
Datum: 16.04.2021
Gericht: Landesarbeitsgericht Hamm
Spruchkörper: 18. Kammer
Entscheidungsart: Urteil
Aktenzeichen: 18 Sa 744/20
ECLI: ECLI:DE:LAGHAM:2021:0416.18SA744.20.00

Vorinstanz: Arbeitsgericht Bielefeld, 1 Ca 671/19
Schlagworte: Gehaltstarifvertrag Einzelhandel NRW, Auslegung, Tätigkeitsjahre
Normen: § 3 A GTV Einzelhandel NRW
Leitsätze: „Tätigkeitsjahre“ im Sinne des § 3 A Abs. 2 S. 1 GTV Einzelhandel NRW sind nur Beschäftigungszeiten, die beim aktuellen Arbeitgeber zurückgelegt wurden.

Tenor:

Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Bielefeld vom 14.05.2020 – 1 Ca 671/20 – wie folgt abgeändert:

Die Klage wird abgewiesen.

Die Kosten des Berufungsverfahrens trägt die Klägerin.

Die Revision wird für die Klägerin zugelassen.

Tatbestand

Die Parteien streiten über Ansprüche der Klägerin auf Zahlung von Arbeitsentgelt nach Maßgabe des Gehaltstarifvertrages für den Einzelhandel NRW (GTV). Hintergrund des Streits sind insbesondere unterschiedliche Auffassungen der Parteien darüber, ob Vorbeschäftigungszeiten der Klägerin im Rahmen der Eingruppierung zu berücksichtigen sind.

1

2

3

Die Klägerin absolvierte eine Ausbildung zur Bekleidungstechnikerin. Sie war im Zeitraum von Februar 1987 bis August 2016 mehr als 15 Jahre bei Unternehmen des Einzelhandels beschäftigt. Berufsbegleitend nahm sie von März 1995 bis Mai 1996 am Vorbereitungslehrgang auf die IHK-Prüfung: „Geprüfte Handelsfachwirtin“ teil und legte die Prüfung zur Handelsfachwirtin im November 1996 ab. Die Klägerin ist ihren Angaben zufolge seit 1994 Mitglied der Gewerkschaft ver.di.

Vom 13.10.2017 bis zum 13.01.2019 die Klägerin für die Beklagte als „Retail Operative“ tätig. Sie arbeitet in der A Filiale der Beklagten. Bei der Beklagten handelt es sich um ein Unternehmen des Einzelhandels, ihr Sortiment besteht im Wesentlichen aus Mode- und Kosmetikartikeln. Sie ist seit dem 01.05.2017 Mitglied des Handelsverbandes Nordrhein-Westfalen - Rheinland mit Tarifbindung. 4

Die Beklagte schloss mit der Gewerkschaft ver.di unter dem 17.12.2015 einen Anerkennungs- und Übergangstarifvertrag (AÜTV) ab, der unter § 11 Folgendes regelt: 5

§ 11 Gehalts- und Lohnregelung 6

(1) Die Festsetzung der Entgelte erfolgt ab dem 01.05.2016 bis zum 30.04.2017 entsprechend der Anlage B dieses Tarifvertrages. 7

(2) Ab dem 01.05.2017 gelten die regionalen Entgelttarifverträge in ihrer jeweiligen Fassung dynamisch. 8

(3) Zu beiden Stichtagen sind die Arbeitnehmer unter Beachtung der Mitbestimmung der Betriebsräte in die jeweiligen Entgeltgruppen einzugruppieren. 9

Maßgeblich sind jeweils die vom Arbeitnehmer überwiegend ausgeübten Tätigkeiten sowie die Berücksichtigung seiner bisherigen Berufs-, Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsjahre. 10

(4) Bis 30.04.2017 gelten als 11

- Tätigkeitsjahre die bei B zurückgelegten Jahre einer Beschäftigung in der entsprechenden Gehaltsgruppe 12

- Berufsjahre die in einem kaufmännischen Beruf bzw. im Einzelhandel zurückgelegten Beschäftigungszeiten. Gleichgestellt sind die nach Abschluss einer fachbezogenen gewerblichen Ausbildung zurückgelegten Beschäftigungszeiten, soweit diese dem Tätigkeitsbereich des Beschäftigten bei B entsprechen. Im Fall einer abgeschlossenen kaufmännischen oder fachbezogenen gewerblichen Berufsausbildung wird die Ausbildungszeit bis zu einer Dauer von maximal drei Jahren bei der Ermittlung der Berufsjahre berücksichtigt. 13

Im Arbeitsvertrag, den die Parteien im August 2017 abschlossen, heißt es u.a.: 14

§ 3 Geltung von Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen, Bezugnahme 15

3.1 Sofern der Arbeitgeber im Heimatstore des Arbeitnehmers an Tarifverträge gebunden ist, finden diese Tarifverträge - auch aus Gründen der Gleichstellung mit den unmittelbar tarifgebundenen Arbeitnehmern - in ihrer jeweils geltenden Fassung auf das Arbeitsverhältnis Anwendung. Kommen unterschiedliche Tarifverträge als Verweisungsziel in Betracht, so gilt nur der jeweils speziellere Tarifvertrag. (...) 16

§ 5 Vergütung

5.1 Der Arbeitnehmer erhält das im gemäß § 3.1 anwendbaren Tarifvertrag vorgesehene Entgelt entsprechend seiner jeweiligen tariflichen Eingruppierung. Zusätzlich werden ggf. Zuschläge nach Maßgabe der jeweils anwendbaren tarifvertraglichen Bestimmungen gewährt. 18

Die derzeitige Eingruppierung des Arbeitnehmers und das sich daraus derzeit ergebende Tarifentgelt sind in der Anlage wiedergegeben. (...) 19

Der Arbeitsvertrag war bis zum 13.01.2019 befristet. Die Anlage 1 zum Arbeitsvertrag sah vor, dass die Klägerin in die „Gehaltsgruppe A, 1. Tätigkeitsjahr“ eingruppiert ist und auf Grundlage einer wöchentlichen Arbeitszeit von 20 Stunden eine monatliche Vergütung in Höhe von 828,77 Euro brutto erhält. 20

Im Gehaltstarifvertrag vom 29.08.2017, der zwischen dem Handelsverband Nordrhein-Westfalen e.V. und der Gewerkschaft ver.di für den Einzelhandel in Nordrhein-Westfalen abgeschlossen wurde und zum 01.05.2017 in Kraft trat, ist u.a. Folgendes geregelt: 21

§ 1 Geltungsbereich 22

Dieser Tarifvertrag gilt, unabhängig vom Bestehen einer Versicherungspflicht, für alle kaufmännischen und technischen Angestellten und Auszubildenden im örtlichen und beruflichen Geltungsbereich des Manteltarifvertrages für den Einzelhandel in Nordrhein-Westfalen in der jeweils geltenden Fassung. 23

§ 2 Gehaltsregelung 24

(1) Die Angestellten sind nach der von ihnen tatsächlich verrichteten Tätigkeit in eine der nachstehenden Beschäftigungsgruppen einzugliedern. Die unter den Gehaltsgruppen aufgeführten Beispiele gelten als Richtbeispiele. 25

(2) Die Gehaltsgruppen I – IV der Beschäftigungsgruppen B des § 3 umfassen die kaufmännischen Tätigkeiten, für die in der Regel eine abgeschlossene kaufmännische Berufsausbildung (zwei- bzw. dreijährige Ausbildungszeit mit Abschlussprüfung) erforderlich ist. 26

(3) Der abgeschlossenen kaufmännischen Berufsausbildung (zweijährige Ausbildungszeit mit Abschlussprüfung „Verkäufer/in“) werden gleichgesetzt: 27

a) eine abgeschlossene zweijährige Ausbildung als Büro- oder Gewerbegehilfe/-gehilfin mit einem weiteren Jahr kaufmännischer Tätigkeit; 28

b) eine andersartige abgeschlossene dreijährige Berufsausbildung 29

Ist eine Gleichsetzung erfolgt, so werden die in diesem Beruf zurückgelegten Berufs- bzw. Tätigkeitsjahre angerechnet, wenn die Beschäftigung entsprechend dem erlernten Beruf erfolgt. 30

(4) Die festgelegten Gehaltssätze sind Mindestgehälter. Die Vergütung erfolgt in der Gehaltsgruppe I nach Berufsjahren und in den Gehaltsgruppen II – IV nach Tätigkeitsjahren. (...) 31

§ 3 Beschäftigungsgruppen

A. Angestellte ohne abgeschlossene kaufmännische Ausbildung	33
(1) Angestellte ohne abgeschlossene kaufmännische Ausbildung oder Angestellte, die die Voraussetzungen des § 2 Abs. 3 a) oder b) nicht erfüllen, erhalten	34
...	35
ab 01.01.2017	
ab 01.05.2018	
im 1. Jahr der Tätigkeit	36
im 2. Jahr der Tätigkeit	37
im 3. Jahr der Tätigkeit	38
(2) Mit Beginn des 4. Tätigkeitsjahres erfolgt eine Einstufung in das 3. Berufsjahr der Gehaltsgruppe I nach Abschnitt B. Die Dauer einer abgebrochenen oder nicht durch bestandene Prüfung abgeschlossenen Ausbildungszeit wird bei der Berechnung der Tätigkeitsjahre berücksichtigt. Die dieser Bezahlung entsprechenden Berufsjahre gelten als zurückgelegt. (...)	39
B. Angestellte mit abgeschlossener kaufmännischer Ausbildung	40
(1) Angestellte, die eine zweijährige Ausbildung mit Abschlussprüfung nach dem staatlich anerkannten Berufsbild „Verkäufer/Verkäuferin“ nachweisen, erhalten, sofern sie erstmalig in die Gehaltsgruppe I eingruppiert werden, das Entgelt des 2. Berufsjahres der Gehaltsgruppe I.	41
(2) Bei Angestellten, die eine dreijährige Ausbildung mit Abschlussprüfung nach dem staatliche anerkannten Berufsbild „Einzelhandelskaufmann/-kauffrau“ oder „Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel“ nachweisen, gelten, sofern sie erstmalig in die Gehaltsgruppe I eingruppiert werden, das 1. und 2. Berufsjahr als zurückgelegt. Sie erhalten nach der Abschlussprüfung das Entgelt des 3. Berufsjahres der Gehaltsgruppe I. Diese Vorschrift gilt entsprechend für Angestellte, die eine dreijährige Ausbildung nach einem anderen kaufmännischen Berufsbild aus dem Bereich Einzelhandel nachweisen. (...)	42
Gehaltsgruppe I	43
Angestellte mit einfacher kaufmännischer Tätigkeit	44
Beispiele:	45
Verkäufer	
Kassierer mit einfacher Tätigkeit	46
Stenotypisten für einfache Tätigkeit	47
Telefonisten	48
Schauwerbegestalter	49
Angestellte mit einfachen Büroarbeiten in allgemeiner	50
Buchhaltung, Einkauf, Kalkulation, Kreditbüro,	51
	52

Lohnbuchhaltung, Rechnungsprüfung, Registratur,	
Statistik usw.	53
Angestellte mit einfacher kaufmännischer Tätigkeit in	54
Warenannahme, Lager und Versand	55
Angestellte in Werbeabteilungen (Gebrauchswerber)	56
Kontrolleure an Packtischen bzw. Warenausgaben	57

...	ab 01.07.2017	ab 01.05.2018	
1. Berufsjahr	1.729,00 €	1.764,00 €	59
2. Berufsjahr	1.779,00 €	1.815,00 €	60
3. Berufsjahr	1.985,00 €	2.025,00 €	61
4. Berufsjahr	2.033,00 €	2.074,00 €	62
5. Berufsjahr	2.230,00 €	2.275,00 €	63
ab dem 6. Berufsjahr	2.528,00 €	2.579,00 €“	64

Mit Schreiben vom 20.04.2018 wandte sich die Klägerin unter der Überschrift „Eingruppierung“ an die Beklagte und verwies darauf, dass sie nach den der Beklagten vorliegenden Bewerbungsunterlagen deutlich mehr als 10 Jahre als Verkäuferin im Einzelhandel gearbeitet habe. Gemäß Arbeitsvertrag erfolge die Eingruppierung entsprechend der gültigen Tarifverträge. Als Verkäuferin müsse spätestens nach 9 Berufsjahren eine Eingruppierung in die Endstufe der Gehaltsgruppe G I Verkäuferin bei entsprechender Tätigkeit erfolgen. Sie forderte vor diesem Hintergrund die Beklagte auf, eine dem Tarifvertrag entsprechende Eingruppierung vorzunehmen. Laut einem Vermerk auf dem Geltendmachungsschreiben fand am 08.05.2018 ein Personalgespräch statt. Der Vermerk der Beklagten auf dem Schreiben der Klägerin vom 20.04.2018 lautet: „Frau C erhielt im persönlichen Gespräch noch einmal eine Erläuterung zum Tarifvertrag und die darin vorgesehenen Regelungen für die Anrechenbarkeit ihrer vorliegenden Qualifikationen/Tätigkeitsjahre.“ 65

Die Klägerin ließ die Beklagte mit gewerkschaftlichem Schreiben vom 30.01.2019 auffordern, ihr ein Entgelt nach der Gehaltsgruppe G I, nach dem 6. Berufsjahr GTV zu zahlen. Dies lehnte die Beklagte mit dem Schreiben vom 12.02.2019 ab und verwies darauf, dass für die tarifliche Eingruppierung allein die beim aktuellen Arbeitgeber zurückgelegten Tätigkeitsjahre maßgeblich seien. 66

Mit ihrer Klage, die im März 2019 bei dem Arbeitsgericht Bielefeld eingegangen und der Beklagten am 27.03.2019 zugestellt worden ist, beansprucht die Klägerin für den Zeitraum ihrer Beschäftigung bei der Beklagten von Oktober 2017 bis Januar 2019 eine Vergütung nach der Gehaltsgruppe I ab dem 6. Berufsjahr des GTV. Sie hat ihre Ansprüche auf Zahlung weiterer Vergütung für diesen Zeitraum mit 7.464,84 Euro brutto beziffert; die Berechnung ist in der Klageschrift erfolgt. 67

Die Klägerin hat die Auffassung vertreten, sie könne eine Vergütung nach § 3 B Gehaltsgruppe I ab dem 6. Berufsjahr des GTV verlangen, da sie richtigerweise schon bei Beginn des Arbeitsverhältnisses so hätte eingruppiert werden müssen. Ihre bisherige kaufmännische Tätigkeit im Einzelhandel sei nach § 3 A Abs. 2 S. 1 GTV zu berücksichtigen. Sie habe die erforderlichen Tätigkeitsjahre für eine Einstufung in die Gehaltsgruppe I nach § 3 B GTV aufgrund ihrer Vorbeschäftigung im Einzelhandel bereits zurückgelegt. Als „Tätigkeitsjahre“ seien alle Tätigkeiten ohne anrechenbare oder einschlägige Berufsausbildung – auch bei anderen Arbeitgebern – zu berücksichtigen. Der Tarifvertrag sehe nicht vor, dass es sich um Tätigkeiten bei demselben Arbeitgeber handeln müsse. Wenn bei der Berechnung der Tätigkeitsjahre die Dauer einer abgebrochenen oder nicht durch bestandene Prüfung abgeschlossene Ausbildungszeit gemäß § 3 A Abs. 2 S. 2 GTV berücksichtigt werde, ohne dass der Tarifvertrag dies auf eine Ausbildung beim aktuellen Arbeitgeber beschränke, so müsse erst recht die vorher gesammelte Berufserfahrung bei einem anderen Arbeitgeber Berücksichtigung finden.

Die Klägerin hat beantragt, 69

die Beklagte zu verurteilen, 7.464,84 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten 70
über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 16.02.2019 an die Klägerin zu zahlen.

Die Beklagte hat beantragt, 71

die Klage abzuweisen. 72

Die Beklagte hat behauptet, die Klägerin habe den Nachweis für eine abgeschlossene 73
kaufmännische Ausbildung, nämlich zur Handelsfachwirtin, erst im Nachgang zum
Gütetermin dieses Rechtsstreits erbracht. Zum Zeitpunkt der Eingruppierung habe dagegen
kein Nachweis für das Vorliegen der tarifvertraglichen Voraussetzungen für die
Eingruppierung nach § 2 Abs. 2 und 3 i.V. m. dem Buchstaben B des § 3 GTV vorgelegen
habe. Schon deshalb könne die Klägerin kein Differenzgehalt geltend machen. – Die
Beklagte hat die Auffassung vertreten, als „Tätigkeitsjahre“ im Sinne des § 3 A Abs. 1, Abs. 2
S. 1 GTV seien nur Beschäftigungszeiten beim aktuellen Arbeitgeber anzuerkennen.
Beschäftigungszeiten bei anderen Arbeitgebern seien allenfalls bei der Berechnung der
„Berufsjahre“ gemäß § 3 B Gehaltsgruppe I zu berücksichtigen. Aus der Gegenüberstellung
der Begriffe „Berufsjahre“ und „Tätigkeitsjahre“ ergebe sich, dass Beschäftigungszeiten
ungelernter Arbeitnehmer bei anderen Arbeitgebern nicht zu berücksichtigen seien. Während
der Begriff der Berufsjahre sich auf die im Beruf erworbenen beruflichen Erfahrungen nach
Vollendung der Ausbildung beziehe, erfasse der Begriff der Tätigkeitsjahre jegliche Tätigkeit.
Die Tarifvertragsparteien hätten besonderen Wert darauf gelegt, dass der Beginn und der
Abschluss einer Ausbildung honoriert werden. Aus diesem Grund sei es zu der Gleichsetzung
von Ausbildungen in § 2 Abs. 3 GTV und zu der Anrechnung von nicht durch eine Prüfung
abgeschlossenen Ausbildungszeiten nach § 3 A Abs. 2 S. 2 GTV gekommen. Die
Anrechenbarkeit von Beschäftigungszeiten bei anderen Arbeitgebern hätte im Tarifvertrag
besonders zum Ausdruck gebracht werden müssen. Insoweit seien die Regelungen unter § 2
Abs. 3 GTV und § 3 B Abs. 1 – 4 GTV abschließend. Auch aus der Entstehungsgeschichte
des GTV folge, dass Beschäftigungszeiten ungelernter Arbeitnehmer bei anderen
Arbeitgebern unberücksichtigt bleiben müssten. Die Gleichsetzung der kaufmännischen
Berufstätigkeit mit einer abgeschlossenen kaufmännischen Berufsausbildung, die in der
vormals geltenden Fassung des GTV noch vorgesehen gewesen sei (§ 2 Abs. 3 Buchst. b
GTV a. F.), fehle im aktuell geltenden GTV. Die Berücksichtigung von
Vorbeschäftigungszeiten bei anderen Arbeitgebern widerspreche auch der geübten
Tarifpraxis. – Die Beklagte hat zudem die Auffassung vertreten, die im Streit stehenden

Ansprüche seien gemäß § 24 MTV Einzelhandel NRW verfallen. In dem Schreiben vom 20.04.2018 sei keine Geltendmachung der mit der Klage verfolgten Gehaltsdifferenzen zu sehen. Eine wirksame Geltendmachung erfordere, dass der Gläubiger den Anspruch spezifiziert. Diesen Anforderungen werde das Schreiben der Klägerin nicht gerecht. Die Klägerin fordere die Beklagte lediglich zur Korrektur der Eingruppierung auf, stelle aber nicht klar, ob sie für die Vergangenheit eine höhere Vergütung zu beanspruchen gedenkt und wie hoch diese Differenz ist.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben. Zur Begründung hat das Arbeitsgericht im Wesentlichen Folgendes ausgeführt: Aus dem Wortlaut der tarifvertraglichen Regelung ergebe sich nicht in der erforderlichen Klarheit, dass für eine Eingruppierung nur solche Tätigkeitsjahre Berücksichtigung finden können, die ein Arbeitnehmer bei dem aktuellen Arbeitgeber zurückgelegt habe. Es sei nicht anzunehmen, die Tarifvertragsparteien hätten gewollt, dass ein langjährig berufserfahrener Bewerber bei der Einstellung stets in der „Berufsanfängergruppe“ einzustufen sei. Praktikabilitätsabwägungen stünden dem nicht entgegen, da in nahezu jedem Bewerbungsgespräch der Bewerber nach erworbenen Erfahrungen und nach der bislang erzielten Vergütung gefragt werde und es Sache des Arbeitnehmers sei, detaillierte und überprüfbare Informationen im Hinblick auf die begehrte Eingruppierung zu liefern. Das Arbeitsgericht hat ferner ausgeführt, die Ausbildungen der Klägerin rechtfertigten eine Eingruppierung gem. § 3 B Gehaltsgruppe 1 GTV. Die Ansprüche der Klägerin seien nicht verfallen. Die Klägerin habe die Ansprüche mit ihrem Schreiben vom 20.04.2018 ordnungsgemäß geltend gemacht. Die Höhe der Ansprüche sei zwischen den Parteien unstreitig geblieben. 74

Das Urteil erster Instanz ist der Beklagten am 28.05.2020 zugestellt worden. Sie hat mit einem Schriftsatz, der am 19.06.2020 bei dem Landesarbeitsgericht eingegangen ist, Berufung eingelegt. Sie hat die Berufung mit einem am 27.08.2020 eingegangenen Schriftsatz begründet, nachdem zuvor die Berufungsbegründungsfrist durch gerichtlichen Beschluss bis zum 28.08.2020 verlängert worden war. 75

Die Beklagte hält an ihrer erstinstanzlich geäußerten Rechtsauffassung fest und meint, das Arbeitsgericht habe verkannt, dass der Tarifvertrag die Anrechnung von Vorbeschäftigungszeiten ungelernter Arbeitnehmer ausdrücklich hätte anordnen müssen. Es entspreche dem gesetzlichen Regelfall, dass Arbeitnehmer im Falle eines Arbeitgeberwechsels wieder bei „null“ bzw. mit Wartezeiten anfangen. Dies sei beispielsweise bei dem allgemeinen Kündigungsschutz oder bei Teilzeitanträgen nach § 8 Abs. 1 TzBfG der Fall. Die Sonderregel des § 3 A Abs. 2 S. 2 GTV betreffe nur Ausbildungszeiten bei demselben Arbeitgeber. Die Gleichsetzung von „Berufs- bzw. Tätigkeitsjahren“ in § 2 Abs. 3 S. 2 GTV betreffe die Beschäftigung in dem erlernten Beruf bei einem anderen Arbeitgeber. Damit sei eine duale Ausbildung gemeint, die die Klägerin gerade nicht aufweise. Außerhalb dieses ausdrücklich geregelten Spezialfalles komme eine Anrechnung nicht in Betracht. Die Stufensteigerungen der tariflichen Vergütung in Abhängigkeit von zurückgelegten Tätigkeits- bzw. Berufsjahren bezwecke, den Erfahrungsgewinn beim gleichen Arbeitgeber zu honorieren, nicht jedoch die Gleichstellung irgendeiner Tätigkeit außerhalb der Branche oder bei einem anderen Arbeitgeber im Einzelhandel. Der aktuelle Arbeitgeber könne den Vorteil einer solchen Vorbeschäftigung nicht beurteilen. Einer Berücksichtigung der Vorbeschäftigungszeiten bei anderen Arbeitgebern stünden Praktikabilitätsabwägungen entgegen. Es fehle an Kriterien für die Berücksichtigungsfähigkeit und unternehmensexterner Tätigkeitsjahre. Außerhalb der eigentlichen Verkaufstätigkeiten sei eine Vielzahl von Berufsfeldern denkbar, bei denen sich jeweils die Frage der Anrechenbarkeit stelle. Die Auslegung des Arbeitsgerichts könne dazu führen, dass Arbeitgeber nur noch Berufsanfänger 76

einstellen. – Ihrer Ausbildung nach sei die Klägerin nicht in die Gehaltsgruppe I einzugruppieren. Die Qualifikation als Handelsfachwirtin sei kein Ausbildungsberuf, sondern eine Weiterbildung. Bei der Ausbildung zur Bekleidungstechnikerin handele es sich um eine gewerbliche zweijährige Ausbildung. – Die Beklagte hält auch an ihrer Auffassung fest, die Ansprüche der Klägerin seien verfallen; eine „Vorratsgeltendmachung“ hinsichtlich noch nicht fälliger Ansprüche sei unzulässig.	
Die Beklagte beantragt,	77
das Urteil des Arbeitsgerichts Bielefeld vom 14.05.2020 – 1 Ca 671/19, zugestellt am 28.05.2020, abzuändern und die Klage abzuweisen.	78
Die Klägerin beantragt,	79
die Berufung zurückzuweisen.	80
Die Klägerin verteidigt das erstinstanzliche Urteil als zutreffend. Das Arbeitsgericht sei zu Recht davon ausgegangen, dass ihre Vorbeschäftigungszeiten bei anderen Arbeitgebern im Einzelhandel im Rahmen der tariflichen Stufensteigerungen zu berücksichtigen seien. Das entspreche der Tarifsystematik. § 3 A Abs. 2 S. 2 GTV sehe die Anrechnung von Ausbildungszeiten nicht nur beim aktuellen Arbeitgeber, sondern auch bei anderen Arbeitgebern vor. § 2 Abs. 3 S. 2 GTV ordne sogar die Berücksichtigung von Zeiten nach Abschluss einer Ausbildung in einem fachfremden Beruf an. Die Regelung in § 11 Abs. 4 AÜTV stelle eine bewusste Abweichung vom Regelungsgehalt des GTV dar und belege somit die Berücksichtigungsfähigkeit der Beschäftigungszeiten bei anderen Arbeitgebern. Die Frage, inwiefern zurückgelegte Zeitspannen im Arbeitsverhältnis zu einer Besserstellung der Arbeitnehmer führe, sei in den Tarifwerken des Manteltarifvertrages und des Tarifvertrages über Sonderzahlungen, soweit nur Zeiten im gleichen Unternehmen als berücksichtigungsfähig gelten sollen, eindeutig formuliert worden. Das Arbeitsgericht sei auch richtigerweise davon ausgegangen, dass die tariflichen Stufensteigerungen den Zweck verfolgten, den höheren „Marktwert“ der Arbeitszeitleistung von berufserfahrenen Beschäftigten zu honorieren. Dem Willen der Tarifvertragsparteien entspreche es, Vorbeschäftigungszeiten im Einzelhandel anzuerkennen und nicht die im Bereich des Einzelhandels langjährig berufserfahrenen Bewerber in die unterste Entgeltgruppe einzugruppieren. Die zutreffende Eingruppierung werde dadurch nicht erschwert, da ein Nachweis der vorherigen Tätigkeiten durch Vorlage von Zeugnissen erfolgen könne. Tarifvertraglich gewollt sei die Durchlässigkeit bzgl. der Eingruppierung von ungelernten zu gelernten Arbeitnehmern. – Die Klägerin verfüge über eine kaufmännische Ausbildung, die zur Eingruppierung nach § 3 Gehaltsgruppe I GTV führe. Die Qualifikation zur Handelsfachwirtin entspreche einer kaufmännischen Ausbildung. Auch die Ausbildung zur Bekleidungsfertigerin verschaffe der Klägerin einen Wissensvorsprung.	81
Zur näheren Darstellung des Sach- und Streitstandes wird ergänzend auf den Inhalt der Gerichtsakten Bezug genommen.	82
Entscheidungsgründe	83
I. Die Berufung der Beklagten ist zulässig.	84
Die Beklagte hat die Berufung insbesondere form- und fristgerecht gemäß § 66 Abs. 1 ArbGG eingelegt und begründet.	85
	86

II. Die Berufung hat auch in der Sache Erfolg.

Die Klage ist unbegründet. Der Klägerin steht kein Anspruch auf Zahlung weiterer Vergütung für den Zeitraum von Oktober 2017 bis Januar 2029 gegen die Beklagte aus § 3 B GTV zu. Andere Anspruchsgrundlagen sind nicht ersichtlich. 87

1. Zwar finden die Bestimmungen des GTV auf das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien Anwendung. 88

Das ergibt sich zunächst aus § 11 Abs. 2 AÜTV. Danach ist die Beklagte verpflichtet, die regionalen Entgelttarifverträge geltungsdynamisch ab dem 01.05.2017 anzuwenden. Der AÜTV gilt gemäß § 4 Abs. 1 S. 1 TVG unmittelbar und zwingend zwischen den Parteien. Beide Parteien sind nach § 3 Abs. 1 TVG tarifgebunden. Die Klägerin war im hier in Rede stehenden Zeitraum Mitglied der Gewerkschaft ver.di. Das hat die Beklagte nicht konkret in Abrede gestellt. Die Beklagte ist als Mitglied des tarifschließenden Arbeitgeberverbandes jedenfalls seit dem 01.05.2017 tarifgebunden. 89

Im Übrigen folgt aus der Gleichstellungsklausel, die die Parteien unter § 3 des Arbeitsvertrages vom 28.07.2017 vereinbarten, dass die Klägerin sich auf die Bestimmungen des AÜTV berufen kann, da jedenfalls die Beklagte an diesem Tarifvertrag gebunden ist. Nach § 5.1 des Arbeitsvertrages ist die Klägerin in die zutreffende Entgeltgruppe des GTV einzugruppieren. 90

2. Die Eingruppierung der Klägerin ist indes zutreffend erfolgt. 91

Sie erhielt mit Beginn ihrer Tätigkeit von der Beklagten ein Entgelt nach Maßgabe des § 3 A Abs. 1 GTV. Die Klägerin kann nicht verlangen, dass die Beklagte ihr eine Vergütung nach § 3 B Gehaltsgruppe I nach dem 6. Tätigkeitsjahr GTV zahlt. 92

a) Auf § 3 Abs. 2 S. 1 GTV kann die Klägerin ihr Begehren nicht stützen. 93

Eine Einstufung in die Gehaltsgruppe I nach Abschnitt B ist gemäß § 3 Abs. 2 S. 1 GTV erst mit Beginn des 4. Tätigkeitsjahres vorgesehen. Die Klägerin hatte aber im Zeitraum von Oktober 2017 bis Januar 2019 noch nicht drei Tätigkeitsjahre hinter sich gebracht. Eine Auslegung der Bestimmungen des GTV ergibt, dass die Vorbeschäftigungszeiten der Klägerin bei anderen Arbeitgebern nicht bei der Berechnung der Tätigkeitsjahre zu berücksichtigen sind. 94

aa) Für die Auslegung des normativen Teils von Tarifverträgen sind die Grundsätze maßgeblich, die auch für die Gesetzesauslegung gelten (*BAG, Urteil vom 02.06.1961 – 1 AZR 573/59, AP Nr. 68 zu Art. 3 GG, seitdem ständige Rechtsprechung*). 95

Um den Inhalt einer Tarifnorm festzustellen, muss der Auslegungskanon herangezogen werden, der bei der Gesetzesinterpretation üblich ist (*Löwisch/Rieble, 4. Auflage 2017, § 1 TVG Rn. 1685 ff.; Wank, in: Wiedemann, Tarifvertragsgesetz, 8. Auflage 2019, § 1 TVG Rn. 969 ff.; Wißmann, in: Thüsing/Braun, Tarifrecht, 2. Aufl. 2016, 4. Kapitel Rn. 157 ff.*): Zu berücksichtigen sind Wortlaut, Systematik, Entstehungsgeschichte sowie Sinn und Zweck der Tarifvorschrift. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (*vgl. etwa BAG, Urteil vom 11.11.2020 – 4 AZR 210/20; Urteil vom 19.06.2018 – 9 AZR 564/17*) ist zunächst vom Tarifwortlaut auszugehen. Zu erforschen ist der maßgebliche Sinn der Erklärung, ohne am Buchstaben zu haften (§ 133 BGB). Der wirkliche Wille der Tarifvertragsparteien und damit der von ihnen beabsichtigte Sinn und Zweck der Norm ist mit zu berücksichtigen, soweit sie 96

in den tariflichen Normen ihren Niederschlag gefunden haben. Auch auf den tariflichen Gesamtzusammenhang ist stets abzustellen, weil dieser Anhaltspunkte für den wirklichen Willen der Tarifvertragsparteien liefert und nur so Sinn und Zweck der Tarifnorm zutreffend ermittelt werden können. Verbleiben noch Zweifel, können ohne Bindung an einer Reihenfolge weitere Kriterien, wie Tarifgeschichte, praktische Tarifübung und Entstehungsgeschichte des jeweiligen Tarifvertrages berücksichtigt werden. Im Zweifel ist die Tarifauslegung zu wählen, die zu einer vernünftigen, sachgerechten, zweckorientierten und praktisch brauchbaren Regelung führt.

bb) Legt man die Bestimmungen des GTV nach den vorstehenden Grundsätzen aus, so ergibt sich, dass der Begriff des „Jahres der Tätigkeit“ (§ 3 A Abs. 1 GTV) bzw. des „Tätigkeitsjahres“ (§ 3 A Abs. 2 S. 1 GTV) nur Beschäftigungszeiten beim aktuellen Arbeitgeber umfasst. Dafür sprechen insbesondere systematische, entstehungsgeschichtliche und teleologische Gesichtspunkte. 97

(1) Die Wortlautauslegung führt nicht zu einem eindeutigen Ergebnis. 98

Der Begriff des „Tätigkeitsjahres“ lässt sich seiner Wortbedeutung nach sowohl im Sinne der Klägerin (als Gesamtzeit der beruflichen Tätigkeit, einschließlich der Beschäftigung bei anderen Arbeitgebern) als auch im Sinne der Beklagten (als Tätigkeit beim aktuellen Arbeitgeber) auffassen. Stellt man den Begriff des „Tätigkeitsjahres“ dem Begriff des „Berufsjahres“ gegenüber, der im GTV bei der Beschreibung der Stufensteigerung nach § 3 B Gehaltsgruppe I benutzt wird, gegenüber, so ist es nicht zwingend, dass nur der Begriff des „Berufsjahres“ eine Tätigkeit bei anderen Arbeitgebern umschließt, nicht jedoch der Begriff des „Tätigkeitsjahres“. Zwar werden als Berufsjahre die Jahre der Tätigkeit im erlernten Beruf nach abgeschlossener Ausbildung, auch bei anderen Arbeitgebern, verstanden (so BAG, Urteil vom 06.08.1997 – 10 AZR 703/96; LAG Baden-Württemberg, Beschluss vom 28.05.2013 – 3 TaBV 4/12). Maßgebend ist aber stets die Verwendung des Begriffs im jeweils auszulegenden Tarifwerk. Die Parteien, die den GTV abschlossen, haben, indem sie den Begriff des „Berufsjahres“ im Rahmen von § 3 B Gehaltsgruppe I für die Angestellten mit einfacher kaufmännischer Tätigkeit benutzten, offenbar die einfache kaufmännische Tätigkeit nach Abschluss einer Ausbildung, die bundeseinheitlich standardisiert ist (LAG Köln, Beschluss vom 12.07.2019 – 9 TaBV 30/18), umschreiben wollen. Die Standardisierung der Ausbildungsinhalte spricht dafür, dass auch eine Vorbeschäftigung bei anderen Arbeitgebern im Rahmen des erlernten Berufs Berücksichtigung finden kann. Der Sprachgebrauch im GTV ist jedoch insoweit nicht hinreichend trennscharf. Unter § 3 B GTV für die Angestellten mit abgeschlossener kaufmännischer Ausbildung in den Gehaltsgruppe II bis IV eine Steigerung des Entgelts nach „Tätigkeitsjahren“ vorgesehen. In § 2 Abs. 3 S. 2 GTV werden die nach abgeschlossener kaufmännischer Berufsausbildung „in diesem Beruf zurückgelegten Berufs- bzw. Tätigkeitsjahre“ gleichgesetzt. 99

(2) Die systematische Auslegung unterstützt die Rechtsansicht der Beklagten. 100

(a) Die Tarifsystematik des GTV spricht gegen die Annahme, dass Vorbeschäftigungszeiten bei anderen Arbeitgebern als „Tätigkeitsjahre“ anzuerkennen sind. 101

Zwar deutet der tariflich vorgesehene Aufstieg der Angestellten ohne kaufmännische Ausbildung von der Eingruppierung gemäß § 3 A GTV in § 3 B Gehaltsgruppe I GTV darauf hin, dass die Tarifparteien, wie die Klägerin meint, eine gewisse „Durchlässigkeit“ der Eingruppierung schaffen wollten. Der GTV setzt dieser „Durchlässigkeit“ aber Grenzen. § 3 A Abs. 2 S. 1 GTV knüpft den Aufstieg in eine Eingruppierung nach § 3 B Gehaltsgruppe I aber an den Ablauf von drei Tätigkeitsjahren. Der GTV enthält Spezialvorschriften, die sich mit der 102

Anrechnung bestimmter Beschäftigungszeiten auf den vorgesehenen Zeitablauf für den Aufstieg in die Gehaltsgruppe I befassen. Aus diesen Vorschriften ist im Umkehrschluss abzuleiten, dass hinsichtlich des Aufstiegs in die Gehaltsgruppe I Vorbeschäftigungszeiten bei anderen Arbeitgebern generell nicht berücksichtigungsfähig sind.

(aa) Nach § 3 A Abs. 2 S. 2 GTV sind als „Tätigkeitsjahre“ Zeiten einer abgebrochenen oder nicht durch bestandene Prüfung abgeschlossenen Ausbildung anzurechnen. 103

Dem Wortlaut dieser Tarifvorschrift lässt sich nicht entnehmen, ob damit nur Ausbildungszeiten beim aktuellen Arbeitgeber oder auch Ausbildungszeiten bei anderen Unternehmen gemeint sind. Auch dann, wenn man zugunsten der Klägerin annimmt, § 3 A Abs. 2 S. 2 GTV erfasse auch bei anderen Unternehmen zurückgelegte Ausbildungszeiten, spricht die Vorschrift nicht für die Lesart der Klägerin. 104

Insbesondere ist die Erwägung, wenn schon Zeiten einer abgebrochenen Ausbildung zu berücksichtigen seien, müssten erst recht Zeiten einer beruflichen Tätigkeit Anrechnung finden (so bereits *Decruppe/Rzaza*, 3. Aufl. 1998, § 3 A GTV Rdnr. 5a), nicht überzeugend. Denn bei § 3 A Abs. 2 S. 2 GTV handelt es sich um eine Ausnahmenvorschrift (*LAG Köln, Beschluss vom 12.07.2019 – 9 TaBV 30/18*), die nicht verallgemeinerbar ist. Mit der Anrechnung nicht abgeschlossener Ausbildungszeiten will der Tarifvertrag die Aufnahme einer Ausbildung – auch wenn sie nicht erfolgreich absolviert wurde – privilegieren und die Ausbildungswilligkeit stärken. Wollte man die Berufstätigkeit ungelernter Arbeitnehmer in anderen Unternehmen gleichermaßen privilegieren, so liefe das dem Zweck des § 3 A Abs. 2 S. 2 GTV zuwider. 105

(bb) Die gleichen Erwägungen sprechen dagegen, aus der Vorschrift des § 2 Abs. 3 S. 2 GTV zu folgern, dass jede Vorbeschäftigungszeit bei anderen Arbeitgebern bei der Berechnung der Tätigkeitsjahre zu berücksichtigen ist. 106

§ 2 Abs. 3 GTV setzt die abgeschlossene zweijährige Ausbildung als Büro- oder Werbegehilfe mit einem weiteren Jahr kaufmännischer Tätigkeit sowie eine andersartige abgeschlossene dreijährige Ausbildung mit der abgeschlossenen kaufmännischen Berufsausbildung zum Verkäufer gleich und bestimmt, dass eine Beschäftigung entsprechend dem erlernten Beruf als „Tätigkeitsjahr“ bzw. als „Berufsjahr“ anzurechnen ist. Auch diese Ausnahmenvorschrift begünstigt nur diejenigen, die, anders als die Klägerin, eine Ausbildung absolviert und im erlernten Beruf gearbeitet haben. Wären die Tarifparteien davon ausgegangen, dass schlechthin alle Vorbeschäftigungszeiten als „Tätigkeitsjahre“ anzuerkennen sind, hätte es der Vorschrift des § 2 Abs. 3 S. 2 GTV nicht bedurft. 107

(b) Auch eine auf die äußere Gesetzes- bzw. Tarifsystematik abstellende Auslegung spricht für die Rechtsauffassung der Beklagten. 108

Es wäre zu erwarten, dass die Tarifparteien eine Anrechnung von Beschäftigungszeiten aus vorhergehenden Arbeitsverhältnissen gesetzlich geregelt hätten und nicht die fehlende Berücksichtigungsfähigkeit solcher Beschäftigungszeiten. Denn grundsätzlich sind bei der Neubegründung eines Arbeitsverhältnisses Zeiten der Tätigkeiten für andere Arbeitgeber nicht zugunsten des Arbeitnehmers zu berücksichtigen. Dies gilt für den allgemeinen Kündigungsschutz (§ 1 Abs. 1 KSchG) ebenso wie für die Berechnung der gesetzlichen Kündigungsfristen (§ 622 BGB) und für den Anspruch auf Verringerung der Arbeitszeit nach § 8 Abs. 1 TzBfG. Aus diesen Vorschriften ist der allgemeine Grundsatz abzuleiten, dass Vorbeschäftigungszeiten nicht zu einer Privilegierung beim aktuellen Arbeitgeber führen (so 109

im Ergebnis auch BAG, Urteil vom 03.12.1986 – 4 AZR 19/86; LAG Baden-Württemberg, Beschluss vom 28.05.2013 – 3 TaBV 4/12). In anderen Tarifwerken wird die Berücksichtigung von Vorbeschäftigungszeiten bei der Eingruppierung auch ausdrücklich geregelt, so beispielsweise in § 16 Abs. 2 TVöD, § 5 Nr. 3 Lohngruppe 3 und 4 BRTV-Bau („Berufserfahrung“), § 5 MTV für das private Versicherungsgewerbe („Berufsjahre“). Aus anderen Tarifverträgen des Einzelhandels lässt sich nicht schließen, dass in dieser Branche Beschäftigungszeiten, die bei vormaligen Arbeitgebern zurückgelegt wurden, stets zugunsten des Arbeitnehmers berücksichtigungsfähig sind. Das gilt insbesondere für den von der Klägerin erwähnten Manteltarifvertrag und den Tarifvertrag über Sonderzahlungen. Diese Tarifwerke verhalten sich auch nicht näher über Eingruppierungsfragen.

Entgegen der Auffassung der Klägerin lässt sich die Bestimmung des § 11 Abs. 4 AÜTV nicht als Auslegungshilfe für § 3 A Abs. 1 und Abs. 2 GTV heranziehen. Die tarifschließenden Parteien des AÜTV sind nicht dieselben wie die tarifschließenden Parteien des GTV. Überdies ist die Annahme der Klägerin nicht zwingend, § 11 Abs. 4 AÜTV regle eine bewusste Abkehr vom Inhalt des GTV, wenn als Tätigkeitsjahre nur die bei der Beklagten zurückgelegten Jahre gelten. Die Klägerin verkennt, dass diese Bestimmung nur für den Zeitraum bis zum 30.04.2017, in dem das Tarifwerk des GTV noch keine Anwendung finden soll, eine Regelung trifft. Im Zeitraum bis zum 30.04.2017 richtete sich die Vergütung gemäß § 11 Abs. 1 AÜTV nach der Anlage B dieses Tarifvertrages. Für die Eingruppierung bedurfte es insofern der klarstellenden Regelung des § 11 Abs. 4 AÜTV. Dass für die Übergangszeit bis zum 30.04.2017 bewusst Regelungen geschaffen werden sollten, die von der Systematik des GTV abweichen, lässt sich dem Inhalt des AÜTV nicht entnehmen.

(3) Nach der Entstehungsgeschichte des GTV ist davon auszugehen, dass als „Tätigkeitsjahre“ nur Beschäftigungszeiten beim aktuellen Arbeitgeber anzusehen sind, nicht aber Vorbeschäftigungszeiten bei anderen Arbeitgebern.

§ 2 Abs. 3 des GTV in der Fassung vom 11.06.2009 (GTV a.F.), der durch den GTV vom 29.06.2011 ersetzt wurde, enthielt folgende Regelung:

Der abgeschlossenen kaufmännischen Berufsausbildung (zweijährige Ausbildungszeit mit Abschlussprüfung „Verkäufer“) werden gleichgesetzt:

a) eine abgeschlossene zweijährige Ausbildung als Büro- oder Gewerbegehilfe/ -gehilfin mit einem weiten Jahr kaufmännischer Tätigkeit;

b) eine kaufmännische Berufstätigkeit überwiegend im Verkauf von drei Jahren, im Übrigen von vier Jahren;

c) eine andersartige abgeschlossene dreijährige Berufsausbildung.

Ist eine Gleichsetzung erfolgt, so werden die in diesem Beruf zurückgelegten Berufs- bzw. Tätigkeitsjahre angerechnet, wenn die Beschäftigung entsprechend dem erlernten Beruf erfolgt.

§ 2 Abs. 3 S. 1 Buchst. b GTV a.F. ist in die aktuell geltende Neufassung des GTV nicht übernommen worden; im Übrigen wurde die Regelung inhaltsgleich beibehalten. Die in Wegfall geratene Bestimmung des § 2 Abs. 3 S. 1 Buchst. b GTV a.F. enthielt aber genau die Anordnung über die Anrechnung von Vorbeschäftigungszeiten, die die Klägerin nunmehr in den GTV aktueller Fassung hineininterpretieren möchte, nämlich die Anerkennung einer Berufstätigkeit ohne vorherige Ausbildung. Nach § 2 Abs. 3 S. 1 Buchst. b GTV a.F. wäre ein

Arbeitnehmer, der entsprechende Vorbeschäftigungszeiten aufzuweisen hat, sogleich in die Gehaltsgruppen des § 3 B GTV einzugruppieren gewesen, die eine abgeschlossene kaufmännische Ausbildung voraussetzen. Diese Privilegierung von Vorbeschäftigungszeiten haben die Tarifparteien ab 2011 bewusst nicht weitergeführt. Sie haben die Möglichkeit, durch berufliche Tätigkeiten bei anderen Arbeitgebern Vorteile beim aktuellen Arbeitgeber zu erhalten, auf Vorbeschäftigungszeiten nach abgeschlossener Berufsausbildung beschränkt.

(4) Eine Auslegung des Tarifvertrages nach Sinn und Zweck spricht ebenfalls 119
dagegen, Beschäftigungszeiten bei anderen Arbeitgebern bei der Berechnung der „Tätigkeitsjahre“ zu berücksichtigen.

Wenn der GTV eine Steigerung der Vergütung nach Ablauf zurückgelegter Tätigkeitsjahre 120
vorsieht, so liegt dem die plausible Erwägung zugrunde, dass der „Wert“ der Arbeitsleistung sich durch Erfahrung erhöht (vgl. BAG, Beschluss vom 29.11.2020 – 4 ABR 26/19, Urteil vom 24.08.2016 – 4 AZR 499/15). Nach der Lebenserfahrung ist insbesondere in den ersten Jahren nach Aufnahme einer Tätigkeit der Zugewinn an Erfahrung am größten. Das erklärt, warum die Tarifparteien Steigerungen nur für insgesamt drei „Tätigkeitsjahre“ (§ 3 A Abs. 1 GTV) bzw. insgesamt sechs Berufsjahre (§ 3 B Gehaltsgruppe I GTV) vorsehen.

Eine „Wertsteigerung“ der Arbeitsleistung tritt mit fortdauernder Beschäftigung im gleichen 121
Arbeitsverhältnis typischerweise ein. Der Arbeitnehmer wird zunehmend vertraut mit den besonderen betrieblichen Gegebenheiten und mit den spezifischen Anforderungen, die der Arbeitgeber an die Erbringung der Arbeitsleistung stellt. Demgegenüber ist die Annahme, auch durch eine Vorbeschäftigung bei anderen Arbeitgebern erhöhe sich der „Wert“ der Arbeitsleistung, Bedenken ausgesetzt.

Abzustellen ist insoweit nicht auf einen „objektiven Marktwert“ der Arbeitsleistung. Da sich die 122
Verpflichtung, unter Berücksichtigung der Vorbeschäftigungszeiten ein erhöhtes Entgelt zu zahlen, an den aktuellen Arbeitgeber richtet, muss es darauf ankommen, ob die Arbeitsleistung für ihn aufgrund der vorherigen Tätigkeit des Arbeitnehmers an Wert gewonnen hat.

Das wird bei Vorbeschäftigungszeiten außerhalb des Einzelhandels kaum jemals der Fall 123
sein. Dass die Tätigkeit eines ungelernten Arbeitnehmers als Spielhallenaufsicht, Landwirtschaftshelfer oder Türsteher für die Aufgaben von Nutzen sind, die ein Angestellter im Einzelhandel zu versehen hat, ist nahezu ausgeschlossen. Dem steht nicht entgegen, dass § 2 Abs. 3 S. 2 GTV auch die in branchenfremden Berufen zurückgelegte Tätigkeit vergütungssteigernd berücksichtigt. Diese Privilegierung gilt nur für Arbeitnehmer mit abgeschlossener Berufsausbildung, nicht aber für ungelernte Arbeitnehmer wie die Klägerin. Die Ausnahmegvorschrift des § 2 Abs. 3 S. 2 GTV bezweckt nicht die Belohnung irgendeiner vorherigen Berufserfahrung, sondern will den Abschluss einer Ausbildung honorieren.

Aber auch im Hinblick auf Vorbeschäftigungszeiten, die ein Arbeitnehmer als Angestellter im 124
Einzelhandel bei anderen Arbeitgebern zurückgelegt hat, ist es nicht einsichtig, die insoweit gewonnene berufliche Erfahrung ebenso „wertsteigernd“ zu berücksichtigen wie die berufliche Erfahrung beim aktuellen Arbeitgeber. Die Tätigkeiten, die Angestellte im Einzelhandel ausüben, sind unterschiedlichster Art. Dies belegen die in § 3 B Gehaltsgruppe I bis IV GTV beispielhaft genannten Arbeitsaufgaben. Die Tätigkeit als Schneider, Akquisiteur für Raumgestaltung oder Telefonist muss nicht notwendigerweise nützlich sein für die Tätigkeit als Verkäufer und Kassierer. Selbst eine vorherige Verkaufstätigkeit wird in vielen Fällen nicht dazu führen, dass Wert und Qualität der Arbeitsleistung bei dem aktuellen Arbeitgeber höher zu veranschlagen sind. Verkaufserfahrung in einer kleinen Boutique für

Damenmode ist kaum hilfreich für eine Tätigkeit als Verkäufer im Baumarkt oder Motorradhandel.

Wollte man hier konkret darauf abstellen, inwiefern die vorherige Tätigkeit tatsächlich von Nutzen für den aktuellen Arbeitgeber ist, so stößt man auf erhebliche praktische Schwierigkeiten. Die Art der Vorbeschäftigung und die hierfür erforderlichen Kenntnisse sind für den aktuellen Arbeitgeber im Regelfall nicht nachvollziehbar. In der Praxis kommt es häufig vor, dass Zeugnisse über Vorbeschäftigungen nicht vorhanden oder nicht hinreichend aussagekräftig sind. Zusätzliche Probleme entstehen bei der Bewertung von Vorbeschäftigungen, die bereits erhebliche Zeit zurückliegen. Auch bei Misch Tätigkeiten wird es im Einzelfall schwierig zu beurteilen sein, inwiefern ein kleinerer Tätigkeitsanteil im Rahmen einer Vorbeschäftigung sich „wertsteigernd“ auf die Arbeitsleistung für den aktuellen Arbeitgeber auswirkt. Dem GTV lassen sich für diese schwierigen Abgrenzungsfragen keine normativen Leitlinien entnehmen. Versteht man unter „Tätigkeitsjahren“ nur die Beschäftigung beim aktuellen Arbeitgeber, so werden all diese praktischen Probleme vermieden. 125

Dem stehen Erwägungen der Entgeltgerechtigkeit nicht entgegen. Die Klägerin bringt insoweit vor, dass es nicht dem Willen der Tarifvertragsparteien entspreche, einen Arbeitnehmer mit Berufserfahrung im Einzelhandel vergütungsmäßig so zu stellen wie einen Anfänger, der zuvor noch gar nicht gearbeitet hat (*so auch LAG Hamburg, Beschluss vom 12.02.2013 – 2 TaBV 7/12*). Diese Argumentation beruht auf einer *petitio principii*. Sie setzt das voraus, worauf es eigentlich ankommt, nämlich dass die Vorbeschäftigung überhaupt von Wert für den aktuellen Arbeitgeber ist. Wenn man, der Rechtsauffassung der Klägerin folgend, (auch tätigkeitsfernere) Tätigkeiten im Einzelhandel bei vorherigen Arbeitgebern vergütungssteigernd berücksichtigt, stellen sich ebenfalls Probleme der Entgeltgerechtigkeit. Man müsste dann die Frage aufwerfen, ob es „gerecht“ ist, den Neuling aufgrund seiner Tätigkeit bei anderen Arbeitgebern sogleich in eine höhere Entgeltstufe einzugruppieren und ihn damit so zu stellen wie einen Arbeitnehmer, der schon jahrelang für den aktuellen Arbeitgeber tätig ist und mit dem Anforderungsprofil an die Tätigkeit, den Arbeitsabläufen und den spezifischen betrieblichen Gegebenheiten bereits bestens vertraut ist. Dass der neu eingestellte Arbeitnehmer aufgrund seiner Berufserfahrung bei anderen Arbeitgebern höher eingestuft wird als der Arbeitnehmer, der ihn anlernt, aber noch nicht so lange für den aktuellen Arbeitgeber tätig ist, wäre ein unbefriedigendes Ergebnis. Es entspricht dem dokumentierten Willen der Tarifparteien nur dann, wenn es sich bei der vorherigen beruflichen Tätigkeit des neu eingestellten Arbeitnehmers um eine solche nach abgeschlossener Ausbildung handelt (§ 2 Abs. 3 S. 2 GTV). 126

(5) Die „praktische Tarifübung“ steht einer Auslegung des Begriffs „Tätigkeitsjahre“ im Sinne einer Beschäftigung (nur) beim aktuellen Arbeitgeber nicht entgegen. 127

Es ist schon zweifelhaft, ob man die „Tarifübung“ bei Verbandstarifverträgen wie dem GTV überhaupt zur Auslegung tariflicher Normen heranziehen kann. Stellt man auf die praktische Handhabung zwischen den (verbandsangehörigen) Arbeitgebern und der bei ihnen tätigen (Gewerkschaftsangehörigen) Arbeitnehmer ab, so bedeutet das im Ergebnis, dass die Normunterworfenen durch ihr Verhalten über den Inhalt der Vorschrift entscheiden. Damit geht der Normcharakter des Tarifvertrages verloren. 128

Jedenfalls lässt sich eine „Tarifübung“ des Inhalts, dass als Tätigkeitsjahr auch Vorbeschäftigungen bei anderen Arbeitgebern berücksichtigt werden, nicht feststellen. Die Beklagte hat gerade die Existenz einer gegenteiligen Tarifübung behauptet. Die Klägerin hat dies in Abrede gestellt, jedoch keinen konkreten Vortrag zu einer Handhabung des Tarifwerks im Sinne der von ihr aufgestellten Auslegungshypothese dargetan. 129

b)	Aufgrund ihrer Ausbildung steht der Klägerin kein Anspruch auf eine Vergütungszahlung nach § 3 B Gehaltsgruppe I nach dem 6. Tätigkeitsjahr GTV zu.	130
aa)	Die Voraussetzungen, die § 3 B GTV für eine Eingruppierung in die Gehaltsgruppe I aufstellt, sind nicht erfüllt.	131
	Nach § 2 Abs. 2 GTV i.V.m. § 3 B Abs. 1 und 2 GTV setzt eine Entgeltzahlung nach der Gehaltsgruppe I voraus, dass der Angestellte eine zweijährige Ausbildung mit Abschlussprüfung nach dem staatlich anerkannten Berufsbild „Verkäufer/Verkäuferin“ oder eine dreijährige Ausbildung mit Abschlussprüfung nach dem staatlich anerkannten Berufsbild „Einzelhandelskaufmann/-kauffrau“ bzw. „Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel“ nachweist. Die Klägerin hat keine dieser Ausbildungen abgeschlossen. Das ist zwischen den Parteien unstreitig.	132
bb)	Auch die Voraussetzungen für eine Gleichsetzung nach § 2 Abs. 3 S. 1 GTV liegen nicht vor.	133
(1)	Die Klägerin weist keine abgeschlossene Ausbildung als Büro- oder Gewerbegehilfin auf (§ 2 Abs. 3 S. 1 Buchst a GTV).	134
(2)	Der Klägerin fehlt es ebenfalls an einer andersartigen abgeschlossenen dreijährigen Berufsausbildung (§ 2 Abs. 3 S. 1 Buchst. b).	135
(a)	Bei der Ausbildung zur Bekleidungstechnikerin handelt es sich um eine nur zweijährige Ausbildung (vgl. https://berufenet.arbeitsagentur.de/berufenet/archiv/5934.pdf). Das ist auch zwischen den Parteien unstreitig. Die Beklagte hat dies unwidersprochen vorgetragen; die Klägerin hat nicht dargelegt, eine längere Ausbildungszeit absolviert zu haben.	136
(b)	Die Qualifikation zur Handelsfachwirtin stellt keine Ausbildung, sondern einen „Fortbildungsabschluss“ dar (VO v. 17.01.2006, BGBl. I Jahrg. 2006, S. 59). Sie dauert auch keine drei Jahre. Die einschlägige Verordnung sieht keine dreijährige(Mindest-) Dauer vor.	137
	Die Qualifikation als Handelsfachwirtin kann nicht in entsprechender Anwendung des § 2 Abs. 3 S. 1 GTV einer abgeschlossenen kaufmännischen Berufsausbildung gleichgesetzt werden. Es fehlt an der erforderlichen Regelungslücke für eine Analogie (vgl. dazu BAG, Urteil vom 26.10.2006 – 6 AZR 307/06, Urteil vom 29.04.2004 – 6 AZR 101/03, Urteil vom 10.05.1989 – 6 AZR 660/87). § 2 Abs. 3 GTV trifft eine abschließende und detaillierte Regelung zur Gleichsetzung anderweitiger Berufsausbildungen mit der kaufmännischen Ausbildung, die grundsätzlich für eine Eingruppierung in die Gehaltsgruppe I erforderlich ist. Aus der Entstehungsgeschichte der Vorschrift folgt, dass eine Einschränkung des Anwendungsbereichs gewollt war (s.o. unter II 2 a bb (3) der Entscheidungsgründe). Dafür spricht auch der Ausnahmecharakter des § 2 Abs. 3 S. 1 GTV und der Zweck der Norm. Die Vorschrift will den Abschluss einer bundesweit standardisierten Ausbildung und nicht die Weiterbildung privilegieren.	138
III.	Die Kostenentscheidung folgt aus § 91 Abs. 1 ZPO. Die Klägerin unterlag im Rechtsstreit und hat die Kosten zu tragen.	139
IV.	Die Revision ist nach § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG zugelassen worden. Der streitentscheidenden Frage, wie der Begriff „Tätigkeitsjahre“ im GTV auszulegen ist, kommt aus Sicht des Berufungsgerichts grundsätzliche Bedeutung zu.	140

