

Aktenzeichen: 10 AZR 500/99  
Bundesarbeitsgericht 10. Senat

Urteil vom 16. August 2000  
- 10 AZR 500/99 -

I. Arbeitsgericht  
Frankfurt am Main

Urteil vom 26. Februar 1998  
- 11 Ca 8109/97 -

II. Hessisches  
Landesarbeitsgericht

Urteil vom 19. Mai 1999  
- 2 Sa 1285/98 -

---

Für die Amtliche Sammlung: Nein  
Für die Fachpresse: Nein  
Für das Bundesarchiv: Nein

---

**Entscheidungsstichwort:**

Vergütung - Unbezahlter Sonderurlaub als Beschäftigungszeit

**Gesetz:**

Vergütungstarifvertrag Nr. 30 für das Kabinenpersonal der Deutschen  
Lufthansa Aktiengesellschaft (DLH) vom 31. Oktober 1995 § 3 Abs. 5

**Leitsätze:**

keine



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

# BUNDESARBEITSGERICHT



**10 AZR 500/99**  
2 Sa 1285/98  
Hessisches  
Landesarbeitsgericht

**Im Namen des Volkes!**

Verkündet am  
16. August 2000

## URTEIL

Brüne, Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

In Sachen

Klägerin, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Zehnte Senat des Bundesarbeitsgerichts auf Grund der mündlichen Verhandlung vom 16. August 2000 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Freitag, den Richter am Bundesarbeitsgericht Böck und die Richterin am Bundesarbeitsgericht Marquardt sowie die ehrenamtlichen Richter Bacher und Dr. Schmidt für Recht erkannt:



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Auf die Revision der Klägerin wird das Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts vom 19. Mai 1999 - 2 Sa 1285/98 - aufgehoben.
2. Auf die Berufung der Klägerin wird das Urteil des Arbeitsgerichts Frankfurt am Main vom 26. Februar 1998 - 11 Ca 8109/97 - abgeändert:  
  
Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin 2.080,65 DM brutto nebst 4 % Zinsen seit dem 24. Oktober 1997 zu zahlen.
3. Die Beklagte hat die Kosten des Rechtsstreits zu tragen.

## Von Rechts wegen !

### Tatbestand

Die Parteien streiten über die Höhe der Vergütung der Klägerin.

Diese ist seit September 1988 bei der Beklagten als Flugbegleiterin beschäftigt. Wie das Landesarbeitsgericht festgestellt hat, richtet sich die Vergütung der Klägerin nach dem Vergütungstarifvertrag Nr. 30 für das Kabinenpersonal vom 31. Oktober 1995 (im folgenden nur: VTV). Seit dem 1. Januar 1997 erhält die Klägerin Vergütung nach der Stufe 9 des VTV. Mit Schreiben vom 3. Juni 1993 hatte die Klägerin beantragt, ihr für die Zeit vom 1. November 1993 bis 30. April 1995 unbezahlten Sonderurlaub zu gewähren. In diesem Antrag bestätigte sie ua., daß sie das Merkblatt für den unbezahlten Sonderurlaub im Rahmen des Personalabbaues zustimmend zur Kenntnis genommen habe.

Die Beklagte gewährte der Klägerin mit Schreiben vom 11. Juni 1993 den beantragten Sonderurlaub für die Zeit vom 1. November 1993 bis zum 30. April 1995 (546 Tage).

Dieses Schreiben der Beklagten lautet wie folgt:

„...“

**Arbeitsbefreiung ohne Anspruch auf Zahlung von Vergütung (gemäß Regelungsabsprache: Unbezahlter Sonderurlaub im Rahmen des Personalabbaus vom 03.09.92)**



Sehr geehrte Frau H.,

unter Bezugnahme auf Ihren Antrag vom 03.06.93 gewähren wir Ihnen zur Erledigung privater Angelegenheiten (nicht Erholung) Arbeitsbefreiung ohne Anspruch auf Zahlung von Vergütung für die Zeit vom

1. November 1993 bis 30. April 1995.

Das Merkblatt über den unbezahlten Sonderurlaub im Rahmen des Personalabbaus vom 22.12.1992 ist Gegenstand dieser Vereinbarung.

Beiträge zu privaten Versicherungen sowie Prämien, Tilgungsraten o.ä. zahlt Lufthansa auf Wunsch zu Lasten des Personalkontos weiter. Um den Ausgleich des Personalkontos sicherzustellen, wird Lufthansa die Beträge durch Bankeinzugsverfahren vom Bankkonto abrufen. Wir bitten Sie, das beiliegende Formular ausgefüllt und unterschrieben direkt an HAM PV 13 zu senden.

Wir bitten Sie, uns den Erhalt dieses Schreibens durch Unterzeichnung und Rückgabe der beigefügten Kopie bis zum 30.06.93 zu bestätigen.

Unser Schreiben vom 15.10.92 wird hiermit gegenstandslos.

...“

Das diesem, auch von der Klägerin unterzeichnetem Schreiben beigefügte „Merkblatt für Kabinenmitarbeiter/innen zum unbezahlten Sonderurlaub im Rahmen des Personalabbaus vom 22. Dezember 1992“ (im folgenden nur: Merkblatt) enthält ua. folgende Hinweise:

„...“

### **1. Verfahren**

Die Arbeitsbefreiung erfolgt einvernehmlich mit DLH auf Ihren Antrag.

Der unbezahlte Sonderurlaub muß mehr als 90 Tage betragen und kann bis zu 2 Jahren dauern.

**Ist der unbezahlte Sonderurlaub zugesagt, so ist diese Vereinbarung verbindlich.**

Der Antrag (s. Seite 5) auf unbezahlten Sonderurlaub muß von Ihnen schriftlich bei der Urlaubsstelle (FRA NZ 12) gestellt und kann nicht zurückgenommen werden.

Die Vergabe erfolgt im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten.  
(Ein Rechtsanspruch besteht nicht.)



## 2. Allgemeine Auswirkungen

Während des unbezahlten Sonderurlaubs ruht Ihre **Arbeitspflicht** und die Pflicht von Lufthansa, Vergütung zu zahlen. Andere Beziehungen aus dem Arbeitsverhältnis bleiben dagegen auch während des unbezahlten Sonderurlaubs erhalten. Sie sind in besonderem Maße auch während des unbezahlten Sonderurlaubs zur Verschwiegenheit über dienstliche Angelegenheiten verpflichtet. Nebenbeschäftigungen sind grundsätzlich erlaubt, allerdings nur mit vorheriger Genehmigung der Lufthansa.

Der unbezahlte Sonderurlaub wird **nicht** durch **Krankheit** oder **Schwangerschaft unterbrochen**. Daraus folgt, daß Sie während der Freistellung keinen Anspruch auf Zahlung von Bezügen oder Krankengeldzuschuß haben. Bei Krankheit und Schwangerschaft ist auch die Rückgabe des unbezahlten Sonderurlaubs nicht möglich.

Das Ruhen des Arbeitsverhältnisses **unterbricht nicht** Ihre **Zugehörigkeit zum Betrieb**. Die Zeit des unbezahlten Sonderurlaubs wird aber nicht auf Leistungen angerechnet, die von der Beschäftigungszeit abhängig sind. So werden z.B. der Jahresurlaub, das Urlaubs- und Weihnachtsgeld und der Zuschlag zum Urlaubsgeld nach den tarifvertraglichen Vorschriften gekürzt.

Stufensteigerungen werden bei Abwesenheit von über 364 Tagen ausgesetzt. Des weiteren wird bei der Berechnung der Optionssumme die Anzahl der Monate des unbezahlten Sonderurlaubs abgezogen.

...“

Auf Wunsch der Beklagten wurde der Sonderurlaub der Klägerin für die Zeit vom 1. September 1994 bis 31. Dezember 1994 unterbrochen. Unter dem Datum des 15. September 1994 hatte die Beklagte der Klägerin folgendes mitgeteilt:

„...“

### **Unterbrechung des unbezahlten Sonderurlaubes**

Sehr geehrte Frau H.,

in der Zeit vom 01.09.94 bis 31.12.94 haben Sie den unbezahlten Sonderurlaub auf Wunsch von Lufthansa unterbrochen, um wieder Ihre fliegerische Tätigkeit aufzunehmen.

Der hierdurch zusätzlich entstandene Urlaubsanspruch wird im o.g. Zeitraum berücksichtigt und somit gewährt werden.



Das bis dahin durch den unbezahlten Sonderurlaub ruhende Arbeitsverhältnis wird nach Beendigung der befristeten fliegerischen Tätigkeit fortgesetzt.

Dies bedeutet, daß für die Zeit der befristeten fliegerischen Tätigkeit Ihr Arbeitsvertrag als Flugbegleiter wieder „auflebt“ und nach diesem befristeten Einsatz wieder zum „Ruhens“ gebracht wird. Wir weisen darauf hin, daß grundsätzlich Sozialversicherungspflicht besteht.

Eine Verlängerung des vereinbarten unbezahlten Sonderurlaubes ist nicht vorgesehen.

...

Die Beklagte berücksichtigte die Zeit des unbezahlten Sonderurlaubs von einem Jahr und zwei Monaten nicht als Beschäftigungszeit iSd. § 3 Abs. 5 des VTV, der wie folgt lautet:

**„§ 3 Grundvergütung, Schichtzulage**

...

(5) Die Grundvergütung steigt ab der Stufe 1 mit der Vollen-  
dung jeden Beschäftigungsjahres in einer Stufe auf die nächst-  
höhere Stufe bis zum Betrag der letzten Stufe der jeweiligen  
Beschäftigungsgruppe. Die Vergütungsstufen 5, 9 und 13 wer-  
den erreicht, sofern die Qualifikationsnachweise entsprechend  
Protokollnotiz I erbracht sind.

Bei unbezahltem Sonderurlaub ab 365 Tagen gilt die gesamte  
Zeit des Sonderurlaubs nicht als Beschäftigungszeit.

...

Die Klägerin ist der Meinung, § 3 Abs. 5 Satz 3 VTV sei so auszulegen, daß nur ein unbezahlter Sonderurlaub, der ohne Unterbrechung länger als 365 Tage gedauert habe, nicht als Beschäftigungszeit gelte. Da ihr Sonderurlaub aber vom 1. September 1994 bis zum 31. Dezember 1994 unterbrochen worden sei, liege kein ununterbrochener unbezahlter Sonderurlaub von mehr als 365 Tagen im Sinne der Tarifnorm vor, so daß die Zeit vom 1. November 1993 bis zum 30. April 1995 insgesamt als Beschäftigungszeit anzurechnen sei. Dies habe zur Folge, daß sie ab dem 1. November 1996 Anspruch auf Vergütung nach der Stufe 10 des VTV habe. Die Vergütungs-  
differenz zu der gewährten Vergütung aus der Stufe 9 des VTV nebst Zinsen macht die Klägerin mit ihrer Klage geltend.



Die Klägerin hat beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, an sie 2.080,65 DM brutto nebst 4 % Zinsen seit dem 24. Oktober 1997 zu zahlen.

Die Beklagte hat Klageabweisung beantragt.

Sie beruft sich darauf, die Dauer des unbezahlten Sonderurlaubs sei einer Gesamtbetrachtung zu unterziehen. Auch wenn ein einmal gewährter unbezahlter Sonderurlaub unterbrochen werde, sei er bei der Berechnung der Beschäftigungsdauer nicht zu berücksichtigen, wenn er - ohne die Zeit der Unterbrechung - insgesamt noch 365 Tage gedauert habe. Sinn und Zweck der Regelung des § 3 Abs. 5 Satz 3 VTV sei es, dann, wenn ein Arbeitnehmer freiwillig auf Beschäftigung und damit auf den im Rahmen einer Tätigkeit erlangten Erfahrungszuwachs verzichte, diesem keinen Vergütungszuwachs zu gewähren.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Die dagegen gerichtete Berufung der Klägerin hat das Landesarbeitsgericht zurückgewiesen und im Urteil die Revision zugelassen. Mit dieser verfolgt die Klägerin ihr Klagebegehren weiter, während die Beklagte die Zurückweisung der Revision beantragt.

### Entscheidungsgründe

Die Revision der Klägerin ist begründet. Ihr steht der geltend gemachte Anspruch auf Vergütung nach der Stufe 10 des VTV ab dem 1. November 1996 zu.

I. Das Landesarbeitsgericht hat seine klageabweisende Entscheidung im wesentlichen wie folgt begründet. Die Beklagte habe die Zeit des unbezahlten Sonderurlaubs der Klägerin vom 1. November 1993 bis 31. Oktober 1994 (richtig wohl: 31. August 1994) und vom 1. Januar 1995 bis 30. April 1995 zu Recht nicht als Beschäftigungszeiten iSd. § 3 Abs. 5 VTV angerechnet.

Zwar enthalte der VTV keine ausdrückliche Regelung darüber, wie zu verfahren sei, wenn ein einmal gewährter unbezahlter Sonderurlaub unterbrochen werde. Die Formulierung in § 3 Abs. 5 Satz 3 VTV: „gilt die gesamte Zeit des Sonderurlaubs nicht als Beschäftigungszeit“, spreche dafür, daß Zeiträume vor und nach einer Urlaubsunterbrechung zusammengerechnet werden müßten. Die Auslegung, daß nur ein unun-



terbrochener Sonderurlaub von mehr als 364 Tagen nicht als Beschäftigungszeit rechnen, stehe im Widerspruch zu der ursprünglich erfolgten einheitlichen Urlaubsgewährung. Für eine solche Auslegung der Tarifnorm spreche auch deren Sinn und Zweck. Da die jährliche Stufensteigerung nicht für Zeiten gewährt werden solle, in denen der Arbeitnehmer längere Zeit nicht tatsächlich beschäftigt war, werde deutlich, daß Grundlage für die Steigerung nicht allein der Bestand des Arbeitsverhältnisses sei, sondern die gesteigerte Werthaltigkeit der gewonnenen Erfahrungen und Routine. Nehme ein Arbeitnehmer nach einer längeren Unterbrechung seine Tätigkeit wieder auf, so habe er zwar sein für die Berufsausübung erlerntes Grundwissen nicht verloren, es falle aber eine gewisse Einarbeitungs- und Gewöhnungszeit an, so daß der Wert seiner Arbeitsleistung zwar nicht gesunken, aber auch nicht gestiegen sei.

Als Zeitraum nach dem sich eine Unterbrechung insoweit auswirken könne, hätten die Tarifvertragsparteien eine solche von insgesamt einem Jahr angenommen. Diesen Zeitraum habe die Klägerin mit ihrem gewährten Sonderurlaub von 18 Monaten überschritten. Eine ununterbrochene Nichtbeschäftigung setze der Zweck der tariflichen Regelung nicht voraus. Zwar sei bei der viermonatigen Unterbrechung des Sonderurlaubs die Beschäftigungsnähe nicht derart abgerissen wie bei einem ununterbrochenen Sonderurlaub. Es wäre jedoch weder vernünftig noch zweckorientiert, noch praktisch brauchbar, wenn bei jeder Unterbrechung eines Sonderurlaubs untersucht werden müßte, ob diese Unterbrechung auch einer Unterbrechung des Erfahrungszuwachses entgegenstehe. Wenn die Tarifvertragsparteien dies gewollt hätten, hätten sie für die Annahme der Unterbrechung des Erfahrungszuwachses einen Mindestzeitraum für die Unterbrechung des Sonderurlaubs festlegen müssen, den sie dann sicher nicht auf wenige Tage oder Wochen, sondern auf mehrere Monate festgelegt hätten.

II. Der Senat kann dem Landesarbeitsgericht nicht folgen.

1. Die Zeit des unbezahlten Sonderurlaubs der Klägerin gilt als Beschäftigungszeit iSd. § 3 Abs. 5 Satz 1 VTV. Es ist zwischen den Parteien unstreitig, daß die Klägerin dann, wenn der Sonderurlaub als Beschäftigungszeit berücksichtigt wird, ab dem 1. November 1996 Anspruch auf Vergütung nach der Stufe 10 des VTV hat.

2. Zutreffend geht das Landesarbeitsgericht davon aus, daß § 3 Abs. 5 Satz 3 VTV, welcher regelt, wann unbezahlter Sonderurlaub nicht als für den Aufstieg in eine höhere Vergütungsstufe maßgebliche Beschäftigungszeit gilt, vom Wortlaut her nicht eindeutig ist und daher der Auslegung bedarf.



a) Die Auslegung des normativen Teils eines Tarifvertrages folgt nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts den für die Auslegung von Gesetzen geltenden Regeln. Die Tarifauslegung hat zunächst vom Wortlaut auszugehen. Über den reinen Tarifwortlaut hinaus ist aber auch der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien und damit der von ihnen beabsichtigte Sinn und Zweck der Tarifnormen zu berücksichtigen, sofern und soweit sie in den tariflichen Normen ihren Niederschlag gefunden haben. Hierzu ist auch auf den tariflichen Gesamtzusammenhang abzustellen, der häufig schon deswegen mitberücksichtigt werden muß, weil nur daraus und nicht aus der einzelnen Tarifnorm auf den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien geschlossen und nur so bei Mitberücksichtigung des tariflichen Gesamtzusammenhanges der Sinn und Zweck der Tarifnormen zutreffend ermittelt werden kann. Verbleiben bei entsprechender Auswertung des Tarifwortlautes und des tariflichen Gesamtzusammenhanges noch Zweifel, so kann zur Ermittlung des wirklichen Willens der Tarifvertragsparteien - ohne Bindung an eine bestimmte Reihenfolge - auf weitere Kriterien wie die Tarifgeschichte, die praktische Tarifübung und die Entstehungsgeschichte des Tarifvertrages zurückgegriffen werden. Ferner gilt es, die Praktikabilität denkbarer Auslegungsergebnisse zu berücksichtigen; im Zweifel gebührt derjenigen Auslegung der Vorzug, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Lösung führt (*st. Rspr.*; vgl. BAG 22. September 1999 - 10 AZR 839/98 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Bau Nr. 226 = EzA TVG § 4 Ausschlußfristen Nr. 132 mwN).

b) Unter Berücksichtigung dieser Grundsätze ist § 3 Abs. 5 Satz 3 VTV dahingehend auszulegen, daß ein unbezahlter Sonderurlaub nur dann nicht als Beschäftigungszeit gilt, wenn er ohne Unterbrechung insgesamt 365 Tage gedauert hat.

aa) Zuzustimmen ist dem Landesarbeitsgericht zunächst darin, daß die verwendete Formulierung „Sonderurlaub ab 365 Tagen“ so zu verstehen ist, daß ein Sonderurlaub nur dann nicht als Beschäftigungszeit berücksichtigt wird, wenn seine Dauer mindestens 365 Tage betragen hat.

bb) Entgegen der Meinung des Landesarbeitsgerichts läßt sich aus der Verwendung der Begriffe „Beschäftigungsjahr“ und „Beschäftigungszeit“ in § 3 Abs. 5 Satz 1 und 3 VTV jedoch nichts darüber ableiten, ob die Tarifvertragsparteien für den Aufstieg in eine höhere Vergütungsstufe nur den rechtlichen Fortbestand des Arbeitsverhältnisses oder aber eine tatsächliche Arbeitsleistung durch den Arbeitnehmer verlangen wollten.



Mit dem Begriff „beschäftigt sein“ in einem Betrieb oder Unternehmen wird nach allgemeinem Sprachgebrauch nicht nur eine tatsächliche Arbeitsleistung im Betrieb oder Unternehmen, sondern generell der Bestand des Arbeitsverhältnisses bezeichnet (*BAG 18. Oktober 1995 - 10 AZR 213/95 - nv.; so im Ergebnis auch zum Begriff „Beschäftigungsmonat“ in einem Tarifvertrag: BAG 20. Dezember 1995 - 10 AZR 742/94 - AP GG Art. 9 Arbeitskampf Nr. 141 = EzA BGB § 611 Gratifikation, Prämie Nr. 135*).

Daß auch der VTV unter den Begriffen „Beschäftigungsjahr“ und „Beschäftigungszeit“ nicht nur Zeiträume mit tatsächlicher Arbeitsleistung durch den Arbeitnehmer versteht, ergibt sich bereits aus der Bestimmung des § 3 Abs. 5 Satz 3 VTV selbst. Da bei unbezahlttem Sonderurlaub der Arbeitnehmer keine Arbeitsleistung erbringt, wäre es überflüssig zu regeln, daß unbezahlter Sonderurlaub ab 365 Tagen nicht als „Beschäftigungszeit“ gilt.

c) Die Vereinbarung zwischen der Beklagten und der Klägerin über die Gewährung eines unbezahlten Sonderurlaubs führte für die Zeit der Dauer dieses Sonderurlaubs zum Ruhen des Arbeitsverhältnisses.

Zunächst stellt ein unbezahlter Sonderurlaub keinen Urlaub im Sinne des Bundesurlaubsgesetzes dar, so daß dessen Bestimmungen für den Streitfall unanwendbar seien. Das Bundesurlaubsgesetz regelt lediglich den Anspruch des Arbeitnehmers auf Freizeitgewährung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts zum Zwecke der Erholung (*allg. M; vgl. Dersch/Neumann BUrlG 8. Aufl. § 1 Rn. 65 mwN*).

Der unbezahlte Sonderurlaub führt demgegenüber dazu, daß der Arbeitnehmer während dieses Sonderurlaubs nicht zur Erbringung der geschuldeten Arbeitsleistung und der Arbeitgeber nicht zur Zahlung der vereinbarten Arbeitsvergütung verpflichtet ist. Dies haben die Parteien in Nr. 2 des Merkblattes, welches sie zum Gegenstand ihrer Sonderurlaubsvereinbarung vom 11. Juni 1993 gemacht haben, ausdrücklich klargestellt.

Eine solche Suspendierung der wechselseitigen Hauptpflichten aus dem Arbeitsverhältnis führt regelmäßig zum Ruhen des Arbeitsverhältnisses (*BAG 7. Juni 1990 - 6 AZR 52/89 - BAGE 65, 187*). Demzufolge hat auch der Senat in seinem Urteil vom 5. April 2000 (*- 10 AZR 178/99 - AP BAT § 39 Nr. 2*) angenommen, daß unbezahlter Sonderurlaub zum Ruhen eines Arbeitsverhältnisses führt. In seiner Entscheidung vom 19. Mai 1982 (*- 5 AZR 1080/79 - nv.*) ist der Fünfte Senat des Bundesar-



beitsgerichts ebenfalls davon ausgegangen, daß ein unbezahlter Sonderurlaub einen Fall des vereinbarten Ruhens des Arbeitsverhältnisses darstellen kann.

Wie sich aus dem Merkblatt ergibt, sind auch die Parteien der Ansicht, daß das Arbeitsverhältnis während des unbezahlten Sonderurlaubs ruht. In Ziff. 2 Abs. 3 des Merkblattes heißt es nämlich: „Das Ruhen des Arbeitsverhältnisses unterbricht nicht Ihre Zugehörigkeit zum Betrieb“. Auch in der Mitteilung des Beklagten vom 15. September 1994 über die „Unterbrechung des unbezahlten Sonderurlaubs“ ist folgende Feststellung enthalten: „Das bis dahin durch den unbezahlten Sonderurlaub ruhende Arbeitsverhältnis wird nach Beendigung der befristeten fliegerischen Tätigkeit fortgesetzt.“

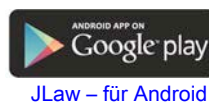
d) Damit stellt sich die sog. „Unterbrechung“ des unbezahlten Sonderurlaubs der Klägerin vom 1. September bis 31. Dezember 1994 nicht als die Unterbrechung eines Urlaubs dar, sondern als eine einvernehmliche Beendigung des Ruhens des Arbeitsverhältnisses, verbunden mit der Vereinbarung, das Arbeitsverhältnis für einen bestimmten Zeitraum wieder aufleben und nach Ablauf dieses Zeitraumes wieder ruhen zu lassen.

Damit kann die Zeit des Ruhens des Arbeitsverhältnisses vom 1. November 1993 bis zum 31. August 1994 nicht als Einheit mit der Zeit des Ruhens des Arbeitsverhältnisses vom 1. Januar 1995 bis 30. April 1995 und damit auch nicht als ein einziger unbezahlter Sonderurlaub iSd. § 3 Abs. 5 Satz 3 VTV betrachtet werden.

Nach der in Ziff. 1 Abs. 1 des Merkblattes enthaltenen Regelung, die Gegenstand der Sonderurlaubsvereinbarung zwischen den Parteien geworden ist, gilt: „Ist der unbezahlte Sonderurlaub zugesagt, so ist diese Vereinbarung verbindlich.“ Damit wird klar, daß keine Partei das Recht haben soll, einen vereinbarten Sonderurlaub einseitig zu kürzen, zu verlängern oder zu unterbrechen. Dies wird in Ziff. 2 Abs. 2 des Merkblattes nochmals klargestellt, wo es heißt: „Bei Krankheit und Schwangerschaft ist auch die Rückgabe des unbezahlten Sonderurlaubs nicht möglich.“

Damit gehen auch die Parteien davon aus, daß unbezahlter Sonderurlaub grundsätzlich als eine Einheit zu betrachten ist und daß er in dem vereinbarten Umfang auch tatsächlich einzubringen ist.

Haben die Parteien einen solchen, im vereinbarten Umfang einheitlich einzubringenden unbezahlten Sonderurlaub jedoch dadurch „unterbrochen“ daß sie vereinbart haben, das ruhende Arbeitsverhältnis solle - wenn auch nur für eine begrenzte



Zeit - wiederaufleben, so haben sie den ursprünglich vereinbarten Sonderurlaub einvernehmlich beendet. Nach der „Unterbrechung“ beginnt dann ein neuer unbezahlter Sonderurlaub.

Hatte der unbezahlte Sonderurlaub bis zu diesem Zeitpunkt noch keine 365 Tage gedauert, so greift § 3 Abs. 5 Satz 3 VTV nicht ein.

e) Es führt auch zu praxisgerechten Ergebnissen, den nach der „Unterbrechung“ des Sonderurlaubs liegenden weiteren Sonderurlaub in die Berechnung der 365-Tage-Frist des § 3 Abs. 5 Satz 3 VTV nicht mit einzubeziehen. Würde man dies tun, so könnte während des „Unterbrechungszeitraums“, der sich über einen nicht unerheblichen Zeitraum erstrecken kann, nicht festgestellt werden, ob und wann der Arbeitnehmer ein Beschäftigungsjahr vollendet hat. Denn erst wenn bekannt ist, wie lange sein unbezahlter Sonderurlaub unter Herausrechnung der Unterbrechungszeiten insgesamt gedauert hat, könnte ermittelt werden, ob er wegen Erreichens der 365-Tage-Frist des § 3 Abs. 5 Satz 3 VTV als Beschäftigungszeit gilt oder nicht. Da auf Grund von Vereinbarungen auch eine mehrmalige „Unterbrechung“ des Sonderurlaubs möglich ist, könnte demnach eine Entscheidung über die Einstufung eines Arbeitnehmers in eine höhere Vergütungsstufe immer erst dann getroffen werden, wenn der gesamte ursprünglich vereinbarte Sonderurlaub einschließlich der „Unterbrechungen“ abgelaufen wäre und dies, obwohl der Arbeitnehmer zwischenzeitlich unter Umständen bereits mehrere Monate seine Arbeitsleistung erbracht hat.

f) Auch der Sinn und Zweck der Regelung des § 3 Abs. 5 VTV spricht für diese Lösung. Wie das Landesarbeitsgericht zutreffend festgestellt hat, soll die grundsätzlich zu einer jährlichen Gehaltserhöhung führende sog. Stufensteigerung des § 3 Abs. 5 Satz 1 VTV nicht für Zeiten gewährt werden, in denen der Arbeitnehmer längere Zeit tatsächlich nicht beschäftigt war, weil Grundlage für die Stufensteigerungen nicht allein der rechtliche Bestand des Arbeitsverhältnisses, sondern die durch die Berufsausübung gestiegene Erfahrung, Berufspraxis und Routine des Arbeitnehmers ist.

§ 3 Abs. 5 Satz 3 VTV regelt damit folgerichtig, daß ein Arbeitnehmer, der ununterbrochen 365 Tage infolge unbezahlten Sonderurlaubs keine Arbeitsleistung für die Beklagte erbracht hat und in diesem Zeitraum demnach auch keine weitere Erfahrung und Routine gewinnen konnte, von der Stufensteigerung für die gesamte Zeit des Sonderurlaubs ausgenommen wird. Damit geht § 3 Abs. 5 VTV davon aus, daß ein



„längerer Zeitraum“ im oben dargestellten Sinne erst nach Ablauf von 364 Tagen vorliegt.

Wird nun der einmal gewährte Sonderurlaub vor Ablauf von 365 Tagen unterbrochen, lebt also das Arbeitsverhältnis mit all seinen Rechten und Pflichten wieder auf, so beginnt der Arbeitnehmer wieder mit dem Erwerb zusätzlicher Erfahrungen und Berufspraxis. Dies hat zur Folge, daß er dann nicht mehr als 364 Tage aus dem aktiven Arbeitsleben ausgeschieden war, so daß er keinen „längerer Zeitraum“ keine Erfahrung und Berufspraxis hinzugewinnen konnte. Wenn nun nach der „Unterbrechung“ des unbezahlten Sonderurlaubs erneut ein Ausscheiden aus dem aktiven Dienst auf Grund der „Fortsetzung“ des Sonderurlaubs eintritt, so führt auch dieses nach Sinn und Zweck des § 3 Abs. 5 VTV erst dann wieder zum Aufschub des Stufenaufstiegs, wenn auch dieses erneute Ausscheiden seinerseits einen „längerer Zeitraum“, dh. mindestens 365 Tage dauert.

g) Auch die Feststellungen im Merkblatt sprechen nicht für eine andere Auslegung des § 3 Abs. 5 Satz 3 VTV. In Ziff. 2 Abs. 3 Satz 4 des Merkblattes ist festgehalten, daß „Stufensteigerungen bei Abwesenheit von über 364 Tagen ausgesetzt“ werden. Diese Formulierung gibt keine Anhaltspunkte dafür, daß die Beklagte als Tarifvertragspartei den § 3 Abs. 5 Satz 3 VTV so verstanden hat, daß die Zeiten eines unbezahlten Sonderurlaubs vor und nach der „Unterbrechung“ desselben, dh. die „Abwesenheitszeiten“ vor und nach einer vorübergehenden Wiederaufnahme der Arbeit im Rahmen eines einmal vereinbarten Sonderurlaubs zur Ermittlung der Abwesenheitszeit zusammenzurechnen sind. Ansonsten hätte es nahegelegen zu formulieren: „... bei Abwesenheit von insgesamt über 364 Tagen“.

h) Im Gegensatz zum Landesarbeitsgericht kann auch aus der Verwendung der Wörter „gesamte Zeit“ in § 3 Abs. 5 Satz 3 VTV nicht darauf geschlossen werden, daß Zeiten eines unbezahlten Sonderurlaubs vor und nach einer „Unterbrechung“ zusammengerechnet werden müssen. Durch diese Formulierung soll vielmehr nur klargestellt werden, daß ein Sonderurlaub, der 364 Tage übersteigt, insgesamt nicht als Beschäftigungszeit gilt und daß nicht nur die 364 Tage übersteigende Zeit eines Sonderurlaubs nicht als Beschäftigungszeit gewertet wird. Ein Indiz für eine Zusammenrechenbarkeit von Sonderurlaubszeiten vor und nach einer „Unterbrechung“ wäre hingegen die Formulierung gewesen: „Bei unbezahltem Sonderurlaub ab insgesamt 365 Tagen gilt ...“.

i) Daß eine solche Auslegung des § 3 Abs. 5 Satz 3 VTV im Einzelfalle zu Zufallsergebnissen bezüglich der Anrechenbarkeit des unbezahlten Sonderurlaubs auf die Beschäftigungszeit führen kann, spricht nicht zwingend gegen das gefundene Auslegungsergebnis. Da eine „Unterbrechung“ des unbezahlten Sonderurlaubs nur im Einvernehmen zwischen der Beklagten und dem jeweiligen Arbeitnehmer vereinbart werden kann, hat es jede Vertragspartei in der Hand, unbefriedigende Zufallsergebnisse durch entsprechende Vereinbarungen über Dauer und zeitliche Lage der „Unterbrechung“ zu vermeiden.

III. Die Kostenentscheidung beruht auf § 91 Abs. 1 ZPO.

Dr. Freitag

Böck

Marquardt

Bacher

Schmidt



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



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)



**JLaw – Gesetze und Urteile**  
Kostenlos  
Über 200 Gesetze  
Über 100.000 Urteile

**(mobile App)**



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)