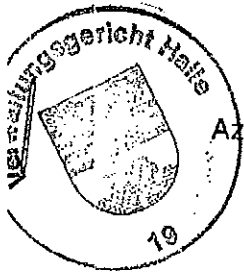
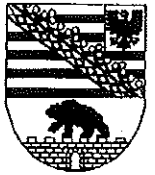


Ausfertigung



# VERWALTUNGSGERICHT HALLE

Az.: 5 A 349/09 HAL

## GRUNDURTEIL

In der Verwaltungsrechtssache

Verkündet am  
Zurückgezogen  
28.09.2011  
als Urkundebeamtin der Geschäftsstelle

Klägers,

Prozessbevollmächtigte:

gegen



die Oberfinanzdirektion Magdeburg, Bezügestelle Dessau - Außenstelle Magdeburg -,  
Gott-von-Guericke-Straße 4, 39104 Magdeburg,

Beklagte,

wegen

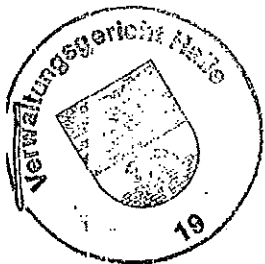
Rechts der Landesbeamten  
(hier: Besoldung)

hat das Verwaltungsgericht Halle - 5. Kammer - auf die mündliche Verhandlung vom 28. September 2011 durch den Vorsitzenden Richter am Verwaltungsgericht Pfersich, den Richter am Verwaltungsgericht Züchner, die Richterin Dr. Nuckelt sowie die ehrenamtliche Richterin Schirmer und den ehrenamtlichen Richter Westphal für Recht erkannt:

Der von dem Kläger geltend gemachte Anspruch auf Besoldung aus der Endstufe seiner jeweiligen Besoldungsstufe ist für den Zeitraum von August 2006 bis März 2011 dem Grunde nach gerechtfertigt.

Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.

Die Kostenentscheidung bleibt der Schlussercheidung vorbehalten.



### **Tatbestand :**

Der Kläger begehrt seine Besoldung aus der Endstufe seiner seit dem 17. August 2006 seiner Besoldung zugrunde gelegten Besoldungsgruppen.

Der am [REDACTED] 1976 geborene Kläger wurde mit Wirkung vom 1. August 1995 unter Berufung in das Beamtenverhältnis auf Widerruf zum Finanzanwärter ernannt. Seitdem ist er Beamter des Landes Sachsen-Anhalt. Gegenwärtig ist er beim Finanzamt [REDACTED] im Amt eines Steueroberinspektors tätig.

In der Zeit vom 17. August 2006 bis 31. Mai 2008 wurde der Kläger nach der Besoldungsgruppe A 9, Stufe 5, besoldet. Vom 1. Juni 2008 bis 31. Juli 2008 wurde er gemäß Besoldungsgruppe A 9, Stufe 6, besoldet. Seit 1. August 2008 erhält er eine Besoldung entsprechend der Besoldungsgruppe A 10, Stufe 6.

Mit Schreiben vom 9. September 2009, das am 10. September 2009 bei der Beklagten einging, beantragten die Prozessbevollmächtigten des Klägers bei der Beklagten die Anhebung der klägerischen Bezüge seit 1. August 2008 auf die letzte Stufe der Besoldungsgruppe A 10 sowie die rückwirkende Gewährung der Bezüge gemäß der letzten Stufe der Besoldungsgruppe A 9 für die Zeit vom 17. August 2006 bis 31. Juli 2008 und Auszahlung des Differenzbetrages.

Mit seiner am 23. Dezember 2009 erhobenen Klage trägt der Kläger vor, er werde ungerechtfertigt unmittelbar wegen des Alters benachteiligt. Er habe einen Anspruch auf Besoldung nach der jeweiligen Endstufe. Infolge der an das Besoldungsdienstalter anknüpfenden Bemessung des Grundgehaltes eines Beamten nach Stufen werde ein am 1. April 1977 geborener und unter dem 1. Oktober 1994 in das Beamtenverhältnis eingetretener Landesbeamter nach 14 ¼ Dienstjahren nach der Stufe 5 besoldet. Indes werde ein bereits am 1. April 1967 geborener und unter dem 1. Oktober 1994 in das Beamtenverhältnis eingetretener Landesbeamter nach 14 ¼ Dienstjahren bereits nach der Stufe 8 besoldet. Obwohl beide Beamte dieselbe Dienstzeit absolviert hätten und dieselbe Berufserfahrung aufwiesen, würden sie allein wegen ihres Lebensalters unterschiedlich besoldet. Ob der ältere Beamte aufgrund von Vorbeschäftigungen oder Ausbildungen die ihm übertragenen Aufgaben besser erledigen könne, sei bei der Einstufung nicht maßgeblich. Der Kläger sei mit 19 Jahren in den öffentlichen Dienst eingetreten. Der Aufstieg von Stufe 1 bis 6 vollziehe sich regelmäßig in elf Jahren und die Verzögerung von einem Jahr und zehn Monaten beruhe beim Kläger darauf, dass sein Besoldungsdienstalter erst am 1. des Monats beginne, in dem er das 21. Lebensjahr vollendet habe. Der Kläger werde im Vergleich zu Beamten diskriminiert, die ihren Dienst erst nach Vollendung des 21. Lebensjahres antraten. Das Besoldungsneuregelungsgesetz schaffe die Diskriminierung aufgrund des Alters zwar für Fälle künftiger Verbeamtungen ab, erhalte sie jedoch hinsichtlich aller bereits im Dienst befindlichen Landesbeamten aufrecht. Die bestehende Benachteiligung wegen des Alters sei nicht gerechtfertigt. Das Besoldungsstufensystem sei weder objektiv noch angemessen und werde nicht durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt. Da eine „Anpassung nach oben“ zu

erfolgen habe, bestehe für die Vergangenheit und – bis zu einer Beseitigung der diskriminierenden Regelung – für die Zukunft ein Anspruch auf Gleichstellung mit den (Meist-)Begünstigten, also auf Besoldung nach der jeweils letzten Stufe. Bei Verstößen gegen das Benachteiligungsverbot seien die leistungsgewährenden, nicht benachteiligenden gesetzlichen Regelungen auf diejenige Person zu erstrecken, die entgegen des Benachteiligungsverbot von der gesetzlichen Leistung ausgeschlossen worden sei. Da eine Diskriminierung durch Nichtanwendung der diskriminierenden Regelung zu beseitigen sei, entfalle die Wartezeit des Klägers auf die Gewährung der Endbesoldung seiner Besoldungsgruppe. Der seit Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes zum 17. August 2006 bestehende klägerische Anspruch sei weder verjährt noch verfristet. Während bei den älteren Beamten alle Dienstjahre berücksichtigt würden, blieben beim Kläger ein Jahr und zehn Monate unberücksichtigt. Zwar erreiche der Kläger irgendwann die höchste Dienstaltersstufe. Dies geschehe jedoch nicht in demselben Alter und nach derselben Dienstzeit wie im Falle gegenwärtig älterer Kollegen. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz gehe den landesrechtlichen Besoldungsregelungen vor. Zumindest liege ein Verstoß gegen die Richtlinie 2000/78/EG vor. Der Kläger könne Entschädigungs- oder Schadensersatzansprüche oder einen Erfüllungsanspruch geltend machen. Die Beklagte könne sich nicht mit Erfolg auf § 15 Abs. 4 AGG berufen. Das Erfordernis der zeitnahen Geltendmachung greife nicht; der Kläger rüge keine Verletzung des Alimentationsprinzips.

Der Kläger beantragt,

die Beklagte zu verurteilen, ihm

1. für den Monat August 2006 ein Grundgehalt in Höhe von 2.343,77 EUR brutto, abzüglich bereits gezahlter 1.975,24 EUR brutto – mithin weitere 368,53 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 01.08.2006,
2. für den Monat September 2006 ein Grundgehalt in Höhe von 2.343,77 EUR brutto, abzüglich bereits gezahlter 1.975,24 EUR brutto – mithin weitere 368,53 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 01.09.2006,
3. für den Monat Oktober 2006 ein Grundgehalt in Höhe von 2.343,77 EUR brutto, abzüglich bereits gezahlter 1.975,24 EUR brutto – mithin weitere 368,53 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 01.10.2006,
4. für den Monat November 2006 ein Grundgehalt in Höhe von 2.343,77 EUR brutto, abzüglich bereits gezahlter 1.975,24 EUR brutto – mithin weitere 368,53 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 01.11.2006,

5. für den Monat Dezember 2006 ein Grundgehalt in Höhe von 2.343,77 EUR brutto, abzüglich bereits gezahlter 1.975,24 EUR brutto – mithin weitere 368,53 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 01.12.2006,
6. für den Monat Januar 2007 ein Grundgehalt in Höhe von 2.343,77 EUR brutto, abzüglich bereits gezahlter 1.975,24 EUR brutto – mithin weitere 368,53 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 01.01.2007,
7. für den Monat Februar 2007 ein Grundgehalt in Höhe von 2.343,77 EUR brutto, abzüglich bereits gezahlter 1.975,24 EUR brutto – mithin weitere 368,53 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 01.02.2007,
8. für den Monat März 2007 ein Grundgehalt in Höhe von 2.343,77 EUR brutto, abzüglich bereits gezahlter 1.975,24 EUR brutto – mithin weitere 368,53 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 01.03.2007,
9. für den Monat April 2007 ein Grundgehalt in Höhe von 2.343,77 EUR brutto, abzüglich bereits gezahlter 1.975,24 EUR brutto – mithin weitere 368,53 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 01.04.2007,
10. für den Monat Mai 2007 ein Grundgehalt in Höhe von 2.343,77 EUR brutto, abzüglich bereits gezahlter 1.975,24 EUR brutto – mithin weitere 368,53 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 01.05.2007,
11. für den Monat Juni 2007 ein Grundgehalt in Höhe von 2.343,77 EUR brutto, abzüglich bereits gezahlter 1.975,24 EUR brutto – mithin weitere 368,53 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 01.06.2007,
12. für den Monat Juli 2007 ein Grundgehalt in Höhe von 2.343,77 EUR brutto, abzüglich bereits gezahlter 1.975,24 EUR brutto – mithin weitere 368,53 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 01.07.2007,
13. für den Monat August 2007 ein Grundgehalt in Höhe von 2.343,77 EUR brutto, abzüglich bereits gezahlter 1.975,24 EUR brutto – mithin weitere 368,53 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 01.08.2007,

14. für den Monat September 2007 ein Grundgehalt in Höhe von 2.343,77 EUR brutto, abzüglich bereits gezahlter 1.975,24 EUR brutto – mithin weitere 368,53 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 01.09.2007,
15. für den Monat Oktober 2007 ein Grundgehalt in Höhe von 2.343,77 EUR brutto, abzüglich bereits gezahlter 1.975,24 EUR brutto – mithin weitere 368,53 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 01.10.2007,
16. für den Monat November 2007 ein Grundgehalt in Höhe von 2.343,77 EUR brutto, abzüglich bereits gezahlter 1.975,24 EUR brutto – mithin weitere 368,53 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 01.11.2007,
17. für den Monat Dezember 2007 ein Grundgehalt in Höhe von 2.343,77 EUR brutto, abzüglich bereits gezahlter 1.975,24 EUR brutto – mithin weitere 368,53 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 01.12.2007,
18. für den Monat Januar 2008 ein Grundgehalt in Höhe von 2.533,80 EUR brutto, abzüglich bereits gezahlter 2.135,39 EUR brutto – mithin weitere 398,41 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 01.01.2008,
19. für den Monat Februar 2008 ein Grundgehalt in Höhe von 2.533,80 EUR brutto, abzüglich bereits gezahlter 2.135,39 EUR brutto – mithin weitere 398,41 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 01.02.2008,
20. für den Monat März 2008 ein Grundgehalt in Höhe von 2.533,80 EUR brutto, abzüglich bereits gezahlter 2.135,39 EUR brutto – mithin weitere 398,41 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 01.03.2008,
21. für den Monat April 2008 ein Grundgehalt in Höhe von 2.217,08 EUR brutto, abzüglich bereits gezahlter 1.868,47 EUR brutto – mithin weitere 348,61 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 01.04.2008,
22. für den Monat Mai 2008 ein Grundgehalt in Höhe von 2.281,37 EUR brutto, abzüglich bereits gezahlter 1.922,66 EUR brutto – mithin weitere 358,71 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 01.05.2008,

23. für den Monat Juni 2008 ein Grundgehalt in Höhe von 2.281,37 EUR brutto, abzüglich bereits gezahlter 1.998,18 EUR brutto – mithin weitere 283,19 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 01.06.2008,
24. für den Monat Juli 2008 ein Grundgehalt in Höhe von 2.281,37 EUR brutto, abzüglich bereits gezahlter 1.998,18 EUR brutto – mithin weitere 283,19 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 01.07.2008,
25. für den Monat August 2008 ein Grundgehalt in Höhe von 2.375,83 EUR brutto, abzüglich bereits gezahlter 2.047,67 EUR brutto – mithin weitere 328,16 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 01.08.2008,
26. für den Monat September 2008 ein Grundgehalt in Höhe von 2.375,83 EUR brutto, abzüglich bereits gezahlter 2.047,67 EUR brutto – mithin weitere 328,16 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 01.09.2008,
27. für den Monat Oktober 2008 ein Grundgehalt in Höhe von 2.375,83 EUR brutto, abzüglich bereits gezahlter 2.047,67 EUR brutto – mithin weitere 328,16 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 01.10.2008,
28. für den Monat November 2008 ein Grundgehalt in Höhe von 2.375,83 EUR brutto, abzüglich bereits gezahlter 2.047,67 EUR brutto – mithin weitere 328,16 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 01.11.2008,
29. für den Monat Dezember 2008 ein Grundgehalt in Höhe von 2.375,83 EUR brutto, abzüglich bereits gezahlter 2.047,67 EUR brutto – mithin weitere 328,16 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 01.12.2008,
30. für den Monat Januar 2009 ein Grundgehalt in Höhe von 2.579,47 EUR brutto, abzüglich bereits gezahlter 2.223,18 EUR brutto – mithin weitere 356,29 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 01.01.2009,
31. für den Monat Februar 2009 ein Grundgehalt in Höhe von 2.579,47 EUR brutto, abzüglich bereits gezahlter 2.223,18 EUR brutto – mithin weitere 356,29 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 01.02.2009,

32. für den Monat März 2009 ein Grundgehalt in Höhe von 2.834,79 EUR brutto, abzüglich bereits gezahlter 2.448,50 EUR brutto – mithin weitere 386,29 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 01.03.2009,
33. für den Monat April 2009 ein Grundgehalt in Höhe von 2.834,79 EUR brutto, abzüglich bereits gezahlter 2.448,50 EUR brutto – mithin weitere 386,29 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 01.04.2009,
34. für den Monat Mai 2009 ein Grundgehalt in Höhe von 2.834,79 EUR brutto, abzüglich bereits gezahlter 2.448,50 EUR brutto – mithin weitere 386,29 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 01.05.2009,
35. für den Monat Juni 2009 ein Grundgehalt in Höhe von 1.998,24 EUR brutto, abzüglich bereits gezahlter 1.725,95 EUR brutto – mithin weitere 272,29 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 01.06.2009,
36. für den Monat Juli 2009 ein Grundgehalt in Höhe von 2.834,79 EUR brutto, abzüglich bereits gezahlter 2.448,50 EUR brutto – mithin weitere 386,29 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 01.07.2009,
37. für den Monat August 2009 ein Grundgehalt in Höhe von 2.834,79 EUR brutto, abzüglich bereits gezahlter 2.448,50 EUR brutto – mithin weitere 386,29 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 01.08.2009,
38. für den Monat September 2009 ein Grundgehalt in Höhe von 2.834,79 EUR brutto, abzüglich bereits gezahlter 2.448,50 EUR brutto – mithin weitere 386,29 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 01.09.2009,
39. für den Monat Oktober 2009 ein Grundgehalt in Höhe von 2.834,79 EUR brutto, abzüglich bereits gezahlter 2.448,50 EUR brutto – mithin weitere 386,29 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 01.10.2009,
40. für den Monat November 2009 ein Grundgehalt in Höhe von 2.834,79 EUR brutto, abzüglich bereits gezahlter 2.448,50 EUR brutto – mithin weitere 386,29 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 01.11.2009,

41. für den Monat Dezember 2009 ein Grundgehalt in Höhe von 2.834,79 EUR brutto, abzüglich bereits gezahlter 2.448,50 EUR brutto – mithin weitere 386,29 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 01.12.2009,
42. für den Monat Januar 2010 ein Grundgehalt in Höhe von 3.064,64 EUR brutto, abzüglich bereits gezahlter 2.647,03 EUR brutto – mithin weitere 417,61 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 01.01.2010,
43. für den Monat Februar 2010 ein Grundgehalt in Höhe von 3.064,64 EUR brutto, abzüglich bereits gezahlter 2.647,03 EUR brutto – mithin weitere 417,61 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 01.02.2010,
44. für den Monat März 2010 ein Grundgehalt in Höhe von 3.101,42 EUR brutto, abzüglich bereits gezahlter 2.678,79 EUR brutto – mithin weitere 422,63 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 01.03.2010,
45. für den Monat April 2010 ein Grundgehalt in Höhe von 3.101,42 EUR brutto, abzüglich bereits gezahlter 2.678,79 EUR brutto – mithin weitere 422,63 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 01.04.2010,
46. für den Monat Mai 2010 ein Grundgehalt in Höhe von 3.101,42 EUR brutto, abzüglich bereits gezahlter 2.678,79 EUR brutto – mithin weitere 422,63 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 01.05.2010,
47. für den Monat Juni 2010 ein Grundgehalt in Höhe von 3.101,42 EUR brutto, abzüglich bereits gezahlter 2.678,79 EUR brutto – mithin weitere 422,63 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 01.06.2010,
48. für den Monat Juli 2010 ein Grundgehalt in Höhe von 3.101,42 EUR brutto, abzüglich bereits gezahlter 2.678,79 EUR brutto – mithin weitere 422,63 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 01.07.2010,
49. für den Monat August 2010 ein Grundgehalt in Höhe von 3.101,42 EUR brutto, abzüglich bereits gezahlter 2.678,79 EUR brutto – mithin weitere 422,63 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 01.08.2010,

50. für den Monat September 2010 ein Grundgehalt in Höhe von 3.101,42 EUR brutto, abzüglich bereits gezahlter 2.678,79 EUR brutto – mithin weitere 422,63 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 01.09.2010,
51. für den Monat Oktober 2010 ein Grundgehalt in Höhe von 3.101,42 EUR brutto, abzüglich bereits gezahlter 2.678,79 EUR brutto – mithin weitere 422,63 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 01.10.2010,
52. für den Monat November 2010 ein Grundgehalt in Höhe von 3.101,42 EUR brutto, abzüglich bereits gezahlter 2.678,79 EUR brutto – mithin weitere 422,63 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 01.11.2010,
53. für den Monat Dezember 2010 ein Grundgehalt in Höhe von 3.101,42 EUR brutto, abzüglich bereits gezahlter 2.678,79 EUR brutto – mithin weitere 422,63 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 01.12.2010,
54. für den Monat Januar 2011 ein Grundgehalt in Höhe von 3.101,42 EUR brutto, abzüglich bereits gezahlter 2.678,79 EUR brutto – mithin weitere 422,63 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 01.01.2011,
55. für den Monat Februar 2011 ein Grundgehalt in Höhe von 3.101,42 EUR brutto, abzüglich bereits gezahlter 2.678,79 EUR brutto – mithin weitere 422,63 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 01.02.2011,
56. für den Monat März 2011 ein Grundgehalt in Höhe von 3.101,42 EUR brutto, abzüglich bereits gezahlter 2.678,79 EUR brutto – mithin weitere 422,63 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 01.03.2011,
57. für den Monat April 2011 ein Grundgehalt in Höhe von 3.101,42 EUR brutto, abzüglich bereits gezahlter 2.678,79 EUR brutto – mithin weitere 422,63 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 01.04.2011,
58. für den Monat Mai 2011 ein Grundgehalt in Höhe von 3.101,42 EUR brutto, abzüglich bereits gezahlter 2.678,79 EUR brutto – mithin weitere 422,63 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 01.05.2011,

59. für den Monat Juni 2011 ein Grundgehalt in Höhe von 3.101,42 EUR brutto, abzüglich bereits gezahlter 2.794,07 EUR brutto – mithin weitere 307,35 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 01.06.2011,
60. für den Monat Juli 2011 ein Grundgehalt in Höhe von 3.101,42 EUR brutto, abzüglich bereits gezahlter 2.794,07 EUR brutto – mithin weitere 307,35 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 01.07.2011,
61. für den Monat August 2011 ein Grundgehalt in Höhe von 3.101,42 EUR brutto, abzüglich bereits gezahlter 2.794,07 EUR brutto – mithin weitere 307,35 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 01.08.2011,
62. für den Monat September 2011 ein Grundgehalt in Höhe von 3.101,42 EUR brutto, abzüglich bereits gezahlter 2.794,07 EUR brutto – mithin weitere 307,35 EUR brutto nebst Zinsen in Höhe von 5 %-Punkten über dem Basiszinssatz hieraus seit dem 01.09.2011,

zu zahlen,

hilfsweise,

die Beklagte zu verpflichten, die Bezüge des Klägers auf die Höhe der Bezüge der letzten Stufe der Besoldungsgruppe A 10 anzuheben und dem Kläger rückwirkend seit dem 17.08.2006 bis zum 31.07.2008 die Bezüge gemäß der letzten Stufe der Besoldungsgruppe A 9 und seit dem 01.08.2008 die Bezüge gemäß der letzten Stufe der Besoldungsgruppe A 10 zu gewähren,

sowie

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

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Sie macht geltend, die Grundgehaltssätze seien für die Zeit bis zum 31. Dezember 2007 in der Anlage IV des Bundesbesoldungsgesetzes und für die Zeit danach gemäß § 18c LBesG in den Anhängen zum Landesbesoldungsgesetz gesetzlich geregelt. Der Kläger habe das Endgrundgehalt noch nicht erreicht, was keine unzulässige Altersdiskriminierung darstelle. Eine Benachteiligung wegen des Alters im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes liege nicht vor; der Kläger rüge nur eine Benachteiligung wegen des Dienstalters. Nach § 24 Nr. 1 AGG seien die Besonderheiten des

Beamtenverhältnisses zu berücksichtigen. Eine Diskriminierung sei nach § 10 Nr. 2 AGG gerechtfertigt. Das Urteil des Landesarbeitsgerichts sei auf das Beamtenrecht nicht übertragbar; das Beamtenverhältnis unterscheide sich als öffentlich-rechtliches Dienst- und Treueverhältnis gemäß Art. 33 Abs. 4 GG wesentlich von privatrechtlichen Rechtsverhältnissen der Beschäftigten der öffentlichen Verwaltung und der Privatwirtschaft. Auch sei das Urteil nicht rechtskräftig; das Bundesarbeitsgericht habe die Sache dem Gerichtshof der Europäischen Union vorgelegt. Die Beklagte erhebe vorsorglich die Einrede der Verjährung. Im Unterschied zu anderen Diskriminierungsverboten sei das Alter kein verfassungsrechtlich verbotener Anknüpfungspunkt. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz habe keinen normhierarchischen Vorrang vor ihm – möglicherweise – widersprechenden einfachgesetzlichen Regelungen des Beamtenrechts. Ältere Beamte mit einem nunmehr höheren Grundgehalt hätten im Dienstalter des Klägers ebenfalls eine entsprechend niedrigere Vergütung erhalten. Den Besoldungsstufen liege als legitimes Ziel die Honorierung der mit einem höheren Alter verbundenen größeren Lebens- und Berufserfahrung sowie der längeren Treue zum Dienstherrn zugrunde. Jedenfalls erkenne der Gerichtshof der Europäischen Union die Anhebung der Besoldung nach dem Dienstalter als mögliches legitimes Ziel einer Entgeltpolitik und Rechtfertigung einer mittelbaren Benachteiligung an. Mit einer steigenden Berufserfahrung seien qualifiziertere Leistungen verbunden. Zudem nähmen mit dem Alter die Lebensbedürfnisse zu. Die mit steigendem Lebensalter größeren Intervalle sollten berücksichtigen, dass die Berufserfahrung mit zunehmender Dienstzeit langsamer steige. Spätestens ab dem 1. Juli 1997 habe es Leistungskomponenten gegeben. Selbst unterstellt, eine Rechtfertigung einer (ebenfalls unterstellten) Diskriminierung sei nicht gegeben, folge daraus kein Anspruch, nach der höchsten Dienstaltersstufe besoldet zu werden. 70 % der noch nicht nach der Endstufe besoldeten Beamten und Richter des Landes könnten nicht eine Behandlung wie 30 % der die Endstufe bereits erreichten Beamten und Richter verlangen. § 15 Abs. 3 AGG sei als spezielle Norm einem solchen Anspruch vorzuziehen; der Kläger habe die Ansprüche weder zeitnah noch nach § 15 Abs. 4 AGG innerhalb von zwei Monaten schriftlich geltend gemacht.

Wegen des weiteren Sachverhalts wird auf die Gerichtsakten sowie die beigezogenen Verwaltungsvorgänge der Beklagten Bezug genommen. Diese Unterlagen sind Gegenstand der mündlichen Verhandlung und der Beratung des Gerichts gewesen.

### **Entscheidungsgründe:**

Die zulässige Klage ist im tenorierten Umfang begründet.

Das Gericht übt das ihm durch § 111 VwGO eingeräumte Ermessen hier aus Gründen der prozesswirtschaftlichen Zweckmäßigkeit dahingehend aus, dass es über das Bestehen der vom Kläger mit der Leistungsklage geltend gemachten und dem Grunde sowie Beträge nach streitigen Zahlungsansprüche dem Grunde nach vorab entscheidet. Dies erscheint aufgrund des in der mündlichen Verhandlung am 28. September 2011 überreichten klägerischen Schriftsatzes sachgerecht. Der Beklagten ist es näm-

lich nicht möglich, zur Höhe der in diesem Schriftsatz geltend gemachten Ansprüche Stellung zu nehmen, ohne dass sich hierdurch die Entscheidung des vorliegenden Verfahrens verzögern würde. Deshalb entscheidet das Gericht zunächst darüber, ob die geltend gemachten prozessualen Ansprüche vorbehaltlich einer näheren Prüfung ihrer Höhe im Betragsverfahren als solche gegeben sind. Dies ist zu bejahen. Der Kläger verfügt jedenfalls für den aus dem Tenor ersichtlichen Zeitraum über einen Anspruch auf höhere Besoldung. Das genügt für ein Grundurteil. Die weiterhin erforderlichen – gegebenenfalls umfangreichen – Feststellungen zur Höhe der Ansprüche muss das Gericht erst dann treffen, wenn die Frage des Bestehens der Ansprüche dem Grunde nach rechtskräftig geklärt wurde.

Der Kläger hat für den Zeitraum von August 2006 bis März 2011 dem Grunde nach einen Anspruch auf Besoldung aus der Endstufe seiner jeweiligen Besoldungsstufe (dazu nachstehend unter I.). Für die Zeit ab April 2011 steht ihm der geltend gemachte Anspruch auf Besoldung aus der Endstufe seiner jeweiligen Besoldungsstufe indes nicht zu (dazu nachstehend unter II.). Zudem hat der Kläger keinen Anspruch auf die geltend gemachten Verzugszinsen (dazu nachstehend unter III.). Der Hilfsantrag (dazu nachstehend unter IV.) sowie der Feststellungsantrag (dazu nachstehend unter V.) haben ebenfalls keinen Erfolg.

I. Rechtlicher Anknüpfungspunkt für den klägerischen Anspruch auf Besoldung aus der Endstufe der jeweiligen Besoldungsstufe im Zeitraum von August 2006 bis März 2011 ist § 27 des Bundesbesoldungsgesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 6. August 2002 (BGBl. I S. 3020) – BBesG –. Diese Norm ist auf den Kläger während dieses Zeitraumes anzuwenden, da nach § 1 Abs. 2 Satz 1 des Besoldungsgesetzes des Landes Sachsen-Anhalt in der Fassung der Bekanntmachung vom 3. März 2005 (GVBl. LSA 108), zuletzt geändert durch § 1 des Gesetzes vom 9. Dezember 2009 (GVBl. LSA 598) sowie durch Art. 2 Abs. 21 und Art. 4 des Gesetzes vom 15. Dezember 2009 (GVBl. LSA 648, 679, 682) – BesG LSA –, die am 31. August 2006 gültigen bundesrechtlichen Gesetze und Verordnungen als Landesrecht fortgelten. Diese Überführung bundesrechtlicher Regelungen in das Landesrecht greift auch für den Kläger, da er als Beamter des Landes Sachsen-Anhalt dem Geltungsbereich des Besoldungsgesetzes des Landes Sachsen-Anhalt unterliegt.

Nach § 27 Abs. 1 Satz 1 BBesG wird das Grundgehalt, soweit die Besoldungsordnungen nichts anderes vorsehen, nach Stufen bemessen. Das Aufsteigen in den Stufen bestimmt sich gemäß Satz 2 der Regelung nach dem Besoldungsdienstalter und der Leistung. Das Grundgehalt steigt nach § 27 Abs. 2 BBesG bis zur fünften Stufe im Abstand von zwei Jahren, bis zur neunten Stufe im Abstand von drei Jahren und darüber hinaus im Abstand von vier Jahren. Bei dauerhaft herausragenden Leistungen kann für Beamte und Soldaten der Besoldungsordnung A gemäß § 27 Abs. 3 Satz 1 BBesG die nächsthöhere Stufe als Grundgehalt vorweg festgesetzt werden (Leistungsstufe). Dabei darf nach Satz 2 der Regelung die Zahl der in einem Kalenderjahr bei einem Dienstherrn vergebenen Leistungsstufen 15 vom Hundert der Zahl der bei dem Dienst-

herrn vorhandenen Beamten und Soldaten der Besoldungsordnung A, die das Endgrundgehalt noch nicht erreicht haben, nicht übersteigen.

Gemäß § 28 Abs. 1 BBesG beginnt das Besoldungsdienstalter am ersten des Monats, in dem der Beamte oder Soldat das 21. Lebensjahr vollendet hat. Der Beginn des Besoldungsdienstalters nach § 28 Abs. 1 BBesG wird um Zeiten nach Vollendung des 31. Lebensjahres, in denen kein Anspruch auf Besoldung bestand, hinausgeschoben, und zwar um ein Viertel der Zeit bis zum vollendeten 35. Lebensjahr und um die Hälfte der weiteren Zeit, § 28 Abs. 2 Satz 1 BBesG.

Die von der Beklagten in Anwendung dieser Regelungen vorgenommene Festsetzung des Besoldungsdienstalters des Klägers auf den ersten des Monats, in dem dieser sein 21. Lebensjahr vollendete, und die Gewährung eines Grundgehalts der entsprechenden Stufe der jeweiligen Besoldungsgruppe entspricht zwar diesen Normen.

Die Regelung ist aber wegen Verstoßes gegen höherrangiges Recht nicht anwendbar (dazu nachstehend unter 1.). Der Verstoß kann nur durch die ausgesprochene Besserstellung des Klägers geheilt werden (dazu nachstehend unter 2.). Diesem Anspruch kann die Beklagte für den Zeitraum ab dem 1. August 2006 keine Einwendungen, Einreden oder Verfahrensvorschriften entgegensetzen, die eine Durchsetzung hindern (dazu nachstehend unter 3.)

1. Das Zusammenwirken von § 27 Abs. 1 Satz 1 BBesG, § 28 Abs. 1 BBesG und den in der Besoldungsordnung A enthaltenen Besoldungsstufen führt zu einer Diskriminierung wegen des Alters. Der Kläger wird aufgrund seines Lebensalters unmittelbar benachteiligt (dazu nachstehend unter a.), das Alter ist kein zulässiges Differenzierungskriterium (dazu nachstehend unter b.) und die unterschiedliche Behandlung ist nicht gerechtfertigt (dazu nachstehend unter c.).

a. Die Festsetzung des Besoldungsdienstalters auf den ersten des Monats, in dem das 21. Lebensjahr vollendet wurde, und daran anknüpfende Besoldung nach Besoldungsdienstaltersstufen ist eine unmittelbare Benachteiligung aufgrund des Lebensalters. Hier kann für den gesamten Zeitraum auf die Definition in § 3 Abs. 1 AGG zurückgegriffen werden, die dabei lediglich die europarechtlichen Vorgaben umsetzt. Nach § 3 Abs. 1 AGG liegt eine unmittelbare Benachteiligung vor, wenn eine Person wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes – hier: des Alters – eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Dies ist hier der Fall. Denn der Kläger erfuhr eine weniger günstige Behandlung als ein anderer Beamter der Beklagten erfahren hat, der sich allein hinsichtlich des Lebensalters vom Kläger unterscheidet. Zum Vergleich ist ein lebensälterer Beamter heranzuziehen, der nach derselben Ausbildung zeitgleich mit dem Kläger eingestellt worden ist, also ein Beamter, der über dieselbe Berufserfahrung wie der Kläger verfügt. Für diesen anderen Beamten hat die Beklagte ein früheres Besoldungsdienstalter festzusetzen. Das hat wiederum unmittelbare Auswirkungen auf die Stufe, aus der die Besoldung zu gewähren ist. Im Ergebnis erhält der lebensältere

Beamte allein aufgrund seines höheren Lebensalters eine Besoldung aus einer höheren Stufe. Damit erfahren Personen in einer vergleichbaren Situation wegen des Alters eine verschiedene Behandlung. Der Stufenaufstieg auf der Grundlage des Besoldungsdienstalters hängt bei mehreren Beamten mit dem gleichen Dienstalter allein vom Lebensalter ab. Damit bemisst sich die Höhe des Grundgehaltes maßgeblich nach dem Lebensalter. Das ist eine Ungleichbehandlung, solange nicht die Endstufe ihrer Besoldungsgruppe erreicht ist.

Soweit die Beklagte einwendet, eine Benachteiligung wegen des Alters liege nicht vor, da Anknüpfungspunkt nicht das Lebensalter, sondern das Dienstalter sei (so ebenfalls: VG Chemnitz, Urteil vom 28. Oktober 2010, 3 K 543/10; VG Berlin, Urteil vom 24. Juni 2010, 5 K 17.09, zitiert nach juris, Rdnr. 16), vermag sie damit nicht durchzudringen. Das Besoldungsdienstalter ist weitgehend vom Lebensalter abhängig. Wie bereits oben ausgeführt, beginnt das Besoldungsdienstalter am ersten des Monats, in dem der Beamte oder Soldat das 21. Lebensjahr vollendet hat, § 28 Abs. 1 BBesG. Zwar wird nicht jedes folgende Lebensjahr in vollem Umfang angerechnet, weil Zeiten nach dem 31. Lebensjahr nur dann das Besoldungsdienstalter in vollem Umfang erhöhen, wenn Ansprüche auf Besoldung bestehen oder die Voraussetzungen des § 28 Abs. 2 BBesG vorliegen. Auf diesen Tag bezogen ist das Lebens- und das Dienstalter identisch. Es wird von diesem Zeitpunkt an gerechnet, unabhängig davon, ob der Beamte an diesem Tag bereits im Dienst steht oder erst später eintritt. Zusammen mit den Stufen des § 27 Abs. 2 BBesG führt das zu dem Ergebnis, dass ein erstmalig mit Vollendung des 21. Lebensjahres ernannter Beamter in der Grundgehaltsstufe 1, jemand, der mit 23 Jahren erstmalig ernannt wird, ab der Ernennung aber in Stufe 2 eingeordnet wird. Anders gewendet bestimmt bis zu einem Eintritt mit 31 Jahren ausschließlich das Lebensalter die erstmalige Eingruppierung in die maßgebliche Stufe der Besoldungsordnung A. Das Besoldungsdienstalter ist solange von anderen Umständen wie der Berufserfahrung unabhängig. Damit hat es aber noch nicht sein Bewenden. Auch diejenigen Beamten, die noch später erstmalig ernannt werden, erhalten aufgrund des höheren Einstellungsalters eine höhere Vergütung, weil die über das 31. Lebensjahr hinausgehende Zeit (die schon zur 5. Stufe führt) noch angerechnet wird. Die Zeit wird vollständig angerechnet zum Beispiel wenn der Beamte ab dem 31. Lebensjahr Anspruch auf Besoldung hatte. Das kann zwar nur bei damals bereits in ein Beamten- oder Soldatenverhältnis berufenen Personen der Fall sein; die ausgeübte Tätigkeit muss aber keine Berufserfahrung für die jetzige Tätigkeit vermitteln. Abgestellt wird auf den Status und nicht auf die dem früheren Amt zugeordneten Aufgaben oder die hierfür erforderlichen Kenntnisse. Fehlt es an einem Anspruch auf Besoldung, so wird die Zeit über dem 31. Lebensjahr teilweise angerechnet und zwar bis zum 35. Lebensjahr zu drei Vierteln (nach dem Gesetz wird das Besoldungsdienstalter um ein Viertel der Zeit nach dem 31. Lebensjahr hinausgeschoben, § 28 Abs. 2 BBesG). Die Zeit über dem 35. Lebensjahr wird zudem noch zur Hälfte angerechnet.

Damit ist das zu Beginn der Laufbahn erreichte Lebensalter das maßgebliche Kriterium für die Berechnung des Besoldungsdienstalters. Andere Gesichtspunkte wie die Berufserfahrung oder die Leistung können erst danach auf die Stufe einwirken. Aus die-

sem Besoldungsdienstalter ergibt sich die Stufe, aus der das Grundgehalt entnommen wird. Der weitere Stufenanstieg entspricht dann der Dauer der Tätigkeit und der erworbenen Erfahrung. Die auf dem Einstellungslebensalter beruhende Differenz des Besoldungsdienstalters bleibt erhalten, weil das Besoldungsdienstalter genau wie das Lebensalter anwächst. Der Aufstieg des lebensälteren Beamten erfolgt dementsprechend früher; er erreicht mit einem geringeren Dienstalter und damit geringerer Berufserfahrung die höheren Stufen des Grundgehalts und auch die Endstufe. Erst wenn der lebensjüngere Beamte auch die Endstufe erreicht hat, ist der Ausgleich erreicht. Bis dahin erzielt der lebensältere Beamte ein höheres Einkommen als der jüngere. Die Differenzen sind auch erheblich. So ist in der Besoldungsgruppe des Klägers A 10 zum Beispiel ab dem 1. März 2009 die niedrigste ausgewiesene Stufe des Grundgehalts 2, was zu einem monatlichen Grundgehalt von 2.229,40 EUR führt, die höchste Stufe (11) ergibt ein monatliches Grundgehalt von 3.064,64 EUR. Um von Stufe 2 auf Stufe 11 zu kommen, muss sich das Besoldungsdienstalter um 26 Jahre erhöhen. Es kann auch nicht festgestellt werden, dass das Lebensalter von Beamten bei der erstmaligen Ernennung ungefähr gleich ist. Selbst bei Laufbahnbewerbern unterscheidet sich dieses typischerweise um mehrere Jahre, was in dem System zu mehreren Stufen im Grundgehalt führen muss. Zudem gibt es Aufstiegsbeamte; das sind solche Beamte, die nach einer längeren Dienstzeit die Befähigung zu einer höheren Laufbahn erwerben und dann erst Berufserfahrung zur Erledigung der umfangreicheren und schwierigeren Aufgaben ihrer jetzt höheren Laufbahn erwerben können.

Dem kann auch nicht das in § 27 Abs. 3 Satz 1 BBesG enthaltene Leistungsentgelt entgegengehalten werden. Diese Vorschrift ermöglicht es dem Dienstherrn, das Grundgehalt von der Dienstaltersstufe und damit dem Lebensalter in gewissem Umfang abzukoppeln. Das Lebensalter bleibt gleichwohl das zentral bestimmende Prinzip des Besoldungsdienstalters und damit der Bezahlung. § 27 Abs. 3 Satz 1 BBesG ermöglicht nämlich nur, als Leistungsstufe die nächsthöhere Stufe des Grundgehaltes vorweg festzusetzen. Das bedeutet, der Beamte erhält das Grundgehalt der nächsthöheren Stufe. Er wird besoldungsrechtlich so behandelt, als ob er eine Stufe vorgerückt wäre. Bis zur 5. Stufe gleicht das ein höheres Lebensalter von maximal zwei Jahren, von der 6. bis zur 9. Stufe von maximal drei Jahren und darüber hinaus von maximal vier Jahren aus. Die Wirkung kann aber auch geringer sein, wenn die Leistungsstufe nicht mit dem Aufstieg in eine Stufe, sondern erst geraume Zeit später gewährt wird. Zudem darf die Zahl der in einem Kalenderjahr bei einem Dienstherrn vergebenen Leistungsstufen 15 vom Hundert der Zahl der bei dem Dienstherrn vorhandenen Beamten und Soldaten der Besoldungsordnung A, die das Endgrundgehalt noch nicht erreicht haben, nicht übersteigen, § 27 Abs. 3 Satz 2 BBesG. Das bedeutet, dass nur ein Bruchteil der Beamten von der geringfügigen Abweichung vom auf dem Lebensalter aufbauenden Dienstaltersprinzip profitiert, während zwingend mindestens 85 % der Beamten allein auf den Stufenaufstieg durch das steigende Lebensalter verwiesen sind.

b. Das Alter ist kein zulässiges Differenzierungskriterium. Es ist eines der Merkmale, auf das eine Ungleichbehandlung grundsätzlich nicht gestützt werden darf. Das Verbot der Diskriminierung aufgrund des Alters stellt einen aus dem Primärrecht fließenden

unionsrechtlichen Grundsatz dar (vgl. EuGH, Urteil vom 22. November 2005, C-144/04 – Mangold, zitiert nach juris, Rdnr. 66 ff.). Er wurde in der während des streitigen Zeitraumes von der Bundesrepublik Deutschland umzusetzenden Richtlinie 2000/78/EG als Sekundärrecht näher ausformuliert. Die Richtlinie wurde durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (verkündet als Art. 1 des Gesetzes zur Umsetzung europäischer Richtlinien zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung vom 14. August 2006 [BGBl. I S. 1897]) mit Wirkung vom 18. August 2006 in das Recht der Bundesrepublik und zwar als Bundesrecht umgesetzt.

Der Kläger unterfällt dem Schutzbereich des Diskriminierungsverbotes. Eine der europarechtlich – sowohl primärrechtlich als auch sekundärrechtlich aufgrund der Richtlinie 2000/78/EG – geschützten Beziehungen ist die zwischen einem Arbeitnehmer und seinem Arbeitgeber, insbesondere bei den Beschäftigungsbedingungen. Aus europarechtlicher Sicht ist der Kläger auch Arbeitnehmer.

Für den Zeitraum ab 1. August bis 17. August 2006 ist das innerstaatliche Recht am Maßstab des unionsrechtlichen Primärrechts zu messen. Die Existenz des Diskriminierungsverbotes aufgrund des Alters im Primärrecht hat der Gerichtshof der Europäischen Union festgestellt (vgl. EuGH, Mangold, Rdnr. 66 ff., und Urteil vom 19. Januar 2010, C-555/07 – Küçükdeveci, zitiert nach juris, Rdnr. 21 – 25). Dieses primärrechtliche Diskriminierungsverbot ist vor dem Ablauf der Umsetzungsfrist der Richtlinie 2000/78/EG anzuwenden. Der Gerichtshof der Europäischen Union hat verbindlich festgestellt, dass das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters einen allgemeinen Grundsatz des Unionsrechts darstellt, der seinen Ursprung in verschiedenen völkerrechtlichen Verträgen und den gemeinsamen Verfassungstraditionen der Mitgliedstaaten hat (vgl. EuGH, Mangold, Rdnr. 75, und Urteil vom 16. Oktober 2007, C-411/05 – Palacios de la Villa, NZA 2007, S. 1219, Rdnr. 77). Zudem sind nach Art. 21 der bereits vor ihrer Ratifizierung als Auslegungshilfe relevanten Charta der Grundrechte der Europäischen Union (ABl. EU 2007, C 303, S. 7) – GRC – Diskriminierungen insbesondere wegen des Alters verboten. In diesem Zusammenhang vermag die Beklagte nicht mit Erfolg geltend zu machen, die auf den Kläger anzuwendenden nationalen besoldungsrechtlichen Regelungen seien vorrangig. Denn das Unionsrecht genießt im Verhältnis zu den im Range von Landesrecht geltenden Regelungen des Besoldungsgesetzes Anwendungsvorrang (vgl. hierzu EuGH, Urteile vom 15. Juli 1964, Rs. 6/64 – Costa/ENEL, Slg. 1964, 1141; vom 17. Dezember 1970, Rs. 11/70 – Internationale Handelsgesellschaft, Slg. 1970, 1125; vom 9. März 1978, Rs. 106/77 – Simmenthal II, Slg. 1978, 629).

Die Rechtsprechung ist auch im Bundesgebiet anzuwenden; die Feststellung des Diskriminierungsverbotes hält einer Ultra-vires-Kontrolle stand (vgl. BVerfG, Beschluss vom 6. Juli 2010, 2 BvR 2661/06, BVerfGE 126, 286).

Für den Zeitraum ab 18. August 2006 bis 31. März 2011 bestimmen das im Range von Landesrecht geltende Bundesbesoldungsgesetz und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz die innerstaatliche Rechtslage. Dabei ist das Allgemeine Gleichbehand-

lungsgesetz bereits nach den innerstaatlichen Konkurrenzregelungen (Art. 31 GG: Bundesrecht bricht Landesrecht) vorrangig.

Wendet man das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz an, unterfällt der Kläger dem persönlichen Anwendungsbereich des AGG. Dieses entfaltet seine Schutzwirkung gemäß § 6 AGG in den Rechtsbeziehungen zwischen Arbeitgebern und ihren Beschäftigten. Beschäftigte sind gemäß § 6 Abs. 1 AGG Arbeitnehmer, zur Berufsbildung Beschäftigte, Personen in arbeitnehmerähnlichen Verhältnissen sowie Bewerber um ein Beschäftigungsverhältnis und Personen, deren Beschäftigungsverhältnis beendet ist. Nach § 24 Nr. 1 AGG gelten die Vorschriften dieses Gesetzes für öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse unter Berücksichtigung ihrer besonderen Rechtsstellung unter anderem entsprechend für die Beamten der Länder. Damit zieht der Gesetzgeber die Konsequenz aus der Erkenntnis, dass Beamte im Sinne des Europarechts Arbeitnehmer sind.

Die besondere Rechtsstellung der Beamten ergibt hier für die Frage der Altersdiskriminierung nichts Abweichendes. Schon aufgrund der geforderten Umsetzung europäischen Rechts und der sich hieraus ergebenden Diskriminierungsverbote verbietet sich eine Auslegung des § 24 Nr. 1 AGG dahingehend, dass das Beamtenverhältnis gegenüber anderen Beschäftigungsverhältnissen eine Stellung minderen Rechts ist. Eine allgemein verbotene Diskriminierung kann nicht durch das Beamtenverhältnis selbst gerechtfertigt werden. Denkbar sind allenfalls einzelne Abweichungen, hierzu gehört aber nicht die Möglichkeit der Diskriminierung aufgrund des Alters bei der Besoldung (Vergütung der Tätigkeit).

c) Diese Benachteiligung ist nicht gerechtfertigt.

§ 8 Abs. 1 AGG greift nicht. Danach ist eine unterschiedliche Behandlung wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes zulässig, wenn dieser Grund wegen der Art der ausübenden Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern der Zweck rechtmäßig und die Anforderung angemessen ist. Danach muss nicht der Grund, auf den die Ungleichbehandlung gestützt ist, sondern ein mit diesem Grund im Zusammenhang stehendes Merkmal eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellen (vgl. zum Beispiel zur Rechtfertigung der Höchstaltersgrenze für die Einstellung von Beamten der Feuerwehrlaufbahn am Maßstab des Art. 4 Abs. 1 RL 2000/78/EG: EuGH, Urteil vom 12. Januar 2010, C-229/08 – Wolf, zitiert nach juris). Um eine solche Frage geht es hier aber nicht. Der Kläger ist von der Beklagten zum Beamten des gehobenen Dienstes ernannt worden und übt dieses Amt seitdem aus. Damit hat die Beklagte festgestellt, dass der Kläger für die Ausübung dieses Amtes die erforderliche Eignung besitzt. Streitig ist lediglich, welche Gegenleistung dem Kläger gebührt.

Die Benachteiligung lässt sich sachlich auch nicht mit § 10 AGG rechtfertigen. Gemäß Satz 1 dieser Regelung (vgl. auch EuGH, Palacios de la Villa, Rdnr. 77) ist eine unterschiedliche Behandlung wegen des Alters zulässig, wenn sie objektiv und angemessen

und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist; Satz 2 der Vorschrift verlangt, dass die Mittel zur Erreichung des Ziels angemessen und erforderlich sind. Dabei verfügen die Mitgliedstaaten sowohl bei der Entscheidung, welches von mehreren Zielen sie (im Bereich der Arbeits- und Sozialpolitik) konkret verfolgen wollten, als auch bei der Festlegung der Maßnahmen zu dessen Erreichung über einen weiten Ermessensspielraum (vgl. EuGH, *Palacios de la Villa*, Rdnr. 68; *Mangold*, Rdnr. 63; *Kücükdeveci*, Rdnr. 38).

Zwar darf mit einem Aufstieg in den Besoldungsstufen nach einer bestimmten Anzahl von Berufsjahren die damit gewonnene Berufserfahrung honoriert werden, wenn sie den Arbeitnehmer befähigt, seine Arbeit besser zu verrichten. Ist dies der Fall, bedarf die Ungleichheit des Entgelts aufgrund der Anwendung des Dienstalterkriteriums ( *Anciennität*) grundsätzlich keiner besonderen Rechtfertigung (vgl. EuGH, Urteil vom 3. Oktober 2006, C-17/05 – *Cadman*, Rdnr. 34 ff. mit Anm. Zedler, NJW 2007, S. 49; EuGH, Urteil vom 7. Februar 1991, C-184/89 – *Nimz*, Slg. 1991, I-314; EuGH, Urteil vom 17. Oktober 1989, Rs. 109/88 – *Danfoss*, zitiert nach juris, Rdnr. 24 f.). Der Rückgriff auf das Kriterium des Dienstalters ist nämlich in der Regel zur Erreichung des legitimen Ziels geeignet, die Berufserfahrung zu honorieren, die den Arbeitnehmer befähigt, seine Arbeit besser zu verrichten. Denn das Dienstalter geht mit der Berufserfahrung einher, und diese befähigt den Arbeitnehmer im Allgemeinen, seine Arbeit besser zu verrichten.

Das von der Beklagten angewandte System honoriert – wie bereits oben unter a) dargelegt – nicht in erster Linie die Berufserfahrung, sondern bezieht sich im Schwerpunkt auf das Lebensalter. Deshalb erscheint es bereits äußerst zweifelhaft, ob § 28 Abs. 1 BBesG überhaupt als zur Erreichung des behaupteten Ziels der Honorierung von Berufserfahrung geeignet angesehen werden kann.

Jedenfalls aber geht die Regelung über das hinaus, was zur Erreichung des Ziels „Berücksichtigung bereits erworbener Berufserfahrung“ erforderlich und angemessen ist. Insoweit ist ein Kriterium, das allein auf die Dienstzeit oder die Berufserfahrung abstellt, ohne das Lebensalter mit einzubeziehen, im Hinblick auf die Richtlinie 2000/78/EG eindeutig geeigneter.

Auch der tatsächliche Befund, dass das Laufbahnprinzip und die für die Laufbahn des Klägers, den gehobenen Dienst (nunmehr Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt), erforderliche Vorbildung bei den meisten Beamten zu einer erstmaligen Ernennung in ähnlichem Lebensalter führt, ändert daran nichts. Die Abweichungen bleiben gleichwohl erheblich. Das zeigt schon der heutige Termin; die übrigen acht verhandelten Klagen wurden von Beamten erhoben, die bei ihrer erstmaligen Ernennung zwischen 25 Jahren (das führt zu Stufe 3) und 32 Jahren (das führt zur Stufe 6) alt waren.

Die Rechtslage ist auch europarechtlich geklärt. Der Gerichtshof der Europäischen Union hat mit Urteil vom 9. September 2011 (C-297/10 und C-298/10 – *Hennigs und Mai*, zitiert nach juris) eine Altersdiskriminierung der Regelungen des Bundesangestelltentarifvertrages – BAT – festgestellt. Das ist auf den hier zu entscheidenden Fall un-

mittelbar übertragbar. Die Regelungen des BAT weichen materiell nur in zwei Punkten ab. Einerseits wird die Zeit nach Vollendung des 31. Lebensjahres nur zur Hälfte bei der Einstellung berücksichtigt, während bei der Festlegung des Besoldungsdienstalters zum 35. Lebensjahr nur ein Viertel unberücksichtigt bleibt. Nach dem BAT war nämlich – wie im vorliegenden Fall – die Grundvergütung in den Vergütungsgruppen nach Lebensaltersstufen zu bemessen und wurde die Grundvergütung der ersten Lebensaltersstufe vom Beginn des Monats an gezahlt, in dem der Angestellte das 21. oder 23. Lebensjahr vollendet hatte. Der nach Vollendung seines 31. oder 35. Lebensjahres eingestellte Angestellte, erhielt die Grundvergütung der Lebensaltersstufe, die sich ergibt, wenn das bei der Einstellung vollendete Lebensalter um die Hälfte der Lebensjahre vermindert wird, die der Angestellte seit Vollendung des 31. oder 35. Lebensjahres zurückgelegt hatte; jeweils mit Beginn des Monats, in dem der Angestellte ein Lebensjahr mit ungerader Zahl vollendete, erhielt er bis zum Erreichen der Endgrundvergütung die Grundvergütung der folgenden Lebensaltersstufe. Die vor der Einstellung des Angestellten erworbene Berufserfahrung konnte unter bestimmten Voraussetzungen berücksichtigt werden, um ihn in eine höhere als die ihm normalerweise aufgrund seines Alters zuzuordnende Stufe einzustufen. Zum anderen enthielt der BAT keine Regelungen für die Festsetzung von Leistungsstufen. Beide Abweichungen vermögen an der europarechtlichen Beurteilung nichts zu ändern. Die Regelungen zur Berücksichtigung der Lebensjahre zwischen dem 31. und dem 35. Lebensjahr verschärfen das Problem bei der Besoldung gegenüber dem BAT noch. Die Regelung über Leistungsstufen, die nur für einen geringen Prozentsatz (15 von Hundert) der Bediensteten greifen können und auch nur die vorübergehende Besoldung aus der nächsthöheren Stufe ermöglicht, ist lediglich ein untergeordneter Gesichtspunkt zur Einordnung primär aufgrund des Lebensalters.

2. Der Kläger hat für den Zeitraum August 2006 bis März 2011 einen Anspruch auf Zahlung seines Grundgehalts nach der höchsten Stufe seiner jeweiligen Besoldungsgruppe.

Rechtsfolge der Benachteiligung des Klägers durch das dem Streit zugrunde liegende besoldungsrechtliche Regelungssystem ist, dass dieses unwirksam ist. Denn Bestimmungen in Vereinbarungen, die gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 AGG verstoßen, sind gemäß § 7 Abs. 2 AGG unwirksam. Zwar erfasst die Regelung ihrem Wortlaut nach keine Gesetze, so dass das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz seinem Wortlaut nach überhaupt keine Rechtsfolge an die Gleichheitswidrigkeit einer gesetzlichen Regelung knüpft. Da indes weder die Richtlinie 2000/78/EG noch der Gerichtshof der Europäischen Union Gesetze von ihren Vorgaben ausnehmen, dürfen auch diskriminierende Gesetze nicht mehr angewendet werden (vgl. Krebber, EuZA 2009, S. 200 [210]).

Was inhaltlich anstelle der unwirksamen benachteiligenden Regelung gelten soll, regelt zwar auch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz nicht ausdrücklich. Vorliegend kommt indes lediglich eine „Anpassung nach oben“ dergestalt in Betracht, dass dem Kläger Grundgehalt nach der höchsten Stufe seiner jeweiligen Besoldungsgruppe zu

gewähren ist (vgl. auch LAG Hessen, Urteil vom 22. April 2009, 2 Sa 1689/08, zitiert nach juris, Rdnr. 52 ff.; LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 11. September 2008, 20 Sa 2244/07, zitiert nach juris, Rdnr. 33 ff.; a. A: ArbG Berlin, Urteil vom 22. August 2007, 86 Ca 1696/07, zitiert nach juris, Rdnr. 97).

Zwar führt ein Gleichheitsverstoß nach nationalem Rechtsverständnis nur dazu, dass die unterschiedliche Behandlung aufgegeben werden muss. Das kann durch die Begünstigung der Benachteiligten, die Schlechterstellung der Bessergestellten oder durch eine Kombination von beidem geschehen. Grundsätzlich kann das Gericht in solchen Fällen nur den Rechtsverstoß beanstanden und dem Gesetzgeber aufgeben, den Verstoß zu beseitigen (vgl. zur Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts Jarass/Pieroth, Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland, 11. Auflage, München 2011, Art. 3 Rdnr. 40 ff.). Anders ist es nur, wenn der Gleichheitsverstoß nur auf eine bestimmte Weise zu beseitigen ist. Das ist der Fall, wenn der begünstigte Personenkreis auf den Fortbestand seiner Begünstigung vertrauen darf, mit anderen Worten, wenn der Entzug der Begünstigung gegen den aus dem Rechtsstaatsprinzip fließenden Grundsatz des Vertrauensschutzes verstoßen würde. Eine Gesetzeslücke ist ebenfalls durch Ausdehnung des Kreises der Begünstigten zu schließen, wenn ein Verfassungsauftrag oder sonst eine Verfassungsbestimmung eine begünstigende Behandlung des Bürgers verlangt und der Gesetzgeber diese einer Gruppe von Bürgern gleichheitswidrig vorenthalten hat oder wenn der Gesetzgeber ein komplexes Regelungssystem geschaffen hat, an dem er erkennbar festhalten will und das nur konsequent und stimmig bleibt, wenn eine Begünstigung auf eine übersehene Gruppe ausgedehnt wird.

Vorliegend spricht vieles dafür, dass der Gleichheitsverstoß nur durch die Besserstellung des Klägers beseitigt werden kann. Die begünstigten lebensälteren Beamten mit derselben Berufserfahrung dürfen für den streitigen Zeitraum nicht schlechter gestellt werden. Sie dürfen darauf vertrauen, dass sie die ihnen ausgezahlte Besoldung behalten dürfen und eine Rückforderung für vergangene Zeiträume nicht in Betracht kommt. Eine Neuregelung für die Vergangenheit ab dem Jahr 2006 würde zu einer Rückwirkung von Rechtsfolgen (oder einer echten Rückwirkung) führen, und das wäre unzulässig.

Die Kammer hat auch erwogen, ob dem Gesetzgeber eine andere Möglichkeit verbleibt, den Gleichheitsverstoß zu beseitigen, außer die Besoldung für alle Beamten nach oben anzupassen. Denkbar wäre allenfalls eine Änderung des Besoldungssystems von Dienstaltersstufen auf Erfahrungsstufen verbunden mit einer Überleitungsregelung. Das ist zulässig, die verbleibende unterschiedliche Behandlung kann gerechtfertigt sein. Europarechtlich geklärt ist das für die Überleitung vom BAT auf den TVöD unter Anwendung des TVÜ-Bund (vgl. EuGH, Hennigs und Mai, Rdnr. 87 ff.). Ein solcher Systemwechsel vermag zwar auch dann die Ungleichbehandlung zu rechtfertigen, wenn er erst jetzt und nicht zeitnah mit dem Ablauf der Umsetzungsfrist der Richtlinie 2000/78/EG erfolgt, wie noch zu zeigen sein wird. Nach dem Unionsrecht kann eine Diskriminierung nämlich lediglich für die Zukunft durch eine Angleichung nach unten

oder durch eine Mittellösung erfolgen. Nur eine Angleichung nach oben ist hingegen zulässig, solange die bestehende (diskriminierende) Regelung „das einzige Bezugssystem bildet“, also keine Anpassungsmaßnahmen getroffen wurden (vgl. EuGH, Urteil vom 27. Juni 1990, C-33/89 – Kowalska, Slg. I-2607, Rdnr. 20, und Nimz, Rdnr. 18 f., 21; Schwarze, EU-Kommentar, 2. Auflage, Baden-Baden 2009, Art. 141 EGV Rdnr. 33, m. w. N.). Demgemäß hatte ein Arbeitnehmer im Falle der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der dem benachteiligten Geschlecht angehörte, nach der Rechtsprechung des Gerichtshofes der Europäischen Union zum Gebot der Entgeltgleichheit für die Vergangenheit einen Anspruch auf das Entgelt, das dem bevorzugten Geschlecht gewährt worden wäre; der Arbeitgeber darf die Gleichbehandlung nicht herstellen, indem er das Entgelt des bevorzugten Geschlechts auf das niedrigere Niveau kürzt (vgl. Krebber, EuZA 2009, S. 200 [202 f.] m. w. N.).

3. Der klägerische Anspruch auf Zahlung von Grundgehalt nach der höchsten Stufe der jeweiligen Besoldungsgruppe besteht, soweit er nicht verjährt ist, mithin – aufgrund des bei der Beklagten am 10. September 2009 eingegangenen Antrags – rückwirkend ab dem 1. August 2006.

Das von der Rechtsprechung im deutschen Beamtenrecht entwickelte Erfordernis einer zeitnahen Geltendmachung steht dem vorliegend nicht entgegen. Nach diesem hat ein Beamter Besoldungsansprüche, soweit die Leistungen nicht durch das Besoldungsrecht gewährt werden, grundsätzlich zeitnah, das heißt noch während des laufenden Haushaltsjahres, geltend zu machen. Aus den Besonderheiten des Beamtenverhältnisses als einem wechselseitig bindenden Treueverhältnis ergeben sich nämlich in bestimmten Fällen Einschränkungen für die Geltendmachung der Ansprüche von Beamten (vgl. BVerfG, Beschlüsse vom 24. November 1998, 2 BvL 26/91 u. a., BVerfGE 99, 300 [330] und vom 22. März 1990, 2 BvL 1/86, BVerfGE 81, 363 [384 f.]; OVG Magdeburg, Beschluss vom 6. Februar 2009, 1 L 101/08, zitiert nach juris, Rdnr. 53 f.; OVG Koblenz, Urteil vom 12. Februar 2008, 10 A 10925/07, DÖD 2008, S. 186 [187]).

Die von den Mitgliedstaaten aufgrund fehlender unionsrechtlicher Bestimmungen für Klagen festgelegten Verfahrensmodalitäten müssen jedoch den Äquivalenz- sowie Effektivitätsgrundsatz wahren (vgl. EuGH, Urteile vom 14. Dezember 1995, C-312/93 – Peterbroeck, Slg. 1995, I-4599, Rdnr. 12, und vom 29. Oktober 2009, C-63/08 – Pontin, EuZW 2010, S. 190 [193], Rdnr. 43). Das Erfordernis einer zeitnahen Geltendmachung läuft dem Effektivitätsgrundsatz zuwider, indem es die Durchsetzung des Unionsrechts übermäßig erschwert (vgl. EuGH, Urteil vom 25. November 2010, C-429/09 – Fuß II, zitiert nach juris, Rdnr. 72 - 87). Nach der Rechtsprechung des Gerichtshofes der Europäischen Union widerspricht es dem Grundsatz der Effektivität, von den Geschädigten zu verlangen, systematisch alle ihnen zur Verfügung stehenden Rechtsschutzmöglichkeiten zu gebrauchen, selbst wenn dies zu übermäßigen Schwierigkeiten führen würde oder ihnen nicht zugemutet werden könnte. So würde beispielsweise die Ausübung der dem Einzelnen aus den unmittelbar anwendbaren Vorschriften des Unionsrechts erwachsenden Rechte zumindest übermäßig erschwert, müsste eine auf den Verstoß gegen das Unionsrecht gestützte Schadensersatzklage bereits abgewiesen

werden, weil der Betroffene das ihm durch die Unionsbestimmungen verliehene und vom nationalen Recht verweigerte Recht nicht geltend gemacht hat, um mittels der dafür vorgesehenen Rechtsbehelfe unter Berufung auf den Vorrang und die unmittelbare Wirkung des Unionsrechts gegen die Ablehnung durch den Mitgliedstaat vorzugehen (vgl. EuGH, Urteil vom 24. März 2009, C-445/06 – Danske Slagterier, Slg. 2009, I-2119, Rdnr. 62 f.).

Vorliegend kann der sich im Vergleich zu seinem Dienstherrn in einer schwächeren Position befindende Kläger davon abgeschreckt werden, seine Rechte diesem gegenüber ausdrücklich geltend zu machen; die Einforderung dieser Rechte könnte ihn Maßnahmen des Dienstherrn aussetzen, die sich zu seinem Nachteil auf das Beamtenverhältnis auswirken können (vgl. EuGH, Fuß II, Rdnr. 80 f.). Das Erfordernis der zeitnahen Geltendmachung ermöglicht es dem Dienstherrn die ihm obliegende Aufgabe, auf die Einhaltung der Bestimmungen des Europarechts zu achten, systematisch auf den Einzelnen zu verlagern, indem dem Dienstherrn ermöglicht wird, sich von der Einhaltung dieser Bestimmungen zu befreien, wenn ein solcher Antrag nicht gestellt wurde (vgl. EuGH, Fuß II, Rdnr. 83). Kann sich der Einzelne jedoch vor den nationalen Gerichten auf die Bestimmungen einer Richtlinie berufen, so sind alle Träger öffentlicher Gewalt der Mitgliedstaaten, gegebenenfalls in ihrer Eigenschaft als öffentliche Arbeitgeber, allein deshalb verpflichtet, diese Bestimmungen anzuwenden (vgl. EuGH, Fuß II, Rdnr. 85).

Dem steht schließlich auch nicht der besoldungsrechtliche Gesetzesvorbehalt nach § 2 Abs. 1 BBesG entgegen. Er nimmt nicht an den Verfassungsgrundsätzen teil, die den Anwendungsvorrang des Unionsrechts in Frage stellen könnten (vgl. BVerwG, Urteil vom 28. Oktober 2010, 2 C 10.09, juris, Rdnr. 29; BVerfG, Urteil vom 30. Juni 2009, 2 BvE 2/08 u. a., BVerfGE 123, 267 [353 ff.]). Das Gericht hat im Rahmen seiner Zuständigkeit jede in den Anwendungsbereich des Unionsrechts fallende und möglicherweise entgegenstehende Bestimmung des nationalen Rechts unangewendet zu lassen, um hierdurch den rechtlichen Schutz, der sich für den Einzelnen aus dem Unionsrecht und insbesondere dem Verbot der Diskriminierung wegen des Alters in seiner Konkretisierung durch die Richtlinie 2000/78/EG ergibt, zu gewährleisten und die volle Wirksamkeit des Unionsrechts zu garantieren, indem es jede möglicherweise entgegenstehende Bestimmung des nationalen Rechts unangewendet lässt (vgl. EuGH, Mangold, Rdnr. 77; Küçükdeveci, Rdnr. 51; Nimz, Rdnr. 18 f., 21). Dies gilt auch für förmliche Bundes- oder Landesgesetze. Einer Vorlage des Verfahrens an den Gerichtshof der Europäischen Union gemäß Art. 267 UAbs. 3 AEUV durch das nicht letztinstanzlich entscheidende Gericht bedarf es insoweit nicht, da die den Streit entscheidenden Rechtsfragen europarechtlich geklärt sind. Eine Vorlagepflicht nach Art. 100 Abs. 1 GG zum Bundesverfassungsgericht besteht ebenfalls nicht, da das Unionsrecht im Rahmen eines solchen Verfahrens kein Prüfungsmaßstab ist (vgl. Krois, DB 2010, S. 1704 [1707 f.]; Lindner, BayVBl. 2010, S. 271 [272] m. w. N.).

II. Für die Zeit ab dem 1. April 2011 steht dem Kläger der geltend gemachte Anspruch auf Besoldung aus der Endstufe seiner jeweiligen Besoldungsgruppe indes nicht zu.

Ab dieser Zeit ist rechtlicher Anknüpfungspunkt für die geltend gemachten Zahlungsansprüche § 23 Abs. 1 Satz 1 und 2 Besoldungsgesetz des Landes Sachsen-Anhalt (Landesbesoldungsgesetz) vom 8. Februar 2011 (GVBl. LSA 68) – LBesG LSA – i. V. m. § 16 des Besoldungs- und Versorgungsrechtsergänzungsgesetzes des Landes Sachsen-Anhalt vom 8. Februar 2011 (GVBl. LSA 68, 101) – BesVersEG LSA – i. V. m. Anlage 1 zum BesVersEG LSA. Danach wird das Grundgehalt in der Besoldungsordnung A nach Stufen bemessen und erfolgt der Aufstieg in eine nächsthöhere Stufe nach bestimmten Dienstzeiten, in denen eine anforderungsgerechte Leistung erbracht wurde (Erfahrungszeiten). Nach § 23 Abs. 2 LBesG LSA wird mit der erstmaligen Ernennung mit Anspruch auf Dienstbezüge im Anwendungsbereich dieses Gesetzes ein Grundgehalt der Stufe 1 festgesetzt, soweit nicht Erfahrungszeiten anerkannt werden. Das Grundgehalt steigt gemäß § 23 Abs. 3 Satz 1 LBesG LSA nach Erfahrungszeiten von zwei Jahren in der Stufe 1, von jeweils drei Jahren in den Stufen 2 bis 4 und von jeweils vier Jahren in den Stufen 5 bis 7. Bei dauerhaft herausragenden Leistungen kann gemäß § 23 Abs. 4 LBesG LSA für den Zeitraum bis zum Erreichen der nächsten Stufe das Grundgehalt aus der nächsthöheren Stufe gezahlt werden (Leistungsstufe). Die Bewilligung erfolgt auf der Grundlage einer aktuellen Leistungseinschätzung, die den Zeitraum der letzten zwölf Monate umfasst und welche die dauerhaft herausragenden Leistungen dokumentiert. Die Leistungsstufe darf nicht innerhalb eines Jahres nach der letzten Verleihung eines Amtes mit höherem Endgrundgehalt gewährt werden.

Damit hat der Besoldungsgesetzgeber des Landes Sachsen-Anhalt die durch Art. 2 Nr. 18 des Dienstrechtsneuordnungsgesetzes (BGBl. I 2009, 160) mit Wirkung vom 1. Juli 2009 vollzogene Systemumstellung der Beamtenbesoldung des Bundes für das sachsen-anhaltinische Beamtenrecht nachvollzogen.

Diese Änderung des Besoldungssystems von Dienstaltersstufen auf Erfahrungsstufen verbunden mit Überleitungsregelungen ist zulässig. Insofern wendet der Kläger im Ergebnis erfolglos ein, die geänderte Gesetzeslage beseitige die Diskriminierung aufgrund des Alters rechtswidrig lediglich für die Fälle künftiger Verbeamtungen, nicht jedoch hinsichtlich der bereits vorhandenen Landesbeamten. Die mit der Systemumstellung, die bestehende Altersdiskriminierungen beseitigen sollte, verbundenen diskriminierenden Auswirkungen haben lediglich Übergangscharakter und werden nach Maßgabe der Entwicklung der Beamtenbesoldung zukünftig verschwinden. Der Gerichtshof der Europäischen Union hat diesbezüglich für die Überleitung vom BAT auf den TVöD unter Anwendung des TVÜ-Bund entschieden, dass Unionsrecht einer in einem Tarifvertrag vorgesehenen Maßnahme nicht entgegensteht, mit der ein Vergütungssystem, das zu einer Diskriminierung wegen des Alters führt, durch ein auf objektive Kriterien gestütztes Vergütungssystem ersetzt wird und zugleich für einen befristeten Übergangszeitraum einige der diskriminierenden Auswirkungen des erstgenannten Systems bestehen bleiben, um für die bereits in einem Beschäftigungsverhältnis stehenden Angestellten den Übergang zum neuen System ohne Einkommensverluste zu gewährleisten; die Wahrung des Besitzstandes einer Personengruppe sei ein zwingender Grund des Allgemeininteresses, der einschränkende Maßnahmen rechtfertigt, die

nicht über das zur Wahrung des Besitzstandes Erforderliche hinausgehen (vgl. EuGH, Hennigs und Mai, RdNr. 90, 99). Das ist auf die hier zu prüfende Umstellung übertragbar, die auf demselben Grundgedanken beruht und diese stringent umsetzt. Dabei wird die zuvor bestehende Altersdiskriminierung systematisch abgebaut.

III. Ein Anspruch des Klägers auf Verzugszinsen scheitert an § 3 Abs. 5 BBesG sowie § 3 Abs. 5 LBesG LSA. Danach besteht kein Anspruch auf Verzugszinsen, wenn Bezüge nach dem Tag der Fälligkeit gezahlt werden.

IV. Soweit die mit dem Hauptantrag geltend gemachten Zahlungsansprüche begründet sind, braucht das Gericht über den Hilfsantrag nicht zu entscheiden. Im Übrigen ist der Hilfsantrag unbegründet. Denn soweit die Leistungsklage mangels bestehender Zahlungsansprüche unbegründet ist, hat der Kläger auch keinen mit seinem Verpflichtungsantrag verfolgten Anspruch auf Gewährung einer höheren Besoldung.

V. Der überdies gestellte Feststellungsantrag ist – unbeschadet der Frage seiner Zulässigkeit – jedenfalls unbegründet. Da der Kläger ab April 2011 keinen Anspruch mehr auf Besoldung aus der Endstufe seiner jeweiligen Besoldungsstufe hat, vermag das Gericht nicht festzustellen, dass die Beklagte dem Kläger ab Oktober 2011 ein solches Grundgehalt für die Dauer seines aktiven Beamtenverhältnisses zu gewähren hat.

#### **Rechtsmittelbelehrung:**

Gegen dieses Urteil ist die Berufung an das Obergerverwaltungsgericht des Landes Sachsen-Anhalt in Magdeburg statthaft, wenn sie von dem Obergerverwaltungsgericht zugelassen wird. Die Zulassung der Berufung ist bei dem Verwaltungsgericht Halle, Thüringer Straße 16, 06112 Halle, innerhalb eines Monats nach Zustellung des Urteils schriftlich zu beantragen. Der Zulassungsantrag muss das angefochtene Urteil bezeichnen. Innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung dieses Urteils sind die Gründe darzulegen, aus denen die Berufung zuzulassen ist. Die Begründung ist, soweit sie nicht bereits mit dem Antrag vorgelegt worden ist, bei dem Obergerverwaltungsgericht des Landes Sachsen-Anhalt, Breiter Weg 203 - 206, 39104 Magdeburg, einzureichen.

Vor dem Obergerverwaltungsgericht müssen sich die Beteiligten, außer im Prozesskostenhilfverfahren, durch Prozessbevollmächtigte vertreten lassen. Dies betrifft auch die Einreichung des Zulassungsantrages und seiner Begründung.

Als Prozessbevollmächtigte vor dem Obergerverwaltungsgericht sind zugelassen:

1. Rechtsanwälte oder Rechtslehrer an einer staatlichen oder staatlich anerkannten Hochschule eines Mitgliedsstaates der Europäischen Union, eines anderen Vertragsstaates des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum oder der Schweiz, die die Befähigung zum Richteramt haben.
2. Behörden und juristische Personen des öffentlichen Rechts einschließlich der von ihnen zur Erfüllung ihrer öffentlichen Aufgaben gebildeten Zusammenschlüsse können sich durch eigene Beschäftigte mit Befähigung zum Richteramt oder durch Diplom-Juristen aus dem Beitrittsgebiet im Sinne des § 5 des Einführungsgesetzes zum Rechtsdienstleistungsgesetz oder durch Beschäftigte mit Befähigung zum Richteramt oder Diplom-Juristen aus dem Beitrittsgebiet im zuvor genannten Sinn anderer Behörden oder juristischer Personen des öffentlichen Rechts einschließlich der von ihnen zur Erfüllung ihrer öffentlichen Aufgaben gebildeten Zusammenschlüsse als Prozessbevollmächtigte vertreten lassen.
3. In Abgabeangelegenheiten: Auch Steuerberater, Steuerbevollmächtigte, Wirtschaftsprüfer und vereidigte Buchprüfer, Personen und Vereinigungen im Sinne des § 3 Nr. 3 a des Steuer-

beraturungsgesetzes sowie Gesellschaften im Sinne des § 3 Nr. 2 des Steuerberatungsgesetzes, die durch Personen im Sinne des § 3 Nr. 1 des Steuerberatungsgesetzes handeln

4. Berufsständische Vereinigungen der Landwirtschaft für ihre Mitglieder
5. Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder.
6. In Angelegenheiten der Kriegsofopferfürsorge und des Schwerbehindertenrechts sowie der damit in Zusammenhang stehenden Angelegenheiten: Auch Vereinigungen, deren satzungsgemäße Aufgaben die gemeinschaftliche Interessenvertretung, die Beratung und Vertretung der Leistungsempfänger nach dem sozialen Entschädigungsgesetz oder der behinderten Menschen wesentlich umfassen und die unter Berücksichtigung von Art und Umfang ihrer Tätigkeit sowie ihres Mitgliederkreises die Gewähr für eine sachkundige Prozessvertretung bieten.
7. Juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer der in den Nummern 5 und 6 bezeichneten Organisationen stehen, wenn die juristische Person ausschließlich die Rechtsberatung und Prozessvertretung dieser Organisation und ihrer Mitglieder oder anderer Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder entsprechend deren Satzung durchführt, und wenn die Organisation für die Tätigkeit der Bevollmächtigten haftet.

Bevollmächtigte, die keine natürlichen Personen sind, handeln durch ihre Organe und mit der Prozessvertretung beauftragten Vertreter. Ein Beteiligter, der nach den Nummern 1 und 3 bis 7 zur Vertretung berechtigt ist, kann sich selbst vertreten.

Bei dem Verwaltungsgericht Halle und bei dem Obergerwaltungsgericht Sachsen-Anhalt können in allen Verfahrensarten auch elektronische Dokumente nach Maßgabe der Verordnung über den elektronischen Rechtsverkehr bei den Gerichten und Staatsanwaltschaften des Landes Sachsen-Anhalt vom 01. Oktober 2007 (GVBl. LSA 2007 S. 330), zuletzt geändert durch Verordnung vom 17. August 2010 (GVBl. LSA 2010, S. 466), eingereicht werden.

Pfersich

Züchner

Dr. Nuckelt

Ausgefertigt:

Halle, den 20.12.2011



(Gaudig) Justizangestellte als  
Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle