

LANDESARBEITSGERICHT NÜRNBERG

6 Sa 113/16

6 Ca 1422/15

(Arbeitsgericht Nürnberg)

Datum: 25.10.2016

Rechtsvorschriften: § 4 TzBfG, § 5 TVöD

Orientierungshilfe:

Keine unzulässige Benachteiligung Teilzeitbeschäftigter bei teilweiser Gutschrift der individuell ausgefallenen Arbeitszeit während einer Qualifizierungsmaßnahme aufgrund einer freiwilligen Dienstvereinbarung/Betriebsvereinbarung

Urteil:

1. Die Berufung des Klägers gegen das Endurteil des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 20.11.2015 – Az.: 6 Ca 1422/15 – wird auf Kosten des Berufungsführers zurückgewiesen.
2. Die Revision wird nicht zugelassen.

Tatbestand:

Die Parteien streiten über einen Anspruch des Klägers auf Gutschreibung von Arbeitsstunden wegen der Teilnahme an Fortbildungen, hilfsweise auf entsprechende Arbeitszeitvergütung.

Der Kläger ist seit 01.11.2012 bei der Beklagten als Ergotherapeut mit einer Wochenarbeitszeit von 25 Stunden bei einer 5-Tage-Woche beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis findet der TVöD-K Anwendung. Der Kläger nahm vom 13.10.2014 bis 17.10.2014 an einer Fortbildung zur Erweiterung der Fachkompetenz Orthopädie/Neurologie mit einem Gesamtaufwand von 38 Stunden teil, für die die Beklagte drei Tage á fünf Stunden vergütet hat. Ferner hat er an einer weiteren Fortbildung vom 05.09.2014 bis 06.09.2014 zur

Erweiterung der Fachkompetenz Akutgeriatrie/Neurologie mit einem Gesamtzeitaufwand von 18 Stunden teilgenommen, für die die Beklagte dem Kläger weder Arbeitszeit vergütet noch eine Arbeitsbefreiung gewährt hat. Vom 23.03. bis zum 27.03.2015 nahm der Kläger an einer Fortbildung zum N.A.P. Therapeuten mit einem Gesamtzeitaufwand von 39,5 Stunden teil, für die die Beklagte nur 10 Stunden als Arbeitszeit gutgeschrieben und gleichzeitig 15 Stunden auf dem Arbeitszeitkonto abgezogen hat.

Nach Ansicht des Klägers ergibt sich der klageweise geltend gemachte Anspruch aus § 5 TVöD, wonach vereinbarte Qualifizierungsmaßnahmen grundsätzlich als Arbeitszeit zu werten sind. Diese Regelung findet sowohl für Vollzeit- als auch für Teilzeitkräfte Anwendung. Vorliegend sei ihm als Teilzeitkraft die gesamte Dauer der Qualifizierungsmaßnahmen als tatsächliche Arbeitszeit anzurechnen bzw. dementsprechend zu vergüten, nicht nur die individuelle Arbeitszeit für die jeweiligen Tage.

Nach Auffassung des Klägers kann der Beschäftigte gemäß § 5 Abs. 5 TVöD zwar einen Eigenbeitrag in Zeit leisten, der durch eine Qualifizierungsvereinbarung geregelt wird. Die Beklagte habe mit ihm aber keine Qualifizierungsvereinbarung im Sinne einer individualrechtlichen Vereinbarung getroffen. Ein Eingriff durch Betriebsvereinbarung in das Arbeitszeitkonto sei unzulässig. Gemäß § 4 Abs. 1 TzBfG dürfe ein teilzeitbeschäftigter Mitarbeiter wegen der Teilzeit nicht schlechter behandelt werden als ein vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer. Die Regelung in Ziffer 5.1 der Dienstvereinbarung/Betriebsvereinbarung führe zu einer Benachteiligung von Teilzeitkräften. Im Übrigen gelte für den Kläger nicht der TV-Ärzte/VKA, sondern vielmehr der TVöD. Ziffer 5.1 a) der Dienstvereinbarung/Betriebsvereinbarung sei daher auf ihn nicht anwendbar. Zumindest hätte die Beklagte ihm nach seiner Ansicht die Fortbildungsstunden an den Tagen, an denen er regulär gearbeitet hätte, in vollem Umfang vergüten müssen. Der Kläger verweist darauf, dass es keine Fortbildungsveranstaltungen gebe, welche in Teilzeit wahrgenommen werden könnten. Auch sei er gezwungen, die Seminare vollumfänglich bis zum Ende durchzuführen. Ansonsten bekomme er nicht das erforderliche Zertifikat. Er habe sämtliche streitgegenständlichen Fortbildungen bei der Beklagten zur Genehmigung vorgelegt und die Genehmigung auch jeweils erhalten. Die Teilnahme an den Fortbildungen habe auch im überwiegenden Interesse der Beklagten gelegen.

Der Kläger trägt vor, dass bei den Genehmigungen der Fortbildungen keine Maßgaben zur eingeschränkten Bezahlung gemacht worden seien, zumal Maßgaben wie „VS“ oder „DB 3“, die ihm als Abkürzungen unbekannt seien, wegen Verstoßes gegen § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB unwirksam seien.

Der Kläger hat erstinstanzlich beantragt,

auf seinem Arbeitszeitkonto ihm 41 Arbeitsstunden gutzuschreiben, hilfsweise 580,56 € brutto zu zahlen sowie weitere 29,5 Arbeitsstunden auf seinem Arbeitszeitkonto gutzuschreiben, hilfsweise 493,24 € brutto zu zahlen.

Die Beklagte beantragt erstinstanzlich

Klageabweisung.

Die Beklagte verweist zur Begründung ihres Klageabweisungsantrages auf die Dienstvereinbarung/Betriebsvereinbarung zur Regelung der Personalentwicklung vom 03.11.2009, wo unter Ziffer 5.1 a) geregelt ist, dass für eine Fortbildungsmaßnahme, die wünschenswert ist und für die ein betriebliches Interesse besteht, jeder Mitarbeiter in Anlehnung an den TV-Ärzte/VKA Anspruch auf Dienstbefreiung bei einer 5-Tage-Woche bis zu drei Arbeitstagen hat, sofern im Arbeitsvertrag keine anderen Regelungen vereinbart sind. Die Fußnote 3 zu dieser Bestimmung führe aus, „d.h. der Mitarbeiter erhält die Zeit als Arbeitszeit gutgeschrieben, die er während der Maßnahme ansonsten leisten müsste“ (Bl. 19-21 d.A.). Aus den Genehmigungen sei unschwer zu erkennen, dass eine Arbeitszeitanrechnung über die tägliche Soll-Arbeitszeit hinaus nicht in Frage komme. Zeitgutschriften stünden dem Kläger daher nur im Rahmen der genehmigten Dienstbefreiung zu. Dieser Sachverhalt führe auch zu keiner Schlechterstellung der Teilzeitkräfte oder des Klägers, da Teilzeitkräfte und Vollzeitkräfte insoweit nicht vergleichbar seien. Der Kläger sei zu keinem Zeitpunkt von Seiten der Beklagten aufgefordert worden, an den Fortbildungsmaßnahmen teilzunehmen. Der Kläger habe auch schon eine Vielzahl von Fortbildungen durchgeführt und entsprechende Anträge gestellt sowie zu keinem Zeitpunkt die erteilten Genehmigungen beanstandet.

Das Arbeitsgericht hat die Klage mit Urteil vom 20.11.2015 zurückgewiesen. Das Arbeitsgericht hat ausgeführt, die Ansprüche ergeben sich entgegen der Ansicht des Klägers nicht aus § 5 Abs. 6 TVöD. Danach gelten zwar Zeiten von vereinbarten Qualifizierungsmaßnahmen als Arbeitszeit. Etwas anderes gilt jedoch für den Fall, dass der Beschäftigte gemäß § 5 Abs. 5 Satz 4 TVöD vereinbarungsgemäß Arbeitszeit als Eigenbeitrag einbringt. Ein möglicher Eigenbeitrag gemäß § 5 Abs. 5 Satz 2 TVöD wird durch eine Qualifizierungsvereinbarung geregelt, wobei die Betriebsparteien gemäß § 5 Abs. 5 Satz 3 TVöD gehalten sind, die Grundsätze einer fairen Kostenverteilung unter Berücksichtigung des betrieblichen und individuellen Nutzens zu regeln. Eine solche Qualifizierungsvereinbarung stellt die Dienstvereinbarung/Betriebsvereinbarung zur Regelung der Personalentwicklung vom 03.11.2009 zwischen den Betriebsparteien der Beklagten dar, die für alle Mitarbeiter der Beklagten gilt. Ziffer 5.1 a) dieser Dienstvereinbarung/Betriebsvereinbarung findet auch auf den Kläger Anwendung, da dort ein über den TVöD hinausgehender Anspruch auf Dienstbefreiung für Fortbildungen für alle Mitarbeiter lediglich in Anlehnung an den TV-Ärzte/VKA, nicht aber unter der Voraussetzung der Anwendbarkeit dieses Tarifvertrages vereinbart wird. Unstreitig sind die streitgegenständlichen Fortbildungsmaßnahmen von der Beklagten nicht veranlasst oder angeordnet worden. Zum Vorliegen eines überwiegenden betrieblichen Interesses hat der Kläger nach entsprechendem Bestreiten durch die Beklagte nicht weiter substantiiert vorgetragen bzw. Beweis angetreten. Es ist daher davon auszugehen, dass die streitgegenständlichen Fortbildungen im Sinne der Ziffer 5.1 a) der Dienstvereinbarung/Betriebsvereinbarung wünschenswert waren und dafür auch ein betriebliches Interesse bestand. Daher habe der Kläger lediglich Anspruch auf Dienstbefreiung bis zu drei Arbeitstagen, wobei er nach der erläuternden Fußnote 3 die Zeit als Arbeitszeit gutgeschrieben erhalte, die er während der Maßnahme ansonsten hätte leisten müssen. Genau dies ist entsprechend den von der Beklagten vorgelegten Genehmigungen und dem Vortrag des Klägers erfolgt. Für die Fortbildung vom 13. bis 18.10.2014 wurden dem Kläger nach seinem Vortrag drei Arbeitstage á fünf Arbeitsstunden vergütet. Dies entspricht der Maßgabe „DB 3“ in der Genehmigung vom 11.09.2014 (Bl. 107 d.A.). Damit wird eindeutig erkennbar eine Dienstbefreiung für drei Arbeitstage erteilt, was dem Kläger aufgrund vorangegangener Genehmigungen für Fortbildungsreisen auch bekannt gewesen sein muss. Auch liegt darin keine allgemeine Geschäftsbedingung, die der Inhaltskontrolle gemäß § 307 Abs. 1 Satz 2 BGB unter-

worfen wäre, sondern eine konkrete Einzelfallentscheidung. Für die Fortbildung vom 04. bis 06.09.2014 besteht gemäß Ziffer 5.1 a) kein weiterer Dienstbefreiungsanspruch, da die maximale Anspruchsdauer von drei Arbeitstagen im Jahr 2014 aufgebraucht ist. Für die Fortbildung vom 23. bis 27.03.2015 hat der Kläger nicht substantiiert vorgetragen, dass ihm insoweit noch ein für die von der Beklagten berücksichtigte Arbeitszeit hinausgehender Anspruch auf Dienstbefreiung zugestanden hat. Die Regelung in Ziffer 5.1 a) der Dienstvereinbarung/Betriebsvereinbarung benachteiligt den Kläger auch nicht als Teilzeitbeschäftigten gemäß § 4 Abs. 1 TzBfG. Die Regelung gilt sowohl für Teilzeit- als auch für Vollzeitbeschäftigte und führt bei letzteren bei einer über die tarifvertragliche Arbeitszeit von 38,5 Stunden pro Woche hinausgehenden Fortbildungsmaßnahme ebenfalls zu einer Begrenzung des Anspruchs auf Dienstbefreiung. Die Regelung steht auch in Einklang mit der Vorschrift des § 4 Abs. 1 Satz 2 TzBfG, wonach einem teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer Arbeitsentgelt oder eine andere teilbare geldwerte Leistung mindestens in dem Umfang zu gewähren ist, der dem Anteil seiner Arbeitszeit an der Arbeitszeit eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers entspricht. Der Umfang der Dienstbefreiung entspricht dem Anteil der Arbeitszeit des Klägers an der Arbeitszeit eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers.

Das Urteil des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 20.11.2015 ist den Prozessbevollmächtigten des Klägers am 16.02.2016 zugestellt worden. Die Berufungsschrift vom 15.03.2016 ist beim Landesarbeitsgericht Nürnberg am selben Tag eingegangen. Die Berufungsbegründungsschrift vom 18.04.2016 ist beim Landesarbeitsgericht am 18.04.2016 eingegangen, die Ergänzung der Berufungsbegründung vom 06.05.2016 ist beim Landesarbeitsgericht Nürnberg am 09.05.2016 eingegangen, nachdem die Begründungsfrist bis zum 18.05.2016 verlängert war.

In der Berufung bringt der Kläger vor, im September seien von 18 Stunden Fortbildung keine Stunden berücksichtigt worden, im Oktober von 38 Stunden nur 15 Stunden und im März 2015 von 39,5 Stunden nur 10 Stunden, wobei noch 15 Stunden vom Arbeitszeitkonto abgezogen worden sind. Er bringt vor, die Abkürzung „DB 3“ sei ihm nicht bekannt gewesen, weshalb auch keine entsprechende wirksame Einschränkung zustande gekommen sei. Die grundsätzliche Genehmigung der Fortbildung würde nach § 5 Abs. 6 TVöD zu einer vollen Berücksichtigung der vollständigen Fortbildungszeiten als Arbeits-

zeit führen. Aus den Maßgaben ließe sich auch nicht ableiten, dass Stunden über die tägliche Arbeitszeit hinaus nicht berücksichtigt würden. Die Fußnote 3 stelle keine Regelung zur Kostenverteilung dar, die Betriebsvereinbarung verstoße gegen § 4 Abs. 1 TzBfG. Eine unzulässige Schlechterstellung ergebe sich daraus, dass Fortbildungen dieser Art nur in Vollzeit angeboten würden und damit nur Vollzeitbeschäftigte einen Anspruch auf Fortbildungen ohne Einbringung unbezahlter Arbeitsstunden hätten, was eine unzulässige schlechtere Behandlung von Teilzeitbeschäftigten darstelle. Die Maßgabe „DB 3“ stelle auch keine wirksame Einschränkung dar.

Für die Fortbildung im September habe es gar keine Einschränkung gegeben und es sei für diese Zeit auch noch ein Fortbildungsanspruch übrig gewesen. Die 10 Arbeitsstunden für die Fortbildung 2015 seien nicht geeignet gewesen, den Vergütungsanspruch des Klägers für drei Fortbildungstage zu erfüllen.

Letztlich könnten die Maßgaben der Beklagten und die Fußnote 3 zu 5.1 der Betriebsvereinbarung nicht als Einschränkungen von § 5 Abs. 6 TVöD verstanden werden. Der Vortrag der Beklagten, sie habe Dienstbefreiung gewährt, sei nicht so zu verstehen gewesen, dass darüber hinausgehende Stunden ausdrücklich nicht vergütet werden sollten. Es sei darauf hinzuweisen, dass bei Betriebsräten in Teilzeit unstrittig sei, dass diese einen Zeit- oder Geldausgleich für Zeiten der Betriebsratsarbeit erhielten, die über ihren Teilzeitumfang hinausgehen. Dies sei hierher übertragbar. Die Zeiten der Fortbildung habe er auch tatsächlich erbracht, ansonsten hätte er auch die Zertifikate nicht erhalten.

Der Kläger und Berufungskläger beantragt:

Das Urteil des Arbeitsgerichts Nürnberg vom 20.11.2015, Az.: 6 Ca 1422/15, wird abgeändert:

1. Die Beklagte wird verurteilt, dem Kläger 41 Arbeitsstunden auf seinem Arbeitszeitkonto gutzuschreiben, hilfsweise 580,56 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 28.02.2015 an den Kläger zu zahlen.
2. Die Beklagte wird verurteilt, dem Kläger 29,5 Arbeitsstunden auf seinem Arbeitszeitkonto gutzuschreiben, hilfsweise 493,24 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit an den Kläger zu zahlen.

Die Beklagte und Berufungsbeklagte beantragt:

1. Die Berufung wird kostenpflichtig zurückgewiesen.
2. Die Kosten des Rechtsstreits trägt der Kläger und Berufungskläger.

Die Beklagte und Berufungsbeklagte bringt vor, entsprechend der Dienstvereinbarung, die auch für den Kläger Anwendung finde, sei der dort über den TVöD hinausgehende Anspruch auf Dienstbefreiung für Fortbildungen für alle Mitarbeiter lediglich in Anlehnung an den TV-Ärzte/VKA, nicht aber unter der Voraussetzung der Anwendbarkeit des Tarifvertrages vereinbart. Unstreitig seien die streitgegenständlichen Fortbildungsmaßnahmen im Interesse des Klägers durchgeführt worden. Entsprechend seien die Maßnahmen wünschenswert gewesen und es habe ein betriebliches Interesse bestanden, so dass der Kläger lediglich Anspruch auf Dienstbefreiung bis zu drei Arbeitstagen hatte. Dabei sei darauf hinzuweisen, dass der Kläger selbstverständlich die Bedeutung der Kürzel in der Genehmigung kannte. Die Abkürzung „DB 3“ war und ist dem Kläger bekannt und musste von ihm verstanden werden, da dies allen Mitarbeitern bekannt ist und dem Kläger selber bekannt gemacht worden sei. Die Dienstvereinbarung/Betriebsvereinbarung zur Regelung der Personalentwicklung verstoße auch in keiner Weise gegen § 4 Abs. 1 TzBfG, da es nicht darauf ankomme, in welcher Art und Weise Fortbildungen angeboten würden. Der Kläger habe entsprechend den Regelungen keinen Anspruch über seine vereinbarten Arbeitszeiten hinaus Stunden auf seinem Arbeitszeitkonto – auch im Rahmen einer Fortbildung – gutgeschrieben zu erhalten oder ausbezahlt zu bekommen. Völlig abwegig sei der Hinweis auf die Tätigkeit der Betriebsräte, da diese einer ganz anderen Regelung unterlägen und in keiner Weise mit den Fortbildungsmaßnahmen im Rahmen der Dienstvereinbarung/Betriebsvereinbarung zur Regelung der Personalentwicklung vergleichbar seien. Es sei auszuführen, dass hinsichtlich des Umfangs der jeweiligen Fortbildungsmaßnahmen von Seiten des Klägers in keiner Weise nachgewiesen sei, dass er tatsächlich die entsprechenden Zeiten für die Fortbildung genutzt habe. Insofern müssten diese höchst vorsorglich bestritten werden.

Hinsichtlich der weiteren Einzelheiten wird auf den Akteninhalt, insbesondere auf die zwischen den Parteien gewechselten Schriftsätze nebst Anlagen Bezug genommen.

Entscheidungsgründe:

I.

Die Berufung ist zulässig. Sie ist statthaft (§ 64 Abs. 1, Abs. 2 b ArbGG) und auch in der gesetzlichen Form und Frist eingelegt und begründet worden (§§ 66 Abs. 1, 64 Abs. 6 Satz 1 ArbGG, 519, 520 ZPO).

II.

Die Berufung ist in der Sache nicht begründet. Das Arbeitsgericht hat die Klage zu Recht abgewiesen, da dem Kläger keine Ansprüche auf Zeitgutschriften oder deren Auszahlung zustehen. Es kann insoweit auf die Ausführungen in den Entscheidungsgründen des Ersturteils verwiesen werden und von einer lediglich wiederholenden Darstellung abgesehen werden, § 69 Abs. 2 ArbGG. Im Hinblick auf das Berufungsvorbringen sind noch folgende ergänzende Ausführungen veranlasst:

Nach § 5 Abs. 6 TVöD gelten Zeiten von vereinbarten Qualifizierungsmaßnahmen als Arbeitszeit. Dabei ist aber § 5 Abs. 5 Satz 4 TVöD zu berücksichtigen, der einen Eigenbeitrag des Beschäftigten in Geld (was die Kosten der Maßnahme anbelangt) und/oder in Zeit (Arbeitszeit) vorsieht unter Berücksichtigung des betrieblichen und individuellen Nutzens. Im Falle eines Eigenbeitrags in Zeit wird dieser mit dem durch die Qualifizierungsmaßnahme entstehenden Arbeitszeitguthaben verrechnet. Aus dem Tarifvertrag erwächst nach dessen ausdrücklichem Wortlaut kein individueller Anspruch des Beschäftigten auf Kostenübernahme oder Zeitgutschrift.

Regeln zur Qualifizierung können nach dem Tarifvertrag durch freiwillige Betriebsvereinbarung näher ausgestaltet werden, wie mit der Dienstvereinbarung/Betriebsvereinbarung zur Personalentwicklung vorliegend geschehen. Diese greift die tarifvertragliche Regelung zur Qualifizierung auf. Die vom Kläger beantragten Maßnahmen sind der Ziffer 5.1 a) zuzuordnen als Maßnahmen, die wünschenswert sind und für die ein betriebliches Interesse besteht. Damit hat der Kläger nach der Dienstvereinbarung/Betriebsvereinbarung Anspruch auf Dienstbefreiung für bis zu drei Arbeitstage im Jahr, wobei in der Dienstbefreiung die Zeit gutgeschrieben wird, die der Mitarbeiter während der Maßnahme ansonsten leisten müsste, siehe Fußnote 3.

Auf der Grundlage der tarifvertraglichen Regelung in Verbindung mit der Dienstvereinbarung/Betriebsvereinbarung hat der Kläger insbesondere die drei streitgegenständlichen Qualifizierungsmaßnahmen beantragt und auch genehmigt bekommen. Wie die vorgelegten Anträge zeigen, sind diese mit unterschiedlichen Maßgaben genehmigt worden, die dem Kläger vor Antritt der Qualifizierungsmaßnahme bekannt gegeben worden sind. Wäre der Kläger hiermit nicht einverstanden gewesen, so hätte er nachverhandeln können oder auf die Maßnahme verzichten können. Die Angabe des Klägers, er hätte die Maßgaben nicht verstanden, kann ihn nicht entlasten. Zum einen ist dies wenig glaubhaft, zum anderen wäre es aber dann seine Obliegenheit gewesen, sich entsprechend zu erkundigen. Dabei sind die Maßgaben im Zusammenhang mit den ihnen zugrunde liegenden Regelungen selbsterklärend, wenn Kursgebühren oder Reisekosten vom Arbeitgeber komplett übernommen werden und eventuell auch Übernachtungskosten wie auch gegebenenfalls Dienstbefreiung gewährt wird („DB 3“ bzw. „DB 2“). Aufgrund der Dienstvereinbarung/Betriebsvereinbarung war ohne weiteres auch für den Kläger nachvollziehbar, dass sich das Kürzel „DB“ auf die Gewährung von Dienstbefreiung bezog und bei Fehlen derselben keine Dienstbefreiung gewährt werden sollte, genauso wie bei Fehlen von Angaben zu Übernachtungskosten oder ähnlichem. Ein Anspruch des Klägers auf weitergehende bezahlte Freistellung ergibt sich weder aus § 5 TVöD („... kein individueller Anspruch... abgeleitet... werden kann...“). Noch ergibt sich solches aus der Dienstvereinbarung/Betriebsvereinbarung.

Nachdem der Tarifvertrag bestimmt, dass die Arbeitnehmer bei Qualifizierungsmaßnahmen keine individuellen Ansprüche herleiten können, ist die Gewährung eines Anspruchs auf bis zu drei Tage bezahlte Freistellung (Dienstbefreiung) pro Jahr für diese Art von Maßnahmen zulässig und rechtmäßig. Die Ausnahme des § 5 Abs. 4 TVöD ist vorliegend nicht einschlägig. In Fällen eines größeren betrieblichen Interesses erhält der Mitarbeiter nach der Betriebsvereinbarung letztlich Dienstbefreiung und der Arbeitgeber übernimmt die Kosten, was der Staffelung und den Regeln des § 5 TVöD entspricht.

Danach haben die Parteien jeweils vor der Qualifizierungsmaßnahme gemäß § 5 TVöD in Verbindung mit der Dienstvereinbarung/Betriebsvereinbarung entsprechende Regelungen vereinbart, nach denen die beantragten Maßnahmen auch von der Beklagten gehandhabt worden sind. Danach hat der Kläger Arbeitszeit einzubringen und/oder auch Kosten selbst zu tragen.

Diese Regelungen verstoßen auch nicht gegen § 4 TzBfG. Der Kläger sieht zwar zutreffend, dass er bei einer ganztägigen Qualifizierungsmaßnahme nicht nur die fünf Stunden tägliche Arbeitszeit aufwendet und eventuell acht Stunden für die Maßnahme einbringt. Er lässt aber außer Betracht, dass Beschäftigte in Vollzeit bei Fehlen einer Dienstbefreiung nicht nur den Teilzeitlohn nicht erhalten, sondern den gesamten Lohn für die Vollzeit. In diesem Fall stellen sich Vollzeitkräfte schlechter als der Kläger. Wäre der Kläger in Vollzeit beschäftigt gewesen, würde er sich bei den angegebenen Maßnahmen über insgesamt 12 Tage bei fünf Tagen Dienstbefreiung tatsächlich schlechter stellen als bei seiner Teilzeit. Als Vollzeitkraft hätte er sieben Tage zu 7,7 Stunden, ca. 54 Stunden für diese Maßnahmen als unbezahlte Arbeitszeit einzubringen, als Teilzeitkraft sind dies nach den bestehenden Regelungen nur 48,5 Stunden unbezahlte Arbeitszeit. Dabei entspricht der Umfang der Dienstbefreiung dem Anteil der Arbeitszeit des Klägers an der Arbeitszeit eines vergleichbaren vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers. Die Regelung steht daher in Einklang mit § 4 TzBfG.

Die Regelung des § 5 TVöD ist auch nicht vergleichbar mit den Regelungen des § 37 Abs. 6, Abs. 2, Abs. 3 BetrVG, denn § 5 TVöD gibt dem Arbeitnehmer ausdrücklich keinen individuellen Anspruch gegen den Arbeitgeber. In § 37 BetrVG geht es dagegen um individuelle Ansprüche des Betriebsratsmitglieds gegen den Arbeitgeber. Mit der Einfügung

- 11 -

einer gesetzlichen Fiktion in diese Bestimmung bei der Reform des BetrVG wurden individuelle weitergehende Ansprüche für Betriebsratsmitglieder geschaffen. Diese Ansprüche basieren aber auf ganz anderen Überlegungen und erfüllen einen ganz anderen Zweck als die Regelung des § 5 TVöD wie auch die Dienstvereinbarung/Betriebsvereinbarung. Eine Gleichsetzung dieser Vorschriften kommt daher nicht in Betracht.

Die Berufung des Klägers bleibt daher ohne Erfolg, die Berufung ist zurückzuweisen.

III.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 97 ZPO.

Die gesetzlichen Voraussetzungen für die Zulassung der Revision liegen nicht vor (§ 72 Abs. 2 ArbGG).

Rechtsmittelbelehrung:

Gegen diese Entscheidung ist ein Rechtsmittel nicht gegeben;
auf § 72 a ArbGG wird hingewiesen.

Riedel
Vorsitzender Richter
am Landesarbeitsgericht

Riegler
Ehrenamtlicher
Richter

Heidenfelder
Ehrenamtlicher
Richter