

Bundesarbeitsgericht
Neunter Senat

Urteil vom 12. Oktober 2021
- 9 AZR 133/21 -
ECLI:DE:BAG:2021:121021.U.9AZR133.21.0

I. Arbeitsgericht Reutlingen

Urteil vom 2. Oktober 2019
- 6 Ca 41/19 -

II. Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg

Urteil vom 12. November 2020
- 3 Sa 97/19 -

Entscheidungsstichworte:

Anspruch auf Bildungszeit nach BzG BW - Qualifizierung zur Wahrnehmung ehrenamtlicher Tätigkeiten

BUNDESARBEITSGERICHT



9 AZR 133/21

3 Sa 97/19

Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
12. Oktober 2021

URTEIL

Brüne, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Klägerin, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 12. Oktober 2021 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Dr. Kiel, die Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Suckow und Zimmermann sowie den ehrenamtlichen Richter Faltyn und die ehrenamtliche Richterin Habendorf für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 12. November 2020 - 3 Sa 97/19 - aufgehoben.
2. Die Sache wird zur neuen Verhandlung und Entscheidung - auch über die Kosten der Revision - an das Berufungsgericht zurückverwiesen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über Vergütung für den Zeitraum der Teilnahme der Klägerin an einer Bildungsveranstaltung. 1

Die Klägerin ist bei der Beklagten seit dem 1. August 1978 als technische Angestellte beschäftigt. Ihr monatliches Arbeitsentgelt betrug zuletzt 3.998,58 Euro brutto. Mit Schreiben vom 19. Dezember 2017 beantragte die Klägerin, ihr vom 23. bis 27. April 2018 Bildungszeit für die Teilnahme an der Veranstaltung „Grundlehrgang Lizenzausbildung Übungsleiter C, „Sport mit Älteren“ des Württembergischen Landessportbunds eV zu gewähren. Hierbei handelt es sich um einen anerkannten Träger iSv. § 9 Bildungszeitgesetz Baden-Württemberg in der bis zum 29. Februar 2020 gültigen Fassung (BzG BW). Der Antrag der Klägerin bezog sich auf das erste Modul einer nach dem Ausbildungsplan auf drei Jahre angelegten Veranstaltung. Der Erwerb der Trainerlizenz ist erst nach Abschluss des gesamten Lehrgangs möglich. Die Beklagte lehnte den Antrag mit Schreiben vom 26. Januar 2018 ab. 2

Die Klägerin nahm an dem beantragten Lehrgang vom 23. bis zum 27. April 2018 teil. Die Beklagte wertete dies als unbezahlte Freistellung. Unter dem 19. Juli 2018 erstellte sie für den Monat April 2018 eine Korrekturabrechnung über die für den Zeitraum der Bildungszeit aus ihrer Sicht zu Unrecht gezahlte Vergütung iHv. 761,64 Euro brutto. Die sich daraus ergebende Nettogehaltszahlung iHv. 477,09 Euro verrechnete sie mit dem für Juli 2018 gezahlten 3

Arbeitsentgelt. Darüber verhält sich eine unter gleichem Datum erstellte Abrechnung, die der Prozessbevollmächtigte der Klägerin dem Senat in der mündlichen Verhandlung zu den Akten gereicht hat.

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, die Abzüge seien unberechtigt, weil sie gemäß § 3 Abs. 1 BzG BW iVm. § 1 der Verordnung der Landesregierung zur Regelung der Bildungszeit für die Qualifizierung zur Wahrnehmung ehrenamtlicher Tätigkeiten vom 15. Dezember 2015 (*VO BzG BW*) fünf Arbeitstage bezahlte Bildungszeit in Anspruch genommen habe und deshalb nach § 8 Abs. 1 BzG BW die Fortzahlung der Arbeitsvergütung beanspruchen könne. Bei dem von ihr besuchten Lehrgang habe es sich um eine Qualifizierung zur Wahrnehmung ehrenamtlicher Tätigkeiten gehandelt. Sie beabsichtige, nach Abschluss des Lehrgangs als Trainerin beim TSV B tätig zu werden. Bildungszeit sei auch für solche Qualifizierungsmaßnahmen vorgesehen, die dazu befähigten, Aufgaben der Anleitung, der Organisation und der Lehre ua. in dem Ehrenamtbereich Sport auszuüben.

4

Die Klägerin hat - soweit für die Revision von Bedeutung - beantragt, die Beklagte zu verurteilen, an sie 761,64 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 2. Mai 2018 zu zahlen.

5

Die Beklagte hat ihren Klageabweisungsantrag damit begründet, dass ein Anspruch auf Bildungszeit eine aktive ehrenamtliche Tätigkeit zum Zeitpunkt der Antragstellung voraussetze. Die Qualifizierung für eine erst in der Zukunft eventuell wahrzunehmende ehrenamtliche Tätigkeit genüge hierfür nicht.

6

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat auf die Berufung der Beklagten das erstinstanzliche Urteil hinsichtlich des Zinsbeginns abgeändert und die Berufung im Übrigen zurückgewiesen. Mit ihrer Revision begehrt die Beklagte weiterhin die vollständige Abweisung der Klage.

7

Entscheidungsgründe

- Die Revision der Beklagten ist begründet. Mit der gegebenen Begründung durfte das Landesarbeitsgericht die Berufung der Beklagten gegen das der Klage überwiegend stattgebende Urteil des Arbeitsgerichts nicht zurückweisen. Auf der Grundlage des bisher festgestellten Sachverhalts kann der Senat keine abschließende Entscheidung treffen. Dies führt zur Aufhebung des Berufungsurteils und zur Zurückverweisung der Sache an das Landesarbeitsgericht. 8
- I. Das Landesarbeitsgericht hat mit rechtsfehlerhafter Begründung angenommen, die Klägerin könne von der Beklagten für die in Anspruch genommene Bildungszeit die Zahlung iHv. 761,64 Euro brutto nebst Zinsen verlangen. 9
1. Das Landesarbeitsgericht hat keine ausreichenden Feststellungen zur Zulässigkeit der Klage getroffen. Aus dem Vorbringen der Parteien und den festgestellten Tatsachen ließ sich der Grund des geltend gemachten Anspruchs zunächst nicht eindeutig ermitteln. Die hinreichende Bestimmtheit der Klage iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO lässt sich jedoch aufgrund der Erklärungen der Parteien in der mündlichen Verhandlung vor dem Senat feststellen. 10
- a) Nach § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO muss die Klageschrift neben einem bestimmten Antrag eine bestimmte Angabe des Gegenstands und des Grunds des erhobenen Anspruchs enthalten. Damit werden der Streitgegenstand abgegrenzt und die Grenze der Rechtshängigkeit und der Rechtskraft festgelegt sowie Gegenstand und Umfang der Entscheidungsbefugnis des Gerichts bestimmt. Eine ordnungsgemäße Klageerhebung erfordert eine Individualisierung des Streitgegenstands. Die klagende Partei muss die gebotene Bestimmung des Streitgegenstands vornehmen und kann sie nicht zur Disposition des Gerichts stellen (*BAG 25. Februar 2021 - 8 AZR 171/19 - Rn. 39*). 11

b) Vorliegend verlangt die Klägerin nicht Entgelt für den Zeitraum vom 23. bis zum 27. April 2018. Das Arbeitsentgelt für April 2018 ist - so das Landesarbeitsgericht - offensichtlich an die Klägerin gezahlt worden. Mit Abrechnung vom 19. Juli 2018 hat die Beklagte sodann eine Rückrechnung für April 2018 vorgenommen. In der Sache hat die Beklagte damit mit einem Rückforderungsanspruch gegen einen später entstandenen Vergütungsanspruch der Klägerin aufgerechnet. Eine Aufrechnung setzt voraus, dass klar ist, welche Forderungen gegeneinander aufgerechnet werden. Insoweit gilt der Bestimmtheitsgrundsatz des § 253 Abs. 2 ZPO (vgl. BAG 26. Oktober 2016 - 5 AZR 167/16 - Rn. 59, BAGE 157, 102). Das Vorliegen dieser Voraussetzung hat das Landesarbeitsgericht weder festgestellt noch geprüft. Es hat der Klägerin die Hauptforderung iHv. 761,64 Euro brutto zugesprochen, ohne festzustellen, auf welchen Abrechnungszeitraum sich diese Forderung bezog. Der Gegenstand des Rechtsstreits ist damit nicht hinreichend bestimmt. 12

c) Auf gerichtlichen Hinweis hat der Prozessbevollmächtigte der Klägerin jedoch in der mündlichen Verhandlung gegenüber dem Senat erklärt, dass die Beklagte das aus ihrer Sicht überzahlte Entgelt für April 2018 gegen die Vergütung der Klägerin für Juli 2018 aufgerechnet hat. Damit ist klargestellt, dass sich der Streitgegenstand des Rechtsstreits auf die Zahlung restlicher Vergütung für diesen Monat bezieht. Somit ist die Klage - nunmehr - hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 ZPO. Die erstmals vollständig eingereichte Abrechnung für den Monat Juli 2018 weist allerdings aus, dass von der Nettovergütung lediglich ein Abzug iHv. 477,09 Euro und nicht in Höhe des eingeklagten Betrags iHv. 761,64 Euro vorgenommen worden ist. 13

2. Das Landesarbeitsgericht hat zu Unrecht angenommen, die Bewilligung der beantragten Bildungszeit durch die Beklagte gelte nicht bereits deshalb nach § 7 Abs. 4 Satz 3 BzG BW als erteilt, weil in Ermangelung eines gegenteiligen Vorbringens der Klägerin davon auszugehen sei, dass das Ablehnungsschreiben der Beklagten vom 26. Januar 2018 die nach § 7 Abs. 4 Satz 2 BzG BW erforderliche Bewilligung enthält. 14

derliche Begründung aufgewiesen habe. Dieser Würdigung liegt eine unzutreffende Verteilung der Darlegungs- und Beweislast für das Vorliegen einer form- und fristgemäßen Ablehnung zugrunde. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts trägt jene nicht die Klägerin, sondern die Beklagte.

a) § 1 Abs. 1 Satz 2 BzG BW verpflichtet den Arbeitgeber, den anspruchsberechtigten Arbeitnehmer auf dessen Antrag, der spätestens acht Wochen vor Beginn der Bildungsmaßnahme schriftlich zu stellen ist (§ 7 Abs. 1 BzG BW), von der Arbeitspflicht freizustellen. Der Anspruch auf Bildungszeit ist damit ein gesetzlich begründeter Freistellungsanspruch. Erfüllt der Arbeitgeber diesen Anspruch, ist er nach § 8 Abs. 1 BzG BW zur Entgeltfortzahlung verpflichtet (vgl. *LT-Drs. 15/6403 S. 16*). Ohne Bewilligung des Antrags durch den Arbeitgeber besteht grundsätzlich kein Vergütungsanspruch des Arbeitnehmers. Die Bewilligung wird gemäß § 7 Abs. 4 Satz 3 BzG BW fingiert, wenn der Arbeitgeber den Antrag nicht form- und fristgerecht ablehnt. Die Ablehnung muss dem Arbeitnehmer spätestens vier Wochen vor Beginn der Bildungsveranstaltung schriftlich zugehen und bedarf einer schriftlichen Darlegung der Gründe (vgl. § 7 Abs. 4 Satz 1 und 2 BzG BW). 15

b) Der Arbeitgeber trägt die Darlegungs- und Beweislast dafür, dass er den Antrag auf Bewilligung von Bildungszeit form- und fristgerecht abgelehnt hat. Zwar ist der Eintritt der Bewilligungsfiktion Tatbestandsvoraussetzung für den Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung für den Zeitraum der Teilnahme an der Bildungsveranstaltung. Gleichwohl kommt vorliegend der allgemeine Grundsatz, nach dem derjenige, der ein Recht für sich in Anspruch nimmt, die Darlegungs- und Beweislast für die anspruchsbegründenden Tatsachen trägt, nicht zur Anwendung. Denn der Arbeitgeber kann sich in einem gerichtlichen Verfahren nur auf solche Ablehnungsgründe berufen, die er in einem form- und fristgerechten Schreiben iSd. § 7 Abs. 4 Satz 1 und 2 BzG BW genannt hat. Mit dem Begründungserfordernis bezweckt das Gesetz, dass der Arbeitnehmer eine tatsachenbasierte Beurteilungsgrundlage erhält, auf der er die Erfolgsaussichten einer 16

Klage auf Bewilligung der Bildungszeit überprüfen kann. Erst durch die Darlegung der Ablehnungsgründe im Ablehnungsschreiben kann er beurteilen, ob die Ablehnung sachlich begründet ist. Die damit verknüpfte Bewilligungsfiktion soll den Anspruch des Arbeitnehmers auf Bildungszeit unterstreichen (vgl. *LT-Drs. 15/6403 S. 15*). Dieses Regelungsziel lässt sich nur erreichen, wenn der Arbeitgeber im späteren Prozess die von ihm begehrte Klageabweisung ausschließlich auf solche Gründe stützen kann, die er dem Arbeitnehmer zuvor nach § 7 Abs. 4 Satz 1 und 2 BzG BW mitgeteilt hat. Aus diesem Grund ist der Arbeitgeber im gerichtlichen Verfahren mit anderen als den im Ablehnungsschreiben genannten Gründen präkludiert (vgl. zu § 15 Abs. 7 Satz 4 *BEEG aF BAG 24. September 2019 - 9 AZR 435/18 - Rn. 22; 11. Dezember 2018 - 9 AZR 298/18 - Rn. 31 ff. mwN, BAGE 164, 307*). Dementsprechend hat der Arbeitgeber, der - wie vorliegend - dem geltend gemachten Anspruch auf Bildungszeit bzw. auf die für den Zeitraum der Teilnahme an einer Bildungsmaßnahme fortzuzahlende Vergütung sachliche Gründe für die Ablehnung im Prozess entgegenhalten will, von sich aus den Inhalt des Ablehnungsschreibens vorzutragen, um sich (nur) auf die dort aufgeführten Gründe berufen zu dürfen.

3. Rechtsfehlerhaft ist schließlich die Würdigung des Landesarbeitsgerichts, die Parteien hätten eine Vereinbarung getroffen, der zufolge die Klägerin zunächst für die Teilnahme an dem Lehrgang freigestellt werde und eine etwaige Vergütungspflicht der Beklagten für die Lehrgangsdauer im Nachgang gerichtlich festgestellt werden könne. Die getroffenen Feststellungen tragen diese Annahme nicht. 17

a) Vertragliche Vereinbarungen kommen durch auf den Vertragsschluss gerichtete, einander entsprechende Willenserklärungen zustande, in dem das Angebot („der Antrag“) der einen Vertragspartei nach §§ 145 ff. BGB von der anderen Vertragspartei angenommen wird. Eine Willenserklärung ist eine Äußerung, die darauf gerichtet ist, einen rechtsgeschäftlichen Erfolg herbeizuführen. Sie kann nicht nur durch eine ausdrückliche Erklärung, sondern auch durch schlüssiges Verhalten abgegeben werden. Dazu muss die Erklärung - aus der Sicht des 18

Adressaten - mit dem Willen zur rechtlichen Bindung abgegeben worden sein (*Realofferte und deren konkludente Annahme; BAG 24. März 2021 - 10 AZR 16/20 - Rn. 36 mwN*).

aa) Ob eine Äußerung oder ein Verhalten als Willenserklärung zu verstehen ist, ist durch Auslegung zu ermitteln. Nach §§ 133, 157 BGB sind Willenserklärungen und Verträge so auszulegen, wie die Parteien sie nach Treu und Glauben unter Berücksichtigung der Verkehrssitte verstehen mussten, wobei vom Wortlaut auszugehen ist. Auch die außerhalb der Vereinbarung liegenden Umstände sind einzubeziehen, um den wirklichen Willen der Parteien zu ermitteln, soweit sie einen Schluss auf den Sinngehalt der Erklärung zulassen. Vor allem sind die bestehende Interessenlage und der mit dem Rechtsgeschäft verfolgte Zweck zu berücksichtigen. Im Zweifel ist der Auslegung der Vorzug zu geben, die zu einem vernünftigen, widerspruchsfreien und den Interessen beider Vertragspartner gerecht werdenden Ergebnis führt. Haben alle Beteiligten eine Erklärung übereinstimmend in demselben Sinn verstanden, geht der wirkliche Wille dem Wortlaut des Vertrags und jeder anderen Interpretation vor. Er setzt sich selbst gegenüber einem völlig eindeutigen Vertragswortlaut durch. Diese Grundsätze sind auch anzuwenden bei der Frage, ob ein bestimmtes willentliches Verhalten eine Willenserklärung darstellt (*BAG 24. März 2021 - 10 AZR 16/20 - Rn. 37; 19. Dezember 2018 - 7 AZR 70/17 - Rn. 23 mwN, BAGE 164, 370*).

bb) Die revisionsrechtliche Prüfungsdichte für eine vom Landesarbeitsgericht vorgenommene Auslegung hängt davon ab, ob eine individuelle Willenserklärung oder eine typische Erklärung gegeben ist. Die Auslegung individueller Willenserklärungen kann das Revisionsgericht nur darauf überprüfen, ob das Berufungsgericht Auslegungsregeln verletzt, gegen Gesetze und Erfahrungssätze verstoßen oder wesentliche Tatsachen unberücksichtigt gelassen hat. Die Auslegung typischer Erklärungen unterliegt dagegen einer unbeschränkten revisionsrechtlichen Kontrolle (*st. Rspr., zB BAG 24. März 2021 - 10 AZR 16/20 - Rn. 38; 19. November 2019 - 3 AZR 332/18 - Rn. 18 f.*).

b) Die Feststellung des Landesarbeitsgerichts, die Parteien hätten vereinbart, dass die Klägerin zunächst unbezahlt freigestellt werde und die Beklagte das Arbeitsentgelt nachentrichten werde, wenn gerichtlich festgestellt werde, dass die Klägerin einen Anspruch auf Bildungszeit gehabt habe, hält einer revisionsrechtlichen Überprüfung selbst bei Anlegung eines eingeschränkten Prüfungsmaßstabs nicht stand. 21

aa) Zwar ist eine Vereinbarung dieses Inhalts rechtlich wirksam. Sie ermöglicht es den Arbeitsvertragsparteien, den Streit über die Qualität einer Bildungsveranstaltung und die Anspruchsberechtigung nachträglich gerichtlich auszutragen (*BAG 18. November 2008 - 9 AZR 815/07 - Rn. 27 mwN*). Der Arbeitgeber ist jedoch zum Abschluss einer entsprechenden Vereinbarung nicht verpflichtet. Er kann - auf der Grundlage seines Rechtsstandpunkts - den Antrag des Arbeitnehmers auf Bildungszeit ablehnen und ihm anbieten, für die Teilnahme an der Bildungsveranstaltung unbezahlten Sonderurlaub zu nehmen, ohne dies unter den Vorbehalt zu stellen, der Arbeitnehmer könne den entsprechenden Zahlungsanspruch nachträglich gerichtlich geltend machen. Der Arbeitnehmer müsste dann entscheiden, ob er dieses Angebot annimmt oder sein Bildungszeitverlangen - ggf. im Wege des einstweiligen Rechtsschutzes - gerichtlich durchsetzt. Der vom Landesarbeitsgericht unterstellte Erfahrungssatz, von einer entsprechenden Vereinbarung sei auszugehen, wenn sich der Arbeitgeber nicht auf ein unentschuldigtes Fehlen während der Teilnahme an dem Lehrgang berufe und sich der Streit der Parteien von Beginn an auf die Frage beschränkt habe, ob der Arbeitnehmer unbezahlt freigestellt werde oder einen Anspruch auf bezahlte Freistellung nach dem BzG BW habe, existiert daher nicht. Vielmehr bedarf es konkreter, tatsachenbasierter Anhaltspunkte für die Annahme, der Arbeitgeber biete dem Arbeitnehmer unbezahlten Sonderurlaub und die spätere Vergütung der Freizeit für den Fall des rechtskräftigen Obsiegens des Arbeitnehmers in einem nachgelagerten Prozess an. 22

bb) Daran fehlt es vorliegend. Weder nach dem Vorbringen der Parteien noch nach den Feststellungen des Landesarbeitsgerichts haben die Parteien 23

ausdrücklich eine entsprechende Vereinbarung getroffen. Selbst die Klägerin hat sich auf das Vorliegen einer solchen Vereinbarung nicht berufen. Anhaltspunkte für den Abschluss einer Vereinbarung durch übereinstimmendes schlüssiges Verhalten (*vgl. dazu im Einzelnen BAG 24. März 2021 - 10 AZR 16/20 - Rn. 60 mwN*) sind ebenfalls nicht ersichtlich. Das Landesarbeitsgericht hat bei seiner Würdigung keine konkreten, auf Tatsachen beruhenden Umstände genannt, die Rückschlüsse auf das Zustandekommen der von ihm angenommenen Vereinbarung zulassen. Die im Tatbestand des Berufungsurteils getroffenen Feststellungen sprechen eher gegen das Vorliegen eines entsprechenden Rechtsbindungswillens der Beklagten. Danach hat die Beklagte den Zeitraum vom 23. bis zum 27. April 2018 als unbezahlte Fehlzeit gewertet. Ein - irgendwie gearteter - Hinweis, die Klägerin dürfe die Bildungsmaßnahme besuchen und etwaige Vergütungsansprüche nachträglich geltend machen, wird nicht erwähnt.

4. Diese Rechtsfehler führen zur Aufhebung der angefochtenen Entscheidung und zur Zurückverweisung an das Landesarbeitsgericht zur neuen Verhandlung und Entscheidung. Der Senat ist an einer abschließenden Entscheidung gehindert. Der Anspruch auf rechtliches Gehör und auf Gewährleistung eines fairen Verfahrens (*dazu BAG 7. Februar 2019 - 6 AZR 84/18 - Rn. 30; 23. August 2017 - 10 AZR 859/16 - Rn. 20, BAGE 160, 57*) gebieten es, den Parteien im fortgesetzten Berufungsverfahren Gelegenheit zu ergänzendem Sachvortrag und ggf. zu sachdienlicher Antragstellung zu geben. 24

II. Die Zurückverweisung ist nicht entbehrlich, weil sich die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts nicht aus anderen Gründen als richtig erweist (§ 561 ZPO). Der Klage ist nicht - zumindest teilweise - stattzugeben, weil die Beklagte nicht dargelegt hat, die Aufrechnungsvoraussetzungen des § 387 BGB und insbesondere die Pfändungsbeschränkungen des § 394 BGB berücksichtigt zu haben. 25

1. Grundsätzlich kann der Arbeitgeber nur gegen eine Nettoentgeltforderung des Arbeitnehmers aufrechnen. Erklärt er die Aufrechnung gegen eine Brut- 26

toforderung, kann es an der Gegenseitigkeit der Forderungen (§ 387 BGB) fehlen. Der Arbeitnehmer ist zwar Gläubiger der Bruttoentgeltforderung, jedoch richtet sie sich hinsichtlich der auf die Gesamtsozialversicherungsbeiträge und die Steuer entfallenden Teile auf Zahlung an das Finanzamt und die Sozialversicherungsträger (vgl. BAG 7. März 2001 - GS 1/00 - BAGE 97, 150). Insoweit kommt lediglich eine Aufrechnung gegen die jeweilige Nettoentgeltforderung in Betracht (BAG 19. Februar 2004 - 6 AZR 664/02 - Rn. 28). Diesen Nettoteil des Arbeitseinkommens für den maßgeblichen Abrechnungsmonat hat das Landesarbeitsgericht festzustellen.

2. § 394 Satz 1 BGB schließt eine Aufrechnung gegen eine Forderung aus, soweit diese nicht der Pfändung unterworfen ist. Bei Arbeitseinkommen bestimmt sich der pfändbare Teil gemäß § 850 Abs. 1 ZPO nach Maßgabe der §§ 850a bis 850i ZPO. Zur Sicherung des Existenzminimums des Arbeitnehmers und seiner unterhaltsberechtigten Familienangehörigen regelt § 850c Abs. 1 ZPO einen unpfändbaren Grundbetrag. Dieser ist entsprechend den Unterhaltungspflichten des Arbeitnehmers gestaffelt und nach oben begrenzt. Für den Teil des Arbeitseinkommens, der diesen Grundbetrag übersteigt, gelten die weiteren Pfändungsbeschränkungen des § 850c Abs. 2 ZPO (BAG 22. September 2015 - 9 AZR 143/14 - Rn. 10 mwN). 27

3. Die gesetzlichen Pfändungsbeschränkungen sind auch ohne eine Rüge des Arbeitnehmers zu berücksichtigen. Rechnet der Arbeitgeber gegen Arbeitseinkommen auf, obliegt es ihm vorzutragen, dass die Aufrechnung unter Beachtung der Pfändungsschutzvorschriften erfolgt. Denn die Befugnis des Arbeitgebers, gegen den Entgeltanspruch des Arbeitnehmers aufzurechnen, ist integraler Teil des Erfüllungseinwands, den der insoweit darlegungs- und beweisbelastete Arbeitgeber dem Zahlungsanspruch des Arbeitnehmers entgegenhalten kann (BAG 22. September 2015 - 9 AZR 143/14 - Rn. 11 mwN). 28

4. Da in den Tatsacheninstanzen weder der Streitgegenstand bestimmt noch die Voraussetzungen der Aufrechnung erörtert wurden, ist der Beklagten Gelegenheit zu geben, die Aufrechnungsvoraussetzungen, insbesondere das 29

pfändbare Arbeitseinkommen der Klägerin, für den in Rede stehenden Abrechnungszeitraum näher darzulegen.

III. Stellt sich im fortgesetzten Berufungsverfahren nach Gewährung rechtlichen Gehörs heraus, dass die allgemeinen Aufrechnungsvoraussetzungen vorliegen, der Beklagten ein aufrechenbarer Gegenanspruch aber nicht bereits deshalb zustand, weil es an der für einen Anspruch der Klägerin auf Fortzahlung der Vergütung nach § 8 BzG BW erforderlichen Bewilligungsfiktion bzw. einer Vereinbarung der Parteien fehlt, nach der der Klägerin vorbehalten bleibt, den Streit über die Qualität einer Bildungsveranstaltung und die Anspruchsberechtigung nachträglich gerichtlich auszutragen, wird das Landesarbeitsgericht zu beachten haben, dass die Klage hinsichtlich der Hauptforderung zumindest iHv. 477,09 Euro netto begründet wäre. Die weiteren Voraussetzungen des Anspruchs auf Fortzahlung von Arbeitsentgelt gemäß § 8 Abs. 1 BzG BW bzw. einer darauf bezogenen Vereinbarung der Parteien sind erfüllt. 30

1. Die Klägerin ist Arbeitnehmerin (§ 2 Abs. 1 Nr. 1 BzG BW). Das Arbeitsverhältnis mit der Beklagten bestand seit mehreren Jahren. Die Wartezeit des § 4 Satz 1 BzG BW von zwölf Monaten war damit bei Antragstellung im Dezember 2017 erfüllt. Der der Klägerin für das Kalenderjahr 2018 gemäß § 3 Abs. 1 Satz 1 BzG BW im Umfang von fünf Arbeitstagen zustehende Anspruch auf Bildungszeit war noch nicht ausgeschöpft. Die Klägerin hat ihren Anspruch auf Bildungszeit mit Antrag vom 19. Dezember 2017 rechtzeitig, nämlich mindestens acht Wochen vor dem Beginn des Übungsleiter-Lehrgangs am 23. April 2018, schriftlich gegenüber der Beklagten geltend gemacht (§ 7 Abs. 1 BzG BW). 31

2. Der Württembergische Landessportbund eV ist eine anerkannte Bildungseinrichtung iSv. § 9 BzG BW. Die von ihm durchgeführte Veranstaltung „Grundlehrgang Lizenzausbildung Übungsleiter C ‚Sport mit Älteren‘“ erfüllt die gemäß § 6 Abs. 1 Nr. 1, 3 und 4 BzG BW an Bildungsmaßnahmen gestellten Anforderungen. Dies steht zwischen den Parteien nicht im Streit. 32

3. Das Landesarbeitsgericht hat zutreffend erkannt, dass die Bildungsmaßnahme auch die Voraussetzungen des § 6 Abs. 1 Nr. 2 BzG BW erfüllt. Sie lässt sich einem Themenbereich des § 1 BzG BW zuordnen. Bei der von der Klägerin besuchten Veranstaltung „Grundlehrgang Lizenzausbildung Übungsleiter C ‚Sport mit Älteren‘“ handelt es sich um eine iSv. § 1 Abs. 5 BzG BW der Qualifizierung zur Wahrnehmung ehrenamtlicher Tätigkeiten dienende Bildungsveranstaltung. Entgegen der Auffassung der Beklagten setzt der Anspruch auf Bewilligung von Bildungszeit für die Teilnahme an einer solchen Bildungsmaßnahme nicht voraus, dass der Anspruchsteller bereits eine einschlägige ehrenamtliche Tätigkeit ausübt. Es genügt die abstrakte Eignung der Bildungsmaßnahme, die Teilnehmer für die Ausübung eines aktiven Ehrenamts zu qualifizieren. Dies ergibt die Auslegung des § 1 Abs. 2 und 5 BzG BW iVm. § 1 VO BzG BW. 33

a) Für dieses Auslegungsergebnis spricht bereits der Gesetzeswortlaut. 34

aa) Nach § 1 Abs. 5 BzG BW kann Bildungszeit ua. für die Qualifizierung zur Wahrnehmung ehrenamtlicher Tätigkeiten beansprucht werden. Der Begriff der „Qualifizierung“ bildet nach allgemeinem Sprachgebrauch den Oberbegriff für Maßnahmen zum Aufbau, Erhalt und Ausbau von Fähigkeiten und Fertigkeiten, die zur Bewältigung bestimmter (beruflicher) Anforderungen notwendig sind (vgl. *Duden Deutsches Universalwörterbuch 9. Aufl. Stichwörter „Qualifizierung“, „qualifizieren“*). Dies entspricht der Definition in der Einzelbegründung zu § 1 VO BzG BW. Danach ist unter einer Qualifizierung das Erlernen oder die Verbesserung von Kompetenzen oder Wissen in der jeweiligen ehrenamtlichen Tätigkeit zu verstehen. Der Wortlaut der Vorschriften umfasst damit auch den erstmaligen Erwerb von Grundkenntnissen, die für die Aufnahme der ehrenamtlichen Tätigkeit notwendig sind. Dies impliziert, dass der Gesetzgeber Bildungszeit auch für Personen vorgesehen hat, die das Ehrenamt (noch) nicht ausüben (können), weil bei ihnen die dafür erforderliche Grundqualifikation (noch) nicht vorhanden ist und sie diese erst durch die Bildungsmaßnahme erlangen. Hätte der Gesetzgeber die Ausübung des Ehrenamts als Voraussetzung für die Inanspruchnahme 35

von Bildungszeit gesehen, hätte es nahegelegen, dies ausdrücklich zu regeln oder anstatt des allgemeinen Begriffs „Qualifizierung“ den spezielleren der „Weiterbildung“ zu benutzen. Auch die Verwendung der Präposition „zur“ (und nicht „im Rahmen der“ oder „bei der“) spricht dafür, dass die Qualifizierung der Schlüssel zur Wahrnehmung eines Ehrenamts sein und der erstmaligen Amtsübernahme vorausgehen kann.

bb) Soweit die Begründung der VO BzG BW auf die „jeweilige“ ehrenamtliche Tätigkeit abstellt, bedeutet dies nicht, dass das Ehrenamt bereits aktiv ausgeübt werden muss. Die Verordnungsbegründung stellt lediglich klar, dass sich der Kompetenzerwerb bzw. die Wissensvermittlung auf eine ehrenamtliche Tätigkeit aus dem abschließenden Katalog des § 3 VO BzG BW beziehen muss. Mit der jeweiligen ehrenamtlichen Tätigkeit ist damit nicht - im Sinne einer konkreten Betrachtung - das bereits aktiv ausgeübte, sondern ein einschlägiges Ehrenamt gemeint, das sich - bei abstrakter Betrachtung - den Bereichen ehrenamtlicher Tätigkeiten zuordnen lässt, für die nach dem Gesetz Bildungszeit in Anspruch genommen werden kann. 36

cc) Entgegen der Auffassung der Beklagten ändert auch die Regelung in § 2 Abs. 1 Satz 1 VO BzG BW, der zufolge ehrenamtliche Tätigkeiten iSd. Verordnung als in der Regel freiwillige, gemeinwohlorientierte Tätigkeiten definiert werden, die nicht hauptberuflich oder zur Einkommenserzielung „ausgeübt“ werden, nichts an dem Auslegungsergebnis. Die Legaldefinition konkretisiert den Anwendungsbereich der VO BzG BW und legt in diesem Zusammenhang die abstrakten Anforderungen an ein Ehrenamt fest. Die Negativumschreibung, dass ein Ehrenamt nicht hauptberuflich oder zur Einkommenserzielung ausgeübt werden darf, hat nicht den Bedeutungsgehalt eines anspruchsbegründenden Tatbestandsmerkmals, nach dem die ehrenamtliche Tätigkeit bereits bei Antragstellung ausgeübt werden muss. Es grenzt die ehrenamtliche Tätigkeit von der Erwerbstätigkeit ab. Entsprechendes gilt für § 2 Abs. 1 Satz 2 VO BzG BW, der die Stellen, an denen das ehrenamtliche Engagement eingebracht werden kann, bestimmt. 37

b) Die Gesetzessystematik bestätigt das Auslegungsergebnis. Die von der Beklagten geforderte aktive Ausübung einer ehrenamtlichen Tätigkeit als anspruchsbegründendes Tatbestandsmerkmal für Bildungszeit wegen einer Qualifizierung zur Wahrnehmung ehrenamtlicher Tätigkeiten führt zu einer Einengung des Kreises der Anspruchsberechtigten, dem die Bildungszeit zusteht. Dieser Kreis der Anspruchsberechtigten ist für alle Bereiche, in denen nach dem BzG BW Bildungsmaßnahmen angeboten werden können, in § 2 BzG BW geregelt. Für die in Abs. 1 dieser Vorschrift genannten Fälle der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, der in Heimarbeit Beschäftigten sowie der Auszubildenden und Studierenden der Dualen Hochschule Baden-Württemberg ist ausdrücklich geregelt, dass deren Tätigkeitsstätte in Baden-Württemberg liegen muss. Durch die Anknüpfung an den Ort des Tätigkeitsschwerpunkts wird eine konkrete Zuordnung der Lebenssachverhalte ermöglicht. Wenn der Gesetzgeber in anderem Zusammenhang (hier: die tatsächliche oder nur beabsichtigte Wahrnehmung einer ehrenamtlichen Tätigkeit) auf eine solche Festlegung verzichtet, deutet dies darauf hin, dass er von einer weiteren Begrenzung des Kreises der anspruchsberechtigten Personen absehen wollte. 38

c) Das Auslegungsergebnis entspricht auch dem Sinn und Zweck der Bildungszeit für die Qualifizierung zur Wahrnehmung ehrenamtlicher Tätigkeiten. Diese dient gemäß § 1 Abs. 5 BzG BW der Stärkung des ehrenamtlichen Engagements. Bildungszeit soll die Bürger des Landes Baden-Württemberg bei der Wahrnehmung ehrenamtlicher Aufgaben unterstützen und ihre Bereitschaft zur Übernahme neuer ehrenamtlicher Aufgaben erhöhen (*A 1 der Begründung zur VO BzG BW*). Das Ziel, das ehrenamtliche Engagement durch Bildungszeit zu stärken, soll sich somit nicht auf die Qualifizierung bereits aktiv im Ehrenamt tätiger Personen beschränken, sondern zugleich den Zugang zu einer ehrenamtlichen Tätigkeit durch Bildung eröffnen und bestehende Barrieren für eine Wahrnehmung von dem Gemeinwohl dienenden Aufgaben abbauen. Soweit die Erleichterung des Zugangs zu Qualifizierungsmaßnahmen für ehrenamtlich tätige Menschen durch Bildungszeit nach der Einschätzung des Ordnungsgebers einen sinnvollen Beitrag darstellen soll, „um sie in ihrer Arbeit zu unterstützen 39

und zu befähigen, diese Aufgaben noch besser zu erfüllen oder anderen den Zugang zum ehrenamtlichen Engagement zu erleichtern oder zu ermöglichen“ (*A 4a der Begründung zur VO BzG BW*), wird dadurch in Ergänzung des erstgenannten Begründungsansatzes lediglich bestätigt, dass durch die Bildungszeit sowohl bereits ehrenamtlich tätige Personen angesprochen werden als auch solche, die die Übernahme eines Ehrenamts beabsichtigen. Unabhängig davon lässt sich aber auch nicht völlig ausschließen, dass es sich bei dem letzten Halbsatz „oder anderen den Zugang zum ehrenamtlichen Engagement zu erleichtern oder zu ermöglichen“ um ein eigenständiges, auf eine Erstqualifizierung bezogenes Begründungselement handelt und vor dem Wort „oder“ lediglich ein Komma fehlt. Dann wären Bildungsmaßnahmen nach der Intention des Verordnungsgewäbers ausdrücklich auch als ein sinnvoller Beitrag zu verstehen, um anderen - dh. noch nicht im Ehrenamt tätigen Personen - den Zugang zum ehrenamtlichen Engagement zu erleichtern oder zu ermöglichen.

4. Die von der Klägerin absolvierte Bildungsmaßnahme weist - insoweit 40
zwischen den Parteien unstrittig - die abstrakte Eignung auf, künftig Aufgaben der Anleitung, der Organisation und der Lehre ua. in dem Ehrenamtsbereich Sport auszuüben. Die Absicht der Klägerin, sich nach erfolgreich abgeschlossenem Lehrgang tatsächlich ehrenamtlich im Bereich des Sports zu engagieren, wird bereits dadurch greifbar, dass sie die Lehrgangskosten selbst zu tragen hat. Eine darüberhinausgehende Konkretisierung durch die Mitgliedschaft in einem Sportverein ist nicht erforderlich. Eine solche Mitgliedschaft gewährleistet nicht, nach Erwerb des Übungsleiterscheins ausgerechnet dort als Trainer tätig werden zu können.

5. Bei seiner Zinsentscheidung wird das Landesarbeitsgericht zu beachten 41
haben, dass die streitgegenständliche Forderung zu verzinsen ist, dh. die Forderung, gegen die die Beklagte aufgerechnet hat. Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts kann die Klägerin Zinsen nicht bereits ab dem 2. Mai 2018 beanspruchen, da die Beklagte die Korrekturabrechnung des zuvor ausgezahlten Betrags erst unter dem 19. Juli 2018 vornahm. Die geltend gemachte restliche

Vergütung aus dem Monat Juli 2018 ist nicht vor ihrer Fälligkeit (*vgl. § 286 Abs. 1 Satz 1 BGB*), sondern erst ab Verzugsbeginn (*§ 288 Abs. 1 BGB*) bzw. ab Eintritt der Rechtshängigkeit (*§ 291 BGB*) zu verzinsen.

Kiel

Suckow

Zimmermann

Faltyn

C. Habendorf