

1. Eine Entschädigung nach § 15 Abs. 2 Satz 1 AGG wegen Benachteiligung im Stellenbesetzungsverfahren kann nur beanspruchen, wer sich beworben hat, selbst wenn aufgrund einer gesetzlichen Regelung von der Erfolglosigkeit der Bewerbung auszugehen war.
2. Der Haftungsanspruch aus § 15 Abs. 2 Satz 1 AGG setzt einen Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 AGG und damit auch eine Kausalität zwischen der unterschiedlichen Behandlung und dem in § 1 AGG genannten Grund voraus.
3. Das pauschale Kopftuchverbot nach § 57 Abs. 6 Satz 1 i. V. m. Abs. 4 Satz 1 SchulG NRW in der Fassung des Ersten Gesetzes zur Änderung des Schulgesetzes für das Land Nordrhein-Westfalen vom 13.6.2006 war nicht nach § 8 Abs. 1 AGG gerechtfertigt.
4. Das ausdifferenzierte System der Darlegungs- und Beweispflichten nach § 22 AGG gilt ungeachtet des Amtsermittlungsgrundsatzes auch im Verwaltungsprozess.
5. Der Anspruch auf eine Entschädigung nach § 15 Abs. 2 Satz 1 AGG kommt auch bei normativem Unrecht in Betracht, setzt aber eine behördliche Vollzugshandlung voraus.
6. § 15 Abs. 3 AGG ist nicht entsprechend anwendbar auf gesetzliche Regelungen, die gegen das Benachteiligungsverbot verstoßen.
7. Das beklagte Land ist nicht nach den Grundsätzen des unionsrechtlichen Haftungsanspruchs deshalb zur Zahlung einer Entschädigung verpflichtet, weil es § 57 Abs. 4 SchulG NRW a. F. nicht an die Vorgaben der Richtlinie 2000/78/EG angepasst hat. Insoweit fehlte es bis zum Urteil des BVerfG vom 27.1.2015 - 1 BvR 471/10 u. a. - an einem hinreichend qualifizierten Verstoß gegen Unionsrecht.

OVG NRW, Urteil vom 7.10.2019 - 6 A 2170/16 -;

I. Instanz: VG Köln - 3 K 4572/15 -.

Die Klägerin ist deutsche Staatsangehörige muslimischen Glaubens und trägt aufgrund ihrer religiösen Überzeugung ein Kopftuch. Die Lehrerin begehrt eine Entschädigung mit der Begründung, sie sei durch das - vom BVerfG im Januar 2015 für verfassungswidrig erklärte - pauschale Kopftuchverbot im nordrhein-westfälischen Schulgesetz unzulässig benachteiligt worden. Das VG wies die Klage ab. Die Berufung hatte keinen Erfolg.

A u s d e n G r ü n d e n:

Die zulässige Berufung ist unbegründet. Das VG hat die Klage im Ergebnis zu Recht abgewiesen.

Die Leistungsklage ist zulässig, aber unbegründet.

A. Ein auf die Erstattung eines Vermögensschadens gerichteter Schadensersatzanspruch - sei es aus § 15 Abs. 1 AGG, aus Unionsrecht oder aus nationalem Beamtenrecht - ist nicht Gegenstand des klägerischen Antrags, der ausdrücklich auf eine ins Ermessen des Gerichts gestellte Entschädigung gerichtet ist. Die Klägerin macht auch keinen konkreten materiellen Schaden, etwa Verdienstausschluss für einen bestimmten Zeitraum, geltend. Dies hat sie in der Berufungsverhandlung auf Nachfrage bestätigt.

B. Hinsichtlich der danach allein begehrten Entschädigung wegen eines immateriellen Schadens ist die Leistungsklage zwar zulässig, aber unbegründet.

I. Der auf Zahlung einer Entschädigung gerichtete Klageantrag ist zulässig.

1. Er ist im Sinne von § 82 Abs. 1 Satz 2 VwGO hinreichend bestimmt.

Dem steht nicht entgegen, dass die Klägerin keinen - grundsätzlich, auch mit Blick auf § 103 Abs. 3 VwGO, erforderlichen - bezifferten Klageantrag formuliert, sondern die Höhe der von ihr begehrten Entschädigung in das Ermessen des Gerichts gestellt hat. Es ist anerkannt, dass § 15 Abs. 2 Satz 1 AGG diese Möglichkeit eröffnet und den Gerichten damit hinsichtlich der Bemessung der Entschädigung einen Spielraum einräumt. Ein solcher besteht auch bei der Gewährung einer Entschädigung wegen immaterieller Schäden nach dem weiter in Betracht kommenden unionsrechtlichen Haftungsanspruch. Die Klägerin hat die für die Bemessung der Höhe des Anspruchs erforderlichen Tatsachen benannt und

mit der Aufnahme eines Mindestbetrags in ihren Klageantrag, der sich an den Bezügen und der Obergrenze in § 15 Abs. 2 Satz 2 AGG orientiert, auch eine Größenordnung angegeben.

Vgl. zum Ganzen BAG, Urteil vom 17.8.2010 - 9 AZR 839/08 -, NJW 2011, 550 = juris Rn. 16 m. w. N.; BVerwG, Urteile vom 6.4.2017 - 2 C 11.16 -, BVerwGE 158, 344 = juris Rn. 7 und 44, vom 26.2.2015 - 5 C 5.14 D -, NVwZ-RR 2015, 641 = juris Rn. 15, vom 30.10.2014 - 2 C 6.13 -, BVerwGE 150, 234 = juris Rn. 62, und vom 7.9.1989 - 7 C 4.89 -, NVwZ 1990, 162 = juris Rn. 26; Weth, in: Herberger/Martinek u. a., jurisPK-BGB, 8. Auflage 2017, § 15 AGG Rn. 41 und 74.

2. Die Durchführung des Widerspruchsverfahrens vor Klageerhebung war (jedenfalls) gemäß § 54 Abs. 2 Satz 3 BeamStG i. V. m. § 104 Abs. 1 LBG NRW 2009 entbehrlich.

3. Die Klagefristbestimmung des § 61b Abs. 1 ArbGG ist im Verwaltungsprozess nicht analog anwendbar. Ihr zufolge muss vor den Arbeitsgerichten eine Klage auf Entschädigung nach § 15 AGG innerhalb von drei Monaten, nachdem der Anspruch schriftlich geltend gemacht worden ist, erhoben werden. Eine entsprechende Regelung sehen weder die Verwaltungsgerichtsordnung noch beamtenrechtliche Bestimmungen vor. Für eine analoge Anwendung des § 61b Abs. 1 ArbGG im Verwaltungsprozess fehlt es jedenfalls an einer planwidrigen Regelungslücke.

Vgl. etwa VG Osnabrück, Urteil vom 18.1.2017 - 3 A 24/16 -, juris Rn. 19; VG Trier, Urteil vom 21.7.2015 - 1 K 556/15.TR -, juris Rn. 40 f.

Die Frist wäre im Übrigen eingehalten, da die Klägerin mit am 12.5.2015 eingegangenem Schreiben bei der Bezirksregierung L. den Anspruch geltend gemacht und am 12.8.2015 Klage erhoben hat.

II. Die Klage ist aber unbegründet. Die Klägerin hat weder nach § 15 Abs. 2 Satz 1 AGG (dazu 1.) noch aus Unionsrecht (2.) einen Anspruch auf eine Entschädigung.

1. Der am 18.8.2006 in Kraft getretene und daher hier in zeitlicher Hinsicht anwendbare § 15 AGG bestimmt Folgendes: Nach dessen Absatz 1 Satz 1 ist der Arbeitgeber bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot verpflichtet, den hierdurch entstandenen Schaden zu ersetzen. Dies gilt nach Satz 2 der Vorschrift nicht, wenn der Arbeitgeber die Pflichtverletzung nicht zu vertreten hat. Wegen eines Schadens, der nicht Vermögensschaden ist, kann der oder die Beschäftigte nach § 15 Abs. 2 AGG eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen (Satz 1), die bei einer Nichteinstellung drei Monatsgehälter nicht übersteigen darf, wenn der oder die Beschäftigte auch bei benachteiligungsfreier Auswahl nicht eingestellt worden wäre (Satz 2).

Der persönliche Anwendungsbereich des § 15 Abs. 2 Satz 1 AGG ist zwar eröffnet (a.). Die Anspruchsvoraussetzungen sind aber nicht gegeben (b.).

a. Der Anwendungsbereich des § 15 Abs. 2 Satz 1 AGG ist in persönlicher Hinsicht eröffnet. Die Klägerin zählt zum anspruchsberechtigten Personenkreis, soweit sie Bewerbungen eingereicht hat (aa.). Das beklagte Land ist Anspruchsgegner (bb.).

aa. Die Klägerin ist, (nur) soweit sie sich auf Stellenausschreibungen beworben hat, als Bewerberin für ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis gemäß § 6 Abs. 1 Satz 2 AGG, § 24 Nr. 1 AGG Beschäftigte im Sinne von § 15 Abs. 2 Satz 1 AGG.

(1) Als Beschäftigte gelten nach § 6 Abs. 1 Satz 2 AGG auch Bewerberinnen und Bewerber für ein Beschäftigungsverhältnis. Denn nach § 2 Abs. 1 Nr. 1 AGG wird auch der Zugang zur Beschäftigung, einschließlich Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen, vom sachlichen Anwendungsbereich des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes erfasst. Dabei liegt § 6 Abs. 1 Satz 2 1. Alt. AGG ein

formaler Bewerberbegriff zugrunde; die - hier allerdings nicht in Frage stehende - subjektive Ernsthaftigkeit der Bewerbung ist nicht erforderlich.

Vgl. BAG, Urteil vom 19.5.2016 - 8 AZR 470/14 -,
BAGE 155, 149 = juris Rn. 62.

Dass die Klägerin nicht Zugang zu einem Arbeitsverhältnis, sondern die Übernahme in das Beamtenverhältnis erstrebte, steht der Anwendung des § 15 Abs. 2 Satz 1 AGG nicht entgegen. Gemäß § 24 Nr. 1 AGG gelten die Vorschriften des Gesetzes unter Berücksichtigung ihrer besonderen Rechtsstellung entsprechend für Beamtinnen und Beamte der Länder.

(2) Entgegen der Auffassung der Klägerin ist es nicht ausreichend für die Anspruchsberechtigung, dass sie dem durch eine gesetzliche Regelung benachteiligten Personenkreis unterfiel und Bewerbungen deshalb nicht erfolgreich gewesen wären. Angesichts des vorstehend beschriebenen, gesetzlich vorgegebenen formalen Verständnisses setzt der Entschädigungsanspruch gemäß § 15 Abs. 2 Satz 1 AGG - wie bei diskriminierenden Stellenanzeigen - in jedem Fall eine Bewerbung voraus.

Vgl. auch BAG, Urteile vom 21.2.2013 - 8 AZR 68/12 -, NJW 2013, 2699 = juris Rn. 40 f., und vom 19.8.2010 - 8 AZR 370/09 -, NZA 2011, 200 = juris Rn. 31; Schlachter, in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 19. Auflage 2019, § 6 AGG Rn. 3.

Dies entspricht auch dem Sinn und Zweck des zweiten Abschnitts des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes, Betroffene in einem bestehenden Beschäftigungsverhältnis oder beim angebahnten Zugang zu einem solchen vor Benachteiligungen zu schützen. Abgesehen davon setzt § 15 Abs. 2 Satz 1 AGG das Vorhandensein konkret benachteiligter Personen voraus, denn sowohl diese Sanktionsregelung als auch das mit ihr durchzusetzende Benachteiligungsverbot des § 7 AGG knüpfen an eine Benachteiligung an und nicht an die Gefahr einer solchen.

Vgl. Schlachter, in: Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, a. a. O. § 6 AGG Rn. 4 und 5.

Ohne Bewerbung lässt sich weder eine konkrete Benachteiligung der Klägerin durch den Dienstherrn noch die Einhaltung der Frist des § 15 Abs. 4 AGG, die mit Ablehnung der Bewerbung bzw. Kenntnis von der Benachteiligung beginnt, feststellen. Die von der Klägerin vertretene Auffassung führte im Übrigen zu einer unüberschaubaren und gerade für private Arbeitgeber unververtretbaren Ausdehnung des Kreises der Anspruchsberechtigten.

Dies zugrunde gelegt, kann die Klägerin auch mit ihrem Hinweis auf den Rechtsgedanken des § 839 Abs. 3 BGB nicht durchdringen, wonach ein Amtshaftungsanspruch nicht besteht, wenn der Verletzte vorsätzlich oder fahrlässig unterlassen hat, den Schaden durch Gebrauch eines Rechtsmittels abzuwenden. Während es dabei der Sache nach um mitwirkendes Verschulden geht, ist die Bewerbereigenschaft nach der gesetzlichen Regelung anspruchsbegründende Voraussetzung für den - verschuldensunabhängigen - Haftungsanspruch nach § 15 Abs. 2 Satz 1 AGG.

(3) Soweit die Klägerin sich ausweislich der im erstinstanzlichen Klageverfahren eingereichten Übersicht der Bezirksregierung sowie der im Berufungsverfahren vorgelegten Ablehnungsschreiben und sonstigen Unterlagen in den Jahren 2007 sowie 2009 bis 2013 auf schulscharfe Ausschreibungen beworben hat, zählt sie als Bewerberin für ein Beamtenverhältnis zu den in persönlicher Hinsicht Anspruchsberechtigten.

Hingegen hat die Klägerin nicht plausibel dargelegt, sich im Jahr 2007 - über die nachgewiesene Bewerbung an einer anderen Schule hinaus - am O. -C. - Berufskolleg beworben zu haben. Sie hat lediglich vorgetragen, nach der Abschlussbeurteilung für das Referendariat habe die damalige Schulleiterin ihr mitgeteilt, wenn sie das Kopftuch ablege, könne sie sofort dort anfangen. Dass eine konkrete Stelle dort ausgeschrieben war und sie sich auf eine solche beworben hat, ergibt sich daraus nicht. Das Fehlen einer Bewerbung wird bestätigt durch ihre Ausführungen im Schriftsatz vom 1.10.2019, sie habe sich aufgrund des

bestehenden Kopftuchverbots nach ihrem Referendariat im Juni 2007 nicht an der Schule bewerben können.

bb. Das beklagte Land ist als möglicher Dienstherr der Klägerin nach § 6 Abs. 2 Satz 1, § 24 Nr. 1 AGG Arbeitgeber und damit passivlegitimiert. Arbeitgeber sind nach § 6 Abs. 2 Satz 1 AGG natürliche und juristische Personen sowie rechtsfähige Personengesellschaften, die Personen nach Absatz 1 beschäftigen. Darunter fällt auch das beklagte Land als Dienstherr. Dies entspricht den unionsrechtlichen Vorgaben. Die Richtlinie 2000/78/EG, deren Umsetzung § 15 AGG dient, erfasst nach ihrem Art. 3 Abs. 1 sämtliche Arbeitgeber, private wie öffentliche.

Vgl. auch EuGH, Urteil vom 19.6.2014 - C-501/12
u. a. -, NVwZ 2014, 1294 = juris Rn. 36; BVerwG,
Urteil vom 6.4.2017 - 2 C 11.16 -, a. a. O. Rn. 19.

b. Die Anspruchsvoraussetzungen sind nicht erfüllt.

Voraussetzung für den - im Unterschied zu § 15 Abs. 1 Satz 1 AGG - verschuldensunabhängigen Entschädigungsanspruch nach § 15 Abs. 2 Satz 1 AGG ist eine Benachteiligung wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes. Erforderlich ist danach ein Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 AGG (aa.). Ein solcher liegt im Streitfall nicht vor, weil zwischen dem nur in Betracht kommenden Grund der Religion (bb.) und der abweichenden Behandlung der erforderliche Kausalzusammenhang nicht besteht (cc.).

aa. Der Haftungsanspruch aus § 15 Abs. 2 Satz 1 AGG setzt einen Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 AGG voraus. Zwar wird dieser Verstoß nur in § 15 Abs. 1 AGG als Tatbestandsvoraussetzung für den Ersatz materieller Schäden ausdrücklich genannt. Dem Charakter des § 15 AGG als umfassender Regelung der finanziellen Einstandspflicht des Arbeitgebers bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot entspricht es aber, auch die Entschädigung immaterieller Schäden nach § 15 Abs. 2 Satz 1 AGG an einen derartigen Verstoß zu binden.

Vgl. BVerwG, Urteil vom 3.3.2011 - 5 C 16.10 -, BVerwGE 139, 135 = juris Rn. 14; OVG NRW, Urteil vom 8.2.2017 - 3 A 80/16 -, juris Rn. 30; BAG, Urteile vom 17.8.2010 - 9 AZR 839/08 -, a. a. O. Rn. 25, sowie vom 17.12.2009 - 8 AZR 670/08 -, NZA 2010, 383 = juris Rn. 14; von Roetteken, in: von Roetteken, AGG, 63. Update September 2019, § 15 Rn. 311.

Nach § 7 Abs. 1 AGG dürfen Beschäftigte nicht wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes benachteiligt werden. Benachteiligung im Sinne des Benachteiligungsverbots des § 7 Abs. 1 AGG ist jede unterschiedliche Behandlung, die mit einem Nachteil verbunden ist. Nicht erforderlich ist, dass in Benachteiligungsabsicht gehandelt oder die Benachteiligung sonst schuldhaft bewirkt worden ist.

Vgl. BVerwG, Urteil vom 3.3.2011 - 5 C 16.10 -, a. a. O. Rn. 17.

Nach der Legaldefinition des § 3 Abs. 1 Satz 1 AGG liegt eine unmittelbare Benachteiligung vor, wenn eine Person wegen eines in § 1 genannten Grundes eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

Die Klägerin ist mit Blick auf ihre nachgewiesenen Bewerbungen aus den Jahren 2007 sowie 2009 bis 2013 weniger günstig behandelt worden als die letztlich ausgewählten Mitbewerber, da sie nicht eingestellt und demzufolge auch nicht in das Beamtenverhältnis übernommen worden ist.

Auf die Frage, ob die Klägerin nach dem Bestenauslesegrundsatz hätte ausgewählt werden können, kommt es schon mit Blick auf § 15 Abs. 2 Satz 2 AGG nicht an. Danach darf die Entschädigung bei einer Nichteinstellung drei Monatsgehälter nicht übersteigen, wenn der oder die Beschäftigte auch bei benachteiligungsfreier Auswahl nicht eingestellt worden wäre. Die nach § 3 Abs. 1 Satz 1 AGG erforderliche vergleichbare Situation setzt bei Stellenbesetzungen auch nicht voraus, dass der Bewerber - was hier nicht in Frage steht - für die ausgeschriebene Stelle objektiv geeignet ist.

Vgl. BAG, Urteile vom 23.11.2017 - 8 AZR 372/16 -, NZA-RR 2018, 287 = juris Rn. 12 ff., und vom 19.5.2016 - 8 AZR 470/14 -, a. a. O. Rn. 22 ff. m. w. N. (auch zur Aufgabe der früheren gegenteiligen Rspr.).

bb. Zu den Gründen, aus denen nach § 7 Abs. 1 i. V. m. § 1 AGG eine Benachteiligung verboten ist, gehört das hier allein in Betracht kommende Merkmal der Religion.

Die Religionsausübung ist mit dem pauschalen Kopftuchverbot nach § 57 Abs. 6 Satz 1 i. V. m. Abs. 4 Satz 1 SchulG NRW in der Fassung des Ersten Gesetzes zur Änderung des Schulgesetzes für das Land Nordrhein-Westfalen vom 13.6.2006 (GV. NRW. S. 270, im Folgenden: SchulG NRW a. F.) betroffen, soweit ein Bewerber oder Beschäftigter das Tragen eines Kopftuchs nachvollziehbar mit einem als verpflichtend empfundenen religiösen Gebot begründet.

Vgl. auch LAG Berlin-Bbg., Urteil vom 27.11.2018 - 7 Sa 963/18 -, NZA-RR 2019, 280 = juris Rn. 44 f.

§ 57 Abs. 4 SchulG NRW a. F. bestimmte: Lehrerinnen und Lehrer dürfen in der Schule keine politischen, religiösen, weltanschaulichen oder ähnliche äußere Bekundungen abgeben, die geeignet sind, die Neutralität des Landes gegenüber Schülerinnen und Schülern sowie Eltern oder den politischen, religiösen oder weltanschaulichen Schulfrieden zu gefährden oder zu stören (Satz 1). Insbesondere ist ein äußeres Verhalten unzulässig, welches bei Schülerinnen und Schülern oder den Eltern den Eindruck hervorrufen kann, dass eine Lehrerin oder ein Lehrer gegen die Menschenwürde, die Gleichberechtigung nach Artikel 3 des Grundgesetzes, die Freiheitsgrundrechte oder die freiheitlich-demokratische Grundordnung auftritt (Satz 2). Ferner bestimmte § 57 Abs. 6 Satz 1 SchulG NRW a. F., dass die Einstellung einer Lehrerin oder eines Lehrers als persönliches Eignungsmerkmal voraussetzt, dass sie oder er die Gewähr für die Einhal-

tung der Bestimmungen des Absatzes 4 in der gesamten voraussichtlichen Dienstzeit bietet.

Eine auf diese Vorschriften gestützte unterschiedliche Behandlung allein deshalb, weil eine Bewerberin aus religiösen Gründen im Unterricht ein Kopftuch zu tragen beabsichtigte, wäre nicht nach § 8 Abs. 1 AGG gerechtfertigt gewesen. Nach dieser Vorschrift ist eine unterschiedliche Behandlung wegen eines in § 1 genannten Grundes zulässig, wenn dieser Grund wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern der Zweck rechtmäßig und die Anforderung angemessen ist. Daran fehlte es hier ausgehend vom Urteil des BVerfG vom 27.1.2015 - 1 BvR 471/10, 1 BvR 1181/10 -, BVerfGE 138, 296 = juris Rn. 80 ff., wonach das pauschale Kopftuchverbot verfassungsrechtlichen Vorgaben nicht entspricht.

So auch LAG Berlin-Bbg, Urteil vom 27.11.2018 - 7 Sa 963/18 -, a. a. O. Rn. 44 ff. (zum Berliner Neutralitätsgesetz).

Nach dieser Entscheidung des BVerfG ist § 57 Abs. 4 Satz 1 SchulG NRW a. F. mit Blick auf das Grundrecht der Religionsfreiheit aus Art. 4 Abs. 1 und 2 GG verfassungskonform auszulegen. Ein Verbot religiöser Bekundungen durch das äußere Erscheinungsbild, das bereits die abstrakte Gefahr einer Beeinträchtigung des Schulfriedens oder der staatlichen Neutralität ausreichen lässt, ist danach im Hinblick auf die Glaubens- und Bekenntnisfreiheit der Pädagogen jedenfalls unangemessen und damit unverhältnismäßig, wenn die Bekundung nachvollziehbar auf ein als verpflichtend empfundenenes religiöses Gebot zurückzuführen ist. Das Tragen eines Kopftuchs oder eines sonstigen religiös konnotierten Kleidungsstücks oder Symbols darf einer Lehrkraft nur verboten werden, wenn von diesem im Einzelfall eine hinreichend konkrete Gefährdung für den Schulfrieden oder die staatliche Neutralität ausgeht.

cc. Die erforderliche haftungsbegründende Kausalität (dazu (1)) zwischen der unterschiedlichen Behandlung und der Religion fehlt im Streitfall ((2)). Diese wäre

nur dann gegeben, wenn das beklagte Land die Klägerin deshalb nicht in den Schuldienst und ins Beamtenverhältnis übernommen hätte, weil sie aus religiösen Gründen ein Kopftuch trug.

(1) Der Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot im Sinne des § 7 Abs. 1 AGG erfordert, dass die Benachteiligung "wegen" eines solchen Grundes erfolgt ist. In Bezug auf den Nachweis der Kausalität kommt dem durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz Geschützten die Beweiserleichterung des § 22 AGG zugute. Nach dieser Vorschrift muss die Beschäftigte oder der Beschäftigte Indizien (sog. Vermutungstatsachen) vortragen und beweisen, die eine Benachteiligung wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes vermuten lassen. § 22 AGG senkt das Beweismaß. Es ist nicht erforderlich, dass die Tatsachen einen zwingenden Indizienschluss für eine Verknüpfung der Benachteiligung mit einem Benachteiligungsmerkmal zulassen. Der erforderliche Kausalzusammenhang ist bereits dann gegeben, wenn die Benachteiligung an das jeweilige Merkmal anknüpft oder durch dieses motiviert ist. Dabei ist es nicht erforderlich, dass der betreffende Grund das ausschließliche Motiv für das Handeln des Benachteiligten ist. Ausreichend ist vielmehr, dass das verpönte Merkmal Bestandteil eines Motivbündels ist, welches die Entscheidung beeinflusst hat. Dabei genügt die Überzeugung des Gerichts von der überwiegenden Wahrscheinlichkeit - nach allgemeiner Lebenserfahrung - für die Kausalität zwischen Grund und Nachteil. Im Falle der vermuteten Kausalität trägt der Arbeitgeber die volle Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen die Bestimmungen zum Schutz vor Benachteiligung vorgelegen hat. Hierfür muss er Tatsachen darlegen und beweisen, aus denen sich ergibt, dass die in § 1 AGG genannten Gründe sein benachteiligendes Verhalten tatsächlich weder als negatives noch als positives Kriterium allein oder neben anderen Gründen (mit)beeinflusst haben, d. h. dass ausschließlich andere als die in § 1 AGG genannten Gründe zu einer ungünstigeren Behandlung geführt haben.

Vgl. BVerwG, Urteil vom 3.3.2011 - 5 C 16.10 -, a. a. O. Rn. 25 ff.; OVG Rh.-Pf., Urteil vom 8.6.2018 - 2 A 11817/17 -, DVBl. 2019, 40 = juris Rn. 33 ff.; Nds. OVG, Beschluss vom 25.2.2014 -

5 LA 204/13 -, DÖD 2014, 120 = juris Rn. 7;
BAG, Urteile vom 11.8.2016 - 8 AZR 375/15 -,
NJW 2017, 1563 = juris Rn. 24, vom 19.5.2016 -
8 AZR 470/14 -, a. a. O. Rn. 53 ff., vom
22.8.2013 - 8 AZR 563/12 -, NZA 2014, 82 = juris
Rn. 46 f., vom 21.6.2012 - 8 AZR 364/11 -, juris
Rn. 32, und vom 17.12.2009 - 8 AZR 670/08 -,
a. a. O. Rn. 19; Belling/Riesenhuber, in: Erman,
BGB, 15. Auflage 2017, § 15 AGG Rn. 14.

Der Nachweis alleine, einer geschützten Gruppe anzugehören und von einem Nachteil betroffen zu sein, vermag für sich genommen noch nicht die Vermutung der Kausalität zu begründen. Werden Indizien vorgetragen, die jeweils für sich alleine betrachtet nicht ausreichen, um die Vermutungswirkung herbeizuführen, ist vom Tatsachengericht eine Gesamtbetrachtung vorzunehmen.

Vgl. OVG Rh.-Pf., Urteil vom 8.6.2018 - 2 A
11817/17 -, a. a. O. Rn. 33, 35.

Die Würdigung, ob der Anspruchsteller Tatsachen vorgetragen hat, die seine Benachteiligung wegen eines Diskriminierungsmerkmals vermuten lassen, obliegt der freien Überzeugung des Tatsachengerichts.

Vgl. BAG, Urteil vom 17.12.2009 - 8 AZR
670/08 -, a. a. O. Rn. 20.

Die vorstehenden Erwägungen gelten ungeachtet des Amtsermittlungsgrundsatzes des § 86 Abs. 1 VwGO auch im Verwaltungsprozess, weil sie sich unmittelbar aus dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz ergeben. Dies gilt auch für § 22 AGG, der keine Beschränkung auf Verfahren enthält, in denen die Partei-maxime und der Beibringungsgrundsatz gelten. Nach Art. 10 Abs. 5 Richtlinie 2000/78/EG war es den Mitgliedstaaten erlaubt, davon abzusehen, die - mit § 22 AGG umgesetzten - Vorgaben des Art. 10 Abs. 1 der Richtlinie zur Beweislastverteilung auf Verfahren anzuwenden, in denen die Ermittlung des Sachverhalts dem Gericht oder der zuständigen Stelle obliegt. Davon hat der Gesetzgeber im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz keinen Gebrauch gemacht.

Vgl. von Roetteken, in: von Roetteken, AGG,
a. a. O. § 22 Rn. 157 f.

Das ausdifferenzierte System des § 22 AGG begünstigt durch die Absenkung des Beweismaßes zudem den Geschädigten und ist deshalb auch mit Art. 19 Abs. 4 GG vereinbar.

(2) Dies zugrunde gelegt, kann eine Benachteiligung der Klägerin wegen ihrer Religion nicht angenommen werden.

(a) Ob die Klägerin zu den oben genannten Zeiträumen bereit gewesen wäre - wie bei der Erteilung von Vertretungsunterricht in den Jahren 2010 bis 2011 geschehen -, mit einer Perücke zu unterrichten, und damit dem Verbot des § 57 Abs. 4 Satz 1 SchulG NRW a. F. hätte entgehen können, ist für die Frage, ob sie diskriminiert worden ist, nicht entscheidend. Dies schließt eine Benachteiligung wegen der Religion schon deshalb nicht aus, weil nicht ersichtlich ist, dass der Dienstherr davon Kenntnis hatte. Maßgeblich ist aber allein das Handeln des Benachteiligenden. Eine Benachteiligung wegen der Religion liegt schon vor, wenn das Kopftuchverbot Motiv für das Handeln des Dienstherrn war. Die Anknüpfung seiner Handlung oder zumindest seiner Motivation an ein Merkmal im Sinne des § 1 AGG muss in Betracht kommen. Ausreichend ist deshalb, wenn der Benachteiligende das Vorliegen eines solchen Grundes nur annimmt.

Vgl. Weth, in: Herberger/Martinek u. a., a. a. O.
§ 15 AGG Rn. 12.

(b) Entgegen der Auffassung der Klägerin wurde sie nicht schon durch die gesetzliche Regelung selbst, d. h. ohne dass diese im Einzelfall zur Anwendung gelangt sein muss, wegen ihrer Religion benachteiligt.

Zwar erfasst der Anspruch auf angemessene Entschädigung in Geld nach § 15 Abs. 2 Satz 1 AGG auch Fallgestaltungen, in denen der Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 AGG auf normativem Unrecht beruht.

Vgl. BVerwG, Urteile vom 6.4.2017 - 2 C 11.16 -, a. a. O. Rn. 30 ff., und vom 30.10.2014 - 2 C 6.13 -, a. a. O. Rn. 36 ff.; OVG NRW, Urteil vom 20.1.2016 - 1 A 1432/13 -, juris Rn. 43.

Erforderlich ist aber eine Anwendung des diskriminierenden Gesetzes im jeweiligen Einzelfall - bei altersdiskriminierender Besoldung etwa die monatliche Berechnung und Auszahlung der Bezüge.

Vgl. BVerwG, Urteil vom 6.4.2017 - 2 C 11.16 -, a. a. O. Rn. 14, 30 und 40.

Dies gilt im Streitfall auch deshalb, weil Absolventen der 2. Staatsprüfung nicht automatisch in den Schuldienst übergehen und selbst bei Einstellung grundsätzlich kein Anspruch auf beamtenrechtliche Ernennung besteht.

Auch unter dem Gesichtspunkt des Schutzes vor Diskriminierung ohne konkrete eigene Benachteiligung bzw. der Generalprävention steht der Klägerin ein Entschädigungsanspruch nach § 15 Abs. 2 Satz 1 AGG wegen einer diskriminierenden gesetzlichen Regelung nicht zu. Zwar hat der EuGH den Diskriminierungsschutz von einer identifizierbaren Person, die konkret benachteiligt wird, gelöst und bereits die abstrakte Diskriminierung, etwa durch eine öffentliche Äußerung des Arbeitgebers, als Richtlinienverstoß qualifiziert.

Vgl. EuGH, Urteil vom 10.7.2008 - C-54/07 (Feryn) -, Slg. 2008, I-5187 = juris Rn. 22 ff.; s. auch BAG, Urteil vom 19.8.2010 - 8 AZR 370/09 -, a. a. O. Rn. 32 ff.

Allerdings führt dies nicht zu einem Entschädigungsanspruch für Einzelpersonen nach dem an eine konkrete Benachteiligung anknüpfenden § 15 Abs. 2 Satz 1 AGG, sondern ist es Sache der Mitgliedstaaten, in die innerstaatliche Rechtsordnung hinreichend wirksame Maßnahmen aufzunehmen, um das Ziel der Richtlinie 2000/78/EG zu erreichen.

Vgl. EuGH, Urteil vom 10.7.2008 - C-54/07 (Feryn) -, a. a. O. Rn. 37 f.; BAG, Urteil vom

19.8.2010 - 8 AZR 370/09 -, a. a. O. Rn. 34;
Schlachter, in: Erfurter Kommentar zum
Arbeitsrecht, a. a. O. § 6 AGG Rn. 5.

(c) Ist danach eine behördliche Vollzugshandlung erforderlich, mit der § 57 Abs. 6 Satz 1 i. V. m. § 57 Abs. 4 Satz 1 SchulG NRW a. F. zulasten der Bewerberin angewandt worden ist, muss die Klägerin nach § 22 AGG Indizien vortragen und beweisen, die eine Benachteiligung wegen des in § 1 AGG genannten Grundes der Religion vermuten lassen. Daran fehlt es hier.

Dass der Dienstherr die nachgewiesenen Bewerbungen aus den Jahren 2007 sowie 2009 bis 2013 wegen dieser Vorschriften im Schulgesetz abgelehnt hat, kann nicht allein aufgrund der verfassungswidrigen Regelung des pauschalen Kopftuchverbots im Sinne von § 22 AGG vermutet werden. Hinzutreten muss jedenfalls, dass der Dienstherr auch davon wusste oder jedenfalls annahm, die Klägerin werde von der gesetzlichen Regelung erfasst, weil sie aus religiösen Gründen ein Kopftuch trug und dieses in der Schule tragen werde. Ist demjenigen, dem eine Benachteiligung vorgehalten wird, nicht einmal bekannt, dass bei dem Anspruchsteller der behauptete Benachteiligungsgrund im Sinne des § 1 AGG vorliegt, kann die unterschiedliche Behandlung denknotwendig nicht wegen dieses Grundes erfolgt sein.

Nichts anderes ergibt sich aus der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung zur Veröffentlichung von Stellenausschreibungen, die gegen das Benachteiligungsverbot verstoßen. Diese können Indiz dafür sein, dass der erfolglose Bewerber wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes benachteiligt wurde.

Vgl. BAG, Urteile vom 23.11.2017 - 8 AZR 372/16 -, a. a. O. Rn. 23, vom 29.6.2017 - 8 AZR 402/15 -, MDR 2018, 41 = juris Rn. 50 und 64, vom 11.8.2016 - 8 AZR 406/14 -, BB 2017, 506 = juris Rn. 31, vom 19.5.2016 - 8 AZR 470/14 -, a. a. O. Rn. 56, vom 21.6.2012 - 8 AZR 188/11 -, BAGE 142, 143 = juris Rn. 26, und vom 19.8.2010 - 8 AZR 530/09 -, NZA 2010, 1412 = juris Rn. 57 ff.

Differenziert eine Stellenausschreibung etwa unzulässigerweise nach dem Merkmal des Alters, begründet das nach der Rechtsprechung des BAG regelmäßig die Vermutung, die Benachteiligung sei wegen des in der Ausschreibung bezeichneten Merkmals erfolgt. In den zugrunde liegenden Fällen war aber - soweit ersichtlich - aufgrund der Bewerbungsunterlagen erkennbar gewesen, dass die Bewerber die diskriminierenden Anforderungen der Stellenausschreibung (etwa zum Alter oder zu den Sprachkenntnissen) nicht erfüllten.

Vgl. BAG, Urteile vom 19.8.2010 - 8 AZR 530/09 -, a. a. O. Rn. 4, vom 21.6.2012 - 8 AZR 188/11 -, a. a. O. Rn. 3, vom 19.5.2016 - 8 AZR 470/14 -, a. a. O. Rn. 5, vom 11.8.2016 - 8 AZR 406/14 -, a. a. O. Rn. 4, und vom 29.6.2017 - 8 AZR 402/15 -, a. a. O. Rn. 66.

Die Klägerin hat im Streitfall nicht dargelegt, dass der Dienstherr Kenntnis davon hatte, dass sie ein Kopftuch trug. Sie hat dies weder vorgetragen noch Bewerbungsunterlagen aus dieser Zeit vorgelegt, aus denen sich das - etwa wegen eines entsprechenden Bewerbungsfotos - ergäbe. Bei der Personalakte befindliche Bilder auf den Personalbögen aus den Jahren 2009 und 2011 sowie die Bewerbungsunterlagen bezüglich des herkunftssprachlichen Unterrichts aus dem Jahr 2011 zeigen die Klägerin vielmehr ohne Kopftuch. Die vom beklagten Land übermittelten Unterlagen für die Bewerbungen aus den Jahren 2012 bis 2013 lassen ebenfalls nichts dafür erkennen, dass die Klägerin aus religiösen Gründen ein Kopftuch trug. Insbesondere verhalten sich die ausführlichen Dokumentationen zu Auswahlgesprächen, zu denen die Klägerin eingeladen worden war, dazu nicht. Dass der Schulleiterin des O. -C. -Berufskollegs das Kopftuchtragen bekannt war, reicht nicht aus. An dieser Schule hat die Klägerin sich nicht beworben. Es ist nichts dafür vorgetragen oder erkennbar, dass die Schulleiterin diese Kenntnis an die Bezirksregierung oder an andere Schulen, etwa die, bei der die Klägerin sich im Jahr 2007 schulscharf beworben hat, weitergegeben hat.

Die Klägerin hat auch sonst keine Indizien dafür benannt, dass sie aufgrund ihrer religiösen Bekleidung nicht ausgewählt worden ist. So erwähnen die vorgelegten

Ablehnungsschreiben aus den Jahren 2009 bis 2011 in der Regel keine Gründe, lassen jedenfalls nichts dafür erkennen, dass die Klägerin wegen des Kopftuchs nicht zum Zuge gekommen ist.

Für die Bewerbungen in den Jahren 2012 und 2013, zu denen dem beklagten Land noch Unterlagen der Stellenbesetzungsverfahren vorlagen, steht sogar fest, dass die Klägerin nicht wegen ihrer religiösen Bekleidung abgelehnt worden ist, so dass selbst bei Annahme der Vermutungswirkung diese insoweit jedenfalls widerlegt wäre. Aus den vom beklagten Land vorgelegten Dokumenten über die Auswahlverfahren ist erkennbar, dass die Klägerin ausschließlich aus anderen Gründen nicht eingestellt worden ist. So blieben die Bewerbungen erfolglos, weil es an einer erforderlichen schriftlichen Bewerbung an einer Schule fehlte, die Ordnungsgruppe der Klägerin wegen ihrer Examensnoten zu niedrig war oder aufgrund der Ergebnisse der Auswahlgespräche ein Mitbewerber ausgewählt wurde.

c. Liegen danach die Anspruchsvoraussetzungen des § 15 Abs. 2 Satz 1 AGG nicht vor, kommt es nicht mehr darauf an, ob § 15 Abs. 3 AGG einschlägig ist und ob die Klägerin die Frist des § 15 Abs. 4 AGG eingehalten hat.

Der Senat weist allerdings darauf hin, dass entgegen der Auffassung des beklagten Landes § 15 Abs. 3 AGG dem geltend gemachten Entschädigungsanspruch nicht entgegensteht. Nach dieser Vorschrift ist der Arbeitgeber bei der Anwendung kollektivrechtlicher Vereinbarungen nur dann zur Entschädigung verpflichtet, wenn er vorsätzlich oder grob fahrlässig handelt. Die Bezirksregierung L. hätte, eine Benachteiligung unterstellt, keine solche von Arbeitnehmern und Arbeitgebern als Sozialpartner getroffene Vereinbarung angewandt, sondern eine gesetzliche Regelung. Die vom beklagten Land geforderte entsprechende Anwendung des § 15 Abs. 3 AGG scheidet aus. Zwar gilt bei Gesetzen auch oder erst recht die zur Begründung dieser Regelung angeführte höhere Richtigkeitsgewähr.

Vgl. BT-Drs. 16/1780, S. 38; Rupp, in: Henssler/Willemsen/Kalb, Arbeitsrecht, Kommentar, 8. Auflage 2018, § 15 AGG Rn. 10; s. auch Nds. OVG, Beschluss vom 25.2.2014 - 5 LA 204/13 -, a. a. O. Rn. 13, das deshalb eine entsprechende Anwendung in Erwägung zieht.

Allerdings stehen dem Gesetzgeber keine gleichberechtigten Kollektivpartner der Beschäftigten gegenüber. Vielmehr werden Gesetze - ungeachtet der Beteiligung verschiedener Interessengruppen im Gesetzgebungsverfahren - einseitig durch den Gesetzgeber beschlossen.

Vgl. von Roetteken, a. a. O. § 15 Rn. 450.

Abgesehen davon wäre eine entsprechende Anwendung des § 15 Abs. 3 AGG auf alle Fälle des Gesetzesvollzugs kaum mit dem unionsrechtlichen Effektivitätsgrundsatz vereinbar. Dieser Grundsatz gebietet, das nationale Recht so auszulegen, dass die volle Wirksamkeit der Richtlinie 2000/78/EG gewährleistet und ein Ergebnis erzielt wird, das mit dem mit ihr verfolgten Ziel im Einklang steht. Die Ausübung der durch die Unionsrechtsordnung verliehenen Rechte darf nicht unmöglich gemacht oder übermäßig erschwert werden.

St. Rspr., vgl. nur EuGH, Urteile vom 19.6.2014 - C-501/12 u. a. -, a. a. O. Rn. 88, und vom 8.7.2010 - C-246/09 (Bulicke) -, NJW 2010, 2713 = juris Rn. 25, 35.

Vor diesem Hintergrund erschiene die Anwendung des § 15 Abs. 3 AGG auf gesetzliche Regelungen bedenklich, weil damit sämtliche auf legislativem Unrecht beruhende Benachteiligungen ausgenommen wären.

2. Ein unionsrechtlicher Haftungsanspruch besteht ebenfalls nicht.

Ohne Bedeutung ist, dass sich die Klägerin im behördlichen wie im gerichtlichen Verfahren nicht auf diese Anspruchsgrundlage berufen hat. Das Gericht ist nicht an die vom Kläger bezeichneten Rechtsnormen gebunden, sondern hat den gel-

tend gemachten Anspruch im Rahmen des Streitgegenstandes aus jedem rechtlichen Gesichtspunkt zu prüfen (*iura novit curia*).

St. Rspr., vgl. nur BVerwG, Urteil vom
30.10.2014 - 2 C 6.13 -, a. a. O. Rn. 32.

Der unionsrechtliche Haftungsanspruch kommt neben dem Entschädigungsanspruch nach § 15 Abs. 2 AGG in Betracht (a.). Die Anspruchsvoraussetzungen liegen aber nicht vor (b.).

a. Dass die Rechte Einzelner aus der Richtlinie 2000/78/EG unionsrechtskonform im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz umgesetzt sind, schließt eine Haftung mitgliedstaatlicher Stellen nach Unionsrecht nicht aus. Vielmehr sind die Ansprüche parallel anwendbar, weil sie an verschiedene, aus dem Unionsrecht folgende Verpflichtungen anknüpfen.

Vgl. hierzu im Einzelnen Hess. VGH, Urteil vom
11.5.2016 - 1 A 1927/15 -, juris Rn. 40, sowie
nachgehend BVerwG, Urteil vom 6.4.2017 - 2 C
12.16 -, Schütz BeamtR ES/C I 1 Nr. 56 = juris
Rn. 16 ff. und 48 ff.

Möglicher Anknüpfungspunkt für den unionsrechtlichen Haftungsanspruch ist hier ein Verstoß des beklagten Landes gegen Art. 16 lit. a) Richtlinie 2000/78/EG dadurch, dass es § 57 Abs. 4 SchulG NRW a. F. nicht an die Vorgaben dieser Richtlinie angepasst hat. Nach Art. 16 lit. a) Richtlinie 2000/78/EG treffen die Mitgliedstaaten die erforderlichen Maßnahmen, um sicherzustellen, dass die dem Gleichbehandlungsgrundsatz der Richtlinie (Art. 2 Abs. 1) zuwiderlaufenden Rechts- und Verwaltungsvorschriften aufgehoben werden. Während es sich dabei um die Haftung für legislatives Unrecht handelt, wird mit § 15 Abs. 2 AGG die Vorgabe des Art. 17 der Richtlinie umgesetzt, wonach die Mitgliedstaaten wirksame Sanktionen festlegen müssen, um den Schutz der aus der Richtlinie hergeleiteten Rechte zu gewährleisten. Geht es um ein Unterlassen des Gesetzgebers im Sinne von Art. 16 lit. a) Richtlinie 2000/78/EG, besteht der unionsrechtliche Haftungsanspruch gegen diejenige Körperschaft, die insoweit innerstaatlich zur

Gesetzgebung befugt und deshalb für die Umsetzung der Richtlinie verantwortlich ist.

Vgl. dazu BVerwG, Urteil vom 6.4.2017 - 2 C 12.16 -, a. a. O. Rn. 20 ff. und 49, zur altersdiskriminierenden Besoldung.

b. Die gegenüber § 15 Abs. 2 AGG höheren Anspruchsvoraussetzungen des unionsrechtlichen Haftungsanspruchs sind im Streitfall aber nicht erfüllt. Dieser setzt voraus, dass die unionsrechtliche Norm, gegen die verstoßen worden ist, die Verleihung von Rechten an die Geschädigten bezweckt, der Verstoß gegen diese Norm hinreichend qualifiziert ist und dass zwischen diesem Verstoß und dem Schaden des Geschädigten ein unmittelbarer Kausalzusammenhang besteht.

St. Rspr., vgl. nur EuGH, Urteile vom 19.6.2014 - C-501/12 u. a. -, a. a. O. Rn. 99, und vom 5.3.1996 - C-46/93 (Brasserie du Pêcheur) -, Slg. I-1996, 1029 = juris Rn. 51 ff.; BVerwG, Urteil vom 30.10.2014 - 2 C 6.13 -, a. a. O. Rn. 26.

Hier fehlt es jedenfalls an einem hinreichend qualifizierten Verstoß des beklagten Landes gegen Unionsrecht. Ein solcher ist gegeben, wenn der Mitgliedstaat die Grenzen, die seinem Ermessen gesetzt sind, offenkundig und erheblich überschritten hat, wobei zu den insoweit zu berücksichtigenden Gesichtspunkten insbesondere das Maß an Klarheit und Genauigkeit der verletzten Vorschrift sowie der Umfang des Ermessensspielraums gehören, den die verletzte Vorschrift den nationalen Behörden belässt. Ein hinreichend qualifizierter Verstoß liegt etwa dann vor, wenn die höchstrichterliche Rechtsprechung oder die des EuGH offensichtlich verkannt wird.

Vgl. EuGH, Urteile vom 19.6.2014 - C-501/12 u. a. -, a. a. O. Rn. 102, und vom 5.3.1996 - C-46/93 (Brasserie du Pêcheur) -, a. a. O. Rn. 55 ff.; BVerwG, Urteil vom 30.10.2014 - 2 C 6.13 -, a. a. O. Rn. 30, jeweils m. w. N.

Diese Voraussetzungen sind im Streitfall nicht gegeben. Das beklagte Land musste bis zur Entscheidung des BVerfG vom 27.1.2015 nicht davon ausgehen,

dass es sich bei der Regelung in § 57 Abs. 4 Satz 1 SchulG NRW a. F. nicht um eine zulässige berufliche Anforderung im Sinne von Art. 4 Abs. 1 Richtlinie 2000/78/EG, sondern um eine nicht gerechtfertigte Diskriminierung im Sinne von Art. 2 Abs. 1 der Richtlinie handelte. Vielmehr durfte es angesichts der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung zu § 57 SchulG NRW a. F.,

vgl. BAG, Urteil vom 20.8.2009 - 2 AZR 499/08 -,
BAGE 132, 1 = juris Rn. 19 ff.,

sowie der Rechtsprechung des BVerwG zur ähnlichen baden-württembergischen Regelung,

vgl. BVerwG, Beschluss vom 16.12.2008 - 2 B
46.08 -, NJW 2009, 1289 = juris Rn. 5 ff., sowie
Urteil vom 24.6.2004 - 2 C 45.03 -, BVerwGE
121, 140 = juris Rn. 20 ff.,

das Gegenteil annehmen. Auch fehlte es an Rechtsprechung des EuGH, die offenkundig hätte verkannt werden können.

Da nach Ergehen der Entscheidung des BVerfG vom 27.1.2015 § 57 Abs. 4 SchulG NRW a. F. zeitnah - mit Gesetz vom 25.6.2015 - aufgehoben worden ist, besteht auch für diesen kurzen Zeitraum kein unionsrechtlicher Haftungsanspruch.