

Az.: 2 A 150/12
3 K 612/10

Ausfertigung



SÄCHSISCHES OBERVERWALTUNGSGERICHT

Im Namen des Volkes

Urteil

In der Verwaltungsrechtssache

des Herrn

prozessbevollmächtigt:

- Kläger -
- Berufungskläger -

gegen

den Freistaat Sachsen
vertreten durch das Landesamt für Steuern und Finanzen
Stauffenbergallee 2, 01099 Dresden

- Beklagter -
- Berufungsbeklagter -

wegen

Besoldung
hier: Berufung

hat der 2. Senat des Sächsischen Oberverwaltungsgerichts durch den Vizepräsidenten des Oberverwaltungsgerichts Dr. Grünberg, die Richterin am Oberverwaltungsgericht Hahn und den Richter am Verwaltungsgericht Dr. Tolkmitt aufgrund der mündlichen Verhandlung

vom 23. April 2013

für Recht erkannt:

Auf die Berufung des Klägers wird das Urteil des Verwaltungsgerichts Chemnitz vom 3. Februar 2011 - 3 K 612/10 - geändert.

Der Widerspruchsbescheid des Beklagten vom 19. Mai 2010 wird aufgehoben.

Der Beklagte wird verurteilt, den Kläger rückwirkend ab 1. Januar 2009 so zu stellen, als hätte er im Zeitpunkt seiner Übernahme in das Beamtenverhältnis auf Probe bereits ein Lebensalter von 34 Jahren und elf Monaten erreicht gehabt, wobei das Besoldungsdienstalter nach § 17 Abs. 1 SächsBesG i. V. m. § 28 Abs. 2 BBesG in der Fassung der Bekanntmachung vom 6. August 2002 (BGBl. I S. 3020), zuletzt geändert durch Art. 3 des Gesetzes vom 19. Juli 2007 (BGBl. I S. 1457, 1458), um zwei Monate hinauszuschieben ist. Der Nachzahlungsbetrag ist mit 5 % über dem Basiszinssatz seit dem 17. Juni 2010 zu verzinsen, nach der Klageerhebung entstandene Ansprüche sind von deren Fälligkeit an zu verzinsen.

Im Übrigen wird die Klage abgewiesen.

Die Kosten des Verfahrens in beiden Rechtszügen tragen der Kläger zu 3/10, der Beklagte zu 7/10.

Die Revision wird zugelassen.

Tatbestand

1 Der Kläger begehrt die Gewährung eines Grundgehalts aus der Endstufe seiner Besoldungsgruppe.

2 Der Kläger steht im gehobenen nichttechnischen Verwaltungsdienst des Beklagten. Mit Wirkung vom 1. Oktober 1993 wurde er unter Berufung in das Beamtenverhältnis auf Widerruf zum Finanzanwärter ernannt, mit Wirkung vom 1. Dezember 1996 zum Steuerinspektor zur Anstellung und mit Wirkung vom 1. Juni 1999 zum Steuerinspektor. Am 15. Dezember 2000 beförderte ihn der Beklagte zum

Steueroberinspektor. Seit dem 12. März 2002 ist der Kläger Beamter auf Lebenszeit. Sein Besoldungsdienstalter wurde auf den 1. April 1996 festgesetzt. Mit Wirkung vom 1. Dezember 2003 beförderte der Beklagte den Kläger zum Steueramtmann und schließlich mit Wirkung vom 1. Juni 2009 zum Steueramtsrat. Gleichzeitig wurde er in eine Planstelle der Besoldungsgruppe A 12 eingewiesen. Mit am 30. Dezember 2009 beim Beklagten eingegangenen Schreiben machte der Kläger einen Anspruch auf Gewährung des Grundgehalts aus der Endstufe seiner Besoldungsgruppe ab dem 1. Januar 2009 geltend. Im Januar 2009 bezog der Kläger ein Grundgehalt aus der Stufe 6.

- 3 Der Beklagte wies das Begehren mit Widerspruchsbescheid vom 19. Mai 2010 zurück. Anknüpfungspunkt der Besoldung sei nicht das Lebens-, sondern das Dienstalter. Das Lebensalter diene lediglich als Ausgangspunkt für die Bestimmung des Besoldungsdienstalters. Das anschließende Aufsteigen orientiere sich hingegen am Dienstalter. Im Ergebnis erfolge damit eine Vergütung nach Erfahrung und Leistung. Zudem seien mit dem Gesetz zur Reform des öffentlichen Dienstrechts vom 24. Februar 1997 neben einer vom Alter unabhängigen Staffelung des Aufstiegs weitere Leistungskomponenten eingebaut worden. Bei dauerhaft herausragenden Leistungen könne die nächst höhere Stufe vorzeitig vergeben, bei unterdurchschnittlichen Leistungen das Vorrücken hingegen blockiert werden. Der Einkommenszuwachs erfolge nach der Tabelle in den frühen Berufsjahren rascher und stärker, denn hier seien sowohl der Leistungszuwachs wie auch der persönliche finanzielle Bedarf wegen des Aufbaus einer eigenen Existenz und Familiengründung am höchsten. Ab den mittleren Stufen gehe es hingegen vornehmlich um einen Zuwachs an Lebenskomfort. Die mit dem Reformgesetz bewirkte Besoldungsanhebung in früheren Dienstjahren wie auch die Verlangsamung und Verminderung des Besoldungsanstiegs in späteren Dienstjahren beruhten auf dem jeweiligen persönlichen Bedarf der Beamten. Damit lägen für die einzelnen Dienstaltersstufen konkrete und auf die zu regelnde Sache bezogene Erwägungen des Gesetzgebers vor, die dieser folgerichtig auf die jeweils betroffenen Beamtengruppen erstreckte. Die Verlängerung der Aufstiegsintervalle erzeuge gerade ab der fünften Stufe durch leistungsbezogene Bezahlelemente einen stärkeren Leistungsanreiz für die Beamten und fördere damit unmittelbar den Leistungsgedanken. Auch das unterschiedliche Erreichen der Endstufe in den verschiedenen Besoldungsgruppen

habe seinen Sinn. Unter Berücksichtigung der Anforderungen an die Funktionen vollziehe sich der Zuwachs an Berufserfahrung und anforderungsspezifischer Leistung im einfachen und teilweise im mittleren Dienst schneller als im gehobenen und höheren Dienst. Daher sei dort das Endgrundgehalt früher zu erreichen. Der Europäische Gerichtshof habe anerkannt, dass es ein legitimes Ziel der Entgeltpolitik sei, Berufserfahrung zu honorieren. In der Regel sei der Rückgriff auf das Kriterium des Dienstalters geeignet, dieses Ziel zu erreichen. Das Dienstalter gehe mit der Berufserfahrung einher und diese befähige den Arbeitnehmer im Allgemeinen, seine Arbeit besser zu verrichten. Ein Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot aus § 2 Abs. 1 Nr. 2 i. V. m. § 7 Abs. 1 AGG sei damit nicht gegeben.

- 4 Das Verwaltungsgericht Chemnitz wies mit Urteil vom 3. Februar 2011 - 3 K 612/10 - die Klage auf Gewährung eines Grundgehalts aus der Endstufe ab. Aus der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf könne ein Anspruch auf Besoldung nach der Endaltersstufe nicht abgeleitet werden. Zweck der Richtlinie sei die Schaffung eines allgemeinen Rahmens zur Bekämpfung der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf wegen des Alters. Nach Art. 6 RL 2000/78/EG dürfe eine Ungleichbehandlung wegen des Alters erfolgen, wenn sie objektiv, angemessen und im Rahmen des nationalen Rechts durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt sei. In das nationale Recht sei die Richtlinie durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz umgesetzt worden. Darüber hinaus sei sie nicht selbstvollziehend. Es fehle insoweit an einer inhaltlich bestimmten und hinreichend genauen Begünstigung Einzelner. Die Richtlinie sehe die Berechtigung der nationalen Gesetzgeber vor, Ziele im Bereich der Beschäftigungspolitik, des Arbeitsmarkts und der beruflichen Bildung als rechtfertigenden Anlass für eine Ungleichbehandlung heranzuziehen. Damit lasse sie, jeweils nach der Situation der Mitgliedstaaten, unterschiedliche Rechtslagen zu, was unmittelbar klagbaren Ansprüchen entgegenstehe. Zudem sei zweifelhaft, ob die Richtlinie im System der Beamtenbesoldung Anwendung finden könne. Die Beamtenbesoldung knüpfe nämlich nicht an das Lebensalter der Beamten, sondern an deren Besoldungsdienstalter an, für das das Lebensalter lediglich einen pauschalierenden Berechnungsfaktor bilde. Unabhängig hiervon erscheine aber eine Ungleichbehandlung jedenfalls i. S. d. Art. 6 RL 2000/78/EG gerechtfertigt, weil sie objektiv und angemessen sei und im Rahmen

des nationalen Rechts ein legitimes Ziel verfolge. Die Bemessung des Grundgehalts anhand des Besoldungsdienstalters beruhe auf dem Gedanken, dass sich mit der Dienstzeit die Erfahrung und damit die Leistungen des Beamten erhöhten. Der Gesetzgeber habe dem dadurch entsprochen, dass das Besoldungsdienstalter nicht um solche Zeiten anwachse, in denen der Beamte keinen Dienst geleistet oder anderweitige, vergleichbare Berufserfahrung gesammelt habe. Der Rückgriff auf das Kriterium des Dienstalters sei vom Europäischen Gerichtshof als geeignetes Mittel zur Erreichung des legitimen Zwecks angesehen worden, Berufserfahrung zu honorieren. Auch aus den Regelungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes könne eine unzulässige Diskriminierung nicht abgeleitet werden. Zudem führte eine solche lediglich zu Entschädigungsansprüchen. Die unterschiedliche Besoldung entsprechend den Dienstaltersstufen sei unabhängig davon jedenfalls nach § 8 Abs. 1 AGG gerechtfertigt. Zudem sei hier § 10 Satz 3 Nr. 2 AGG heranzuziehen, der insbesondere für Entgeltregelungen Anwendung finde. Den gesetzlichen Anforderungen genüge die seit dem 1. Juli 2009 geltende Neuordnung des Bundesbesoldungsgesetzes, mit der der altersbezogene Aufstieg in den Stufen nach Maßgabe des überkommenen Besoldungsdienstalters durch eine Neuorientierung an den tatsächlichen Dienstzeiten abgelöst worden sei. Nunmehr sei ein Aufstieg in die nächst höhere Stufe entsprechend den zurückgelegten Erfahrungszeiten vorgesehen. Zeiten ohne Anspruch auf Dienstbezüge verzögerten den Aufstieg in die nächst höhere Grundgehaltsstufe. Eine Differenzierung bei der Besoldung nach dem Alter sei grundsätzlich zulässig. Es sei ein legitimes Ziel, Erfahrungszeiten im Hinblick auf die Honorierung der stetig anwachsenden Berufserfahrung zu berücksichtigen.

- 5 Auf Antrag des Klägers hat der Senat gegen das Urteil mit Beschluss vom 27. Februar 2012 - 2 A 145/11 - die Berufung wegen ernstlicher Zweifel an der Richtigkeit (§ 124 Abs. 2 Nr. 1 VwGO) zugelassen.
- 6 Zur Begründung seiner Berufung trägt der Kläger vor, das Verwaltungsgericht verkenne, dass die in Streit stehenden Regelungen der §§ 27, 28 BBesG direkt an das Lebensalter der Beamten anknüpften. Insofern spreche man auch von einer Bezahlung nach dem modifizierten Lebensaltersprinzip. Für die Differenzierung nach dem Lebensalter fehle es an einem legitimen Ziel, das durch angemessene Mittel i. S. d. Art. 6 RL 2000/78/EG bzw. §§ 8, 10 AGG gerechtfertigt sei. Das Landesarbeitsgericht

Berlin-Brandenburg habe bereits für die insoweit vergleichbare tarifliche Regelung des § 27 BAT und das dort enthaltene Lebensaltersstufensystem darauf hingewiesen, dass es sich um kein geeignetes System zur Verfolgung des möglicherweise legitimen Ziels der Honorierung von Berufserfahrung handele. Die Verknüpfung zwischen dem Lebensalter und der bei der Einstellung typischerweise zu erwartenden Berufserfahrung sei reine Spekulation. Auch sei kein typischer Geschehensablauf in dem Sinne ersichtlich, dass die Einstellung im Wesentlichen im gleichen Alter und bei vergleichbarer Berufserfahrung erfolge. Der Europäische Gerichtshof habe bereits entschieden, dass die Bemessung der Grundvergütung in den Vergütungsgruppen des Bundes-Angestelltentarifvertrages gegen das Verbot der Diskriminierung aufgrund des Alters aus Art. 21 GRC sowie der Richtlinie 2000/78/EG des Rates verstoße. Das System der Beamtenbesoldung bewirke, dass ein Beamter, der bei seiner Einstellung das 31. Lebensjahr vollendet habe, im Vergleich mit einem jüngeren Beamten ein höheres Grundgehalt erhalte, auch wenn er über keine einschlägige Berufserfahrung verfüge. Das sei sogar dann der Fall, wenn der jüngere Beamte im Vergleich eine größere Berufserfahrung aufweise. Auch erfolge der Aufstieg in den Dienstaltersstufen unabhängig von Erfahrung und Leistung. Die Vorziehung von Stufen gem. § 27 Abs. 3 BBesG wie auch die Verzögerung des Aufstiegs stellten seltene Ausnahmen dar. Die Ausführungen des Verwaltungsgerichts zur angeblichen Berücksichtigung steigender Leistungen mit steigender Berufserfahrung ließen sich gerade nicht an den gesetzlichen Vorschriften festmachen. Auch die vom Verwaltungsgericht herangezogene Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs führe zu keiner anderen Einschätzung. Denn diese habe sich gerade mit einer Entgeltbemessung nach dem reinen Dienstalter befasst. Zudem sei in der dortigen Entscheidung das Verbot der Altersdiskriminierung nicht entscheidungserheblich gewesen. Es sei seinerzeit lediglich um eine Benachteiligung aufgrund des Geschlechts gegangen. Die Auffassung des Verwaltungsgerichts, die Regelungen der Richtlinie 2000/78/EG seien nicht selbstvollziehend, widerspreche der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs. Der Gerichtshof habe bereits ausgeführt, dass das nationale Gericht eine richtlinienwidrige Regelung selbst dann unangewendet lassen müsse, wenn sie vor dem Inkrafttreten der Richtlinie erlassen worden sei und das nationale Recht die Nichtanwendung einer solchen Regelung nicht vorsehe. Die Vorgaben der Richtlinie 2000/78/EG seien auch auf die Belange der Besoldung der Beamten unmittelbar anzuwenden. Das europäische Dienstrecht

unterscheide nicht zwischen dem Status des Tarifbeschäftigten und dem des Beamten. Auch die nationale Regelung sehe eine entsprechende Anwendung für die Beamten unter Berücksichtigung der besonderen Rechtsstellung vor (§ 24 AGG). Hinsichtlich der Rechtsfolgen eines Verstoßes gegen das Diskriminierungsverbot bleibe auf die Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts sowie des Verwaltungsgerichts Halle zu verweisen. Für den Tarifbereich habe das Bundesarbeitsgericht ausgeführt, dass den von Diskriminierung betroffenen Tarifangestellten das Grundgehalt der höchsten Lebensaltersstufe ihrer Vergütungsgruppe zustehe. Für die Besoldung weise das Verwaltungsgericht Halle darauf hin, dass - solange das nationale Recht noch nicht modifiziert sei - nur eine Angleichung nach oben infrage komme. Dementsprechend müsse eine Zahlung der Besoldung aus der Endstufe erfolgen.

7 Der Kläger beantragt,

das Urteil des Verwaltungsgerichts Chemnitz vom 3. Februar 2011 - 3 K 612/10 - abzuändern und den Beklagten unter Aufhebung des Widerspruchsbescheids vom 19. Mai 2010 zu verpflichten, ihm ab dem 1. Januar 2009 Besoldung aus dem Endgrundgehalt seiner Besoldungsgruppe zu gewähren und die nachzuzahlenden Gehaltsdifferenzen mit 5 Prozentpunkten über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit und jeweiliger Fälligkeit zu verzinsen.

8 Der Beklagte beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

9 Die Gründe, die den Europäischen Gerichtshof dazu bewogen hätten, die Unvereinbarkeit des § 27 BAT mit der Richtlinie 2000/78/EG festzustellen, beanspruchten im Rahmen des sächsischen Besoldungsrechts keine Geltung. Eine unmittelbare Diskriminierung sei schon deshalb ausgeschlossen, weil die Besoldung nicht an das Lebensalter des Beamten anknüpfe, sondern an das Besoldungsdienstalter, für welches das Lebensalter lediglich einen pauschalierenden Berechnungsfaktor bilde. Der zweifellos bestehende mittelbare Zusammenhang zwischen Lebensalter und Besoldungshöhe stelle auch keine mittelbare Diskriminierung dar. Vielmehr sei dieser unter Berücksichtigung des weiten gesetzgeberischen Gestaltungsspielraums im Bereich der Beamtenbesoldung sachlich gerechtfertigt. Dies habe das Bundesverfassungsgericht in mehreren Entscheidungen

ausdrücklich bekräftigt. Ziel der gesetzgeberischen Differenzierung sei es, die mit steigendem Lebensalter typischerweise wachsende berufliche Erfahrung und die daraus resultierende Befähigung zu berücksichtigen. Diesen Ansatz habe auch der Europäische Gerichtshof für den Bereich des Tarifrechts grundsätzlich als legitim erachtet. Wenn er die konkrete Umsetzung im System des Bundes-Angestelltentarifvertrages disqualifiziere, weil die bei der Einstufung von Berufsanfängern entstehenden Reibungsverluste unangemessen hoch erschienen, so könnten diese Erwägungen aus mehreren Gründen auf das System der Beamtenbesoldung nicht übertragen werden. Die vom Europäischen Gerichtshof grundsätzlich als Differenzierungskriterium anerkannte Berufserfahrung stelle nur einen unselbstständigen Indikator für die Beurteilung der beamtenrechtlichen Primärkategorien der Eignung, Leistung und Befähigung dar. Ein Besoldungssystem, das auf die Leistungen der Beamten Bezug nehme, dürfe sich letztlich nur an diesen Kriterien orientieren. Unstimmigkeiten aufgrund der notwendig pauschalen Berücksichtigung von Berufserfahrung führten nur dann zur Verfassungswidrigkeit, wenn sie auf diese Kriterien durchschlugen. Das sei hier jedoch nicht der Fall. Zum einen bestehe anders als im Tarifrecht die Möglichkeit, die finanziellen Effekte eines Stufenaufstiegs aus Leistungsgründen vorweg zu gewähren. Umgekehrt sei auch eine Hemmung des Stufenaufstiegs bei unterdurchschnittlichen Leistungen möglich. Zudem zeige sich die Bezogenheit des Besoldungsdienstalters auf die Berufserfahrung darin, dass es um Zeiten hinausgeschoben werde, in denen der Beamte nicht im Dienst gewesen sei. § 28 Abs. 2 BBesG trage damit den divergierenden Ausbildungs- und Berufsverläufen Rechnung. Außerdem erkenne § 28 Abs. 3 BBesG bei der Festsetzung des Besoldungsdienstalters Tätigkeiten an, bei denen von einem Erfahrungsgewinn auszugehen sei. Ihren deutlichsten Niederschlag fänden die Kategorien der Eignung, Leistung und Befähigung jedoch in dem das Berufsbeamtentum prägenden Laufbahnprinzip, das dem Tarifrecht fremd sei. Danach habe jeder Beamte die Möglichkeit, innerhalb seiner Laufbahn bis zum Endamt befördert zu werden. Dass es sich hierbei um das dominierende Leistungselement im Beamtenrecht handle, zeige bereits die Grundgehaltsspanne zwischen den einzelnen Status-ämtern, die deutlich höher sei als diejenige zwischen den Stufen des Grundgehalts. Das Laufbahnprinzip gewährleiste, dass der lebensjüngere Beamte bei gleicher Eignung, Leistung und Befähigung früher das höhere Statusamt und das damit verbundene höhere Grundgehalt erlange. Die systemisch bedingten Vorteile

lebensjünger eingestellter Beamter seien auch deshalb von besonderer Relevanz, weil sich ihre Auswirkungen in echten Gehaltsdifferenzen, bezogen auf das Lebenszeiteinkommen, zeigten. Auf der anderen Seite komme der lebensjüngere Beamte in jedem Fall in den Genuss des stufenabhängig höheren Grundgehalts. Auch er verharre mindestens für denselben Zeitraum in den jeweiligen höheren Besoldungsstufen. Letztere Erwägung gründe sich auf einen Perspektivenwechsel, der durch die Eigenart des Beamtenverhältnisses geboten sei. Anders als im Arbeitsrecht sei das Beamtenverhältnis idealtypisch auf Lebenszeit angelegt. Eine sachgerechte Überprüfung des Besoldungssystems müsse diese normative Vorprägung aufgreifen, indem sie nicht lediglich das jeweilige Monats-, sondern auch das Lebenszeiteinkommen zum Gegenstand mache. Unabhängig hiervon reiche aber auch der Gestaltungsspielraum des Gesetzgebers deutlich weiter, als im Bereich des Tarifrechts. Die Besoldung des Beamten stelle nicht die unmittelbare Gegenleistung des Dienstherrn für die erbrachte Dienstleistung dar. Zwar fänden beide Verpflichtungen ihren gemeinsamen Grund im Beamtenverhältnis und seien hierdurch aufeinander bezogen. Es handele sich aber nicht um wechselseitig bedingte Leistungen im Sinne eines Synallagmas. Damit sei aber auch die Verpflichtung des Dienstherrn zur Besoldung nicht im ersten Zugang durch dessen Leistung bestimmt, sondern durch den Ansatz der amtsangemessenen Alimentierung. Erwägungen zu den Aspekten der Eignung, Leistung und Befähigung müssten zwar angemessenen Eingang in die Gestaltung der Besoldung finden, sie seien aber nur unselbstständige Hilfskriterien bei der Bestimmung des Niveaus der Alimentation. Unter diesen Vorzeichen müsse die gesetzgeberische Überlegung legitim sein, dass ein Arbeitnehmer/Tarifbeschäftigter eines bestimmten Alters und einer bestimmten Qualifikation typischerweise ein bestimmtes durchschnittliches Lohnniveau erzielen könne und dass dieses als Bezugsgröße bei der Bestimmung des Alimentationsniveaus in pauschalierter Form einzubeziehen sei. Betrachte man das Besoldungsrecht auch als Vehikel für ein potentiell Personalgewinnungsinteresse des Dienstherrn, könne gerade die gewählte Ausgestaltung sinnvoll und geboten sein. So sei für einen gut qualifizierten lebensälteren Bewerber ohne einschlägige Berufserfahrung das Beamtenverhältnis vergleichsweise unattraktiv. Dieser Befund verschlechterte sich noch weiter, müsste man ihm eröffnen, dass er dauerhaft weniger Grundgehalt erhalte, als sein gleichaltriger Kollege, der schon in jüngerem Alter die Beamtenlaufbahn eingeschlagen habe. Es dürfe dem Besoldungsgesetzgeber nicht verwehrt werden, sich

im Wettbewerb um die klügsten Köpfe in dieser Weise zu positionieren. Unabhängig von alledem führte auch eine richtlinienwidrige Differenzierung nach dem Alter nicht zu einem Anspruch auf Besoldung aus der Endstufe. Die Richtlinie 2000/78/EG habe einen lediglich negativen Regelungsgehalt, spreche also nur ein Verbot aus, ohne substituierende Wirkung zu entfalten. Denn anders als im Tarifbereich bedürfe die Gewährung von Geld an Beamte in jedem Fall einer gesetzlichen Grundlage. Im Besoldungsrecht gelte ein strenger Gesetzesvorbehalt. Bei Wegfall der als diskriminierend beurteilten Regelung entstehende Lücken könnten deshalb nicht im Wege einer ergänzenden Auslegung geschlossen werden. Hierfür fehle im Besoldungsrecht schon im Tatsächlichen der erforderliche Anknüpfungspunkt. Die Besoldung bilde gerade nicht den Gegenwert für eine bestimmte erbrachte oder zu erbringende Leistung. Es gehe dem Gesetzgeber vielmehr um die Befriedigung des weiter zu konkretisierenden angemessenen Lebensunterhalts. Dessen Betrag sei dem Grundgesetz aber, wie das Bundesverfassungsgericht kürzlich erneut betont habe, nicht unmittelbar als fester und exakt bezifferter Betrag zu entnehmen. Sei der Gesetzgeber seinen Pflichten nicht ausreichend nachgekommen, könne die Rechtsfolge deshalb in keinem Fall in einer quasi-legislativen Festlegung des allgemein angemessenen Alimentationsniveaus durch das Gericht bestehen.

- 10 Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstands wird auf die Behördenakten des Beklagten, die Gerichtsakte des Verwaltungsgerichts Chemnitz sowie die Akten des Berufungsverfahrens verwiesen.

Entscheidungsgründe

- 11 Die zulässige Berufung des Klägers hat teilweise Erfolg.
- 12 Das Verwaltungsgericht hat seine Klage zu Unrecht in vollem Umfang abgewiesen. Der Kläger hat einen Anspruch auf besoldungsrechtliche Gleichbehandlung mit denjenigen Beamten, die im Alter von 34 Jahren und elf Monaten erstmalig in ein Beamtenverhältnis übernommen wurden. Für die Zeit ab dem 1. Januar 2009 ist ihm

der Unterschiedsbetrag zwischen der Besoldung jener Personen und der geringeren eigenen Besoldung nachzuzahlen.

- 13 1. Die besoldungsrechtliche Situation des Klägers richtet sich nach § 17 Abs. 1 SächsBesG i. V. m. §§ 27, 28 BBesG in der Fassung der Bekanntmachung vom 6. August 2002 (BGBl. I S. 3020), zuletzt geändert durch Art. 3 des Gesetzes vom 19. Juli 2007 (BGBl. I S. 1457, 1458).

14

Nach dem Wegfall der Kompetenz des Bundesgesetzgebers aus Art. 74a GG zur Regelung der Besoldung und Versorgung der Angehörigen des öffentlichen Dienstes galten die §§ 27, 28 BBesG a.F. zunächst ab dem 1. September 2006 gem. Art. 125a Abs. 1 Satz 1 GG als Bundesrecht fort. Mit dem Fünften Gesetz zur Änderung des Sächsischen Besoldungsgesetzes vom 17. Januar 2008 (SächsGVBl. 2008, S. 3) wurden sie durch die Regelung in § 17 Abs. 1 Satz 1 SächsBesG zu einem Bestandteil des Landesrechts gemacht. Dabei handelt es sich um eine statische Verweisung. Der Wortlaut des § 17 Abs. 1 Satz 1 SächsBesG mit seiner ausdrücklichen Bezugnahme auf das Bundesbesoldungsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 6. August 2002 (BGBl. I S. 3020), zuletzt geändert durch Art. 3 des Gesetzes vom 19. Juli 2007 (BGBl. I S. 1457, 1458), bringt zum Ausdruck, dass dieses Gesetz gerade und allein in dieser Fassung Landesrecht sein soll. Dafür spricht auch der Umstand, dass die Formulierung den Vorgaben der Verwaltungsvorschrift der Sächsischen Staatsregierung über den Erlass von Rechtsnormen und Verwaltungsvorschriften (VwV Normerlass) vom 9. September 2004 (SächsABl. S. 1019), geändert durch Verwaltungsvorschrift vom 14. März 2006 (SächsABl. S. 314), für statische Verweisungen entspricht. Nach Ziffer I. Nr. 11 Buchst. c und d der Anlage 2 zur VwV Normerlass ist der Umstand, dass auf eine bestimmte Fassung einer Rechtsnorm (statisch) verwiesen werden soll, im Wortlaut deutlich zum Ausdruck zu bringen. Dem hat der Gesetzgeber entsprochen, indem er ausdrücklich auf eine bestimmte Fassung des Gesetzes Bezug nahm, deren Fundstelle angab und von der Verwendung der Formulierung „in der jeweils geltenden Fassung“ absah (vgl. Senatsurt. v. 14. Oktober 2010 - 2 A 632/09 -, juris Rn. 21 zu § 17 Abs. 2 SächsBesG).

- 15 Die nachfolgenden Änderungen des Bundesbesoldungsgesetzes, insbesondere die Einführung des Modells der Erfahrungszeiten in den §§ 27, 28 mit dem

Dienstrechtsneuordnungsgesetz vom 5. Februar 2009 (BGBl. I S. 160), haben mithin auf den vorliegenden Fall keine Auswirkungen. Dieser bleibt allein anhand der in § 17 Abs. 1 Satz 1 SächsBesG in Bezug genommenen Fassung der §§ 27, 28 BBesG a.F. zu entscheiden. Folglich erhält der Kläger bislang ein Grundgehalt nach § 17 Abs. 1 Satz 1 SächsBesG i. V. m. §§ 27, 28 BBesG a.F., das entsprechend dem Besoldungsdienstalter gestaffelt wird.

16

2. Die Besoldung des Klägers bleibt an der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (Abl. EG Nr. L 303/16) zu messen.

17

Der Anwendungsbereich der Richtlinie 2000/78/EG erstreckt sich auf alle Personen in öffentlichen und privaten Bereichen, einschließlich öffentlicher Stellen, in Bezug auf die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschließlich der Entlassungsbedingungen und des Arbeitsentgelts (Art. 3 Abs. 1 Buchst. c). Welche Leistungen des Arbeitgebers unter den Begriff des Arbeitsentgelts fallen, ist in der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs geklärt. Mit Blick auf Art. 141 EGV (heute Art. 157 Abs. 2 AEUV), auf den wiederum der 13. Erwägungsgrund der Richtlinie Bezug nimmt, hat er als Arbeitsentgelt die üblichen Grund- oder Mindestlöhne und -gehälter sowie alle sonstigen Vergütungen eingeordnet, die der Arbeitgeber aufgrund des Dienstverhältnisses dem Arbeitnehmer unmittelbar oder mittelbar in bar oder in Sachleistungen zahlt (vgl. EuGH, Urt. v. 1. April 2008 - C-267/06 - Slg. 2008, I-1757, Maruko, Rn. 43). Der Begriff ist damit weit auszulegen und verlangt im wesentlichen eine Gewährung von Leistungen aufgrund eines Dienstverhältnisses (vgl. zuletzt EuGH, Urt. v. 6. Dezember 2012 - C-124/11, C-125/11 und C-143/11 -, NVwZ 2013, 132 [133], Dittrich, für die Beamtenbeihilfe). Der Umstand, dass eine Beschäftigung im nationalen Recht in besonderen Formen von Dienstverhältnissen erfolgt, insbesondere in einem Beamtenverhältnis, ist dabei für sich genommen unerheblich, da die praktische Wirksamkeit des Europarechts erheblich in Frage gestellt würde, wenn den Mitgliedstaaten die Möglichkeit vorbehalten bliebe, nach ihrem Belieben bestimmte Personalkategorien von dem mit den Instrumenten des Unionsrechts bezweckten Schutz auszunehmen (vgl. EuGH, Urt. v. 22. Dezember 2010 - C-444/09 und 456/09 -, Slg. 2010, I-1431, Gavieiro Gavieiro,

Rn. 43; Urt. v. 13. September 2007 - C-307/05 -, Slg. 2007, I-7109, Del Cerro Alonso, Rn. 29). Zu Art. 141 EGV hatte der Europäische Gerichtshof schon zuvor entschieden, dass die Versorgungsansprüche der Beamten sowie deren Vergütungen für Mehrarbeit unter den Begriff des Arbeitsentgelts fielen (EuGH, Urt. v. 23. Oktober 2003 - C-4/02, C-5/02 -, Slg. 2003, I-12575; Urt. v. 6. Dezember 2007 - C-300/06 -, Slg. 2007, I-10573, Voß). Dem folgend geht das Bundesverwaltungsgericht davon aus, dass alle Bestandteile der Besoldung des Beamten zum Arbeitsentgelt i. S. d. Art. 3 Abs. 1 Buchst. c RL 2000/78/EG gehören (Urt. v. 28. Oktober 2010, NJW 2011, 1466; Urt. v. 28. Oktober 2010, DVBl. 2011, 354; Urt. v. 28. Oktober 2010, NVwZ-RR 2011, 205 [206]; ferner für eine Aufwandsentschädigung Urt. v. 28. Oktober 2010, Buchholz 240 § 17 BBesG Nr. 1).

18 Da es sich bei dem hier eingeklagten Grundgehalt um einen Bestandteil der Besoldung handelt (§ 17 Abs. 1 Satz 1 SächsBesG i. V. m. § 1 Abs. 2 Nr. 1 BBesG a.F.), muss die Richtlinie 2000/78/EG zu dessen Beurteilung herangezogen werden (vgl. OVG LSA, Urt. v. 11. Dezember 2012 - 1 L 188/11 -, juris Rn. 49).

19 3. In der Staffelung des Grundgehalts nach dem Besoldungsdienstalter ist eine unmittelbare Ungleichbehandlung wegen des Alters i. S. d. Art. 2 Abs. 2 Buchst. a, Art. 1 RL 2000/78/EG zu erblicken.

20 Nach Art. 2 Abs. 2 Buchst. a, Art. 1 RL 2000/78/EG liegt eine (verbotene) unmittelbare Ungleichbehandlung vor, wenn eine Person wegen ihres Alters in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

21 Die Rechtsprechung der Verwaltungsgerichte ging zunächst überwiegend davon aus, dass die Bemessung des Grundgehaltes nach dem Besoldungsdienstalter keine Ungleichbehandlung wegen des Alters bewirke. Es fehle insoweit, wie verschiedene Details der Regelungen zum Besoldungsdienstalter zeigten, an einer unmittelbaren Anknüpfung an das Lebensalter. Zunächst stelle die in § 27 Abs. 3 BBesG a.F. vorgesehene Möglichkeit der vorzeitigen Zuordnung zur nächst höheren Stufe bei dauerhaft herausragenden Leistungen ein lebensaltersunabhängiges Bemessungskriterium dar. Auch stünden bei der Bestimmung des

Besoldungsdienstalters die für eine Tätigkeit im Beamtenverhältnis als wertvoll anerkannten Berufserfahrungen - einschließlich solcher mit anerkannter Sozialrelevanz - im Vordergrund, während das Lebensalter der Beamten lediglich einen pauschalierenden Berechnungsfaktor bilde, dessen Konkretisierung dem individuellen beruflichen Werdegang folge. Die Bezogenheit des Besoldungsdienstalters auf die Berufserfahrung zeige sich deutlich darin, dass das Besoldungsdienstalter hinausgeschoben werde, wenn der Beamte - ausgewiesen durch einen fehlenden Besoldungsanspruch - nicht im Dienst gewesen sei. § 28 Abs. 2 BBesG a.F. trage damit den abweichenden Ausbildungs- und Berufsverläufen im Hinblick auf Leistungs- und Erfahrungsdefizite der Späternannten, Beurlaubten oder Ferngebliebenen Rechnung (vgl. VG Weimar, Urt. v. 15. November 2011 - 4 K 1163/10 We -, juris Rn. 25; VG Berlin, Urt. v. 24. Juni 2010 - 5 K 17/09 -, juris Rn. 16; ebenso noch VG Lüneburg, Urt. v. 15. Februar 2012 - 1 A 106/10 -, juris Rn. 19; a. A. VG Halle, Urt. v. 28. September 2011 - 5 A 64/10 -, juris Rn. 11 ff.).

- 22 Im Lichte der jüngeren Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs lässt sich diese Auffassung allerdings nicht mehr halten. Insbesondere mit seiner Entscheidung zum Bundes-Angestelltentarifvertrag hat der Gerichtshof deutlich gemacht, dass für die Frage des Auftretens einer Ungleichbehandlung allein auf die tatsächlichen Auswirkungen einer Regelung abzustellen ist. Zeigen sich im Zeitpunkt der Einstellung Unterschiede in der Höhe des Entgeltes, die letztlich allein oder überwiegend aus dem Lebensalter resultieren, so handelt es sich um eine Ungleichbehandlung nach dem Alter (vgl. EuGH, Urt. v. 8. September 2011 - C-297/10 und C-298/19 -, NZA 2011, 100, Hennigs, Rn. 54 ff.). In einem anderen Verfahren hat es der Gerichtshof für die Annahme einer Ungleichbehandlung nach dem Alter genügen lassen, dass sich die in Rede stehende Bestimmung auf ein untrennbar mit dem Alter des Betroffenen verbundenes Kriterium stütze (vgl. EuGH, Urt. v. 12. Oktober 2010 - C-499/08 -, Slg. 2010, I-9343-9390, Ingeniørforeningen i Danmark, Andersen, Rn. 22 f.). Jedenfalls dies wird man auch für die Bemessung des Grundgehalts anhand des Besoldungsdienstalters behaupten müssen. Hieran ändern die Regelungen zu einem vorzeitigen Festsetzen der nächst höheren Stufe (Leistungsstufe) und zum Verbleiben in der bisherigen Stufe (§ 17 Abs. 1 Satz 1 SächsBesG i. V. m. § 27 Abs. 3 BBesG a.F.) nichts, da auch sie maßgeblich am Lebensalter anknüpfen und dieses lediglich in bestimmten Grenzen modifizieren, ohne

dass die Benachteiligung dabei vollständig ausgeglichen würde (vgl. VG Frankfurt/Main, Urt. v. 28. Januar 2013 - 9 K 2193/12.F -, juris Rn. 21). Im Zeitpunkt der erstmaligen Übernahme in ein Beamtenverhältnis spielen sie zudem ohnehin keine Rolle, so dass sich die Einordnung in eine bestimmte Grundgehaltsstufe allein am Lebensalter ausrichtet, auch wenn dieses im Einzelfall nach § 17 Abs. 1 Satz 1 SächsBesG i. V. m. § 28 Abs. 2, 3 BBesG a.F. in engen Grenzen korrigiert werden mag.

- 23 Die Argumentation des Beklagten erlaubt keine andere Einschätzung. Die beobachtete Ungleichbehandlung lässt sich insbesondere nicht als lediglich untergeordnetes Element eines dem Leistungsprinzip verpflichteten, jedenfalls in einer Gesamtschau diskriminierungsfreien Besoldungssystems verstehen. Das Bundesverfassungsgericht hat jüngst in seiner Entscheidung zur Professorenbesoldung, auf die auch der Beklagte verweist, nochmals dargelegt, dass das Leistungsprinzip im Besoldungsrecht einerseits über das Statusrecht, daneben aber andererseits auch über das herkömmliche System der Dienstaltersstufen bei der Bemessung des Grundgehalts verwirklicht werde (BVerfG, Urt. v. 14. Februar 2012, BVerfGE 130, 263, 296). Damit wird bereits deutlich, dass beide Ansätze selbstständig nebeneinander stehen und je für sich Bedeutung beanspruchen. Dass das Laufbahnprinzip keine völlig dominante Rolle in diesem System einnimmt, zeigt auch der Blick auf die Gestaltung der Grundgehaltssätze im gehobenen Dienst, dem der Kläger angehört. Die mit einer Beförderung einhergehende Erhöhung des Grundgehaltes entspricht hier regelmäßig nur etwa einem Vorrücken um zwei Stufen innerhalb des bisherigen Statusamtes. Man wird deshalb kaum sagen können, dass die mit einem Vorrücken in den Stufen verbundenen Besoldungserhöhungen im Vergleich mit jenen aufgrund von Beförderungen nicht ins Gewicht fielen. Unabhängig hiervon lässt sich der Entscheidung zur Professorenbesoldung keine grundsätzliche Billigung des Systems der Grundgehaltsbemessung nach dem Besoldungsdienstalter entnehmen. Insoweit bleibt darauf hinzuweisen, dass sich die Ausführungen des Bundesverfassungsgerichts allein auf die Vereinbarkeit der Professorenbesoldung mit den hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums beziehen. Man wird sie deshalb nicht als Beleg für die Europarechtskonformität der bisherigen Gestaltung des Grundgehaltes ansehen können, zumal in der Besoldungsordnung W eine Stufung des Grundgehaltes unbekannt ist.

24

Im Übrigen lässt die vom Beklagten angestellte Gesamtbetrachtung des Systems der Besoldung auch keinen späteren Ausgleich einer in den ersten Dienstjahren zu beobachtenden Ungleichbehandlung erkennen. Das folgt jedenfalls für die Besoldungsgruppe A schon aus dem Umstand, dass sich die Staffelung der Grundgehaltssätze durch alle Statusämter zieht. Als wenig tragfähig erweist sich auch der Hinweis darauf, dass der lebensjünger eingestellte Beamte ein höheres Lebenszeiteinkommen erziele. Dieses Argument erscheint schon deshalb zweifelhaft, weil der Beklagte hier lediglich das Einkommen aus Zeiten im Staatsdienst vergleichen will und damit völlig ausblendet, dass der später in ein Beamtenverhältnis Übernommene schon ein Einkommen außerhalb desselben erzielen könnte. Richtigerweise müssten bei einem Vergleich des Lebenszeiteinkommens für beide Beamtengruppen jeweils alle Erwerbszeiten (auch solche außerhalb des öffentlichen Dienstes) in die Betrachtung eingestellt werden. Zudem ist bei dem früher in den Staatsdienst eintretenden Beamten die Lebensarbeitsleistung zugunsten des Dienstherrn eine höhere. Das von der öffentlichen Hand bezogene höhere Lebenszeiteinkommen ist allein Ausdruck der längeren Dienstzeit; es kompensiert hingegen nicht eine geringere Besoldung in den Anfangsjahren. Das gilt sowohl im dem Fall, dass die zu vergleichenden Beamten bis zum Eintritt in den Ruhestand ihr einmal verliehenes Statusamt behalten, wie auch bei Beförderungen. Im ersteren Fall beruht das höhere Lebenszeiteinkommen des lebensjünger ernannten Beamten allein auf den Dienstzeiten bis zum Erreichen des Alters, in dem der Lebensältere in den Staatsdienst eintritt. Denn von diesem Zeitpunkt an verbleiben beide Vergleichsgruppen für dieselben Zeiträume in denselben Grundgehaltstufen und erzielen damit ein identisches Gesamteinkommen. Bezieht man Beförderungen mit ein und unterstellt, dass die Beamten beider Altersgruppen jeweils nach identischen Dienstzeiten befördert werden, verbleibt in der Tat der lebensjünger ernannte Beamte für einen längeren Zeitraum im Statusamt der Endstufe (denn er erreicht es lebensjünger). Auf dem Weg dorthin hat er aber kontinuierlich eine geringere Besoldung erhalten als der lebensältere Vergleichsbeamte und erzielt ein höheres Lebenszeiteinkommen nur aufgrund der längeren Dienstzeit in der Endstufe. In beiden Konstellationen stellt sich ein höheres Lebenszeiteinkommen also nicht als Ergebnis einer ausgleichenden Behandlung durch den Dienstherrn dar, der ein vergleichsweise geringeres Einkommen in den ersten Dienstjahren später kompensieren will.

- 25 Unabhängig von alledem weist schon das Oberverwaltungsgericht für das Land Sachsen-Anhalt zutreffend darauf hin, dass es für die nach der Richtlinie gebotene vergleichende Betrachtung allein auf die aktuell erhaltene, konkrete Besoldung ankommen kann, nicht hingegen auf die hypothetische Dauer des aktiven Beamtenverhältnisses und die in diesem Rahmen zu erlangende Gesamtbesoldung (vgl. OVG LSA, Urt. v. 11. Dezember 2012 - 1 L 188/11 -, juris Rn. 64).
- 26 Im Ergebnis bleibt festzustellen, dass der Kläger zum Zeitpunkt der erstmaligen Ernennung aufgrund des erreichten Lebensalters ein Grundgehalt aus der Stufe 2 erhielt und sich seitdem planmäßig innerhalb von gut zwölf Dienstjahren bis zur sechsten Stufe vorgearbeitet hat. Er erzielt damit gerade einmal jenes Grundgehalt, das derjenige bekommen würde, der in einem Lebensalter von 34 Jahren und elf Monaten erstmalig in ein Beamtenverhältnis übernommen wird. Diese allein vom Alter abhängige Ungleichbehandlung besteht allerdings nicht nur im Moment der Einstellung. Sie setzt sich zeitlich bis zum Erreichen der Endstufe fort, weil auch der lebensälter in ein Beamtenverhältnis übernommene Beamte mit fortschreitendem Lebensalter planmäßig in den Stufen aufsteigt und damit im Vergleich mit dem lebensjünger ernannten Beamten bis zum Zeitpunkt, in dem beide die Endstufe erreicht haben, immer ein höheres Grundgehalt bezieht. Hierin ist eine Ungleichbehandlung wegen des Alters zu erblicken.
- 27 Sie besitzt auch unmittelbaren Charakter i. S. d. Art. 2 Abs. 2 Buchst. a RL 2000/78/EG. Eine Ungleichbehandlung ist lediglich mittelbarer Natur - mit der Folge anderer Rechtfertigungsgründe -, wenn nach Art. 2 Abs. 2 Buchst. b RL 2000/78/EG dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen eines bestimmten Alters gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können. Hierunter fallen Vorschriften, die an vom Lebensalter unabhängigen Kriterien festmachen und erst auf einer zweiten Stufe mittelbar zu einer Ungleichbehandlung führen (vgl. hierzu EuGH, Urt. v. 11. April 2013 - C-335/11 und C-337/11 - Ring, Skouboe Werge, juris Rn. 72 ff.). Davon kann aber bei der Bemessung des Grundgehalts nach dem Besoldungsdienstalter keine Rede sein. Das vorhandene System setzt ausdrücklich und unmittelbar am Lebensalter an, welches mit dem Parameter des Besoldungsdienstalters lediglich gewisse Modifikationen erfährt. Das

Besoldungsdienstalter ist mit anderen Worten kein gegenüber dem Lebensalter neutrales Kriterium für die Bemessung des Grundgehalts.

28 4. Diese Ungleichbehandlung wegen des Alters ist nicht durch Art. 6 Abs. 1 RL 2000/78/EG gerechtfertigt.

29 Nach Art. 6 Abs. 1 RL 2000/78/EG können Mitgliedstaaten vorsehen, dass Ungleichbehandlungen wegen des Alters keine Diskriminierung darstellen, sofern sie objektiv und angemessen sind und im Rahmen des nationalen Rechts durch ein legitimes Ziel, worunter insbesondere rechtmäßige Ziele aus den Bereichen Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt und berufliche Bildung zu verstehen sind, gerechtfertigt sind und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind.

30 Nach der ständigen Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs kommt den Mitgliedstaaten nicht nur bei der Entscheidung, welches konkrete sozial- und beschäftigungspolitische Ziel sie verfolgen wollen, sondern auch bei der Festlegung der für seine Erreichung geeigneten Maßnahmen ein weiter Ermessensspielraum zu (vgl. zuletzt EuGH, Urt. v. 6. Dezember 2012 - C-152/11 - NJW 2013, 587 [590], Odar; Urt. v. 5. Juli 2012 - C-141/11 - NZA 2012, 785, Hörnfeldt, Rn. 32). Die Zielfestlegung kann auf politischen, wirtschaftlichen, sozialen, demografischen oder fiskalischen Erwägungen beruhen, wobei letztere für sich allein nicht ausreichen, eine Ungleichbehandlung zu rechtfertigen (vgl. EuGH, Urt. v. 21. Juli 2011 - C-159/10 und C-160/10 -, NVwZ 2011, 1249 [1251 f.], Rn. 61, 73 f. und 80 f.; BVerwG, Urt. v. 23. Februar 2012, BVerwGE 142, 59 [70]). Die Angemessenheit und Erforderlichkeit einer Maßnahme ist nachgewiesen, wenn sie im Hinblick auf das verfolgte Ziel nicht unvernünftig erscheint und auf Beweismittel gestützt ist, deren Beweiskraft das nationale Gericht zu beurteilen hat (EuGH, Urt. v. 21. Juli 2011 - C-159/10 und C-160/10 -, NVwZ 2011, 1249 [1253], Rn. 83; BVerwG, Urt. v. 23. Februar 2012, BVerwGE 142, 59 [70]).

31 Gemessen hieran ist zwar das gesetzgeberische Ziel einer Honorierung von Berufserfahrung mit Art. 6 RL 2000/78/EG vereinbar, es wird allerdings mit einem Mittel verfolgt, dessen Angemessenheit und Erforderlichkeit zu verneinen ist.

32 Was die gesetzgeberischen Motive für die Staffelung des Grundgehältes angeht, bleibt darauf hinzuweisen, dass es sich um eine im deutschen Beamtenrecht tradierte Form der Besoldung handelt. Schon im 19. Jahrhundert lässt sich eine Staffelung des Grundgehältes beobachten. Diese war allerdings noch bis zum Bundesbesoldungsgesetz von 1957 als reines Dienstaltersmodell angelegt. Für eine Staffelung des Grundgehältes werden gemeinhin zwei Motive benannt: Zum einen liegt ihr die Vorstellung zugrunde, dass mit einer steigenden Berufserfahrung höhere Leistungen einhergingen. Daneben soll die Staffelung auch Ausdruck des Alimentationsprinzips sein, weil mit dem Alter die Lebensbedürfnisse stiegen (vgl. zu alledem Schwegmann/Summer BBesG, Stand September 2002, vor § 27 ff. Rn. 1 f. und § 27 Rn. 1 m. w. N.; Schinkel/Seifert, Besoldungsrecht des Bundes und der Länder, § 28 Rn. 6, in: Fürst, GKÖD, Band III, Stand Juli 1983; BVerfG, Beschl. v. 15. Januar 1985, NVwZ 1985, 333). Beide Motive finden sich auch in den Gesetzesmaterialien zum Bundesbesoldungsgesetz 1957 (vgl. Gesetzentwurf der Bundesregierung v. 29. Dezember 1955, BT-Drs. 2/1993, S. 38 f.). Die Gesetzesmaterialien zum Fünften Gesetz zur Änderung des Sächsischen Besoldungsgesetzes, mit dem die §§ 27, 28 BBesG a.F. zu Bestandteilen des Landesrechts geworden sind, lassen nicht erkennen, dass der Landesgesetzgeber andere Ziele verfolgt haben könnte (vgl. den Gesetzentwurf der Staatsregierung vom 14. September 2007, LT-Drs. 4/9812 sowie Beschlussempfehlung und Bericht des Haushalts- und Finanzausschusses vom 28. November 2007, LT-Drs. 4/10192).

33 Mit der letzteren Erwägung eines höheren Bedarfs in späteren Lebensjahren hat sich der Europäische Gerichtshof bereits in seiner Entscheidung zum Bundes-Angestelltentarifvertrag befasst und ausgeführt, dass näher darzutun wäre, weshalb zwischen dem Alter des Arbeitnehmers und dem finanziellen Bedarf ein unmittelbarer Zusammenhang bestehen solle. Denn ein junger Arbeitnehmer könne erhebliche familiäre Lasten zu tragen haben, während ein älterer möglicherweise ledig sei und keine unterhaltsberechtigten Kinder habe (vgl. EuGH, Urt. v. 8. September 2011 - C-297/10 und C-298/10 -, NZA 2011, 1100, Hennigs, Rn. 70; ebenso BAG, Urt. v. 15. November 2012, BB 2013, 500). Diese Ausführungen zu den Angestellten des öffentlichen Dienstes dürften gleichermaßen für die Personengruppe der Beamten Geltung beanspruchen. Daten und Erkenntnisse, die für diese Personengruppe einen

Zusammenhang zwischen Lebensalter und finanziellen Bedürfnissen belegten, sind im Verfahren weder vorgetragen worden noch sonst ersichtlich.

- 34 Damit bliebe als Rechtfertigungsgrund lediglich die Honorierung von Berufserfahrung. In der Rechtsprechung ist geklärt, dass das Ziel der Honorierung von Berufserfahrung grundsätzlich eine Ungleichbehandlung wegen des Alters i. S. d. Art. 6 Abs. 1 Unterabs. 1 RL 2000/78/EG objektiv und angemessen rechtfertigt. Die Honorierung der von einem Arbeitnehmer erworbenen Berufserfahrung, welche es ihm ermöglicht, seine Arbeit besser zu verrichten, stellt in der Regel ein legitimes Ziel der Entgeltpolitik dar (vgl. EuGH, Urt. v. 8. September 2011 - C-297/10 und C-298/10 -, NZA 2011, 1100, Hennigs, Rn. 72; Urt. v. 3. Oktober 2006 - C-17/05 -, Slg. 2006, I-9583, Cadman, Rn. 34; Urt. v. 18. Juni 2009 - C-88/08 -, Slg. 2009, I-5325, Hütter, Rn. 47). Der Rückgriff auf das Kriterium des Dienstalters ist in aller Regel zur Erreichung dieses Ziels angemessen, weil das Dienstalter mit der Berufserfahrung einhergeht (vgl. EuGH, Urt. v. 17. Oktober 1998 - C-109/88 -, Slg. 1989, 3199, Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark, Rn. 24 f.; Urt. v. 3. Oktober 2006 - C-17/05 -, Slg. 2006, I-9583, Catman, Rn. 34 f.; Urt. v. 18. Juni 2009 - C-88/08 -, Slg. 2009, I-5325, Hütter, Rn. 47).
- 35 In seiner Entscheidung zur Grundvergütung nach dem Bundes-Angestelltentarifvertrag, der einen § 17 Abs. 1 SächsBesG i. V. m. § 27, 28 BBesG a. F. vergleichbaren Ansatz kannte, hat der Europäische Gerichtshof allerdings ausgeführt, dass es an der Erforderlichkeit der gewählten Differenzierung fehle. Für die Verwirklichung des Ziels einer Honorierung von Berufserfahrung sei ein Kriterium, das auf Dienstalter oder Berufserfahrung beruhe, ohne auf das Lebensalter abzustellen, wesentlich geeigneter. Der Umstand, dass bei einer großen Zahl in jungen Jahren eingestellter Arbeitnehmer die Lebensaltersstufe der erworbenen Berufserfahrung entspreche und sich das aus dem Lebensalter abgeleitete Kriterium in den meisten Fällen mit deren Dienstalter decken werde, ändere hieran nichts (EuGH, Urt. v. 8. September 2011 - C-297/10 und C-298/10 - NZA 2011, 1100, Hennigs, Rn. 77).
- 36 Diese Erwägungen sind ohne weiteres auf die Grundgehaltsbemessung im Besoldungsrecht zu übertragen (vgl. ebenso OVG LSA, Urt. v. 11. Dezember 2012 - 1

L 188/11 -, juris Rn. 70; VG Frankfurt/M., Urt. v. 5. März 2013 - 9 K 4475/12.F -, juris Rn. 31 ff. m. w. N.). Das Besoldungsdienstalter vermag nur ganz pauschalierend die Dauer der Zugehörigkeit zum Staatsdienst und damit die eigentlich zu honorierende Berufserfahrung zu beschreiben. Mit dem System der Erfahrungszeiten, wie es etwa durch das Dienstrechtsneuordnungsgesetz vom 5. Februar 2009 (BGBl. I S. 160) auf Bundesebene eingeführt wurde, existiert hingegen eine Möglichkeit der Staffelung des Grundgehalmtes, die sich wesentlich stärker an der tatsächlichen Berufserfahrung orientiert. Der mit der Feststellung von Erfahrungszeiten verbundene höhere Verwaltungsaufwand rechtfertigt auch im Hinblick auf den weiten Gestaltungsspielraum des Gesetzgebers (vgl. EuGH, Urt. v. 6. Dezember 2012 - C-152/11 - NJW 2013, 587 [590], Odar; Urt. v. 5. Juli 2012 - C-141/11 - NZA 2012, 785, Hörnfeldt, Rn. 32) nicht die Entscheidung für das bisherige System des Besoldungsdienstalters.

- 37 Nicht anders verhielte es sich mit dem vom Beklagten ins Spiel gebrachten Motiv, im Wettbewerb um die klügsten Köpfe durch eine Staffelung des Grundgehalmtes bessere Chancen zu haben. Unabhängig davon, dass sich diese Zielsetzung in den Gesetzesmaterialien schon nicht nachweisen lässt (vgl. zu den Möglichkeiten des Nachweises der maßgeblichen gesetzgeberischen Motive: EuGH, Urt. v. 21. Juli 2011 - C-159/10 und C-160/10 -, NVwZ 2011, 1249 [1250] m. w. N.; SächsOVG, Beschl. v. 1. Oktober 2012 - 4 B 250/12 -, juris Rn. 7), bliebe jedenfalls auf die Existenz wesentlich geeigneter Instrumente hinzuweisen. Die Attraktivität eines späteren Einstiegs in den Staatsdienst wird für besonders qualifizierte Bewerber bereits durch Regelungen im Laufbahnrecht erhöht, die eine Einstellung in einem höheren Amt (als dem Eingangsamt) erlauben (vgl. § 6 SächsLVO). Sie ermöglichen eine Reaktion im Einzelfall auf das Auftreten solcher Bewerber, die aufgrund besonderer persönlicher Merkmale für den Dienstherrn von Interesse sind und deshalb eine abweichende Behandlung bei der Besoldung erfahren sollen. Es ist nicht zu erkennen, dass es daneben noch einer Flankierung durch ein pauschalierendes System der Staffelung des Grundgehalmtes bedürfte, um die notwendigen Anreize zu setzen.
- 38 Auf die vom VG Berlin aufgeworfene Frage, ob überhaupt eine Korrelation zwischen Dienstalter und Berufserfahrung besteht (Beschl. v. 12. Dezember 2012 - 7 K 156/10 -, juris Rn. 102), kommt es damit nicht mehr an. Das Bundesverwaltungsgericht hat

zwar noch jüngst in einer Entscheidung zu einer Mindestaltersregelung einer Laufbahnverordnung klargestellt, dass es keinen allgemeinen Erfahrungssatz des Inhalts gebe, dass von einem höheren Dienstalter auf einen höheren Leistungsstand geschlossen werden könne (BVerwG, Urt. v. 26. September 2012, NVwZ 2013, 80 [82]). Damit stünde sogar infrage, ob man überhaupt pauschalierend vom Dienstalter auf die Berufserfahrung und damit die Eignung schließen dürfte (vgl. VG Berlin, Beschl. v. 12. Dezember 2012 - 7 K 156/10 -, juris Rn. 102). Da der Europäische Gerichtshof den Nationalstaaten bei der Ziel- wie auch der Maßnahmenfestlegung allerdings einen weiten Ermessensspielraum zubilligt, dürfte dies weniger eine Frage der Vereinbarkeit mit der Richtlinie 2000/78/EG sein, sondern vielmehr der Vereinbarkeit mit Art. 33 Abs. 5 GG.

- 39 Dass das bisherige Modell der Bemessung des Grundgehalts vor dem Ziel einer Honorierung von Berufserfahrung zu nicht hinnehmbaren Pauschalierungen führt, zeigt der Fall des Klägers. Zu Beginn des Jahres 2009 hatte er schon mehr als zwölf Dienstjahre absolviert, bezog aber ein Grundgehalt der Stufe 6. Dieses Grundgehalt erhalte auch derjenige, der zum regelmäßig rechtlich spätesten Zeitpunkt im Alter von 34 Jahren und elf Monaten in ein Beamtenverhältnis auf Probe des gehobenen Dienstes übernommen würde und über keinerlei Berufserfahrung verfügte. In der nicht unbedeutenden Spanne zwischen dem 21. und dem 34. Lebensjahr, in der im gehobenen Dienst nach Durchlaufen des Vorbereitungsdienstes eine Übernahme in ein Beamtenverhältnis regelmäßig erfolgen darf, ist das System der Grundgehaltsbemessung mithin, abgesehen von der Möglichkeit der Festsetzung von Leistungsstufen (§ 27 Abs. 3 Satz 1 BBesG a.F.), gegenüber dem Aspekt der Berufserfahrung blind. Es gewährt das Grundgehalt ausschließlich anhand des erreichten Lebensalters, obwohl der Zeitraum von mehr als zwölf Jahren unzweifelhaft den betroffenen Beamten Gelegenheit bietet, erhebliche und damit am gesetzgeberischen Ziel gemessen honorierungswürdige Berufserfahrung zu sammeln.
- 40 5. Aus dieser altersbezogenen Diskriminierung folgt ein Anspruch des Klägers auf Leistung eines höheren Grundgehalts nach § 17 Abs. 1 Satz 1 SächsBesG i. V. m. §§ 27, 28 BBesG a.F. i. V. m. der Richtlinie 2000/78/EG.

41 Der Europäische Gerichtshof geht in ständiger Rechtsprechung davon aus, dass sich der Einzelne in allen Fällen, in denen die Bestimmungen einer Richtlinie inhaltlich unbedingt und hinreichend genau sind, vor den nationalen Gerichten gegenüber dem Staat auf diese berufen kann, soweit sie nicht fristgemäß oder nur unzulänglich in das nationale Recht umgesetzt wurden (vgl. Urt. v. 1. Juli 2010 - C-194/08 -, Slg. 2010, I-6281, Gassmayr, Rn. 44; Urt. v. 17. Juli 2008 - C-226/07 -, Slg. 2008, I-5999, Flughafen Köln/Bonn, Rn. 23 m. w. N.). Von der inhaltlichen Unbedingtheit einer unionsrechtlichen Regelung ist auszugehen, wenn sie eine Verpflichtung normiert, die an keine Bedingung geknüpft ist und wenn zu ihrer Durchführung oder Wirksamkeit auch keine weiteren Maßnahmen der Unionsorgane oder der Mitgliedstaaten notwendig sind (vgl. EuGH, Urt. v. 26. Oktober 2006 - C-317/05 -, Slg. 2006, I-10611, Pohl-Boskamp, Rn. 41).

42 Diese Voraussetzungen liegen hier vor. Die Umsetzungsfrist der Richtlinie ist abgelaufen (vgl. Art. 18 RL 2000/78/EG). Auch sind die hier in Rede stehenden Vorschriften inhaltlich unbedingt und hinreichend genau. Sie verbieten eine Ungleichbehandlung bei den Arbeitsbedingungen wegen des Lebensalters. Aus Art. 16 Buchst. a RL 2000/78/EG ergibt sich zudem zweifelsfrei die Verpflichtung der Mitgliedstaaten, alle dem Gleichbehandlungsgrundsatz zuwiderlaufenden Rechtsvorschriften aufzuheben (vgl. BVerwG, Urt. v. 28. Oktober 2010, NVwZ-RR 2011, 205 [208], Rn. 21). Nach den obigen Ausführungen ist dies hinsichtlich der Regelungen zur Bemessung des Grundgehalts nicht geschehen. Insoweit schafft auch das in Umsetzung der Richtlinien erlassene Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz vom 14. August 2006 keine Abhilfe, da es allenfalls auf der Sekundärebene Schadensersatzansprüche begründet (vgl. OVG LSA, Urt. v. 11. Dezember 2012 - 1 L 188/11 -, juris Rn. 75; VGH BW, Urt. v. 6. November 2012 - 4 S 797/12 -, juris Rn. 40). Mithin sind die vom Gesetzgeber ergriffenen Umsetzungsmaßnahmen nicht geeignet, eine vollständige Anwendung der Richtlinie tatsächlich zu gewährleisten. Hierauf ist mit der unmittelbaren Anwendung der Richtlinie zu reagieren (vgl. EuGH, Urt. v. 11. Juli 2002 - C-62/00 -, Slg. 2002, I-6325, Marks & Spencer, Rn. 23 ff.; BVerwG, Urt. v. 28. Oktober 2010, NVwZ-RR 2011, 205 [207], Rn. 17).

43 Methodisch muss sich das nationale Gericht bei der Auslegung des anwendbaren nationalen Rechts so weit wie möglich am Wortlaut und Zweck der Richtlinie

ausrichten, um das mit ihr verfolgte Ziel zu erreichen und auf diese Weise Art. 249 Absatz 3 EGV (heute Art. 288 Abs. 3 AEUV) nachzukommen (vgl. EuGH, Urt. v. 11. Juli 2002 - C-62/00 -, Slg. 2002, I-6325, Marks & Spencer, Rn. 24; Urt. v. 13. November 1990 - C-106/89 -, Slg. 1990, I-4135, Marleasing, Rn. 8; Urt. v. 16. Dezember 1993 - C-334/92 -, Slg. 1993, I-6911, Wagner Miret, Rn. 20). Einer festgestellten Diskriminierung ist dadurch zu begegnen, dass den Angehörigen der benachteiligten Gruppe dieselben Vorteile gewährt werden, die den Angehörigen der privilegierten Gruppe zukommen. Das einzig gültige Bezugssystem stellt dabei die diskriminierende Regelung selbst dar (vgl. EuGH, Urt. v. 22. Juni 2011 - C-399/09 -, Landtová, juris Rn. 51; Urt. v. 26. Januar 1999 - C-18/95 -, juris Rn. 57 m. w. N.). Die Regelungen des nationalen Rechts sind also insoweit unanwendbar, als sie mit dem Unionsrecht nicht in Einklang stehen. Im Übrigen bilden sie aber den Maßstab für die tatsächlich zu gewährenden Leistungen (vgl. BVerwG, Urt. v. 28. Oktober 2010, NVwZ-RR 2011, 205 [208], Rn. 22; OVG LSA, Urt. v. 11. Dezember 2012 - 1 L 188/11 -, juris Rn. 77).

- 44 Einer Herleitung des klägerischen Anspruchs auf weitere Besoldungsleistungen aus § 17 Abs. 1 Satz 1 SächsBesG i. V. m. §§ 27, 28 BBesG a.F. i. V. m. RL 2000/78/EG steht - im Gegensatz zur Auffassung des Beklagten - auch nicht der besoldungsrechtliche Gesetzesvorbehalt entgegen. Denn dieser nimmt an den Verfassungsgrundsätzen, die den Anwendungsvorrang des Unionsrecht infrage stellen könnten, nicht teil (vgl. BVerwG, Urt. v. 28. Oktober 2010, NJW 2011, 1466 [1468], Rn. 29 m. w. N.; OVG LSA, Urt. v. 11. Dezember 2012 - 1 L 188/11 -, juris Rn. 85).
- 45 Allerdings bedarf es zur Beseitigung der Diskriminierung nicht der vom Kläger begehrten Besoldung aus der Endstufe. Vielmehr genügt es, ihn so zu behandeln, als sei er zum rechtlich regelmäßig spätesten Termin erstmalig in ein Beamtenverhältnis übernommen worden.
- 46 Da die Privilegierung der Vergleichsgruppe der lebensälter in ein Beamtenverhältnis übernommenen Beamten kraft eines Parlamentsgesetzes gewährleistet ist und es obendrein zumindest in Teilen um die Beseitigung einer Ungleichbehandlung für vergangene Zeiträume geht, kommt zunächst allein eine Angleichung durch Erhöhung der Bezüge des Klägers in Betracht. Eine Absenkung der Bezüge der

Vergleichsgruppe müsste hingegen mit dem aus dem Rechtsstaatsprinzip herzuleitenden Grundsatz des Vertrauensschutzes in Konflikt geraten (vgl. OVG LSA, Urt. v. 11. Dezember 2012 - 1 L 188/11 -, juris Rn. 79; VG Berlin, Beschl. v. 23. Oktober 2012 - 7 K 425/12 -, juris Rn. 110; VG Frankfurt/Main, Urt. v. 20. August 2012 - 9 K 8/12.F -, juris Rn. 51 ff.). Allerdings bedeutet dies nicht, dass zwingend allen Beamten das Grundgehalt aus der Endstufe zu gewähren wäre (so aber VG Frankfurt/M., Urt. v. 20. August 2012 - 9 K 8/12.F -, juris Rn. 51). Die Situation im Beamtenrecht ist insoweit nicht vergleichbar mit derjenigen der Personengruppen, die unter den Bundes-Angestelltentarifvertrag fallen. Für die Angestellten hat das Bundesarbeitsgericht entschieden, dass der Diskriminierung nach dem Alter nur dadurch abgeholfen werden könne, dass alle Angestellten die Grundvergütung nach der Endaltersstufe erhielten (vgl. BAG, Urt. v. 10. November 2011, NZA-RR 2012, 100). Im Unterschied zum Beamtenrecht ist es allerdings im Bereich der Angestellten denkbar, dass jemand in einem Alter erstmals eingestellt wird, das ihn zum Bezug der Leistungen aus der Endaltersstufe berechtigt. Berufsanfänger können also auf allen Stufen der Entgeltstaffelung auftreten. Für das Beamtenrecht hat allerdings schon das OVG Sachsen-Anhalt zutreffend darauf hingewiesen, dass sich aufgrund der Altersgrenzen die Diskriminierung nicht durch alle Stufen der Bemessung des Grundgehalts zieht (Urt. v. 11. Dezember 2012 - 1 L 188/11 -, juris Rn. 80 ff.).

47

Eine solch detaillierte Betrachtung der Auswirkungen des vorhandenen Besoldungssystems und der Reichweite einer Diskriminierung ist nicht nur mit Blick auf die Besonderheiten des Beamtenverhältnisses als wechselseitigem Dienst- und Treueverhältnis und das legitime Anliegen des Besoldungsgesetzgebers, das Grundgehalt über einen längeren Zeitraum ansteigen zu lassen, angezeigt (vgl. so das OVG LSA, Urt. v. 11. Dezember 2012 - 1 L 188/11 -, juris Rn. 79). Zurückhaltung bei der Beseitigung der konkret festgestellten Diskriminierung ist vor allem auch deshalb geboten, weil es hier um die (partielle) Nichtanwendung eines Parlamentsgesetzes geht. Diese ist aber nur in dem Umfang zu rechtfertigen, wie sich ein Verstoß gegen das Unionsrecht zeigt (vgl. EuGH, Urt. v. 19. Januar 2010 - C-555/07 -, Slg. 2010, I-365, Küçükdevici, Rn. 50 ff.; Urt. v. 22. November 2005 - C-144/04 -, Slg. 2005, I-09981, Mangold, Rn. 78). Dass die konkret vorgenommene Korrektur über eine bloße Nichtanwendung eines Teils des Parlamentsgesetzes hinausgeht und dem Kläger ein Anspruch zugestanden wird, von dem ihn der Normgeber ausdrücklich ausschließen

wollte, ist hingegen nicht zu beanstanden. Denn anders lässt sich die volle Wirksamkeit der Richtlinie 2000/78/EG nicht herstellen (vgl. BVerwG, Urt. v. 28. Oktober 2010, NVwZ-RR 2011, 205 [208], Rn. 22; EuGH, Urt. v. 21. Juni 2007 - C-231/06 -, Slg. 2007, I-5149, Jonkmann).

48 Wegen der Altersgrenze für die Einstellung in den Vorbereitungsdienst des gehobenen Dienstes („wer das 32. Lebensjahr ... noch nicht vollendet hat“ - vgl. § 21 Abs. 1 SächsLVO) und der Dauer des Vorbereitungsdienstes von drei Jahren (§ 22 Abs. 4 Satz 2 SächsBesG) kommt eine Einstellung in das Beamtenverhältnis auf Probe regelmäßig nur für Bewerber bis zur Vollendung des 35. Lebensjahres in Betracht. Bei Anwendung von § 17 Abs. 1 Satz 1 SächsBesG i. V. m. § 28 Abs. 2 BBesG a.F. ergibt sich damit ein maximales Besoldungsdienstalter von 21 Jahren und zwei Monaten. Der mit 34 Jahren und elf Monaten ernannte Beamte würde folglich in die Stufe 6 eingeordnet werden. Jenseits dieser Stufe sind hingegen regelmäßig keine Berufsanfänger mehr zu erwarten, die im Vergleich mit lebensjüngeren Beamten im Zeitpunkt der Einstellung eine höhere Besoldung erhalten könnten. Die im System angelegte Diskriminierung wird für den Zeitpunkt der Ernennung also dadurch vermieden, dass alle Beamten das Grundgehalt der Stufe 6 erhalten (vgl. OVG LSA, Urt. v. 11. Dezember 2012 - 1 L 188/11 -, juris Rn. 78 ff.).

49 Damit eine Diskriminierung nicht in späteren Phasen des Dienstverhältnisses eintritt, müssen darüber hinaus alle Beamten des gehobenen Dienstes beim Aufsteigen in den Stufen so behandelt werden, als seien sie mit einem Lebensalter von 34 Jahren und elf Monaten erstmals in ein Beamtenverhältnis übernommen worden. Ihr Besoldungsdienstalter ist dabei entsprechend § 17 Abs. 1 SächsBesG i. V. m. § 28 Abs. 2 BBesG auf 21 Jahre und zwei Monate festzusetzen, da nach dem 31. Geburtstag noch elf Monate bis zur Einstellung in den Vorbereitungsdienst, in dem erstmals i. S. d. § 28 Abs. 2 BBesG ein Anspruch auf Besoldung besteht, vergehen können. Auf diese Weise wird gewährleistet, dass der Kläger auch beim Aufsteigen in den Stufen wie derjenige behandelt wird, der im höheren Lebensalter in den Staatsdienst eintritt. Für den Kläger bedeutet dies, dass er ab dem 1. Januar 2009 das Grundgehalt der Stufe 10 erhalten muss.

- 50 6. Der Anspruch auf Prozesszinsen ergibt sich aus § 291 BGB, der auf die Geltendmachung besoldungsrechtlicher Ansprüche entsprechende Anwendung findet (vgl. Senatsbeschl. v. 2. November 2005, DÖV 2006, 613).
- 51 7. Für eine Aussetzung des Verfahrens und eine Vorlage an den Europäischen Gerichtshof nach Art. 267 Abs. 2 AEUV bestand keine Veranlassung.
- 52 Der Senat konnte für seine Entscheidung weitgehend auf eine gefestigte Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs zurückgreifen, mit der insbesondere die Anwendbarkeit der Richtlinie 2000/78/EG auf Besoldungsleistungen, die Ungleichbehandlung wegen des Alters bei einer Bemessung der Besoldung nach dem Lebensalter sowie die Rechtsfolgen einer Europarechtswidrigkeit von Besoldungsgesetzen geklärt ist. Im Übrigen warf das Verfahren keine Rechtsfragen auf, deren Beantwortung vernünftige Zweifel an der Auslegung des Unionsrechts entgegenstanden (vgl. zum Maßstab: BVerfG, Beschl. v. 29. Mai 2012, NZA 2013, 164, Rn. 22 m. w. N.).
- 53 Die Kostenentscheidung folgt aus § 155 Abs. 1 Satz 1 VwGO.
- 54 Die Revision war nach § 132 Abs. 2 Nr. 1 VwGO zuzulassen. Angesichts der Vielzahl von einer Grundgehaltstaffelung betroffener Beamter kommt der Frage nach der Europarechtskonformität der Anknüpfung an das Besoldungsdienstalter grundsätzliche Bedeutung zu. Eine höchstrichterliche Entscheidung hierzu liegt noch nicht vor.

Rechtsmittelbelehrung

Gegen das Urteil steht den Beteiligten die Revision an das Bundesverwaltungsgericht zu.

Die Revision ist beim Sächsischen Obergericht, Ortenburg 9, 02625 Bautzen, innerhalb eines Monats nach Zustellung dieses Urteils schriftlich oder in elektronischer Form nach Maßgabe der Verordnung des Sächsischen Staatsministeriums der Justiz und für Europa über den elektronischen Rechtsverkehr in Sachsen (SächsERVerkVO) vom 6. Juli 2010 (SächsGVBl. S. 190) in der jeweils geltenden Fassung einzulegen. Die Revisionsfrist ist auch gewahrt, wenn die Revision

innerhalb der Frist bei dem Bundesverwaltungsgericht, Simsonplatz 1, 04107 Leipzig, schriftlich oder in elektronischer Form nach Maßgabe der Verordnung der Bundesregierung über den elektronischen Rechtsverkehr beim Bundesverwaltungsgericht und beim Bundesfinanzhof (ERVVOBVerwG/BFH) vom 26. November 2004 (BGBl. I S. 3091) eingelegt wird. 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 schriftlich oder in elektronischer Form nach Maßgabe der ERVVOBVerwG/BFH einzureichen.

Die Begründung muss einen bestimmten Antrag enthalten, die verletzte Rechtsnorm und, soweit Verfahrensmängel gerügt werden, die Tatsachen angeben, die den Mangel ergeben.

Für das Revisionsverfahren besteht Vertretungszwang; dies gilt auch für die Einlegung der Revision und für die Begründung. Danach muss sich jeder Beteiligte durch einen Rechtsanwalt oder einen Rechtslehrer an einer staatlichen oder staatlich anerkannten Hochschule eines Mitgliedstaates der Europäischen Union, eines anderen Vertragsstaates des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum oder der Schweiz, der die Befähigung zum Richteramt besitzt, als Bevollmächtigten vertreten lassen.

In Angelegenheiten, die ein gegenwärtiges oder früheres Beamten-, Richter-, Wehrpflicht-, Wehrdienst- oder Zivildienstverhältnis oder die Entstehung eines solchen Verhältnisses betreffen, in Personalvertretungsangelegenheiten und in Angelegenheiten, die in einem Zusammenhang mit einem gegenwärtigen oder früheren Arbeitsverhältnis von Arbeitnehmern im Sinne des § 5 des Arbeitsgerichtsgesetzes stehen, einschließlich Prüfungsangelegenheiten, sind auch Gewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern sowie Zusammenschlüsse solcher Verbände für ihre Mitglieder oder für andere Verbände oder Zusammenschlüsse mit vergleichbarer Ausrichtung und deren Mitglieder vertretungsbefugt. Vertretungsbefugt sind auch juristische Personen, deren Anteile sämtlich im wirtschaftlichen Eigentum einer dieser 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. Diese Bevollmächtigten müssen durch Personen mit der Befähigung zum Richteramt handeln.

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 Beschäftigte mit Befähigung zum Richteramt anderer Behörden oder juristischer Personen des öffentlichen Rechts einschließlich der von ihnen zur Erfüllung ihrer öffentlichen Aufgaben gebildeten Zusammenschlüsse vertreten lassen.

Ein Beteiligter, der zur Vertretung berechtigt ist, kann sich selbst vertreten.

gez.:
Grünberg

Hahn

Tolkmitt

Beschluss

Der Streitwert wird unter Abänderung der Streitwertfestsetzung des Verwaltungsgerichts für beide Instanzen auf 11.452,08 € festgesetzt.

Gründe

- 1 Die Festsetzung und Abänderung des Streitwerts beruht auf § 63 Abs. 2 Satz 1 und Abs. 3, § 47 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 2 Satz 1, § 52 Abs. 1 GKG.
- 2 Der Senat hat sich für die Streitwertfestsetzung an Nummer 10.4 des Streitwertkatalogs für die Verwaltungsgerichtsbarkeit orientiert, wonach der zweifache Jahresbetrag der Differenz zwischen der innegehabten und der erstrebten Besoldung maßgeblich ist. Dies war hier der Differenzbetrag zwischen dem begehrten Grundgehalt der Stufe 12 und dem vom Kläger zu Beginn des Jahres 2009 bezogenen Grundgehalt der Stufe 6 der Besoldungsgruppe A 11. Hinsichtlich der Höhe der Grundgehaltssätze ist der Senat von der zum Januar 2009, als dem ersten Monat, für den eine Nachzahlung begehrt wird, geltenden Rechtslage ausgegangen.
- 3 Der Beschluss ist unanfechtbar (§ 68 Abs. 1 Satz 5 i. V. m. § 66 Abs. 3 Satz 3 GKG).

gez.:
Grünberg

Hahn

Tolkmitt

*Ausgefertigt:
Bautzen, den
Sächsisches Oberverwaltungsgericht*

Ufer

Urkundsbeamtin der Geschäftsstelle