

Sachgebiet:

BVerwGE: ja
Fachpresse: ja

Recht des öffentlichen Dienstes einschließlich des
Beamten Disziplinarrechts und des Dienstrechts der Soldaten
sowie des Rechts der Wehrpflichtigen und der
Zivildienstpflichtigen

Rechtsquelle/n:

RL 2000/78/EG Art. 2, 6, 17
BBesG F 2002 §§ 27, 28
AGG §§ 7, 15, 24
LBesG LSA § 23
BesVersEG LSA § 16

Stichwort/e:

Besoldung; unmittelbare Altersdiskriminierung; Benachteiligungsverbot;
Grundgehalt; Rechtfertigung; höhere Dienstaltersstufe; gültiges Bezugssystem;
wirksame, verhältnismäßige und abschreckende Sanktionen; Schadensersatz;
Entschädigung; unionsrechtlicher Haftungsanspruch; hinreichend qualifizierter
Verstoß gegen das Unionsrecht; Ermessensspielraum der Mitgliedstaaten;
Verkennen der Rechtsprechung des EuGH; Sanktionensystem; immaterieller
Schaden; Unterlassen des Gesetzgebers; Vertretenmüssen; Vertretbarkeit einer
Rechtsauffassung; schriftliche Geltendmachung; Ausschlussfrist; unsichere und
zweifelhafte Rechtslage; Grundsatz der zeitnahen Geltendmachung von
Ansprüchen; Überleitungsregelung; Prozesszinsen; Fälligkeit nach
Rechtshängigkeit.

Leitsatz/-sätze:

1. Die Besoldung der Beamten der Besoldungsordnung A nach den §§ 27 und 28 BBesG F 2002 benachteiligt Beamte unmittelbar aufgrund ihres Lebensalters. Eine Einstufung der betroffenen Beamten in eine höhere oder gar in die höchste Dienstaltersstufe ihrer Besoldungsgruppe zum Ausgleich dieser ungerechtfertigten Diskriminierung ist ausgeschlossen. Da von der Diskriminierung potenziell sämtliche Beamte erfasst sind, besteht kein gültiges Bezugssystem, das als Grundlage herangezogen werden kann.
2. Die Voraussetzungen des unionsrechtlichen Haftungsanspruchs wegen des Verstoßes der §§ 27 und 28 BBesG F 2002 gegen die Richtlinie - RL - 2000/78/EG sind erst ab Verkündung des Urteils des EuGH in Sachen Hennigs und Mai (Rs. C-297/10 und C-298/10) am 8. September 2011 erfüllt.
3. Der verschuldensunabhängige Anspruch auf angemessene Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG ist Grundlage des abgestuften Sanktionensystems des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes zur Umsetzung des Art. 17 der RL 2000/78/EG.
4. § 15 AGG kommt als Grundlage für einen Anspruch auch dann in Betracht,

wenn die Benachteiligung aus dem korrekten Vollzug einer gesetzlichen Regelung resultiert.

5. Der für § 15 Abs. 2 AGG erforderliche immaterielle Schaden liegt regelmäßig bei einer ungerechtfertigten Benachteiligung aus einem der in § 1 AGG genannten Gründe vor.

6. Das Erfordernis der schriftlichen Geltendmachung gemäß § 15 Abs. 4 AGG ist erfüllt, wenn der Schuldner aus dem Schreiben die Auffassung des Arbeitnehmers entnehmen kann, wegen des Verhaltens des Arbeitgebers bestünden Ansprüche nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz.

7. Ist eine Rechtslage unsicher und unklar, beginnt auch die Ausschlussfrist des § 15 Abs. 4 AGG erst mit der objektiven Klärung der Rechtslage durch eine höchstrichterliche Entscheidung.

8. Hat der Beamte die Ausschlussfrist des § 15 Abs. 4 AGG gewahrt, ist der Grundsatz der zeitnahen Geltendmachung von nicht unmittelbar durch Gesetz begründeten Ansprüchen nicht ergänzend anwendbar.

9. Resultiert der Anspruch nach § 15 AGG aus einer den Beamten diskriminierenden Besoldungsregelung, so richtet sich der Anspruch auch dann gegen den Dienstherrn als Arbeitgeber, wenn dieser nicht die Gesetzgebungskompetenz für die Besoldung besitzt.

10. Zwar perpetuiert die schlichte betragsmäßige Überleitung der Besoldungsansprüche von Beamten, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der neuen Besoldungsregelung bereits ernannt waren, ihre Benachteiligung aufgrund des Lebensalters. Diese Regelung ist jedoch im Sinne von Art. 6 Abs. 1 der RL 2000/78/EG gerechtfertigt, weil sie der Wahrung des Besitzstands dieser Beamten dient und eine rückwirkende Einstufung der Beamten nach Maßgabe eines unionsrechtskonformen Systems übermäßig großen Verwaltungsaufwand verursachen würde und überaus kompliziert und fehlerträchtig wäre (im Anschluss an EuGH, Urteil vom 19. Juni 2014 - Rs. C-501/12, Specht - NVwZ 2014, 1294).

Urteil des 2. Senats vom 30. Oktober 2014 - BVerwG 2 C 6.13

I. VG Halle vom 28. September 2011
Az: VG 5 A 349/09 HAL

II. OVG Magdeburg vom 11. Dezember 2012
Az: OVG 1 L 9/12



BUNDESVERWALTUNGSGERICHT

IM NAMEN DES VOLKES

URTEIL

BVerwG 2 C 6.13
OVG 1 L 9/12

Verkündet
am 30. Oktober 2014

...
Justizobersekretär
als Urkundsbeamter der Geschäftsstelle

In der Verwaltungsstreitsache

hat der 2. Senat des Bundesverwaltungsgerichts
auf die mündliche Verhandlung vom 30. Oktober 2014
durch den Vorsitzenden Richter am Bundesverwaltungsgericht Domgörgen und
die Richter am Bundesverwaltungsgericht Dr. von der Weiden, Dr. Hartung,
Dr. Kenntner und Dollinger

für Recht erkannt:

Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 4 050 € nebst
Zinsen hieraus in Höhe von 5 Prozentpunkten über dem
Basiszinssatz seit dem 23. Dezember 2009 zu zahlen.

Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger weitere 1 500 €
zu zahlen zuzüglich Zinsen in Höhe von 5 Prozentpunkten
über dem Basiszinssatz aus jeweils 100 € seit dem Ersten
eines jeden Monats beginnend mit dem 1. Januar 2010 bis
zum 28. Februar 2011 und ab dem 1. März 2011 aus der
Gesamtsumme von 1 500 €.

Die Urteile des Oberverwaltungsgerichts des Landes
Sachsen-Anhalt vom 11. Dezember 2012 und des Verwal-
tungsgerichts Halle vom 28. September 2011 werden auf-
gehoben, soweit sie dem entgegenstehen.

Im Übrigen wird die Revision der Beklagten zurückgewie-
sen.

Die Revision des Klägers wird zurückgewiesen.

Der Kläger trägt 2/3 und die Beklagte 1/3 der Kosten des
Verfahrens.

G r ü n d e :

I

- 1 Der Kläger rügt, die besoldungsrechtliche Ersteinstufung nach dem Lebensalter benachteilige ihn wegen seines Lebensalters. Zum Ausgleich beansprucht er eine Besoldung nach der höchsten Stufe seiner Besoldungsgruppe.
- 2 Der 1976 geborene Kläger steht seit 1995 als Beamter im Dienst des Landes Sachsen-Anhalt. Sein Besoldungsdienstalter wurde auf den 1. Juni 1997 festgesetzt. In der Zeit vom 17. August 2006 bis zum 31. Mai 2008 wurde der Kläger nach der Besoldungsgruppe A 9, Stufe 5, und anschließend bis Ende Juli 2008 nach Stufe 6 besoldet. Seit dem 1. August 2008 erhält der Kläger eine Besoldung nach der Besoldungsgruppe A 10, Stufe 6. Mit Inkrafttreten des Gesetzes zur Neuregelung des Besoldungsrechts des Landes Sachsen-Anhalt zum 1. April 2011 wurde der Kläger ohne Änderung seines Grundgehaltes in die Zuordnungsstufe 4a der Besoldungsgruppe A 10 übergeleitet.
- 3 Anfang September 2009 beantragte der Kläger die Anhebung seiner Bezüge seit 1. August 2008 auf die letzte Stufe der Besoldungsgruppe A 10, die rückwirkende Gewährung der Bezüge gemäß der letzten Stufe der Besoldungsgruppe A 9 für die Zeit vom 17. August 2006 bis zum 31. Juli 2008 sowie die Auszahlung des Differenzbetrages.
- 4 Das Verwaltungsgericht hat der Untätigkeitsklage insoweit entsprochen, als es festgestellt hat, dass der vom Kläger geltend gemachte Anspruch auf Besoldung aus der Endstufe seiner jeweiligen Besoldungsgruppe für die Zeit von August 2006 bis März 2011 dem Grunde nach gerechtfertigt ist. Für den Zeitraum ab April 2011 hat das Verwaltungsgericht die Klage demgegenüber abgewiesen.
- 5 Das Obergerverwaltungsgericht hat das Urteil des Verwaltungsgerichts geändert und die Beklagte verurteilt, dem Kläger für den Zeitraum vom 1. Januar 2009 bis zum 31. März 2011 ein zusätzliches Grundgehalt in Höhe von 9 606,31 € zu

zahlen und den Nachzahlungsbetrag mit fünf Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit dem 23. Dezember 2009 zu verzinsen. Im Übrigen hat es die Klage abgewiesen. Zur Begründung hat es im Wesentlichen ausgeführt:

- 6 Die besoldungsrechtlichen Bestimmungen benachteiligten den Kläger ungerechtfertigt aufgrund seines Lebensalters. Für die Bestimmung der Vergleichsgruppe, in die der Kläger zum Ausgleich der Altersdiskriminierung einzustufen sei, sei vielmehr maßgeblich, bis zu welchem Lebensalter Einstellungen in ein Beamtenverhältnis des gehobenen allgemeinen Verwaltungsdienstes hätten erfolgen können. Ansprüche für den Zeitraum vor dem 1. Januar 2009 seien ausgeschlossen, weil der Kläger diese nicht zeitnah geltend gemacht habe.
- 7 Kläger und Beklagte haben die vom Oberverwaltungsgericht zugelassene Revision eingelegt.
- 8 Der Kläger beantragt, eine vom Senat als sachdienlich vorgeschlagene kürzere Formulierung ausdrücklich ablehnend,

A)

unter teilweiser Abänderung der Urteile des Oberverwaltungsgerichts des Landes Sachsen-Anhalt vom 11. Dezember 2012 und des Verwaltungsgerichts Halle vom 28. September 2011 die Beklagte zu verurteilen, dem Kläger

1. für den Monat August 2006 ein Grundgehalt in Höhe von 2 343,77 € brutto, abzüglich bereits gezahlter 1 975,24 € brutto - mithin weitere 368,53 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 23. Dezember 2009,

2. für den Monat September 2006 ein Grundgehalt in Höhe von 2 343,77 € brutto, abzüglich bereits gezahlter 1 975,24 € brutto - mithin weitere 368,53 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 23. Dezember 2009,

3. für den Monat Oktober 2006 ein Grundgehalt in Höhe von 2 343,77 € brutto, abzüglich bereits gezahlter 1 975,24 € brutto - mithin weitere 368,53 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 23. Dezember 2009,

4. für den Monat November 2006 ein Grundgehalt in Höhe von 2 343,77 € brutto, abzüglich bereits gezahlter 1 975,24 € brutto - mithin weitere 368,53 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 23. Dezember 2009,

5. für den Monat Dezember 2006 ein Grundgehalt in Höhe von 2 343,77 € brutto, abzüglich bereits gezahlter 1 975,24 € brutto - mithin weitere 368,53 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 23. Dezember 2009,

6. für den Monat Januar 2007 ein Grundgehalt in Höhe von 2 343,77 € brutto, abzüglich bereits gezahlter 1.975,24 € brutto - mithin weitere 368,53 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 23. Dezember 2009,

7. für den Monat Februar 2007 ein Grundgehalt in Höhe von 2 343,77 € brutto, abzüglich bereits gezahlter 1 975,24 € brutto - mithin weitere 368,53 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 23. Dezember 2009,

8. für den Monat März 2007 ein Grundgehalt in Höhe von 2 343,77 € brutto, abzüglich bereits gezahlter 1 975,24 € brutto - mithin weitere 368,53 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 23. Dezember 2009,

9. für den Monat April 2007 ein Grundgehalt in Höhe von 2 343,77 € brutto, abzüglich bereits gezahlter 1 975,24 € brutto - mithin weitere 368,53 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 23. Dezember 2009,

10. für den Monat Mai 2007 ein Grundgehalt in Höhe von 2 343,77 € brutto, abzüglich bereits gezahlter 1 975,24 € brutto - mithin weitere 368,53 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 23. Dezember 2009,

11. für den Monat Juni 2007 ein Grundgehalt in Höhe von 2 343,77 € brutto, abzüglich bereits gezahlter 1 975,24 € brutto - mithin weitere 368,53 € brutto nebst Zinsen in Hö-

he von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 23. Dezember 2009,

12. für den Monat Juli 2007 ein Grundgehalt in Höhe von 2 343,77 € brutto, abzüglich bereits gezahlter 1 975,24 € brutto - mithin weitere 368,53 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 23. Dezember 2009,

13. für den Monat August 2007 ein Grundgehalt in Höhe von 2.343,77 € brutto, abzüglich bereits gezahlter 1.975,24 € brutto - mithin weitere 368,53 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 23. Dezember 2009,

14. für den Monat September 2007 ein Grundgehalt in Höhe von 2 343,77 € brutto, abzüglich bereits gezahlter 1 975,24 € brutto - mithin weitere 368,53 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 23. Dezember 2009,

15. für den Monat Oktober 2007 ein Grundgehalt in Höhe von 2 343,77 € brutto, abzüglich bereits gezahlter 1 975,24 € brutto - mithin weitere 368,53 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 23. Dezember 2009,

16. für den Monat November 2007 ein Grundgehalt in Höhe von 2 343,77 € brutto, abzüglich bereits gezahlter 1 975,24 € brutto - mithin weitere 368,53 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 23. Dezember 2009,

17. für den Monat Dezember 2007 ein Grundgehalt in Höhe von 2 343,77 € brutto, abzüglich bereits gezahlter 1 975,24 € brutto - mithin weitere 368,53 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 23. Dezember 2009,

18. für den Monat Januar 2008 ein Grundgehalt in Höhe von 2 533,80 € brutto, abzüglich bereits gezahlter 2 135,39 € brutto - mithin weitere 398,41 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 23. Dezember 2009,

19. für den Monat Februar 2008 ein Grundgehalt in Höhe von 2 533,80 € brutto, abzüglich bereits gezahlter 2 135,39 € brutto - mithin weitere 398,41 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 23. Dezember 2009,

20. für den Monat März 2008 ein Grundgehalt in Höhe von 2 533,80 € brutto, abzüglich bereits gezahlter 2 135,39 € brutto - mithin weitere 398,41 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 23. Dezember 2009,

21. für den Monat April 2008 ein Grundgehalt in Höhe von 2 217,08 € brutto, abzüglich bereits gezahlter 1 868,47 € brutto - mithin weitere 348,61 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 23. Dezember 2009,

22. für den Monat Mai 2008 ein Grundgehalt in Höhe von 2 281,37 € brutto, abzüglich bereits gezahlter 1 922,66 € brutto - mithin weitere 358,71 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 23. Dezember 2009,

23. für den Monat Juni 2008 ein Grundgehalt in Höhe von 2 281,37 € brutto, abzüglich bereits gezahlter 1 998,18 € brutto - mithin weitere 283,19 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 23. Dezember 2009,

24. für den Monat Juli 2008 ein Grundgehalt in Höhe von 2 281,37 € brutto, abzüglich bereits gezahlter 1 998,18 € brutto - mithin weitere 283,19 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 23. Dezember 2009,

25. für den Monat August 2008 ein Grundgehalt in Höhe von 2.375,83 € brutto, abzüglich bereits gezahlter 2.047,67 € brutto - mithin weitere 328,16 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 23. Dezember 2009,

26. für den Monat September 2008 ein Grundgehalt in Höhe von 2 375,83 € brutto, abzüglich bereits gezahlter 2 047,67 € brutto - mithin weitere 328,16 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 23. Dezember 2009,

27. für den Monat Oktober 2008 ein Grundgehalt in Höhe von 2 375,83 € brutto, abzüglich bereits gezahlter 2 047,67 € brutto - mithin weitere 328,16 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 23. Dezember 2009,

28. für den Monat November 2008 ein Grundgehalt in Höhe von 2 375,83 € brutto, abzüglich bereits gezahlter 2 047,67 € brutto - mithin weitere 328,16 € brutto nebst

Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 23. Dezember 2009,

29. für den Monat Dezember 2008 ein Grundgehalt in Höhe von 2 375,83 € brutto, abzüglich bereits gezahlter 2 047,67 € brutto - mithin weitere 328,16 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 23. Dezember 2009,

30. für den Monat Januar 2009 ein Grundgehalt in Höhe von 2 579,47 € brutto, abzüglich bereits gezahlter 2 223,18 € brutto - mithin weitere 356,29 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 23. Dezember 2009,

31. für den Monat Februar 2009 ein Grundgehalt in Höhe von 2 579,47 € brutto, abzüglich bereits gezahlter 2 223,18 € brutto - mithin weitere 356,29 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 23. Dezember 2009,

32. für den Monat März 2009 ein Grundgehalt in Höhe von 2 834,79 € brutto, abzüglich bereits gezahlter 2 448,50 € brutto - mithin weitere 386,29 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 23. Dezember 2009,

33. für den Monat April 2009 ein Grundgehalt in Höhe von 2 834,79 € brutto, abzüglich bereits gezahlter 2 448,50 € brutto - mithin weitere 386,29 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 23. Dezember 2009,

34. für den Monat Mai 2009 ein Grundgehalt in Höhe von 2.834,79 € brutto, abzüglich bereits gezahlter 2.448,50 € brutto - mithin weitere 386,29 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 23. Dezember 2009,

35. für den Monat Juni 2009 ein Grundgehalt in Höhe von 2 078,85 € brutto, abzüglich bereits gezahlter 1 795,57 € brutto - mithin weitere 283,28 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 23. Dezember 2009,

36. für den Monat Juli 2009 ein Grundgehalt in Höhe von 2 834,79 € brutto, abzüglich bereits gezahlter 2 448,50 € brutto - mithin weitere 386,29 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 23. Dezember 2009,

37. für den Monat August 2009 ein Grundgehalt in Höhe von 2 834,79 € brutto, abzüglich bereits gezahlter 2 448,50 € brutto - mithin weitere 386,29 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 23. Dezember 2009,

38. für den Monat September 2009 ein Grundgehalt in Höhe von 2 834,79 € brutto, abzüglich bereits gezahlter 2 448,50 € brutto - mithin weitere 386,29 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 23. Dezember 2009,

39. für den Monat Oktober 2009 ein Grundgehalt in Höhe von 2 834,79 € brutto, abzüglich bereits gezahlter 2 448,50 € brutto - mithin weitere 386,29 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 23. Dezember 2009,

40. für den Monat November 2009 ein Grundgehalt in Höhe von 2 834,79 € brutto, abzüglich bereits gezahlter 2 448,50 € brutto - mithin weitere 386,29 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 23. Dezember 2009,

41. für den Monat Dezember 2009 ein Grundgehalt in Höhe von 2 834,79 € brutto, abzüglich bereits gezahlter 2 448,50 € brutto - mithin weitere 386,29 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 23. Dezember 2009,

42. für den Monat Januar 2010 ein Grundgehalt in Höhe von 3 064,64 € brutto, abzüglich bereits gezahlter 2 647,03 € brutto - mithin weitere 417,61 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 23. Dezember 2009, hilfsweise seit dem 1. Januar 2010,

43. für den Monat Februar 2010 ein Grundgehalt in Höhe von 3 064,64 € brutto, abzüglich bereits gezahlter 2 647,03 € brutto - mithin weitere 417,61 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 23. Dezember 2009, hilfsweise seit dem 1. Februar 2010,

44. für den Monat März 2010 ein Grundgehalt in Höhe von 3 101,42 € brutto, abzüglich bereits gezahlter 2 678,79 € brutto - mithin weitere 422,63 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 23. Dezember 2009, hilfsweise seit dem 1. März 2010,

45. für den Monat April 2010 ein Grundgehalt in Höhe von 3 101,42 € brutto, abzüglich bereits gezahlter 2 678,79 € brutto - mithin weitere 422,63 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 23. Dezember 2009, hilfsweise seit dem 1. April 2010,

46. für den Monat Mai 2010 ein Grundgehalt in Höhe von 3 101,42 € brutto, abzüglich bereits gezahlter 2 678,79 € brutto - mithin weitere 422,63 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 23. Dezember 2009, hilfsweise seit dem 1. Mai 2010,

47. für den Monat Juni 2010 ein Grundgehalt in Höhe von 3 101,42 € brutto, abzüglich bereits gezahlter 2 678,79 € brutto - mithin weitere 422,63 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 23. Dezember 2009, hilfsweise seit dem 1. Juni 2010,

48. für den Monat Juli 2010 ein Grundgehalt in Höhe von 3 101,42 € brutto, abzüglich bereits gezahlter 2 678,79 € brutto - mithin weitere 422,63 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 23. Dezember 2009, hilfsweise seit dem 1. Juli 2010,

49. für den Monat August 2010 ein Grundgehalt in Höhe von 3 101,42 € brutto, abzüglich bereits gezahlter 2 678,79 € brutto - mithin weitere 422,63 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 23. Dezember 2009, hilfsweise seit dem 1. August 2010,

50. für den Monat September 2010 ein Grundgehalt in Höhe von 3 101,42 € brutto, abzüglich bereits gezahlter 2 678,79 € brutto - mithin weitere 422,63 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 23. Dezember 2009, hilfsweise seit dem 1. September 2010,

51. für den Monat Oktober 2010 ein Grundgehalt in Höhe von 3 101,42 € brutto, abzüglich bereits gezahlter 2 678,79 € brutto - mithin weitere 422,63 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 23. Dezember 2009, hilfsweise seit dem 1. Oktober 2010,

52. für den Monat November 2010 ein Grundgehalt in Höhe von 3 101,42 € brutto, abzüglich bereits gezahlter 2 678,79 € brutto - mithin weitere 422,63 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz

hieraus seit dem 23. Dezember 2009, hilfsweise seit dem 1. November 2010,

53. für den Monat Dezember 2010 ein Grundgehalt in Höhe von 3 101,42 € brutto, abzüglich bereits gezahlter 2 678,79 € brutto - mithin weitere 422,63 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 23. Dezember 2009, hilfsweise seit dem 1. Dezember 2010,

54. für den Monat Januar 2011 ein Grundgehalt in Höhe von 3 101,42 € brutto, abzüglich bereits gezahlter 2 678,79 € brutto - mithin weitere 422,63 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 23. Dezember 2009, hilfsweise seit dem 1. Januar 2011,

55. für den Monat Februar 2011 ein Grundgehalt in Höhe von 3 101,42 € brutto, abzüglich bereits gezahlter 2 678,79 € brutto - mithin weitere 422,63 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 23. Dezember 2009, hilfsweise seit dem 1. Februar 2011,

56. für den Monat März 2011 ein Grundgehalt in Höhe von 3 101,42 € brutto, abzüglich bereits gezahlter 2 678,79 € brutto - mithin weitere 422,63 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 23. Dezember 2009, hilfsweise seit dem 1. März 2011,

57. für den Monat April 2011 ein Grundgehalt in Höhe von 3 101,42 € brutto, abzüglich bereits gezahlter 2 678,79 € brutto - mithin weitere 422,63 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 1. April 2011,

58. für den Monat Mai 2011 ein Grundgehalt in Höhe von 3 101,42 € brutto, abzüglich bereits gezahlter 2 678,79 € brutto - mithin weitere 422,63 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 1. Mai 2011,

59. für den Monat Juni 2011 ein Grundgehalt in Höhe von 3 101,42 € brutto, abzüglich bereits gezahlter 2 794,07 € brutto - mithin weitere 307,35 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 1. Juni 2011,

60. für den Monat Juli 2011 ein Grundgehalt in Höhe von 3 101,42 € brutto, abzüglich bereits gezahlter 2 794,07 €

brutto - mithin weitere 307,35 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 1. Juli 2011,

61. für den Monat August 2011 ein Grundgehalt in Höhe von 3 101,42 € brutto, abzüglich bereits gezahlter 2 794,07 € brutto - mithin weitere 307,35 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 1. August 2011,

62. für den Monat September 2011 ein Grundgehalt in Höhe von 3 101,42 € brutto, abzüglich bereits gezahlter 2 794,07 € brutto - mithin weitere 307,35 € brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 1. September 2011,

zu zahlen,

hilfsweise anstatt 1) bis 62)

die Beklagte zu verpflichten, die Bezüge des Klägers auf die Höhe der Bezüge der letzten Stufe der Besoldungsgruppe A 10 anzuheben und dem Kläger rückwirkend seit dem 17. August 2006 bis zum 31. Juli 2008 die Bezüge gemäß der letzten Stufe der Besoldungsgruppe A 9 und seit dem 1. August 2008 die Bezüge gemäß der letzten Stufe der Besoldungsgruppe A 10 zu gewähren.

Unbedingt beantragt der Kläger,

festzustellen, dass die Beklagte ihm ab Oktober 2011 ein Grundgehalt entsprechend der letzten Stufe der Besoldungsordnung A hinsichtlich der ihm jeweils zugeordneten Besoldungsgruppe für die Dauer seines aktiven Beamtenverhältnisses zu gewähren hat.

B)

Äußerst hilfsweise beantragt der Kläger anstatt A)

unter teilweiser Abänderung der Urteile des Oberverwaltungsgerichts des Landes Sachsen-Anhalt vom 11. Dezember 2012 und des Verwaltungsgerichts Halle vom 28. September 2011,

1) festzustellen, dass der durch den Kläger geltend gemachte Zinsanspruch ebenso dem Grunde nach gerechtfertigt ist, soweit es die Prozesszinsen

a) ab Rechtshängigkeit für die Ansprüche aus dem Zeitraum von August 2006 bis März 2011 - hilfsweise für den

Zeitraum vom 1. Januar 2010 bis 31. März 2011 ab Eintritt der Fälligkeit des jeweiligen Hauptanspruches und

b) ab Eintritt der Fälligkeit des jeweiligen Hauptanspruches für den Zeitraum ab 1. April 2011 betrifft, sowie,

2) festzustellen, dass der von dem Kläger geltend gemachte Anspruch auf Besoldung aus der Endstufe seiner jeweiligen Besoldungsgruppe auch für den Zeitraum ab April 2011 bis September 2011 dem Grunde nach gerechtfertigt ist, hilfsweise festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, die Bezüge des Klägers auf die Höhe der Bezüge der letzten Stufe der Besoldungsgruppe A 10 anzuheben und dem Kläger rückwirkend auch seit dem 1. April 2011 die Bezüge der letzten Stufe der Besoldungsgruppe A 10 zu gewähren und

3) festzustellen, dass die Beklagte dem Kläger ab Oktober 2011 ein Grundgehalt entsprechend der letzten Stufe der Besoldungsordnung A hinsichtlich der ihm jeweils zugeordneten Besoldungsgruppe für die Dauer seines aktiven Beamtenverhältnisses zu gewähren hat,

und die Revision der Beklagten zurückzuweisen.

9 Die Beklagte beantragt,

das Urteil des Oberverwaltungsgerichts des Landes Sachsen-Anhalt vom 11. Dezember 2012 sowie des Verwaltungsgerichts Halle vom 28. September 2011 abzuändern und die Klage (vollumfänglich) abzuweisen und die Revision des Klägers zurückzuweisen.

10 Der Vertreter des Bundesinteresses beim Bundesverwaltungsgericht unterstützt die Revision der Beklagten.

II

11 Die Revision des Klägers ist unbegründet, diejenige der Beklagten nur teilweise begründet. Das Urteil des Oberverwaltungsgerichts verletzt revisibles Recht (1.). Es erweist sich aber zum Teil aus anderen Gründen als richtig (§ 144 Abs. 4 VwGO). Der Kläger hat aufgrund von § 15 Abs. 2 i.V.m. § 24 Nr. 1 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes vom 14. August 2006 (- AGG -,

BGBl I S. 1897) wegen des Verstoßes gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 AGG für den Zeitraum vom 18. August 2006 bis zum 31. März 2011 Anspruch auf Zahlung einer Entschädigung in Höhe von 5 550 € (2.). Für den Zeitraum ab dem 1. April 2011 steht dem Kläger dagegen kein Anspruch zu (3.).

- 12 1. Das Oberverwaltungsgericht hat den Kläger hinsichtlich seiner Besoldung zum Ausgleich der von ihm zutreffend angenommenen Altersdiskriminierung in eine höhere Stufe der Tabelle der Grundgehaltssätze der Besoldungsordnung A eingestuft und ihm dementsprechend einen Anspruch auf ein höheres Grundgehalt zuerkannt. Dies verletzt revisibles Recht.
- 13 a) Grundlage der Besoldung des Klägers im Zeitraum vom August 2006 bis Ende März 2011 sind §§ 27 und 28 BBesG in der Fassung der Bekanntmachung vom 6. August 2002 (- §§ 27 und 28 BBesG a.F. -, BGBl I S. 3020). Diese Bestimmungen galten nach dem Übergang der Gesetzgebungskompetenz für den Bereich der Besoldung der Beamten der Länder auf das Land Sachsen-Anhalt zum 1. September 2006 zunächst als Bundesrecht (Art. 125a Abs. 1 Satz 1 GG, § 85 BBesG) und ab dem 1. August 2007 als Landesrecht fort (§ 1 Abs. 2 Satz 1 des Landesbesoldungsgesetzes Sachsen-Anhalt in der Fassung des Gesetzes zur Änderung landesbesoldungs- und versorgungsrechtlicher Vorschriften vom 25. Juli 2007, GVBl LSA S. 236).
- 14 Nach §§ 27 und 28 BBesG a.F. bildet das in Abhängigkeit vom Lebensalter bestimmte Besoldungsdienstalter den Anknüpfungspunkt für die erstmalige Zuordnung zu einer Besoldungsstufe der Tabelle der Grundgehaltssätze. Anschließend steigt das Grundgehalt des Beamten nach der Dienstzeit im Beamtenverhältnis und seiner dort erbrachten Leistung an. Danach unterscheidet sich das Grundgehalt, das zwei gleichzeitig ernannte Beamte mit der gleichen oder einer vergleichbaren Berufserfahrung, aber unterschiedlichem Lebensalter erhalten, allein aufgrund ihres Lebensalters zum Zeitpunkt ihrer Ernennung (EuGH, Urteil vom 19. Juni 2014 - Rs. C-501/12, Specht - NVwZ 2014, 1294 Rn. 42 f.).

- 15 b) Dieses Besoldungssystem führt zu einer ungerechtfertigten Ungleichbehandlung im Sinne von Art. 2 Abs. 1 und 2 Buchst. a 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 (- RL 2000/78/EG -, ABI L 303 S. 16). Die Besoldungsbedingungen der Beamten der Mitgliedstaaten fallen in den persönlichen Anwendungsbereich dieser Richtlinie (EuGH, Urteil vom 19. Juni 2014 a.a.O. Rn. 37).
- 16 Die erstmalige Zuordnung des Beamten in eine Besoldungsstufe seiner Besoldungsgruppe knüpft an das Lebensalter an und führt damit zu einer unmittelbar auf dem Kriterium des Lebensalters beruhenden Ungleichbehandlung. Diese ist nicht nach Art. 6 Abs. 1 der RL 2000/78/EG gerechtfertigt. Zwar stellt es ein legitimes Ziel der Entgeltpolitik dar, das Aufsteigen der Besoldung an die im Dienst erworbene Berufserfahrung zu knüpfen. Allerdings geht das System der §§ 27 und 28 BBesG a.F. über das hinaus, was zur Erreichung dieses legitimen Ziels erforderlich ist. Denn die Regelung führt dazu, dass auch ein älterer Beamter ohne jede Berufserfahrung bei seiner erstmaligen Berufung in ein Beamtenverhältnis allein aufgrund seines höheren Lebensalters höher eingestuft wird (EuGH, Urteil vom 19. Juni 2014 a.a.O. Rn. 50 f.).
- 17 Das Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes am 18. August 2006, das auch der Umsetzung der RL 2000/78/EG dient (BTDrucks 16/1780 S. 1) und dessen Vorschriften nach § 24 Nr. 1 AGG unter Berücksichtigung ihrer besonderen Rechtsstellung entsprechend für Beamte gelten, hat an dieser unmittelbar diskriminierenden Wirkung der §§ 27 und 28 BBesG a.F. nichts geändert. Zwar verstießen diese Bestimmungen seit dem 18. August 2006 gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 AGG. § 7 Abs. 2 AGG, wonach Bestimmungen in Vereinbarungen, die gegen das Benachteiligungsverbot verstoßen, unwirksam sind, erfasst aber lediglich Bestimmungen in Kollektiv- und Individualvereinbarungen sowie einseitige Maßnahmen des Arbeitgebers, nicht aber gesetzliche Regelungen. § 7 Abs. 2 AGG setzt Art. 16 Buchst. b der RL 2000/78/EG um, wonach ein Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot die Nichtigkeit der entsprechenden Klausel in Individual- oder Kollektivverträgen zur Folge hat (Gesetzentwurf der Bundesregierung, BTDrucks 16/1780 S. 34).

Rechtsfolge eines Verstoßes einer gesetzlichen Regelung gegen das Benachteiligungsverbot ist die Verpflichtung zum Schadensersatz sowie zur Entschädigung nach § 15 Abs. 1 und 2 AGG.

- 18 c) Zum Ausgleich dieser Ungleichbehandlung hat das Oberverwaltungsgericht den Kläger unter der Annahme seiner spätest möglichen Berufung in ein Beamtenverhältnis auf Probe in eine höhere Dienstaltersstufe eingruppiert. Eine derartige „modifizierende“ Anwendung der vorhandenen Besoldungsgesetze kommt hier aber nicht in Betracht, weil das Bezugssystem der §§ 27 und 28 BBesG a.F. insgesamt diskriminierend wirkt und daher nicht mehr herangezogen werden kann.
- 19 Zwar verlangt das Gebot der unionsrechtskonformen Auslegung des nationalen Rechts, dass das nationale Gericht unter Berücksichtigung des gesamten innerstaatlichen Rechts und unter Anwendung der dort anerkannten Auslegungsmethoden alles ihm Mögliche tut, um die volle Wirksamkeit des Unionsrechts zu gewährleisten und zu einem Ergebnis zu gelangen, das mit dem mit der Richtlinie verfolgten Ziel in Einklang steht (stRspr; EuGH, Urteil vom 5. Oktober 2004 - Rs. C-397/01 bis C-403/01, Pfeiffer u.a. - Slg. 2004, I-8835 Rn. 114). Eine entsprechend unionskonforme Auslegung der §§ 27 und 28 BBesG a.F. ist hier aber nicht möglich. Die diesem Besoldungssystem innewohnende Ungleichbehandlung gilt für jeden Beamten bei seiner erstmaligen Berufung in ein Beamtenverhältnis, sodass die hieraus resultierende unmittelbare Diskriminierung potenziell alle Beamten betrifft. Es existiert damit bereits kein gültiges Bezugssystem, an dem sich die diskriminierungsfreie Behandlung des Klägers orientieren könnte (EuGH, Urteil vom 19. Juni 2014 a.a.O. Rn. 96).
- 20 Eine höhere Einstufung des Klägers innerhalb des Systems der §§ 27 und 28 BBesG a.F. würde zudem zu einer Entwertung der vom Gesetzgeber beabsichtigten Honorierung bereits erworbener Berufserfahrung führen. Nach der Rechtsprechung des EuGH darf die tatsächlich abgeleistete Dienstzeit Anknüpfungspunkt einer besoldungsrechtlichen Differenzierung sein. Der Rückgriff auf das Kriterium des Dienstalters ist in der Regel zur Erreichung des legitimen Ziels geeignet, die Berufserfahrung zu honorieren, die den Arbeitnehmer befähigt,

seine Arbeit besser zu verrichten (EuGH, Urteil vom 3. Oktober 2006 - Rs. C-17/05, Cadman - Slg. 2006, I-9583 Rn. 34 ff.). Mit der Höherstufung eines Beamten innerhalb des Systems der §§ 27 und 28 BBesG a.F. zum Ausgleich der Altersdiskriminierung würden aber diejenigen Beamten benachteiligt, die diese höhere Stufe unionsrechtlich zulässig aufgrund ihrer Berufserfahrung erlangt haben (vgl. Schlussanträge des Generalanwalts Bot vom 28. November 2013 - Rs. C-501/12, Specht - Rn. 100).

- 21 Mangels gültigem Bezugssystem kann auch die vom EuGH zur Wahrung des Gleichheitssatzes entwickelte Rechtsprechung, nach der bis zur Abhilfe der Ungleichbehandlung den Angehörigen der benachteiligten Gruppe dieselben Vorteile gewährt werden müssen, wie denjenigen der privilegierten Gruppe (EuGH, Urteile vom 26. Januar 1999 - Rs. C-18/95, Terhoeve - Slg. 1999, I-345 Rn. 57 m.w.N. und vom 22. Juni 2011 - Rs. C-399/09, Landtová - Slg. 2011, I-5573 Rn. 51), nicht angewandt werden.
- 22 2. Das Urteil des Oberverwaltungsgerichts stellt sich aber aus anderen Gründen teilweise als richtig dar (§ 144 Abs. 4 VwGO). Der Kläger kann für den Zeitraum vom 18. August 2006 bis Ende März 2011 eine Entschädigung in Höhe von 5 550 € beanspruchen. Dies folgt zwar weder aus der RL 2000/78/EG (a) noch aus dem unionsrechtlichen Haftungsanspruch (b). Der Kläger hat aber einen Anspruch aus dem am 18. August 2006 in Kraft getretenen § 15 Abs. 2 AGG (c).
- 23 a) Nach Art. 17 der RL 2000/78/EG legen die Mitgliedstaaten die Sanktionen fest, die bei einem Verstoß gegen die einzelstaatlichen Vorschriften zur Anwendung dieser Richtlinie zu verhängen sind, und treffen alle erforderlichen Maßnahmen, um deren Durchführung zu gewährleisten. Dabei müssen die Sanktionen, die auch Schadensersatzleistungen an die Opfer umfassen können, wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein.
- 24 Diese Vorgaben sind in § 15 Abs. 2 AGG umgesetzt (Urteil vom 25. Juli 2013 - BVerwG 2 C 12.11 - BVerwGE 147, 244 Rn. 57 f.). Im Übrigen folgt aus Art. 17 der RL 2000/78/EG unmittelbar kein Anspruch des Klägers auf Zahlung

einer Entschädigung oder eines Geldbetrages in Höhe des Unterschieds zwischen seiner tatsächlichen Besoldung und der Besoldung nach der höchsten Stufe seiner Besoldungsgruppe (EuGH, Urteil vom 19. Juni 2014 a.a.O. Rn. 108).

- 25 b) Auch aus dem unionsrechtlichen Haftungsanspruch kann der Kläger für den Zeitraum bis zum 1. April 2011 keine Ansprüche herleiten. Dessen Voraussetzungen sind erst mit der Verkündung des Urteils des EuGH in Sachen Hennigs und Mai am 8. September 2011 (Rs. C-297/10 und C-298/10, Slg. 2011, I-7965) erfüllt.
- 26 Der unionsrechtliche Haftungsanspruch setzt voraus, dass die unionsrechtliche Norm, gegen die verstoßen worden ist, die Verleihung von Rechten an die Geschädigten bezweckt, der Verstoß gegen diese Norm hinreichend qualifiziert ist und dass zwischen diesem Verstoß und dem den Geschädigten entstandenen Schaden ein unmittelbarer Kausalzusammenhang besteht (stRspr; EuGH, Urteil vom 19. Juni 2014 a.a.O. Rn. 99).
- 27 Die erste sowie die dritte Voraussetzung sind hier gegeben. Art. 2 Abs. 1 der RL 2000/78/EG, der in Verbindung mit Art. 1 allgemein und eindeutig jede sachlich nicht gerechtfertigte unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf verbietet, verleiht dem Einzelnen Rechte, die er gegenüber den Mitgliedstaaten geltend machen kann. Ferner besteht ein unmittelbarer Kausalzusammenhang zwischen dem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot und dem dem Kläger entstandenen Schaden (EuGH, Urteil vom 19. Juni 2014 a.a.O. Rn. 101 und 106).
- 28 Die Voraussetzung des hinreichend qualifizierten Verstoßes gegen das Unionsrecht dagegen ist nicht erfüllt.
- 29 Ein Verstoß gegen das Unionsrecht ist hinreichend qualifiziert, wenn die einschlägige Rechtsprechung des EuGH offenkundig verkannt wird (EuGH, Urteil vom 25. November 2010 - Rs. C-429/09, Fuß - Slg. 2010, I-12167 Rn. 51 f. m.w.N.; BVerwG, Urteil vom 26. Juli 2012 - BVerwG 2 C 29.11 - BVerwGE 143,

381 Rn. 18). Dementsprechend ist ein hinreichend qualifizierter Verstoß gegen das Unionsrecht für den Zeitraum ab Verkündung des Urteils des EuGH in Sachen Hennigs und Mai am 8. September 2011 anzunehmen. Denn in diesem Urteil ist den Mitgliedstaaten der Bedeutungsgehalt von Art. 2 Abs. 2 und Art. 6 Abs. 1 RL 2000/78/ EG in Bezug auf ein mit §§ 27 und 28 BBesG a.F. vergleichbares Besoldungssystem verdeutlicht worden (EuGH, Urteil vom 19. Juni 2004 a.a.O. Rn. 104).

30 Die Bestimmung des Zeitpunkts, ab dem der Verstoß gegen das Unionsrecht hinreichend qualifiziert ist, ist Sache des nationalen Gerichts. Es liegen hier aber keine ausreichenden Anhaltspunkte für die Annahme vor, bereits vor der Verkündung des Urteils des EuGH am 8. September 2011 sei der Verstoß gegen das Unionsrecht hinreichend qualifiziert gewesen. Für die Frage, ob ein Verstoß eines Mitgliedstaates im genannten Sinne bereits hinreichend qualifiziert ist, ist nach der Spruchpraxis des EuGH auch der jeweilige Stand der Rechtsprechung der nationalen Gerichte von Bedeutung (EuGH, Urteil vom 5. März 1996 - Rs. C-46/93 und C-48/93, Brasserie du Pêcheur und Factortame - Slg. 1996, I-1029 Rn. 63). Noch im Jahr 2010 hat das Bundesarbeitsgericht in der Sache Hennigs und Mai in einem Verfahren, das die vergleichbare Bemessung der Grundvergütungen in den einzelnen Vergütungsgruppen nach Lebensaltersstufen betrifft, den EuGH zur Auslegung von Bestimmungen der RL 2000/78/EG angerufen (BAG, Beschluss vom 20. Mai 2010 - 6 AZR 148/09 (A) - BAGE 134, 327). Im Jahr 2010 und auch noch danach haben deutsche Verwaltungsgerichte wiederholt entschieden, das Lebensalter stelle im System der §§ 27 und 28 BBesG a.F. lediglich einen pauschalierenden Berechnungsfaktor dar, sodass es bereits an einer Altersdiskriminierung fehle (z.B. VG Berlin, Urteil vom 24. Juni 2010 - 5 K 17/09 - juris Rn. 16 und VG Lüneburg, Urteil vom 15. Februar 2012 - 1 A 106/10 - juris Rn. 19).

31 c) Für den Zeitraum vom Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes am 18. August 2006 bis Ende März 2011 hat der Kläger Anspruch auf Entschädigung nach § 15 Abs. 2 i.V.m. § 24 Nr. 1 AGG in Höhe von insgesamt 5 550 € (100 €/Monat).

- 32 aa) Ohne Bedeutung ist, dass sich der Kläger im behördlichen wie im gerichtlichen Verfahren nicht ausdrücklich auf § 15 AGG als Anspruchsgrundlage berufen hat. Das Gericht ist nicht an die vom Kläger bezeichneten Rechtsnormen gebunden, sondern hat den geltend gemachten Anspruch im Rahmen des Streitgegenstandes aus jedem rechtlichen Gesichtspunkt zu prüfen (*jura novit curia*).
- 33 Die Sanktionenregelung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes setzt die Vorgaben der RL 2000/78/EG umfassend in nationales Recht um (Urteil vom 25. Juli 2013 - BVerwG 2 C 12.11 - BVerwGE 147, 244 Rn. 57 ff.). Art. 17 der RL 2000/78/EG schreibt den Mitgliedstaaten selbst keine bestimmten Sanktionen vor. Die zur Umsetzung geschaffene nationale Sanktionenregelung muss aber einen tatsächlichen und wirksamen rechtlichen Schutz der aus der Richtlinie hergeleiteten Rechte gewährleisten. Die Härte der Sanktionen muss der Schwere der mit ihnen geahndeten Verstöße entsprechen, indem sie insbesondere eine wirklich abschreckende Wirkung gewährleistet. Zugleich muss sie aber den allgemeinen Grundsatz der Verhältnismäßigkeit wahren; eine rein symbolische Sanktion genügt für eine ordnungsgemäße und wirksame Umsetzung nicht (EuGH, Urteil vom 25. April 2013 - Rs. C-81/12, *Asociatia Accept* - EuZW 2013, 469 Rn. 63 f. m.w.N.).
- 34 Grundlage des abgestuften Sanktionensystems des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes ist die Regelung des § 15 Abs. 2 AGG. Der erforderliche immaterielle Schaden liegt regelmäßig bei einer ungerechtfertigten Benachteiligung aus einem der in § 1 AGG genannten Gründe vor. Der Vorgabe des Art. 17 Satz 2 der RL 2000/78/EG, eine abschreckende Wirkung der Sanktion zu gewährleisten, hat der Gesetzgeber durch das Merkmal der Angemessenheit der Entschädigung Rechnung getragen. Der Anspruch nach § 15 Abs. 2 AGG ist verschuldensunabhängig. Damit ist das unionsrechtliche Erfordernis erfüllt, dass die Haftung des Urhebers einer Diskriminierung keineswegs vom Nachweis eines Verschuldens oder vom Fehlen eines Rechtfertigungsgrundes abhängig gemacht werden darf (EuGH, Urteil vom 22. April 1997 - Rs. C-180/95, *Draehmpaehl* - Slg. 1997, I-2195 Rn. 17 und 22 unter Hinweis auf das Urteil

vom 8. November 1990 - Rs. C-177/88, Dekker - Slg. 1990, I-3941 Rn. 22 zur RL 76/207/EWG).

- 35 Demgegenüber setzt die Verpflichtung des Arbeitgebers zum Ersatz des - regelmäßig wesentlich höheren - materiellen Schadens, entsprechend dem Vorbild des § 280 Abs. 1 Satz 2 BGB, das Verschulden des Pflichtigen voraus. Auch diese Abstufung entspricht dem Gebot der Verhältnismäßigkeit (Art. 17 Satz 2 der RL 2000/78/EG). Denn es wiegt ungleich schwerer und bedarf stärkerer Sanktionen, wenn ein Arbeitgeber den Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot zu vertreten oder sogar absichtlich begangen hat.
- 36 bb) Der Heranziehung des § 15 AGG als Grundlage für einen Zahlungsanspruch des Klägers wegen der Diskriminierung aufgrund seines Lebensalters steht auch nicht entgegen, dass diese Benachteiligung durch den korrekten Vollzug einer gesetzlichen Regelung (§§ 27 und 28 BBesG a.F.) eingetreten ist.
- 37 §§ 7 und 15 AGG, die Art. 2 Abs. 1 und Art. 1 sowie Art. 17 der RL 2000/78/EG in nationales Recht umsetzen, stellen nicht auf die Form der diskriminierenden Maßnahme des Mitgliedstaates ab. Die Vorgaben der Richtlinie, insbesondere das Verbot der Benachteiligung, gelten umfassend. Sie erfassen die Tätigkeit des privaten Arbeitgebers ebenso wie die Maßnahmen des staatlichen Normgebers. Auch dessen Unterlassen, die für Beschäftigung und Beruf geltenden gesetzlichen Vorschriften an das Benachteiligungsverbot der Richtlinie anzupassen, muss zur Durchsetzung der durch die Richtlinie verliehenen Rechte eine wirksame, verhältnismäßige und abschreckende Sanktion zur Folge haben. Die unionsrechtliche Haftung, deren Konkretisierung Art. 17 für den Anwendungsbereich der RL 2000/78/EG dient, kennt seit jeher eine Haftung für unterlassene oder unvollständige Umsetzung von Richtlinien (stRspr; EuGH, Urteil vom 19. November 1991 - Rs. C-6/90 u.a., Francovich u.a. - Slg. 1991, I-5357) und knüpft daher an Maßnahmen oder Unterlassungen der Gesetzgeber an. Für die nationale Umsetzung in § 15 AGG kann nichts anderes gelten.
- 38 Auch die Regelung in § 24 Nr. 1 AGG, wonach die Vorschriften des Gesetzes unter Berücksichtigung ihrer besonderen Rechtsstellung entsprechend für Be-

amate gelten, führt nicht dazu, dass wegen des im Besoldungsrecht geltenden strikten Gesetzesvorbehalts (§ 2 Abs. 1 BBesG) die gesetzeskonforme Berechnung der Bezüge der Beamten keinen Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 AGG darstellte, sodass Ansprüche nach § 15 AGG ausgeschlossen wären. Zum einen ist der Richtlinie eine solche erhebliche Einschränkung der Reichweite des Benachteiligungsverbots nicht zu entnehmen. Zum anderen stünde die Richtlinie andernfalls unter dem Vorbehalt, dass die gesetzlichen Vorschriften der Mitgliedstaaten keine anderslautenden Vorgaben regeln. Der Vorrang des Unionsrechts wäre in sein Gegenteil verkehrt.

- 39 Aus der Rechtsprechung des EuGH folgt auch nicht, dass im Falle der unzureichenden Anpassung des nationalen Rechts (hier §§ 27 und 28 BBesG a.F.) an das Unionsrecht (hier das aus der RL 2000/78/EG folgende Verbot der Benachteiligung wegen des Lebensalters) allein dann ein Anspruch des Bürgers in Betracht kommt, wenn die besonderen Anforderungen des unionsrechtlichen Haftungsanspruchs erfüllt sind. Schließlich ist für die Ansprüche nach § 15 AGG unerheblich, ob und unter welchen Voraussetzungen im innerstaatlichen Recht im Übrigen ein Anspruch eines Betroffenen gegen den Gesetzgeber wegen legislativen Unrechts anerkannt ist.
- 40 cc) Auf § 15 Abs. 1 i.V.m. § 24 Nr. 1 AGG kann der Kläger seinen Zahlungsanspruch nicht stützen.
- 41 Nach dieser Vorschrift ist der Arbeitgeber bei einem von ihm zu vertretenden Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot verpflichtet, den hierdurch entstandenen Schaden zu ersetzen. Im Zeitraum vom 18. August 2006 bis Ende März 2011 hat der Beklagte den Verstoß der §§ 27 und 28 BBesG a.F. gegen § 7 Abs. 1 AGG nicht zu vertreten.
- 42 Hinsichtlich des Vertretenmüssens der Pflichtverletzung im Sinne von § 15 Abs. 1 Satz 2 AGG kann auf die Vorschriften der §§ 276 bis 278 BGB zurückgegriffen werden (Gesetzentwurf der Bundesregierung, BTDrucks 16/1780 S. 38). Gemäß § 276 Abs. 2 BGB handelt derjenige fahrlässig, der die im Verkehr erforderliche Sorgfalt außer Acht lässt. Maßgeblich ist, ob die der Maß-

nahme zugrunde liegende Rechtsauffassung aufgrund sorgfältiger rechtlicher und tatsächlicher Prüfung gewonnen wurde und im Ergebnis vertretbar ist. Eine letztlich vom Gericht als unzutreffend erkannte Rechtsauffassung stellt sich danach als vertretbar dar, wenn die Rechtsfrage nicht einfach zu beurteilen und weder durch die Rechtsprechung geklärt noch im Schrifttum abschließend behandelt worden war (Urteil vom 25. Februar 2010 - BVerwG 2 C 22.09 - BVerwGE 136, 140 Rn. 26 m.w.N.).

- 43 Nach diesen Grundsätzen liegen die Voraussetzungen für eine Verpflichtung des Beklagten zum Schadensersatz nach § 15 Abs. 1 AGG bis Ende März 2011 nicht vor. Die entscheidungserhebliche Rechtsfrage der Vereinbarkeit eines mit §§ 27 und 28 BBesG a.F. vergleichbaren Entlohnungssystems mit der RL 2000/78/EG ist erst durch das Urteil des EuGH vom 8. September 2011 (Rs. C-297/10 und C-298/10, Hennigs und Mai) geklärt worden (EuGH, Urteil vom 19. Juni 2014 - Rs. C-501/12, Specht - NVwZ 2014, 1294 Rn. 104). Bis zur Verkündung dieses Urteils war die Rechtsauffassung, §§ 27 und 28 BBesG a.F. seien nicht unionsrechtswidrig, jedenfalls vertretbar. Noch in den Jahren 2010 und 2011 haben - wie dargestellt - Verwaltungsgerichte wiederholt entschieden, es liege bereits keine Altersdiskriminierung vor, weil das Lebensalter im System der §§ 27 und 28 BBesG a.F. lediglich einen pauschalierenden Berechnungsfaktor darstelle (vgl. die Nachweise oben Rn. 30).
- 44 dd) Aufgrund von § 15 Abs. 2 i.V.m. § 24 Nr. 1 AGG hat der Kläger für den Zeitraum vom 18. August 2006 bis Ende März 2011 Anspruch auf Entschädigung in Höhe von 100 €/Monat.
- 45 (1) Nach § 15 Abs. 2 AGG i.V.m. § 24 Nr. 1 AGG kann der Beamte wegen eines Schadens, der nicht Vermögensschaden ist, eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen. Der Anspruch nach § 15 Abs. 2 AGG setzt nicht den Nachweis eines konkreten immateriellen Schadens, d.h. die Feststellung von persönlich belastenden Folgen einer Benachteiligung, voraus. Vielmehr liegt ein solcher Schaden bereits im Falle einer ungerechtfertigten Benachteiligung aus einem der in § 1 AGG genannten Gründe vor (Gesetzentwurf der Bundesregierung, BTDrucks 16/1780 S. 38; BVerwG, Urteil vom 3. März 2011 - BVerwG 5 C

16.10 - BVerwGE 139, 135 Rn. 14; BAG, Urteil vom 22. Januar 2009 - 8 AZR 906/07 - BAGE 129, 181 Rn. 74 bis 76). Diese Sichtweise entspricht der Funktion, die § 15 Abs. 2 AGG im Sanktionensystem des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes zukommt. Art. 17 der RL 2000/78/EG erfordert für jeden Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot eine angemessene und verhältnismäßige Sanktion. Auf diese Weise soll der wirksame Schutz der aus der Richtlinie hergeleiteten Rechte gewährleistet werden.

- 46 (2) Der Kläger hat die Frist des § 15 Abs. 4 AGG von zwei Monaten zur schriftlichen Geltendmachung des Anspruchs nach § 15 Abs. 2 AGG eingehalten. Der schriftliche Antrag des Klägers bei der beklagten Behörde vom 9. September 2009 wahrt die Ausschlussfrist des § 15 Abs. 4 AGG für den Zeitraum vom 18. August 2006 bis Ende März 2011.
- 47 Gemäß § 15 Abs. 4 Satz 1 AGG muss der Anspruch nach Absatz 2 innerhalb einer Frist von zwei Monaten schriftlich geltend gemacht werden. Nach Satz 2 beginnt die Frist zu dem Zeitpunkt, in dem der Kläger von der Benachteiligung Kenntnis erlangt hat.
- 48 Die Ausschlussfrist des § 15 Abs. 4 AGG ist mit Art. 9 der RL 2000/78/EG vereinbar (Urteil vom 25. Juli 2013 - BVerwG 2 C 12.11 - BVerwGE 147, 244 Rn. 59; BAG, Urteil vom 21. Juni 2012 - 8 AZR 188/11 - BAGE 142, 143 Rn. 20 ff.). Die Forderung, dass die Frist nicht weniger günstig sein darf, als diejenige für vergleichbare innerstaatliche Rechtsbehelfe (Äquivalenzgrundsatz), wird erfüllt. Denn beim Entschädigungsanspruch nach § 15 Abs. 2 AGG handelt es sich um einen neuartigen, im nationalen Recht bislang nicht ausgestalteten Anspruch. Im Bereich des Beamtenrechts gibt es keinen vergleichbaren Anspruch, der auf Entschädigung zum Ausgleich eines immateriellen Schadens gerichtet ist (Beschluss vom 16. April 2013 - BVerwG 2 B 145.11 - juris Rn. 10). Die Frist von zwei Monaten, die der Rechtssicherheit dient, macht die Ausübung der dem Kläger vom Unionsrecht verliehenen Rechte weder unmöglich noch erschwert sie diese übermäßig (Effektivitätsgrundsatz, EuGH, Urteil vom 8. Juli 2010 - Rs. C-246/09, Bulicke - Slg. 2010, I-7003 Rn. 39).

- 49 Der schriftliche Antrag des Klägers bei der beklagten Behörde vom 9. September 2009 reicht für die Geltendmachung aus. Er erfüllt trotz seines unklaren Wortlauts noch die Funktion, die dem Erfordernis der schriftlichen Geltendmachung in § 15 Abs. 4 AGG zum Schutz des Schuldners zukommt. Dieser soll über etwaige Ansprüche in Kenntnis gesetzt werden und die Möglichkeit erhalten, Beweise zu sichern und rechtzeitig Rücklagen zu bilden. Der Gläubiger ist gehalten, die Erfolgsaussichten seiner Ansprüche zügig zu prüfen. Es soll dem Arbeitgeber angesichts der in § 22 AGG geregelten Beweislastverteilung nicht zugemutet werden, Dokumentationen über relevante Sachverhalte bis zum Ablauf der allgemeinen Verjährungsfrist von drei Jahren aufbewahren zu müssen (Gesetzentwurf der Bundesregierung, BTDrucks 16/1780 S. 38).
- 50 Der Antrag war auch rechtzeitig.
- 51 Grundsätzlich hat der Beschäftigte Kenntnis von der Benachteiligung, wenn er die anspruchsbegründenden Tatsachen kennt. Dass er aus diesen Tatsachen die zutreffenden rechtlichen Schlüsse zieht, ist nicht erforderlich. Von diesem Grundsatz ist eine Ausnahme für den Fall einer unsicheren und zweifelhaften Rechtslage geboten. Der Lauf der Ausschlussfrist beginnt dann zu dem Zeitpunkt, ab dem die Erhebung einer Klage für den Betroffenen zumutbar ist, d.h. die Klage hinreichend aussichtsreich, wenn auch nicht risikolos ist (BAG, Urteil vom 15. März 2012 - 8 AZR 160/11 - juris Rn. 61; BGH, Urteile vom 25. Februar 1999 - IX ZR 30/98 - NJW 1999, 2041 <2042> und vom 23. September 2008 - XI ZR 262/07 - NJW-RR 2009, 547 Rn. 15 zu dem gleich behandelten Fall des Beginns der Verjährung nach § 199 Abs. 1 Nr. 2 BGB). Danach ist in diesen Fällen die objektive Klärung der Rechtslage durch höchstrichterliche Entscheidungen maßgeblich (BGH, Urteil vom 23. September 2008 a.a.O. Rn. 19).
- 52 Die entscheidungserhebliche Rechtslage ist hier durch die Verkündung des Urteils des EuGH in Sachen Hennigs und Mai am 8. September 2011 geklärt worden.

- 53 Beim Erfordernis des hinreichend qualifizierten Verstoßes gegen das Unionsrecht ist ebenso auf dieses Urteil abzustellen wie beim Merkmal des Vertretensmüssens im Sinne von § 15 Abs. 1 AGG. Erst durch dieses Urteil sind die für die genannten Merkmale maßgeblichen Rechtsfragen geklärt worden. Dies gilt entsprechend für den Zeitpunkt, an dem die Ausschlussfrist des § 15 Abs. 4 AGG in Gang gesetzt wird. Aus dem Urteil vom 8. September 2011 ergibt sich, dass ein mit den §§ 27 und 28 BBesG a.F. vergleichbares System zur Entlohnung von Beschäftigten unionsrechtswidrig ist und wegen des Verstoßes gegen das Benachteiligungsverbot Ausgleichsansprüche entstehen können.
- 54 Der Antrag des Klägers vom September 2009 deckt den Zeitraum ab dem Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes am 18. August 2006 bis Ende März 2011 ab. Die ungerechtfertigte Benachteiligung des Klägers wegen seines Lebensalters manifestierte sich regelmäßig in der monatlichen Auszahlung seiner Bezüge. Ausgehend von der Schutzfunktion des § 15 Abs. 4 AGG müssen die Ansprüche nach § 15 Abs. 1 und 2 AGG bei einer wiederkehrenden Benachteiligung nur einmal geltend gemacht werden; diese Geltendmachung wirkt für die Zukunft fort (Thüsing, in: Münchener Kommentar zum BGB, 6. Aufl. 2012, Band 1, § 15 AGG Rn. 46). Dies gilt hier angesichts des Verhaltens der Beklagten im Anschluss an den Antrag des Klägers vom September 2009 in besonderer Weise. Denn die Beklagte hat im behördlichen Verfahren nicht reagiert, sodass der Kläger Untätigkeitsklage erheben musste. Im Gerichtsverfahren hat die Beklagte zur Begründung des Antrags auf Klageabweisung in erster Linie darauf verwiesen, die Besoldung des Klägers sei entsprechend dem Gesetz ausgezahlt worden. Angesichts dieser Reaktion der Beklagten war der Kläger nicht gehalten, seine Ansprüche nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz fortlaufend durch schriftliche Erklärungen geltend zu machen.
- 55 Die Regelung der Ausschlussfrist des § 15 Abs. 4 AGG ist abschließend. Hat der Beamte, wie hier, diese gesetzliche Frist gewahrt, kann der Grundsatz der zeitnahen Geltendmachung von nicht unmittelbar durch Gesetz begründeten Ansprüchen (Urteile vom 29. September 2011 - BVerwG 2 C 32.10 - BVerwGE

140, 351 Rn. 19 f. und vom 26. Juli 2012 - BVerwG 2 C 29.11 - BVerwGE 143, 381 Rn. 26) daher keine Anwendung finden.

- 56 (3) Die Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG steht dem Kläger auch für die Hälfte des Monats August 2006 zu.
- 57 Zwar hat die Bezügestelle die für den Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot maßgebliche Handlung bereits im Juli 2006 vorgenommen. Denn die Bezüge des Klägers sind bereits im Juli 2006 berechnet und entsprechend § 3 Abs. 5 Satz 1 BBesG a.F. im Voraus gezahlt worden. Maßgeblich ist aber, dass ab dem Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes am 18. August 2006 ein Verstoß gegen § 7 Abs. 1 AGG vorliegt, der einen Entschädigungsanspruch nach § 15 Abs. 2 AGG begründet.
- 58 Unerheblich ist auch, dass der Dienstherr des Klägers, das Land Sachsen-Anhalt, erst ab dem 1. September 2006 die Gesetzgebungskompetenz für den Bereich der Besoldung der Beamten des Landes besitzt (Art. 74 Abs. 1 Nr. 27 GG) und ihm dementsprechend nicht vorgehalten werden kann, die Besoldung des Klägers im August 2006 noch nicht an die Vorgaben der RL 2000/78/EG angepasst zu haben. Denn § 15 AGG räumt den Beschäftigten Ansprüche gegen ihren Arbeitgeber ein. Bei einem Beamten, dessen besondere Rechtsstellung bei der Anwendung der Vorschriften des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes nach § 24 Nr. 1 AGG zu berücksichtigen ist, ist „Arbeitgeber“ der Dienstherr.
- 59 Dass nicht das Land Sachsen-Anhalt als Dienstherr, sondern eine Landesbehörde Beklagte ist, ist lediglich Folge der dortigen landesrechtlichen Regelung im Sinne von § 78 Abs. 1 Nr. 2 VwGO (§ 8 des Gesetzes zur Ausführung der Verwaltungsgerichtsordnung und des Bundesdisziplinargesetzes vom 28. Januar 1992, GVBl LSA S. 36).
- 60 (4) Die Ansprüche nach § 15 Abs. 2 AGG sind auch nicht verjährt. Bei den monatsweise entstandenen Entschädigungsansprüchen beginnt die regelmäßige Verjährungsfrist mit dem Schluss des jeweiligen Jahres (vgl. § 199 Abs. 1

BGB). Für das Jahr 2006 begann die Verjährungsfrist danach am 1. Januar 2007. Bereits am 23. Dezember 2009 und damit vor Ablauf der kürzesten Verjährungsfrist von drei Jahren hat der Kläger Untätigkeitsklage erhoben; diese Klageerhebung hat die Verjährung des Anspruchs nach § 204 Abs. 1 Nr. 1 BGB gehemmt.

- 61 (5) Als Ausgleich für die Benachteiligung wegen des Lebensalters sieht der Senat einen Pauschalbetrag von 100 €/Monat als angemessen im Sinne von § 15 Abs. 2 i.V.m. § 24 Nr. 1 AGG an.
- 62 Vergleichbar der Bemessung des angemessenen Schmerzensgeldes nach § 253 Abs. 2 BGB ist die Bestimmung der Höhe der Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG dem Gericht überlassen, das die Besonderheiten jedes einzelnen Falles zu berücksichtigen hat (Gesetzentwurf der Bundesregierung, BTDrucks 16/1780 S. 38). Dazu zählen die Art und Schwere der Benachteiligung, ihre Dauer und Folgen, der Anlass und der Beweggrund des Handelns, der Grad der Verantwortlichkeit des Arbeitgebers, etwa geleistete Wiedergutmachung oder erhaltene Genugtuung und das Vorliegen eines Wiederholungsfalles. Ferner ist auch der Sanktionszweck der Norm zu berücksichtigen, sodass die Höhe auch danach zu bemessen ist, was zur Erzielung einer abschreckenden Wirkung erforderlich ist. Dabei ist zu beachten, dass die Entschädigung geeignet sein muss, eine abschreckende Wirkung gegenüber dem Dienstherrn zu haben und dass sie in einem angemessenen Verhältnis zum erlittenen Schaden stehen muss (vgl. BAG, Urteile vom 17. Dezember 2009 - 8 AZR 670/08 - EzA AGG § 15 Nr. 6 Rn. 38, vom 22. Januar 2009 - 8 AZR 906/07 - BAGE 129, 181 Rn. 82 m.w.N. und vom 23. August 2012 - 8 AZR 285/11 - NZA 2013, 37 Rn. 38).
- 63 In § 198 Abs. 2 Satz 3 GVG sowie § 97a Abs. 2 Satz 3 BVerfGG hat der Gesetzgeber - im Falle der überlangen Dauer von Gerichtsverfahren - eine Entschädigung für einen Nachteil bestimmt, der nicht Vermögensnachteil ist. In Anlehnung an diese Regelungen sieht der Senat in Bezug auf den Anspruch aus § 15 Abs. 2 AGG eine Entschädigung von 100 €/Monat als angemessen an.

- 64 3. Für den Zeitraum ab dem 1. April 2011 steht dem Kläger kein Anspruch zu. Das ab diesem Zeitpunkt geltende Besoldungsrecht des Landes Sachsen-Anhalt steht mit den Vorgaben der RL 2000/78/EG in Einklang. Mangels eines Verstoßes gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 AGG ist damit auch der Anspruch aus § 15 Abs. 2 AGG ausgeschlossen.
- 65 a) Zum 1. April 2011 trat das Gesetz zur Neuregelung des Besoldungsrechts des Landes Sachsen-Anhalt vom 8. Februar 2011 (GVBl LSA S. 68) in Kraft. Wesentliche Bestandteile dieses Gesetz sind das Besoldungsgesetz des Landes Sachsen-Anhalt (LBesG LSA) und das Besoldungs- und Versorgungsrechtsänderungsgesetz des Landes Sachsen-Anhalt (BesVersEG LSA), das die bereits vorhandenen aktiven Beamten und Versorgungsempfänger in die neuen Besoldungsordnungen überleitet.
- 66 Nach § 23 LBesG LSA ist Anknüpfungspunkt für den Besoldungseinstieg und die weitere Entwicklung der Besoldung nicht mehr das vom Lebensalter abhängige Besoldungsdienstalter, sondern die leistungsgerecht absolvierte Dienstzeit (Gesetzentwurf der Landesregierung zum Besoldungsneuregelungsgesetz Sachsen-Anhalt, LTDrucks 5/2477 S. 179 zu § 23). Mit der erstmaligen Ernennung mit Anspruch auf Dienstbezüge wird grundsätzlich ein Grundgehalt der Stufe 1 festgesetzt. Diese Stufe wird unabhängig vom Lebensalter mit Wirkung vom Ersten des Monats festgesetzt, in dem die Ernennung wirksam wird. Das Grundgehalt steigt nach Erfahrungszeiten von zwei Jahren in der Stufe 1, von jeweils drei Jahren in den Stufen 2 bis 4 und von jeweils vier Jahren in den Stufen 5 bis 7. § 24 LBesG LSA regelt, welche Zeiten bei der ersten Stufenfestsetzung als Erfahrungszeiten anerkannt werden (z.B. Zeiten der tatsächlichen Betreuung eines Kindes bis zu drei Jahren für jedes Kind).
- 67 Der so geregelte Aufstieg nach Erfahrungszeiten entspricht den Vorgaben der RL 2000/78/EG, weil diese Regelung nicht an das Lebensalter, sondern an die tatsächliche Berufserfahrung anknüpft (EuGH, Urteil vom 19. Juni 2014 - Rs. C-501/12, Specht - NVwZ 2014, 1294 Rn. 55 und 69 ff.). Nach der Rechtsprechung des EuGH darf die tatsächlich abgeleistete Dienstzeit Anknüpfungspunkt

einer besoldungsrechtlichen Differenzierung sein. Der Rückgriff auf das Kriterium des Dienstalters ist zur Erreichung des legitimen Ziels geeignet, die Berufserfahrung zu honorieren, die den Arbeitnehmer befähigt, seine Arbeit besser zu verrichten (EuGH, Urteil vom 3. Oktober 2006 - Rs. C-17/05, Cadman - Slg. 2006, I-9583 Rn. 34 ff.).

- 68 b) Zwar perpetuiert die Überleitungsregelung des § 16 BesVersEG LSA für Beamte der Besoldungsordnung A, die wie der Kläger am 31. März und am 1. April 2011 in einem Beamtenverhältnis im Sinne von § 14 BesVersEG LSA standen, die unmittelbare Benachteiligung wegen des Lebensalters. Denn diese Vorschrift knüpft an das Grundgehalt an, das dem Beamten nach dem diskriminierenden System der §§ 27 und 28 BBesG a.F. zustand. Sie ist jedoch zur Wahrung des Besitzstands und zur Vermeidung eines übermäßigen Verwaltungsaufwands für die Regulierung der in der Vergangenheit liegenden Zeiten nach der Rechtsprechung des EuGH gerechtfertigt (EuGH, Urteil vom 19. Juni 2014 a.a.O. Rn. 64 ff. und 78 ff.).
- 69 § 16 Abs. 1 BesVersEG LSA schreibt für Bestandsbeamte die bloße betragsmäßige Überleitung des Grundgehalts vor. Der Beamte erhält danach ein Grundgehalt in gleicher Höhe wie nach bisherigem Recht. Maßgeblich ist grundsätzlich die Dienstaltersstufe, die nach bisherigem Recht am Tag vor der Überleitung erreicht ist. Aus Gründen des Vertrauensschutzes schreibt § 16 Abs. 2 BesVersEG LSA vor, dass für den ersten Aufstieg in eine höhere Stufe des Grundgehalts der Zeitpunkt maßgeblich ist, in dem der Beamte nach bisherigem Recht aufgestiegen wäre. Für den weiteren Aufstieg regelt § 16 Abs. 3 BesVersEG LSA, dass die Stufen des Grundgehalts der Besoldungsordnung A gemäß § 23 LBesG LSA erreicht werden. Für den Fall, dass die Neuregelung (z.B. durch eine Reduzierung einer Stellenzulage) zu einer Verringerung der Dienstbezüge führt, sieht § 19 Abs. 1 BesVersEG LSA die Zahlung einer Ausgleichszulage zur Wahrung des Besitzstands vor.
- 70 Die mit dieser Übergangsregelung verbundene Ungleichbehandlung wegen des Lebensalters ist aber nach der Rechtsprechung des EuGH gemäß Art. 6 Abs. 1 der RL 2000/78/EG gerechtfertigt. Denn Ziel der Regelung, die das Land Sach-

sen-Anhalt bereits vor der Verkündung des Urteils in der Sache Hennigs und Mai am 8. September 2011 erlassen hat, ist es auch, finanzielle Einbußen der Beamten auszuschließen (Gesetzentwurf der Landesregierung zum Besoldungsneuregelungsgesetz Sachsen-Anhalt, LTDrucks 5/2477 S. 234 zu § 3). Die Wahrung des Besitzstands einer Personengruppe ist ein zwingender Grund des Allgemeininteresses, sodass mit dieser Regelung ein legitimes Ziel verfolgt wird (EuGH, Urteile vom 6. Dezember 2007 - Rs. C-456/05, Kommission/ Deutschland - Slg. 2007, I-10517 Rn. 63 und vom 8. September 2011 - Rs. C-297/10 und C-298/10, Hennigs und Mai - Slg. 2011, I-7965 Rn. 90).

- 71 Das Besoldungs- und Versorgungsrechtsänderungsgesetz des Landes Sachsen-Anhalt geht auch nicht über das zur Erreichung des verfolgten Ziels Erforderliche hinaus. Die mit der Anknüpfung an das bisherige Grundgehalt tatsächlich verbundenen Nachteile sind begrenzt. Infolge der früher maßgeblichen Altersgrenzen für die erstmalige Begründung eines Beamtenverhältnisses im Land Sachsen-Anhalt war sichergestellt, dass der Unterschied in der Besoldung nicht die Differenz zwischen der ersten und der letzten Stufe einer Besoldungsgruppe erreichen konnte.
- 72 Zwar wäre es auch möglich gewesen, das neue Einstufungssystem im Interesse einer materiellen Beseitigung der Altersdiskriminierung rückwirkend auf sämtliche Bestandsbeamten anzuwenden oder hierfür eine Übergangsregelung zu schaffen, die den bevorzugten Bestandsbeamten die Besoldung in der vorherigen Höhe solange garantiert hätte, bis sie die nach dem neuen Besoldungssystem für die Erreichung einer höheren Besoldungsstufe erforderliche Erfahrung erworben hätten. Die vom Land Sachsen-Anhalt gewählte Lösung ist nach der Rechtsprechung des EuGH aber in rechtlicher Hinsicht nicht zu beanstanden. Denn die nachträgliche individuelle Feststellung von Vordienstzeiten wäre in Anbetracht der hohen Zahl von Beamten (ca. 20 000), der Länge des betroffenen Zeitraums, der Verschiedenheit der jeweiligen Laufbahnen und der Schwierigkeiten, die sich bei der Bestimmung der Vordienstzeiten ergeben könnten, übermäßig kompliziert und in erhöhtem Maß fehleranfällig gewesen. Der EuGH hat diese besonderen administrativen Schwierigkeiten hier aus-

nahmsweise für einen Übergangszeitraum als ausreichend gewichtig angesehen (EuGH, Urteil vom 19. Juni 2014 a.a.O. Rn. 78 ff.).

- 73 4. Ergänzend und vorsorglich merkt der Senat an, dass das (nach der mündlichen Verhandlung im vorliegenden Streitfall) verkündete Urteil des EuGH vom 11. November 2014 (Rs. C-530/13, Schmitzer - NVwZ-RR 2015, 43, ergangen in einem Fall aus Österreich) an der vorstehenden Beurteilung nichts ändert und daher auch keinen Anlass für eine Wiedereröffnung der mündlichen Verhandlung gibt. Diese Entscheidung betrifft eine andere, mit dem vorliegenden Streitfall nicht vergleichbare Fallkonstellation, die dadurch gekennzeichnet ist, dass die dort Betroffenen durch eine Verlängerung des für eine „Vorrückung“ erforderlichen Zeitraums zusätzlich benachteiligt wurden (EuGH, Urteil vom 11. November 2014 a.a.O. Rn. 31 und Ziff. 1 des Tenors). Letzteres hat der EuGH als nicht gerechtfertigte Ungleichbehandlung beanstandet.
- 74 5. Der Anspruch auf Prozesszinsen ergibt sich aus § 90 VwGO i.V.m. §§ 291 und 288 Abs. 1 Satz 2 BGB. Ab dem 1. Januar 2010 ist der jeweils monatlich entstandene Entschädigungsanspruch nach § 15 Abs. 2 AGG im Sinne von § 291 Satz 1 Halbs. 2 BGB erst später fällig geworden.
- 75 6. Die Hilfsanträge des Klägers sind, soweit über sie wegen der Unbegründetheit des entsprechenden Hauptantrags zu entscheiden ist, aus den vorstehend aufgeführten Gründen unbegründet.
- 76 Die Kostenentscheidung folgt aus § 155 Abs. 1 Satz 1 VwGO.

Domgörgen

Dr. von der Weiden

Dr. Hartung

Dr. Kenntner

Dollinger

B e s c h l u s s
vom 30. Oktober 2014

Der Wert des Streitgegenstandes wird für das Revisionsverfahren gemäß § 47 Abs. 1 Satz 1 i.V.m. § 52 Abs. 1 GKG auf 10 143,12 € festgesetzt.

Domgörgen

Dr. Hartung

Dr. Kenntner