

BUNDESARBEITSGERICHT



4 AZR 591/08
3 Sa 94/08
Landesarbeitsgericht
Schleswig-Holstein

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
27. Januar 2010

URTEIL

Freitag, Urkundsbeamtin
der Geschäftsstelle

In Sachen

Kläger, Berufungskläger und Revisionskläger,

pp.

Beklagte, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Vierte Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 27. Januar 2010 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Prof. Bepler, die Richter am Bundesarbeitsgericht Creutzfeldt und Dr. Treber sowie die ehrenamtlichen Richter Schmalz und Weßelkock für Recht erkannt:

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein vom 5. Juni 2008 - 3 Sa 94/08 - wird zurückgewiesen.
2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

Von Rechts wegen!

Tatbestand

Die Parteien streiten über einen Anspruch des Klägers auf Zahlung eines Urlaubsgeldes und einer Zuwendung. 1

Der Kläger ist seit dem 1. April 2000 bei der Beklagten als Physiotherapeut beschäftigt. Im Jahr 1994 hatte die nicht tarifgebundene Beklagte die städtischen Kurbetriebe übernommen, die bis dahin von der Stadt B und der zu 98 Prozent der Gesellschaftsanteile im Besitz der Stadt B stehenden Kurbetriebs GmbH betrieben worden waren. Die von ihr bis 1998 abgeschlossenen Arbeitsverträge enthielten wie diejenigen ihrer als Mitglieder des Kommunalen Arbeitgeberverbandes (KAV) tarifgebundenen Rechtsvorgängerinnen weiterhin Verweisungen auf den BAT bzw. den BMT-G. Die im Zeitraum von Juni 1998 bis zum Jahr 2006 vereinbarten Arbeitsverträge verwiesen lediglich hinsichtlich des Anspruchs auf Urlaubs- und „Weihnachtsgeld“ auf den BAT und waren im Übrigen frei vereinbart. Der am 25. Februar 2000 mit dem Kläger abgeschlossene Arbeitsvertrag lautet insoweit auszugsweise wie folgt: 2

„§ 3

Das Gehalt beträgt monatlich DM 2.780,00 brutto, ab 01.10.2000 beträgt das Gehalt monatlich DM 2.920,00 brutto und ist am Ende des Monats (Zahltag) für den laufenden Monat zu zahlen. Urlaubs- und Weihnachtsgeld wird in Anlehnung an die jeweils gültigen Bestimmungen des BAT (Bundes-Angestellten-Tarifvertrag) gewährt“.

Weitergehende Verweisungen auf den BAT oder andere Tarifverträge enthält der Arbeitsvertrag nicht. Eine entsprechende Formulierung findet sich in weiteren 118 Arbeitsverträgen bei der Beklagten. 3

Am 1. Oktober 2005 trat der Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) in Kraft. Dieser sieht ein Urlaubsgeld und eine Zuwendung („Weihnachtsgeld“) in der bisherigen Weise nicht mehr vor. Stattdessen ist in § 20 TVöD der Anspruch auf eine Jahressonderzahlung geregelt. In dem zum gleichen Zeitpunkt in Kraft getretenen Tarifvertrag zur Überleitung in den TVöD (TVÜ-VKA) sind in § 20 die Jahressonderzahlungen für die Jahre 2005 und 2006 gesondert geregelt. Für das gesamte Jahr 2005 richtete sich die Höhe der Jahressonderzahlung für im öffentlichen Dienst in den alten Bundesländern tarifgebundene Beschäftigte im Ergebnis nach den bisherigen Tarifverträgen über ein Urlaubsgeld für Angestellte vom 16. März 1977 (*TV Urlaubsgeld*) und über eine Zuwendung für Angestellte vom 12. Oktober 1973 (*TV Zuwendung*). Dementsprechend leistete auch die Beklagte die Zahlungen in derselben Höhe wie zuvor. Für das Jahr 2006 bestimmte § 20 Abs. 3 TVÜ-VKA zwar, dass eine Jahressonderzahlung nach § 20 TVöD zu leisten sei; in der Höhe jedoch wurde von den Tarifvertragsparteien abweichend von § 20 TVöD eine Einzelregelung vereinbart, die der bisherigen Summe der bis dahin geltenden Ansprüche auf Urlaubsgeld und auf die Zuwendung entsprach. Auch 2006 leistete die Beklagte die Zahlungen in gleicher Höhe wie in den Jahren zuvor, allerdings - teilweise - als Urlaubsgeld nicht bereits im Juli des Jahres, sondern in einer einheitlichen Summe mit dem Novembergehalt 2006. 4

Für das Jahr 2007 zahlte die Beklagte an den Kläger und dessen Kolleginnen und Kollegen mit den gleichen Arbeitsverträgen eine Jahressonderzahlung, die anhand von § 20 TVöD errechnet wurde. Diese Jahressonderzahlung betrug im Falle des Klägers 174,20 Euro weniger als die Summe der bisherigen Ansprüche auf Urlaubsgeld und Zuwendung („Weihnachtsgeld“). 5

Der Kläger hat die Auffassung vertreten, er habe weiterhin Ansprüche auf Urlaubsgeld und Zuwendung nach den entsprechenden Tarifverträgen zum BAT. Der tarifliche Übergang im öffentlichen Dienst vom BAT auf den TVöD sei 6

im Arbeitsvertrag nicht vereinbart. Dieser verweise lediglich auf den BAT und die zu ihm vereinbarten Tarifverträge.

Der Kläger hat - soweit für die Revision von Interesse - beantragt, 7
die Beklagte zu verurteilen, an ihn 174,20 Euro brutto
nebst Jahreszinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über
dem jeweiligen Basiszinssatz seit Klagezustellung zu
zahlen.

Die Beklagte hat ihren Klageabweisungsantrag damit begründet, dass 8
die arbeitsvertragliche Verweisung auf den BAT den Übergang auf den TVöD
beinhalte und sie deshalb nur zur Leistung der Jahressonderzahlung nach § 20
TVöD verpflichtet sei.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Mit der vom Landes- 9
arbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger sein Klageziel weiter.
Die Beklagte beantragt die Zurückweisung der Revision.

Entscheidungsgründe

Die zulässige Revision des Klägers ist nicht begründet. Das Landes- 10
arbeitsgericht hat die Berufung des Klägers gegen das erstinstanzliche Urteil zu
Recht abgewiesen, weil der Klageanspruch nicht besteht.

I. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurück- 11
gewiesen. Die Verweisklausel im Arbeitsvertrag der Parteien sei dahin
auszulegen, dass der Übergang vom BAT auf den TVöD von den Parteien
nachvollzogen werden sollte. Dies ergebe sich zwar nicht unmittelbar aus dem
Wortlaut, da die Klausel nur auf den „jeweiligen BAT“ verweise. Es liege jedoch
kein klassischer Tarifwechsel vor, sondern lediglich eine Tarifsukzession,
wonach der TVöD an die Stelle des BAT treten solle. Andernfalls würde auch
der Charakter der Verweisklausel verändert, da die in ihr vereinbarte
Dynamik faktisch beendet und der bisherige Tarifzustand festgeschrieben
würde. Im Übrigen gelten die „Sonderzuwendungsregelungen“ zum BAT nicht

mehr normativ, da sie durch eine andere Abmachung iSv. § 4 Abs. 5 TVG ersetzt worden seien. Dies entspreche auch dem individuellen Hintergrund der Vertragsformulierung. Nachdem die Beklagte nach dem Betriebsübergang 1994 noch vier Jahre die bisherige vollständige Verweisung auf den BAT vereinbart habe, seien ab 1998 nur noch die - insoweit allerdings mit den bisherigen Regelungen identischen - Klauseln zum Urlaubs- und Weihnachtsgeld vereinbart worden, um den Arbeitnehmern gleiche Sonderzuwendungen mit gleichem tariflichen Schicksal zu gewähren. An dieser Auslegung bestünden keine Zweifel, so dass die Unklarheitenregel des § 305c Abs. 2 BGB nicht zur Anwendung komme.

II. Diese Ausführungen des Landesarbeitsgerichts sind in Ergebnis und Begründung im Grundsatz nicht zu beanstanden. Die im Arbeitsvertrag der Parteien vereinbarte Verweisung auf die Urlaubsgeld- und Zuwendungsregelungen des jeweiligen BAT beinhaltet den Übergang auf die Anwendung der Tarifnormen des TVöD seit dem 1. Oktober 2005, namentlich die Regelungen über die Jahressonderzuwendung in § 20 TVöD. Das ergibt die Auslegung der vertraglichen Klausel. 12

1. Der Arbeitsvertrag der Parteien vom 25. Februar 2000 ist ein Formularvertrag. Seine Auslegung durch das Landesarbeitsgericht kann vom Revisionsgericht ohne Einschränkung überprüft werden (*st. Rspr., vgl. nur BAG 19. Oktober 2004 - 9 AZR 647/03 - BAGE 112, 214, 222; 30. August 2000 - 4 AZR 581/99 - BAGE 95, 296, 299 mwN*). Nach §§ 133, 157 BGB sind Verträge so auszulegen, wie die Parteien sie nach Treu und Glauben unter Berücksichtigung der Verkehrssitte verstehen mussten. Dabei ist vom Wortlaut auszugehen, aber zur Ermittlung des wirklichen Willens der Parteien sind auch die außerhalb der Vereinbarung liegenden Umstände einzubeziehen, soweit sie einen Schluss auf den Sinngehalt der Erklärung zulassen (*BAG 26. September 2001 - 4 AZR 544/00 - BAGE 99, 120, 123 f.*). Dies gilt auch für dynamische Verweisungsklauseln (*BAG 18. April 2007 - 4 AZR 652/05 - BAGE 122, 74, 81*). 13

2. Die Auslegung von § 3 des Arbeitsvertrages ergibt, dass die Vertragsparteien bezüglich des Urlaubs- und „Weihnachtsgeldes“ den Übergang vom 14

BAT zum TVöD grundsätzlich nachvollziehen wollten. Für den Anspruch des Klägers gibt es danach keine Grundlage.

a) Das Landesarbeitsgericht ist zunächst zutreffend davon ausgegangen, dass der Wortlaut der Verweisungsklausel allein zu keinem klaren Ergebnis führt. Er weist eine Reihe von Unklarheiten auf, die es nicht ermöglichen, allein auf seiner Grundlage eine eindeutige Bestimmung des vereinbarten Inhalts der Klausel vorzunehmen. 15

aa) Aus dem in der Verweisungsklausel namentlich genannten Tarifvertrag ergibt sich kein Anspruch des Klägers. Nach § 3 des Arbeitsvertrages kann der Kläger „Urlaubs- und Weihnachtsgeld ... in Anlehnung an die jeweils gültigen Bestimmungen des BAT“ verlangen. Der BAT selbst enthält und enthielt jedoch keine Bestimmungen zu „Urlaubs- und Weihnachtsgeld“ und verweist auch nicht auf andere Bestimmungen, aus denen sich ein solcher Anspruch ergibt. Würde man hier allein dem Wortlaut folgen, hätte der Kläger von Anfang an keinen Anspruch gehabt. 16

bb) Auch die Art der Leistung selbst ist in der vertraglichen Verweisungsklausel nicht präzise bezeichnet. Selbst wenn man das „Urlaubsgeld“ dem hier anscheinend gemeinten Tarifvertrag über ein Urlaubsgeld für Angestellte (*TV Urlaubsgeld*) zuordnen könnte, ist ein „Weihnachtsgeld“ in keinem zum BAT ergangenen Tarifvertrag als solches geregelt. Die Parteien gehen - im Ergebnis wohl zu Recht - davon aus, dass damit die Zuwendung nach dem Tarifvertrag über eine Zuwendung für Angestellte (*TV Zuwendung*) gemeint ist. Auch dies ist jedoch bereits eine Auslegung der Verweisungsklausel und entspricht nicht unmittelbar dem Wortlaut einer ausdrücklichen vertraglichen Bestimmung. 17

cc) Eine andere Norm oder Regelung, aus der sich ein Anspruch des Klägers auf die genannten Leistungen ergeben könnte, ist im Arbeitsvertrag weder genannt noch ausdrücklich in Bezug genommen. Diejenigen Tarifverträge, die hierfür in Betracht kommen und nach denen er jahrelang Leistungen erhalten hat, nämlich der TV Urlaubsgeld und der TV Zuwendung, sind im Arbeitsvertrag nicht aufgeführt. 18

- b) Die Auslegung des Wortlauts im systematischen Zusammenhang der Klausel ergibt jedoch mit der notwendigen Eindeutigkeit, dass die Parteien mit der Verweisungsklausel auf die jeweiligen tariflichen Regelungen von kalenderjahrbezogenen Sonderzahlungen im kommunalen öffentlichen Dienst Bezug genommen haben, wovon auch das Landesarbeitsgericht im Ergebnis zutreffend ausgeht. 19
- aa) Die Parteien haben nicht den BAT als solchen, sondern die jeweiligen tariflichen Sonderzahlungsregelungen des öffentlichen Dienstes in ihrem Arbeitsverhältnis anwenden wollen. 20
- (1) Die Parteien haben einen Anspruch des Klägers auf „Urlaubs- und Weihnachtsgeld“ normiert. Als Urlaubsgeld wird dabei gemeinhin eine zusätzliche, über das Urlaubsentgelt hinaus gezahlte Vergütung bezeichnet, die einer gesonderten Rechtsgrundlage bedarf (*Linck in Schaub ArbRHdb 13. Aufl. § 102 Rn. 137*). Sie kann - je nach Ausgestaltung der Rechtsgrundlage - auch unabhängig vom Urlaubsantritt gewährt und damit Gratifikationscharakter haben (*BAG 6. September 1994 - 9 AZR 92/93 - AP TVG § 1 Tarifverträge: Einzelhandel Nr. 50 = EzA BUrlG § 11 Nr. 34*). Als „Weihnachtsgeld“ wird häufig eine zusätzlich zu dem vertraglichen laufenden Arbeitsentgelt zum Ende des Kalenderjahres zu leistende Sonderzahlung bezeichnet; sie entspricht einer Gratifikation (*Linck aaO § 78 Rn. 1 ff.*). Gemeinsam ist diesen Ansprüchen, dass sie auf das Kalenderjahr bezogene Sonderleistungen des Arbeitgebers darstellen, die einmalig gezahlt werden und für die es einer gesonderten Anspruchsgrundlage bedarf. Die Zahlungsverpflichtung der Beklagten ergab und ergibt sich dabei allein aus § 3 des Arbeitsvertrages der Parteien; eine andere Anspruchsgrundlage ist im Arbeitsvertrag nicht ausdrücklich genannt, obwohl es mit dem TV Urlaubsgeld und dem TV Zuwendung zwei Tarifverträge gab, die jeweils den Geltungsbereich der unter den BAT fallenden Arbeitsverhältnisse aufwiesen und nach denen der Kläger auch jahrelang bezahlt worden ist. 21
- (2) Da - wie dargelegt - der BAT selbst keinerlei Ansprüche auf derartige Leistungen normiert und auch nicht auf ergänzende Tarifverträge verweist, aus denen sich diese Leistungen ergeben, kann nach dem Wortlaut der Ver- 22

weisungsklausel dort der BAT nicht in seiner Funktion als konkretes Normenwerk gemeint sein, in dem bei Vorliegen bestimmter Tatbestandsmerkmale bestimmte tariflich geregelte Rechtsfolgen eintreten sollen. Der Begriff des BAT ist hier nur als Synonym für den Ausgangspunkt eines tariflichen Bezugssystems gebraucht worden, das - an ganz anderer Stelle und unabhängig von der Geltung des BAT - die Leistungsverpflichtung des Arbeitgebers zur Zahlung der versprochenen Leistungen regelte.

Kann aber der BAT hier nicht als konkreter Tarifvertrag gemeint sein, sondern dient er lediglich als Charakterisierung eines Tarifwerkes, so ist - insbesondere im Zusammenhang mit der sich aus den Worten „jeweils gültigen“ ergebenden, von den Parteien also erkennbar gewollten Zeitdynamik - naheliegend, dass die Verweisung diejenigen jeweiligen jahresbezogenen Sonderzahlungen zum Gegenstand der arbeitsvertraglichen Verpflichtungen der Beklagten machen wollte, die sich aus den für den öffentlichen Dienst geltenden Tarifregelungen ergeben. 23

bb) Die von den Parteien vertraglich vereinbarte Dynamik beschränkt sich dabei zeitlich nicht auf solche Regelungen, die vor der Tarifreform des öffentlichen Dienstes vereinbart worden waren. 24

(1) Aus der dynamischen Ausgestaltung der Bezugnahme auf das jeweils geltende tarifliche Regelungswerk ergibt sich der Wille der Parteien, die Arbeitsbedingungen nicht in einer bestimmten Weise festzuschreiben, sondern sie dynamisch an der Tarifentwicklung im öffentlichen Dienst auszurichten (*vgl. BAG 16. Dezember 2009 - 5 AZR 888/08 - Rn. 14, NZA 2010, 401*). Dabei gehen sie davon aus, dass jedenfalls grundsätzlich in diesem Bereich auch weiterhin Tarifverträge abgeschlossen werden und die Arbeitsbedingungen von den Tarifvertragsparteien der Entwicklung jeweils angepasst werden. Dies gilt im Besonderen für die Dynamik von arbeitsvertraglichen Bezugnahmen auf das Tarifrecht des öffentlichen Dienstes, weil dieser seit jeher nicht nur durchgehend tariflich geregelt ist, sondern die tariflichen Bedingungen wie in kaum einem anderen Wirtschaftszweig ungeachtet der individuellen Tarifgebundenheit maßgeblich den Inhalt nahezu aller Arbeitsverhältnisse bestimmen. 25

Dieselben Tarifvertragsparteien, die den BAT, den TV Urlaubsgeld und den TV Zuwendung abgeschlossen hatten, haben die bisherigen tariflichen Regelungen nicht mehr für angemessen gehalten und diese Tarifverträge über Arbeitsmindestbedingungen - mit einer Übergangsregelung für zwei Jahre - abgelöst und dabei im Bereich dieser Leistungen eine neue, erstmalig auch unmittelbar manteltariflich geregelte einheitliche Jahressonderzahlung vereinbart.

(2) Für die Annahme, die Arbeitsvertragsparteien hätten die weitere Tarifentwicklung im öffentlichen Dienst nicht nachvollziehen und damit eine im Ergebnis „eingefrorene“ Regelung in Bezug nehmen wollen, bedarf es deshalb regelmäßig weiterer und nachhaltiger Gesichtspunkte. 26

(a) Ein solcher kann etwa dann vorliegen, wenn die neuen Tarifverträge für ein entsprechendes tarifgebundenes Arbeitsverhältnis gerade nicht gelten sollen. Die Tarifvertragsparteien haben über die weitere Wirkung des von ihnen früher gemeinsam vereinbarten BAT und der ihn ergänzenden Tarifverträge teilweise unterschiedliche Regelungen getroffen (*vgl. hierzu für den Bund § 2 Abs. 1 TVÜ-Bund iVm. Anlage 1 Teil A Nr. 1 und Teil B Nr. 28 und 32; für die Länder § 2 Abs. 1 TVÜ-Länder iVm. Anlage 1 Teil A Nr. 1 und Teil B Nr. 18 und 22; für die VKA § 2 Abs. 1 TVÜ-VKA*). Die dabei allgemein geregelte Ersetzung des BAT und der - hier interessierenden - TV Zuwendung und TV Urlaubsgeld ist durch eine Reihe von Ausnahmen eingeschränkt worden. So gilt der vorherige Tarifzustand beispielsweise weiter für Beschäftigte von Versorgungsbetrieben, Nahverkehrsbetrieben und bestimmten Wasserwirtschaftsverbänden, allerdings mit der Rückausnahme des Wegfalls der Weitergeltung, wenn diese durch ausdrückliche Vereinbarung in einem landesbezirklichen Tarifvertrag dennoch in den Geltungsbereich des TVöD einbezogen würden, § 2 Abs. 5 TVÜ-VKA. 27

(b) Auch kann sich im besonderen Einzelfall aus dem Wortlaut des Arbeitsvertrages oder sonstigen gewichtigen Umständen folgern lassen, dass es speziell und ausschließlich der BAT und die vor der Tarifreform hierzu abgeschlossenen Tarifverträge sein sollten, die nach dem Willen der Arbeitsvertragsparteien den Inhalt des Arbeitsverhältnisses bestimmen sollten (*so etwa* 28

bei BAG 10. Juni 2009 - 4 AZR 194/08 - ZTR 2010, 154, mit der Bezugnahme auf die Vergütung mit ausdrücklich genannten familienbezogenen Bestandteilen, die beim Übergang auf den TVöD bzw. TV-L entfallen sind).

(3) Solche abweichenden Gesichtspunkte sind im Streitfall nicht ersichtlich. 29

(a) Der Kläger ist nicht in einem Bereich tätig, in dem für die dort tarifgebundenen Arbeitsverhältnisse der TV Urlaubsgeld und der TV Zuwendung nach wie vor gelten. 30

(b) Anders als in der Senatsentscheidung vom 10. Juni 2009 (- 4 AZR 194/08 - ZTR 2010, 154) kann aus dem Wortlaut der hier vereinbarten Verweisungsklausel („... in Anlehnung an die jeweils gültigen Bestimmungen des BAT ...“) nicht geschlossen werden, diese beziehe sich nicht auf die Nachfolgeregelungen zum BAT. Wie oben dargelegt, haben die Parteien den Begriff „BAT“ nicht zur Bezeichnung eines konkreten Tarifvertrages verwendet, sondern als Synonym für das Tarifwerk des öffentlichen Dienstes. Auch haben die Parteien die beiden Tarifverträge TV Urlaubsgeld und TV Zuwendung im Arbeitsvertrag nicht ausdrücklich benannt, was sonst möglicherweise als Indiz für deren - unmittelbare - Anwendbarkeit auch nach der Tarifreform im öffentlichen Dienst oder für eine lückenhafte Vertragsregelung hätte gewertet werden können. 31

cc) Die von der Verweisung im Arbeitsvertrag der Parteien erfassten Tarifregelungen über die genannten Sonderzahlungen sind solche, die im kommunalen öffentlichen Dienst gelten. Dies sind nach der Tarifreform die Regelungen in § 20 TVöD/VKA und § 20 TVÜ-VKA. 32

(1) Allgemein ist davon auszugehen, dass nicht tarifgebundene Arbeitsvertragsparteien, die ihre materiellen Arbeitsbedingungen dynamisch an einem Tarifvertrag orientieren, denjenigen Tarifverträgen folgen wollen, die von den Tarifvertragsparteien des ursprünglich in Bezug genommenen Tarifvertrages abgeschlossen werden. Die übereinstimmende Orientierung von Arbeitsvertragsparteien auf die Entwicklung eines Tarifvertrages oder Tarifwerks ist 33

insbesondere, wenn sie nicht tarifgebunden sind, zumindest auch geprägt von dem Vertrauen in die konkreten Tarifvertragsparteien, so dass den von diesen abgeschlossenen (Folge-)Tarifverträgen im Zweifel eine größere Arbeitsvertragsnähe zuzumessen ist. Kommen hierfür mehrere Tarifvertragsparteien in Betracht, weil es sich um einen mehrgliedrigen Tarifvertrag handelte, der von den bis dahin gemeinsam abschließenden Tarifvertragsparteien jeweils unterschiedlichen Folgeregelungen unterworfen wird, soll im Zweifel der Folgetarifvertrag angewandt werden, der von denjenigen Tarifvertragsparteien abgeschlossen worden ist, denen die Arbeitsvertragsparteien aus beiderseitiger Sicht am nächsten standen, und der damit typischerweise gelten würde, wenn die ausgeübten Tätigkeiten innerhalb des öffentlichen Dienstes erbracht würden (*zur Inbezugnahme von Vergütungsregelungen des BAT BAG 16. Dezember 2009 - 5 AZR 888/08 - Rn. 26, NZA 2010, 401*).

(2) Die Parteien des hier auszulegenden Arbeitsvertrages haben sich nicht an den Tarifbedingungen der Arbeitgeber von Bund und Ländern, sondern an denen derjenigen Arbeitgeber orientieren wollen, die Mitglied eines Mitgliedsverbandes der VKA sind. Dies drängt sich bereits deshalb auf, weil der von der Beklagten 1994 übernommene Betrieb bis dahin von einer kommunalen Körperschaft bzw. einer juristischen Person des Privatrechts mit 98-prozentiger Beteiligung der Kommune geführt worden war und diese ebenfalls Mitglieder des KAV waren. Ein Bezug zu einem anderen Folgetarifwerk des BAT musste für die Arbeitsvertragsparteien auch deshalb ausscheiden, weil die Unterhaltung eines örtlichen Kurbetriebes durch den Bund oder ein TdL-Mitglied offenkundig nicht in Betracht kommt. 34

dd) Die weiteren von der Revision angeführten Gesichtspunkte führen zu keinem anderen Ergebnis. 35

(1) Ohne ausschlaggebende Bedeutung für eine Auslegung der arbeitsvertraglichen Verweisung ist die Frage, ob es sich um eine sogenannte statische, kleine oder große dynamische Klausel handelt. Bei der - auch im Streitfall von den Parteien und den Vorinstanzen verwandten - Kategorisierung handelt es sich lediglich um eine Typisierung und ein Hilfsmittel zur Auslegung, 36

nicht dagegen um eine enumerative Aufzählung der Arten von Bezugnahme-
klauseln. Schon bei der sog. kleinen dynamischen Verweisungsklausel ist
zwischen der Bezugnahme auf einen konkreten, namentlich bezeichneten
Tarifvertrag und derjenigen auf das Tarifwerk einer Branche zu unterscheiden.
Die letztgenannte Klausel wird zwar auch als kleine dynamische Klausel be-
zeichnet, beinhaltet jedoch auch einen möglichen Wechsel oder eine Er-
streckung auf neu abgeschlossene Tarifverträge mit bisher nicht geregelten
Gegenständen. In diesem Zusammenhang ist deshalb vorliegend von unter-
geordneter Bedeutung, ob es sich bei der Tarifreform des öffentlichen Dienstes
um eine Tarifsukzession oder einen Tarifwechsel handelt. Diese Terminologie
knüpft an die oa. strenge kategoriale Trennung von kleiner und großer
dynamischer Verweisung an. Maßgebend ist jedoch ausschließlich der nach
Auslegung gewonnene Inhalt der einzelvertraglichen Verweisungsklausel.

(2) Belanglos ist ferner in diesem Zusammenhang entgegen der Auf- 37
fassung der Revision die Rechtsprechung des Senats zur Gleichstellungs-
abrede (zB BAG 18. April 2007 - 4 AZR 652/05 - BAGE 122, 74; 22. Oktober
2008 - 4 AZR 793/07 - AP TVG § 1 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 67 = EzA
TVG § 3 Bezugnahme auf Tarifvertrag Nr. 40). Eine wirksame Gleichstellungs-
abrede ist dadurch gekennzeichnet, dass die Dynamik der Bindung an den
einschlägigen Tarifvertrag mit der auflösenden Bedingung des Wegfalls der
Tarifgebundenheit des Arbeitgebers an diesen Tarifvertrag versehen ist. Bei der
Rechtsprechung zur Gleichstellungsabrede und deren Änderung geht es allein
um die Frage, welchen Grad von Eindeutigkeit die Vereinbarung einer ent-
sprechenden auflösenden Bedingung erfordert.

Im Übrigen ist im Streitfall die Rechtsprechung zur Gleichstellungs- 38
abrede und ihre Änderung obendrein auch deshalb ohne Bedeutung, weil es
sich bei der hier streitigen Klausel auch nach der früheren Senatsrecht-
sprechung nicht um eine Gleichstellungsabrede handelt. Die Beklagte war zum
Zeitpunkt des Abschlusses des Arbeitsvertrages nicht an die in Bezug ge-
nommenen Tarifverträge gebunden (vgl. hierzu BAG 1. Dezember 2004
- 4 AZR 50/04 - BAGE 113, 40).

- c) An der Wirksamkeit der Klausel und der hier vertretenen Auslegung ändert sich auch unter dem Gesichtspunkt der Vertragskontrolle nichts. Der Kläger kann sich zur Begründung der vom ihm erstrebten Anwendung des TV Zuwendung und des TV Urlaubsgeld nicht auf § 305c Abs. 2 BGB berufen. Die Anwendung der Unklarheitenregelung würde voraussetzen, dass die Auslegung von § 3 des Arbeitsvertrages insoweit zumindest zwei Ergebnisse als vertretbar erscheinen lässt und von diesen keines den klaren Vorzug verdient (*BAG 24. Oktober 2007 - 10 AZR 825/06 - BAGE 124, 259, 263*). Dies ist vorliegend nicht der Fall. 39
- d) Die dem Kläger danach für das Jahr 2007 zustehende Jahressonderzahlung nach § 20 TVöD hat er - in der Höhe unstreitig - von der Beklagten erhalten. Darüber hinaus gehende Ansprüche bestehen nicht. 40
- III. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen, weil sein Rechtsmittel ohne Erfolg bleibt, § 97 Abs. 1 ZPO. 41

Bepler

Treber

Creutzfeldt

Schmalz

Weißelkock