trotz Teilnahme am LPK weiter vollzeitbeschäftigt werden könne. An einer benachbarten Regionalschule würden Lehrkräfte im Fach Englisch gesucht. Wenn sie nach dort umgesetzt werde, könne sie über einen befristeten Zusatzvertrag („Y-Vertrag“)

7



zunächst ihre Vollzeitbeschäftigung de facto aufrechterhalten. Die Klägerin erklärte sich dennoch nicht bereit, am LPK teilzunehmen. Sie begründete das damit, ihre Vollzeitbeschäftigung sei nach wie vor möglich. Am 30. Juni 2003 erklärte das beklagte Land darauf eine Änderungskündigung zum 31. Dezember 2003. Danach sollten die wöchentlichen Unterrichtsstunden von 27 auf 22 Stunden verringert werden. Die dagegen gerichtete Klage war erfolglos. Im Mai 2004 entschied das beklagte Land, generell eine nachträgliche Teilnahme am LPK nicht zuzulassen. Zuvor war die nachträgliche Teilnahme im Einzelfall geprüft worden. Mit Schreiben vom 21. Juni 2004 erklärte die Klägerin gegenüber dem beklagten Land ihre Bereitschaft, nunmehr an der flexiblen Teilzeitarbeit teilzunehmen. Das lehnte das beklagte Land ab. Die Klägerin erhielt sodann eine weitere Änderungskündigung zur Verringerung der Teilzeitquote auf wöchentlich 21 Unterrichtsstunden. Diese Änderung nahm die Klägerin vorbehaltlos an. Zum Schuljahr 2005/2006 verringerte das beklagte Land die Arbeitszeit der Klägerin aufgrund Änderungskündigung vom 23. Juni 2005 zum 31. Dezember 2005 auf 18 wöchentliche Unterrichtsstunden. Die dagegen gerichtete Klage der Klägerin war erfolglos. Mit der Klageschrift bot die Klägerin nochmals an, nunmehr an der flexiblen Teilzeitarbeit nach dem LPK teilnehmen zu wollen. Zum Schuljahr 2006/2007 erhielt die Klägerin eine weitere Änderungskündigung mit Schreiben vom 28. Juni 2006 zur Verringerung ihrer Teilzeitquote auf 17 Unterrichtsstunden wöchentlich. Ihre dagegen gerichtete Klage war wiederum erfolglos.

Die Lehrkräfte R und F schlossen am 26. Juli 2005 mit dem beklagten Land einen Aufhebungsvertrag. Darin verpflichtete sich das beklagte Land, diese Lehrkräfte auf Antrag bis zum Ablauf von zwei Schuljahren nach Eintritt in den Schuldienst eines anderen Bundeslandes zu Beginn des darauf folgenden Schuljahres wieder zu übernehmen, wenn sie nach Mecklenburg-Vorpommern zurückkehren wollten. Als Ausgleich dafür erklärten sich die Lehrkräfte bereit, im Falle der Rückkehr an der Teilzeit gemäß Anlage 3 des LPK teilzunehmen, soweit diese auf vergleichbare Lehrkräfte Anwendung finde.

Die Klägerin verlangt mit ihrer Klage die „nachträgliche Teilnahme am LPK“. Sie hat die Auffassung vertreten, die Weigerung des beklagten Landes,



mit ihr einen entsprechenden Änderungsvertrag zu schließen, verstoße gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz und gegen das Maßregelungsverbot nach § 612a BGB.

Die Klägerin hat beantragt,

10

das beklagte Land zu verpflichten, ihr die Teilnahme am Lehrpersonalkonzept zu gewähren.

Das beklagte Land hat beantragt, die Klage abzuweisen. Es hat die Auffassung vertreten, die Klägerin habe keinen Anspruch auf Vertragsänderung nach dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz. Die Klägerin könne sich auch nicht darauf berufen, ihr seien die Konsequenzen nicht erkennbar gewesen. In der Informationsbroschüre zum LPK habe das beklagte Land ausführlich darüber unterrichtet.

11

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Dagegen wendet sich das beklagte Land mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision.

12

Entscheidungsgründe

A. Die Revision ist zulässig. Entgegen der Auffassung der Klägerin ist die Revision nicht deshalb unzulässig, weil sich nicht erkennen ließe, ob Prozess- oder Sachrügen erhoben werden sollten.

13

I. Zur ordnungsgemäßen Begründung der Revision gehört die Angabe der Revisionsgründe (§ 551 Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 ZPO). Die Revisionsbegründung muss den Rechtsfehler des Landesarbeitsgerichts aufzeigen. Gegenstand und Richtung des Revisionsangriffs müssen erkennbar sein. Die Revisionsbegründung muss daher eine Auseinandersetzung mit den tragenden Gründen des angefochtenen Urteils enthalten. Dies erfordert eine konkrete Darlegung der Gründe, aus denen das angefochtene Urteil rechtsfehlerhaft sein

14



soll (vgl. Senat 24. März 2009 - 9 AZR 983/07 - Rn. 16, AP BUrlG § 7 Nr. 39 = EzA BUrlG § 7 Abgeltung Nr. 15).

II. Die Ausführungen des beklagten Landes im Schriftsatz vom 23. Oktober 2008 genügen diesen Anforderungen. 15

Die Revision rügt ua., das angefochtene Urteil habe rechtsfehlerhaft einen Anspruch der Klägerin aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz angenommen. Dabei habe es verkannt, dass Lehrkräfte, die die freiwillige Teilnahme am LPK ablehnten, aus sachlichen Gründen dauerhaft zu Nichtteilnehmern würden. Die Revision begründet weiter ausführlich, welche materiellen Rechtsfehler das Landesarbeitsgericht bei der Anwendung des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes begangen habe. 16

B. Die Revision führt zur Aufhebung des angefochtenen Urteils und zur Zurückverweisung der Sache an das Berufungsgericht (§ 563 Abs. 1 Satz 1 ZPO). Mit der vom Landesarbeitsgericht gegebenen Begründung durfte der Klage nicht stattgegeben werden. Aufgrund der festgestellten Tatsachen kann der Senat nicht abschließend darüber entscheiden, ob die Klägerin Anspruch auf Abschluss des begehrten Änderungsvertrags hat. 17

I. Die Klage ist zulässig. Der Klageantrag bedarf allerdings der Auslegung. Nach seinem Wortlaut soll das beklagte Land der Klägerin die Teilnahme am LPK „gewähren“. Die Klägerin will damit erkennbar eine Änderung ihres Arbeitsvertrags erreichen; denn die Teilnahme am LPK wird durch Abschluss eines Änderungsvertrags (sog. Grundvertrag) auf der Grundlage der Anlage 3 des LPK mit 66 % zeitlicher Mindestbeschäftigung umgesetzt. Ein solcher Änderungsvertrag war auch der Klägerin ohne Erfolg angeboten worden. Mit diesem Verständnis ist der Antrag zulässig, insbesondere hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Die Klägerin erstrebt mit Rechtskraft des obsiegenden Urteils die Verurteilung des beklagten Landes zur Annahme des Angebots auf Abschluss dieses Änderungsvertrags. Der Grundvertrag soll mithilfe der Fiktion des § 894 Satz 1 ZPO zustande kommen. Mit Rechtskraft des obsiegenden Urteils gilt die Zustimmung des beklagten Landes 18



nach § 894 Satz 1 ZPO als erteilt (*Senat 16. Oktober 2007 - 9 AZR 239/07 - Rn. 10, BAGE 124, 219; 21. Juni 2005 - 9 AZR 409/04 - zu III der Gründe, BAGE 115, 136; 23. November 2004 - 9 AZR 644/03 - zu A I 1 der Gründe, BAGE 113, 11; 14. Oktober 2003 - 9 AZR 636/02 - zu B I der Gründe, BAGE 108, 103*).

Es ist auch zulässig, die rückwirkende Änderung des Arbeitsverhältnisses ab dem Schuljahr 2005/2006 zu verlangen. Seit Inkrafttreten des § 311a BGB in der Fassung des Gesetzes zur Modernisierung des Schuldrechts vom 26. November 2001 (*BGBI. I S. 3138*) kommt auch die Verurteilung zur Abgabe einer Willenserklärung in Betracht, mit der ein Vertragsangebot angenommen werden soll, das rückwirkend auf eine Vertragsänderung zu einem in der Vergangenheit liegenden Zeitpunkt (*Vertragsänderung mit Rückwirkung*) gerichtet ist (*vgl. für die st. Rspr. Senat 16. Dezember 2008 - 9 AZR 893/07 - Rn. 21 f., AP TzBfG § 8 Nr. 27 = EzA TzBfG § 8 Nr. 23*).

19

II. Der Senat kann aufgrund fehlender Feststellungen des Landesarbeitsgerichts nicht entscheiden, ob die Klage begründet ist.

20

1. Der Anspruch auf Vertragsänderung folgt nicht unmittelbar aus der Rahmenvereinbarung.

21

a) Bei der Rahmenvereinbarung handelt es sich um keinen Tarifvertrag, sondern eine sonstige Koalitionsvereinbarung (*Senat 3. April 2007 - 9 AZR 283/06 - Rn. 60, BAGE 122, 33; BAG 14. April 2004 - 4 AZR 232/03 - zu II 1 der Gründe, BAGE 110, 164*). Eine solche Vereinbarung gilt grundsätzlich nur zwischen den an ihr Beteiligten. Das schließt nicht aus, dass der Arbeitgeber gegenüber den Koalitionspartnern zugunsten der betroffenen Arbeitnehmer Verpflichtungen eingeht (*Senat 3. April 2007 - 9 AZR 283/06 - Rn. 60, aaO*).

22

b) Nach Ziff. 1.1 der Rahmenvereinbarung soll allen vom LPK erfassten Landesbediensteten grundsätzlich die Möglichkeit eingeräumt werden, an den in den Anlagen 1 bis 4 dargestellten Personalmaßnahmen teilzunehmen. Die Anlage 3 regelt die Vereinbarung befristeter Teilzeittätigkeit. Diese Möglichkeit hat das beklagte Land gegenüber der Klägerin wahrgenommen. Es bot ihr

23



einen entsprechenden Änderungsvertrag an. Die Rahmenvereinbarung begründet keine Verpflichtung des beklagten Landes, eine nachträgliche Teilnahme am LPK zuzulassen. Das folgt aus ihrer Ziff. 1.2. Danach haben Lehrkräfte, die an der Umsetzung des LPK teilnehmen wollen, verbindlich innerhalb der maßgeblichen Frist zu erklären, an welcher der Personalmaßnahmen des Lehrpersonalkonzeptes sie teilnehmen. Andernfalls werden sie zu Nichtteilnehmern. Ziff. 1.2 der Rahmenvereinbarung 2005 stellt klar, dass den Nichtteilnehmern keine weitere Maßnahme des LPK angeboten werden soll.

2. Das Landesarbeitsgericht hat zu Unrecht einen Anspruch der Klägerin aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz bejaht. 24

a) Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz gebietet dem Arbeitgeber, Arbeitnehmer oder Gruppen von Arbeitnehmern, die sich in vergleichbarer Lage befinden, gleichzubehandeln. Der Arbeitgeber verletzt diesen Grundsatz, wenn sich für eine unterschiedliche Behandlung kein vernünftiger, aus der Natur der Sache ergebender oder in sonstiger Weise sachlich einleuchtender Grund finden lässt (*Senat 18. September 2009 - 9 AZR 788/06 - Rn. 10, AP BGB § 307 Nr. 29 = EzA BGB 2002 § 242 Gleichbehandlung Nr. 15*). Eine Gruppenbildung ist nur dann gerechtfertigt, wenn die Unterscheidung einem legitimen Zweck dient und zur Erreichung dieses Zwecks erforderlich und angemessen ist. Die unterschiedliche Leistungsgewährung muss im Sinne materieller Gerechtigkeit sachgerecht sein (*BAG 14. März 2007 - 5 AZR 420/06 - Rn. 26, BAGE 122, 1*). Ist die unterschiedliche Behandlung nach dem Zweck der Leistung nicht gerechtfertigt, kann der benachteiligte Arbeitnehmer verlangen, wie die begünstigten Arbeitnehmer behandelt zu werden (*BAG 28. März 2007 - 10 AZR 261/06 - Rn. 15, AP BGB § 611 Gratifikation Nr. 265 = EzA BGB 2002 § 611 Gratifikation, Prämie Nr. 21*). 25

b) Das Landesarbeitsgericht hat angenommen, es sei gleichheitswidrig, Lehrkräften nur dann die Teilnahme am LPK zu ermöglichen, wenn sie sich seit Anbeginn der Maßnahme beteiligt hätten. Es vergleicht sodann die Vor- und Nachteile von Teilnehmern zu den Nichtteilnehmern, deren regelmäßige Unterrichtsstunden nicht durch freiwillige Vereinbarungen, sondern mittels Ände- 26



rungskündigungen herabgesetzt wurden. Es bildet damit Vergleichsgruppen bestehend aus Teilnehmern und Nichtteilnehmern am LPK. Das ist unzutreffend.

Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts darf im vorliegenden Fall keine Gruppenbildung zwischen Teilnehmern und Nichtteilnehmern am LPK vorgenommen werden. Die Klägerin macht nicht geltend, sie sei gegenüber den Teilnehmern gleichzubehandeln. Sie verlangt vielmehr, selbst Teilnehmer zu werden. Damit kommt es nicht darauf an, ob das beklagte Land die Nichtteilnehmer gegenüber den Teilnehmern gleichbehandeln muss, sondern ob das beklagte Land Lehrkräfte, die wegen des Personalüberhangs in ihrer Schulart für eine Teilnahme am LPK in Betracht kommen, hinsichtlich der Angebote zum Abschluss der Änderungsverträge (*im Hinblick auf den Zugang zum LPK*) ungleichbehandelt. Eine solche Gruppenbildung hat das beklagte Land nicht vorgenommen. Es bot allen betroffenen Lehrkräften, wie auch der Klägerin, den Abschluss der Änderungsverträge unter den Bedingungen des LPK an.

27

c) Unter Gleichbehandlungsgesichtspunkten stellt sich ebenso wenig die Frage, ob das beklagte Land berechtigt ist, einer Lehrkraft, die das erstmalige Angebot zur Teilnahme am LPK ablehnte, dauerhaft eine entsprechende Vertragsänderung zu verweigern. Diese Beschränkung des „Teilnahmerechts“ am LPK auf ein einziges Angebot des beklagten Landes ähnelt in ihren Rechtswirkungen zwar einer Stichtagsregelung, da in beiden Fällen nach Ablauf eines Termins oder bei Eintritt eines Ereignisses der Anspruch entfällt. Für die Gleichbehandlung ist aber zu unterscheiden, ob der Arbeitgeber sich entscheidet, nur bis zu einem bestimmten Termin Vertragsänderungen anzubieten oder aber im Falle der Ablehnung kein erneutes Angebot mehr zu unterbreiten. In beiden Fällen wird der Arbeitnehmer für die Zukunft dauerhaft von Leistungen ausgeschlossen, entweder durch Zeitablauf oder aufgrund eines Ereignisses. Bei der Stichtagsregelung ist eine Bildung von Gruppen, die unterschiedlich behandelt werden, möglich. Es wird unterschieden zwischen Arbeitnehmern, die vor dem Stichtag die Leistungsvoraussetzungen erfüllen,

28



und Arbeitnehmern, bei denen dies erst nach dem Stichtag der Fall ist. Demgegenüber trifft der Ausschluss der Arbeitnehmer, die den Abschluss des Änderungsvertrags ablehnten, alle gleich.

d) Selbst eine Anwendung der Grundsätze zur Rechtfertigung von Stichtagsregelungen würde zu keinem anderen Ergebnis führen. Die Differenzierung wäre dann sachlich gerechtfertigt. 29

aa) Stichtagsregelungen sind als „Typisierung in der Zeit“ ungeachtet der damit verbundenen Härten zur Abgrenzung des begünstigten Personenkreises grundsätzlich zulässig. Erforderlich ist jedoch, dass sich die Wahl des Zeitpunkts am zu regelnden Sachverhalt orientiert und die Interessenlage der Betroffenen angemessen erfasst (*BAG 25. April 2007 - 6 AZR 746/06 - Rn. 31 mwN, BAGE 122, 215; 28. Juli 2004 - 10 AZR 19/04 - zu II 2 b der Gründe, AP BGB § 611 Gratifikation Nr. 257 = EzA BGB 2002 § 242 Betriebliche Übung Nr. 2*). Die mit ihnen verbundenen Härten sind grundsätzlich hinzunehmen (*vgl. in dem anderen Zusammenhang des betriebsverfassungsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes bei Stichtagsregelungen in Sozialplänen BAG 19. Februar 2008 - 1 AZR 1004/06 - Rn. 27, BAGE 125, 366*). Der Anspruch auf Gleichbehandlung ist nicht nur räumlich, sondern auch zeitlich begrenzt. Der Arbeitgeber darf unter Wahrung von Besitzständen eine neue Regelung einführen (*vgl. Wiedemann Die Gleichbehandlungsgebote im Arbeitsrecht S. 46*). Bei der Festlegung des Stichtags besteht ein weiter Ermessensspielraum insbesondere dann, wenn der Arbeitgeber die betreffenden Leistungen freiwillig erbringt. Allerdings ist nicht jede beliebige zeitliche Differenzierung zulässig. Sie muss auf die infrage stehende Leistung und ihre Besonderheiten abgestimmt sein. Entscheidend sind die hinter der Stichtagsregelung stehenden Gründe. Auch Kostenbelastungen können eine Stichtagsregelung rechtfertigen (*BAG 3. Juli 2003 - 2 AZR 617/02 - zu III 2 b aa der Gründe, BAGE 107, 56*). 30

bb) Das beklagte Land beruft sich zu Recht auf das dem LPK zugrunde liegende Konzept. Darin finde die strategische Entscheidung Niederschlag, unter Verzicht auf Beendigungskündigungen einen notwendigen Personalabbau durch die flächendeckende Einführung von Teilzeitarbeit zu realisieren. Sofern 31



und solange der Arbeitskräftebedarf sinke, sollten die damit verbundenen Lasten nach einem transparenten Maßstab auf möglichst viele Schultern verteilt werden. Das erfordere, dass möglichst viele Lehrkräfte freiwillig teilnehmen würden.

(1) Dieser Zweck wird durch die Rahmenvereinbarung bestätigt. Nach seiner Ziff. 3 Abs. 2 sollen sich die Gesprächspartner dafür einsetzen, 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 LPK sichergestellt werden kann. Eingangs des Grundvertrags heißt es, die Vereinbarung der Mindestbeschäftigung diene der „Vermeidung einer betriebsbedingten Kündigung“. Damit wird deutlich, dass der Grundvertrag dasselbe Ziel verfolgt wie das LPK. Die Schwankungen des Unterrichtsbedarfs sollen durch flexible Teilzeitarbeit aufgefangen und damit betriebsbedingte Kündigungen vermieden werden. Darüber hinaus appellieren die an der Rahmenvereinbarung Beteiligten mit der unmittelbaren Einbindung der Änderungsverträge (*Grundverträge*) in das LPK an die Lehrkräfte, zur Vermeidung betriebsbedingter Kündigungen die Folgen der demografischen Entwicklung solidarisch ua. durch das Arbeitszeitmodell „flexible Teilzeitarbeit“ mitzutragen (*Senat 3. April 2007 - 9 AZR 283/06 - Rn. 77, BAGE 122, 33*). 32

(2) Diese Zwecke rechtfertigen und erfordern es, von den Lehrkräften eine zeitlich befristete endgültige Entscheidung darüber zu verlangen, ob sie die Änderungsverträge abschließen wollen oder nicht. 33

Mit dem LPK sollen Beendigungskündigungen im Hinblick auf die deutlich gesunkenen Geburtenzahlen im Schulbereich vermieden werden. Dieses Konzept kann nur erfolgreich sein, wenn eine deutliche Mehrzahl der Lehrkräfte von Anfang an daran teilnimmt. Nur dann können die mit dem Geburtenrückgang verbundenen Lasten auf möglichst viele Lehrkräfte gleichmäßig verteilt und Kündigungen vermieden werden. Jeder Nichtteilnehmer „stört“ diese Grundidee des LPK. Das beklagte Land hat deshalb ein berechtigtes Interesse daran, ohne zeitliche Verzögerung das LPK durch Abschluss der Änderungsverträge umzusetzen. Dazu ist es erforderlich, alsbald abschließende Ent- 34



scheidungen der Lehrkräfte herbeizuführen. Würde das beklagte Land verpflichtet, Änderungsangebote von Nichtteilnehmern trotz deren vorheriger Ablehnung künftig ohne jede zeitliche Begrenzung anzunehmen, wäre das Ziel des LPK vereitelt. Es ist nicht auszuschließen, dass ein Großteil der Lehrkräfte dem beklagten Land erst dann die Änderung ihrer Arbeitsverträge anbieten würde, sobald sich ihre Arbeitszeit aufgrund von Änderungskündigungen auf eine Dauer unterhalb der Arbeitszeit vergleichbarer Teilnehmer am LPK verringert. Dies würde, wie auch bei der Klägerin, zudem erst nach entsprechenden rechtskräftigen gerichtlichen Entscheidungen feststehen. Das beklagte Land könnte dann die beabsichtigte gleichmäßige Lastenverteilung zum Abbau des Lehrkräfteüberhangs nicht mehr mittels freiwilliger Regelungen zur flexiblen Arbeitszeit erreichen. Zudem könnten die Schwankungen des Unterrichtsbedarfs nicht durch flexible Teilzeitarbeit aufgefangen werden. Weiterhin hat das beklagte Land ein anerkanntes Interesse an alsbaldiger Rechtssicherheit und Klarheit darüber, ob die Flexibilisierung der Arbeitszeit nach dem LPK durch gleichmäßige Verteilung auf viele Köpfe durchgeführt werden kann. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts kann es auch nicht darauf ankommen, ob ein Nichtteilnehmer, der nachträglich den Abschluss des Änderungsvertrags verlangt, gegenüber vergleichbaren Teilnehmern hinsichtlich seiner Arbeitszeit schon erhebliche Vorteile erlangt hatte. Dieser Erwägung steht das berechnete Interesse des beklagten Landes an Planungssicherheit schon zu Beginn des LPK entgegen.

e) Ein Anspruch der Klägerin aus dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz kann deshalb nicht völlig ausgeschlossen werden, weil das beklagte Land für das Recht auf nachträgliche Teilnahme am LPK einen Stichtag gesetzt hat. 35

aa) Das Landesarbeitsgericht hat aus seiner Sicht konsequent nicht geprüft, ob das beklagte Land gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz verstoßen hat, weil es erst ab Mai 2004 die nachträgliche Teilnahme am LPK generell verweigerte. Das Landesarbeitsgericht hat hierzu festgestellt, das beklagte Land habe das Angebot der Klägerin mit Schreiben vom 21. Juni 36



2004 mit dem Hinweis abgelehnt, im Mai 2004 habe man entschieden, generell eine nachträgliche Teilnahme nicht mehr zuzulassen. Das beklagte Land hat hierzu vorgetragen, dass vor Mai 2004 bei Anträgen auf nachträgliche Teilnahme am LPK eine Einzelfallprüfung durchgeführt worden sei. Damit war bis zu diesem Zeitpunkt eine nachträgliche Teilnahme nicht generell ausgeschlossen.

bb) Schließt der Arbeitgeber im Einzelfall freiwillig mit Nichtteilnehmern nachträgliche Änderungsverträge und ändert er diese Praxis zu einem Stichtag, nimmt er eine Gruppenbildung vor. Die Benachteiligung der Lehrkräfte, die erst nach diesem Stichtag ihre Angebote zum Abschluss der Änderungsverträge erklärten, bedarf einer sachlichen Rechtfertigung. So könnte es gerechtfertigt sein, die nachträgliche Teilnahme auf Härtefälle zu beschränken. Hierzu hat das Landesarbeitsgericht keine Feststellungen getroffen. 37

f) Soweit die Klägerin sich auf eine Ungleichbehandlung gegenüber den Arbeitnehmern R und F beruft, fehlt es schon an der Vergleichbarkeit. Diese Arbeitnehmer waren, anders als die Klägerin, aus den Diensten des beklagten Landes ausgeschieden. Erst im Falle ihrer Rückkehr sollen sie am LPK teilnehmen. Zudem schließt der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz nicht die Begünstigung einzelner Arbeitnehmer aus (*BAG 25. Mai 2004 - 3 AZR 15/03 - zu II 1 der Gründe, AP BetrAVG § 1b Nr. 5 = EzA BetrAVG § 1b Gleichbehandlung Nr. 1*). 38

3. Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts erweist sich nicht aus anderen Gründen als richtig. Die Ablehnung der nachträglichen Teilnahme verstößt entgegen der Auffassung der Klägerin nicht gegen das Maßregelungsverbot gemäß § 612a BGB. 39

a) Eine Benachteiligung iSv. § 612a BGB setzt nicht notwendig voraus, dass sich die Situation des Arbeitnehmers gegenüber dem bisherigen Zustand verschlechtert. Das Maßregelungsverbot kann auch verletzt sein, wenn dem Arbeitnehmer Vorteile vorenthalten werden, die der Arbeitgeber anderen Arbeitnehmern gewährt, weil sie ihre Rechte nicht ausgeübt haben (*BAG 12. Juni* 40



2002 - 10 AZR 340/01 - zu II 1 a der Gründe, BAGE 101, 312). Dann ist der Arbeitnehmer so zu stellen, als wäre die verbotene Maßregelung nicht erfolgt. Auf diese Weise ist die rechtswidrige Benachteiligung durch den Arbeitgeber zu beseitigen (vgl. BAG 23. Februar 2000 - 10 AZR 1/99 - zu II 6 der Gründe, BAGE 94, 11).

b) Es verstößt nicht gegen das Maßregelungsverbot des § 612a BGB, dass das beklagte Land Änderungsverträge nur einmalig anbietet. Wie bereits dargelegt, hat es ein billigenswertes Interesse an alsbaldiger Rechtssicherheit und Klarheit darüber, ob die Flexibilisierung der Arbeitszeit nach dem LPK durch gleichmäßige Verteilung auf viele Köpfe durchgeführt werden kann. Dazu ist es erforderlich, dass sich möglichst viele Lehrkräfte von Beginn an zur Teilnahme am LPK entscheiden. Der Ausschluss der nachträglichen Teilnahme dient diesem berechtigten Zweck.

4. Die Klägerin beruft sich ohne Erfolg darauf, die ihr gesetzte Überlegungsfrist von maximal zehn Tagen sei angesichts der Komplexität der angebotenen Vertragsänderung zu kurz gewesen. Die Klägerin lehnte das Angebot auf Vertragsänderung ab, ohne auf eine notwendige längere Bedenkzeit hinzuweisen. Damit ließ sie sich auf diese damals von ihr als ausreichend lang erachtete Frist ein. Zudem wurde ihr auch nach der Ablehnung in einem Gespräch mit dem Schulrat die nachträgliche Teilnahme am LPK angeboten. Sie hatte deshalb nochmals Gelegenheit, ihre Entscheidung zu überdenken.

Düwell

Gallner

Krasshöfer

Merte

Pielenz



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

