

PRESSEMITTEILUNG

Bremen, 9.9.2015

Internet

<http://www.verwaltungsgericht.bremen.de>

Verwaltungsgericht Bremen:

Schadensersatz wegen altersdiskriminierender Besoldung bis Ende 2013

Das Verwaltungsgericht Bremen hat am 25. August 2015 in sechs Musterverfahren über Schadensersatzansprüche wegen altersdiskriminierender Besoldung entschieden. Nach dem bis Dezember 2013 geltenden bremischen Besoldungsrecht erhöhte sich das Gehalt der Beamten und Richter mit steigendem Alter. Das Verwaltungsgericht Bremen hat dies als Verstoß gegen das europarechtliche Verbot bewertet, jüngere Beamte und Richter wegen ihres Alters zu benachteiligen. Damit folgt das Gericht der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs und des Bundesverwaltungsgerichts.

Die Höhe des Schadensersatzes ist für alle Beamten und Richter gleich. Er beträgt bis Dezember 2011 monatlich 100 Euro, von Januar bis Dezember 2012 monatlich 200 Euro und von Januar bis Dezember 2013 monatlich 300 Euro. Grund für die steigende Höhe ist, dass das Land Bremen erst zum Januar 2014 das Besoldungssystem verändert hat, obwohl seit September 2011 aufgrund einer Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs der Verstoß des bremischen Besoldungsrechts gegen das Europarecht erkennbar gewesen ist.

Den Beamten und Richtern steht aufgrund der altersdiskriminierenden Besoldung ein Schadensersatzanspruch sowohl nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) als auch nach dem unionsrechtlichen Haftungsanspruch zu. In diesem Zusammenhang musste das Verwaltungsgericht Bremen mehrere vom Bundesverwaltungsgericht bislang nicht entschiedene Fragen beantworten: Die für Ansprüche nach dem AGG geltende zweimonatige Ausschlussfrist ist nicht anwendbar auf den unionsrechtlichen Haftungsanspruch. Für die nach dem unionsrechtlichen Haftungsanspruch erst ab September 2011 bestehenden Ansprüche gelten die normalen Verjährungsfristen, d. h. der Anspruch ist innerhalb von drei Jahren geltend zu machen. Für die Geltendmachung ist es nicht ausreichend, eine nicht amtsangemessene Besoldung zu rügen. Der Beamte oder

Verantwortlich:

Dr. Silke Benjes · Am Wall 198 · 28195 Bremen · T: 0421-361 10579 · F: 0421-361 6797 · e-mail: silke.benjes@verwaltungsgericht.bremen.de

Verena Korrell · Am Wall 198 · 28195 Bremen · T: 0421-361 10212 · F: 0421-361 6797 · e-mail: verena.korrell@verwaltungsgericht.bremen.de

Richter muss erklären, dass er die Staffelung des Gehalts nach dem Lebensalter beanstandet.

Seit Januar 2014 erhöht sich das Gehalt der Beamten und Richter nicht mehr nach dem Lebensalter, sondern mit steigenden Erfahrungszeiten. Eine solche Besoldung nach Erfahrungszeiten ist europarechtlich zulässig. Gleiches gilt für die Überleitung der Beamten und Richter in das neue Besoldungssystem. Ab Januar 2014 besteht deshalb kein Anspruch auf Schadensersatz mehr.

Verantwortlich:

Dr. Silke Benjes · Am Wall 198 · 28195 Bremen · T: 0421-361 10579 · F: 0421-361 6797 · e-mail: silke.benjes@verwaltungsgericht.bremen.de

Verena Korrell · Am Wall 198 · 28195 Bremen · T: 0421-361 10212 · F: 0421-361 6797 · e-mail: verena.korrell@verwaltungsgericht.bremen.de



Verwaltungsgericht der Freien Hansestadt Bremen

Az.: 6 K 83/15

Im Namen des Volkes!

Urteil

In der Verwaltungsrechtssache

des ...,

Klägers,

Prozessbevollmächtigte:

Rechtsanwälte ...

g e g e n

die Freie Hansestadt Bremen, vertreten durch die Senatorin für Finanzen, Schillerstraße 1, 28195 Bremen,

Beklagte,

Prozessbevollmächtigter:

Herr Regierungsdirektor Kahle, Performa Nord, Geschäftsbereich
Personalbetreuung, Schillerstraße 1, 28195 Bremen,

hat das Verwaltungsgericht der Freien Hansestadt Bremen - 6. Kammer - durch Richterin Korrell, Richterin Kehrbaum und Richter Dr. Sieweke sowie die ehrenamtlichen Richterinnen Bensmann und Romanow ohne mündliche Verhandlung am 25. August 2015 für Recht erkannt:

Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 6400 Euro zu zahlen. Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.

Die Beteiligten tragen die Kosten des Verfahrens je zur Hälfte.

Das Urteil ist für den Kläger gegen Sicherheitsleistung i.H.v. 110 % des jeweils zu vollstreckenden Betrages vorläufig vollstreckbar. Für die Beklagte ist das Urteil hinsichtlich der Kosten vorläufig vollstreckbar. Der Kläger kann die Vollstreckung gegen Sicherheitsleistung i.H.v. 110% des aufgrund des Urteils vollstreckbaren Betrages abwenden, wenn nicht die Beklagte vor der Vollstreckung Sicherheit i.H.v. 110% des jeweils zu vollstreckenden Betrages leistet.

Die Berufung und Sprungrevision werden zugelassen.

Tatbestand

Der Kläger wendet sich gegen eine Besoldung nach Altersstufen. Zum Ausgleich beansprucht er eine Besoldung nach der höchsten Stufe seiner Besoldungsgruppe, hilfsweise Schadensersatz.

Der 1963 geborene Kläger trat 1979 in den damaligen mittleren nichttechnischen Dienst der Beklagten ein. 1988 wurde er auf Lebenszeit ernannt. Nach einem Urteil des Verwaltungsgerichts Bremen (6 K 1875/08) vom 03.03.2011 erkannte die Beklagte die Laufbahnbefähigung des Klägers für die Fachrichtung Allgemeine Dienste, Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt, an. Der bereits zum 01.01.2010 zum Oberamtsrat (Bes.Gr. 13) beförderte Kläger führte daraufhin die Amtsbezeichnung „Regierungsrat“. Der Kläger wurde zuletzt zum 01.01.2014 zum Oberregierungsrat (Bes.Gr. 14) befördert.

Das Besoldungsdienstalter des Klägers wurde mit Bescheid vom 28.06.1985 auf den 01.03.1984 festgesetzt. Ein Widerspruch hiergegen erfolgte nicht.

Der Kläger erhob mit Musterschreiben vom 09.04.2013, der Beklagten zugegangen am 12.04.2013, Widerspruch gegen seine Besoldung und begehrte die Besoldung aus der höchsten Stufe seiner Besoldungsgruppe, hilfsweise eine diskriminierungsfreie Besoldung mit voller Rückwirkung. Es sei aufgrund neuerer Rechtsprechung (u. a. EuGH, Urt. v. 08.09.2011 - C-297/10 und C-298/10) davon auszugehen, dass die besoldungsrechtlich geregelte Bezahlung nach Stufen altersdiskriminierend sei. Zudem habe das Verwaltungsgericht Berlin durch Vorlagebeschlüsse vom 23.10.2012 um Klärung gebeten, ob die Bemessung des Grundgehalts nach Besoldungsdienstalter und ein darauf aufbauendes Überleitungsrecht eine Altersdiskriminierung darstelle.

Zum Zeitpunkt der Erhebung des Widerspruchs erfolgte die Besoldung der Beamten der Besoldungsordnung im Land Bremen seit 01.12.2007 nach § 1 Abs. 2 BremBesG i.V.m. §§ 27, 28 BBesG in der am 31.08.2006 geltenden Fassung. Die Beamten erhielten ein Grundgehalt, dessen Höhe sich nach Besoldungsdienstaltersstufen richtete. Maßgeblich für das Besoldungsdienstalter war in erster Linie das tatsächliche Lebensalter des jeweiligen Beamten. Das Grundgehalt erhöhte sich in der Besoldungsgruppe 7 regelmäßig bis zur Vollendung des 45. Lebensjahrs, in den Besoldungsgruppen 8 bis 10 bis zur Vollendung des 49. Lebensjahrs und ab der Besoldungsgruppe 11 bis zur Vollendung des 53. Lebensjahrs.

Mit Widerspruchsbescheid vom 11.04.2013 wies die Beklagte den Widerspruch zurück. Gem. § 27 Abs. 1 Satz 2 BBesG bestimme sich der Aufstieg in den Stufen nach dem errechneten Besoldungsdienstalter und der Leistung der Beamten. Bei der Berechnung des Besoldungsdienstalters stelle das Lebensalter lediglich einen pauschalierenden Berechnungsfaktor dar. Ein Aufstieg in den Stufen anhand des Lebensalters erfolge nicht und eine altersbezogene Vergütung sei demnach nicht gegeben. Mit der Bestimmung nach dem Besoldungsdienstalter honoriere der Dienstherr, dass mit zunehmenden Dienstzeiten die Erfahrung der Beamten wachse und hiermit qualifiziertere Leistungen verbunden seien. Auf die Entscheidung des EuGH vom 08.09.2011 könne sich der Kläger nicht berufen, da das bremische Besoldungsrecht eine Vergütung nach Lebensaltersstufen auch hinsichtlich der Besoldungsordnung gar nicht vorsehe.

Zum 01.01.2014 trat § 15b BremBesG in Kraft. Danach richtet sich die Höhe des Grundgehalts der Besoldungsordnung nicht mehr nach dem Besoldungsdienstalter, sondern nach dienstlichen Erfahrungszeiten. Nach Maßgabe des § 20 BremBesG wurden die am 31.12.2013 im Dienst der Beklagten befindlichen Beamten ausgehend von der Einstufung am 31.12.2013 in das neue Besoldungssystem übergeleitet.

Bereits am 10.05.2013 hat der Kläger gegen den Widerspruchsbescheid vom 11.04.2013 Klage erhoben und sich auf die schon im Musterwiderspruchsschreiben benannten Gerichtsentscheidungen berufen.

Der Kläger beantragt schriftsätzlich,

1. den Widerspruchsbescheid der Beklagten vom 11.04.2013 aufzuheben und die Beklagte zu verpflichten, seine Bezüge auf die letzte Stufe der Besoldungsgruppe 13 anzuheben und ihm rückwirkend ab 01.01.2010 die Bezüge gemäß der letzten Stufe der Besoldungsgruppe 13 zu gewähren.

2. die Beklagte zu verurteilen, eine Neubescheidung hinsichtlich seiner Besoldung nach § 48 VwVfG ab Beginn seines Beamtenverhältnisses bei der Beklagten vorzunehmen und bei den jeweiligen Statusämtern von der höchsten Dienstaltersstufe auszugehen und ihm die entsprechenden Bezüge zu gewähren.

3. hilfsweise die Beklagte zu verurteilen, ihn unter Berücksichtigung der Rechtsauffassung des Gerichts neu zu bescheiden.

4. weiter hilfsweise, die Beklagte zu verurteilen, ihm Schadensersatz wegen Verstoßes gegen das Benachteiligungsverbot/Altersdiskriminierung des AGG und des Verstoßes gegen europarechtliche Normen für den Zeitraum 01.01.2010 bis 31.12.2013 zu leisten, wobei die Höhe des Schadensersatzes ausdrücklich in das Ermessen des Gerichts gestellt wird.

Die Beklagte beantragt schriftsätzlich,
die Klage abzuweisen.

Sie beruft sich zur Begründung auf den Widerspruchsbescheid und trägt weiter vor, dass die in § 15 Abs. 4 AGG geregelte Ausschlussfrist einer Entschädigung nach dem AGG entgegenstehe.

Die Beteiligten haben einer Entscheidung des Gerichts durch Urteil ohne mündliche Verhandlung mit Schriftsätzen vom 17.07.2015 und vom 05.08.2015 zugestimmt. Die Beteiligten haben sich ebenfalls mit der Zulassung der Sprungrevision einverstanden erklärt. Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der Gerichtsakte und der beigezogenen Verwaltungsvorgänge der Beklagten verwiesen.

Entscheidungsgründe

Die Kammer kann durch Urteil ohne mündliche Verhandlung entscheiden, weil die Beteiligten zugestimmt haben (§ 101 Abs. 2 VwGO).

Die Klage hat teilweise Erfolg.

I.

Die Klage ist unzulässig, soweit der Kläger mit seinem Antrag zu 2. begehrt, eine Neubescheidung hinsichtlich der Besoldung ab Beginn des Beamtenverhältnisses vorzunehmen und bei den jeweiligen Statusämtern von der höchsten Dienstaltersstufe auszugehen und die entsprechenden Bezüge zu gewähren.

Dieser Antrag legt das Gericht bei verständiger Würdigung (§ 88 VwGO) dahingehend aus, dass der Kläger die rückwirkende Neufestsetzung seines Besoldungsdienstalters begehrt. Nur dies, nicht aber die Besoldungszahlung, ist ein Verwaltungsakt, der nach § 48 BremVwVfG zurückgenommen werden kann. Die Festsetzung des Besoldungsdienstalters durch die Beklagte ist jedoch bestandskräftig. Zudem fehlt es an einem vorherigen Antrag des Klägers. Die Zulässigkeit einer Verpflichtungsklage hängt grundsätzlich von einem zuvor im Verwaltungsverfahren erfolglos gestellten Antrag auf Vornahme des eingeklagten Verwaltungsakts ab (BVerwG, Urt. v. 16.12.2009 - 6 C 40/07).

Sollte das Begehren ausschließlich darauf gerichtet sein, dass der Kläger auch für seine vor dem Statusamt Regierungsrat (Bes.Gr. 13) innegehabten Statusämter eine Besoldung nach der jeweils höchsten Stufe begehrt, wäre dieses Begehren ebenfalls mangels eines vorherigen darauf gerichteten Antrags unzulässig. Der Kläger hat in seinem Antrag vom 09.04.2013 ausdrücklich nur die Besoldung aus der höchsten Stufe seiner Besoldungsgruppe, also seiner zum Zeitpunkt der Antragstellung innegehabten Besoldungsgruppe beantragt. Dies war die Besoldungsgruppe 13.

Im Übrigen wäre der Antrag auf Besoldung aus der höchsten Stufe auch unbegründet, wie sich aus den Ausführungen unter II. ergibt.

II.

Die Klage ist zulässig, soweit der Kläger die Besoldung aus der letzten Stufe der Bes.Gr. 13 begehrt. Diesbezüglich ist die Klage jedoch unbegründet.

Der Kläger hat keinen Anspruch auf Zahlung einer höheren Besoldung.

Der Kläger hat mit Blick auf die Frage der Altersdiskriminierung keine (eigentlichen) besoldungsrechtlichen Ansprüche. Zwar steht nach den den Beteiligten bekannten Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofes (EuGH, Urt. v. 19.06.2014 - C-501/12) und des Bundesverwaltungsgerichts (BVerwG, Urt. v. 30.10.2014 - 2 C 6.13 u.a.) zur Überzeugung des erkennenden Gerichts fest, dass auch die vormalige bremische Regelung der Besoldung, die bis zum 31.12.2013 gemäß § 1 Abs. 2 BremBesG

i.V.m. §§ 27, 28 BBesG in der bis zum 31.08.2006 geltenden Fassung auf Dienstaltersstufen abstellte, den Kläger unmittelbar aufgrund seines Lebensalters benachteiligt hat.

Ein Anspruch des Klägers auf Gewährung einer höheren Besoldung zum Ausgleich dieser bis zum 31.12.2013 bestehenden ungerechtfertigten Diskriminierung ist jedoch ausgeschlossen, weil von der Diskriminierung potenziell sämtliche Beamte erfasst waren. Infolgedessen hat es hinsichtlich der §§ 27, 28 BremBesG a. F. keine privilegierte Gruppe gegeben, sodass kein gültiges Bezugssystem bestanden hat, das als Grundlage herangezogen werden könnte (BVerwG, a.a.O., juris, RdNr. 12 ff.).

III.

Der Kläger hat aber einen Anspruch auf Ersatz immaterieller Schäden aufgrund der bis zum 31.12.2013 normierten Bemessung der Besoldungshöhe nach dem Besoldungsdienstalter. Der mit dem Antrag zu 3. geltend gemachte Anspruch auf Neubescheidung geht in diesem Begehren auf. Der Anspruch auf Ersatz immaterieller Schäden ist aber auf den Zeitraum September 2011 bis Dezember 2013 beschränkt.

1.

Ein Entschädigungsanspruch des Klägers ergibt sich aus § 15 Abs. 2 i.V.m. § 24 Nr. 1 AGG. Danach ist bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot Schadensersatz zu leisten.

Die bis 31.12.2013 im Land Bremen normierte Besoldung nach Besoldungsdienstaltersstufen nach § 1 Abs. 2 BremBesG i.V.m. §§ 27, 28 BBesG a.F. stellt eine Diskriminierung wegen des Alters nach der Richtlinie 2000/78/EG dar (vgl. EuGH, Urt. v. 19.06.2014 - C-501/12). Daran ändert der Umstand nichts, dass die Diskriminierung auf dem korrekten Vollzug der besoldungsrechtlichen Vorschriften beruht (BVerwG, Urt. v. 30.10.2014 - 2 C 6.13).

Weil nach § 15 Abs. 2 AGG - anders als bei § 15 Abs. 1 AGG - kein Vertretenmüssen erforderlich ist, sind die Voraussetzungen von § 15 Abs. 2 AGG ab dem Inkrafttreten des AGG am 14.08.2006 gegeben gewesen.

a) Dem Kläger steht allerdings erst ab Februar 2013 ein Anspruch zu. Der Schadensersatzanspruch nach § 15 Abs. 2 AGG unterliegt der Ausschlussfrist nach § 15 Abs. 4 AGG. Danach muss ein Anspruch innerhalb von zwei Monaten schriftlich geltend gemacht werden. An eine Geltendmachung sind nur geringe Anforderungen zu stellen. Es ist ausreichend, wenn der Dienstherr über etwaige Ansprüche in Kenntnis

gesetzt wird und dadurch die Möglichkeit erhält, Beweise zu sichern und rechtzeitig Rücklagen zu bilden (BVerwG, a.a.O.). Die Frist beginnt zu dem Zeitpunkt, in dem der Betroffene von der Benachteiligung Kenntnis erlangt. Durch die Verkündung des Urteils des EuGH in Sachen Hennigs und Mai am 08.09.2011 (EuGH, Urt. v. 08.09.2011 - C-297/10) haben die Besoldungsempfänger Kenntnis über die Altersdiskriminierung erhalten (BVerwG, a.a.O.; a.. OVG Saarland, Urt. v. 06.08.2015 - 1 290/14, das für den Beginn der Ausschlussfrist auf den 19.06.2014 abstellt). Die Ausschlussfrist nach § 15 Abs. 4 AGG ist auch mit der Richtlinie 2000/78/EG vereinbar (EuGH, Urt. v. 08.07.2010 - C-246/09 - Bulicke - Slg. 2010, I-7006).

Um sämtliche Ansprüche zu sichern, hätte der Kläger diese daher nach § 31 Abs. 1 BremVwVfG i. V. m. § 188 Abs. 2 BGB bis zum 08.11.2011 geltend machen müssen. Er hat aber erst am 12.04.2013 Widerspruch gegen seine Besoldung wegen altersabhängiger Besoldung erhoben. Infolgedessen sind nur Ansprüche für den Zeitraum ab Februar 2013 rechtzeitig geltend gemacht worden.

b) Der Anspruch des Klägers ist auf den Zeitraum bis Dezember 2013 beschränkt, weil die Diskriminierung wegen des Alters mit der Umstellung der Besoldung auf Erfahrungsstufen am 31.12.2013 geendet hat. Eine Besoldung nach Erfahrungsstufen ist Europarechtlich zulässig (vgl. EuGH, Urt. v. 19.06.2014 – C-501/12), so dass § 15b BremBesG nicht zu beanstanden ist.

Gleiches gilt für § 20 BremBesG. Danach sind die Dienstaltersstufen Grundlage für die Einordnung in das Erfahrungsstufensystem. Die Vorschrift übernimmt damit Einordnungen aus einem diskriminierenden System und schreibt diese fest. Sie stellt infolgedessen eine unmittelbare Diskriminierung wegen des Alters i.S.v. Art. 2 Richtlinie 2000/78/EG dar (vgl. EuGH, Urt. v. 19.06.2014 - C-501/12). Diese Ungleichbehandlung ist jedoch nach Art. 6 Abs. 1 Richtlinie 2000/78/EG gerechtfertigt, weil sie dem legitimen Ziel der Besitzstandswahrung und des reibungslosen Übergangs der Besoldungssysteme dient (EuGH, Urt. v. 19.06.2014 - C-501/12). Die Beklagte hätte eine Überleitungsregelung, die zu Einzelfallprüfungen der Erfahrungszeiten geführt hätte, mangels ausreichendem Personal und finanzieller Mittel nicht umsetzen können (hierzu ausführlich VG Bremen, Urt. v. 25.08.2015 - 6 K 406/14).

2.

Ein Schadensersatzanspruch des Klägers resultiert des Weiteren aus dem unionsrechtlichen Staatshaftungsanspruch. Dieser setzt voraus, dass die unionsrechtliche Norm, gegen die verstoßen worden ist, die Verleihung von Rechten an

die Geschädigten bezweckt, der Verstoß gegen die Norm hinreichend qualifiziert ist und zwischen dem Verstoß und dem entstandenen Schaden ein unmittelbarer Kausalzusammenhang besteht (EuGH, Urt. v. 19.06.2014 - C-501/12). Eine Besoldung nach Dienstaltersstufen erfüllt ab Verkündung des Urteils des EuGH in Sachen Hennigs und Mai am 08.09.2011 diese Voraussetzungen (BVerwG, Urt. v. 30.10.2014 - 2 C 6.13). Es besteht daher kein Anspruch des Klägers aus dem unionsrechtlichen Staatshaftungsanspruch für den Zeitraum Januar 2010 bis September 2011. Gleiches gilt für den Zeitraum ab Januar 2014. Mit Umstellung der Besoldung auf Erfahrungsstufen hat der Verstoß gegen die Richtlinie 2000/78/EG geendet.

Die Ausschlussfrist des § 15 Abs. 4 AGG ist auf den unionsrechtlichen Haftungsanspruch nicht anwendbar (ebenso: BGH, Urt. v. 23.07.2015 - II ZR 4 /15 - juris RdNr. 13 ff.; a.. OLG Hamm, Urt. v. 03.12.2014 - I-11 U 6/13, 11 U 6/13 - juris RdNr. 40 ff., VG Arnsberg, Urt. v. 05.06.2015 - 13 K 308/13 - juris RdNr. 23).

Zwar obliegt die weitere Ausgestaltung des unionsrechtlichen Haftungsanspruchs über die vom EuGH benannten Voraussetzungen hinaus in Ermangelung einer unionsrechtlichen Harmonisierung dem jeweiligen Mitgliedstaat, wobei Äquivalenz- und Effizienzprinzip zu berücksichtigen sind (Grabitz/Hilf/Nettesheim, Das Recht der Europäischen Union, Art. 340 AEUV, RdNr. 175, Stand: Januar 2015). Auch sind Ausschlussfristen nach den Grundsatzentscheidungen des EuGH in den Sachen Palmisani und Bulicke grundsätzlich mit dem Grundsatz der Effektivität des Gemeinschaftsrechts vereinbar, weil die Festsetzung angemessener Rechtsbehelfsfristen in Form von Ausschlussfristen ein Anwendungsfall des grundlegenden Prinzips der Rechtssicherheit ist. Derartige Fristen sind nicht geeignet, die Ausübung der durch die Unionsrechtsordnung verliehenen Rechte praktisch unmöglich zu machen oder übermäßig zu erschweren (EuGH, Urt. v. 08.07.2010 - C-246/09 - Bulicke, juris RdNr. 36 m.w.N.; EuGH, Urt. v. 10.07.1997 - C-261/95 - Palmisani).

Dabei ist allerdings zu berücksichtigen, dass für die streitgegenständlichen Ersatzansprüche, anders als in der Sache Palmisani, die Geltung von Ausschlussfristen für einen unionsrechtlichen Haftungsanspruch nicht positivrechtlich geregelt wurde. Anders als die unstreitig geltenden allgemeinen Grundsätze Mitverschulden, Vorrang des Primärrechtsschutzes und Verjährung stellt die Ausschlussfrist des § 15 Abs. 4 AGG auch keinen allgemeinen Rechtsgrundsatz dar, sondern ist eine speziell für den Geltungsbereich des AGG geschaffene Vorschrift. Sie bezweckt, den Arbeitgeber angesichts der für ihn ungünstigen Beweislastregelung des § 22 AGG davor zu schützen,

Dokumentationen über Einstellungsverfahren unzumutbar lange, das heißt bis zum Ablauf der allgemeinen Verjährungsfrist von drei Jahren, aufbewahren zu müssen (Begründung der Bundesregierung zum Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung Europäischer Richtlinien zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung, BR-Drucks. 329/07, S. 40 f.).

Es ist auch nicht ersichtlich, dass der Gesetzgeber für alle Fälle von Schadensersatzansprüchen wegen Benachteiligungen und nicht nur wegen Verstoßes gegen das AGG eine Ausschlussfrist schaffen wollte. Dem steht bereits der Wortlaut des § 15 Abs. 4 AGG entgegen, der sich ausdrücklich nur auf Ansprüche nach § 15 Abs. 1 und Abs. 2 AGG bezieht. Etwas anderes ergibt sich auch nicht aus der Gesetzesbegründung.

Insbesondere ist nach der Entscheidung des Bundesgerichtshofs (BGH, a.a.O.) zu berücksichtigen, dass die Ansprüche nach dem AGG und dem unionsrechtlichen Haftungsanspruch nicht vollkommen kongruent sind. Zwar beruhen beide auf einem Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot. Während aber die Zielrichtung von § 15 Abs. 1 und 2 AGG eine einzelfallbezogene, konkrete Maßnahme des Arbeitgebers oder individual- oder kollektivrechtliche Vereinbarungen im Blick hat, die gegen das Benachteiligungsverbot verstoßen, zielt der unionsrechtliche Haftungsanspruch auch auf das legislative Unrecht ab, eine diskriminierende Rechtslage nicht behoben zu haben. Zwar ist die Beklagte nicht nur als Gesetzgeber, sondern auch in der Funktion als „Arbeitgeber“ bzw. nach Maßgabe des § 24 AGG als Dienstherr tätig geworden. Die unterschiedlichen Rollen der Beklagten als Gesetzgeber und als Dienstherr dürfen jedoch nicht mit der Folge vermengt werden, den Erlass beamtenrechtlicher Vorschriften dem Anwendungsbereich des § 15 Abs. 1 und Abs. 2 und damit auch dem Absatz 4 zuzuordnen (BGH, a.a.O.). Dies hätte überdies zur Folge, dass der unionsrechtliche Haftungsanspruch in Fällen der vorliegenden Art wegen der kurzen Ausschlussfrist ins Leere liefe. Dem Grundsatz der Effektivität wäre nicht genüge getan. Dabei ist tragendes Prinzip des unionsrechtlichen Haftungsanspruchs gerade der Grundsatz der vollen Wirksamkeit des Gemeinschaftsrechts (*effet utile*). Er soll ein Untätigbleiben des Mitgliedstaates sanktionieren, um die Durchsetzung des Unionsrechts sicherzustellen (Ossenbühl/Cornils, Staatshaftungsrecht, 6. Auflage 2013, S. 596 f.).

Aus dem unionsrechtlichen Haftungsanspruch folgt ein Anspruch auf Ersatz der immateriellen Schäden. Zwar besitzen die Mitgliedstaaten mangels einschlägiger Unionsvorschriften die Kompetenz, Art und Umfang des Schadenersatzes festzulegen. Allerdings haben sie dabei den Äquivalenz- und Effektivitätsgrundsatz zu beachten

(EuGH, Urt. v. 09.12.2010 - C-568/08). Da der Gesetzgeber mit § 15 Abs. 2 AGG die Entscheidung getroffen hat, bei einem Verstoß gegen Benachteiligungsverbote immateriellen Schaden zu ersetzen, muss gleiches bei immateriellen Schäden infolge von Benachteiligungen im Zusammenhang mit dem unionsrechtlichen Haftungsanspruch gelten.

3.

Dem Kläger steht der Höhe nach ein Schadensersatzanspruch von 6400 Euro zu.

Die Bestimmung der Höhe der Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG ist dem Gericht überlassen, das die Besonderheiten jedes einzelnen Falles zu berücksichtigen hat. Dazu zählen die Art und Schwere der Benachteiligung, ihre Dauer und Folgen, der Anlass und der Beweggrund des Handelns, der Grad der Verantwortlichkeit des Dienstherrn, etwa geleistete Wiedergutmachung oder erhaltene Genugtuung und das Vorliegen eines Wiederholungsfalles. Ferner ist auch der Sanktionszweck der Norm zu berücksichtigen, so dass 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 (BVerwG, Urt. v. 30.10.2014 - 2 C 6.13).

Nach diesen Maßstäben ist für den Zeitraum vor der Verkündung des Urteils des EuGH in Sachen Hennigs und Mai am 08.09.2011 unter Berücksichtigung von § 198 Abs. 2 Satz 3 GVG von einem pauschalen monatlichen immateriellen Schaden von 100 Euro auszugehen (vgl. BVerwG, Urt. v. 30.10.2014 - 2 C 6.13).

Durch das Urteil vom 08.09.2011 hat eine rechtliche Klärung stattgefunden, die bei der Bestimmung der Entschädigung zu berücksichtigen ist. Aus dem Urteil ergibt sich, dass das Kriterium des Dienstalters bei der Bemessung des Einkommens von Arbeitnehmern zwar in aller Regel zur Erreichung des legitimen Ziels der Berücksichtigung der Berufserfahrung angemessen ist. Dass die Stufe der Grundvergütung eines Angestellten im öffentlichen Dienst bei der Einstellung anhand des Lebensalters festgesetzt wird, geht aber über das hinaus, was hierfür erforderlich und angemessen ist. Daher stellt ein solches Vergütungssystem eine im Hinblick auf die Richtlinie 2000/78/EG nicht gerechtfertigte Benachteiligung wegen des Alters dar (EuGH, Urt. v. 08.09.2011 - C-297/10). Aus diesen Ausführungen konnte mit hoher Sicherheit abgeleitet werden, dass §§ 27, 28 BBesG a.F. mit der Richtlinie 2000/78/EG unvereinbar ist. Daraus folgt zwar keine sofortige Erhöhung der Entschädigung ab Verkündung des Urteils. Dem

Gesetzgeber ist zunächst die Möglichkeit einzuräumen, auf das Urteil zu reagieren, d. h. das Besoldungsrecht zu ändern. Nach Ablauf einer solchen Umsetzungsfrist, für die das Gericht einen Zeitraum von dreieinhalb Monaten für angemessen erachtet, bedingen die Kriterien Schwere der Benachteiligung, Grad der Verantwortlichkeit des Dienstherrn und Sanktionszweck der Norm jedoch eine Erhöhung des immateriellen Schadensersatzes. Im Hinblick auf diese Kriterien ist des Weiteren zu berücksichtigen, dass die Beklagte erst zum 01.01.2014 das Besoldungssystem umgestellt hat. Damit hat sie nach der Bekanntgabe des Urteils mehr als zwei Jahre benötigt, um von einer altersabhängigen Besoldung Abstand zu nehmen. Im Rahmen des Gesetzgebungsverfahrens hat die Beklagte zudem die durch § 1 Abs. 2 BremBesG i.V.m. §§ 27, 28 BBesG a. F. hervorgerufene Benachteiligung verneint. Stattdessen sind für die Umstellung des Besoldungssystems „besoldungsfachliche“ Gründe angeführt worden (vgl. Bürgerschafts-Drucks. 18/1024, S. 1 und 3). Ein konstanter immaterieller Schadensersatz ab Januar 2012 würde diese Umstände nicht angemessen berücksichtigen. Infolgedessen ist das Schmerzensgeld im Zeitverlauf stufenweise zu erhöhen.

In der Gesamtabwägung gelangt das Gericht für den Zeitraum vom 08.09.2011 bis 31.12.2011 zu einem immateriellen Schadensersatz von 100 Euro im Monat, für den Zeitraum 01.01. bis 31.12.2012 von 200 Euro und vom 01.01. bis 31.12.2013 von 300 Euro. Demnach steht dem Kläger ein Anspruch wegen immaterieller Schäden i.H.v. 6400 Euro zu.

IV.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 155 Abs. 1 VwGO. Dabei liegen der Kostenentscheidung folgende Erwägungen zugrunde: Gem. § 45 Abs. 1, Satz 1 und Satz 2 GKG wird ein hilfsweise geltend gemachter Anspruch mit dem Hauptanspruch zusammengerechnet, soweit eine Entscheidung über ihn ergeht. Wenn beide Ansprüche denselben Gegenstand betreffen, ist nur der Wert des höheren Anspruchs maßgebend. Die Kammer geht davon aus, dass der unter Ziffer 1 geltend gemachte Hauptanspruch und der unter Ziffer 4 geltend gemachte Hilfsanspruch im Wesentlichen den gleichen Gegenstand haben, nämlich den Ausgleich für eine altersdiskriminierende Besoldung. Dabei hat der Antrag unter Ziffer 1. einen Wert von 2516,40 Euro (24 x Besoldungsdifferenz der Bes.Gr. 13 Stufe 11 zur Endstufe gem. § 52 Abs. 1 GKG i. V. m. Ziffer 10.4. des Streitwertkatalogs für die Verwaltungsgerichtsbarkeit). Dem hilfsweise geltend gemachten Schadensersatzanspruch misst das Gericht einen Wert von 5000 Euro zu. Dies ist damit gem. § 45 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 GKG der ausschlaggebende Wert. Dem unter Ziffer 2 gestellten Antrag, der erfolglos bleibt, misst

das Gericht ebenfalls einen Wert von 5000 Euro zu. Damit obsiegen und unterliegen die Beteiligten je zur Hälfte.

Die Entscheidung über die vorläufige Vollstreckbarkeit folgt hinsichtlich des Klägers aus § 167 VwGO i. V. m. § 709 Satz 1 und 2 ZPO und hinsichtlich der Beklagten aus § 167 VwGO i. V. m. § 708 Nr. 11, § 709 Satz 2, § 711 ZPO.

V.

Die Revision ist gemäß §§ 134 Abs. 1 und 2, 132 Abs. 2 Nr. 1 VwGO zuzulassen. Die Beteiligten haben einer Zulassung der Sprungrevision zugestimmt. Die Rechtssache hat grundsätzliche Bedeutung. Aus dem gleichen Grund ist die Berufung zuzulassen (§ 124 Abs. 1 und 2 Nr. 3 VwGO).

Rechtsmittelbelehrung

Gegen das Urteil steht den Beteiligten die **Revision** an das Bundesverwaltungsgericht zu. Die Revision ist binnen eines Monats nach Zustellung des Urteils beim

Verwaltungsgericht der Freien Hansestadt Bremen, Am Wall 198, 28195 Bremen,
(Tag-/Nachtbriefkasten Justizzentrum Am Wall im Eingangsbereich),

einulegen. Die Revision muss das angefochtene Urteil bezeichnen.

Die Revision ist innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung dieses Urteils zu begründen. Die Begründung ist bei dem Bundesverwaltungsgericht, Simsonplatz 1, 04107 Leipzig, einzureichen. Für das Revisionsverfahren besteht Vertretungszwang; dies gilt auch für die Einlegung der Revision. Danach muss sich jeder Beteiligte durch einen Rechtsanwalt oder einen sonst nach § 67 Abs. 4 VwGO zur Vertretung berechtigten Bevollmächtigten vertreten lassen.

Ferner ist gegen dieses Urteil ist die **Berufung** zulässig. Die Berufung ist innerhalb eines Monats nach Zustellung dieses Urteils beim

Verwaltungsgericht der Freien Hansestadt Bremen, Am Wall 198, 28195 Bremen,
(Tag-/Nachtbriefkasten Justizzentrum Am Wall im Eingangsbereich)

einulegen. Die Berufung muss das angefochtene Urteil bezeichnen und ist innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung dieses Urteils zu begründen. Die Begründung ist, sofern sie nicht zugleich mit der Einlegung der Berufung erfolgt, bei dem Oberverwaltungsgericht der Freien Hansestadt Bremen, Am Wall 198, 28195 Bremen, einzureichen. Die Begründung muss einen bestimmten Antrag sowie die im Einzelnen anzuführenden Gründe der Anfechtung enthalten.

Die Berufung muss von einem Rechtsanwalt oder einem sonst nach § 67 Abs. 4 VwGO zur Vertretung berechtigten Bevollmächtigten eingelegt werden.

gez. Korrell

gez. Kehrbaum

gez. Dr. Sieweke



Verwaltungsgericht der Freien Hansestadt Bremen

Az.: 6 K 203/15

Im Namen des Volkes!

Urteil

In der Verwaltungsrechtssache

des ...,

Klägers,

g e g e n

die Freie Hansestadt Bremen, vertreten durch Performa Nord, Eigenbetrieb des Landes Bremen, Schillerstraße 1, 28195 Bremen,

Beklagte,

Prozessbevollmächtigter:

Herr Regierungsdirektor Kahle, Performa Nord, Geschäftsbereich Personalbetreuung, Schillerstraße 1, 28195 Bremen,

hat das Verwaltungsgericht der Freien Hansestadt Bremen - 6. Kammer - durch Richterin Korrell, Richterin Kehrbaum und Richter Dr. Sieweke sowie die ehrenamtlichen Richterinnen Bensmann und Romanow ohne mündliche Verhandlung am 25. August 2015 für Recht erkannt:

Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 6400 Euro zzgl. Zinsen i.H.v. 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit 09.04.2014 zu zahlen.

Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.

Die Kosten des Verfahrens tragen der Kläger zu 3/4 und die Beklagte zu 1/4.

Das Urteil ist für den Kläger gegen Sicherheitsleistung i.H.v. 110 % des jeweils zu vollstreckenden Betrages vorläufig vollstreckbar. Für die Beklagte ist das Urteil hinsichtlich der Kostenentscheidung vorläufig vollstreckbar. Der Kläger kann die Vollstreckung gegen Sicherheitsleistung i.H.v. 110 % des aufgrund des Urteils vollstreckbaren Betrages abwenden, wenn nicht

die Beklagte vor der Vollstreckung Sicherheit i.H.v. 110 % des jeweils zu vollstreckenden Betrages leistet.

Die Berufung wird zugelassen.

Tatbestand

Der Kläger wendet sich gegen eine Besoldung nach Altersstufen und fordert dafür zusätzlich Schadensersatz.

Der am ...01.1975 geborene Kläger absolvierte nach seinem Schulabschluss im Juni 1994 von Juli 1994 bis September 1995 seinen Zivildienst ...in Bremen. Von Oktober 1995 bis Juni 2000 studierte er Rechtswissenschaft an den Universitäten ... und Seinen juristischen Vorbereitungsdienst absolvierte er von Oktober 2000 bis November 2002 im Oberlandesgerichtsbezirk

Das Land Nordrhein-Westfalen ernannte den Kläger unter Berufung in ein Richterverhältnis auf Probe mit Wirkung vom 15.04.2003 zum Richter (Bes.Gr. R 1). Die Ernennung auf Lebenszeit erfolgte im Juni 2007. Im April 2009 bewarb sich der Kläger um Übernahme in den Dienst der Beklagten. Mit Wirkung vom ... wurde der Kläger zunächst an das ... abgeordnet. Die Versetzung des Klägers und Übertritt in den Dienst der Beklagten erfolgte mit Wirkung vom 01.02.2010.

Zum Zeitpunkt der Versetzung des Klägers erfolgte die Besoldung der Richter im Land Bremen nach § 1 Abs. 2 BremBesG i.V.m. § 38 BBesG in der am 31.08.2006 geltenden Fassung. Die Richter der Besoldungsgruppen R 1 und R 2 erhielten ein Grundgehalt, dessen Höhe sich nach Lebensaltersstufen (Besoldungslebensalter) richtete. Maßgeblich für das Besoldungslebensalter war in erster Linie das tatsächliche Lebensalter des jeweiligen Richters. Das Grundgehalt erhöhte sich regelmäßig bis zur Vollendung des 49. Lebensjahrs.

Mit Bescheid vom 28.04.2011 setzte die Beklagte das Besoldungslebensalter des Klägers nach § 38 Abs. 3 BBesG auf den 01.01.2002 fest. Dagegen erhob der Kläger keinen Widerspruch.

Der Kläger erhob mit Schreiben vom 27.02.2012, der Beklagten am 28.02.2012 zugegangen, Widerspruch gegen die Höhe seiner Dienstbezüge ab dem Jahr 2011. Die Besoldung verstoße gegen Art. 33 Abs. 5 GG.

Mit Widerspruchsschreiben vom 23.12.2013, der Beklagten am 27.12.2013 zugegangen, machte der Kläger Ansprüche auf rückwirkende Bezahlung aus der höchsten Stufe seiner Besoldungsgruppe, hilfsweise eine diskriminierungsfreie Besoldung geltend. Die nach dem Lebensalter gestaffelte Besoldung stelle eine unmittelbare, nicht gerechtfertigte Ungleichbehandlung dar.

Zum 01.01.2014 trat § 15e BremBesG in Kraft. Danach richtet sich die Höhe des Grundgehalts der Besoldungsgruppen R 1 und R 2 nicht mehr nach dem Besoldungslebensalter, sondern nach dienstlichen Erfahrungszeiten. Nach Maßgabe des § 20 BremBesG wurden die am 31.12.2013 im Dienst der Beklagten befindlichen Richter in das neue Besoldungssystem übergeleitet. Der Kläger wurde zum 01.01.2014 in die Erfahrungsstufe 7 übergeleitet, ohne dass eine förmliche Entscheidung der Beklagten erging.

Mit Widerspruchsbescheid vom 10.03.2014 wies die Beklagte den Widerspruch vom 23.12.2014 zurück. Entgegen der Ansicht des Klägers sei die Besoldung nicht altersdiskriminierend.

Der Kläger befand sich vom 03.08. bis 02.10.2014 in Elternzeit.

Der Kläger hat am 09.04.2014 Klage erhoben. Er macht geltend, die Besoldung durch die Beklagte sei in der Vergangenheit aber auch in der Gegenwart altersdiskriminierend. Bei Anwendung des zum 01.01.2014 eingeführten Erfahrungsstufensystems sei er besser gestellt, als wenn für die Einstufung weiterhin das Lebensalter maßgebend sei. Aufgrund des geleisteten Zivildienstes sei der 01.01.2002 der Beginn der besoldungsrechtlichen Dienstzeit. Daher habe er rückwirkend ab dem Zeitpunkt seiner Einstellung Anspruch auf Schadensersatz.

Der Kläger hat ursprünglich beantragt, die Beklagte zu verurteilen, ihn rückwirkend ohne Diskriminierung aufgrund des Lebensalters zu besolden. Im Verlauf des gerichtlichen Verfahrens hat er seinen Antrag präzisiert und erweitert.

Der Kläger beantragt nunmehr schriftsätzlich,

1. die Beklagte zu verpflichten, den Kläger rückwirkend zum 01.01.2014 entsprechend der Stufe 8 der Besoldungsgruppe R 1 und ab 01.01.2016 in Stufe 9 und ab da fortlaufend entsprechend der gesetzlichen Regelung zu besolden, sowie die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger die gegenüber der tatsächlichen Besoldung nicht ausgezahlten Beträge als materiellen Schaden zu zahlen,

2. die Beklagte zu verurteilen, dem Kläger die nicht ausgezahlten Beträge mit Zinsen i.H.v. 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab jeweiliger Fälligkeit, hilfsweise ab Rechtshängigkeit, zu verzinsen,
3. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger immateriellen Schadensersatz, dessen Höhe in das Ermessen des Gerichts gestellt wird, zzgl. Zinsen i.H.v. 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz ab Rechtshängigkeit zu zahlen,
4. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, dem Kläger immateriellen Schadensersatz zu zahlen, dessen Höhe in das Ermessen des Gerichts gestellt wird, bis zu dem Zeitpunkt, in dem eine Einstufung nach Erfahrungsstufen erfolgt und der immaterielle und materielle Schaden aus der Vergangenheit ausgeglichen worden ist,
5. festzustellen, dass die Beklagte dem Kläger den Schaden, insbesondere einen Steuernachteil, zu ersetzen hat, der durch die verspätete Zahlung zu entrichtenden Bruttoentgeltes entsteht und entstehen wird.

Die Beklagte beantragt schriftsätzlich,
die Klage abzuweisen.

Sie trägt ergänzend vor, § 15 Abs. 4 AGG sei auf eine Entschädigung nach dem AGG anzuwenden. Die Festsetzung der Erfahrungsstufe sei ein eigenständiger Verwaltungsakt, der eigenständig anzufechten sei. Dies habe der Kläger nicht getan. Daher könne über die Festsetzung der Erfahrungsstufe nicht im vorliegenden gerichtlichen Verfahren entschieden werden.

Die Beteiligten haben einer Entscheidung des Gerichts durch Urteil ohne mündliche Verhandlung mit Schriftsätzen vom 31.07.2015 und vom 05.08.2015 zugestimmt. Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der Gerichtsakte und der beigezogenen Verwaltungsvorgänge der Beklagten verwiesen.

Entscheidungsgründe

Die Kammer kann durch Urteil ohne mündliche Verhandlung entscheiden, weil die Beteiligten zugestimmt haben (§ 101 Abs. 2 VwGO). Die Präzisierung und Erweiterung der Klage hinsichtlich der Besoldungs- und Zahlungsansprüche ist nach § 173 VwGO i.V.m. § 264 ZPO zulässig. Die Klageerweiterung durch den Feststellungsantrag, der sich teilweise auf materielle Schäden bezieht, die nicht unmittelbar aus der Besoldung resultieren, ist nach § 91 Abs. 1 VwGO zulässig. Diese Änderung ist sachdienlich, da der geltend

gemachte Schadensanspruch aus der verspäteten Umstellung des Besoldungssystems resultiert und damit eine Verbindung zum ursprünglichen Antrag aufweist.

Die Klage hat teilweise Erfolg. Sie ist zulässig, aber nur hinsichtlich des Anspruchs auf immateriellen Schadensersatz weitgehend begründet.

I. Der Antrag des Klägers, ihn ab 01.01.2014 allein nach § 15e BremBesG zu besolden, ist zulässig. Die Verpflichtung zur Durchführung des Widerspruchsverfahrens nach § 54 Abs. 2 BeamStG i.V.m. § 4 BremRichterG ist eingehalten worden. Das Widerspruchsschreiben vom 23.12.2014 ist weit gefasst. Es bezieht sich auf eine diskriminierungsfreie Besoldung sowohl in der Vergangenheit als auch der Zukunft, worunter auch eine Besoldung ausschließlich nach § 15e BremBesG verstanden werden kann. Dass von der Beklagten vorgebrachte Argument, der Kläger habe die Festsetzung der Erfahrungsstufe nicht angefochten, verkennt, dass eine förmliche Festsetzung gegenüber dem Kläger nicht erfolgt ist.

Der Antrag ist aber unbegründet. Der Kläger hat keinen Anspruch darauf, ab 01.01.2014 allein nach § 15e BremBesG besoldet zu werden. Zwar ist die Besoldung nach § 15e BremBesG für den Kläger vorteilhafter als eine Besoldung nach § 20 Abs. 3 i.V.m. § 15e BremBesG (1.). Jedoch fällt der Kläger in den Anwendungsbereich von § 20 Abs. 3 i.V.m. § 15e BremBesG, der gegenüber § 15e BremBesG Vorrang besitzt (2.). Diese Schlechterstellung ist unions- und verfassungsrechtlich nicht zu beanstanden (3.). Ein Zinsanspruch besteht daher ebenfalls nicht (4.).

1. Eine Besoldung des Klägers nach § 15e BremBesG wäre für diesen vorteilhafter als eine Besoldung nach § 20 Abs. 3 i.V.m. § 15e BremBesG.

Nach § 15e i.V.m. § 15b BremBesG wäre der Kläger zum 01.01.2014 der Erfahrungsstufe 8 der Besoldungsgruppe R 1 zuzuordnen. § 15e BremBesG legt fest, dass das Grundgehalt der Richter, soweit die Besoldungsordnung nicht feste Gehälter vorsieht, nach Stufen bemessen wird. Der Aufstieg in die nächste Stufe erfolgt nach dienstlichen Erfahrungszeiten im Abstand von zwei Jahren.

Der Kläger befindet sich seit April 2007 im Richterdienst. Am 01.02.2010 erfolgte die Versetzung in den Dienst der Beklagten. Neben den daraus folgenden Erfahrungszeiten sind nach § 15e Satz 3 i.V.m. § 15b Abs. 1 Satz 4 Nr. 2 BremBesG auch die 15 Monate des Zivildienstes von Juli 1994 bis September 1995 anzurechnen. Nach § 15b Abs. 1 Satz 4 Nr. 2 BremBesG sind Zeiten, die nach dem Arbeitsplatzschutzgesetz wegen Wehrdienst oder zivildienstbedingter Verzögerung des Beginns eines Dienstverhältnisses auszuglei-

chen sind, zu berücksichtigen. Nach § 78 Abs. 1 Nr. 1 ZDG i.V.m. § 13 Abs. 2 ArbPISchG gilt für Richter § 12 Abs. 2 ArbPISchG entsprechend, wenn der Richter im Anschluss an den Zivildienst das für den Richterberuf erforderliche Studium begonnen hat und wenn er sich bis zum Ablauf von sechs Monaten nach Abschluss des Studiums um Einstellung als Richter beworben hat und aufgrund dieser Bewerbung eingestellt worden ist. Diese Voraussetzungen sind erfüllt. Der Kläger hat seinen Zivildienst im September 1995 beendet. Im Oktober 1995 hat er sein Studium begonnen. Das für den Richterberuf erforderliche zweite Staatsexamen hat er am 29.11.2002 bestanden. Die Ernennung zum Richter ist weniger als sechs Monate später im April 2003 erfolgt. Nach § 78 Abs. 1 Nr. 1 ZDG i.V.m. § 12 Abs. 2 ArbPISchG ist die Zeit der Ableistung des Zivildienstes daher bei der Bemessung der Besoldung zu berücksichtigen.

Hätte § 15e i.V.m. § 15b BremBesG bereits zum Zeitpunkt der Versetzung des Klägers gegolten, hätte er zunächst in die Erfahrungsstufe 6 eingeordnet werden müssen. Der Übergang in die Erfahrungsstufe 7 wäre zum Januar 2012 erfolgt. Weitere Höherstufungen hätten alle zwei Jahre stattgefunden.

Nach § 20 Abs. 3 i.V.m. § 15e BremBesG ist der Kläger hingegen erst zum Januar 2014 der Stufe 7 zuzuordnen. Nach dessen Satz 1 werden Richter der Besoldungsgruppe R 1, die sich bereits am 31.12.2013 im Dienst der Beklagten befunden haben, der Stufe zugeordnet, die dem Betrag des ihnen am 31.12.2013 zustehenden Grundgehaltes entspricht. Am 31.12.2013 ist die Besoldung des Klägers nach § 1 Abs. 2 BremBesG i.V.m. § 38 BBesG in der am 31.08.2006 geltenden Fassung (a. F.) erfolgt. Die Besoldung hat sich demzufolge nach Lebensaltersstufen gerichtet (§ 38 Abs. 1 Satz 1 BBesG a. F.). Die Festlegung des Besoldungsalters hat sich bei Richtern bis zur Vollendung des 35. Lebensjahres ausschließlich nach dem Lebensalter gerichtet. Richter bis zur Vollendung des 29. Lebensjahrs sind der Stufe 1 zugeordnet worden (Anlage 4 zum BremBesG in der bis zum 31.12.2013 geltenden Fassung). Mit Vollendung des 29. Lebensjahrs ist die Zuordnung zur Stufe 2 erfolgt. Die weiteren Stufenaufstiege sind im Abstand von zwei Jahren vorgenommen worden. Am 31.12.2013 hat sich der Kläger demnach seit Januar 2012 in der Stufe 6 befunden. Am 01.01.2014 ist der Kläger der Erfahrungsstufe 7 zuzuordnen gewesen, was die Beklagte beachtet hat. Denn die zwischen Januar 2012 und Dezember 2013 absolvierte Zeit in der Stufe 6 ist nach § 20 Abs. 2 Satz 2 i.V.m. Abs. 3 Satz 2 BremBesG anzurechnen gewesen. Der Aufstieg in die Stufe 7 ist infolgedessen zum 01.01.2014 erfolgt.

2. Die Besoldung des Klägers richtet sich nach § 20 Abs. 3 i.V.m. § 15e BremBesG. § 20 Abs. 3 BremBesG trifft ausschließlich Regelungen zur Besoldung der bereits am 31.12.2013 im Dienst der Beklagten befindlichen Richter. Sein Anwendungsbereich ist

daher im Vergleich zu § 15e BremBesG, der für alle Richter gilt, kleiner. Deshalb genießt § 20 Abs. 3 BremBesG als speziellere Vorschrift Vorrang.

Weil sich der Kläger am 31.12.2013 im Dienst der Beklagten befunden hat, fällt er in den Anwendungsbereich von § 20 Abs. 3 BremBesG. Eine einschränkende Auslegung, dass § 20 Abs. 3 BremBesG nur dann anwendbar ist, wenn eine Besoldung ausschließlich nach § 15e BremBesG nachteilig wäre, scheidet aus. Dem Wortlaut von § 20 Abs. 3 BremBesG kann eine solche Einschränkung des Anwendungsbereichs nicht entnommen werden. § 20 Abs. 3 BremBesG normiert Vorgaben, wie die Überleitung der am 31.12.2013 im Dienst der Beklagten befindlichen Richter zu erfolgen hat. Die Möglichkeit, diesen Personenkreis ausschließlich nach Maßgabe von § 15e BremBesG zu besolden, sieht der Gesetzeswortlaut nicht vor. Auch aus dem Gesetzeszweck kann eine solche Möglichkeit nicht abgeleitet werden. In der Gesetzesbegründung zu § 20 BremBesG heißt es (Bürgerschafts-Drucks. 18/1024, S. 11):

„Mit der betragsmäßigen Überleitung wird sichergestellt, dass die zum Zeitpunkt der Einführung der Erfahrungsstufen vorhandenen Beamtinnen und Beamten sowie Richterinnen und Richter keine Einkommensverluste erleiden und zugleich der Übergang in das neue System schnell, für die Betroffenen nachvollziehbar und ohne unververtretbaren Verwaltungsaufwand erfolgt.“

§ 20 Abs. 3 BremBesG verfolgt demnach zwei Ziele. Zum einen sollen finanzielle Nachteile für die bereits vorhandenen Besoldungsempfänger durch die Umstellung des Besoldungssystems vermieden werden. Diese Zielsetzung verlangt einen Vorrang von § 20 Abs. 3 BremBesG nur in dem Fall, dass eine Besoldung ausschließlich nach § 15e BremBesG mit finanziellen Nachteilen verbunden wäre. Zum anderen soll der mit der Umstellung des Besoldungssystems verbundene Verwaltungsaufwand begrenzt werden. Wäre § 20 Abs. 3 BremBesG eine Vorschrift mit dem alleinigen Regelungszweck, finanzielle Verschlechterungen durch eine Neueinstufung zu verhindern, müsste die Beklagte in jedem Einzelfall prüfen, ob § 15e BremBesG im Vergleich zu § 20 Abs. 3 i.V.m. § 15e BremBesG zu einer besseren Einstufung führt. Dazu hätte die Beklagte in jedem Einzelfall bestimmen müssen, ob Zeiten nach § 15b Abs. 1 Sätze 4 und 5 i.V.m. § 15e Satz 3 BremBesG vorliegen. Die dafür notwendige Prüfung der Personalakten hätte nicht unerhebliche Personalressourcen erfordert. Der Gesetzgeber wollte hingegen den Umstellungsaufwand auf ein Minimum reduzieren. Diese Zielsetzung würde unterlaufen, wenn die Beklagte prüfen müsste, ob eine Besoldung nach § 15e BremBesG im Vergleich zu § 20 Abs. 3 i.V.m. § 15e BremBesG vorteilhaft ist.

3. § 20 Abs. 3 BremBesG ist unionsrechtlich nicht zu beanstanden und mit dem Grundgesetz vereinbar.

a) § 20 Abs. 3 BremBesG verstößt nicht gegen die Richtlinie 2000/78/EG.

Die bis 31.12.2013 in § 1 Abs. 2 BremBesG i.V.m. § 38 BBesG a. F. normierte Besoldung nach Lebensalterstufen stellt eine Diskriminierung wegen des Alters nach der Richtlinie 2000/78/EG dar (vgl. im Hinblick auf §§ 27, 28 BBesG a. F. EuGH, Urt. v. 19.06.2014 – C-501/12). § 20 Abs. 3 BremBesG sieht vor, dass die Lebensalterstufen Grundlage für die Einordnung in das Erfahrungsstufensystem sind. Die Vorschrift übernimmt damit Einordnungen aus einem diskriminierenden System und schreibt diese fest. Sie stellt infolgedessen eine unmittelbare Diskriminierung wegen des Alters i.S.v. Art. 2 Richtlinie 2000/78/EG dar (vgl. EuGH, Urt. v. 19.06.2014 – C-501/12).

Diese Ungleichbehandlung ist jedoch nach Art. 6 Abs. 1 Richtlinie 2000/78/EG gerechtfertigt. Eine Rechtfertigung setzt voraus, dass mit der Ungleichbehandlung ein legitimes Ziel verfolgt wird und die Mittel zur Erreichung des Ziels angemessen und erforderlich sind. Diese Voraussetzungen hat der EuGH im Hinblick auf § 2 Abs. 2 BlnBesÜG bejaht. Die Vorschrift nimmt die Einordnung der Bestandsbeamten in Erfahrungsstufen ausschließlich auf Grundlage der Stufenzuordnung des vorhergehenden Besoldungssystems nach Lebensalter vor. Dieses Vorgehen ist nach dem EuGH gerechtfertigt, weil es dem legitimen Ziel der Besitzstandswahrung und des reibungslosen Übergangs der Besoldungssysteme dient (EuGH, Urt. v. 19.06.2014 – C-501/12).

Die durch § 20 Abs. 3 BremBesG verursachte Benachteiligung ist aus dem gleichen Grund gerechtfertigt. Die Überleitung in das Besoldungssystem nach Erfahrungsstufen auf Grundlage der Einstufung im Besoldungssystem nach Besoldungslebensalter, wie sie in § 20 BremBesG vorgesehen ist, schließt es aus, dass Beamte und Richter infolge der Umstellung schlechter eingestuft werden und dadurch ihre Besoldung sinkt. Zwar hätte dieses Ziel auch durch weniger einschneidende Maßnahmen erreicht werden können. So hätte der Anwendungsbereich von § 20 BremBesG auf Beamte und Richter beschränkt werden können, die bei alleiniger Anwendung des neuen Besoldungssystems finanzielle Nachteile erlitten hätten. Dies hätte allerdings eine Prüfung der Erfahrungszeiten der am 31.12.2013 im Dienst befindlichen Besoldungsempfänger erfordert. Den damit verbundenen Verwaltungsaufwand hat der Gesetzgeber ausdrücklich vermeiden wollen. Zudem hätte eine Überleitungsregelung, die einer – nach Einschätzung des Gerichts – haushaltsmäßig relevanten Zahl von Beamten und Richtern eine vorteilhafte Neueinstufung ermöglicht hätte, der im Hinblick auf die desolante Haushaltssituation der Beklagten impliziten Zielsetzung der kostenneutralen Umstellung des Besoldungssystems widersprochen.

Dass eine Überleitungsvorschrift finanzielle und administrative Beschränkungen berücksichtigen darf, hat der EuGH anerkannt (EuGH, Urt. v. 19.06.2014 – C-501/12). Entgegen der Ansicht des VG Berlin (Beschl. v. 19.12.2014 – 7 K 156.10) ist dabei der Verwaltungsaufwand für die Prüfung der Erfahrungszeiten aller betroffenen Besoldungsempfänger maßgeblich. Eine Differenzierung zwischen einzelnen Besoldungsordnungen würde zu einer nicht zu rechtfertigenden Privilegierung von Besoldungsordnungen mit wenigen Besoldungsempfängern führen.

Danach ist § 20 BremBesG nicht zu beanstanden. Die Beklagte hätte eine Überleitungsregelung, die zu Einzelfallprüfungen geführt hätte, nicht umsetzen können. Zwar hat der Gesetzgeber § 20 BremBesG lediglich mit dem pauschalen Hinweis begründet, die Umstellung der Besoldung solle mit möglichst geringem Ressourceneinsatz erfolgen (vgl. Bürgerschafts-Drucks. 18/1024). Der Gesetzgeber ist jedoch nicht verpflichtet gewesen, den Arbeitsaufwand abzuschätzen und den daraus folgenden Personalbedarf zu ermitteln. Auch musste er nicht darlegen, dass dieser mit den zur Verfügung stehenden finanziellen Mitteln nicht bereitgestellt werden kann. Eine solche Darlegungspflicht ist bei offenkundigen Tatsachen entbehrlich.

Es ist bekannt, dass die Beklagte aufgrund mangelnden Personals Probleme hat, die bei der Personalverwaltung anfallenden Aufgaben in qualitativer und zeitlicher Hinsicht angemessen zu erledigen. So sind derzeit beispielsweise lange Bearbeitungszeiten bei Beihilfeanträgen und in nicht wenigen Gerichtsverfahren eine nicht den gesetzlichen Vorgaben entsprechende Führung von Personalakten zu verzeichnen. Aufgrund der verfassungsrechtlichen Verpflichtung zur Haushaltskonsolidierung und der hohen Schuldenlast der Beklagten kann dem – jedenfalls zum jetzigen Zeitpunkt – nicht durch Neueinstellungen begegnet werden. Die Vermeidung von Einzelfallprüfungen der Erfahrungszeiten von Bestandsrichtern ist in einer solchen Situation ein legitimes Ziel. Gleichzeitig ist von einem erheblichen Prüfungsaufwand auszugehen. Am 30.06.2013 befanden sich 28170 Beamte und Richter im Dienst der Beklagten, der Stadtgemeinde Bremen und der Stadt Bremerhaven (Statistisches Landesamt Bremen, Tabelle 360-71: Beschäftigte des Bundes, der Länder und der Gemeinden/GV nach Geschlecht). Neben der hohen Anzahl der Einzelfälle kommt hinzu, dass die Prüfung, ob Zeiten nach § 15b Abs. 1 Sätze 4 und 5 BremBesG vorliegen, Sachverhaltsermittlungen und nicht einfache rechtliche Bewertungen notwendig macht. Dies zusammengenommen kann nicht davon ausgegangen werden, dass die Beklagte eine solche Prüfung hätte leisten können.

b) § 20 Abs. 3 BremBesG verstößt auch nicht gegen Art. 3 Abs. 1 GG.

Der allgemeine Gleichheitssatz verlangt, alle Menschen vor dem Gesetz gleich zu behandeln sowie wesentlich Gleiches gleich und wesentlich Ungleiches ungleich zu behandeln. Eine Ungleichbehandlung ist nur dann verfassungsgemäß, wenn sie gerechtfertigt ist. Die Anforderungen daran reichen vom bloßen Willkürverbot bis zu einer strengen Bindung an den Verhältnismäßigkeitsgrundsatz. Im Fall der Ungleichbehandlung von Personengruppen besteht regelmäßig eine strenge Bindung des Gesetzgebers an die Erfordernisse des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes. Danach verletzt eine Norm dann den allgemeinen Gleichheitssatz, wenn durch sie eine Gruppe von Normadressaten im Vergleich zu anderen Normadressaten verschieden behandelt wird, obwohl zwischen beiden Gruppen keine Unterschiede von solcher Art und solchem Gewicht bestehen, dass sie die ungleiche Behandlung rechtfertigen können (BVerfG, Beschl. v. 19.06.2012 – 2 BvR 1397/09 m.w.N.). Bei Ungleichbehandlungen von Personengruppen im Besoldungsrecht gilt dieser strenge Maßstab jedoch nicht. Denn der Gesetzgeber besitzt im Bereich der Besoldung einen weiten Spielraum politischen Ermessens, innerhalb dessen er das Besoldungsrecht den tatsächlichen Notwendigkeiten und der fortschreitenden Entwicklung anpassen und verschiedenartige Gesichtspunkte berücksichtigen kann (BVerfG, Urt. v. 14.02.2012 – 2 BvL 4/10). Die gerichtliche Prüfung ist infolgedessen darauf beschränkt, ob sich die Ungleichbehandlung als evident sachwidrig erweist oder dem Handeln des Besoldungsgesetzgebers von der Verfassung selbst getroffene Wertungen entgegenstehen (BVerfG, Beschl. v. 19.06.2012 – 2 BvR 1397/09 m.w.N.).

Diesen Maßstäben genügt § 20 Abs. 3 BremBesG. Für Richter mit Erfahrungszeiten vor dem 29. Lebensjahr führt die Vorschrift zwar im Vergleich mit ab 01.01.2014 neu eingestellten oder in den Dienst der Beklagten versetzten Richtern zu einer gemessen an ihren Erfahrungszeiten schlechteren Einstufung. Diese Ungleichbehandlung ist aber nicht evident sachwidrig. Dabei ist auf der einen Seite zu berücksichtigen, dass Richter in der Regel nur über kurze Erfahrungszeiten vor dem 29. Lebensjahr verfügen. Grund dafür ist die lange Ausbildungszeit. Die Mehrheit der Studierenden benötigt bis zum Abschluss des ersten Staatsexamens mindestens 10 Semester. Der Vorbereitungsdienst, der mit dem zweiten Staatsexamen abschließt, dauert weitere zwei Jahre. Hinzu kommen die unvermeidlichen Wartezeiten zwischen den Ausbildungsabschnitten sowie bei der Einstellung. Der Unterschied bei der Einstufung zwischen vor und nach dem 01.01.2014 eingestellten Richtern wird daher regelmäßig maximal eine Stufe betragen. Auf der anderen Seite ist es ein legitimes gesetzgeberisches Ziel, eine Umstellung des Besoldungssystems so auszugestalten, dass sie mit den verfügbaren Ressourcen adäquat bewältigt werden kann. Wie dargelegt ist nicht davon auszugehen, dass die Beklagte eine Prüfung der Erfahrungszeiten ihrer Beamten und Richter hätte leisten können.

§ 20 Abs. 3 BremBesG verstößt auch nicht gegen Wertungen des Grundgesetzes. Dieses sieht – anders als die Richtlinie 2000/78/EG – ein spezifisches Diskriminierungsverbot hinsichtlich des Merkmals „Alter“ nicht vor (vgl. Art. 3 Abs. 3 GG). Außerdem ist zu berücksichtigen, dass § 20 Abs. 3 BremBesG Teil einer Gesetzesänderung ist, die langfristig dazu führen wird, dass das Alter bei der Höhe der Besoldung keine Relevanz mehr hat.

4. Ein Anspruch auf Zinsen, insbesondere nach § 291 BGB, den der Kläger mit dem 2. Klageantrag geltend macht, besteht mangels eines Anspruchs auf Besoldung ausschließlich nach § 15e BremBesG nicht.

II. Der Kläger hat Anspruch auf Ersatz immaterieller Schäden, aufgrund der bis 31.12.2013 normierten Bemessung der Besoldungshöhe nach dem Besoldungslebensalter. Dieser Anspruch ist aber auf den Zeitraum September 2011 bis Dezember 2013 beschränkt.

1. Ein Anspruch des Klägers auf Schadensersatz ergibt sich aus § 15 Abs. 2 i.V.m. § 24 Nr. 1 AGG. Danach ist bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot Schadensersatz zu leisten.

Die bis 31.12.2013 in § 1 Abs. 2 BremBesG i.V.m. § 38 BBesG a. F. normierte Besoldung nach Besoldungslebensaltersstufen stellt eine Diskriminierung wegen des Alters nach der Richtlinie 2000/78/EG dar (vgl. EuGH, Urt. v. 19.06.2014 – C-501/12). Daran ändert der Umstand nichts, dass die Diskriminierung auf dem korrekten Vollzug der besoldungsrechtlichen Vorschriften beruht (BVerwG, Urt. v. 30.10.2014 – 2 C 6.13). Weil anders als bei § 15 Abs. 1 AGG kein Vertretenmüssen erforderlich ist, sind die Voraussetzungen von § 15 Abs. 2 AGG ab der Versetzung des Klägers im Februar 2010, die nach dem Inkrafttreten des AGG am 14.08.2006 liegt, gegeben gewesen.

a) Dem Kläger steht allerdings erst ab Oktober 2013 ein Anspruch zu. Der Schadensersatzanspruch nach § 15 Abs. 2 AGG unterliegt der Ausschlussfrist nach § 15 Abs. 4 AGG. Danach muss ein Anspruch innerhalb von zwei Monaten schriftlich geltend gemacht werden. An eine Geltendmachung sind nur geringe Anforderungen zu stellen. Es ist ausreichend, wenn der Dienstherr über etwaige Ansprüche in Kenntnis gesetzt wird und dadurch die Möglichkeit erhält, Beweise zu sichern und rechtzeitig Rücklagen zu bilden (BVerwG, Urt. v. 30.10.2014 – 2 C 6.13). Die Frist beginnt zu dem Zeitpunkt, in dem der Betroffene von der Benachteiligung Kenntnis erlangt. Durch die Verkündung des Urteils des EuGH in Sachen Hennigs und Mai am 08.09.2011 (EuGH, Urt. v. 08.09.2011 – C-297/10) haben die Besoldungsempfänger Kenntnis über die Altersdiskriminierung

erhalten (BVerwG, Urt. v. 30.10.2014 – 2 C 6.13; a. A. OVG Saarland, Urt. v. 06.08.2015 – 1 A 290/14, das für den Beginn der Ausschlussfrist auf den 19.06.2014 abstellt). Die Ausschlussfrist nach § 15 Abs. 4 AGG ist auch mit der Richtlinie 2000/78/EG vereinbar (EuGH, Urt. v. 08.07.2010 – C-246/09 – Bulicke).

Um sämtliche Ansprüche zu sichern, hätte der Kläger diese daher nach § 31 Abs. 1 BremVwVfG i.V.m. § 188 Abs. 2 BGB bis zum 08.11.2011 geltend machen müssen. Er hat aber erst am 27.12.2013 Widerspruch erhoben und eine altersdiskriminierende Besoldung geltend gemacht. Durch das Schreiben vom 27.02.2012, mit dem der Kläger einen Verstoß gegen Art. 33 Abs. 5 GG gerügt hat, ist keine Geltendmachung nach § 15 Abs. 4 AGG erfolgt. Zwar sind an die Geltendmachung von Ansprüchen nach § 15 Abs. 2 AGG keine hohen Anforderungen zu stellen. Trotzdem erfüllt das Schreiben vom 27.02.2012 nicht 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, BT-Drucks. 16/1780 S. 38). Das setzt voraus, dass die Geltendmachung in irgendeiner Form auf die gerügte Diskriminierung abhebt (ausführlich dazu VG Bremen, Urt. v. 25.08.2015 – 6 K 274/14). Dies ist vorliegend nicht der Fall. Infolgedessen sind nur Ansprüche für den Zeitraum ab Oktober 2013 rechtzeitig geltend gemacht worden.

b) Der Anspruch des Klägers ist auf den Zeitraum bis Dezember 2013 beschränkt, weil die Diskriminierung wegen des Alters mit der Umstellung der Besoldung auf Erfahrungsstufen am 31.12.2013 geendet hat. Eine Besoldung nach Erfahrungsstufen ist europarechtlich zulässig (vgl. EuGH, Urt. v. 19.06.2014 – C-501/12), so dass § 15e BremBesG nicht zu beanstanden ist. Gleiches gilt für § 20 BremBesG. Zwar führt die Überleitungsvorschrift für die am 31.12.2013 im Dienst der Beklagten befindlichen Richter zu einer Beibehaltung der Ungleichbehandlung wegen des Alters bei der Besoldung. Diese Ungleichbehandlung ist allerdings wie erläutert nach Art. 6 Abs. 1 Richtlinie 2000/78/EG gerechtfertigt.

2. Ein Schadensersatzanspruch des Klägers resultiert des Weiteren aus dem unionsrechtlichen Haftungsanspruch. Dieser setzt voraus, dass die unionsrechtliche Norm, gegen die verstoßen worden ist, die Verleihung von Rechten an die Geschädigten bezweckt, der Verstoß gegen die Norm hinreichend qualifiziert ist und zwischen dem Ver-

stoß und dem entstandenen Schaden ein unmittelbarer Kausalzusammenhang besteht (EuGH, Urt. v. 19.06.2014 – C-501/12). Eine Besoldung nach Lebensalterstufen erfüllt ab Verkündung des Urteils des EuGH in Sachen Hennigs und Mai am 08.09.2011 diese Voraussetzungen (BVerwG, Urt. v. 30.10.2014 – 2 C 6.13). Mit Umstellung der Besoldung auf Erfahrungsstufen hat der Verstoß gegen die Richtlinie 2000/78/EG geendet.

Die Ausschlussfrist des § 15 Abs. 4 AGG ist auf den unionsrechtlichen Haftungsanspruch nicht anwendbar (ebenso: BGH, Urt. v. 23.07.2015 – II ZR 4 /15 - juris RdNr. 13 ff.; a. A. OLG Hamm, Urt. v. 03.12.2014 - I-11 U 6/13, 11 U 6/13 - juris RdNr. 40 ff.; VG Arnsberg, Urt. v. 05.06.2015 - 13 K 308/13, juris RdNr. 23).

Zwar obliegt die weitere Ausgestaltung des unionsrechtlichen Haftungsanspruchs über die vom EuGH benannten Voraussetzungen hinaus in Ermangelung einer unionsrechtlichen Harmonisierung dem jeweiligen Mitgliedstaat, wobei Äquivalenz- und Effizienzprinzip zu berücksichtigen sind (Grabitz/Hilf/Nettesheim, Das Recht der Europäischen Union, Art. 340 AEUV, RdNr. 175, Stand: Januar 2015). Auch sind Ausschlussfristen nach den Grundsatzentscheidungen des EuGH in den Sachen Palmisani und Bulicke grundsätzlich mit dem Grundsatz der Effektivität des Gemeinschaftsrechts vereinbar, weil die Festsetzung angemessener Rechtsbehelfsfristen in Form von Ausschlussfristen ein Anwendungsfall des grundlegenden Prinzips der Rechtssicherheit ist. Derartige Fristen sind nicht geeignet, die Ausübung der durch die Unionsrechtsordnung verliehenen Rechte praktisch unmöglich zu machen oder übermäßig zu erschweren (EuGH, Urt. v. 08.07.2010 – C-246/09 – Bulicke, juris RdNr. 36 m.w.N.; EuGH, Urt. v. 10.07.1997 – C-261/95 - Palmisani).

Dabei ist allerdings zu berücksichtigen, dass für die streitgegenständlichen Ersatzansprüche, anders als in der Sache Palmisani, die Geltung von Ausschlussfristen für einen unionsrechtlichen Haftungsanspruch nicht positivrechtlich geregelt wurde. Anders als die unstreitig geltenden allgemeinen Grundsätze Mitverschulden, Vorrang des Primärrechtsschutzes und Verjährung stellt die Ausschlussfrist des § 15 Abs. 4 AGG auch keinen allgemeinen Rechtsgrundsatz dar, sondern ist eine speziell für den Geltungsbereich des AGG geschaffene Vorschrift. Sie bezweckt, den Arbeitgeber angesichts der für ihn ungünstigen Beweislastregelung des § 22 AGG davor zu schützen, Dokumentationen über Einstellungsverfahren unzumutbar lange, das heißt bis zum Ablauf der allgemeinen Verjährungsfrist von drei Jahren, aufbewahren zu müssen (Begründung der Bundesregierung zum Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung europäischer Richtlinien zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung, BR-Drucks. 329/07, S. 40 f.).

Es ist auch nicht ersichtlich, dass der Gesetzgeber für alle Fälle von Schadensersatzansprüchen wegen Altersdiskriminierung und nicht nur wegen Verstoßes gegen das AGG eine Ausschlussfrist schaffen wollte. Dem steht bereits der Wortlaut des § 15 Abs. 4 AGG entgegen, der sich ausdrücklich nur auf Ansprüche nach § 15 Abs. 1 und Abs. 2 AGG bezieht. Etwas anderes ergibt sich auch nicht aus der Gesetzesbegründung.

Insbesondere ist nach der Entscheidung des Bundesgerichtshofs (BGH, a.a.O.) zu berücksichtigen, dass die Ansprüche nach dem AGG und dem unionsrechtlichen Haftungsanspruch nicht vollkommen kongruent sind. Zwar beruhen beide auf einem Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot. Während aber die Zielrichtung von § 15 Abs. 1 und 2 AGG eine einzelfallbezogene, konkrete Maßnahme des Arbeitgebers oder individual- oder kollektivrechtliche Vereinbarungen im Blick hat, die gegen das Benachteiligungsverbot verstoßen, zielt der unionsrechtliche Haftungsanspruch auch auf das legislative Unrecht ab, eine diskriminierende Rechtslage nicht behoben zu haben. Zwar ist die Beklagte nicht nur als Gesetzgeber, sondern auch in der Funktion als „Arbeitgeber“ bzw. nach Maßgabe des § 24 AGG als Dienstherr tätig geworden. Die unterschiedlichen Rollen der Beklagten als Gesetzgeber und als Dienstherr dürfen jedoch nicht mit der Folge vermengt werden, den Erlass beamtenrechtlicher Vorschriften dem Anwendungsbereich des § 15 Abs. 1 und Abs. 2 und damit auch dem Absatz 4 zuzuordnen (BGH, a.a.O.). Dies hätte zur Folge, dass der unionsrechtliche Haftungsanspruch in Fällen der vorliegenden Art wegen der kurzen Ausschlussfrist ins Leere liefe. Dem Grundsatz der Effektivität wäre nicht genüge getan. Dabei ist tragendes Prinzip des unionsrechtlichen Haftungsanspruchs gerade der Grundsatz der vollen Wirksamkeit des Gemeinschaftsrechts (effet utile). Er soll gerade ein Untätigbleiben des Mitgliedstaates sanktionieren, um die Durchsetzung des Unionsrechts sicherzustellen (Ossenbühl/Cornils, Staatshaftungsrecht, 6. Auflage 2013, S. 596 f.).

Aus dem unionsrechtlichen Haftungsanspruch folgt ein Anspruch auf Ersatz der immateriellen Schäden. Zwar besitzen die Mitgliedstaaten mangels einschlägiger Unionsvorschriften die Kompetenz, Art und Umfang des Schadenersatzes festzulegen. Allerdings haben sie dabei den Äquivalenz- und Effektivitätsgrundsatz zu beachten (EuGH, Urt. v. 09.12.2010 – C-568/08). Da der Gesetzgeber mit § 15 Abs. 2 AGG die Entscheidung getroffen hat, bei einem Verstoß gegen Benachteiligungsverbote immateriellen Schaden zu ersetzen, muss gleiches bei immateriellen Schäden infolge von Benachteiligungen im Zusammenhang mit dem unionsrechtlichen Haftungsanspruch gelten.

3. Dem Kläger steht der Höhe nach ein Schadensersatzanspruch von 6400 Euro zu.

Die Bestimmung der Höhe der Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG ist dem Gericht überlassen, das die Besonderheiten jedes einzelnen Falles zu berücksichtigen hat. Dazu zählen die Art und Schwere der Benachteiligung, ihre Dauer und Folgen, der Anlass und der Beweggrund des Handelns, der Grad der Verantwortlichkeit des Dienstherrn, etwa geleistete Wiedergutmachung oder erhaltene Genugtuung und das Vorliegen eines Wiederholungsfalles. Ferner ist auch der Sanktionszweck der Norm zu berücksichtigen, so dass 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 (BVerwG, Urt. v. 30.10.2014 – 2 C 6.13). Nicht in die Bemessung einzubeziehen ist dagegen, dass der Kläger nach § 15e BremBesG eine höhere Besoldung als derzeit nach § 20 Abs. 3 i.V.m. § 15e BremBesG erhalten würde. Der dadurch bewirkte verzögerte Anstieg des Grundgehalts ist ein genau bestimmbarer finanzieller Nachteil. Es handelt sich um einen materiellen Schaden. Dieser ist bei der Bemessung des immateriellen Schadens nicht zu berücksichtigen (vgl. BAG, Urt. v. 18.03.2010 – 8 AZR 1044/08).

Nach diesen Maßstäben ist für den Zeitraum vor der Verkündung des Urteils des EuGH in Sachen Hennigs und Mai am 08.09.2011 unter Berücksichtigung von § 198 Abs. 2 Satz 3 GVG von einem pauschalen monatlichen immateriellen Schaden von 100 Euro auszugehen (vgl. BVerwG, Urt. v. 30.10.2014 – 2 C 6.13).

Durch das Urteil vom 08.09.2011 hat eine rechtliche Klärung stattgefunden, die bei der Bestimmung der Entschädigung zu berücksichtigen ist. Aus dem Urteil ergibt sich, dass das Kriterium des Dienstalters bei der Bemessung des Einkommens von Arbeitnehmern zwar in aller Regel zur Erreichung des legitimen Ziels der Berücksichtigung der Berufserfahrung angemessen ist. Dass die Stufe der Grundvergütung eines Angestellten im öffentlichen Dienst bei der Einstellung anhand des Lebensalters festgesetzt wird, geht aber über das hinaus, was hierfür erforderlich und angemessen ist. Daher stellt ein solches Vergütungssystem eine im Hinblick auf die Richtlinie 2000/78/EG nicht gerechtfertigte Benachteiligung wegen des Alters dar (EuGH, Urt. v. 08.09.2011 – C-297/10). Aus diesen Ausführungen konnte mit hoher Sicherheit abgeleitet werden, dass § 38 BBesG a. F. mit der Richtlinie 2000/78/EG unvereinbar ist. Daraus folgt zwar keine sofortige Erhöhung der Entschädigung ab Verkündung des Urteils. Dem Gesetzgeber ist zunächst die Möglichkeit einzuräumen, auf das Urteil zu reagieren, d. h. das Besoldungsrecht zu ändern. Nach Ablauf einer solchen Umsetzungsfrist, für die das Gericht einen Zeitraum von dreieinhalb Monaten für angemessen erachtet, bedingen die Kriterien Schwere der Benachteiligung, Grad der Verantwortlichkeit des Dienstherrn und Sanktionszweck der Norm jedoch eine Erhöhung des immateriellen Schadensersatzes. Im Hinblick auf diese Krite-

rien ist des Weiteren zu berücksichtigen, dass die Beklagte erst zum 01.01.2014 das Besoldungssystem umgestellt hat. Damit hat sie nach der Bekanntgabe des Urteils mehr als zwei Jahre benötigt, um von einer altersabhängigen Besoldung Abstand zu nehmen. Im Rahmen des Gesetzgebungsverfahrens hat die Beklagte zudem die durch § 1 Abs. 2 BremBesG i.V.m. § 38 BBesG a. F. hervorgerufene Benachteiligung verneint. Stattdessen sind für die Umstellung des Besoldungssystems „besoldungsfachliche“ Gründe angeführt worden (vgl. Bürgerschafts-Drucks. 18/1024, S. 1 und 3). Ein konstanter immaterieller Schadensersatz ab Januar 2012 würde diese Umstände nicht angemessen berücksichtigen. Infolgedessen ist das Schmerzensgeld im Zeitverlauf stufenweise zu erhöhen.

In der Gesamtabwägung gelangt das Gericht für den Zeitraum vom 08.09.2011 bis 31.12.2011 zu einem immateriellen Schadensersatz von 100 Euro im Monat, für den Zeitraum 01.01. bis 31.12.2012 von 200 Euro und vom 01.01. bis 31.12.2013 von 300 Euro.

Demnach steht dem Kläger ein Anspruch wegen immaterieller Schäden i.H.v. 6400 Euro zu. Dieser Betrag ist wie vom Kläger beantragt nach § 291 BGB zu verzinsen.

III. Der Antrag, der auf die Feststellung zukünftiger Ansprüche auf immateriellen Schadensersatz gerichtet ist, ist unbegründet. Die Voraussetzungen nach § 15 Abs. 2 AGG und die Voraussetzungen des unionsrechtlichen Haftungsanspruchs sind ab 01.01.2014 nicht mehr erfüllt. Denn die Diskriminierung wegen des Alters hat wie erläutert mit der Umstellung der Besoldung auf Erfahrungsstufen am 31.12.2013 geendet.

IV. Der Antrag, festzustellen, dass ein Anspruch auf Ersatz materieller Schäden wegen der seit der Versetzung des Klägers unterbliebenen diskriminierungsfreien Besoldung besteht, ist zulässig (1.), aber unbegründet (2.).

1. Der Zulässigkeit steht die Subsidiarität der Feststellungsklage nach § 43 Abs. 2 VwGO nicht entgegen. Ein Kläger kann nur dann auf die Möglichkeit der Leistungsklage verwiesen werden, wenn der ihm dadurch gewährte Rechtsschutz in Reichweite und Effektivität der Feststellungsklage gleichwertig ist. Das ist zu verneinen, wenn sich der Schaden noch nicht abschließend beziffern lässt (BVerwG, Urt. v. 25.04.1996 – 3 C 8/95). Hinsichtlich des vom Kläger geltend gemachten Steuerschadens ist es derzeit mit zumutbarem Aufwand nicht möglich, einen genauen Betrag zu benennen.

2. Der Antrag ist unbegründet. Die tatbestandlichen Voraussetzungen des unionsrechtlichen Haftungsanspruchs sind zwar wie dargelegt im Zeitraum September 2011 bis Dezember 2013 erfüllt. Auch hinsichtlich § 15 Abs. 1 AGG sind die tatbestandlichen Voraussetzungen von Oktober bis Dezember 2013 erfüllt. Zusätzlich zu den Anforderungen von

§ 15 Abs. 2 AGG setzt § 15 Abs. 1 AGG voraus, dass die Beklagte die Diskriminierung zu vertreten hat. Ein solches Verschulden ist ab der Verkündung des Urteils des EuGH in Sachen Hennigs und Mai am 08.09.2011 gegeben (BVerwG, Urt. v. 30.10.2014 – 2 C 6.13).

Es fehlt jedoch an einem kausalen materiellen Schaden. Der Kläger macht Schäden geltend, die aus einem Unterlassen, der verspäteten Umstellung des Besoldungssystems resultieren. Hätte die Beklagte früher ein Erfahrungsstufensystem eingeführt, wäre nach Ansicht des Klägers früher eine Besoldung ausschließlich nach § 15e BremBesG erfolgt. Ein Anspruch des Klägers auf eine für ihn finanziell vorteilhafte Besoldung ausschließlich nach § 15e BremBesG würde aber voraussetzen, dass die Umstellung der Besoldung vor seiner Versetzung erfolgt wäre. Der Kläger ist am 01.02.2010 in den Dienst der Beklagten versetzt worden. Die Umstellung hätte somit spätestens am 31.01.2010 stattfinden müssen. Andernfalls wäre der Kläger auch bei einer Umstellung des Besoldungssystems vor dem 01.01.2014 in den Anwendungsbereich des § 20 Abs. 3 BremBesG gefallen. Der Schaden des Klägers resultiert also aus einem Unterlassen, das zeitlich vor dem Entstehen der Schadensersatzansprüche liegt. Eine Kausalität zwischen Pflichtverletzung und Schaden ist infolgedessen zu verneinen.

V. Die Kostenentscheidung beruht auf § 155 Abs. 1 VwGO. Bei der Kostenentscheidung sind die Klageanträge 1. und 2. als einheitlicher Antrag zu bewerten. Die Klageanträge haben einen vergleichbaren Streitwert, der jeweils bei bzw. um 5000 Euro liegt. Da nur einer der Anträge (weitgehend) Erfolg hat, sind die Kosten im Verhältnis eins zu drei zu teilen. Die Entscheidung über die vorläufige Vollstreckbarkeit folgt hinsichtlich des Klägers aus § 167 VwGO i.V.m. § 709 Satz 1 und 2 ZPO und hinsichtlich der Beklagten aus § 167 VwGO i.V.m. § 708 Nr. 11, § 709 Satz 2, § 711 ZPO.

Die Berufung wird nach § 124a Abs. 1 Satz 1 i.V.m. § 124 Abs. 2 Nr. 3 VwGO zugelassen. Es handelt sich um eine Rechtssache von grundsätzlicher Bedeutung. Insbesondere die Frage, ob § 20 BremBesG auf zum 31.12.2013 im Dienst der Beklagten befindliche Besoldungsempfänger ausnahmslos anzuwenden ist, ist eine Rechtsfrage, die für eine Vielzahl von Beamten- und Richterhältnissen Bedeutung hat und bislang vom OVG Bremen nicht entschieden worden ist.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil ist die Berufung zulässig. Die Berufung ist innerhalb eines Monats nach Zustellung dieses Urteils beim

Verwaltungsgericht der Freien Hansestadt Bremen, Am Wall 198, 28195 Bremen, (Tag-/Nachtbrieffkasten Justizzentrum Am Wall im Eingangsbereich)

einulegen. Die Berufung muss das angefochtene Urteil bezeichnen und ist innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung dieses Urteils zu begründen. Die Begründung ist, sofern sie nicht zugleich mit der Einlegung der Berufung erfolgt, bei dem Oberverwaltungsgericht der Freien Hansestadt Bremen, Am Wall 198, 28195 Bremen, einzureichen. Die Begründung muss einen bestimmten Antrag sowie die im Einzelnen anzuführenden Gründe der Anfechtung enthalten.

Die Berufung muss von einem Rechtsanwalt oder einem sonst nach § 67 Abs. 4 VwGO zur Vertretung berechtigten Bevollmächtigten eingelegt werden.

gez. Korrell

gez. Kehrbaum

gez. Dr. Sieweke



Verwaltungsgericht der Freien Hansestadt Bremen

Az.: 6 K 274/14

Im Namen des Volkes!

Urteil

In der Verwaltungsrechtssache

...

Klägerin,

Prozessbevollmächtigte:

...

g e g e n

die Freie Hansestadt Bremen, vertreten durch Eigenbetrieb des Landes Bremen, Schillerstraße 1, 28195 Bremen,

Beklagte,

Prozessbevollmächtigter:

Herr Regierungsdirektor Kahle, Performa Nord, Geschäftsbereich Personalbetreuung, Schillerstraße 1, 28195 Bremen,

hat das Verwaltungsgericht der Freien Hansestadt Bremen - 6. Kammer - durch Richterinnen Korrell, Richterinnen Kehrbaum und Richter Dr. Sieweke sowie ehrenamtlichen Richterinnen Bensmann und Romanow ohne mündliche Verhandlung am 25. August 2015 für Recht erkannt:

Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin 6400 Euro zzgl. Zinsen i.H.v. 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit dem 06.03.2014 zu zahlen.

Die Beklagte trägt die Kosten des Verfahrens.

Das Urteil ist vorläufig vollstreckbar gegen Sicherheitsleistung i.H.v. 110 % des jeweils zu vollstreckenden Betrages.

Die Berufung und Sprungrevision werden zugelassen.

Tatbestand

Die Klägerin wendet sich gegen eine Besoldung nach Altersstufen. Zum Ausgleich beansprucht sie eine angemessene, diskriminierungsfreie Besoldung.

Die am ... 1977 geborene Klägerin trat nach Erlangung des Realschulabschlusses am 01.08.1994 in den Dienst der Beklagten. Sie absolvierte zunächst eine Ausbildung zur Verwaltungsfachangestellten. Mit Wirkung vom 01.08.1995 wurde sie unter Berufung in das Beamtenverhältnis auf Widerruf zur Steueranwärterin ernannt und leistete den Vorbereitungsdienst. Nach Bestehen der Laufbahnprüfung wurde sie mit Wirkung vom 01.08.1997 unter Berufung in das Beamtenverhältnis auf Probe zur Steuersekretärin zur Anstellung ernannt (Bes.Gr. 6). Mit Wirkung vom 01.08.1999 wurde die Klägerin zur Steuersekretärin ernannt und in eine Planstelle der Besoldungsgruppe 6 eingewiesen. Mit Wirkung vom 01.10.2000 erfolgte ihre Beförderung zur Obersteuersekretärin (Bes.Gr. 7). Zum 15.09.2004 wurde die Klägerin auf Lebenszeit ernannt.

Mit Bescheid vom 02.07.1997 setzte die Oberfinanzdirektion Bremen das Besoldungsdienstalter der Klägerin auf den 01.09.1998 fest.

Die Klägerin befand sich vom 18.07.2002 bis 04.03.2008 in Elternzeit und im Anschluss daran war sie bis zum 30.09.2008 ohne Dienstbezüge beurlaubt. Seit dem 01.10.2008 arbeitet sie mit ermäßigter Arbeitszeit wegen der Betreuung ihrer beiden in 2002 und 2004 geborenen Kinder.

Mit Schreiben vom 22.12.2008, 14.06.2010, 26.03.2012, 07.07.2012, 29.07.2013, 29.08.2013, 07.07.2014 und 23.10.2014 beantragte die Klägerin, ihr eine den Vorgaben des Art. 33 Abs. 5 GG genügende Besoldung zu gewähren. Die seit dem Jahr 2003 vorgenommenen Kürzungen führten dazu, dass die Wahrung eines ihres Amtes angemessenen Lebensstandards nicht mehr möglich sei.

Die Klägerin erhob mit Schreiben vom 09.12.2013, der Beklagten am selben Tag zugegangen, Widerspruch gegen die Höhe ihrer Dienstbezüge und beantragte zugleich, ihr rückwirkend eine angemessene, diskriminierungsfreie höhere Besoldung zu gewähren.

Zur Begründung bezog sie sich auf das Vorabentscheidungsersuchen des Verwaltungsgerichts Berlin beim Europäischen Gerichtshof.

Zum Zeitpunkt der Erhebung des Widerspruchs erfolgte die Besoldung der Beamten der Besoldungsordnung im Land Bremen seit 01.12.2007 nach § 1 Abs. 2 BremBesG i. V. m. §§ 27, 28 BBesG in der am 31.08.2006 geltenden Fassung. Die Beamten erhielten ein Grundgehalt, dessen Höhe sich nach Besoldungsdienstaltersstufen richtete. Maßgeblich für das Besoldungsdienstalter war in erster Linie das tatsächliche Lebensalter des jeweiligen Beamten. Das Grundgehalt erhöhte sich in der Besoldungsgruppe 7 regelmäßig bis zur Vollendung des 45. Lebensjahrs, in den Besoldungsgruppen 8 bis 10 bis zur Vollendung des 49. Lebensjahrs und ab der Besoldungsgruppe 11 bis zur Vollendung des 53. Lebensjahrs.

Mit Widerspruchsbescheid vom 05.02.2014 wies die Beklagte den Widerspruch als unbegründet zurück. Die Besoldung der Klägerin sei nicht altersdiskriminierend erfolgt. Es handele sich nicht um eine altersbezogene Vergütung, sondern um eine auf dem festgesetzten Besoldungsdienstalter fußende und an der Leistung orientierte Stufenbemessung der Besoldung nach der Besoldungsordnung. Mit der Bestimmung der Besoldung nach dem Besoldungsdienstalter honoriere der Dienstherr, dass mit zunehmenden Dienstzeiten die Erfahrung der Beamtin oder des Beamten wachse und hiermit qualifiziertere Leistungen verbunden seien.

Zum 01.01.2014 trat § 15b BremBesG in Kraft. Danach richtet sich die Höhe des Grundgehalts der Besoldungsordnung nicht mehr nach dem Besoldungsdienstalter, sondern nach dienstlichen Erfahrungszeiten. Nach Maßgabe des § 20 BremBesG wurden die am 31.12.2013 im Dienst der Beklagten befindlichen Beamten ausgehend von der Einstufung am 31.12.2013 in das neue Besoldungssystem übergeleitet.

Die Klägerin hat am 06.03.2014 Klage erhoben. Sie macht geltend, die Besoldung durch die Beklagte sei bis zur Überleitung in das neue Besoldungsrecht altersdiskriminierend gewesen. Die Staffelung des Grundgehalts nach dem Besoldungsdienstalter sei eine ungerechtfertigte unmittelbare Diskriminierung im Sinne von Art. 2 Abs. 2a, Art. 1 der Richtlinie 2000/78/EG. Sie fordere daher eine diskriminierungsfreie Besoldung nach der Endstufe ihrer jeweiligen Besoldungsgruppe. Die Altersdiskriminierung habe sich durch die Überleitungsvorschrift in § 20 BremBesG auch in dem neuen Besoldungssystem fortgesetzt.

Die Klägerin beantragt schriftsätzlich,

unter Aufhebung des Widerspruchsbescheides vom 05.02.2014 die Beklagte zu verpflichten, der Klägerin rückwirkend gemäß ihrem Antrag vom 09.12.2013 eine diskriminierungsfreie Besoldung zu gewähren und auf die nachzuzahlenden Besoldungsdifferenzen Zinsen i.H.v. 5 Prozentpunkten oberhalb des Basiszinssatzes seit Rechtshängigkeit und jeweiliger Fälligkeit zu zahlen.

Die Beklagte beantragt schriftsätzlich,
die Klage abzuweisen.

Sie bezieht sich zur Begründung auf die Ausführungen im Widerspruchsbescheid. Ergänzend trägt sie vor, dass die in § 15 Abs. 4 AGG geregelte Ausschlussfrist einer Entschädigung nach dem AGG entgegenstehe.

Die Beteiligten haben einer Entscheidung des Gerichts durch Urteil ohne mündliche Verhandlung mit Schriftsätzen vom 17.07.2015 und vom 05.08.2015 zugestimmt. Mit Schriftsätzen vom 17.07.2015 und 03.08.2015 haben Sie ihr Einverständnis mit der Zulassung der Sprungrevision erklärt. Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der Gerichtsakte und der beigezogenen Verwaltungsvorgänge der Beklagten verwiesen.

Entscheidungsgründe

Die Kammer kann durch Urteil ohne mündliche Verhandlung entscheiden, weil die Beteiligten zugestimmt haben (§ 101 Abs. 2 VwGO).

Das Klagebegehren legt das Gericht dahin aus, dass die Klägerin ihren Zahlungsanspruch auf den rückwirkenden Zeitraum bis zur Änderung des Bremischen Besoldungsgesetzes zum 01.01.2014 begrenzt. Dem entspricht der Klagantrag, auch wenn in der Klagbegründung weiter ausgeführt wird, dass nach Überleitung in das Erfahrungsstufensystem der rechtswidrige Zustand beibehalten worden sei. Dass die Klägerin hiermit eine höhere Besoldung auch über den 01.01.2014 hinaus geltend machen wollte, ist nicht hinreichend deutlich. Ein solches Begehren hat jedenfalls keinen ausdrücklichen Niederschlag im Klagantrag gefunden. Eine andere Auslegung ergibt sich für das Gericht auch nicht aus der Formulierung der Nebenforderung, soweit die Klägerin neben den Prozesszinsen auch solche seit „jeweiliger Fälligkeit“ verlangt. Das Gericht versteht auch diese Formulierung dahin, dass sie sich auf die rückwirkend eingeforderte höhere Besoldung bezieht.

Die so verstandene Klage hat Erfolg. Sie ist zulässig und begründet. Die Klägerin hat wegen altersdiskriminierender Besoldung einen Zahlungsanspruch.

I.

Die Klägerin hat keinen Anspruch auf Zahlung einer höheren Besoldung.

Die Klägerin hat mit Blick auf die Frage der Altersdiskriminierung keine (eigentlichen) besoldungsrechtlichen Ansprüche. Zwar steht nach den den Beteiligten bekannten Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofes (EuGH, Urt. v. 19.06.2014 – C-501/12) und des Bundesverwaltungsgerichts (BVerwG, Urt. v. 30.10.2014 - 2 C 6.13 u.a.) zur Überzeugung des erkennenden Gerichts fest, dass auch die vormalige bremische Regelung der Besoldung, die bis zum 31.12.2013 gemäß § 1 Abs. 2 BremBesG i. V. m. §§ 27, 28 BBesG in der bis zum 31.08.2006 geltenden Fassung auf Dienstaltersstufen abstellte, die Klägerin unmittelbar aufgrund ihres Lebensalters benachteiligt hat.

Ein Anspruch der Klägerin auf Gewährung einer höheren Besoldung zum Ausgleich dieser bis zum 31.12.2013 bestehenden ungerechtfertigten Diskriminierung ist jedoch ausgeschlossen, weil von der Diskriminierung potenziell sämtliche Beamte erfasst waren. Infolgedessen hat es hinsichtlich der §§ 27, 28 BBesG a. F. keine privilegierte Gruppe gegeben, sodass kein gültiges Bezugssystem bestanden hat, das als Grundlage herangezogen werden könnte (BVerwG, a.a.O., juris, RdNr. 12 ff.).

II.

Die Klägerin hat aber einen Anspruch auf Ersatz immaterieller Schäden aufgrund der bis zum 31.12.2013 normierten Bemessung der Besoldungshöhe nach dem Besoldungsdienstalter. Dieser Anspruch ist aber auf den Zeitraum September 2011 bis Dezember 2013 beschränkt.

Dabei ist es ohne Bedeutung, dass sich die Klägerin im behördlichen wie im gerichtlichen Verfahren nicht ausdrücklich auf § 15 AGG als Anspruchsgrundlage oder den unionsrechtlichen Staatshaftungsanspruch berufen hat. Das Gericht ist nicht an die von der Klägerin bezeichneten Rechtsnormen gebunden, sondern hat den geltend gemachten Anspruch im Rahmen des Streitgegenstandes aus jedem rechtlichen Gesichtspunkt zu prüfen (so ausdrücklich: BVerwG, Urt. v. 30.10.2014 - 2 C 6.13 u. a. - juris RdNr. 32).

1.

Ein Entschädigungsanspruch der Klägerin ergibt sich aus § 15 Abs. 2 i. V. m. § 24 Nr. 1 AGG. Danach ist bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot Schadensersatz zu leisten.

Die bis 31.12.2013 im Land Bremen normierte Besoldung nach Besoldungsdienstaltersstufen nach § 1 Abs. 2 BremBesG i. V. m. §§ 27, 28 BBesG a. F. stellt eine Diskriminierung wegen des Alters nach der Richtlinie 2000/78/EG dar (vgl. EuGH, Urt. v. 19.06.2014 - C-501/12). Daran ändert der Umstand nichts, dass die Diskriminierung auf dem korrekten Vollzug der besoldungsrechtlichen Vorschriften beruht (BVerwG, Urt. v. 30.10.2014 – 2 C 6.13).

Weil nach § 15 Abs. 2 AGG - anders als bei § 15 Abs. 1 AGG - kein Vertretenmüssen erforderlich ist, sind die Voraussetzungen von § 15 Abs. 2 AGG ab dem Inkrafttreten des AGG am 14.08.2006 gegeben gewesen.

a) Der Klägerin steht allerdings erst ab Oktober 2013 ein Anspruch zu. Der Schadensersatzanspruch nach § 15 Abs. 2 AGG unterliegt der Ausschlussfrist nach § 15 Abs. 4 AGG. Danach muss ein Anspruch innerhalb von zwei Monaten schriftlich geltend gemacht werden. An eine Geltendmachung sind nur geringe Anforderungen zu stellen. Es ist ausreichend, wenn der Dienstherr über etwaige Ansprüche in Kenntnis gesetzt wird und dadurch die Möglichkeit erhält, Beweise zu sichern und rechtzeitig Rücklagen zu bilden (BVerwG, a.a.O.). Die Frist beginnt zu dem Zeitpunkt, in dem der Betroffene von der Benachteiligung Kenntnis erlangt. Durch die Verkündung des Urteils des EuGH in Sachen Hennigs und Mai am 08.09.2011 (EuGH, Urt. v. 08.09.2011 - C-297/10) haben die Besoldungsempfänger Kenntnis über die Altersdiskriminierung erhalten (BVerwG, a.a.O.; a.. OVG Saarland, Urt. v. 06.08.2015 - 1 290/14, das für den Beginn der Ausschlussfrist auf den 19.06.2014 abstellt). Die Ausschlussfrist nach § 15 Abs. 4 AGG ist auch mit der Richtlinie 2000/78/EG vereinbar (EuGH, Urt. v. 08.07.2010 - C-246/09 - Bulicke - Slg. 2010, I-7006).

Um sämtliche Ansprüche zu sichern, hätte die Klägerin diese daher nach § 31 Abs. 1 BremVwVfG i. V. m. § 188 Abs. 2 BGB bis zum 08.11.2011 geltend machen müssen. Sie hat aber erst am 09.12.2013 Widerspruch gegen ihre Besoldung wegen altersabhängiger Besoldung erhoben. Infolgedessen sind nur Ansprüche für den Zeitraum ab Oktober 2013 rechtzeitig geltend gemacht worden.

Zur Wahrung der Ausschlussfrist kann auch nicht die im Hinblick auf die Besoldungseinschränkungen bereits erstmals mit Schreiben vom 22.12.2008 geltend gemachte amtsangemessene Besoldung herangezogen werden. Zwar sind an die Geltendmachung von

Ansprüchen nach § 15 Abs. 1 und 2 AGG keine hohen Anforderungen zu stellen. Der schriftliche Antrag der Klägerin auf amtsangemessene Besoldung reicht aber für eine Geltendmachung eines Schadensersatzbegehrens wegen Altersdiskriminierung nicht aus. Er erfüllt nicht 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 bzw. Dienstherrn 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, BT-Drucks. 16/1780 S. 38). Das setzt voraus, dass die Geltendmachung in irgendeiner Form auf die gerügte Diskriminierung abhebt. Dies ist vorliegend nicht der Fall. Dem Widerspruch vom 22.12.2008, mit dem die Klägerin wegen der in der Vergangenheit vorgenommenen Besoldungskürzungen allein der Höhe nach eine amtsangemessene Alimentierung begehrt, lässt sich eine auf die Diskriminierung wegen Alters bezogene Rüge nicht entnehmen. Ausgehend von der Begründung ist es nicht angezeigt, in diesem Begehren auch eine Rüge wegen altersabhängiger Besoldung zu erblicken. Eine solche Auslegung ginge über das zum Ausdruck gebrachte Begehren hinaus.

Die Geltendmachung einer verfassungsgemäßen, amtsangemessenen Besoldung umfasst auch im rechtlichen Ansatz nicht die Gewährung einer altersunabhängigen Besoldung. Es ist ein „hergebrachter Grundsatz“ des Berufsbeamtentums i.S. des Art. 33 Abs. 5 GG, dass den Beamten nach ihrem Dienstrang, nach der mit ihrem Amt verbundenen Verantwortung und nach Maßgabe der Bedeutung des Berufsbeamtentums für die Allgemeinheit entsprechend der Entwicklung der allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse und des allgemeinen Lebensstandards ein angemessener Lebensunterhalt zu gewähren ist (BVerfG, Beschl. v. 11.06.1958 - 1 BvR 1/52, 46/52 - BVerfGE 8, 1). Dem liegt der Gedanke zugrunde, dass das Berufsbeamtentum die ihm zufallende Funktion, eine stabile Verwaltung zu sichern und damit einen ausgleichenden Faktor gegenüber den das Staatsleben gestaltenden politischen Kräften zu bilden, nur erfüllen kann, wenn es rechtlich und wirtschaftlich gesichert ist (BVerfG, Beschl. v. 17.10.1957 - 1 BvL 1/57 -, BVerfGE 7, 155, 162, 163). Zu diesem hergebrachten Grundsatz gehört indes nicht eine in jeder Hinsicht rechtmäßige Besoldung. Dieser stellt vielmehr im Hinblick auf die Funktionsfähigkeit der Verwaltung auf eine ausreichende Höhe der Besoldung an sich ab.

b) Der Anspruch der Klägerin ist auf den Zeitraum bis Dezember 2013 beschränkt, weil die Diskriminierung wegen des Alters mit der Umstellung der Besoldung auf Erfahrungs-

stufen am 31.12.2013 geendet hat. Eine Besoldung nach Erfahrungsstufen ist europarechtlich zulässig (vgl. EuGH, Urt. v. 19.06.2014 – C-501/12), so dass § 15b BremBesG nicht zu beanstanden ist.

Gleiches gilt für § 20 BremBesG. Danach sind die Dienstaltersstufen Grundlage für die Einordnung in das Erfahrungsstufensystem. Die Vorschrift übernimmt damit Einordnungen aus einem diskriminierenden System und schreibt diese fest. Sie stellt infolgedessen eine unmittelbare Diskriminierung wegen des Alters i.S.v. Art. 2 Richtlinie 2000/78/EG dar (vgl. EuGH, Urt. v. 19.06.2014 – C-501/12). Diese Ungleichbehandlung ist jedoch nach Art. 6 Abs. 1 Richtlinie 2000/78/EG gerechtfertigt, weil sie dem legitimen Ziel der Besitzstandswahrung und des reibungslosen Übergangs der Besoldungssysteme dient (EuGH, Urt. v. 19.06.2014 – C-501/12). Die Beklagte hätte eine Überleitungsregelung, die zu Einzelfallprüfungen der Erfahrungszeiten geführt hätte, mangels ausreichendem Personal und finanzieller Mittel nicht umsetzen können (hierzu ausführlich VG Bremen, Urt. v. 25.08.2015 – 6 K 406/14).

2.

Ein Schadensersatzanspruch der Klägerin resultiert des Weiteren aus dem unionsrechtlichen Staatshaftungsanspruch. Dieser setzt voraus, dass die unionsrechtliche Norm, gegen die verstoßen worden ist, die Verleihung von Rechten an die Geschädigten bezweckt, der Verstoß gegen die Norm hinreichend qualifiziert ist und zwischen dem Verstoß und dem entstandenen Schaden ein unmittelbarer Kausalzusammenhang besteht (EuGH, Urt. v. 19.06.2014 – C-501/12). Eine Besoldung nach Dienstaltersstufen erfüllt ab Verkündung des Urteils des EuGH in Sachen Hennigs und Mai am 08.09.2011 diese Voraussetzungen (BVerwG, Urt. v. 30.10.2014 – 2 C 6.13). Mit Umstellung der Besoldung auf Erfahrungsstufen hat der Verstoß gegen die Richtlinie 2000/78/EG geendet.

Die Ausschlussfrist des § 15 Abs. 4 AGG ist auf den unionsrechtlichen Haftungsanspruch nicht anwendbar (ebenso: BGH, Urt. v. 23.07.2015 - II ZR 4 /15 - juris RdNr. 13 ff.; a. OLG Hamm, Urt. v. 03.12.2014 - I-11 U 6/13, 11 U 6/13 - juris RdNr. 40 ff., VG Arnsberg, Urt. v. 05.06.2015 - 13 K 308/13 - juris RdNr. 23).

Zwar obliegt die weitere Ausgestaltung des unionsrechtlichen Haftungsanspruchs über die vom EuGH benannten Voraussetzungen hinaus in Ermangelung einer unionsrechtlichen Harmonisierung dem jeweiligen Mitgliedstaat, wobei Äquivalenz- und Effizienzprinzip zu berücksichtigen sind (Grabitz/Hilf/Nettesheim, Das Recht der Europäischen Union, Art. 340 AEUV, RdNr. 175, Stand: Januar 2015). Auch sind Ausschlussfristen nach den Grundsatzentscheidungen des EuGH in den Sachen Palmisani und Bulicke grundsätzlich mit dem Grundsatz der Effektivität des Gemeinschaftsrechts vereinbar, weil die Festset-

zung angemessener Rechtsbehelfsfristen in Form von Ausschlussfristen ein Anwendungsfall des grundlegenden Prinzips der Rechtssicherheit ist. Derartige Fristen sind nicht geeignet, die Ausübung der durch die Unionsrechtsordnung verliehenen Rechte praktisch unmöglich zu machen oder übermäßig zu erschweren (EuGH, Urt. v. 08.07.2010 – C-246/09 – Bulicke, juris RdNr. 36 m.w.N.; EuGH, Urt. v. 10.07.1997 – C-261/95 - Palmisani).

Dabei ist allerdings zu berücksichtigen, dass für die streitgegenständlichen Ersatzansprüche, anders als in der Sache Palmisani, die Geltung von Ausschlussfristen für einen unionsrechtlichen Haftungsanspruch nicht positivrechtlich geregelt wurde. Anders als die unstreitig geltenden allgemeinen Grundsätze Mitverschulden, Vorrang des Primärrechtsschutzes und Verjährung stellt die Ausschlussfrist des § 15 Abs. 4 AGG auch keinen allgemeinen Rechtsgrundsatz dar, sondern ist eine speziell für den Geltungsbereich des AGG geschaffene Vorschrift. Sie bezweckt, den Arbeitgeber angesichts der für ihn ungünstigen Beweislastregelung des § 22 AGG davor zu schützen, Dokumentationen über Einstellungsverfahren unzumutbar lange, das heißt bis zum Ablauf der allgemeinen Verjährungsfrist von drei Jahren, aufbewahren zu müssen (Begründung der Bundesregierung zum Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung Europäischer Richtlinien zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung, BR-Drucks. 329/07, S. 40 f.).

Es ist auch nicht ersichtlich, dass der Gesetzgeber für alle Fälle von Schadensersatzansprüchen wegen Benachteiligungen und nicht nur wegen Verstoßes gegen das AGG eine Ausschlussfrist schaffen wollte. Dem steht bereits der Wortlaut des § 15 Abs. 4 AGG entgegen, der sich ausdrücklich nur auf Ansprüche nach § 15 Abs. 1 und Abs. 2 AGG bezieht. Etwas anderes ergibt sich auch nicht aus der Gesetzesbegründung.

Insbesondere ist nach der Entscheidung des Bundesgerichtshofs (BGH, a.a.O.) zu berücksichtigen, dass die Ansprüche nach dem AGG und dem unionsrechtlichen Haftungsanspruch nicht vollkommen kongruent sind. Zwar beruhen beide auf einem Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot. Während aber die Zielrichtung von § 15 Abs. 1 und 2 AGG eine einzelfallbezogene, konkrete Maßnahme des Arbeitgebers oder individual- oder kollektivrechtliche Vereinbarungen im Blick hat, die gegen das Benachteiligungsverbot verstoßen, zielt der unionsrechtliche Haftungsanspruch auch auf das legislative Unrecht ab, eine diskriminierende Rechtslage nicht behoben zu haben. Zwar ist die Beklagte nicht nur als Gesetzgeber, sondern auch in der Funktion als „Arbeitgeber“ bzw. nach Maßgabe des § 24 AGG als Dienstherr tätig geworden. Die unterschiedlichen Rollen der Beklagten als Gesetzgeber und als Dienstherr dürfen jedoch nicht mit der Folge vermengt werden, den Erlass beamtenrechtlicher Vorschriften dem Anwendungsbereich des § 15 Abs. 1 und Abs. 2 und damit auch dem Absatz 4 zuzuordnen (BGH, a.a.O.). Dies

hätte überdies zur Folge, dass der unionsrechtliche Haftungsanspruch in Fällen der vorliegenden Art wegen der kurzen Ausschlussfrist ins Leere liefe. Dem Grundsatz der Effektivität wäre nicht genüge getan. Dabei ist tragendes Prinzip des unionsrechtlichen Haftungsanspruchs gerade der Grundsatz der vollen Wirksamkeit des Gemeinschaftsrechts (effet utile). Er soll ein Untätigbleiben des Mitgliedstaates sanktionieren, um die Durchsetzung des Unionsrechts sicherzustellen (Ossenbühl/Cornils, Staatshaftungsrecht, 6. Auflage 2013, S. 596 f.).

Aus dem unionsrechtlichen Haftungsanspruch folgt ein Anspruch auf Ersatz der immateriellen Schäden. Zwar besitzen die Mitgliedstaaten mangels einschlägiger Unionsvorschriften die Kompetenz, Art und Umfang des Schadenersatzes festzulegen. Allerdings haben sie dabei den Äquivalenz- und Effektivitätsgrundsatz zu beachten (EuGH, Urt. v. 09.12.2010 – C-568/08). Da der Gesetzgeber mit § 15 Abs. 2 AGG die Entscheidung getroffen hat, bei einem Verstoß gegen Benachteiligungsverbote immateriellen Schaden zu ersetzen, muss gleiches bei immateriellen Schäden infolge von Benachteiligungen im Zusammenhang mit dem unionsrechtlichen Haftungsanspruch gelten.

3.

Der Klägerin steht der Höhe nach ein Schadensersatzanspruch von 6400 Euro zu.

Die Bestimmung der Höhe der Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG ist dem Gericht überlassen, das die Besonderheiten jedes einzelnen Falles zu berücksichtigen hat. Dazu zählen die Art und Schwere der Benachteiligung, ihre Dauer und Folgen, der Anlass und der Beweggrund des Handelns, der Grad der Verantwortlichkeit des Dienstherrn, etwa geleistete Wiedergutmachung oder erhaltene Genugtuung und das Vorliegen eines Wiederholungsfalles. Ferner ist auch der Sanktionszweck der Norm zu berücksichtigen, so dass 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 (BVerwG, Urt. v. 30.10.2014 – 2 C 6.13).

Nach diesen Maßstäben ist für den Zeitraum vor der Verkündung des Urteils des EuGH in Sachen Hennigs und Mai am 08.09.2011 unter Berücksichtigung von § 198 Abs. 2 Satz 3 GVG von einem pauschalen monatlichen immateriellen Schaden von 100 Euro auszugehen (vgl. BVerwG, Urt. v. 30.10.2014 – 2 C 6.13).

Durch das Urteil vom 08.09.2011 hat eine rechtliche Klärung stattgefunden, die bei der Bestimmung der Entschädigung zu berücksichtigen ist. Aus dem Urteil ergibt sich, dass

das Kriterium des Dienstalters bei der Bemessung des Einkommens von Arbeitnehmern zwar in aller Regel zur Erreichung des legitimen Ziels der Berücksichtigung der Berufserfahrung angemessen ist. Dass die Stufe der Grundvergütung eines Angestellten im öffentlichen Dienst bei der Einstellung anhand des Lebensalters festgesetzt wird, geht aber über das hinaus, was hierfür erforderlich und angemessen ist. Daher stellt ein solches Vergütungssystem eine im Hinblick auf die Richtlinie 2000/78/EG nicht gerechtfertigte Benachteiligung wegen des Alters dar (EuGH, Urt. v. 08.09.2011 – C-297/10). Aus diesen Ausführungen konnte mit hoher Sicherheit abgeleitet werden, dass §§ 27, 28 BBesG a. F. mit der Richtlinie 2000/78/EG unvereinbar ist. Daraus folgt zwar keine sofortige Erhöhung der Entschädigung ab Verkündung des Urteils. Dem Gesetzgeber ist zunächst die Möglichkeit einzuräumen, auf das Urteil zu reagieren, d. h. das Besoldungsrecht zu ändern. Nach Ablauf einer solchen Umsetzungsfrist, für die das Gericht einen Zeitraum von dreieinhalb Monaten für angemessen erachtet, bedingen die Kriterien Schwere der Benachteiligung, Grad der Verantwortlichkeit des Dienstherrn und Sanktionszweck der Norm jedoch eine Erhöhung des immateriellen Schadensersatzes. Im Hinblick auf diese Kriterien ist des Weiteren zu berücksichtigen, dass die Beklagte erst zum 01.01.2014 das Besoldungssystem umgestellt hat. Damit hat sie nach der Bekanntgabe des Urteils mehr als zwei Jahre benötigt, um von einer altersabhängigen Besoldung Abstand zu nehmen. Im Rahmen des Gesetzgebungsverfahrens hat die Beklagte zudem die durch § 1 Abs. 2 BremBesG i.V.m. §§ 27, 28 BBesG a. F. hervorgerufene Benachteiligung verneint. Stattdessen sind für die Umstellung des Besoldungssystems „besoldungsfachliche“ Gründe angeführt worden (vgl. Bürgerschafts-Drucks. 18/1024, S. 1 und 3). Ein konstanter immaterieller Schadensersatz ab Januar 2012 würde diese Umstände nicht angemessen berücksichtigen. Infolgedessen ist das Schmerzensgeld im Zeitverlauf stufenweise zu erhöhen.

In der Gesamtabwägung gelangt das Gericht für den Zeitraum vom 08.09.2011 bis 31.12.2011 zu einem immateriellen Schadensersatz von 100 Euro im Monat, für den Zeitraum 01.01. bis 31.12.2012 von 200 Euro und vom 01.01. bis 31.12.2013 von 300 Euro.

Demnach steht der Klägerin ein Anspruch wegen immaterieller Schäden i.H.v. 6400 Euro zu.

4.

Der Betrag ist seit Rechtshängigkeit zu verzinsen. Der Anspruch auf Prozesszinsen folgt nach ständiger Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts bei öffentlich-rechtlichen Geldforderungen aus der sinngemäßen Anwendung des § 291 Satz 1 i. V. m. § 288 Abs. 1 Satz 2 BGB, wenn das einschlägige Fachrecht keine gegenteilige

Regelung trifft (BVerwG, Urt. v. 22.02.2001 - 5 C 34.00 - BVerwGE 114, 61, 62 m.w.N.). Letzteres ist nicht der Fall.

Dagegen kann die Klägerin keine Verzugszinsen beanspruchen. Ein Anspruch auf Verzugszinsen in analoger Anwendung der bürgerlich-rechtlichen Vorschrift des § 288 Abs. 1 Satz 1 BGB kommt nur ausnahmsweise in Betracht, wenn es sich bei der öffentlich-rechtlichen Forderung um eine Entgeltforderung handelt, d.h. um eine vertragliche Leistungspflicht, die in einem Gegenseitigkeitsverhältnis zur Leistungspflicht des anderen Vertragspartners steht. Denn insoweit besteht kein entscheidender Unterschied zu bürgerlich-rechtlichen Rechtsbeziehungen (vgl. BVerwG, Urteile v. 30.06.2011 - 3 C 30.10 - und v. 12.06.2002 - 9 C 6.01 - BVerwGE 116, 312, 323 jeweils m.w.N.). Diese Voraussetzungen erfüllt der unionsrechtliche Schadensersatzanspruch nicht. In allen anderen Fällen können Verzugszinsen bei öffentlich-rechtlichen Geldforderungen nur aufgrund ausdrücklicher gesetzlicher Grundlage gefordert werden. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts gibt es keinen allgemeinen Grundsatz des Verwaltungsrechts, der zur Zahlung von Verzugszinsen verpflichtet (vgl. BVerwG, z. B. Urteile v. 26.07.2012 - 2 C 29.11 - BVerwGE 143, 381 und v. 12.06.2002 a.a.O., jeweils m.w.N.). In Bezug auf den unionsrechtlichen Schadensersatzanspruch fehlt es an einer ausdrücklichen gesetzlichen Bestimmung über die Zahlung von Verzugszinsen.

III.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 154 Abs. 1 VwGO. Die Entscheidung über die vorläufige Vollstreckbarkeit folgt aus § 167 VwGO i. V. m. § 709 Satz 1, 2 ZPO.

IV.

Die Revision ist gemäß §§ 134 Abs. 1 und 2, 132 Abs. 2 Nr. 1 VwGO zuzulassen. Die Beteiligten haben einer Zulassung der Sprungrevision zugestimmt. Die Rechtssache hat grundsätzliche Bedeutung. Aus dem gleichen Grund ist die Berufung zuzulassen (§ 124 Abs. 1 und 2 Nr. 3 VwGO).

Rechtsmittelbelehrung

Gegen das Urteil steht den Beteiligten die **Revision** an das Bundesverwaltungsgericht zu. Die Revision ist binnen eines Monats nach Zustellung des Urteils beim

Verwaltungsgericht der Freien Hansestadt Bremen, Am Wall 198, 28195 Bremen,
(Tag-/Nachtbriefkasten Justizzentrum Am Wall im Eingangsbereich),

einulegen. Die Revision muss das angefochtene Urteil bezeichnen.

Die Revision ist innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung dieses Urteils zu begründen. Die Begründung ist bei dem Bundesverwaltungsgericht, Simsonplatz 1, 04107 Leipzig, einzureichen. Für das Revisionsverfahren besteht Vertretungszwang; dies gilt auch für die Einlegung der Revision. Danach muss sich jeder Beteiligte durch einen Rechtsanwalt oder einen sonst nach § 67 Abs. 4 VwGO zur Vertretung berechtigten Bevollmächtigten vertreten lassen.

Ferner ist gegen dieses Urteil ist die **Berufung** zulässig. Die Berufung ist innerhalb eines Monats nach Zustellung dieses Urteils beim

Verwaltungsgericht der Freien Hansestadt Bremen, Am Wall 198, 28195 Bremen,
(Tag-/Nachtbriefkasten Justizzentrum Am Wall im Eingangsbereich)

einulegen. Die Berufung muss das angefochtene Urteil bezeichnen und ist innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung dieses Urteils zu begründen. Die Begründung ist, sofern sie nicht zugleich mit der Einlegung der Berufung erfolgt, bei dem Oberverwaltungsgericht der Freien Hansestadt Bremen, Am Wall 198, 28195 Bremen, einzureichen. Die Begründung muss einen bestimmten Antrag sowie die im Einzelnen anzuführenden Gründe der Anfechtung enthalten.

Die Berufung muss von einem Rechtsanwalt oder einem sonst nach § 67 Abs. 4 VwGO zur Vertretung berechtigten Bevollmächtigten eingelegt werden.

gez. Korrell

gez. Kehrbaum

gez. Dr. Sieweke

Verwaltungsgericht der Freien Hansestadt Bremen

Az.: 6 K 406/14

Im Namen des Volkes!

Urteil

In der Verwaltungsrechtssache

g e g e n

die Freie Hansestadt Bremen, vertreten durch Performa Nord, Eigenbetrieb des Landes Bremen, Schillerstraße 1, 28195 Bremen,

Beklagte,

Prozessbevollmächtigter:

Herr Regierungsdirektor Kahle, Performa Nord, Geschäftsbereich Personalbetreuung, Schillerstraße 1, 28195 Bremen,

hat das Verwaltungsgericht der Freien Hansestadt Bremen - 6. Kammer - durch Richterin Korrell, Richterin Kehrbaum und Richter Dr. Sieweke sowie ehrenamtlichen Richterinnen Bensmann und Romanow ohne mündliche Verhandlung am 25. August 2015 für Recht erkannt:

Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 6400 Euro zzgl. Zinsen i.H.v. 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz seit 26.03.2014 zu zahlen.

Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.

Die Kosten des Verfahrens tragen der Kläger zu 2/3 und die Beklagte zu 1/3.

Das Urteil ist für den Kläger gegen Sicherheitsleistung i.H.v. 110 % des jeweils zu vollstreckenden Betrages vorläufig vollstreckbar. Für die Beklagte

ist das Urteil hinsichtlich der Kostenentscheidung vorläufig vollstreckbar. Der Kläger kann die Vollstreckung gegen Sicherheitsleistung i.H.v. 110 % des aufgrund des Urteils vollstreckbaren Betrages abwenden, wenn nicht die Beklagte vor der Vollstreckung Sicherheit i.H.v. 110 % des jeweils zu vollstreckenden Betrages leistet.

Die Berufung wird zugelassen.

Tatbestand

Der Kläger wendet sich gegen eine Besoldung nach Altersstufen und fordert dafür zusätzlich Schadensersatz.

Der am 16.05.1979 geborene Kläger absolvierte nach seinem Schulabschluss im Juli 1998 von August 1998 bis August 1999 den Zivildienst... . Von Oktober 1999 bis Juni 2004 studierte er Rechtswissenschaft an der Universität . Seinen juristischen Vorbereitungsdienst absolvierte er von September 2004 bis September 2006 im Oberlandesgerichtsbezirk .

Im Dezember 2006 bewarb der Kläger sich beim Präsidenten des Hanseatischen Oberlandesgerichts in Bremen um Einstellung in den Richterdienst. Nach erfolgreichem Verlauf des Bewerbungsverfahrens ernannte die Beklagte den Kläger unter Berufung in ein Richterverhältnis auf Probe mit Wirkung vom 01.05.2007 zum Richter (Bes.Gr. R 1). Die Ernennung auf Lebenszeit erfolgte im Juni 2010.

Zum Zeitpunkt der Ernennung des Klägers erfolgte die Besoldung der Richter im Land Bremen nach § 1 Abs. 2 BremBesG i.V.m. § 38 BBesG in der am 31.08.2006 geltenden Fassung. Die Richter der Besoldungsgruppen R 1 und R 2 erhielten ein Grundgehalt, dessen Höhe sich nach Lebensaltersstufen (Besoldungslebensalter) richtete. Maßgeblich für das Besoldungslebensalter war in erster Linie das tatsächliche Lebensalter des jeweiligen Richters. Das Grundgehalt erhöhte sich regelmäßig bis zur Vollendung des 49. Lebensjahrs.

Mit Bescheid vom 10.05.2007 setzte die Beklagte das Besoldungslebensalter des Klägers nach § 38 Abs. 3 BBesG auf den 01.05.2006 fest. Dagegen erhob der Kläger keinen Widerspruch.

Der Kläger erhob mit Schreiben vom 15.02.2012, der Beklagten am 16.02.2012 zugegangen, Widerspruch gegen die Höhe seiner Dienstbezüge in den Jahren 2011 und 2012. Die Besoldung verstoße gegen Art. 33 Abs. 5 GG.

Der Kläger erhob mit Schreiben vom 16.12.2013, der Beklagten am selben Tag zugegangen, Widerspruch gegen die Höhe seiner Dienstbezüge. Die Besoldung verstoße gegen Art. 33 Abs. 5 GG. Insoweit beantrage er das Ruhen des Widerspruchsverfahrens. Des Weiteren verstoße die Besoldung gegen das Verbot der Altersdiskriminierung.

Zum 01.01.2014 trat § 15e BremBesG in Kraft. Danach richtet sich die Höhe des Grundgehalts der Besoldungsgruppen R 1 und R 2 nicht mehr nach dem Besoldungslebensalter, sondern nach dienstlichen Erfahrungszeiten. Nach Maßgabe des § 20 BremBesG wurden die am 31.12.2013 im Dienst der Beklagten befindlichen Richter in das neue Besoldungssystem übergeleitet. Der Kläger wurde in die Erfahrungsstufe 4 übergeleitet, ohne dass eine förmliche Entscheidung der Beklagten erging.

Mit Schreiben vom 03.02.2014 widersprach der Kläger der zum 01.01.2014 erfolgten Überleitung in die Erfahrungsstufe 4. Er beantragte, die Bezüge rückwirkend zum 01.01.2014 entsprechend der Erfahrungsstufe 5 festzusetzen. Mit Widerspruchsbescheid vom 17.02.2014, zugestellt am 19.02.2014, wies die Beklagte den Widerspruch zurück. Das zum 01.01.2014 geänderte Besoldungssystem sei rechtlich nicht zu beanstanden. Mit undatiertem Schreiben, der Beklagten am 20.02.2014 zugegangen, wies der Kläger darauf hin, dass die Beklagte über seinen Antrag, ihn nach § 15b BremBesG zu besolden, nicht entschieden habe. Mit Bescheid vom 25.02.2014, zugestellt am 26.02.2014, erklärte die Beklagte, die vom Kläger begehrte Einstufung sei mangels einer gesetzlichen Grundlage nicht möglich.

Mit Widerspruchsbescheid vom 03.04.2014 wies die Beklagte den Widerspruch vom 16.12.2013 zurück. Die Besoldung des Klägers sei nicht altersdiskriminierend erfolgt.

Der Kläger hat bereits am 26.03.2014 Klage erhoben. Er macht geltend, die Besoldung durch die Beklagte sei in der Vergangenheit aber auch in der Gegenwart altersdiskriminierend. Bei Anwendung des zum 01.01.2014 eingeführten Erfahrungsstufensystems sei er besser gestellt, als wenn für die Einstufung weiterhin das Lebensalter maßgebend sei. Aufgrund des geleisteten Zivildienstes sei der 01.04.2006 der Beginn der besoldungsrechtlichen Dienstzeit. Daher habe er rückwirkend ab dem Zeitpunkt seiner Einstellung Anspruch auf Schadensersatz.

Der Kläger hat ursprünglich beantragt, die Beklagte zu verurteilen, ihn rückwirkend ohne Diskriminierung aufgrund des Lebensalters zu besolden. Im Verlauf des gerichtlichen Verfahrens hat er seinen Antrag präzisiert und erweitert.

Der Kläger beantragt nunmehr schriftsätzlich,

1. die Beklagte zu verpflichten, den Kläger rückwirkend zum 01.01.2014 entsprechend der Stufe 5 der Besoldungsgruppe R 1, ab 01.04.2014 entsprechend der Stufe 6 der Besoldungsgruppe R 1, und von dort fortlaufend entsprechend der gesetzlichen Regelung zu besolden, und die bislang nicht ausgezahlten Beträge an den Kläger auszuzahlen und mit einem Zinssatz i.H.v. 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz ab jeweiliger Fälligkeit, hilfsweise ab Rechtshängigkeit, zu verzinsen,
2. die Beklagte zu verurteilen, an den Kläger immateriellen Schadensersatz, dessen Höhe in das Ermessen des Gerichts gestellt wird, zuzüglich Zinsen i.H.v. 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz ab Rechtshängigkeit zu zahlen, und
3. festzustellen, dass die Beklagte auch zum Ersatz des weiteren Schadens, insbesondere eines etwaigen Steuernachteils, aufgrund der unterlassenen Anpassung der Besoldung, verpflichtet ist.

Die Beklagte beantragt schriftsätzlich,
die Klage abzuweisen.

Sie trägt ergänzend vor, § 15 Abs. 4 AGG sei auf eine Entschädigung nach dem AGG anzuwenden.

Die Beteiligten haben einer Entscheidung des Gerichts durch Urteil ohne mündliche Verhandlung mit Schriftsätzen vom 24.07.2015 und vom 05.08.2015 zugestimmt. Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der Gerichtsakte und der beigezogenen Verwaltungsvorgänge der Beklagten verwiesen.

Entscheidungsgründe

Die Kammer kann durch Urteil ohne mündliche Verhandlung entscheiden, weil die Beteiligten zugestimmt haben (§ 101 Abs. 2 VwGO). Die Präzisierung und Erweiterung der Klage hinsichtlich der Besoldungs- und Zahlungsansprüche ist nach § 173 VwGO i.V.m. § 264 ZPO zulässig. Die Klageerweiterung durch den Feststellungsantrag, der sich teilweise auf materielle Schäden bezieht, die nicht unmittelbar aus der Besoldung resultieren, ist nach § 91 Abs. 1 VwGO zulässig. Diese Änderung ist sachdienlich, da der geltend gemachte Schadensanspruch aus der verspäteten Umstellung des Besoldungssystems resultiert und damit eine Verbindung zum ursprünglichen Antrag aufweist.

Die Klage hat teilweise Erfolg. Sie ist zulässig, aber nur hinsichtlich des Anspruchs auf immateriellen Schadensersatz weitgehend begründet.

I. Der Kläger hat keinen Anspruch darauf, ab 01.01.2014 allein nach § 15e BremBesG besoldet zu werden. Zwar ist die Besoldung nach § 15e BremBesG für den Kläger vorteilhafter als eine Besoldung nach § 20 Abs. 3 i.V.m. § 15e BremBesG (1.). Jedoch fällt der Kläger in den Anwendungsbereich von § 20 Abs. 3 i.V.m. § 15e BremBesG, der gegenüber § 15e BremBesG Vorrang besitzt (2.). Diese Schlechterstellung ist unions- und verfassungsrechtlich nicht zu beanstanden (3.). Ein Zinsanspruch besteht daher ebenfalls nicht (4.).

1. Eine Besoldung des Klägers nach § 15e BremBesG wäre für diesen vorteilhafter als eine Besoldung nach § 20 Abs. 3 i.V.m. § 15e BremBesG.

Nach § 15e i.V.m. § 15b BremBesG wäre der Kläger zum 01.01.2014 der Erfahrungsstufe 5 der Besoldungsgruppe R 1 und ab April 2014 der Erfahrungsstufe 6 zuzuordnen. § 15e BremBesG legt fest, dass das Grundgehalt der Richter, soweit die Besoldungsordnung nicht feste Gehälter vorsieht, nach Stufen bemessen wird. Der Aufstieg in die nächste Stufe erfolgt nach dienstlichen Erfahrungszeiten im Abstand von zwei Jahren.

Der Kläger befindet sich seit Mai 2007 im Richterdienst der Beklagten. Neben den daraus folgenden Erfahrungszeiten sind nach § 15e Satz 3 i.V.m. § 15b Abs. 1 Satz 4 Nr. 2 BremBesG auch die 13 Monate des Zivildienstes von August 1998 bis August 1999 anzurechnen. Nach § 15b Abs. 1 Satz 4 Nr. 2 BremBesG sind Zeiten, die nach dem Arbeitsplatzschutzgesetz wegen Wehrdienst oder zivildienstbedingter Verzögerung des Beginns eines Dienstverhältnisses auszugleichen sind, zu berücksichtigen. Nach § 78 Abs. 1 Nr. 1 ZDG i.V.m. § 13 Abs. 2 ArbPISchG gilt für Richter § 12 Abs. 2 ArbPISchG entsprechend, wenn der Richter im Anschluss an den Zivildienst das für den Richterberuf erforderliche Studium begonnen hat und wenn er sich bis zum Ablauf von sechs Monaten nach Abschluss des Studiums um Einstellung als Richter beworben hat und aufgrund dieser Bewerbung eingestellt worden ist. Diese Voraussetzungen sind erfüllt. Der Kläger hat seinen Zivildienst im August 1999 beendet. Im Oktober 1999 hat er sein Studium begonnen. Das für den Richterberuf erforderliche zweite Staatsexamen hat er im September 2006 bestanden. Im Dezember 2006 hat er sich beim Präsidenten des Hanseatischen Oberlandesgerichts in Bremen um Einstellung in den Richterdienst beworben. Aufgrund dieser Bewerbung ist die Ernennung des Klägers zum Richter erfolgt. Nach § 78 Abs. 1 Nr. 1 ZDG i.V.m. § 12 Abs. 2 ArbPISchG ist die Zeit der Ableistung des Zivildienstes daher bei der Bemessung der Besoldung zu berücksichtigen.

Hätte § 15e i.V.m. § 15b BremBesG bereits zum Zeitpunkt der Ernennung des Klägers gegolten, hätte er zunächst in die Erfahrungsstufe 2 als unterste Erfahrungsstufe eingeordnet werden müssen. Aufgrund der Anrechnung der Zeit des Zivildienstes wäre der Übergang in die Erfahrungsstufe 3 zum April 2008 erfolgt. Weitere Höherstufungen hätten alle zwei Jahre stattgefunden.

Nach § 20 Abs. 3 i.V.m. § 15e BremBesG ist der Kläger hingegen erst im Mai 2016 der Stufe 6 zuzuordnen. Nach dessen Satz 1 werden Richter der Besoldungsgruppe R 1, die sich bereits am 31.12.2013 im Dienst der Beklagten befunden haben, der Stufe zugeordnet, die dem Betrag des ihren am 31.12.2013 zustehenden Grundgehaltes entspricht. Am 31.12.2013 ist die Besoldung des Klägers nach § 1 Abs. 2 BremBesG i.V.m. § 38 BBesG in der am 31.08.2006 geltenden Fassung (a. F.) erfolgt. Die Besoldung hat sich demzufolge nach Lebensaltersstufen gerichtet (§ 38 Abs. 1 Satz 1 BBesG a. F.). Die Festlegung des Besoldungsalters hat sich bei Richtern bis zur Vollendung des 35. Lebensjahres ausschließlich nach dem Lebensalter gerichtet. Richter bis zur Vollendung des 29. Lebensjahrs sind der Stufe 1 zugeordnet worden (Anlage 4 zum BremBesG in der bis zum 31.12.2013 geltenden Fassung). Mit Vollendung des 29. Lebensjahrs ist die Zuordnung zur Stufe 2 erfolgt. Die weiteren Stufenaufstiege sind im Abstand von zwei Jahren vorgenommen worden. Am 31.12.2013 hat sich der Kläger demnach seit Mai 2012 in der Stufe 4 befunden. Am 01.01.2014 ist der Kläger der Erfahrungsstufe 4 zuzuordnen gewesen, was die Beklagte beachtet hat. Die zwischen Mai 2012 und Dezember 2013 absolvierte Zeit in der Stufe 4 ist nach § 20 Abs. 2 Satz 2 i.V.m. Abs. 3 Satz 2 BremBesG anzurechnen gewesen. Der Aufstieg in die nächste Stufe ist infolgedessen im Mai 2014 erfolgt.

2. Die Besoldung des Klägers richtet sich nach § 20 Abs. 3 i.V.m. § 15e BremBesG. § 20 Abs. 3 BremBesG trifft ausschließlich Regelungen zur Besoldung der bereits am 31.12.2013 im Dienst der Beklagten befindlichen Richter. Sein Anwendungsbereich ist daher im Vergleich zu § 15e BremBesG, der für alle Richter gilt, kleiner. Deshalb genießt § 20 Abs. 3 BremBesG als speziellere Vorschrift Vorrang.

Weil sich der Kläger am 31.12.2013 im Dienst der Beklagten befunden hat, fällt er in den Anwendungsbereich von § 20 Abs. 3 BremBesG. Eine einschränkende Auslegung, dass § 20 Abs. 3 BremBesG nur dann anwendbar ist, wenn eine Besoldung ausschließlich nach § 15e BremBesG nachteilig wäre, scheidet aus. Dem Wortlaut von § 20 Abs. 3 BremBesG kann eine solche Einschränkung des Anwendungsbereichs nicht entnommen werden. § 20 Abs. 3 BremBesG normiert Vorgaben, wie die Überleitung der am 31.12.2013 im Dienst der Beklagten befindlichen Richter zu erfolgen hat. Die Möglichkeit, diesen Personenkreis ausschließlich nach Maßgabe von § 15e BremBesG zu besolden,

sieht der Gesetzeswortlaut nicht vor. Auch aus dem Gesetzeszweck kann eine solche Möglichkeit nicht abgeleitet werden. In der Gesetzesbegründung zu § 20 BremBesG heißt es (Bürgerschafts-Drucks. 18/1024, S. 11):

„Mit der betragsmäßigen Überleitung wird sichergestellt, dass die zum Zeitpunkt der Einführung der Erfahrungsstufen vorhandenen Beamtinnen und Beamten sowie Richterinnen und Richter keine Einkommensverluste erleiden und zugleich der Übergang in das neue System schnell, für die Betroffenen nachvollziehbar und ohne unvermeidbaren Verwaltungsaufwand erfolgt.“

§ 20 Abs. 3 BremBesG verfolgt demnach zwei Ziele. Zum einen sollen finanzielle Nachteile für die bereits vorhandenen Besoldungsempfänger durch die Umstellung des Besoldungssystems vermieden werden. Diese Zielsetzung verlangt einen Vorrang von § 20 Abs. 3 BremBesG nur in dem Fall, dass eine Besoldung ausschließlich nach § 15e BremBesG mit finanziellen Nachteilen verbunden wäre. Zum anderen soll der mit der Umstellung des Besoldungssystems verbundene Verwaltungsaufwand begrenzt werden. Wäre § 20 Abs. 3 BremBesG eine Vorschrift mit dem alleinigen Regelungszweck, finanzielle Verschlechterungen durch eine Neueinstufung zu verhindern, müsste die Beklagte in jedem Einzelfall prüfen, ob § 15e BremBesG im Vergleich zu § 20 Abs. 3 i.V.m. § 15e BremBesG zu einer besseren Einstufung führt. Dazu hätte die Beklagte in jedem Einzelfall bestimmen müssen, ob Zeiten nach § 15b Abs. 1 Sätze 4 und 5 i.V.m. § 15e Satz 3 BremBesG vorliegen. Die dafür notwendige Prüfung der Personalakten hätte nicht unerhebliche Personalressourcen erfordert. Der Gesetzgeber wollte hingegen den Umstellungsaufwand auf ein Minimum reduzieren. Diese Zielsetzung würde unterlaufen, wenn die Beklagte prüfen müsste, ob eine Besoldung nach § 15e BremBesG im Vergleich zu § 20 Abs. 3 i.V.m. § 15e BremBesG vorteilhaft ist.

3. § 20 Abs. 3 BremBesG ist unionsrechtlich nicht zu beanstanden und mit dem Grundgesetz vereinbar.

a) § 20 Abs. 3 BremBesG verstößt nicht gegen die Richtlinie 2000/78/EG.

Die bis 31.12.2013 in § 1 Abs. 2 BremBesG i.V.m. § 38 BBesG a. F. normierte Besoldung nach Lebensalterstufen stellt eine Diskriminierung wegen des Alters nach der Richtlinie 2000/78/EG dar (vgl. im Hinblick auf §§ 27, 28 BBesG a. F. EuGH, Urt. v. 19.06.2014 – C-501/12). § 20 Abs. 3 BremBesG sieht vor, dass die Lebensalterstufen Grundlage für die Einordnung in das Erfahrungsstufensystem sind. Die Vorschrift übernimmt damit Einordnungen aus einem diskriminierenden System und schreibt diese fest. Sie stellt infolgedessen eine unmittelbare Diskriminierung wegen des Alters i.S.v. Art. 2 Richtlinie 2000/78/EG dar (vgl. EuGH, Urt. v. 19.06.2014 – C-501/12).

Diese Ungleichbehandlung ist jedoch nach Art. 6 Abs. 1 Richtlinie 2000/78/EG gerechtfertigt. Eine Rechtfertigung setzt voraus, dass mit der Ungleichbehandlung ein legitimes Ziel verfolgt wird und die Mittel zur Erreichung des Ziels angemessen und erforderlich sind. Diese Voraussetzungen hat der EuGH im Hinblick auf § 2 Abs. 2 BlnBesÜG bejaht. Die Vorschrift nimmt die Einordnung der Bestandsbeamten in Erfahrungsstufen ausschließlich auf Grundlage der Stufenzuordnung des vorhergehenden Besoldungssystems nach Lebensalter vor. Dieses Vorgehen ist nach dem EuGH gerechtfertigt, weil es dem legitimen Ziel der Besitzstandswahrung und des reibungslosen Übergangs der Besoldungssysteme dient (EuGH, Urt. v. 19.06.2014 – C-501/12).

Die durch § 20 Abs. 3 BremBesG verursachte Benachteiligung ist aus dem gleichen Grund gerechtfertigt. Die Überleitung in das Besoldungssystem nach Erfahrungsstufen auf Grundlage der Einstufung im Besoldungssystem nach Besoldungslebensalter, wie sie in § 20 BremBesG vorgesehen ist, schließt es aus, dass Beamte und Richter infolge der Umstellung schlechter eingestuft werden und dadurch ihre Besoldung sinkt. Zwar hätte dieses Ziel auch durch weniger einschneidende Maßnahmen erreicht werden können. So hätte der Anwendungsbereich von § 20 BremBesG auf Beamte und Richter beschränkt werden können, die bei alleiniger Anwendung des neuen Besoldungssystems finanzielle Nachteile erlitten hätten. Dies hätte allerdings eine Prüfung der Erfahrungszeiten der am 31.12.2013 im Dienst befindlichen Besoldungsempfänger erfordert. Den damit verbundenen Verwaltungsaufwand hat der Gesetzgeber ausdrücklich vermeiden wollen. Zudem hätte eine Überleitungsregelung, die einer – nach Einschätzung des Gerichts – haushaltsmäßig relevanten Zahl von Beamten und Richtern eine vorteilhafte Neueinstufung ermöglicht hätte, der im Hinblick auf die desolante Haushaltssituation der Beklagten impliziten Zielsetzung der kostenneutralen Umstellung des Besoldungssystems widersprochen.

Dass eine Überleitungsvorschrift finanzielle und administrative Beschränkungen berücksichtigen darf, hat der EuGH anerkannt (EuGH, Urt. v. 19.06.2014 – C-501/12). Entgegen der Ansicht des VG Berlin (Beschl. v. 19.12.2014 – 7 K 156.10) ist dabei der Verwaltungsaufwand für die Prüfung der Erfahrungszeiten aller betroffenen Besoldungsempfänger maßgeblich. Eine Differenzierung zwischen einzelnen Besoldungsordnungen würde zu einer nicht zu rechtfertigenden Privilegierung von Besoldungsordnungen mit wenigen Besoldungsempfängern führen.

Danach ist § 20 BremBesG nicht zu beanstanden. Die Beklagte hätte eine Überleitungsregelung, die zu Einzelfallprüfungen geführt hätte, nicht umsetzen können. Zwar hat der Gesetzgeber § 20 BremBesG lediglich mit dem pauschalen Hinweis begründet, die Umstellung der Besoldung solle mit möglichst geringem Ressourceneinsatz erfolgen (vgl.

Bürgerschafts-Drucks. 18/1024). Der Gesetzgeber ist jedoch nicht verpflichtet gewesen, den Arbeitsaufwand abzuschätzen und den daraus folgenden Personalbedarf zu ermitteln. Auch musste er nicht darlegen, dass dieser mit den zur Verfügung stehenden finanziellen Mitteln nicht bereitgestellt werden kann. Eine solche Darlegungspflicht ist bei offenkundigen Tatsachen entbehrlich.

Es ist bekannt, dass die Beklagte aufgrund mangelnden Personals Probleme hat, die bei der Personalverwaltung anfallenden Aufgaben in qualitativer und zeitlicher Hinsicht angemessen zu erledigen. So sind derzeit beispielsweise lange Bearbeitungszeiten bei Beihilfeanträgen und in nicht wenigen Gerichtsverfahren eine nicht den gesetzlichen Vorgaben entsprechende Führung von Personalakten zu verzeichnen. Aufgrund der verfassungsrechtlichen Verpflichtung zur Haushaltskonsolidierung und der hohen Schuldenlast der Beklagten kann dem – jedenfalls zum jetzigen Zeitpunkt – nicht durch Neueinstellungen begegnet werden. Die Vermeidung von Einzelfallprüfungen der Erfahrungszeiten von Bestandsrichtern ist in einer solchen Situation ein legitimes Ziel. Gleichzeitig ist von einem erheblichen Prüfungsaufwand auszugehen. Am 30.06.2013 befanden sich 28170 Beamte und Richter im Dienst der Beklagten, der Stadtgemeinde Bremen und der Stadt Bremerhaven (Statistisches Landesamt Bremen, Tabelle 360-71: Beschäftigte des Bundes, der Länder und der Gemeinden/GV nach Geschlecht). Neben der hohen Anzahl der Einzelfälle kommt hinzu, dass die Prüfung, ob Zeiten nach § 15b Abs. 1 Sätze 4 und 5 BremBesG vorliegen, Sachverhaltsermittlungen und nicht einfache rechtliche Bewertungen notwendig macht. Dies zusammengenommen kann nicht davon ausgegangen werden, dass die Beklagte eine solche Prüfung hätte leisten können.

b) § 20 Abs. 3 BremBesG verstößt auch nicht gegen Art. 3 Abs. 1 GG.

Der allgemeine Gleichheitssatz verlangt, alle Menschen vor dem Gesetz gleich zu behandeln sowie wesentlich Gleiches gleich und wesentlich Ungleiches ungleich zu behandeln. Eine Ungleichbehandlung ist nur dann verfassungsgemäß, wenn sie gerechtfertigt ist. Die Anforderungen daran reichen vom bloßen Willkürverbot bis zu einer strengen Bindung an den Verhältnismäßigkeitsgrundsatz. Im Fall der Ungleichbehandlung von Personengruppen besteht regelmäßig eine strenge Bindung des Gesetzgebers an die Erfordernisse des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes. Danach verletzt eine Norm dann den allgemeinen Gleichheitssatz, wenn durch sie eine Gruppe von Normadressaten im Vergleich zu anderen Normadressaten verschieden behandelt wird, obwohl zwischen beiden Gruppen keine Unterschiede von solcher Art und solchem Gewicht bestehen, dass sie die ungleiche Behandlung rechtfertigen können (BVerfG, Beschl. v. 19.06.2012 – 2 BvR 1397/09 m.w.N.). Bei Ungleichbehandlungen von Personengruppen im Besoldungsrecht gilt dieser strenge Maßstab jedoch nicht. Denn der Gesetzgeber besitzt im

Bereich der Besoldung einen weiten Spielraum politischen Ermessens, innerhalb dessen er das Besoldungsrecht den tatsächlichen Notwendigkeiten und der fortschreitenden Entwicklung anpassen und verschiedenartige Gesichtspunkte berücksichtigen kann (BVerfG, Urt. v. 14.02.2012 – 2 BvL 4/10). Die gerichtliche Prüfung ist infolgedessen darauf beschränkt, ob sich die Ungleichbehandlung als evident sachwidrig erweist oder dem Handeln des Besoldungsgesetzgebers von der Verfassung selbst getroffene Wertungen entgegenstehen (BVerfG, Beschl. v. 19.06.2012 – 2 BvR 1397/09 m.w.N.).

Diesen Maßstäben genügt § 20 Abs. 3 BremBesG. Für Richter mit Erfahrungszeiten vor dem 29. Lebensjahr führt die Vorschrift zwar im Vergleich mit ab 01.01.2014 neu eingestellten oder in den Dienst der Beklagten versetzten Richtern zu einer gemessen an ihren Erfahrungszeiten schlechteren Einstufung. Diese Ungleichbehandlung ist aber nicht evident sachwidrig. Dabei ist auf der einen Seite zu berücksichtigen, dass Richter in der Regel nur über kurze Erfahrungszeiten vor dem 29. Lebensjahr verfügen. Grund dafür ist die lange Ausbildungszeit. Die Mehrheit der Studierenden benötigt bis zum Abschluss des ersten Staatsexamens mindestens 10 Semester. Der Vorbereitungsdienst, der mit dem zweiten Staatsexamen abschließt, dauert weitere zwei Jahre. Hinzu kommen die unvermeidlichen Wartezeiten zwischen den Ausbildungsabschnitten sowie bei der Einstellung. Der Unterschied bei der Einstufung zwischen vor und nach dem 01.01.2014 eingestellten Richtern wird daher regelmäßig maximal eine Stufe betragen. Auf der anderen Seite ist es ein legitimes gesetzgeberisches Ziel, eine Umstellung des Besoldungssystems so auszugestalten, dass sie mit den verfügbaren Ressourcen adäquat bewältigt werden kann. Wie dargelegt ist nicht davon auszugehen, dass die Beklagte eine Prüfung der Erfahrungszeiten ihrer Beamten und Richter hätte leisten können.

§ 20 Abs. 3 BremBesG verstößt auch nicht gegen Wertungen des Grundgesetzes. Dieses sieht – anders als die Richtlinie 2000/78/EG – ein spezifisches Diskriminierungsverbot hinsichtlich des Merkmals „Alter“ nicht vor (vgl. Art. 3 Abs. 3 GG). Außerdem ist zu berücksichtigen, dass § 20 Abs. 3 BremBesG Teil einer Gesetzesänderung ist, die langfristig dazu führen wird, dass das Alter bei der Höhe der Besoldung keine Relevanz mehr hat.

4. Ein Anspruch auf Zinsen, insbesondere nach § 291 BGB, besteht mangels eines Anspruchs auf Besoldung ausschließlich nach § 15e BremBesG nicht.

II. Der Kläger hat Anspruch auf Ersatz immaterieller Schäden, aufgrund der bis 31.12.2013 normierten Bemessung der Besoldungshöhe nach dem Besoldungslebensalter. Dieser Anspruch ist aber auf den Zeitraum September 2011 bis Dezember 2013 beschränkt.

1. Ein Anspruch des Klägers auf Schadensersatz ergibt sich aus § 15 Abs. 2 i.V.m. § 24 Nr. 1 AGG. Danach ist bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot Schadensersatz zu leisten.

Die bis 31.12.2013 in § 1 Abs. 2 BremBesG i.V.m. § 38 BBesG a. F. normierte Besoldung nach Besoldungslebensaltersstufen stellt eine Diskriminierung wegen des Alters nach der Richtlinie 2000/78/EG dar (vgl. EuGH, Urt. v. 19.06.2014 – C-501/12). Daran ändert der Umstand nichts, dass die Diskriminierung auf dem korrekten Vollzug der besoldungsrechtlichen Vorschriften beruht (BVerwG, Urt. v. 30.10.2014 – 2 C 6.13). Weil anders als bei § 15 Abs. 1 AGG kein Vertretenmüssen erforderlich ist, sind die Voraussetzungen von § 15 Abs. 2 AGG ab der Ernennung des Klägers im Mai 2007, die nach dem Inkrafttreten des AGG am 14.08.2006 liegt, gegeben gewesen.

a) Dem Kläger steht allerdings erst ab Oktober 2013 ein Anspruch zu. Der Schadensersatzanspruch nach § 15 Abs. 2 AGG unterliegt der Ausschlussfrist nach § 15 Abs. 4 AGG. Danach muss ein Anspruch innerhalb von zwei Monaten schriftlich geltend gemacht werden. An eine Geltendmachung sind nur geringe Anforderungen zu stellen. Es ist ausreichend, wenn der Dienstherr über etwaige Ansprüche in Kenntnis gesetzt wird und dadurch die Möglichkeit erhält, Beweise zu sichern und rechtzeitig Rücklagen zu bilden (BVerwG, Urt. v. 30.10.2014 – 2 C 6.13). Die Frist beginnt zu dem Zeitpunkt, in dem der Betroffene von der Benachteiligung Kenntnis erlangt. Durch die Verkündung des Urteils des EuGH in Sachen Hennigs und Mai am 08.09.2011 (EuGH, Urt. v. 08.09.2011 – C-297/10) haben die Besoldungsempfänger Kenntnis über die Altersdiskriminierung erhalten (BVerwG, Urt. v. 30.10.2014 – 2 C 6.13; a. A. OVG Saarland, Urt. v. 06.08.2015 – 1 A 290/14, das für den Beginn der Ausschlussfrist auf den 19.06.2014 abstellt). Die Ausschlussfrist nach § 15 Abs. 4 AGG ist auch mit der Richtlinie 2000/78/EG vereinbar (EuGH, Urt. v. 08.07.2010 – C-246/09 – Bulicke).

Um sämtliche Ansprüche zu sichern, hätte der Kläger diese daher nach § 31 Abs. 1 BremVwVfG i.V.m. § 188 Abs. 2 BGB bis zum 08.11.2011 geltend machen müssen. Er hat aber erst am 16.12.2013 Widerspruch erhoben und eine altersdiskriminierende Besoldung geltend gemacht. Durch das Schreiben vom 15.02.2012, mit dem der Kläger einen Verstoß gegen Art. 33 Abs. 5 GG gerügt hat, ist keine Geltendmachung nach § 15 Abs. 4 AGG erfolgt. Zwar sind an die Geltendmachung von Ansprüchen nach § 15 Abs. 2 AGG keine hohen Anforderungen zu stellen. Trotzdem erfüllt das Schreiben vom 15.02.2012 nicht 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, BT-Drucks. 16/1780 S. 38). Das setzt voraus, dass die Geltendmachung in irgendeiner Form auf die gerügte Diskriminierung abhebt (ausführlich dazu VG Bremen, Urt. v. 25.08.2015 – 6 K 274/14). Dies ist vorliegend nicht der Fall. Infolgedessen sind nur Ansprüche für den Zeitraum ab Oktober 2013 rechtzeitig geltend gemacht worden.

b) Der Anspruch des Klägers ist auf den Zeitraum bis Dezember 2013 beschränkt, weil die Diskriminierung wegen des Alters mit der Umstellung der Besoldung auf Erfahrungsstufen am 31.12.2013 geendet hat. Eine Besoldung nach Erfahrungsstufen ist europarechtlich zulässig (vgl. EuGH, Urt. v. 19.06.2014 – C-501/12), so dass § 15e BremBesG nicht zu beanstanden ist. Gleiches gilt für § 20 BremBesG. Zwar führt die Überleitungs-vorschrift für die am 31.12.2013 im Dienst der Beklagten befindlichen Richter zu einer Beibehaltung der Ungleichbehandlung wegen des Alters bei der Besoldung. Diese Ungleichbehandlung ist allerdings wie erläutert nach Art. 6 Abs. 1 Richtlinie 2000/78/EG gerechtfertigt.

2. Ein Schadensersatzanspruch des Klägers resultiert des Weiteren aus dem unionsrechtlichen Haftungsanspruch. Dieser setzt voraus, dass die unionsrechtliche Norm, gegen die verstoßen worden ist, die Verleihung von Rechten an die Geschädigten bezweckt, der Verstoß gegen die Norm hinreichend qualifiziert ist und zwischen dem Verstoß und dem entstandenen Schaden ein unmittelbarer Kausalzusammenhang besteht (EuGH, Urt. v. 19.06.2014 – C-501/12). Eine Besoldung nach Lebensaltersstufen erfüllt ab Verkündung des Urteils des EuGH in Sachen Hennigs und Mai am 08.09.2011 diese Voraussetzungen (BVerwG, Urt. v. 30.10.2014 – 2 C 6.13). Mit Umstellung der Besoldung auf Erfahrungsstufen hat der Verstoß gegen die Richtlinie 2000/78/EG geendet.

Die Ausschlussfrist des § 15 Abs. 4 AGG ist auf den unionsrechtlichen Haftungsanspruch nicht anwendbar (ebenso: BGH, Urt. v. 23.07.2015 – II ZR 4 /15 - juris RdNr. 13 ff.; a. A. OLG Hamm, Urt. v. 03.12.2014 - I-11 U 6/13, 11 U 6/13 - juris RdNr. 40 ff.; VG Arnsberg, Urt. v. 05.06.2015 - 13 K 308/13, juris RdNr. 23).

Zwar obliegt die weitere Ausgestaltung des unionsrechtlichen Haftungsanspruchs über die vom EuGH benannten Voraussetzungen hinaus in Ermangelung einer unionsrechtlichen Harmonisierung dem jeweiligen Mitgliedstaat, wobei Äquivalenz- und Effizienzprinzip zu berücksichtigen sind (Grabitz/Hilf/Nettesheim, Das Recht der Europäischen Union,

Art. 340 AEUV, RdNr. 175, Stand: Januar 2015). Auch sind Ausschlussfristen nach den Grundsatzentscheidungen des EuGH in den Sachen Palmisani und Bulicke grundsätzlich mit dem Grundsatz der Effektivität des Gemeinschaftsrechts vereinbar, weil die Festsetzung angemessener Rechtsbehelfsfristen in Form von Ausschlussfristen ein Anwendungsfall des grundlegenden Prinzips der Rechtssicherheit ist. Derartige Fristen sind nicht geeignet, die Ausübung der durch die Unionsrechtsordnung verliehenen Rechte praktisch unmöglich zu machen oder übermäßig zu erschweren (EuGH, Urt. v. 08.07.2010 – C-246/09 – Bulicke, juris RdNr. 36 m.w.N.; EuGH, Urt. v. 10.07.1997 – C-261/95 - Palmisani).

Dabei ist allerdings zu berücksichtigen, dass für die streitgegenständlichen Ersatzansprüche, anders als in der Sache Palmisani, die Geltung von Ausschlussfristen für einen unionsrechtlichen Haftungsanspruch nicht positivrechtlich geregelt wurde. Anders als die unstreitig geltenden allgemeinen Grundsätze Mitverschulden, Vorrang des Primärrechtsschutzes und Verjährung stellt die Ausschlussfrist des § 15 Abs. 4 AGG auch keinen allgemeinen Rechtsgrundsatz dar, sondern ist eine speziell für den Geltungsbereich des AGG geschaffene Vorschrift. Sie bezweckt, den Arbeitgeber angesichts der für ihn ungünstigen Beweislastregelung des § 22 AGG davor zu schützen, Dokumentationen über Einstellungsverfahren unzumutbar lange, das heißt bis zum Ablauf der allgemeinen Verjährungsfrist von drei Jahren, aufbewahren zu müssen (Begründung der Bundesregierung zum Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung europäischer Richtlinien zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung, BR-Drucks. 329/07, S. 40 f.).

Es ist auch nicht ersichtlich, dass der Gesetzgeber für alle Fälle von Schadensersatzansprüchen wegen Altersdiskriminierung und nicht nur wegen Verstoßes gegen das AGG eine Ausschlussfrist schaffen wollte. Dem steht bereits der Wortlaut des § 15 Abs. 4 AGG entgegen, der sich ausdrücklich nur auf Ansprüche nach § 15 Abs. 1 und Abs. 2 AGG bezieht. Etwas anderes ergibt sich auch nicht aus der Gesetzesbegründung.

Insbesondere ist nach der Entscheidung des Bundesgerichtshofs (BGH, a.a.O.) zu berücksichtigen, dass die Ansprüche nach dem AGG und dem unionsrechtlichen Haftungsanspruch nicht vollkommen kongruent sind. Zwar beruhen beide auf einem Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot. Während aber die Zielrichtung von § 15 Abs. 1 und 2 AGG eine einzelfallbezogene, konkrete Maßnahme des Arbeitgebers oder individual- oder kollektivrechtliche Vereinbarungen im Blick hat, die gegen das Benachteiligungsverbot verstoßen, zielt der unionsrechtliche Haftungsanspruch auch auf das legislative Unrecht ab, eine diskriminierende Rechtslage nicht behoben zu haben. Zwar ist die Beklagte nicht nur als Gesetzgeber, sondern auch in der Funktion als „Arbeitgeber“ bzw. nach Maßgabe des § 24 AGG als Dienstherr tätig geworden. Die unterschiedlichen Rollen der

Beklagten als Gesetzgeber und als Dienstherr dürfen jedoch nicht mit der Folge vermengt werden, den Erlass beamtenrechtlicher Vorschriften dem Anwendungsbereich des § 15 Abs. 1 und Abs. 2 und damit auch dem Absatz 4 zuzuordnen (BGH, a.a.O.). Dies hätte zur Folge, dass der unionsrechtliche Haftungsanspruch in Fällen der vorliegenden Art wegen der kurzen Ausschlussfrist ins Leere liefe. Dem Grundsatz der Effektivität wäre nicht genüge getan. Dabei ist tragendes Prinzip des unionsrechtlichen Haftungsanspruchs gerade der Grundsatz der vollen Wirksamkeit des Gemeinschaftsrechts (effet utile). Er soll gerade ein Untätigbleiben des Mitgliedstaates sanktionieren, um die Durchsetzung des Unionsrechts sicherzustellen (Ossenbühl/Cornils, Staatshaftungsrecht, 6. Auflage 2013, S. 596 f.).

Aus dem unionsrechtlichen Haftungsanspruch folgt ein Anspruch auf Ersatz der immateriellen Schäden. Zwar besitzen die Mitgliedstaaten mangels einschlägiger Unionsvorschriften die Kompetenz, Art und Umfang des Schadenersatzes festzulegen. Allerdings haben sie dabei den Äquivalenz- und Effektivitätsgrundsatz zu beachten (EuGH, Urt. v. 09.12.2010 – C-568/08). Da der Gesetzgeber mit § 15 Abs. 2 AGG die Entscheidung getroffen hat, bei einem Verstoß gegen Benachteiligungsverbote immateriellen Schaden zu ersetzen, muss gleiches bei immateriellen Schäden infolge von Benachteiligungen im Zusammenhang mit dem unionsrechtlichen Haftungsanspruch gelten.

3. Dem Kläger steht der Höhe nach ein Schadensersatzanspruch von 6400 Euro zu.

Die Bestimmung der Höhe der Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG ist dem Gericht überlassen, das die Besonderheiten jedes einzelnen Falles zu berücksichtigen hat. Dazu zählen die Art und Schwere der Benachteiligung, ihre Dauer und Folgen, der Anlass und der Beweggrund des Handelns, der Grad der Verantwortlichkeit des Dienstherrn, etwa geleistete Wiedergutmachung oder erhaltene Genugtuung und das Vorliegen eines Wiederholungsfalles. Ferner ist auch der Sanktionszweck der Norm zu berücksichtigen, so dass 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 (BVerwG, Urt. v. 30.10.2014 – 2 C 6.13). Nicht in die Bemessung einzubeziehen ist dagegen, dass der Kläger nach § 15e BremBesG eine höhere Besoldung als derzeit nach § 20 Abs. 3 i.V.m. § 15e BremBesG erhalten würde. Der dadurch bewirkte verzögerte Anstieg des Grundgehalts ist ein genau bestimmbarer finanzieller Nachteil. Es handelt sich um einen materiellen Schaden. Dieser ist bei der Bemessung des immateriellen Schadens nicht zu berücksichtigen (vgl. BAG, Urt. v. 18.03.2010 – 8 AZR 1044/08).

Nach diesen Maßstäben ist für den Zeitraum vor der Verkündung des Urteils des EuGH in Sachen Hennigs und Mai am 08.09.2011 unter Berücksichtigung von § 198 Abs. 2 Satz 3 GVG von einem pauschalen monatlichen immateriellen Schaden von 100 Euro auszugehen (vgl. BVerwG, Urt. v. 30.10.2014 – 2 C 6.13).

Durch das Urteil vom 08.09.2011 hat eine rechtliche Klärung stattgefunden, die bei der Bestimmung der Entschädigung zu berücksichtigen ist. Aus dem Urteil ergibt sich, dass das Kriterium des Dienstalters bei der Bemessung des Einkommens von Arbeitnehmern zwar in aller Regel zur Erreichung des legitimen Ziels der Berücksichtigung der Berufserfahrung angemessen ist. Dass die Stufe der Grundvergütung eines Angestellten im öffentlichen Dienst bei der Einstellung anhand des Lebensalters festgesetzt wird, geht aber über das hinaus, was hierfür erforderlich und angemessen ist. Daher stellt ein solches Vergütungssystem eine im Hinblick auf die Richtlinie 2000/78/EG nicht gerechtfertigte Benachteiligung wegen des Alters dar (EuGH, Urt. v. 08.09.2011 – C-297/10). Aus diesen Ausführungen konnte mit hoher Sicherheit abgeleitet werden, dass § 38 BBesG a. F. mit der Richtlinie 2000/78/EG unvereinbar ist. Daraus folgt zwar keine sofortige Erhöhung der Entschädigung ab Verkündung des Urteils. Dem Gesetzgeber ist zunächst die Möglichkeit einzuräumen, auf das Urteil zu reagieren, d. h. das Besoldungsrecht zu ändern. Nach Ablauf einer solchen Umsetzungsfrist, für die das Gericht einen Zeitraum von dreieinhalb Monaten für angemessen erachtet, bedingen die Kriterien Schwere der Benachteiligung, Grad der Verantwortlichkeit des Dienstherrn und Sanktionszweck der Norm jedoch eine Erhöhung des immateriellen Schadensersatzes. Im Hinblick auf diese Kriterien ist des Weiteren zu berücksichtigen, dass die Beklagte erst zum 01.01.2014 das Besoldungssystem umgestellt hat. Damit hat sie nach der Bekanntgabe des Urteils mehr als zwei Jahre benötigt, um von einer altersabhängigen Besoldung Abstand zu nehmen. Im Rahmen des Gesetzgebungsverfahrens hat die Beklagte zudem die durch § 1 Abs. 2 BremBesG i.V.m. § 38 BBesG a. F. hervorgerufene Benachteiligung verneint. Stattdessen sind für die Umstellung des Besoldungssystems „besoldungsfachliche“ Gründe angeführt worden (vgl. Bürgerschafts-Drucks. 18/1024, S. 1 und 3). Ein konstanter immaterieller Schadensersatz ab Januar 2012 würde diese Umstände nicht angemessen berücksichtigen. Infolgedessen ist das Schmerzensgeld im Zeitverlauf stufenweise zu erhöhen.

In der Gesamtabwägung gelangt das Gericht für den Zeitraum vom 08.09.2011 bis 31.12.2011 zu einem immateriellen Schadensersatz von 100 Euro im Monat, für den Zeitraum 01.01. bis 31.12.2012 von 200 Euro und vom 01.01. bis 31.12.2013 von 300 Euro.

Demnach steht dem Kläger ein Anspruch wegen immaterieller Schäden i.H.v. 6400 Euro zu. Dieser Betrag ist wie vom Kläger beantragt nach § 291 BGB zu verzinsen.

III. Der Antrag, festzustellen, dass ein Anspruch auf Ersatz materieller Schäden wegen der seit der Einstellung des Klägers erfolgten Besoldung besteht, ist zulässig (1.), aber unbegründet (2.).

1. Der Zulässigkeit steht die Subsidiarität der Feststellungsklage nach § 43 Abs. 2 VwGO nicht entgegen. Ein Kläger kann nur dann auf die Möglichkeit der Leistungsklage verwiesen werden, wenn der ihm dadurch gewährte Rechtsschutz in Reichweite und Effektivität der Feststellungsklage gleichwertig ist. Das ist zu verneinen, wenn sich der Schaden noch nicht abschließend beziffern lässt (BVerwG, Urt. v. 25.04.1996 – 3 C 8/95). Hinsichtlich des vom Kläger geltend gemachten Steuerschadens ist es derzeit mit zumutbarem Aufwand nicht möglich, einen genauen Betrag zu benennen.

2. Der Antrag ist unbegründet. Die tatbestandlichen Voraussetzungen des unionsrechtlichen Haftungsanspruchs sind zwar wie dargelegt im Zeitraum September 2011 bis Dezember 2013 erfüllt. Auch hinsichtlich § 15 Abs. 1 AGG sind die tatbestandlichen Voraussetzungen von Oktober bis Dezember 2013 erfüllt. Zusätzlich zu den Anforderungen von § 15 Abs. 2 AGG setzt § 15 Abs. 1 AGG voraus, dass die Beklagte die Diskriminierung zu vertreten hat. Ein solches Verschulden ist ab der Verkündung des Urteils des EuGH in Sachen Hennigs und Mai am 08.09.2011 gegeben (BVerwG, Urt. v. 30.10.2014 – 2 C 6.13).

Es fehlt jedoch an einem kausalen materiellen Schaden. Der Kläger macht Schäden geltend, die aus einem Unterlassen, der verspäteten Umstellung des Besoldungssystems resultieren. Hätte die Beklagte früher ein Erfahrungsstufensystem eingeführt, wäre nach Ansicht des Klägers früher eine Besoldung ausschließlich nach § 15e BremBesG erfolgt. Ein Anspruch des Klägers auf eine für ihn finanziell vorteilhafte Besoldung ausschließlich nach § 15e BremBesG würde aber voraussetzen, dass die Umstellung der Besoldung vor seiner Ernennung erfolgt wäre. Der Kläger ist am 01.05.2007 ernannt worden. Die Umstellung hätte somit spätestens am 31.04.2007 stattfinden müssen. Andernfalls wäre der Kläger auch bei einer Umstellung des Besoldungssystems vor dem 01.01.2014 in den Anwendungsbereich des § 20 Abs. 3 BremBesG gefallen. Der Schaden des Klägers resultiert also aus einem Unterlassen, das zeitlich vor dem Entstehen der Schadensersatzansprüche liegt. Eine Kausalität zwischen Pflichtverletzung und Schaden ist infolgedessen zu verneinen.

IV. Die Kostenentscheidung beruht auf § 155 Abs. 1 VwGO. Nur einer der drei Klaganträge, deren Streitwerte jeweils bei bzw. um 5000 Euro liegen, hat (weitgehend) Erfolg. Demnach hat der Kläger zwei Drittel und die Beklagte ein Drittel der Kosten zu tragen. Die Entscheidung über die vorläufige Vollstreckbarkeit folgt hinsichtlich des Klägers aus

§ 167 VwGO i.V.m. § 709 Satz 1 und 2 ZPO und hinsichtlich der Beklagten aus § 167 VwGO i.V.m. § 708 Nr. 11, § 709 Satz 2, § 711 ZPO.

Die Berufung wird nach § 124a Abs. 1 Satz 1 i.V.m. § 124 Abs. 2 Nr. 3 VwGO zugelassen. Es handelt sich um eine Rechtssache von grundsätzlicher Bedeutung. Insbesondere die Frage, ob § 20 BremBesG auf zum 31.12.2013 im Dienst der Beklagten befindliche Besoldungsempfänger ausnahmslos anzuwenden ist, ist eine Rechtsfrage, die für eine Vielzahl von Beamten- und Richterhältnissen Bedeutung hat und bislang vom OVG Bremen nicht entschieden worden ist.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen dieses Urteil ist die Berufung zulässig. Die Berufung ist innerhalb eines Monats nach Zustellung dieses Urteils beim

Verwaltungsgericht der Freien Hansestadt Bremen, Am Wall 198, 28195 Bremen, (Tag-/Nachtbriefkasten Justizzentrum Am Wall im Eingangsbereich)

einulegen. Die Berufung muss das angefochtene Urteil bezeichnen und ist innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung dieses Urteils zu begründen. Die Begründung ist, sofern sie nicht zugleich mit der Einlegung der Berufung erfolgt, bei dem Oberverwaltungsgericht der Freien Hansestadt Bremen, Am Wall 198, 28195 Bremen, einzureichen. Die Begründung muss einen bestimmten Antrag sowie die im Einzelnen anzuführenden Gründe der Anfechtung enthalten.

Die Berufung muss von einem Rechtsanwalt oder einem sonst nach § 67 Abs. 4 VwGO zur Vertretung berechtigten Bevollmächtigten eingelegt werden.

gez. Korrell

gez. Kehrbau

gez. Dr. Sieweke



Verwaltungsgericht der Freien Hansestadt Bremen

Az.: 6 K 1221/15

Im Namen des Volkes!

Urteil

In der Verwaltungsrechtssache

der ...,

Klägerin,

Prozessbevollmächtigte:

...

g e g e n

die Freie Hansestadt Bremen, vertreten durch die Senatorin für Finanzen, Schillerstraße 1, 28195 Bremen,

Beklagte,

Prozessbevollmächtigter:

Herr Regierungsdirektor Kahle, Performa Nord, Geschäftsbereich, Personalbetreuung, Schillerstraße 1, 28195 Bremen,

hat das Verwaltungsgericht der Freien Hansestadt Bremen - 6. Kammer - durch Richterin Korrell, Richterin Kehrbaum und Richter Dr. Sieweke sowie ehrenamtlichen Richterinnen Bensmann und Romanow ohne mündliche Verhandlung am 25. August 2015 für Recht erkannt:

Die Beklagte wird verurteilt, an die Klägerin 6400 Euro zu zahlen. Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.

Die Beklagte trägt die Kosten des Verfahrens.

Das Urteil ist vorläufig vollstreckbar gegen Sicherheitsleistung i.H.v. 110 % des jeweils zu vollstreckenden Betrages.

Die Berufung und Sprungrevision werden zugelassen.

Tatbestand

Die Klägerin wendet sich gegen eine Besoldung nach Altersstufen. Zum Ausgleich beansprucht sie eine Besoldung nach der höchsten Stufe ihrer Besoldungsgruppe, hilfsweise Schadensersatz.

Die 1969 geborene Klägerin trat 1985 zunächst als Auszubildende und, nach kurzer Unterbrechung, 1988 als Angestellte erneut in den Dienst der Beklagten ein und wurde mit Wirkung zum 01.09.1992 als Verwaltungsinspektor-Anwärterin (Laufbahn gehobener allgemeiner Verwaltungsdienst) in das Beamtenverhältnis auf Widerruf übernommen. Nachdem sie zum 01.09.1995 in das Beamtenverhältnis auf Probe berufen wurde, wurde sie mit Wirkung zum 01.02.2003 auf Lebenszeit ernannt. Die Klägerin wurde zuletzt mit Wirkung zum 01.10.2004 zur Verwaltungsoberinspektorin (Bes.Gr. A 10) befördert.

Die Klägerin befand sich in der Zeit vom 09.07.1998 bis 22.04.2001 in Erziehungsurlaub, in der Zeit vom 23.04.2001 bis 31.10.2001 war sie ohne Bezüge beurlaubt. In der Zeit vom 01.06.2005 bis 25.03.2008 befand sie sich erneut in Elternzeit und nahm in der Zeit vom 26.03. bis 31.10.2008 unbezahlten Urlaub. Seit dem 01.11.2008 arbeitet sie mit ermäßigter Arbeitszeit.

Das Besoldungsdienstalter der Klägerin wurde mit Bescheid vom 08.08.1995 auf den 01.06.1990 festgesetzt. Hiergegen erhob die Klägerin keinen Widerspruch. Wegen der Beurlaubung der Klägerin im Jahr 2001 wurde der Bescheid vom 08.08.1995 mit Bescheid vom 15.10.2001 widerrufen, das Besoldungsdienstalter der Klägerin neu berechnet und erneut auf den 01.06.1990 festgesetzt. Hiergegen erhob die Klägerin wiederum keinen Widerspruch.

Mit Musterschreiben vom 14.03.2013, eingegangen am gleichen Tage, erhob die Klägerin Widerspruch gegen ihre Besoldung und begehrte die Besoldung aus der höchsten Stufe ihrer Besoldungsgruppe, hilfsweise eine diskriminierungsfreie Besoldung mit voller Rückwirkung. Es sei aufgrund neuerer Rechtsprechung (u. a. EuGH, Urt. v. 08.09.2011 - C-297/10 und C-298/10) davon auszugehen, dass die besoldungsrechtlich

geregelte Bezahlung nach Stufen altersdiskriminierend sei. Zudem habe das Verwaltungsgericht Berlin durch Vorlagebeschlüsse vom 23.10.2012 um Klärung gebeten, ob die Bemessung des Grundgehalts nach Besoldungsdienstalter und ein darauf aufbauendes Überleitungsrecht eine Altersdiskriminierung darstelle.

Zum Zeitpunkt der Erhebung des Widerspruchs erfolgte die Besoldung der Beamten der Besoldungsordnung A im Land Bremen seit 01.12.2007 nach § 1 Abs. 2 BremBesG i.V.m. §§ 27, 28 BBesG in der am 31.08.2006 geltenden Fassung. Die Beamten erhielten ein Grundgehalt, dessen Höhe sich nach Besoldungsdienstaltersstufen richtete. Maßgeblich für das Besoldungsdienstalter war in erster Linie das tatsächliche Lebensalter des jeweiligen Beamten. Das Grundgehalt erhöhte sich in der Besoldungsgruppe A 7 regelmäßig bis zur Vollendung des 45. Lebensjahrs, in den Besoldungsgruppen A 8 bis A 10 bis zur Vollendung des 49. Lebensjahrs und ab der Besoldungsgruppe A 11 bis zur Vollendung des 53. Lebensjahrs.

Mit Widerspruchsbescheid vom 04.04.2013 wies die Beklagte - Performa Nord - den Widerspruch als unbegründet zurück. Gem. § 27 Abs. 1 Satz 2 BBesG bestimme sich der Aufstieg in den Stufen nach dem errechneten Besoldungsdienstalter und der Leistung der Beamten. Bei der Berechnung des Besoldungsdienstalters stelle das Lebensalter lediglich einen pauschalierenden Berechnungsfaktor dar. Ein Aufstieg in den Stufen anhand des Lebensalters erfolge nicht und eine altersbezogene Vergütung sei demnach nicht gegeben. Mit der Bestimmung nach dem Besoldungsdienstalter honoriere der Dienstherr, dass mit zunehmenden Dienstzeiten die Erfahrung der Beamten wachse und hiermit qualifiziertere Leistungen verbunden seien. Auf die Entscheidung des EuGH vom 08.09.2011 könne sich die Klägerin nicht berufen, da das bremische Besoldungsrecht eine Vergütung nach Lebensaltersstufen auch hinsichtlich der Besoldungsordnung A gar nicht vorsehe.

Zum 01.01.2014 trat § 15b BremBesG in Kraft. Danach richtet sich die Höhe des Grundgehalts der Besoldungsordnung A nicht mehr nach dem Besoldungsdienstalter, sondern nach dienstlichen Erfahrungszeiten. Nach Maßgabe des § 20 BremBesG wurden die am 31.12.2013 im Dienst der Beklagten befindlichen Beamten ausgehend von der Einstufung am 31.12.2013 in das neue Besoldungssystem übergeleitet.

Gegen den Widerspruchsbescheid vom 04.04.2013 hat die Klägerin bereits am 03.05.2013 Klage erhoben und sich zur Begründung auf die bereits in dem Musterschreiben vom 14.03.2013 zitierte Rechtsprechung berufen.

Die Klägerin beantragt schriftsätzlich,

1. den Widerspruchsbescheid der Beklagten vom 04.04.2013 aufzuheben und die Beklagte zu verpflichten, ihre Bezüge auf die letzte Stufe der Besoldungsgruppe A 10 anzuheben und ihr rückwirkend ab 01.01.2010 die Bezüge gemäß der letzten Stufe der Besoldungsgruppe A 10 zu gewähren.

2. hilfsweise die Beklagte zu verurteilen, sie unter Berücksichtigung der Rechtsauffassung des Gerichts neu zu bescheiden.

3. weiter hilfsweise, die Beklagte zu verurteilen, ihr Schadensersatz wegen Verstoßes gegen das Benachteiligungsverbot/Altersdiskriminierung des AGG und des Verstoßes gegen europarechtliche Normen für den Zeitraum 01.01.2010 bis 31.12.2013 zu leisten, wobei die Höhe des Schadensersatzes ausdrücklich in das Ermessen des Gerichts gestellt wird.

Die Beklagte beantragt schriftsätzlich,
die Klage abzuweisen.

Sie beruft sich zur Begründung auf den Widerspruchsbescheid und trägt weiter vor, dass die in § 15 Abs. 4 AGG geregelte Ausschlussfrist einer Entschädigung nach dem AGG entgegenstehe.

Die Beteiligten haben einer Entscheidung des Gerichts durch Urteil ohne mündliche Verhandlung mit Schriftsätzen vom 17.07.2015 und vom 05.08.2015 zugestimmt. Die Beteiligten haben sich ebenfalls mit der Zulassung der Sprungrevision einverstanden erklärt. Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der Gerichtsakten und der beigezogenen Verwaltungsvorgänge der Beklagten verwiesen.

Entscheidungsgründe

Die Kammer kann durch Urteil ohne mündliche Verhandlung entscheiden, weil die Beteiligten zugestimmt haben (§ 101 Abs. 2 VwGO).

Die zulässige Klage hat weitgehend Erfolg. Sie ist zulässig und in weitem Umfang begründet.

I.

Die Klägerin hat keinen Anspruch auf Zahlung einer höheren Besoldung.

Die Klägerin hat mit Blick auf die Frage der Altersdiskriminierung keine (eigentlichen) besoldungsrechtlichen Ansprüche. Zwar steht nach den den Beteiligten bekannten Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofes (EuGH, Urt. v. 19.06.2014 - C-501/12) und des Bundesverwaltungsgerichts (BVerwG, Urt. v. 30.10.2014 - 2 C 6.13 u.a.) zur Überzeugung des erkennenden Gerichts fest, dass auch die vormalige bremische Regelung der Besoldung, die bis zum 31.12.2013 gemäß § 1 Abs. 2 BremBesG i.V.m. §§ 27, 28 BBesG in der bis zum 31.08.2006 geltenden Fassung auf Dienstaltersstufen abstellte, die Klägerin unmittelbar aufgrund ihres Lebensalters benachteiligt hat.

Ein Anspruch der Klägerin auf Gewährung einer höheren Besoldung zum Ausgleich dieser bis zum 31.12.2013 bestehenden ungerechtfertigten Diskriminierung ist jedoch ausgeschlossen, weil von der Diskriminierung potenziell sämtliche Beamte erfasst waren. Infolgedessen hat es hinsichtlich der §§ 27, 28 BremBesG a. F. keine privilegierte Gruppe gegeben, sodass kein gültiges Bezugssystem bestanden hat, das als Grundlage herangezogen werden könnte (BVerwG, a.a.O., juris, RdNr. 12 ff.).

II.

Die Klägerin hat aber einen Anspruch auf Ersatz immaterieller Schäden aufgrund der bis zum 31.12.2013 normierten Bemessung der Besoldungshöhe nach dem Besoldungsdienstalter. Der mit dem Antrag zu 2. geltend gemachte Anspruch auf Neubescheidung geht in diesem Begehren auf. Der Anspruch auf Schadensersatz ist aber auf den Zeitraum September 2011 bis Dezember 2013 beschränkt.

1.

Ein Entschädigungsanspruch der Klägerin ergibt sich aus § 15 Abs. 2 i.V.m. § 24 Nr. 1 AGG. Danach ist bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot Schadensersatz zu leisten.

Die bis 31.12.2013 im Land Bremen normierte Besoldung nach Besoldungsdienstaltersstufen nach § 1 Abs. 2 BremBesG i.V.m. §§ 27, 28 BBesG a.F. stellt eine Diskriminierung wegen des Alters nach der Richtlinie 2000/78/EG dar (vgl. EuGH, Urt. v. 19.06.2014 - C-501/12). Daran ändert der Umstand nichts, dass die Diskriminierung auf dem korrekten Vollzug der besoldungsrechtlichen Vorschriften beruht (BVerwG, Urt. v. 30.10.2014 - 2 C 6.13).

Weil nach § 15 Abs. 2 AGG - anders als bei § 15 Abs. 1 AGG - kein Vertretenmüssen erforderlich ist, sind die Voraussetzungen von § 15 Abs. 2 AGG ab dem Inkrafttreten des AGG am 14.08.2006 gegeben gewesen.

a) Der Klägerin steht allerdings erst ab Januar 2013 ein Anspruch zu. Der Schadensersatzanspruch nach § 15 Abs. 2 AGG unterliegt der Ausschlussfrist nach § 15 Abs. 4 AGG. Danach muss ein Anspruch innerhalb von zwei Monaten schriftlich geltend gemacht werden. An eine Geltendmachung sind nur geringe Anforderungen zu stellen. Es ist ausreichend, wenn der Dienstherr über etwaige Ansprüche in Kenntnis gesetzt wird und dadurch die Möglichkeit erhält, Beweise zu sichern und rechtzeitig Rücklagen zu bilden (BVerwG, a.a.O.). Die Frist beginnt zu dem Zeitpunkt, in dem der Betroffene von der Benachteiligung Kenntnis erlangt. Durch die Verkündung des Urteils des EuGH in Sachen Hennigs und Mai am 08.09.2011 (EuGH, Urt. v. 08.09.2011 - C-297/10) haben die Besoldungsempfänger Kenntnis über die Altersdiskriminierung erhalten (BVerwG, a.a.O.; a.A. OVG Saarland, Urt. v. 06.08.2015 - 1 A 290/14, das für den Beginn der Ausschlussfrist auf den 19.06.2014 abstellt). Die Ausschlussfrist nach § 15 Abs. 4 AGG ist auch mit der Richtlinie 2000/78/EG vereinbar (EuGH, Urt. v. 08.07.2010 - C-246/09 - Bulicke - Slg. 2010, I-7006).

Um sämtliche Ansprüche zu sichern, hätte die Klägerin diese daher nach § 31 Abs. 1 BremVwVfG i. V. m. § 188 Abs. 2 BGB bis zum 08.11.2011 geltend machen müssen. Sie hat aber erst am 14.03.2013 Widerspruch gegen ihre Besoldung wegen altersabhängiger Besoldung erhoben. Infolgedessen sind nur Ansprüche für den Zeitraum ab Januar 2013 rechtzeitig geltend gemacht worden.

b) Der Anspruch der Klägerin ist auf den Zeitraum bis Dezember 2013 beschränkt, weil die Diskriminierung wegen des Alters mit der Umstellung der Besoldung auf Erfahrungsstufen am 31.12.2013 geendet hat. Eine Besoldung nach Erfahrungsstufen ist Europarechtlich zulässig (vgl. EuGH, Urt. v. 19.06.2014 – C-501/12), so dass § 15b BremBesG nicht zu beanstanden ist.

Gleiches gilt für § 20 BremBesG. Danach sind die Dienstaltersstufen Grundlage für die Einordnung in das Erfahrungsstufensystem. Die Vorschrift übernimmt damit Einordnungen aus einem diskriminierenden System und schreibt diese fest. Sie stellt infolgedessen eine unmittelbare Diskriminierung wegen des Alters i.S.v. Art. 2 Richtlinie 2000/78/EG dar (vgl. EuGH, Urt. v. 19.06.2014 – C-501/12). Diese Ungleichbehandlung ist jedoch nach Art. 6 Abs. 1 Richtlinie 2000/78/EG gerechtfertigt, weil sie dem legitimen Ziel der Besitzstandswahrung und des reibungslosen Übergangs der Besoldungssysteme

dient (EuGH, Urt. v. 19.06.2014 - C-501/12). Die Beklagte hätte eine Überleitungsregelung, die zu Einzelfallprüfungen der Erfahrungszeiten geführt hätte, mangels ausreichendem Personal und finanzieller Mittel nicht umsetzen können (hierzu ausführlich VG Bremen, Urt. v. 25.08.2015 - 6 K 406/14).

2.

Ein Schadensersatzanspruch der Klägerin resultiert des Weiteren aus dem unionsrechtlichen Staatshaftungsanspruch. Dieser setzt voraus, dass die unionsrechtliche Norm, gegen die verstoßen worden ist, die Verleihung von Rechten an die Geschädigten bezweckt, der Verstoß gegen die Norm hinreichend qualifiziert ist und zwischen dem Verstoß und dem entstandenen Schaden ein unmittelbarer Kausalzusammenhang besteht (EuGH, Urt. v. 19.06.2014 - C-501/12). Eine Besoldung nach Dienstaltersstufen erfüllt ab Verkündung des Urteils des EuGH in Sachen Hennigs und Mai am 08.09.2011 diese Voraussetzungen (BVerwG, Urt. v. 30.10.2014 - 2 C 6.13). Es besteht daher kein Anspruch der Klägerin aus dem unionsrechtlichen Staatshaftungsanspruch für den Zeitraum Januar 2010 bis September 2011. Gleiches gilt für den Anspruch ab Januar 2014. Mit Umstellung der Besoldung auf Erfahrungsstufen hat der Verstoß gegen die Richtlinie 2000/78/EG geendet.

Die Ausschlussfrist des § 15 Abs. 4 AGG ist auf den unionsrechtlichen Haftungsanspruch nicht anwendbar (ebenso: BGH, Urt. v. 23.07.2015 - II ZR 4 /15 - juris RdNr. 13 ff.; a.A. OLG Hamm, Urt. v. 03.12.2014 - I-11 U 6/13, 11 U 6/13 - juris RdNr. 40 ff., VG Arnsberg, Urt. v. 05.06.2015 - 13 K 308/13 - juris RdNr. 23).

Zwar obliegt die weitere Ausgestaltung des unionsrechtlichen Haftungsanspruchs über die vom EuGH benannten Voraussetzungen hinaus in Ermangelung einer unionsrechtlichen Harmonisierung dem jeweiligen Mitgliedstaat, wobei Äquivalenz- und Effizienzprinzip zu berücksichtigen sind (Grabitz/Hilf/Nettesheim, Das Recht der Europäischen Union, Art. 340 AEUV, RdNr. 175, Stand: Januar 2015). Auch sind Ausschlussfristen nach den Grundsatzentscheidungen des EuGH in den Sachen Palmisani und Bulicke grundsätzlich mit dem Grundsatz der Effektivität des Gemeinschaftsrechts vereinbar, weil die Festsetzung angemessener Rechtsbehelfsfristen in Form von Ausschlussfristen ein Anwendungsfall des grundlegenden Prinzips der Rechtssicherheit ist. Derartige Fristen sind nicht geeignet, die Ausübung der durch die Unionsrechtsordnung verliehenen Rechte praktisch unmöglich zu machen oder übermäßig zu erschweren (EuGH, Urt. v. 08.07.2010 - C-246/09 - Bulicke, juris RdNr. 36 m.w.N.; EuGH, Urt. v. 10.07.1997 - C-261/95 - Palmisani).

Dabei ist allerdings zu berücksichtigen, dass für die streitgegenständlichen Ersatzansprüche, anders als in der Sache Palmisani, die Geltung von Ausschlussfristen für einen unionsrechtlichen Haftungsanspruch nicht positivrechtlich geregelt wurde. Anders als die unstreitig geltenden allgemeinen Grundsätze Mitverschulden, Vorrang des Primärrechtsschutzes und Verjährung stellt die Ausschlussfrist des § 15 Abs. 4 AGG auch keinen allgemeinen Rechtsgrundsatz dar, sondern ist eine speziell für den Geltungsbereich des AGG geschaffene Vorschrift. Sie bezweckt, den Arbeitgeber angesichts der für ihn ungünstigen Beweislastregelung des § 22 AGG davor zu schützen, Dokumentationen über Einstellungsverfahren unzumutbar lange, das heißt bis zum Ablauf der allgemeinen Verjährungsfrist von drei Jahren, aufbewahren zu müssen (Begründung der Bundesregierung zum Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung Europäischer Richtlinien zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung, BR-Drucks. 329/07, S. 40 f.).

Es ist auch nicht ersichtlich, dass der Gesetzgeber für alle Fälle von Schadensersatzansprüchen wegen Benachteiligungen und nicht nur wegen Verstoßes gegen das AGG eine Ausschlussfrist schaffen wollte. Dem steht bereits der Wortlaut des § 15 Abs. 4 AGG entgegen, der sich ausdrücklich nur auf Ansprüche nach § 15 Abs. 1 und Abs. 2 AGG bezieht. Etwas anderes ergibt sich auch nicht aus der Gesetzesbegründung.

Insbesondere ist nach der Entscheidung des Bundesgerichtshofs (BGH, a.a.O.) zu berücksichtigen, dass die Ansprüche nach dem AGG und dem unionsrechtlichen Haftungsanspruch nicht vollkommen kongruent sind. Zwar beruhen beide auf einem Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot. Während aber die Zielrichtung von § 15 Abs. 1 und 2 AGG eine einzelfallbezogene, konkrete Maßnahme des Arbeitgebers oder individual- oder kollektivrechtliche Vereinbarungen im Blick hat, die gegen das Benachteiligungsverbot verstoßen, zielt der unionsrechtliche Haftungsanspruch auch auf das legislative Unrecht ab, eine diskriminierende Rechtslage nicht behoben zu haben. Zwar ist die Beklagte nicht nur als Gesetzgeber, sondern auch in der Funktion als „Arbeitgeber“ bzw. nach Maßgabe des § 24 AGG als Dienstherr tätig geworden. Die unterschiedlichen Rollen der Beklagten als Gesetzgeber und als Dienstherr dürfen jedoch nicht mit der Folge vermengt werden, den Erlass beamtenrechtlicher Vorschriften dem Anwendungsbereich des § 15 Abs. 1 und Abs. 2 und damit auch dem Absatz 4 zuzuordnen (BGH, a.a.O.). Dies hätte überdies zur Folge, dass der unionsrechtliche Haftungsanspruch in Fällen der vorliegenden Art wegen der kurzen Ausschlussfrist ins Leere liefe. Dem Grundsatz der Effektivität wäre nicht genüge getan. Dabei ist tragendes

Prinzip des unionsrechtlichen Haftungsanspruchs gerade der Grundsatz der vollen Wirksamkeit des Gemeinschaftsrechts (effet utile). Er soll ein Untätigbleiben des Mitgliedstaates sanktionieren, um die Durchsetzung des Unionsrechts sicherzustellen (Ossenbühl/Cornils, Staatshaftungsrecht, 6. Auflage 2013, S. 596 f.).

Aus dem unionsrechtlichen Haftungsanspruch folgt ein Anspruch auf Ersatz der immateriellen Schäden. Zwar besitzen die Mitgliedstaaten mangels einschlägiger Unionsvorschriften die Kompetenz, Art und Umfang des Schadenersatzes festzulegen. Allerdings haben sie dabei den Äquivalenz- und Effektivitätsgrundsatz zu beachten (EuGH, Urt. v. 09.12.2010 - C-568/08). Da der Gesetzgeber mit § 15 Abs. 2 AGG die Entscheidung getroffen hat, bei einem Verstoß gegen Benachteiligungsverbote immateriellen Schaden zu ersetzen, muss gleiches bei immateriellen Schäden infolge von Benachteiligungen im Zusammenhang mit dem unionsrechtlichen Haftungsanspruch gelten.

3.

Der Klägerin steht der Höhe nach ein Schadensersatzanspruch von 6400 Euro zu.

Die Bestimmung der Höhe der Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG ist dem Gericht überlassen, das die Besonderheiten jedes einzelnen Falles zu berücksichtigen hat. Dazu zählen die Art und Schwere der Benachteiligung, ihre Dauer und Folgen, der Anlass und der Beweggrund des Handelns, der Grad der Verantwortlichkeit des Dienstherrn, etwa geleistete Wiedergutmachung oder erhaltene Genugtuung und das Vorliegen eines Wiederholungsfalles. Ferner ist auch der Sanktionszweck der Norm zu berücksichtigen, so dass 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 (BVerwG, Urt. v. 30.10.2014 - 2 C 6.13).

Nach diesen Maßstäben ist für den Zeitraum vor der Verkündung des Urteils des EuGH in Sachen Hennigs und Mai am 08.09.2011 unter Berücksichtigung von § 198 Abs. 2 Satz 3 GVG von einem pauschalen monatlichen immateriellen Schaden von 100 Euro auszugehen (vgl. BVerwG, Urt. v. 30.10.2014 - 2 C 6.13).

Durch das Urteil vom 08.09.2011 hat eine rechtliche Klärung stattgefunden, die bei der Bestimmung der Entschädigung zu berücksichtigen ist. Aus dem Urteil ergibt sich, dass das Kriterium des Dienstalters bei der Bemessung des Einkommens von Arbeitnehmern

zwar in aller Regel zur Erreichung des legitimen Ziels der Berücksichtigung der Berufserfahrung angemessen ist. Dass die Stufe der Grundvergütung eines Angestellten im öffentlichen Dienst bei der Einstellung anhand des Lebensalters festgesetzt wird, geht aber über das hinaus, was hierfür erforderlich und angemessen ist. Daher stellt ein solches Vergütungssystem eine im Hinblick auf die Richtlinie 2000/78/EG nicht gerechtfertigte Benachteiligung wegen des Alters dar (EuGH, Urt. v. 08.09.2011 – C-297/10). Aus diesen Ausführungen konnte mit hoher Sicherheit abgeleitet werden, dass §§ 27, 28 BBesG a.F. mit der Richtlinie 2000/78/EG unvereinbar ist. Daraus folgt zwar keine sofortige Erhöhung der Entschädigung ab Verkündung des Urteils. Dem Gesetzgeber ist zunächst die Möglichkeit einzuräumen, auf das Urteil zu reagieren, d. h. das Besoldungsrecht zu ändern. Nach Ablauf einer solchen Umsetzungsfrist, für die das Gericht einen Zeitraum von dreieinhalb Monaten für angemessen erachtet, bedingen die Kriterien Schwere der Benachteiligung, Grad der Verantwortlichkeit des Dienstherrn und Sanktionszweck der Norm jedoch eine Erhöhung des immateriellen Schadensersatzes. Im Hinblick auf diese Kriterien ist des Weiteren zu berücksichtigen, dass die Beklagte erst zum 01.01.2014 das Besoldungssystem umgestellt hat. Damit hat sie nach der Bekanntgabe des Urteils mehr als zwei Jahre benötigt, um von einer altersabhängigen Besoldung Abstand zu nehmen. Im Rahmen des Gesetzgebungsverfahrens hat die Beklagte zudem die durch § 1 Abs. 2 BremBesG i.V.m. §§ 27, 28 BBesG a.F. hervorgerufene Benachteiligung verneint. Stattdessen sind für die Umstellung des Besoldungssystems „besoldungsfachliche“ Gründe angeführt worden (vgl. Bürgerschafts-Drucks. 18/1024, S. 1 und 3). Ein konstanter immaterieller Schadensersatz ab Januar 2012 würde diese Umstände nicht angemessen berücksichtigen. Infolgedessen ist das Schmerzensgeld im Zeitverlauf stufenweise zu erhöhen.

In der Gesamtabwägung gelangt das Gericht für den Zeitraum vom 08.09.2011 bis 31.12.2011 zu einem immateriellen Schadensersatz von 100 Euro im Monat, für den Zeitraum 01.01. bis 31.12.2012 von 200 Euro und vom 01.01. bis 31.12.2013 von 300 Euro. Demnach steht der Klägerin ein Anspruch wegen immaterieller Schäden i.H.v. 6400 Euro zu.

III.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 155 Abs. 1 VwGO. Dabei liegen der Kostenentscheidung folgende Erwägungen zugrunde: Gem. § 45 Abs. 1, Satz 1 und Satz 2 GKG wird ein hilfsweise geltend gemachter Anspruch mit dem Hauptanspruch zusammengerechnet, soweit eine Entscheidung über ihn ergeht. Wenn beide Ansprüche denselben Gegenstand betreffen, ist nur der Wert des höheren Anspruchs maßgebend.

Die Kammer geht davon aus, dass der unter Ziffer 1. geltend gemachte Hauptanspruch und der unter Ziffer 3. geltend gemachte Hilfsanspruch im Wesentlichen den gleichen Gegenstand haben, nämlich den Ausgleich für eine altersdiskriminierende Besoldung. Dabei hat der Antrag unter Ziffer 1. einen Wert von 3124,92 Euro (24 x Besoldungsdifferenz der Bes.Gr. A 10 Stufe 9 zur Endstufe gem. § 52 Abs. 1 GKG i. V. m. Ziffer 10.4. des Streitwertkatalogs für die Verwaltungsgerichtsbarkeit). Dem hilfsweise geltend gemachten Schadensersatzanspruch misst das Gericht einen Wert von 5000 Euro zu. Dies ist damit gem. § 45 Abs. 1 Satz 1 und Satz 2 GKG der ausschlaggebende Wert. Da der Klägerin ein Schadensersatzanspruch für den Zeitraum September 2011 bis Januar 2013 zugesprochen wird, obsiegt sie derart weitgehend, dass die Kosten vollständig von der Beklagten zu tragen sind.

Die Entscheidung über die vorläufige Vollstreckbarkeit folgt aus § 167 VwGO i. V. m. § 709 Satz 1, 2 ZPO.

IV.

Die Revision ist gemäß §§ 134 Abs. 1 und 2, 132 Abs. 2 Nr. 1 VwGO zuzulassen. Die Beteiligten haben einer Zulassung der Sprungrevision zugestimmt. Die Rechtssache hat grundsätzliche Bedeutung. Aus dem gleichen Grund ist die Berufung zuzulassen (§ 124 Abs. 1 und 2 Nr. 3 VwGO).

Rechtsmittelbelehrung

Gegen das Urteil steht den Beteiligten die **Revision** an das Bundesverwaltungsgericht zu. Die Revision ist binnen eines Monats nach Zustellung des Urteils beim

Verwaltungsgericht der Freien Hansestadt Bremen, Am Wall 198, 28195 Bremen,
(Tag-/Nachtbriefkasten Justizzentrum Am Wall im Eingangsbereich),

einulegen. Die Revision muss das angefochtene Urteil bezeichnen.

Die Revision ist innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung dieses Urteils zu begründen. Die Begründung ist bei dem Bundesverwaltungsgericht, Simsonplatz 1, 04107 Leipzig, einzureichen. Für das Revisionsverfahren besteht Vertretungszwang; dies gilt auch für die Einlegung der Revision. Danach muss sich jeder Beteiligte durch einen Rechtsanwalt oder einen sonst nach § 67 Abs. 4 VwGO zur Vertretung berechtigten Bevollmächtigten vertreten lassen.

Ferner ist gegen dieses Urteil die **Berufung** zulässig. Die Berufung ist innerhalb eines Monats nach Zustellung dieses Urteils beim

Verwaltungsgericht der Freien Hansestadt Bremen, Am Wall 198, 28195 Bremen,
(Tag-/Nachtbriefkasten Justizzentrum Am Wall im Eingangsbereich)

einulegen. Die Berufung muss das angefochtene Urteil bezeichnen und ist innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung dieses Urteils zu begründen. Die Begründung ist, sofern sie nicht

zugleich mit der Einlegung der Berufung erfolgt, bei dem Oberverwaltungsgericht der Freien Hansestadt Bremen, Am Wall 198, 28195 Bremen, einzureichen. Die Begründung muss einen bestimmten Antrag sowie die im Einzelnen anzuführenden Gründe der Anfechtung enthalten.

Die Berufung muss von einem Rechtsanwalt oder einem sonst nach § 67 Abs. 4 VwGO zur Vertretung berechtigten Bevollmächtigten eingelegt werden.

gez. Korrell

gez. Kehrbaum

gez. Dr. Sieweke



Verwaltungsgericht der Freien Hansestadt Bremen

Az.: 6 K 1378/14

Im Namen des Volkes!

Urteil

In der Verwaltungsrechtssache

des ...

Klägers,

g e g e n

die Freie Hansestadt Bremen, vertreten durch den Senator für Justiz und Verfassung,
Richtweg 16 - 22, Bremen,

Beklagte,

Prozessbevollmächtigter:

Herr ..., Performa Nord, Geschäftsbereich Personalbetreuung, Schillerstraße 1,
28195 Bremen,

hat das Verwaltungsgericht der Freien Hansestadt Bremen - 6. Kammer - durch Richterin Korrell, Richterin Kehrbaum und Richter Dr. Sieweke sowie die ehrenamtlichen Richterinnen Bensmann und Romanow ohne mündliche Verhandlung am 25. August 2015 für Recht erkannt:

Die Beklagte wird verurteilt, an den Kläger 6400 Euro zzgl. Zinsen i.H.v. 5 Prozentpunkten über dem jeweiligen Basiszinssatz auf einen Betrag i.H.v. 4300 Euro seit dem 03.05.2013, auf einen Betrag i.H.v. 300 Euro seit dem 01.06.2013, auf einen Betrag i.H.v. 300 Euro seit dem 01.07.2013, auf einen Betrag i.H.v. 300 Euro seit dem 01.08.2013, auf einen Betrag i.H.v. 300 Euro seit dem 01.09.2013, auf einen Betrag i.H.v. 300 Euro seit dem 01.10.2013, auf einen Betrag i.H.v. 300 Euro

seit dem 01.11.2013 und auf einen Betrag i.H.v. 300 Euro seit dem 01.12.2013 zu zahlen.

Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.

Die Kosten des Verfahrens tragen der Kläger zu 5/6 und die Beklagte zu 1/6.

Das Urteil ist für den Kläger gegen Sicherheitsleistung i.H.v. 110 % des jeweils zu vollstreckenden Betrages vorläufig vollstreckbar. Für die Beklagte ist das Urteil hinsichtlich der Kosten vorläufig vollstreckbar. Der Kläger kann die Vollstreckung gegen Sicherheitsleistung i.H.v. 110% des aufgrund des Urteils vollstreckbaren Betrages abwenden, wenn nicht die Beklagte vor der Vollstreckung Sicherheit i.H.v. 110% des jeweils zu vollstreckenden Betrages leistet.

Die Berufung und Sprungrevision werden zugelassen.

Tatbestand

Der Kläger wendet sich gegen eine Besoldung nach Altersstufen. Zum Ausgleich beansprucht er eine Besoldung nach der höchsten Stufe seiner Besoldungsgruppe und hilfsweise Schadensersatz.

Der am ...1978 geborene Kläger absolvierte nach seinem Schulabschluss im Juni 1997 von Juli 1997 bis August 1998 seinen Zivildienst bei der ... in Berlin. Von Oktober 1998 bis Januar 2004 studierte er Rechtswissenschaften an der Freien Universität Berlin. Seinen juristischen Vorbereitungsdienst absolvierte er von Mai 2005 bis Mai 2007 beim Kammergericht Berlin.

Im Juli 2007 bewarb er sich beim Präsidenten des Hanseatischen Oberlandesgerichts in Bremen um Einstellung als Richter oder als Staatsanwalt. Nach erfolgreichem Verlauf des Bewerbungsverfahrens ernannte die Beklagte den Kläger unter Berufung in ein Richterverhältnis auf Probe mit Wirkung vom 01.11.2007 zum Richter. Er nahm seinen Dienst bei der Staatsanwaltschaft auf. Mit Ablauf des 31.10.2010 wurde der Kläger auf eigenen Antrag aus dem Richterverhältnis auf Probe entlassen und mit Wirkung vom 01.11.2010 unter Verleihung der Eigenschaft eines Beamten auf Lebenszeit zum Staatsanwalt ernannt (Bl. 110,111 der Personalakte). Mit Wirkung vom 30.06.2014 bis 31.12.2014 wurde der Kläger von der Staatsanwaltschaft zum ... - abgeordnet. Die Abordnung wurde bis zum 31.12.2015 verlängert.

Zum Zeitpunkt der Ernennung des Klägers erfolgte die Besoldung der Richter und Staatsanwälte im Land Bremen nach § 1 Abs. 2 BremBesG i. V. m. § 38 BBesG in der am 31.08.2006 geltenden Fassung. Die Richter und Staatsanwälte der Besoldungsgruppen R 1 und R 2 erhielten ein Grundgehalt, dessen Höhe sich nach Lebensalterstufen (Besoldungslebensalter) richtete. Maßgeblich für das Besoldungslebensalter war in erster Linie das tatsächliche Lebensalter des jeweiligen Richters bzw. Staatsanwalts. Das Grundgehalt erhöhte sich regelmäßig bis zur Vollendung des 49. Lebensjahrs.

Mit Bescheid vom 17.12.2007 (Bl. 58 der Personalakte) setzte die Beklagte das Besoldungslebensalter des Klägers nach § 38 Abs. 3 BBesG auf den 01.02.2005 fest. Dagegen erhob der Kläger keinen Widerspruch.

Mit Schreiben vom 07.01.2009, 09.11.2009, 15.02.2012 sowie 10.12.2013 und 11.12.2014 beantragte der Kläger die Feststellung, dass seine Gesamtalimentation infolge der in den letzten Jahren vorgenommenen zahlreichen Einschnitte sowie aufgrund der jeweils verspäteten und ungenügenden linearen Anpassungen der Besoldung seit dem Jahr 2007 verfassungswidrig zu niedrig bemessen sei und beehrte sowohl für die Vergangenheit als auch für die Zukunft eine verfassungsgemäße, angemessene Alimentation.

Der Kläger erhob mit Schreiben vom 28.12.2012, der Beklagten am selben Tag per Telefax zugegangen, Widerspruch gegen die Höhe seiner Dienstbezüge und machte die Differenz zur höchsten mit einem Wert belegten Stufe 12 seiner Besoldungsgruppe R 1 rückwirkend ab dem 01.01.2009 geltend. Die Festsetzung einer Gehaltsstufe aufgrund des Lebensalters sei europarechtlich unzulässig. Auch gelte das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) für Beamtinnen und Beamte, welches ebenfalls eine Ungleichbehandlung wegen des Alters für unzulässig erkläre. Mit Widerspruchsbescheid vom 04.04.2013 wies die Beklagte den Widerspruch als unbegründet zurück. Die Besoldung des Klägers sei nicht altersdiskriminierend erfolgt. Eine nach dem Lebensalter unterschiedliche Besoldung der Richterinnen und Richter sei sachgerecht, weil zu erwarten sei, dass mit zunehmendem Lebensalter im Bereich der richterlichen Tätigkeit ein Zuwachs an Lebenserfahrung eintrete, der zu einer besseren Ausübung des Richteramtes befähige. Die an das Lebensalter gekoppelte Besoldung der Richterinnen und Richter sei mit der Richtlinie 2000/78/EG des Rates zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf vom 27.11.2000 sowie mit den Vorschriften des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) vereinbar.

Zum 01.01.2014 trat § 15e BremBesG in Kraft. Danach richtet sich die Höhe des Grundgehalts der Besoldungsgruppen R 1 und R 2 nicht mehr nach dem Besoldungslebensalter, sondern nach dienstlichen Erfahrungszeiten. Nach Maßgabe des § 20 BremBesG wurden die am 31.12.2013 im Dienst der Beklagten befindlichen Richter und Staatsanwälte ausgehend von der Einstufung am 31.12.2013 in das neue Besoldungssystem übergeleitet.

Der Kläger hat bereits am 03.05.2013 Klage erhoben. Er macht geltend, die Besoldung durch die Beklagte sei in der Vergangenheit aber auch in der Gegenwart altersdiskriminierend. Maßstab sei die Richtlinie 2000/78/EG, die, nachdem die Frist zur Umsetzung hinsichtlich des Merkmals Alter in Deutschland am 02.12.2006 abgelaufen sei, unmittelbar anwendbar sei. Eine Rechtfertigung für die Ungleichbehandlung gebe es nicht. Deshalb könne sich sein Besoldungsanspruch nur nach der allein diskriminierungsfreien höchsten Besoldungsstufe richten. Sein Anspruch bestehe so lange, bis eine diskriminierungsfreie Besoldungsregelung in Kraft gesetzt werde.

Der Kläger beantragt schriftsätzlich,

1. den Widerspruchsbescheid vom 04.04.2013 aufzuheben und die Beklagte zu verpflichten, ihm seit dem 01.01.2009 nebst jährlichen Zinsen von 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz ein Grundgehalt nach Maßgabe der Besoldungsgruppe R 1 Stufe 12 Bundesbesoldungsordnung bzw. Bremisches Besoldungsgesetz und eine diesem Grundgehalt entsprechende monatliche Sonderzahlung unter Beibehaltung der sonstigen Besoldungsbestandteile zu zahlen;
2. festzustellen, dass die Beklagte verpflichtet ist, ihm ab Urteilsfällung ein Grundgehalt nach Maßgabe der Besoldungsgruppe R 1 Stufe 12 Bundesbesoldungsordnung bzw. Bremisches Besoldungsgesetz und eine diesem Grundgehalt entsprechende monatliche Sonderzahlung unter Beibehaltung der sonstigen Besoldungsbestandteile zu zahlen;

hilfsweise,

die Beklagte im Sinne der Rechtsprechung des BVerwG und des EuGH zum Schadensersatz zu verurteilen.

Die Beklagte beantragt schriftsätzlich,

die Klage abzuweisen.

Sie bezieht sich zur Begründung auf die Ausführungen im Widerspruchsbescheid. Ergänzend trägt sie vor, dass die in § 15 Abs. 4 AGG geregelte Ausschlussfrist einer Entschädigung nach dem AGG entgegenstehe.

Die Beteiligten haben einer Entscheidung des Gerichts durch Urteil ohne mündliche Verhandlung mit Schriftsätzen vom 23.07.2015 und vom 06.08.2015 zugestimmt sowie ihr Einverständnis mit der Zulassung der Sprungrevision erklärt. Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf den Inhalt der Gerichtsakte und der beigezogenen Verwaltungsvorgänge der Beklagten verwiesen.

Entscheidungsgründe

Die Kammer kann durch Urteil ohne mündliche Verhandlung entscheiden, weil die Beteiligten zugestimmt haben (§ 101 Abs. 2 VwGO).

Die zulässige Klage hat mit den Hauptanträgen keinen Erfolg (I). Der Hilfsantrag ist indes begründet (II).

I.

Der Kläger hat keinen Anspruch auf Zahlung einer Besoldung nach der Endstufe.

Der Kläger hat mit Blick auf die Frage der Altersdiskriminierung keine (eigentlichen) besoldungsrechtlichen Ansprüche. Zwar steht nach den den Beteiligten bekannten Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofes (EuGH, Urt. v. 19.06.2014 - C-501/12) und des Bundesverwaltungsgerichts (BVerwG, Urt. v. 30.10.2014 - 2 C 6.13 u. a.) zur Überzeugung des erkennenden Gerichts fest, dass auch die vormalige bremische Regelung der Besoldung, die bis zum 31.12.2013 gemäß § 1 Abs. 2 BremBesG i. V. m. § 38 BBesG in der bis zum 31.08.2006 geltenden Fassung auf Lebensaltersstufen abstellte, den Kläger unmittelbar aufgrund seines Lebensalters benachteiligt hat.

Ein Anspruch des Klägers auf Gewährung einer Besoldung nach der Endstufe zum Ausgleich dieser bis zum 31.12.2013 bestehenden ungerechtfertigten Diskriminierung ist jedoch ausgeschlossen, weil von der Diskriminierung potenziell sämtliche Richter und Staatsanwälte erfasst gewesen sind. Infolgedessen hat es hinsichtlich des § 38 BBesG a. F. keine privilegierte Gruppe gegeben, sodass kein gültiges Bezugssystem bestanden hat, das als Grundlage herangezogen werden könnte (BVerwG, a.a.O., juris, RdNr. 12 ff.).

II.

Der Kläger hat aber einen Anspruch auf Ersatz immaterieller Schäden aufgrund der bis zum 31.12.2013 normierten Bemessung der Besoldungshöhe nach dem Besoldungsalter. Dieser Anspruch ist aber auf den Zeitraum September 2011 bis Dezember 2013 beschränkt.

1.

Ein Entschädigungsanspruch des Klägers ergibt sich aus § 15 Abs. 2 i. V. m. § 24 Nr. 1 AGG. Danach ist bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot Schadensersatz zu leisten.

Die bis 31.12.2013 im Land Bremen normierte Besoldung nach Lebensaltersstufen nach § 1 Abs. 2 BremBesG i. V. m. § 38 BBesG a. F. stellt eine Diskriminierung wegen des Alters nach der Richtlinie 2000/78/EG dar (vgl. im Hinblick auf §§ 27, 28 BBesG a. F. EuGH, Urt. v. 19.06.2014 - C-501/12). Daran ändert der Umstand nichts, dass die Diskriminierung auf dem korrekten Vollzug der besoldungsrechtlichen Vorschriften beruht (BVerwG, Urt. v. 30.10.2014 – 2 C 6.13).

Weil nach § 15 Abs. 2 AGG - anders als bei § 15 Abs. 1 AGG - kein Vertretenmüssen erforderlich ist, sind die Voraussetzungen von § 15 Abs. 2 AGG ab der Ernennung des Klägers im November 2007, die nach dem Inkrafttreten des AGG am 14.08.2006 liegt, gegeben gewesen.

a) Dem Kläger steht allerdings erst ab Oktober 2012 ein Anspruch zu. Der Schadensersatzanspruch nach § 15 Abs. 2 AGG unterliegt der Ausschlussfrist nach § 15 Abs. 4 AGG. Danach muss ein Anspruch innerhalb von zwei Monaten schriftlich geltend gemacht werden. An eine Geltendmachung sind nur geringe Anforderungen zu stellen. Es ist ausreichend, wenn der Dienstherr über etwaige Ansprüche in Kenntnis gesetzt wird und dadurch die Möglichkeit erhält, Beweise zu sichern und rechtzeitig Rücklagen zu bilden (BVerwG, a.a.O.). Die Frist beginnt zu dem Zeitpunkt, in dem der Betroffene von der Benachteiligung Kenntnis erlangt. Durch die Verkündung des Urteils des EuGH in Sachen Hennigs und Mai am 08.09.2011 (EuGH, Urt. v. 08.09.2011 - C-297/10) haben die Besoldungsempfänger Kenntnis über die Altersdiskriminierung erhalten (BVerwG, a.a.O.; a.A. OVG Saarland, Urt. v. 06.08.2015 - 1 A 290/14, das für den Beginn der Ausschlussfrist auf den 19.06.2014 abstellt). Die Ausschlussfrist nach § 15 Abs. 4 AGG ist auch mit der Richtlinie 2000/78/EG vereinbar (EuGH, Urt. v. 08.07.2010 - C-246/09 - Bulicke - Slg. 2010, I-7006).

Um sämtliche Ansprüche zu sichern, hätte der Kläger diese daher nach § 31 Abs. 1 BremVwVfG i. V. m. § 188 Abs. 2 BGB bis zum 08.11.2011 geltend machen müssen. Er hat aber erst am 28.12.2012 Widerspruch gegen seine Besoldung wegen altersabhängiger Besoldung erhoben. Infolgedessen sind nur Ansprüche für den Zeitraum ab Oktober 2012 rechtzeitig geltend gemacht worden.

Zur Wahrung der Ausschlussfrist kann auch nicht die im Hinblick auf die Besoldungseinschränkungen bereits erstmals mit Schreiben vom 07.01.2009 geltend gemachte amtsangemessene Besoldung herangezogen werden. Zwar sind an die Geltendmachung von Ansprüchen nach § 15 Abs. 1 und 2 AGG keine hohen Anforderungen zu stellen. Der schriftliche Antrag des Klägers auf amtsangemessene Besoldung reicht aber für eine Geltendmachung eines Schadensersatzbegehrens wegen Altersdiskriminierung nicht aus. Er erfüllt nicht 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 bzw. Dienstherrn 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, BT-Drucks. 16/1780 S. 38). Das setzt voraus, dass die Geltendmachung in irgendeiner Form auf die gerügte Diskriminierung abhebt. Dies ist vorliegend nicht der Fall. Dem Widerspruch vom 07.01.2009, mit dem der Kläger wegen der in der Vergangenheit vorgenommenen Besoldungskürzungen allein der Höhe nach eine amtsangemessene Alimentierung begehrt, lässt sich eine auf die Diskriminierung wegen Alters bezogene Rüge nicht entnehmen. Ausgehend von der Begründung ist es nicht angezeigt, in diesem Begehren auch eine Rüge wegen altersabhängiger Besoldung zu erblicken. Eine solche Auslegung ginge über das zum Ausdruck gebrachte Begehren hinaus.

Die Geltendmachung einer verfassungsgemäßen, amtsangemessenen Besoldung umfasst auch im rechtlichen Ansatz nicht die Gewährung einer altersunabhängigen Besoldung. Es ist ein „hergebrachter Grundsatz“ des Berufsbeamtentums i.S. des Art. 33 Abs. 5 GG, dass den Beamten nach ihrem Dienstrang, nach der mit ihrem Amt verbundenen Verantwortung und nach Maßgabe der Bedeutung des Berufsbeamtentums für die Allgemeinheit entsprechend der Entwicklung der allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse und des allgemeinen Lebensstandards ein angemessener Lebensunterhalt zu gewähren ist (BVerfG, Beschl. v. 11.06.1958 - 1 BvR 1/52, 46/52 - BVerfGE 8, 1). Dem liegt der Gedanke zugrunde, dass das Berufsbeamtentum die ihm zufallende Funktion, eine stabile Verwaltung zu sichern und damit einen ausgleichenden

Faktor gegenüber den das Staatsleben gestaltenden politischen Kräften zu bilden, nur erfüllen kann, wenn es rechtlich und wirtschaftlich gesichert ist (BVerfG, Beschl. v. 17.10.1957 - 1 BvL 1/57 -, BVerfGE 7, 155, 162, 163). Zu diesem hergebrachten Grundsatz gehört indes nicht eine in jeder Hinsicht rechtmäßige Besoldung. Dieser stellt vielmehr im Hinblick auf die Funktionsfähigkeit der Verwaltung auf eine ausreichende Höhe der Besoldung an sich ab.

b) Der Anspruch des Klägers ist auf den Zeitraum bis Dezember 2013 beschränkt, weil die Diskriminierung wegen des Alters mit der Umstellung der Besoldung auf Erfahrungsstufen am 31.12.2013 geendet hat. Eine Besoldung nach Erfahrungsstufen ist europarechtlich zulässig (vgl. EuGH, Urt. v. 19.06.2014 – C-501/12), so dass § 15e BremBesG nicht zu beanstanden ist.

Gleiches gilt für § 20 BremBesG. Danach sind die Lebensaltersstufen Grundlage für die Einordnung in das Erfahrungsstufensystem. Die Vorschrift übernimmt damit Einordnungen aus einem diskriminierenden System und schreibt diese fest. Sie stellt infolgedessen eine unmittelbare Diskriminierung wegen des Alters i.S.v. Art. 2 Richtlinie 2000/78/EG dar (vgl. EuGH, Urt. v. 19.06.2014 – C-501/12). Diese Ungleichbehandlung ist jedoch nach Art. 6 Abs. 1 Richtlinie 2000/78/EG gerechtfertigt, weil sie dem legitimen Ziel der Bestandswahrung und des reibungslosen Übergangs der Besoldungssysteme dient (EuGH, Urt. v. 19.06.2014 – C-501/12). Die Beklagte hätte eine Überleitungsregelung, die zu Einzelfallprüfungen der Erfahrungszeiten geführt hätte, mangels ausreichendem Personal und finanzieller Mittel nicht umsetzen können (hierzu ausführlich VG Bremen, Urt. v. 25.08.2015 – 6 K 406/14).

2.

Ein Schadensersatzanspruch des Klägers resultiert des Weiteren aus dem unionsrechtlichen Staatshaftungsanspruch. Dieser setzt voraus, dass die unionsrechtliche Norm, gegen die verstoßen worden ist, die Verleihung von Rechten an die Geschädigten bezweckt, der Verstoß gegen die Norm hinreichend qualifiziert ist und zwischen dem Verstoß und dem entstandenen Schaden ein unmittelbarer Kausalzusammenhang besteht (EuGH, Urt. v. 19.06.2014 – C-501/12). Eine Besoldung nach Lebensaltersstufen erfüllt ab Verkündung des Urteils des EuGH in Sachen Hennigs und Mai am 08.09.2011 diese Voraussetzungen (BVerwG, Urt. v. 30.10.2014 – 2 C 6.13). Mit Umstellung der Besoldung auf Erfahrungsstufen hat der Verstoß gegen die Richtlinie 2000/78/EG geendet.

Die Ausschlussfrist des § 15 Abs. 4 AGG ist auf den unionsrechtlichen Haftungsanspruch nicht anwendbar (ebenso: BGH, Urt. v. 23.07.2015 - II ZR 4 /15 - juris RdNr. 13 ff.; a.A.

OLG Hamm, Urt. v. 03.12.2014 - I-11 U 6/13, 11 U 6/13 - juris RdNr. 40 ff., VG Arnsberg, Urt. v. 05.06.2015 - 13 K 308/13, juris RdNr. 23).

Zwar obliegt die weitere Ausgestaltung des unionsrechtlichen Haftungsanspruchs über die vom EuGH benannten Voraussetzungen hinaus in Ermangelung einer unionsrechtlichen Harmonisierung dem jeweiligen Mitgliedstaat, wobei Äquivalenz- und Effizienzprinzip zu berücksichtigen sind (Grabitz/Hilf/Nettesheim, Das Recht der Europäischen Union, Art. 340 AEUV, RdNr. 175, Stand: Januar 2015). Auch sind Ausschlussfristen nach den Grundsatzentscheidungen des EuGH in den Sachen Palmisani und Bulicke grundsätzlich mit dem Grundsatz der Effektivität des Gemeinschaftsrechts vereinbar, weil die Festsetzung angemessener Rechtsbehelfsfristen in Form von Ausschlussfristen ein Anwendungsfall des grundlegenden Prinzips der Rechtssicherheit ist. Derartige Fristen sind nicht geeignet, die Ausübung der durch die Unionsrechtsordnung verliehenen Rechte praktisch unmöglich zu machen oder übermäßig zu erschweren (EuGH, Urt. v. 08.07.2010 – C-246/09 – Bulicke, juris RdNr. 36 m.w.N.; EuGH, Urt. v. 10.07.1997 – C-261/95 - Palmisani).

Dabei ist allerdings zu berücksichtigen, dass für die streitgegenständlichen Ersatzansprüche, anders als in der Sache Palmisani, die Geltung von Ausschlussfristen für einen unionsrechtlichen Haftungsanspruch nicht positivrechtlich geregelt wurde. Anders als die unstreitig geltenden allgemeinen Grundsätze Mitverschulden, Vorrang des Primärrechtsschutzes und Verjährung stellt die Ausschlussfrist des § 15 Abs. 4 AGG auch keinen allgemeinen Rechtsgrundsatz dar, sondern ist eine speziell für den Geltungsbereich des AGG geschaffene Vorschrift. Sie bezweckt, den Arbeitgeber angesichts der für ihn ungünstigen Beweislastregelung des § 22 AGG davor zu schützen, Dokumentationen über Einstellungsverfahren unzumutbar lange, das heißt bis zum Ablauf der allgemeinen Verjährungsfrist von drei Jahren, aufbewahren zu müssen (Begründung der Bundesregierung zum Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung Europäischer Richtlinien zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung, BR-Drucks. 329/07, S. 40 f.).

Es ist auch nicht ersichtlich, dass der Gesetzgeber für alle Fälle von Schadensersatzansprüchen wegen Benachteiligungen und nicht nur wegen Verstoßes gegen das AGG eine Ausschlussfrist schaffen wollte. Dem steht bereits der Wortlaut des § 15 Abs. 4 AGG entgegen, der sich ausdrücklich nur auf Ansprüche nach § 15 Abs. 1 und Abs. 2 AGG bezieht. Etwas anderes ergibt sich auch nicht aus der Gesetzesbegründung.

Insbesondere ist nach der Entscheidung des Bundesgerichtshofs (BGH, a.a.O.) zu berücksichtigen, dass die Ansprüche nach dem AGG und dem unionsrechtlichen Haftungsanspruch nicht vollkommen kongruent sind. Zwar beruhen beide auf einem Verstoß

gegen das Diskriminierungsverbot. Während aber die Zielrichtung von § 15 Abs. 1 und 2 AGG eine einzelfallbezogene, konkrete Maßnahme des Arbeitgebers oder individual- oder kollektivrechtliche Vereinbarungen im Blick hat, die gegen das Benachteiligungsverbot verstoßen, zielt der unionsrechtliche Haftungsanspruch auch auf das legislative Unrecht ab, eine diskriminierende Rechtslage nicht behoben zu haben. Zwar ist die Beklagte nicht nur als Gesetzgeber, sondern auch in der Funktion als „Arbeitgeber“ bzw. nach Maßgabe des § 24 AGG als Dienstherr tätig geworden. Die unterschiedlichen Rollen der Beklagten als Gesetzgeber und als Dienstherr dürfen jedoch nicht mit der Folge vermengt werden, den Erlass beamtenrechtlicher Vorschriften dem Anwendungsbereich des § 15 Abs. 1 und Abs. 2 und damit auch dem Absatz 4 zuzuordnen (BGH, a.a.O.). Dies hätte überdies zur Folge, dass der unionsrechtliche Haftungsanspruch in Fällen der vorliegenden Art wegen der kurzen Ausschlussfrist ins Leere liefe. Dem Grundsatz der Effektivität wäre nicht genüge getan. Dabei ist tragendes Prinzip des unionsrechtlichen Haftungsanspruchs gerade der Grundsatz der vollen Wirksamkeit des Gemeinschaftsrechts (effet utile). Er soll ein Untätigbleiben des Mitgliedstaates sanktionieren, um die Durchsetzung des Unionsrechts sicherzustellen (Ossenbühl/Cornils, Staatshaftungsrecht, 6. Auflage 2013, S. 596 f.).

Aus dem unionsrechtlichen Haftungsanspruch folgt ein Anspruch auf Ersatz der immateriellen Schäden. Zwar besitzen die Mitgliedstaaten mangels einschlägiger Unionsvorschriften die Kompetenz, Art und Umfang des Schadenersatzes festzulegen. Allerdings haben sie dabei den Äquivalenz- und Effektivitätsgrundsatz zu beachten (EuGH, Urt. v. 09.12.2010 – C-568/08). Da der Gesetzgeber mit § 15 Abs. 2 AGG die Entscheidung getroffen hat, bei einem Verstoß gegen Benachteiligungsverbote immateriellen Schaden zu ersetzen, muss gleiches bei immateriellen Schäden infolge von Benachteiligungen im Zusammenhang mit dem unionsrechtlichen Haftungsanspruch gelten.

3.

Dem Kläger steht der Höhe nach ein Schadensersatzanspruch von 6400 Euro zu.

Die Bestimmung der Höhe der Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG ist dem Gericht überlassen, das die Besonderheiten jedes einzelnen Falles zu berücksichtigen hat. Dazu zählen die Art und Schwere der Benachteiligung, ihre Dauer und Folgen, der Anlass und der Beweggrund des Handelns, der Grad der Verantwortlichkeit des Dienstherrn, etwa geleistete Wiedergutmachung oder erhaltene Genugtuung und das Vorliegen eines Wiederholungsfalles. Ferner ist auch der Sanktionszweck der Norm zu berücksichtigen, so dass 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 (BVerwG, Urte. v. 30.10.2014 – 2 C 6.13).

Nach diesen Maßstäben ist für den Zeitraum vor der Verkündung des Urteils des EuGH in Sachen Hennigs und Mai am 08.09.2011 unter Berücksichtigung von § 198 Abs. 2 Satz 3 GVG von einem pauschalen monatlichen immateriellen Schaden von 100 Euro auszugehen (vgl. BVerwG, Urte. v. 30.10.2014 – 2 C 6.13).

Durch das Urteil vom 08.09.2011 hat eine rechtliche Klärung stattgefunden, die bei der Bestimmung der Entschädigung zu berücksichtigen ist. Aus dem Urteil ergibt sich, dass das Kriterium des Dienstalters bei der Bemessung des Einkommens von Arbeitnehmern zwar in aller Regel zur Erreichung des legitimen Ziels der Berücksichtigung der Berufserfahrung angemessen ist. Dass die Stufe der Grundvergütung eines Angestellten im öffentlichen Dienst bei der Einstellung anhand des Lebensalters festgesetzt wird, geht aber über das hinaus, was hierfür erforderlich und angemessen ist. Daher stellt ein solches Vergütungssystem eine im Hinblick auf die Richtlinie 2000/78/EG nicht gerechtfertigte Benachteiligung wegen des Alters dar (EuGH, Urte. v. 08.09.2011 – C-297/10). Aus diesen Ausführungen konnte mit hoher Sicherheit abgeleitet werden, dass § 38 BBesG a. F. mit der Richtlinie 2000/78/EG unvereinbar ist. Daraus folgt zwar keine sofortige Erhöhung der Entschädigung ab Verkündung des Urteils. Dem Gesetzgeber ist zunächst die Möglichkeit einzuräumen, auf das Urteil zu reagieren, d. h. das Besoldungsrecht zu ändern. Nach Ablauf einer solchen Umsetzungsfrist, für die das Gericht einen Zeitraum von dreieinhalb Monaten für angemessen erachtet, bedingen die Kriterien Schwere der Benachteiligung, Grad der Verantwortlichkeit des Dienstherrn und Sanktionszweck der Norm jedoch eine Erhöhung des immateriellen Schadensersatzes. Im Hinblick auf diese Kriterien ist des Weiteren zu berücksichtigen, dass die Beklagte erst zum 01.01.2014 das Besoldungssystem umgestellt hat. Damit hat sie nach der Bekanntgabe des Urteils mehr als zwei Jahre benötigt, um von einer altersabhängigen Besoldung Abstand zu nehmen. Im Rahmen des Gesetzgebungsverfahrens hat die Beklagte zudem die durch § 1 Abs. 2 BremBesG i. V. m. § 38 BBesG a. F. hervorgerufene Benachteiligung verneint. Stattdessen sind für die Umstellung des Besoldungssystems „besoldungsfachliche“ Gründe angeführt worden (vgl. Bürgerschafts-Drucks. 18/1024, S. 1 und 3). Ein konstanter immaterieller Schadensersatz ab Januar 2012 würde diese Umstände nicht angemessen berücksichtigen. Infolgedessen ist das Schmerzensgeld im Zeitverlauf stufenweise zu erhöhen.

In der Gesamtabwägung gelangt das Gericht für den Zeitraum vom 08.09.2011 bis 31.12.2011 zu einem immateriellen Schadensersatz von 100 Euro im Monat, für den Zeitraum 01.01. bis 31.12.2012 von 200 Euro und vom 01.01. bis 31.12.2013 von 300 Euro.

Demnach steht dem Kläger ein Anspruch wegen immaterieller Schäden i.H.v. 6400 Euro zu.

4.

Der Kläger kann keine Verzugszinsen beanspruchen. Ein Anspruch auf Verzugszinsen in analoger Anwendung der bürgerlich-rechtlichen Vorschrift des § 288 Abs. 1 Satz 1 BGB kommt nur ausnahmsweise in Betracht, wenn es sich bei der öffentlich-rechtlichen Forderung um eine Entgeltforderung handelt, d.h. um eine vertragliche Leistungspflicht, die in einem Gegenseitigkeitsverhältnis zur Leistungspflicht des anderen Vertragspartners steht. Denn insoweit besteht kein entscheidender Unterschied zu bürgerlich-rechtlichen Rechtsbeziehungen (vgl. BVerwG, Urteile v. 30.06.2011 - 3 C 30.10 - und v. 12.06.2002 - 9 C 6.01 - BVerwGE 116, 312, 323 jeweils m.w.N.). Diese Voraussetzungen erfüllt der unionsrechtliche Schadensersatzanspruch nicht. In allen anderen Fällen können Verzugszinsen bei öffentlich-rechtlichen Geldforderungen nur aufgrund ausdrücklicher gesetzlicher Grundlage gefordert werden. Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts gibt es keinen allgemeinen Grundsatz des Verwaltungsrechts, der zur Zahlung von Verzugszinsen verpflichtet (vgl. BVerwG, z. B. Urteile v. 26.07.2012 - 2 C 29.11 - BVerwGE 143, 381 und v. 12.06.2002 a. a. O., jeweils m.w.N.). In Bezug auf den unionsrechtlichen Schadensersatzanspruch fehlt es an einer ausdrücklichen gesetzlichen Bestimmung über die Zahlung von Verzugszinsen.

Der Kläger hat aber einen Anspruch auf Prozesszinsen seit Rechtshängigkeit seiner Klage. Der Anspruch auf Prozesszinsen folgt nach ständiger Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts bei öffentlich-rechtlichen Geldforderungen aus der sinngemäßen Anwendung des § 291 Satz 1 i.V.m. § 288 Abs. 1 Satz 2 BGB, wenn das einschlägige Fachrecht keine gegenteilige Regelung trifft (BVerwG, Urt. v. 22.02.2001 - 5 C 34.00 - BVerwGE 114, 61, 62 m.w.N.). Letzteres ist nicht der Fall.

III.

Die Kostenentscheidung beruht auf § 155 Abs. 1 Satz 1 VwGO. Bezogen auf die Höhe des Zahlungsanspruchs unterliegt der Kläger zum überwiegenden Teil, da sein Hauptantrag auf die Endbesoldung ausgerichtet ist und hierfür nach Ziffer 10.4 des Streitwertkatalogs für die Verwaltungsgerichtsbarkeit der Zweijahresbetrag der Differenz zwischen der gewährten und der begehrten Besoldung anzusetzen ist. Die Entscheidung über die vorläufige Vollstreckbarkeit folgt hinsichtlich des Klägers aus § 167 VwGO i.V.m. § 709 Satz 1, 2 ZPO und hinsichtlich der Beklagten aus § 167 VwGO i.V.m. §§ 708 Nr. 11, 709 Satz 2, 711 ZPO.

IV.

Die Revision ist gemäß §§ 134 Abs. 1 und 2, 132 Abs. 2 Nr. 1 VwGO zuzulassen. Die Beteiligten haben einer Zulassung der Sprungrevision zugestimmt. Die Rechtssache hat grundsätzliche Bedeutung. Aus dem gleichen Grund ist die Berufung zuzulassen (§ 124 Abs. 1 und 2 Nr. 3 VwGO).

Rechtsmittelbelehrung

Gegen das Urteil steht den Beteiligten die **Revision** an das Bundesverwaltungsgericht zu. Die Revision ist binnen eines Monats nach Zustellung des Urteils beim

Verwaltungsgericht der Freien Hansestadt Bremen, Am Wall 198, 28195 Bremen,
(Tag-/Nachtbriefkasten Justizzentrum Am Wall im Eingangsbereich),

einzulegen. Die Revision muss das angefochtene Urteil bezeichnen.

Die Revision ist innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung dieses Urteils zu begründen. Die Begründung ist bei dem Bundesverwaltungsgericht, Simsonplatz 1, 04107 Leipzig, einzureichen. Für das Revisionsverfahren besteht Vertretungszwang; dies gilt auch für die Einlegung der Revision. Danach muss sich jeder Beteiligte durch einen Rechtsanwalt oder einen sonst nach § 67 Abs. 4 VwGO zur Vertretung berechtigten Bevollmächtigten vertreten lassen.

Ferner ist gegen dieses Urteil ist die **Berufung** zulässig. Die Berufung ist innerhalb eines Monats nach Zustellung dieses Urteils beim

Verwaltungsgericht der Freien Hansestadt Bremen, Am Wall 198, 28195 Bremen,
(Tag-/Nachtbriefkasten Justizzentrum Am Wall im Eingangsbereich)

einzulegen. Die Berufung muss das angefochtene Urteil bezeichnen und ist innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung dieses Urteils zu begründen. Die Begründung ist, sofern sie nicht zugleich mit der Einlegung der Berufung erfolgt, bei dem Oberverwaltungsgericht der Freien Hansestadt Bremen, Am Wall 198, 28195 Bremen, einzureichen. Die Begründung muss einen bestimmten Antrag sowie die im Einzelnen anzuführenden Gründe der Anfechtung enthalten.

Die Berufung muss von einem Rechtsanwalt oder einem sonst nach § 67 Abs. 4 VwGO zur Vertretung berechtigten Bevollmächtigten eingelegt werden.

gez. Korrell

gez. Kehrbaum

gez. Dr. Sieweke