

Bundesarbeitsgericht  
Sechster Senat

Urteil vom 18. Februar 2016  
- 6 AZR 700/14 -  
ECLI:DE:BAG:2016:180216.U.6AZR700.14.0

I. Arbeitsgericht Hamburg

Urteil vom 13. Juni 2013  
- 29 Ca 263/12 -

II. Landesarbeitsgericht Hamburg

Urteil vom 23. April 2014  
- 3 Sa 50/13 -

---

Für die Amtliche Sammlung: Ja

---

Entscheidungsstichworte:

Einkommenssicherung nach TV UmBw - Altersdiskriminierung

Bestimmungen:

AGG §§ 1, 3 Abs. 1 Satz 1, § 7 Abs. 1 und 2, § 10 Sätze 1 und 2; Tarifvertrag über sozialverträgliche Begleitmaßnahmen im Zusammenhang mit der Umgestaltung der Bundeswehr (TV UmBw) vom 18. Juli 2001 § 6 Abs. 1, Abs. 3 Sätze 1, 2 und 4

Leitsatz:

Die Regelungen zur Verringerung der persönlichen Zulage in § 6 Abs. 3 TV UmBw verstoßen gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 AGG, soweit bei einer Beschäftigungszeit von weniger als 25 Jahren nach der Vollendung des 55. Lebensjahres differenziert wird.

Hinweis des Senats:

Führende Entscheidung zu weiteren (teilweisen) Parallelsachen

# BUNDEsarBEITSGERICHT



6 AZR 700/14  
3 Sa 50/13  
Landesarbeitsgericht  
Hamburg

## Im Namen des Volkes!

Verkündet am  
18. Februar 2016

## URTEIL

Gaßmann, Urkundsbeamtin  
der Geschäftsstelle

In Sachen

Beklagte, Berufungsklägerin und Revisionsklägerin,

pp.

Klägerin, Berufungsbeklagte und Revisionsbeklagte,

hat der Sechste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 18. Februar 2016 durch den Vorsitzenden Richter am Bundesarbeitsgericht Dr. Fischermeier, die Richterin am Bundesarbeitsgericht

Spelge, den Richter am Bundesarbeitsgericht Krumbiegel sowie die ehrenamtlichen Richter Steinbrück und Lauth für Recht erkannt:

1. Auf die Revision der Beklagten wird das Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamburg vom 23. April 2014 - 3 Sa 50/13 - unter Zurückweisung der Revision im Übrigen teilweise aufgehoben.
2. Auf die Berufung der Beklagten wird das Urteil des Arbeitsgerichts Hamburg vom 13. Juni 2013 - 29 Ca 263/12 - teilweise abgeändert und zur Klarstellung wie folgt gefasst:  

Es wird festgestellt, dass die Beklagte verpflichtet ist, an die Klägerin für die Zeit von Dezember 2012 bis einschließlich August 2013 eine persönliche Zulage gemäß § 6 Abs. 1 Satz 1 iVm. Abs. 3 Satz 1 TV UmBw ohne Verringerung bei allgemeinen Entgelterhöhungen nach § 6 Abs. 3 Satz 2 TV UmBw zu zahlen.

Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.
3. Die Kosten des Rechtsstreits trägt die Klägerin zu 77 % und die Beklagte zu 23 %.

## **Von Rechts wegen!**

### **Tatbestand**

Die Parteien streiten über die Höhe einer tariflichen Einkommenssicherungszulage. 1

Die 1968 geborene Klägerin ist bei der Beklagten seit dem 1. September 1988 als Büroangestellte beschäftigt. Die Tarifverträge des öffentlichen Dienstes finden aufgrund vertraglicher Inbezugnahme auf das Arbeitsverhältnis Anwendung. Seit dem 1. Juli 2007 erfolgte eine Einkommenssicherung nach Maßgabe des § 6 des Tarifvertrags über sozialverträgliche Begleitmaßnahmen im Zusammenhang mit der Umgestaltung der Bundeswehr (TV UmBw) vom 18. Juli 2001. Die Klägerin erhielt eine persönliche Zulage nach § 6 Abs. 1 TV UmBw in Höhe von zunächst 112,25 Euro brutto monatlich. 2

In der Fassung des Änderungstarifvertrags Nr. 2 vom 4. Dezember 2007 bestimmte § 6 Abs. 3 TV UmBw zur Dynamisierung der persönlichen Zulage Folgendes: 3

„<sup>1</sup>Die persönliche Zulage nimmt an allgemeinen Entgelterhöhungen teil. <sup>2</sup>Ungeachtet von Satz 1 verringert sie sich nach Ablauf der sich aus § 34 Abs. 1 TVöD ohne Berücksichtigung des § 34 Abs. 2 TVöD ergebenden Kündigungsfrist bei jeder allgemeinen Entgelterhöhung bei Beschäftigten, die

- a) eine Beschäftigungszeit von 15 Jahren zurückgelegt und noch nicht das 55. Lebensjahr vollendet haben, um ein Drittel,
- b) noch keine Beschäftigungszeit von 15 Jahren zurückgelegt haben, um zwei Drittel

des Erhöhungsbetrages. ... <sup>4</sup>Die Verringerung unterbleibt in den Fällen, in denen die/der Beschäftigte

- a) das 55. Lebensjahr vollendet und eine Beschäftigungszeit von 15 Jahren zurückgelegt hat,
- b) eine Beschäftigungszeit von 25 Jahren zurückgelegt hat oder
- c) zum Zeitpunkt der Maßnahme nach § 1 Abs. 1 bereits auf Grund einer früheren Personalmaßnahme nach diesem Tarifvertrag, ... eine Vergütungs-Lohn- und Entgeltsicherung erhalten hat.

...“

Der TV UmBw ist durch Änderungstarifvertrag Nr. 3 vom 10. Dezember 2010 mit Wirkung zum 1. Januar 2011 ohne Bedeutung für den vorliegenden Rechtsstreit geändert worden. 4

Ab dem 1. Januar 2008 kürzte die Beklagte die persönliche Zulage einschließlich des auf die Jahressonderzahlung bezogenen Anteils unter Berufung auf § 6 Abs. 3 Satz 2 Buchst. a TV UmBw bei jeder allgemeinen Entgelterhöhung um ein Drittel des sich daraus ergebenden Gesamtsteigerungsbetrags. Die Klägerin legte mit Schreiben vom 26. September 2008 zunächst erfolglos „Widerspruch gegen die Kürzung der Einkommenssicherung nach Tarifabschluss 2008“ ein und teilte der Beklagten dann mit Schreiben vom 20. Oktober 2011 auszugsweise Folgendes mit: 5

„Die von Ihnen durchgeführte Abschmelzungsberechnung wurde in der Vergangenheit falsch durchgeführt. ... Tatsächlich ist die Verringerung lediglich aus dem Erhöhungsbetrag der persönlichen Zulage zu berechnen, d.h. aus der Differenz, die sich zwischen persönlicher Zulage vor und nach deren tariflichen Anpassung ergibt.

..., beantrage ich nochmals die entsprechende Neuberechnung und Korrektur meiner persönlichen Zulage nach § 6 Abs. 3 TV UmBw und mache mit voller Rückwirkung die Auszahlung und Nachzahlung des mir zustehenden höheren Zulagenbetrages geltend.“

Die Beklagte nahm keine Neuberechnung der Zulage vor.

6

Mit ihrer am 11. Mai 2012 eingegangenen Klage hat die Klägerin die Verurteilung der Beklagten zur Zahlung von 3.047,52 Euro brutto zzgl. Zinsen für die Zeit ab dem 1. Januar 2008 bis einschließlich 28. Februar 2012 begehrt. Dem lag die Annahme der Klägerin zugrunde, sie müsse zwar eine Verringerung der persönlichen Zulage um ein Drittel hinnehmen, dies aber nur bezogen auf die Erhöhung der persönlichen Zulage durch die allgemeinen Entgelterhöhungen. Hinsichtlich der Jahressonderzahlungen hat die Klägerin deswegen für die Jahre 2008 bis 2011 die Zahlung eines Differenzbetrags von 219,08 Euro zzgl. Zinsen verlangt. Zudem beehrte sie die Feststellung, die Beklagte sei verpflichtet, zukünftig eine persönliche Zulage nach § 6 TV UmBw zu zahlen, „wobei jede allgemeine Erhöhung der Bezüge auf die persönliche Zulage berechnet werde und dabei eine Verringerung lediglich um ein Drittel des jeweils erhöhten Betrages, bezogen auf die persönliche Zulage, eintrete“. Am 29. November 2012 wurde das Verfahren ruhend gestellt.

7

Mit Schriftsatz vom 29. April 2013, welcher der Beklagten am 8. Mai 2013 zugestellt wurde, hat die Klägerin die Fortführung des Verfahrens beantragt und nunmehr bezogen auf die Zeit von Januar 2008 bis einschließlich Februar 2012 die Zahlung eines Differenzbetrags von 3.165,36 Euro brutto verlangt. Hinsichtlich der Jahressonderzahlungen wurde die Forderung auf 227,55 Euro erhöht. Die Klägerin hat nunmehr die Auffassung vertreten, die persönliche Zulage sei entsprechend dem obiter dictum des Senats in seiner Entscheidung vom 15. November 2012 (- 6 AZR 359/11 -) ohne jedwede Ver-

8

ringerung zu zahlen, da die in § 6 Abs. 3 Satz 2 Buchst. a und Satz 4 Buchst. a TV UmBw vorgenommene Differenzierung nach dem 55. Lebensjahr eine unzulässige Altersdiskriminierung enthalte und daher unbeachtlich sei. Eine Gleichstellung mit den Beschäftigten, welche das 55. Lebensjahr bereits vollendet hatten, könne nur dadurch hergestellt werden, dass sie (die Klägerin) denselben Zahlungsanspruch für die Vergangenheit habe. Die tarifliche Ausschlussfrist des § 37 Abs. 1 TVöD-AT sei durch die Geltendmachung mit dem Schreiben vom 26. September 2008 gewahrt worden. Sie habe von vornherein die korrekte Berechnung der persönlichen Zulage verlangt. Die Beklagte habe sich daher auf eine entsprechende Forderung der Differenzbeträge einstellen können.

Die Klägerin hat daher vor dem Arbeitsgericht beantragt,

9

1. die Beklagte zu verurteilen, der Klägerin für den Zeitraum ab dem 1. Januar 2008 bis 28. Februar 2012 die persönliche Zulage für das regelmäßige monatliche Entgelt in Höhe von 3.165,36 Euro brutto nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz in gestaffelter Höhe nachzuzahlen;
2. die Beklagte zu verurteilen, der Klägerin für die Jahre 2008 bis 2011 die noch ausstehende persönliche Zulage auf die Jahressonderzahlung in Gesamthöhe von 227,55 Euro nebst Zinsen in Höhe von fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz in gestaffelter Höhe nachzuzahlen;
3. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, der Klägerin auch über den Februar 2012 hinaus die zu dynamisierende persönliche Zulage im Wege der Einkommenssicherung nach § 6 TV UmBw zu zahlen, wobei jede allgemeine Erhöhung der Bezüge ohne die Verrechnung nach § 6 Abs. 3 Satz 2 Buchst. a iVm. Satz 4 Buchst. a TV UmBw erfolgt.

Hilfsweise hat die Klägerin die ursprünglichen Anträge gestellt.

10

Die Beklagte hat die Abweisung der Klage beantragt. Etwaige Ansprüche der Klägerin für das Jahr 2008 seien verjährt. Eine schriftliche Geltendmachung iSd. § 37 Abs. 1 TVöD-AT sei hinsichtlich der zuletzt verfolgten Ansprüche erstmals durch den Schriftsatz vom 29. April 2013 erfolgt. Vorher habe die Klägerin keine (teilweise) Unwirksamkeit des § 6 Abs. 3 TV UmBw wegen Al-

11

tersdiskriminierung angenommen. Es handle sich um einen neuen Sachverhalt, da die Ansprüche nunmehr auf das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) gestützt würden. Ein entsprechender Verstoß gegen das Verbot der Altersdiskriminierung liege nicht vor. Die Unterscheidung nach der Vollendung des 55. Lebensjahres sei gerechtfertigt, da damit den schlechteren Chancen älterer Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt Rechnung getragen werde. Ältere hätten nur eingeschränkte Möglichkeiten, durch einen Arbeitsplatzwechsel den erreichten Besitzstand zu sichern und damit den Verlust des ursprünglichen Arbeitsplatzes bei der Bundeswehr auszugleichen. Der TV UmBw entspreche in seinem Regelungsgehalt einem Sozialplan. Dementsprechend sei § 10 Satz 3 Nr. 6 AGG auch bezüglich § 6 Abs. 3 TV UmBw entsprechend anwendbar. Selbst bei Annahme einer unzulässigen Altersdiskriminierung bestünde zudem kein Anspruch auf eine sog. „Anpassung nach oben“. Eine solche greife in die tarifliche Ausgestaltung der Einkommenssicherung und die damit verbundene Vorgabe hinsichtlich der Mittelverteilung ein. Wäre die fragliche Differenzierung nach dem Lebensalter unwirksam, so wäre die Konsequenz die alleinige Geltung der in § 6 Abs. 3 Satz 2 und Satz 4 TV UmBw vorgesehenen Staffelung nach der Beschäftigungszeit.

Das Arbeitsgericht hat die Klage teilweise abgewiesen. Die Klägerin könne wegen der von ihr zu Recht gerügten Altersdiskriminierung zwar eine ungekürzte Zulage verlangen. Die für das Jahr 2008 geltend gemachten Ansprüche auf Zahlung von Differenzvergütung seien jedoch verjährt. Bezogen auf die Zeit vom 1. Januar 2009 bis zum 28. Februar 2012 hat das Arbeitsgericht der Leistungsklage in der Höhe stattgegeben, welche den mit der ursprünglichen Klage geltend gemachten Differenzbeträgen entspricht, weil nur insoweit die tarifliche Ausschlussfrist gewahrt worden sei. Im Übrigen wurde die Leistungsklage abgewiesen. Die mit dem Hauptantrag begehrte Feststellung wurde für die Zeit ab Dezember 2012 getroffen. Bezüglich des Zeitraums vom 1. März 2012 bis zum 30. November 2012 hat das Arbeitsgericht dem zuletzt als Hilfsantrag gestellten ursprünglichen Feststellungsantrag entsprochen.

12

Das Landesarbeitsgericht hat die hiergegen gerichtete Berufung der Beklagten zurückgewiesen. Mit der vom Senat durch Beschluss vom 16. Oktober 2014 (- 6 AZN 629/14 -) zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihr Ziel der vollständigen Klageabweisung weiter. Im Revisionsverfahren hat sie Tarifauskünfte des Bundesministeriums des Inneren vom 13. Juli 2015, der Gewerkschaft ver.di vom 14. Juli 2015 und des dbb vom 15. Juli 2015 vorgelegt. 13

### **Entscheidungsgründe**

Die Revision ist teilweise begründet. 14

I. Die Leistungsklage ist entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts vollumfänglich unbegründet. Die Klägerin hatte zwar zunächst die streitgegenständlichen Ansprüche auf Differenzvergütung, weil die Regelung in § 6 Abs. 3 Satz 2 Buchst. a iVm. Satz 4 Buchst. a TV UmBw wegen der Differenzierung nach der Vollendung des 55. Lebensjahres eine unzulässige Altersdiskriminierung beinhaltet, welche für die Vergangenheit nur durch die Leistung einer ungekürzt dynamisierten persönlichen Zulage hätte ausgeglichen werden können. Diese aus der Altersdiskriminierung abgeleiteten Ansprüche sind jedoch gemäß § 37 Abs. 1 TVöD-AT verfallen. Soweit die Klägerin hilfsweise die Zahlung einer persönlichen Zulage begehrt, welche bei allgemeinen Entgelterhöhungen nur um ein Drittel des auf die Zulage bezogenen Steigerungsbetrags verringert wird, ist die Klage unbegründet, weil die Anrechnung an den Gesamtsteigerungsbetrag anknüpft. 15

1. Die Regelung in § 6 Abs. 3 Satz 2 Buchst. a iVm. Satz 4 Buchst. a TV UmBw führt zu einer unmittelbaren Diskriminierung jüngerer Beschäftigter, die eine Beschäftigungszeit von mindestens 15 Jahren aufweisen, soweit sie innerhalb dieses Personenkreises Beschäftigte wegen der Vollendung des 55. Lebensjahres begünstigt. 16

a) Nach § 7 Abs. 1 Halbs. 1 AGG dürfen Beschäftigte nicht wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes benachteiligt werden. Hierzu zählt auch das Lebensalter. Eine unmittelbare Benachteiligung ist nach § 3 Abs. 1 Satz 1 AGG gegeben, wenn eine Person wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes eine weniger günstige Behandlung erfährt als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation. Der für eine unmittelbare Benachteiligung erforderliche Kausalzusammenhang ist bereits dann gegeben, wenn die Benachteiligung an einen oder mehrere in § 1 AGG genannten Gründe anknüpft oder dadurch motiviert ist (*BAG 21. Oktober 2014 - 9 AZR 956/12 - Rn. 13, BAGE 149, 315*). Eine unterschiedliche Behandlung wegen des Alters ist jedoch nach § 10 Satz 1 AGG zulässig, wenn sie objektiv und angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist. Gemäß § 10 Satz 2 AGG müssen die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sein. § 10 AGG dient der Umsetzung von Art. 6 der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (*ABl. EG L 303 vom 2. Dezember 2000 S. 16*) in das nationale Recht (*BAG 18. März 2014 - 3 AZR 69/12 - Rn. 21, BAGE 147, 279*). Der Gesetzgeber hat bei der Umsetzung den Text der Richtlinie nahezu wörtlich in das nationale Recht übernommen. Dessen Regelungen sind unionsrechtskonform in Übereinstimmung mit der Richtlinie unter Berücksichtigung der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union (EuGH) auszulegen (*vgl. BAG 9. Dezember 2015 - 7 AZR 68/14 - Rn. 33; 21. Oktober 2014 - 9 AZR 956/12 - Rn. 17, aaO*). Dieser hat darauf erkannt, dass legitime Ziele iSv. Art. 6 Abs. 1 Unterabs. 1 der Richtlinie 2000/78/EG wegen der als Beispiele genannten Bereiche Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt und berufliche Bildung solche aus dem Bereich „Sozialpolitik“ sind (*vgl. EuGH 13. September 2011 - C-447/09 - [Prigge] Rn. 81, Slg. 2011, I-8003; BAG 19. Dezember 2013 - 6 AZR 790/12 - Rn. 26 mwN, BAGE 147, 89*). Ziele, die als „rechtmäßig“ iSd. Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78/EG angesehen werden können, stehen als „sozialpolitische Ziele“ im Allgemeininteresse. Dadurch unterscheiden sie sich von Zielen, die im Eigeninteresse des Arbeitgebers liegen, wie Kostenreduzierung und Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit. Frei-

17

lich ist es nicht ausgeschlossen, dass eine nationale Vorschrift bei der Verfolgung der genannten sozialpolitischen Ziele den Arbeitgebern einen gewissen Grad an Flexibilität einräumt (*EuGH 21. Juli 2011 - C-159/10, C-160/10 - [Fuchs und Köhler] Rn. 52, Slg. 2011, I-6919; 5. März 2009 - C-388/07 - [Age Concern England] Rn. 46, Slg. 2009, I-1569*). Eine unabhängig von Allgemeininteressen verfolgte Zielsetzung eines einzelnen Arbeitgebers kann aber keine Ungleichbehandlung rechtfertigen (*BAG 23. Juli 2015 - 6 AZR 457/14 - Rn. 36*).

b) § 6 Abs. 3 Satz 2 Buchst. a iVm. Satz 4 Buchst. a TV UmBw benachteiligt Beschäftigte, die zwar eine Beschäftigungszeit von mindestens 15 Jahren aufweisen, aber das 55. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, bei der Anrechnung von Einkommenserhöhungen auf die nach § 6 Abs. 1 TV UmBw zu zahlende persönliche Zulage unmittelbar. Dies ist nicht gerechtfertigt. 18

aa) § 6 TV UmBw regelt den Fall, dass ein Beschäftigter aufgrund einer Maßnahme iSd. § 1 Abs. 1 TV UmBw bei fortbestehendem Arbeitsverhältnis eine Verringerung seines Entgelts hinnehmen muss. In diesem Fall wird ihm eine persönliche Zulage in Höhe der Differenz zwischen seinem Entgelt und dem Entgelt, das ihm in seiner bisherigen Tätigkeit zuletzt zugestanden hat, gewährt (§ 6 Abs. 1 Satz 1 TV UmBw). § 6 TV UmBw dient der Sicherung des Besitzstands (*vgl. BAG 25. Juni 2015 - 6 AZR 380/14 - Rn. 24; 18. Januar 2012 - 6 AZR 462/10 - Rn. 17*). 19

bb) Gemäß § 6 Abs. 3 Satz 1 TV UmBw wird die persönliche Zulage dynamisiert. Nach Ablauf der in § 6 Abs. 3 Satz 2 TV UmBw genannten Frist wird sie jedoch in Abhängigkeit von Beschäftigungszeit und Lebensalter abgebaut. Sofern nicht der Anrechnungsschutz des § 6 Abs. 3 Satz 4 TV UmBw eingreift, wird in den meisten Fällen die Einkommenssicherung durch Anrechnung von Tariflohnerhöhungen vollständig abgeschmolzen (*BAG 15. November 2012 - 6 AZR 359/11 - Rn. 26*). 20

cc) Die unterschiedliche Anrechnung von Einkommenserhöhungen in § 6 Abs. 3 Satz 2 iVm. Satz 4 TV UmBw führt zu einer unmittelbaren Diskriminierung jüngerer gegenüber älteren Beschäftigten wegen des Alters, soweit sie bei 21

der Einkommenssicherung der Beschäftigten mit einer Beschäftigungszeit von mindestens 15 Jahren, aber weniger als 25 Jahren, nach der Vollendung des 55. Lebensjahres differenziert. Ein legitimes Ziel iSd. § 10 AGG, das eine derartige Benachteiligung rechtfertigen könnte, ist nicht ersichtlich. Dies hat der Senat in seiner Entscheidung vom 15. November 2012 bereits dargelegt (- 6 AZR 359/11 - Rn. 29 ff.) und hält daran fest. Der von der Revision angeführte Ausgleich schlechterer Chancen älterer Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt kann demnach zwar ein legitimes sozialpolitisches Ziel iSd. § 10 AGG sein. § 6 TV UmBw bezweckt aber nicht den Schutz des Beschäftigten vor dem Verlust seines Arbeitsplatzes und will daher nicht schlechtere Chancen Älterer auf dem Arbeitsmarkt ausgleichen (*BAG 15. November 2012 - 6 AZR 359/11 - Rn. 35*).

(1) Soweit die Revision diesbezüglich anführt, der TV UmBw entspreche nach seiner Bezeichnung und seinem Regelungsgehalt einem Sozialplan mit der Konsequenz, dass die in § 10 Satz 3 Nr. 6 AGG erlaubte Differenzierung nach dem Lebensalter bei Sozialplänen entsprechend gelte, berücksichtigt sie nicht das Gesamtsystem des TV UmBw. Dieser unterscheidet bei der Leistungsgewährung zwischen der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses und dessen Beendigung. Die hier in Frage stehenden Regelungen des § 6 TV UmBw gelten ebenso wie die Ergänzung der Einkommenssicherung nach § 7 TV UmBw oder die Härtefallregelung des § 11 TV UmBw nur bei einer Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu veränderten Bedingungen. Demgegenüber sieht § 9 TV UmBw bei einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses unter bestimmten Voraussetzungen die Zahlung einer Abfindung vor. Nur insoweit besteht eine inhaltliche Berührung mit § 10 Satz 3 Nr. 6 AGG, wonach eine unterschiedliche Behandlung durch eine nach Alter gestaffelte Abfindungsregelung erfolgen kann, in der die wesentlich vom Alter abhängenden Chancen auf dem Arbeitsmarkt durch eine verhältnismäßig starke Betonung des Lebensalters erkennbar berücksichtigt werden (*vgl. hierzu BAG 12. April 2011 - 1 AZR 764/09 - Rn. 11 f.*). Mit § 10 Satz 3 Nr. 6 AGG will der Gesetzgeber dem Umstand Rechnung tragen, dass ältere Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt typischerweise größere Schwierigkeiten haben als jüngere (*BT-Drs. 16/1780 S. 36*). Er hat den Betriebsparteien einen Gestaltungs- und Beurteilungsspielraum eröffnet, der es

22

ihnen unter den in der Vorschrift bestimmten Voraussetzungen ermöglicht, das Lebensalter als Bemessungskriterium für die Sozialplanabfindung heranzuziehen (*BAG 9. Dezember 2014 - 1 AZR 102/13 - Rn. 22; 23. April 2013 - 1 AZR 25/12 - Rn. 15*). Die von der Revision aufgeworfene Frage, ob § 10 Satz 3 Nr. 6 AGG auf den TV UmBw entsprechend Anwendung finden kann, könnte sich folglich nur bezüglich der in § 9 TV UmBw vorgesehenen Abfindungsregelung stellen. Die hier maßgeblichen Vorschriften des § 6 Abs. 3 TV UmBw enthalten keine Abfindungsregelungen und stehen in keinem ersichtlichen Zusammenhang mit etwaigen Schwierigkeiten älterer Beschäftigter bei einer Suche nach einem neuen Arbeitsplatz zu attraktiveren Konditionen.

(2) Daran ändert auch nichts, dass die von der Beklagten nunmehr im Revisionsverfahren vorgelegten Tarifauskünfte anführen, die Regelungen in § 6 Abs. 3 Satz 2 Buchst. a iVm. Satz 4 Buchst. a TV UmBw wollten die schwierigere Arbeitsmarktsituation älterer Arbeitnehmer berücksichtigen. Die Rüge der Revision, das Landesarbeitsgericht habe die Einholung einer Tarifauskunft unzulässigerweise unterlassen, ist damit gegenstandslos. 23

(a) Welches Ziel iSd. Art. 2 Abs. 2 Buchst. b Ziff. i der Richtlinie 2000/78/EG bzw. § 10 AGG eine Tarifnorm verfolgt, ergibt sich aus dem Normzweck. Dieser ist dem in der Norm zum Ausdruck kommenden objektivierten Willen der Tarifvertragsparteien, wie er sich aus dem Wortlaut der Vorschrift und dem Sinnzusammenhang ergibt, in den sie hineingestellt ist, zu entnehmen. Dabei können gerade die systematische Stellung einer Vorschrift im Tarifvertrag und ihr sachlich-logischer Zusammenhang mit anderen Vorschriften diesen Sinn und Zweck freilegen (*vgl. zur Ermittlung eines Gesetzeszwecks: BVerfG 19. März 2013 - 2 BvR 2628/10, 2 BvR 2883/10, 2 BvR 2155/11 - Rn. 66, BVerfGE 133, 168; 10. Juni 2009 - 1 BvR 825/08, 1 BvR 831/08 - Rn. 48, BVerfGE 124, 25; BAG 18. September 2014 - 6 AZR 636/13 - Rn. 23 f., BAGE 149, 125*). Nur so ist eine gerichtliche Überprüfung des Vorliegens einer sozialpolitischen Zielsetzung als Voraussetzung für die Rechtfertigung einer Ungleichbehandlung auf einer objektivierbaren Grundlage möglich. Die bloße Behauptung einer sozialpolitischen Zielsetzung im Rahmen von nachträglich 24

erstellten Tarifauskünften ist nicht ausreichend, da die Tarifvertragsparteien anderenfalls bei Abgabe entsprechender Erklärungen die gerichtliche Überprüfung beeinflussen könnten.

(b) Das legitime sozialpolitische Ziel des Ausgleichs schlechterer Chancen älterer Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt ergibt sich weder aus dem Wortlaut des § 6 Abs. 3 TV UmBw noch aus dessen Regelungszusammenhang. Im Gegenteil lässt ein Vergleich mit § 9 TV UmBw darauf schließen, dass die Arbeitsmarktsituation für den Regelungsinhalt des § 6 Abs. 3 TV UmBw ohne Bedeutung ist, weil die Vorschrift im Gegensatz zu § 9 TV UmBw den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses voraussetzt. Die behauptete sozialpolitische Zielsetzung ist auch nicht der Tarifvertragsgeschichte oder Materialien zu entnehmen, welche Auskunft über die Willensbildung und Zielsetzung der Tarifvertragsparteien bei den Tarifverhandlungen geben (zB Verhandlungsprotokolle). 25

2. Die festgestellte Diskriminierung ist durch die Nichtanwendung der altersbezogenen Unterscheidung in § 6 Abs. 3 Satz 2 Buchst. a iVm. Satz 4 Buchst. a TV UmBw zu beseitigen. Bezüglich der mit der Leistungsklage für die Vergangenheit geltend gemachten Differenzvergütung bedeutet dies im Ergebnis eine sog. „Anpassung nach oben“. 26

a) Bestimmungen in Vereinbarungen, die gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 AGG verstoßen, sind nach § 7 Abs. 2 AGG unwirksam. Darunter fallen auch tarifliche Regelungen (*BAG 14. Januar 2015 - 7 AZR 880/13 - Rn. 36; Löwisch/Rieble TVG 3. Aufl. § 1 Rn. 839*). Dies entspricht den Vorgaben des Unionsrechts (*vgl. BAG 14. Mai 2013 - 1 AZR 44/12 - Rn. 25, BAGE 145, 113*). Nach Art. 16 Buchst. b der Richtlinie 2000/78/EG finden die Diskriminierungsverbote der Richtlinie auch auf tarifvertragliche Bestimmungen Anwendung (*BAG 25. März 2015 - 5 AZR 458/13 - Rn. 41*). Demnach haben die Mitgliedstaaten die erforderlichen Maßnahmen zu treffen, um sicherzustellen, dass die mit dem Gleichbehandlungsgrundsatz nicht zu vereinbarenden Bestimmungen ua. in Tarifverträgen für nichtig erklärt werden oder erklärt werden können oder geändert werden. Im Vordergrund steht die effektive Beseitigung 27

der Diskriminierung, denn die Mitgliedstaaten sind verpflichtet sicherzustellen, dass alle Arbeitnehmer in vollem Umfang in den Genuss des Schutzes gelangen, den ihnen die Richtlinie gegen Diskriminierungen wegen des Alters gewährt (vgl. *EuGH 12. Oktober 2010 - C-45/09 - [Rosenblatt]* Rn. 79, *Slg. 2010, I-9391*; zu den Sanktionsmöglichkeiten vgl. *Art. 17 der Richtlinie 2000/78/EG*). Auch Tarifverträge haben dem Recht der Union und der Richtlinie 2000/78/EG zu entsprechen, denn das in Art. 28 GRC proklamierte Recht auf Kollektivverhandlungen muss im Geltungsbereich des Unionsrechts im Einklang mit diesem ausgeübt werden (*EuGH 13. September 2011 - C-447/09 - [Prigge]* Rn. 46 f., *Slg. 2011, I-8003*; *8. September 2011 - C-297/10 - [Hennigs]* Rn. 67 f., *Slg. 2011, I-7965*; *15. Juli 2010 - C-271/08 - [Kommission/Deutschland]* Rn. 43, *Slg. 2010, I-7091*; *BAG 29. September 2011 - 2 AZR 177/10 - Rn. 21*). Die Sozialpartner verfügen zwar nicht nur bei der Entscheidung, welches konkrete Ziel von mehreren im Bereich der Arbeits- und Sozialpolitik sie verfolgen wollen, sondern auch bei der Festlegung der Maßnahmen zu seiner Erreichung über einen weiten Gestaltungsspielraum (*EuGH 11. November 2014 - C-530/13 - [Schmitzer]* Rn. 38; *26. September 2013 - C-476/11 - [HK Danmark]* Rn. 60). Dieser Spielraum darf allerdings nicht dazu führen, dass der Grundsatz des Verbots der Diskriminierung aus Gründen des Alters ausgehöhlt wird (vgl. *EuGH 12. Oktober 2010 - C-499/08 - [Andersen]* Rn. 33, *Slg. 2010, I-9343*; *5. März 2009 - C-388/07 - [Age Concern England]* Rn. 51, *Slg. 2009, I-1569*; *BAG 15. Dezember 2011 - 2 AZR 42/10 - Rn. 49, BAGE 140, 169*). Dementsprechend sieht weder das Unionsrecht noch § 7 Abs. 2 AGG eine befristete Fortgeltung einer diskriminierenden Regelung vor. Die entgegenstehenden Ausführungen von *Löwisch/Becker* (*EuZA 2015, 83, 89 f.*), wonach Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78/EG und damit auch § 10 AGG den Fortbestand einer diskriminierenden Regelung bis zur „klaren und präzisen“ Feststellung der Altersdiskriminierung zuließen, berufen sich auf die Ausführungen des EuGH in der Rechtssache *Specht* zur Frage der Staatshaftung (*EuGH 19. Juni 2014 - C-501/12 - [Specht]* Rn. 102 f.). Die Unwirksamkeit einer diskriminierenden Tarifregelung hat damit nichts zu tun.

- b) Eine solche Unwirksamkeit kann unterschiedliche Auswirkungen haben. 28
- aa) Die Rechtsfolge eines Verstoßes gegen das Verbot der Altersdiskriminierung ist grundsätzlich nicht die Gesamtnichtigkeit und damit gänzliche Unanwendbarkeit des Tarifvertrags, sondern nur die Unwirksamkeit der verbotswidrigen Bestimmung gemäß § 7 Abs. 2 AGG (*BAG 16. November 2011 - 4 AZR 856/09 - Rn. 27*). Die Auslegungsregel des § 139 BGB gilt nicht. Es kommt lediglich darauf an, ob der Tarifvertrag oder die Tarifbestimmung ohne die unwirksame Regelung noch eine sinnvolle und in sich geschlossene Regelung darstellt (*vgl. BAG 9. Mai 2007 - 4 AZR 275/06 - Rn. 37 mwN; Schleusener in Schleusener/Suckow/Voigt AGG 4. Aufl. § 7 Rn. 45*). Ob dies der Fall ist, muss im Einzelfall unter Berücksichtigung des tariflichen Gesamtzusammenhangs beurteilt werden. Verbleibt eine sinnvolle und in sich geschlossene Regelung, ist der Tarifvertrag bzw. die Tarifbestimmung bis zu einer Neuregelung mit diesem Inhalt anzuwenden. Dabei handelt es sich nicht um eine ergänzende Auslegung des Tarifvertrags, sondern um die zwingende Rechtsfolge des § 7 Abs. 2 AGG. Anders verhält es sich, wenn der Wegfall der unwirksamen Regelung dazu führt, dass der Tarifvertrag lückenhaft wird. Eine nachträglich entstandene Tariflücke darf nicht durch ergänzende Tarifauslegung geschlossen werden, wenn den Tarifvertragsparteien ein Spielraum in der Frage bleibt, wie die Lücke zu schließen ist, und es ihnen wegen der verfassungsrechtlich geschützten Tarifautonomie überlassen ist, die von ihnen für angemessen gehaltene Regelung selbst zu finden (*BAG 15. Januar 2015 - 6 AZR 646/13 - Rn. 26; 27. März 2014 - 6 AZR 571/12 - Rn. 28, BAGE 148, 1*).
- bb) Die Unwirksamkeit einer Tarifbestimmung kann aber in beiden Konstellationen dazu führen, dass den benachteiligten Arbeitnehmern für die Vergangenheit ein Anspruch auf die vorenthaltene Leistung zuzuerkennen ist (sog. „Anpassung nach oben“). 30
- (1) Nach der Rechtsprechung des EuGH kann die Wahrung des Gleichheitssatzes, wenn das nationale Recht unter Verstoß gegen das Unionsrecht eine unterschiedliche Behandlung mehrerer Personengruppen vorsieht und so- 31

lange keine Maßnahmen zur Wiederherstellung der Gleichbehandlung erlassen wurden, nur dadurch gewährleistet werden, dass den Angehörigen der benachteiligten Gruppe dieselben Vorteile gewährt werden wie die, in deren Genuss die Angehörigen der privilegierten Gruppe kommen (vgl. *EuGH 19. Juni 2014 - C-501/12 - [Specht] Rn. 95; 22. Juni 2011 - C-399/09 - [Landtová] Rn. 51, Slg. 2011, I-5573; 26. Januar 1999 - C-18/95 - [Terhoeve] Rn. 57, Slg. 1999, I-345*). Diese Lösung kommt aber nur dann zur Anwendung, wenn es ein gültiges Bezugssystem gibt (*EuGH 28. Januar 2015 - C-417/13 - [Starjakob] Rn. 47; 19. Juni 2014 - C-501/12 - [Specht] Rn. 96; vgl. auch 9. September 2015 - C-20/13 - [Unland] Rn. 68 f.; BVerwG 30. Oktober 2014 - 2 C 6.13 - Rn. 21, BVerwGE 150, 234*).

(2) Es ist nicht zu verkennen, dass eine „Anpassung nach oben“ erhebliche finanzielle Belastungen des Arbeitgebers bewirken kann, insbesondere wenn die Gruppe der Begünstigten relativ klein ist (vgl. *BAG 10. November 2011 - 6 AZR 148/09 - Rn. 34, BAGE 140, 1; ebenso bereits BAG 13. Februar 2002 - 5 AZR 713/00 - zu II 2 der Gründe; JKOS/Krause 2. Aufl. § 1 Rn. 105*). Eine „Anpassung nach oben“ ist dennoch gerechtfertigt, wenn auf andere Weise die Diskriminierung nicht behoben werden kann, weil der Arbeitgeber den Begünstigten für die Vergangenheit die Leistung nicht mehr entziehen kann (*BAG 25. März 2015 - 5 AZR 458/13 - Rn. 32; 20. März 2012 - 9 AZR 529/10 - Rn. 30, BAGE 141, 73; 10. November 2011 - 6 AZR 148/09 - Rn. 20 ff., aaO*). Die Unmöglichkeit der Rückforderung solcher Leistungen kann sich aus der Wirkung tariflicher Ausschlussfristen und dem Umstand ergeben, dass die Begünstigten auf die Wirksamkeit der (diskriminierenden) Regelungen vertrauen durften (*BAG 10. November 2011 - 6 AZR 148/09 - Rn. 23, aaO*). Die diesbezüglich von *Löwisch/Pieper (Anm. AP BAT § 27 Nr. 12)* erhobene Kritik, wonach Ursache der Unwirksamkeit der Tarifbestimmung eine Gesetzesänderung (Geltung des AGG seit dem 18. August 2006) gewesen sei und es keinen Schutz des Kontinuitätsvertrauens der Begünstigten gegenüber Gesetzesänderungen gebe, überzeugt nicht. Zwar beruht die Unwirksamkeit der Tarifregelung auf § 7 Abs. 2 AGG. Das schützenswerte Vertrauen hatte sich aber nicht auf eine ge-

32

setzliche Regelung, sondern auf den Fortbestand der tariflichen Ordnung ausgerichtet.

(3) Auch die weiteren in der Verhandlung vor dem Senat vorgetragenen Bedenken der Beklagten tragen nicht. Es geht nicht um eine Gleichbehandlung im Unrecht, sondern um die Beseitigung einer erlittenen Diskriminierung durch die Gleichstellung der Benachteiligten mit den Begünstigten. Durch diese Gleichstellung wird die gesetzwidrige Begünstigung nicht perpetuiert, sondern beendet. 33

cc) Die „Anpassung nach oben“ ist aber nicht die einzig mögliche Folge einer Diskriminierung. Dies gilt vor allem für die künftige Rechtslage. Der EuGH hat klargestellt, dass Art. 16 der Richtlinie 2000/78/EG den Mitgliedstaaten oder einem privaten Arbeitgeber keine bestimmte Maßnahme im Fall einer Verletzung des Diskriminierungsverbots vorschreibt, sondern ihnen nach Maßgabe der unterschiedlichen denkbaren Sachverhalte die Freiheit der Wahl unter den verschiedenen Lösungen, die zur Verwirklichung des verfolgten Ziels geeignet sind, belässt (*EuGH 28. Januar 2015 - C-417/13 - [Starjakob] Rn. 44*). Im deutschen Recht ist die Umsetzung der Richtlinienvorgabe durch die Anordnung der Unwirksamkeit nach § 7 Abs. 2 AGG geschehen. Besteht die Notwendigkeit der Beseitigung vergangenheitsbezogener Benachteiligungen nicht, kann dabei die bloße Nichtanwendung der unwirksamen Regelung genügen (*BAG 14. Mai 2013 - 1 AZR 44/12 - Rn. 25, BAGE 145, 113*). Dies kann allerdings mittelbar zu einer „Anpassung nach oben“ führen (*vgl. zu § 622 Abs. 2 Satz 2 BGB BAG 9. September 2010 - 2 AZR 714/08 - Rn. 21, BAGE 135, 278*). Umgekehrt kann der Entfall einer begünstigenden Regelung für die Zukunft auch eine „Anpassung nach unten“ bewirken (*vgl. Krebber Anm. JZ 2012, 1078, 1079; ders. Anm. AP BetrVG 1972 § 75 Nr. 59; Bauer/Krieger AGG 4. Aufl. § 7 Rn. 26 f.; ErfK/Schlachter 16. Aufl. § 7 AGG Rn. 8*). Entgegen *Thüsing (MüKoBGB 7. Aufl. § 7 AGG Rn. 14)* kann dem Bessergestellten zukunftsbezogen der Anspruch genommen werden. Dies ist die Rechtsfolge des § 7 Abs. 2 AGG. 34

dd) Letztlich ist es die Aufgabe der Tarifvertragsparteien, jedenfalls bei Vorliegen einer von der Rechtsprechung nicht durch Auslegung zu schließenden Tariflücke ein diskriminierungsfreies Regelungssystem zu schaffen. Eine rückwirkende Regelungskompetenz wird ihnen im Regelfall nicht zustehen, es sei denn, die Begünstigten mussten mit dem Wegfall ihrer Besserstellung ab einem bestimmten Zeitpunkt rechnen (vgl. BAG 28. Juni 2012 - 6 AZR 217/11 - Rn. 73, BAGE 142, 247). Für die Zukunft besteht die tarifliche Regelungsmacht uneingeschränkt. Deshalb wird diskutiert, ob Art. 9 Abs. 3 GG in Verbindung mit dem Verhältnismäßigkeitsgrundsatz die befristete Aussetzung eines Rechtsstreits gebietet, damit die Tarifvertragsparteien regeln können, auf welche Art und Weise die Diskriminierung für die Zukunft beseitigt werden soll (vgl. BAG 10. November 2011 - 6 AZR 148/09 - Rn. 28 mwN, BAGE 140, 1; EUArbR/Mohr RL 2000/78/EG Art. 16 Rn. 13; Franzen RdA 2013, 180, 186). Eine Aussetzung stünde jedoch mit der Bindung der Mitgliedstaaten an das Unionsrecht und der Verpflichtung zu dessen effektiver Umsetzung in Widerspruch (vgl. BAG 9. September 2010 - 2 AZR 714/08 - Rn. 21, BAGE 135, 278; BeckOK ArbR/Roloff Stand 1. Dezember 2015 AGG § 7 Rn. 3, § 8 Rn. 18). Zudem kann ein zukunftsgerichteter Feststellungsausspruch durch eine diskriminierungsfreie tarifliche Neuregelung obsolet werden (vgl. BAG 18. März 2010 - 6 AZR 434/07 - Rn. 66).

35

c) Eine Aussetzung ist hier schon deshalb nicht veranlasst, weil die Leistungsklage sich ausschließlich auf die Vergangenheit bezieht. Die Klägerin hatte diesbezüglich zunächst den streitgegenständlichen Anspruch auf eine nach § 6 Abs. 3 Satz 1 TV UmBw uneingeschränkt dynamisierte persönliche Zulage.

36

aa) Gemäß § 7 Abs. 2 AGG ist § 6 Abs. 3 Satz 2 und Satz 4 TV UmBw insoweit unwirksam, als die Regelungen hinsichtlich der Verringerung der persönlichen Zulage nach der Vollendung des 55. Lebensjahres der betroffenen Beschäftigten differenzieren. Die tariflichen Vorgaben stellen jedoch auch ohne die unwirksamen Elemente noch eine sinnvolle und in sich geschlossene Regelung dar.

37

(1) Nach § 6 Abs. 3 Satz 1 TV UmBw nimmt die persönliche Zulage an Entgelterhöhungen teil. Der entgeltsteigernde Effekt wird jedoch durch § 6 Abs. 3 Satz 2 TV UmBw eingeschränkt, denn diese Norm ordnet „ungeachtet von Satz 1“ unter bestimmten Voraussetzungen die Verringerung der persönlichen Zulage bei jeder allgemeinen Entgelterhöhung an. Der Umfang der Verringerung bemisst sich dabei nach zwei Komponenten. Zum einen wird danach unterschieden, ob eine Beschäftigungszeit von 15 Jahren zurückgelegt wurde oder nicht. Dies führt für sich genommen nicht zu einer Diskriminierung wegen des Alters, weil die dadurch erfolgende mittelbare Begünstigung älterer Beschäftigter durch die Honorierung der Betriebstreue gerechtfertigt ist (*vgl. BAG 15. November 2012 - 6 AZR 359/11 - Rn. 38 ff.*). Neben der Beschäftigungsdauer ist nach § 6 Abs. 3 Satz 2 Buchst. a iVm. Satz 4 Buchst. a TV UmBw noch die Vollendung des 55. Lebensjahres entscheidend für den Umfang der Verringerung. Nur diese altersbezogene Differenzierung ist gemäß § 7 Abs. 2 AGG unwirksam. 38

(2) Bei ihrem Wegfall gibt § 6 Abs. 3 Satz 2 TV UmBw weiterhin Sinn. § 6 Abs. 3 Satz 2 Buchst. a TV UmBw sieht dann vor, dass eine Verringerung um ein Drittel erfolgt, wenn eine Beschäftigungszeit von 15 Jahren zurückgelegt wurde. Anderenfalls beläuft sich die Verringerung gemäß § 6 Abs. 3 Satz 2 Buchst. b TV UmBw auf zwei Drittel. 39

(3) Folglich entfällt die diskriminierende Ausnahme in § 6 Abs. 3 Satz 4 Buchst. a TV UmBw, welche das Unterbleiben der Verringerung ab Vollendung des 55. Lebensjahres bei einer Beschäftigungszeit von 15 Jahren vorsieht. Ihr ist wegen der Unwirksamkeit der Differenzierung nach dem 55. Lebensjahr in § 6 Abs. 3 Satz 2 Buchst. a TV UmBw die Grundlage entzogen. Da es nicht auf die Vollendung des 55. Lebensjahres ankommt, verbleibt für § 6 Abs. 3 Satz 4 Buchst. a TV UmBw kein Regelungsbereich. Bei einer Beschäftigungszeit von 15 Jahren findet unabhängig von dem Lebensalter vielmehr gemäß § 6 Abs. 3 Satz 2 Buchst. a TV UmBw eine Verringerung um ein Drittel statt. Im Ergebnis kommt es daher bei einer Beschäftigungszeit von 15 Jahren und einer Vollendung des 55. Lebensjahres zu einer „Anpassung nach unten“. 40

(4) Dies gilt aber nur so lange, bis eine Beschäftigungszeit von 25 Jahren zurückgelegt wurde und die Verringerung demzufolge nach § 6 Abs. 3 Satz 4 Buchst. b TV UmBw unterbleibt. Die Tatbestände des § 6 Abs. 3 Satz 4 Buchst. b und c TV UmBw bleiben als selbständige Ausnahmeregelungen bestehen. Sie weisen keinen Bezug zur Vollendung des 55. Lebensjahres auf. 41

bb) Die Klägerin ist ausweislich der Feststellung des Landesarbeitsgerichts seit dem 1. September 1988 bei der Beklagten beschäftigt und hat folglich schon seit dem 1. September 2003 eine Beschäftigungszeit von 15 Jahren zurückgelegt. Damit wäre mangels einer Ausnahme nach § 6 Abs. 3 Satz 4 Buchst. b oder c TV UmBw eine Verringerung ihrer Zulage in dem von der Leistungsklage erfassten Zeitraum um ein Drittel berechtigt gewesen. Die Beklagte hat jedoch unstreitig nach § 6 Abs. 3 Satz 4 Buchst. a TV UmBw gegenüber den Beschäftigten, die ebenfalls eine Beschäftigungszeit von 15 Jahren zurückgelegt, aber bereits das 55. Lebensjahr vollendet hatten, keine Kürzung vorgenommen. Sie kann diesen Begünstigten für die Vergangenheit die Leistung nicht mehr entziehen. Für die streitgegenständliche Vergangenheit konnte die Klägerin deshalb nach den dargestellten Grundsätzen zur Beseitigung dieser Diskriminierung die begehrte „Anpassung nach oben“ verlangen. 42

3. Die daraus folgenden Ansprüche auf Differenzvergütung sind jedoch gemäß § 37 Abs. 1 TVöD-AT verfallen, soweit sie Gegenstand der Leistungsklage sind. 43

a) Nach § 37 Abs. 1 Satz 1 des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst - Allgemeiner Teil - vom 13. September 2005 (TVöD-AT) verfallen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von der oder dem Beschäftigten oder vom Arbeitgeber schriftlich geltend gemacht werden. Für denselben Sachverhalt reicht allerdings die einmalige Geltendmachung des Anspruchs auch für später fällige Leistungen gemäß § 37 Abs. 1 Satz 2 TVöD-AT aus. 44

b) Tarifliche Ausschlussfristen dienen der Rechtssicherheit und der Rechtsklarheit. Der Anspruchsgegner soll sich auf die aus Sicht des Anspruch- 45

stellers noch offene Forderung rechtzeitig einstellen, Beweise sichern und ggf. Rücklagen bilden können (*BAG 13. Dezember 2007 - 6 AZR 222/07 - Rn. 18, BAGE 125, 216*). Er soll vor der Verfolgung von Ansprüchen, mit deren Geltendmachung er nicht rechnet und auch nicht rechnen muss, geschützt werden (*BAG 3. Juli 2013 - 4 AZR 476/12 - Rn. 44*). Für eine ordnungsgemäße Geltendmachung iSd. § 37 Abs. 1 TVöD-AT ist daher erforderlich, dass der Anspruchsgegner zur Erfüllung eines bestimmten Anspruchs aufgefordert wird. Der Anspruchsteller muss unmissverständlich zum Ausdruck bringen, dass er Inhaber einer nach Grund und Höhe spezifizierten Forderung ist und auf der Erfüllung dieser Forderung besteht (*vgl. BAG 20. Juni 2002 - 8 AZR 488/01 - zu II 2 e aa der Gründe*). Der Anspruchsgegner muss ausgehend von seinem Empfängerhorizont erkennen können, um welche Forderung es sich handelt (*vgl. BAG 18. März 1999 - 6 AZR 523/97 - zu B II 3 a der Gründe*). Das setzt voraus, dass der Anspruch seinem Grunde nach hinreichend deutlich bezeichnet und die Höhe des Anspruchs sowie der Zeitraum, für den er verfolgt wird, mit der für den Anspruchsgegner notwendigen Deutlichkeit ersichtlich gemacht wird. Die Art des Anspruchs und die Tatsachen, auf die dieser gestützt wird, müssen erkennbar sein. Liegen diese Voraussetzungen vor, ist eine Bezifferung nicht zwingend erforderlich (*vgl. BAG 18. Februar 2016 - 6 AZR 628/14 - Rn. 20; 19. August 2015 - 5 AZR 1000/13 - Rn. 24*).

c) Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts enthält das Schreiben der Klägerin vom 26. September 2008 keine die Ausschlussfrist des § 37 TVöD-AT wahrende Geltendmachung. Der bloße „Widerspruch gegen die Kürzung der Einkommenssicherung nach Tarifabschluss 2008“ bringt schon nicht zum Ausdruck, dass die Klägerin willens ist, eine bestimmte Forderung gegenüber der Beklagten zu erheben und auf deren Erfüllung besteht. Ein Widerspruch kann auch als bloße Aufforderung zu einer Überprüfung verstanden werden. Es ist ferner nicht erkennbar, weshalb die Klägerin die Kürzung der Einkommenssicherung beanstandet. Ein etwaiger Anspruch wird seinem Grunde nach nicht hinreichend deutlich bezeichnet. Zudem bezieht sich der Widerspruch nur auf den Tarifabschluss 2008. Das Arbeitsgericht hat rechtskräftig entschieden, dass Ansprüche der Klägerin für das Jahr 2008 verjährt sind.

46

d) Demgegenüber macht das Schreiben der Klägerin vom 20. Oktober 2011 deutlich, dass die Verringerung gemäß § 6 Abs. 3 Satz 2 TV UmBw nach ihrer Auffassung lediglich aus dem Erhöhungsbetrag der persönlichen Zulage zu berechnen ist. Der Anspruch auf Beseitigung der altersdiskriminierenden Regelungen wird von dieser Geltendmachung aber nicht erfasst. Es handelt sich dabei um einen eigenständigen Anspruch, der auf einem anderen Lebenssachverhalt beruht, und damit um einen anderen Streitgegenstand. Der Senat hat in seinem Urteil vom 18. Februar 2016 (- 6 AZR 628/14 - Rn. 22) begründet, dass dies der Wahrung der Ausschlussfrist entgegensteht. Hierauf wird Bezug genommen. 47

e) Der aus der Altersdiskriminierung abgeleitete Anspruch auf Differenzvergütung wurde erstmals im gerichtlichen Verfahren mit Schriftsatz vom 29. April 2013 geltend gemacht. Dieser wurde der Beklagten am 8. Mai 2013 zugestellt. Damit wurde die sechsmonatige Frist des § 37 Abs. 1 Satz 1 TVöD-AT für die Ansprüche auf Zahlung einer ungekürzten persönlichen Zulage für die Monate ab November 2012 gewahrt, denn der Anspruch für November 2012 ist gemäß § 24 Abs. 1 Satz 2 TVöD-AT am Freitag, dem 30. November 2012, fällig geworden. Die streitgegenständliche Leistungsklage bezieht sich jedoch auf die Zeit bis einschließlich Februar 2012. Dementsprechend sind sämtliche Ansprüche verfallen. 48

4. Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts bezüglich der Leistungsklage stellt sich auch nicht aus anderen Gründen als richtig dar (§ 561 ZPO). Dies wäre nur dann der Fall, wenn die Klägerin für den streitgegenständlichen Zeitraum die ihr durch das Urteil des Arbeitsgerichts zugesprochenen Beträge unabhängig von der Altersdiskriminierung beanspruchen könnte. Dies ist jedoch nicht der Fall. Soweit die Klägerin mit ihrer ursprünglichen Klage die von ihr verlangten Differenzbeträge damit begründete, die Beklagte habe bei allgemeinen Entgelterhöhungen die Verringerung der persönlichen Zulage fehlerhaft bezogen auf die gesamte Entgeltsteigerung vorgenommen, geht sie von unzutreffenden Annahmen aus. Die Verringerung bezieht sich nicht lediglich auf die Erhöhung der persönlichen Zulage. Anknüpfungspunkt für die Anrechnung nach 49

§ 6 Abs. 3 Satz 2 TV UmBw ist schon aufgrund des Wortlauts der Bestimmung der sich aus der allgemeinen Entgelterhöhung ergebende Steigerungsbetrag und nicht der Betrag, um den isoliert betrachtet die Zulage aufgrund der in § 6 Abs. 3 Satz 1 TV UmBw angeordneten Dynamisierung steigt (*BAG 15. November 2012 - 6 AZR 359/11 - Rn. 26*).

II. Hinsichtlich des als Hauptantrag gestellten Feststellungsantrags ist die Revision unbegründet. Das Urteil des Landesarbeitsgerichts erweist sich insoweit als im Ergebnis richtig. 50

1. Der Antrag bedarf allerdings der Auslegung. 51

Die Klägerin begehrt die streitgegenständliche Feststellung ausdrücklich nur bezogen auf die - zu unterlassende - „Verrechnung nach § 6 Abs. 3 Satz 2 Buchst. a iVm. Satz 4 Buchst. a TV UmBw“. Die Frage der Verringerung der persönlichen Zulage nach diesen Vorschriften verliert jedoch ab dem 1. September 2013 ihre Bedeutung, denn die Klägerin hat seitdem eine Beschäftigungszeit von 25 Jahren zurückgelegt. Demnach unterbleibt die streitgegenständliche Verringerung der persönlichen Zulage bei allgemeinen Entgelterhöhungen ab dem 1. September 2013 schon gemäß § 6 Abs. 3 Satz 4 Buchst. b TV UmBw. Hierüber besteht zwischen den Parteien kein ersichtlicher Streit. Der Antrag ist daher so zu verstehen, dass die Klägerin die Feststellung nur bezogen auf die Zeit bis zum 31. August 2013 verlangt. 52

2. Mit diesem Inhalt ist der Feststellungsantrag zulässig. Er ist hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO (*vgl. BAG 15. Januar 2015 - 6 AZR 646/13 - Rn. 14*). Das nach § 256 Abs. 1 ZPO erforderliche Feststellungsinteresse ist gegeben. Der angestrebte feststellende Ausspruch ist trotz seiner nicht vollstreckbaren Wirkung geeignet, den Streit der Parteien über die Verringerung der persönlichen Zulage bei Entgelterhöhungen, wie sie beispielsweise zum 1. Januar 2013 und 1. August 2013 vereinbart wurden, beizulegen und weitere Prozesse zwischen ihnen zu vermeiden. Das rechtfertigt die Annahme eines rechtlichen Interesses (*vgl. BAG 21. Mai 2015 - 6 AZR 254/14 - Rn. 19*). 53

3. Der so verstandene Feststellungsantrag ist begründet. 54
- a) Die Beklagte ist verpflichtet, an die Klägerin jedenfalls ab Dezember 2012 bis einschließlich August 2013 die zu dynamisierende persönliche Zulage ohne eine Verringerung nach § 6 Abs. 3 Satz 2 TV UmBw zu zahlen. Dies ergibt sich aus dem dargestellten Anspruch auf Gleichstellung mit den Beschäftigten, die das 55. Lebensjahr bereits vollendet hatten und eine ungekürzte Zulage erhielten. 55
- b) Der Anspruch auf die begehrte Feststellung bestünde zwar auch bezüglich des Monats November 2012, wie das Arbeitsgericht in den Entscheidungsgründen seines Urteils eingeräumt hat. Das Urteil des Arbeitsgerichts ist aber auch insoweit in Rechtskraft (§ 322 Abs. 1 ZPO) erwachsen, als sich die Feststellung einer unverringerten Zahlungsverpflichtung bei allgemeinen Entgelterhöhungen erst auf die Zeit ab Dezember 2012 bezieht. 56
- c) Auf die kürzeren Ausschlussfristen nach § 15 Abs. 4 AGG bzw. § 61b ArbGG kommt es nicht an, weil die Klägerin nicht Schadensersatz nach § 15 Abs. 1 AGG oder Entschädigung gemäß § 15 Abs. 2 AGG begehrt, sondern die Erfüllung der Hauptleistungspflicht der Beklagten durch Zahlung einer höheren und diskriminierungsfreien Vergütung. 57
- III. Soweit das Arbeitsgericht für die Zeit vom 1. März 2012 bis zum 30. November 2012 festgestellt hat, dass die Beklagte verpflichtet sei, die persönliche Zulage zu zahlen, „wobei jede allgemeine Erhöhung der Bezüge auf die persönliche Zulage berechnet wird und dabei eine Verringerung lediglich um ein Drittel des jeweils erhöhten Betrages, bezogen auf die persönliche Zulage, eintritt“, ist die Revision begründet. Auch insoweit ist die erstinstanzliche Entscheidung abzuändern und die Klage abzuweisen. Wie vorstehend ausgeführt, ist entgegen dem Feststellungsantrag der sich aus der allgemeinen Entgelterhöhung ergebende Steigerungsbetrag maßgeblich und nicht allein der Anstieg der persönlichen Zulage im Rahmen der Dynamisierung gemäß § 6 Abs. 3 Satz 1 TV UmBw. 58

IV. Die Kostenentscheidung beruht auf § 92 Abs. 1 Satz 1 ZPO.

59

Fischermeier

Spelge

Krumbiegel

Steinbrück

Lauth