

1. Der Entschädigungsanspruch nach § 15 Abs. 2 Satz 1 AGG setzt voraus, dass die Benachteiligungshandlung sich nach Inkrafttreten des Gesetzes am 18.8.2006 ereignet hat.

2. 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.

3. Ein unionsrechtlicher Entschädigungsanspruch gegen das beklagte Land besteht nicht deshalb, weil die Richtlinie 2000/78/EG erst nach Ablauf ihrer Umsetzungsfrist mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz umgesetzt worden ist.

4. 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.

5. Ein unionsrechtlicher Schadensersatzanspruch - gerichtet auf eine Entschädigung - kommt auch dann in Betracht, wenn ein Antrag auf Übernahme in das Beamtenverhältnis unter Verstoß gegen unmittelbar anwendbare unionsrechtliche Vorschriften abgelehnt worden ist.

6. Voraussetzung für einen unionsrechtlichen Haftungsanspruch ist, dass tatsächlich und sicher ein Schaden eingetreten ist.

7. Die eingetretene Verjährung steht einem unionsrechtlichen Staatshaftungsanspruch nur entgegen, wenn der beklagte Dienstherr die Einrede der Verjährung erhoben hat.

OVG NRW, Urteil vom 7.10.2019 - 6 A 2628/16 -;

I. Instanz: VG Köln - 3 K 4559/15 -.

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 wegen des Kopftuchs nicht in das Beamtenverhältnis übernommen worden. Mit Bescheid aus August 2015 hatte die Bezirksregierung den Antrag auf Schadensersatz- und Entschädigungsansprüche abgelehnt. Die dagegen beim VG erhobene Klage hatte keinen Erfolg. Das OVG NRW wies die Berufung zurück.

Aus den Gründen:

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 Verdienstaustausch 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 Schreiben vom 11.5.2015 bei der Bezirksregierung L. den Anspruch geltend gemacht und am 11.8.2015 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 Klägerin steht nicht gemäß § 15 Abs. 2 Satz 1 AGG eine Entschädigung wegen eines immateriellen Schadens zu.

Nach § 15 Abs. 1 Satz 1 AGG 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).

a. Der Anwendungsbereich des hier allein in Betracht kommenden § 15 Abs. 2 Satz 1 AGG ist in zeitlicher Hinsicht nicht eröffnet. Die möglichen Benachteiligungen der Klägerin wegen ihrer Religion haben sich vor dem Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes am 18.8.2006 (vgl. Art. 4 Satz 1 des Gesetzes, BGBl. I vom 17.8.2006, S. 1897) ereignet.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz findet keine Anwendung auf Benachteiligungen, die vor Inkrafttreten des Gesetzes erfolgt sind. Es regelt - mit Ausnahme der in der Übergangsvorschrift des § 33 AGG genannten Fälle - nicht rückwirkend Sachverhalte, die am 18.8.2006 bereits abgeschlossen waren. Dies entspricht dem Grundsatz, dass Gesetze frühestens mit ihrem Inkrafttreten gelten, sofern eine Rückwirkung nicht angeordnet ist.

Vgl. BVerwG, Urteile vom 30.10.2014 - 2 C 6.13 -, a. a. O. Rn. 54 und 57, sowie - 2 C 3.13 -, BVerwGE 150, 255 = juris Rn. 22, und vom 3.3.2011 - 5 C 16.10 -, BVerwGE 139, 135 = juris Rn. 11; BAG, Urteile vom 25.3.2015 - 5 AZR 458/13 -, NZA 2015, 1059 = juris Rn. 24, vom 17.12.2009 - 8 AZR 670/08 -, NZA 2010, 383 = juris Rn. 30 ff., vom 24.9.2009 - 8 AZR 705/08 -, NZA 2010, 387 = juris Rn. 21, vom 14.1.2009 - 3 AZR 20/07 -, BAGE 129, 105 = juris Rn. 55,

und vom 16.12.2008 - 9 AZR 985/07 -, BAGE 129, 72 = juris Rn. 33; VG Bayreuth, Urteil vom 24.5.2016 - B 5 K 14.106 -, juris Rn. 24; s. auch BT-Drs. 16/1780, S. 53; Armbrüster, in: Erman, BGB, 15. Auflage 2017, § 33 AGG Rn. 2; Weth, in: Herberger/Martinek u. a., jurisPK-BGB, a. a. O. § 15 AGG Rn. 1.

Maßgeblich für die Anwendbarkeit des § 15 Abs. 2 Satz 1 AGG ist der Zeitpunkt der Benachteiligungshandlung. Abzustellen ist auf die Maßnahme, die eine Benachteiligung darstellen soll, also etwa die negative Entscheidung des Arbeitgebers bzw. Dienstherrn im Rahmen eines Stellenbesetzungsverfahrens.

Vgl. BVerwG, Urteil vom 3.3.2011 - 5 C 16.10 -, a. a. O. Rn. 11; BAG, Urteil vom 17.12.2009 - 8 AZR 670/08 -, a. a. O. Rn. 32.

Auf die Kenntnis von der Benachteiligung kommt es hingegen nicht an. Diese ist für den Fristbeginn nach § 15 Abs. 4 AGG maßgeblich. Für den zeitlichen Anwendungsbereich des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes ist hingegen allein der Zeitpunkt der Verwirklichung des Tatbestands des § 7 Abs. 1 AGG von Bedeutung.

Vgl. BAG, Urteil vom 24.9.2009 - 8 AZR 705/08 -, a. a. O. Rn. 21.

Die mögliche Benachteiligung der Klägerin dadurch, dass durch das Angebot eines Arbeitsvertrags im Sommer 2004 die Übernahme ins Beamtenverhältnis konkludent abgelehnt worden ist, hat sich vor Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes ereignet.

Die Entscheidung des beklagten Landes, dem Übernahmeantrag der Klägerin vom 28.4.2005 nicht stattzugeben, ist ebenfalls keine in den zeitlichen Anwendungsbereich des § 15 Abs. 2 Satz 1 AGG fallende Benachteiligungshandlung.

Die Entscheidung, die als angestellte Lehrerin beschäftigte Klägerin wegen der erwarteten gesetzlichen Regelung eines pauschalen Kopftuchverbots nicht in das Beamtenverhältnis zu übernehmen, war intern spätestens mit Eingang des Erlasses des nordrhein-westfälischen Ministeriums für Schule, Jugend und Kinder vom 6.9.2005 bei der Bezirksregierung L. gefallen, der dieser lediglich formal, nicht aber in der Sache einen Spielraum ließ.

Selbst wenn man dies wegen der zunächst unterbliebenen Umsetzung des Erlasses nicht für ausreichend hält und eine Benachteiligungshandlung erst in der negativen Entscheidung der Bezirksregierung L. sieht, ist der zeitliche Anwendungsbereich nicht eröffnet. Denn jedenfalls mit dem Klageabweisungsantrag im Schriftsatz vom 29.9.2005 im damaligen Klageverfahren beim VG - 3 K 5168/05 -, in dem sie zur Begründung im Wesentlichen die Ausführungen aus dem ministeriellen Erlass wiedergegeben hat, hat die Bezirksregierung den Übernahmeantrag der Sache nach abschlägig beschieden. Auch zu diesem Zeitpunkt war das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz noch nicht in Kraft getreten.

Entgegen der Auffassung der Klägerin wird der zeitliche Anwendungsbereich des § 15 Abs. 2 Satz 1 AGG nicht dadurch eröffnet, dass dieses Klageverfahren erst im Juni 2007 und damit nach Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes beendet worden ist. Dies vermag nichts daran zu ändern, dass die Benachteiligungshandlung, die negative Entscheidung des Dienstherrn über das Übernahmebegehren, bereits vor Inkrafttreten des Gesetzes getroffen worden ist. Die Antragsablehnung entfaltet auch keine Dauerwirkung. Die abschlägige Bescheidung eines Antrags - hier mit dem Klageabweisungsantrag im September 2015 - regelt keinen Dauersachverhalt. Der sogenannte Verwaltungsakt mit Dauerwirkung weist die Besonderheit auf, dass seine Wirkung nicht zu einem bestimmten Zeitpunkt, sondern während eines bestimmten Zeitraums eintritt.

Vgl. dazu BVerwG, Urteil vom 29.11.1979 - 3 C 103.79 -, BVerwGE 59, 148 = juris Rn. 75 ff., sowie Beschluss vom 5.1.2012 - 8 B 62.11 -, NVwZ 2012, 510 = juris Rn. 13, m. w. N.

Mit einer behördlichen Entscheidung, mit der die Übernahme in das Beamtenverhältnis versagt wird, wird hingegen über den Anspruch des Betroffenen nur aktuell, nicht auch mit Wirkung für die Zukunft entschieden. Für Änderungen der Sach- oder Rechtslage beansprucht ein solcher Verwaltungsakt gerade keine Wirkung,

vgl. Kopp/Ramsauer, VwVfG, Kommentar, 20. Auflage 2019, § 51 Rn. 7a und 27, § 43 Rn. 14; Sachs, in: Stelkens/Bonk/Sachs, VwVfG, Kommentar, 8. Auflage 2014, § 51 Rn. 47,

weshalb der Betroffene jederzeit einen neuen Antrag stellen kann, der sodann ohne Aufhebung der früheren Versagung beschieden werden kann. Dass der Antragsteller im Anschluss an die Ablehnung eines Antrags über die begehrte Vergünstigung nicht verfügt, ist eine lediglich faktische Auswirkung der Versagung.

Eine nach Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes erfolgte Benachteiligungshandlung ist entgegen der Auffassung der Klägerin auch nicht darin zu sehen, dass das beklagte Land mit Schriftsatz vom 29.6.2007 am Klageabweisungsantrag festgehalten hat. Darin liegt keine erneute Entscheidung über das Übernahmebegehren. Dazu bestand auch keine Veranlassung, da sich die Sach- und Rechtslage nicht geändert hatte.

Es ist schließlich kein Fall einer - nach Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes erfolgten - Benachteiligung durch Unterlassen gegeben. Denn es bestand keine gesetzliche oder anderweitig begründete Handlungspflicht des beklagten Landes, die Klägerin in das Beamtenverhältnis zu übernehmen. Dies geschieht weder automatisch mit der Beendigung des Referendariats oder der Einstellung als Lehrerin noch besteht ein Anspruch auf Übernahme in das Beamtenverhältnis auf Probe.

b. Nach Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes zählt die Klägerin nicht zum anspruchsberechtigten Personenkreis des § 15 Abs. 2 Satz 1

AGG, weil sie weder Beschäftigte noch Bewerberin für ein Beamtenverhältnis war.

Als anspruchsberechtigte Beschäftigte im Sinne des § 15 Abs. 2 Satz 1 AGG 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.

Hiervon ausgehend war die Klägerin nach Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes keine Bewerberin, weil sie nach Beendigung des Klageverfahrens 2007 nicht erneut ihre Übernahme in das Beamtenverhältnis beantragt hat. Der erst wieder im Jahr 2015 gestellte Antrag wurde positiv beschieden.

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.

2. Der weiter geltend gemachte unionsrechtliche Haftungsanspruch besteht ebenfalls nicht. Dieser ist nicht wegen legislativen Unrechts unter dem Gesichtspunkt der verspäteten Umsetzung der Richtlinie 2000/78/EG (a.) oder im Hinblick auf die unterbliebene Anpassung des § 57 Abs. 4 SchulG NRW a. F. an die Vorgaben dieser Richtlinie (b.) gegeben. Ein unionsrechtlicher Haftungsanspruch steht der Klägerin auch nicht deshalb zu, weil das beklagte Land ihre Übernahme in das Beamtenverhältnis in den Jahren 2004 und 2005 abgelehnt und dadurch gegen unmittelbar anwendbare unionsrechtliche Vorschriften verstoßen hat (c.).

a. Ein Haftungsanspruch besteht nicht unter dem von der Klägerin - allein - angeführten Gesichtspunkt legislativen Unrechts, dass die Richtlinie 2000/78/EG erst nach Ablauf ihrer Umsetzungsfrist mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz umgesetzt worden ist.

Zwar kommt nach der Rechtsprechung des EuGH grundsätzlich ein unionsrechtlicher, auf eine Entschädigung gerichteter Haftungsanspruch einer natürlichen Person bei nicht rechtzeitiger Umsetzung von Richtlinien in Betracht.

Vgl. grundlegend EuGH, Urteile vom 19.11.1991 - C-6/90 (Francovich) -, Slg. 1991, I-5357 = juris Rn. 38 ff., vom 5.3.1996 - C-46/93 (Brasserie du Pêcheur) -, Slg. 1996, I-1029 = juris Rn. 21, und vom 8.10.1996 - C-178/94 (Dillenkofer) -, Slg. 1996, I-4845 = juris Rn. 22, 27 ff.

Die Umsetzungsfrist der Richtlinie 2000/78/EG lief nach deren Art. 18 Abs. 1 am 2.12.2003 ab. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz ist, wie oben ausgeführt, erst am 18.8.2006 in Kraft getreten.

Richtiger Anspruchsgegner ist aber die Bundesrepublik Deutschland, in deren Zuständigkeit die Gesetzgebung zur Umsetzung der Richtlinie 2000/78/EG fällt, nicht das beklagte Land.

Abgesehen davon vermag der Umstand, dass es in der Zeit zwischen dem Ablauf der Umsetzungsfrist und dem Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungs-

gesetzes keine nach Art. 17 Richtlinie 2000/78/EG erforderlichen Sanktionen, etwa eine nationale Anspruchsgrundlage für einen Entschädigungsanspruch wegen unzulässiger Diskriminierung gegeben hat, keinen Anspruch der Klägerin auf eine solche Entschädigung zu begründen.

Dies ergibt sich schon daraus, dass die Richtlinie die von den Mitgliedstaaten vorzusehenden Sanktionsmaßnahmen nicht konkret vorgibt, insbesondere deren Art. 17 keinen Entschädigungsanspruch vorsieht,

vgl. BVerwG, Urteil vom 30.10.2014 - 2 C 6.13 -,
a. a. O. Rn. 33,

und damit der Inhalt der dem Einzelnen verliehenen Rechte bei einer Diskriminierung auf der Grundlage der Richtlinie nicht bestimmt werden kann.

Vgl. KG Berlin, Urteil vom 6.2.2009 - 9 U 10/08 -,
NVwZ 2009, 1445 = juris Rn. 8 ff. (zur Umsetzung der Richtlinie 2000/43/EG); siehe auch
EuGH, Urteil vom 28.1.2015 - C-417/13 (Starjakob) -, NZA 2015, 217 = juris Rn. 44.

Insbesondere fehlt es damit an der Festlegung der Voraussetzungen für einen Entschädigungsanspruch. Erst Art. 18 der Richtlinie 2006/54/EG, die bis zum 15.8.2008 umzusetzen war, macht zu den vorzusehenden Schadensersatz- und Entschädigungsansprüchen nähere Vorgaben.

b. Ein unionsrechtlicher Haftungsanspruch steht der Klägerin auch nicht wegen legislativen Unrechts mit der Begründung zu, das beklagte Land habe § 57 Abs. 4 SchulG NRW a. F., der seit seinem Inkrafttreten ihrer Verbeamtung entgegengestanden habe, nicht an die Vorgaben der Richtlinie angepasst.

Dieser Staatshaftungsanspruch kommt zwar neben dem Entschädigungsanspruch nach § 15 Abs. 2 AGG in Betracht (aa.). Die Anspruchsvoraussetzungen liegen aber nicht vor (bb.).

aa. 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.

bb. 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) -, a. a. O. 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. Juni 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 EuGH-Rechtsprechung, 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.

c. Ein unionsrechtlicher Schadensersatzanspruch - gerichtet auf eine Entschädigung - steht der Klägerin auch nicht deshalb zu, weil das beklagte Land ihre Anträge auf Übernahme in das Beamtenverhältnis in den Jahren 2004 und 2005 abgelehnt und dadurch gegen unmittelbar anwendbare unionsrechtliche Vorschriften verstoßen hat. Ein solcher Anspruch kommt zwar grundsätzlich in Betracht (aa.). Die Voraussetzungen der Staatshaftung liegen aber nicht vor (bb.).

aa. Ohne Bedeutung ist, dass sich die Klägerin im behördlichen wie im gerichtlichen Verfahren nicht unter dem Gesichtspunkt administrativen Unrechts auf diese unionsrechtliche Anspruchsgrundlage berufen hat. Das Gericht ist nicht an die vom Kläger bezeichneten Rechtsnormen gebunden, sondern hat den geltend gemachten Anspruch im Rahmen des Streitgegenstandes aus jedem rechtlichen Gesichtspunkt zu prüfen (*iura novit curia*).

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

Ein unionsrechtlicher Entschädigungsanspruch kommt auch in Betracht, wenn das einem Einzelnen unmittelbar durch eine Unionsrechtsnorm verliehene Recht,

auf das er sich auch vor den nationalen Gerichten berufen kann, verletzt worden ist. Insoweit stellt der Entschädigungsanspruch die notwendige Ergänzung der unmittelbaren Wirkung dar, die den unionsrechtlichen Vorschriften zukommt, auf deren Verletzung der entstandene Schaden beruht.

Vgl. grundlegend EuGH, Urteil vom 5.3.1996 - C-46/93 (Brasserie du Pêcheur) -, a. a. O. Rn. 22; siehe im Einzelnen EuGH, Urteil vom 25.11.2010 - C-429/09 (Fuß) -, Slg. 2010, I-12167 = juris Rn. 45 ff.

Der Anspruch erfasst alle Staatsorgane und alle Handlungsformen, auch unionsrechtswidrige administrative Einzelakte.

Vgl. Jacob/Kottmann, in: Grabitz/Hilf/Nettesheim, EUV/AEUV, Stand 67. Ergänzungslieferung Juni 2019, Art. 340 AEUV Rn. 155 und 165.

Der unionsrechtliche, gegen einen Mitgliedstaat gerichtete Haftungsanspruch kann auch auf die Zahlung einer Entschädigung zur Wiedergutmachung eines immateriellen Schadens gerichtet sein.

Vgl. EuGH, Urteil vom 5.3.1996 - C-46/93 (Brasserie du Pêcheur) -, a. a. O. Rn. 65, 81; siehe auch BVerwG, Urteil vom 6.4.2017 - 2 C 11.16 -, a. a. O. Rn. 44, 66 ff.; Gellermann, in: Streinz, EUV/AEUV, 2. Auflage 2012, Art. 340 AEUV Rn. 59.

bb. Die Voraussetzungen des vorstehend beschriebenen unionsrechtlichen Entschädigungsanspruchs liegen aber nicht vor. Diese unterscheiden sich nicht von denjenigen der Haftung für legislatives Unrecht: Es bedarf also einer unionsrechtlichen Norm, die die Verleihung von Rechten an die Geschädigten bezweckt (dazu (1)). Gegen diese muss eine mitgliedstaatliche Stelle verstoßen haben ((2)), der Verstoß muss hinreichend qualifiziert sein ((3)) und zu einem dem Geschädigten entstandenen Schaden geführt haben ((4)). Während die ersten drei Voraussetzungen im Streitfall gegeben sind, fehlt es an der letztgenannten. Überdies scheitert der Anspruch hinsichtlich der Verletzung im Jahr 2004 daran, dass

die Klägerin hinsichtlich ihrer Verbeamtung gerichtlichen Rechtsschutz nicht in Anspruch genommen hat ((5)). Demgegenüber steht Verjährung nicht entgegen, weil das beklagte Land die Einrede nicht erhoben hat ((6)).

(1) Art. 2 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78/EG, wonach es keine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung wegen eines der in Artikel 1 genannten Gründe geben darf, bezweckt - in Verbindung mit den weiteren konkretisierenden Regelungen - die Verleihung von Rechten an die geschädigten Arbeitnehmer, die sie gegenüber den Mitgliedstaaten geltend machen können.

Vgl. EuGH, Urteil vom 19.6.2014 - C-501/12 u. a. -, NVwZ 2014, 749 = juris Rn. 101; BVerwG, Urteil vom 30.10.2014 - 2 C 6.13 -, a. a. O. Rn. 27.

Die Richtlinie ist auch unmittelbar anwendbar. Sie belässt den Mitgliedstaaten, was das Diskriminierungsverbot angeht, keinen Umsetzungsspielraum und die Umsetzungsfrist ist, wie ausgeführt, am 2.12.2003 abgelaufen.

(2) Das beklagte Land hat gegen diese unionsrechtlichen Vorgaben verstoßen, weil es die Klägerin wegen des aus religiösen Gründen getragenen Kopftuchs in den Jahren 2004 und 2005 nicht in das Beamtenverhältnis übernommen hat. Im Sommer 2004 hat es durch das bloße Angebot eines Arbeitsvertrags konkludent die zunächst in Aussicht gestellte Übernahme in das Beamtenverhältnis abgelehnt. Den Antrag aus April 2005 hat es nicht beschieden, aber jedenfalls durch den Klageabweisungsantrag im September 2005 der Sache nach abgelehnt. Grund dafür war jeweils, dass die Bezirksregierung L. bzw. das von ihr eingeschaltete Ministerium für Schule, Jugend und Kinder allein wegen des Tragens eines Kopftuchs Zweifel daran hatten, dass bei der Klägerin die Eignung für eine Übernahme in das Beamtenverhältnis vorlag. Dies hat das beklagte Land im Schriftsatz vom 29.9.2005 im Klageverfahren - 3 K 5168/05 - VG Köln näher ausgeführt. Die damit verbundene Ungleichbehandlung bedeutete einen Eingriff in die Religionsfreiheit, der mit Blick auf das Urteil des BVerfG vom 24.9.2003 - 2 BvR 1436/02 -, BVerfGE 108, 282 = juris, mangels gesetzlicher Regelung nicht

gerechtfertigt war. Dass ein Gesetz geplant war bzw. sich im Gesetzgebungsverfahren befand, vermag den Grundrechtseingriff nicht zu rechtfertigen.

Es lag damit zugleich eine ungerechtfertigte Ungleichbehandlung im Sinne von Art. 2 Abs. 1 Richtlinie 2000/78/EG vor. Mangels gesetzlicher Regelung - die zudem den Anforderungen des Diskriminierungsverbots und des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes hätte genügen müssen - fehlte es an einer beruflichen Anforderung im Sinne von Art. 4 Abs. 1 Richtlinie 2000/78/EG, die die Ungleichbehandlung erlaubte. Nach dieser Bestimmung können die Mitgliedstaaten ungeachtet des Art. 2 Abs. 1 und 2 der Richtlinie vorsehen, dass eine Ungleichbehandlung wegen eines Merkmals, das im Zusammenhang mit einem der in Art. 1 genannten Diskriminierungsgründe steht, keine Diskriminierung darstellt, wenn das betreffende Merkmal aufgrund der Art einer bestimmten beruflichen Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern es sich um einen rechtmäßigen Zweck und eine angemessene Anforderung handelt.

(3) Dies zugrunde gelegt, war der Verstoß auch im oben ausgeführten Sinne hinreichend qualifiziert, weil das beklagte Land abweichend von den klaren Vorgaben einer Entscheidung des BVerfG gehandelt hat. Den bei der Übernahme in das Beamtenverhältnis, insbesondere bei der Beurteilung des Kriteriums der Eignung nach Art. 33 Abs. 2 GG bestehenden Spielraum hat die Bezirksregierung L. damit offenkundig und erheblich überschritten. Dass darin zugleich eine Verletzung des Unionsrechts liegt, war zwar dem Urteil des BVerfG nicht unmittelbar zu entnehmen. Es ließ sich daraus aber ohne Weiteres ableiten, dass sich auch unionsrechtlich die unterschiedliche Behandlung wegen der Religion ohne eine Vorgabe im Sinne von Art. 4 Abs. 1 Richtlinie 2000/78/EG keinesfalls rechtfertigen ließ.

(4) Im Streitfall fehlt es aber an einem konkreten (immateriellen) Schaden, der der Klägerin durch diesen Verstoß gegen unionsrechtliche Vorgaben entstanden ist. Materielle Schäden sind, wie ausgeführt, ausdrücklich nicht Gegenstand des Verfahrens.

Die Festsetzung einer Entschädigung durch das Gericht setzt voraus, dass der Betroffene aufgrund eines einem Mitgliedstaat zuzurechnenden Verstoßes gegen Unionsrecht einen Schaden erleidet, wobei zwischen dem Verstoß und dem eingetretenen Schaden ein unmittelbarer Kausalzusammenhang bestehen muss.

Vgl. EuGH, Urteil vom 5.3.1996 - C-46/93 (Brasserie du Pêcheur) -, a. a. O. Rn. 65; siehe auch EuGH, Urteil vom 30.5.2017 - C-45/15 -, juris Rn. 50.

Die Besonderheiten des Entschädigungsanspruchs nach § 15 Abs. 2 Satz 1 AGG, bei dem ein immaterieller Schaden bei einer ungerechtfertigten Benachteiligung aus einem der in § 1 AGG genannten Gründe angenommen wird, ohne dass dieser nachgewiesen werden müsste, gelten für den unionsrechtlichen Haftungsanspruch nicht. § 15 Abs. 2 Satz 1 AGG ist auf die Entschädigung zum Ausgleich eines immateriellen Schadens wegen des sogenannten Inklusionsinteresses gerichtet. Das diskriminierende Verhalten wird auch ohne konkreten Schadensnachweis sanktioniert, um so in einem abgestuften Sanktionssystem den wirksamen Schutz der aus der Richtlinie hergeleiteten Rechte zu gewährleisten. Es soll sichergestellt werden, dass ein Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot auch im Falle fehlenden - für § 15 Abs. 1 AGG erforderlichen - Verschuldens nicht sanktionslos bleibt. Die Feststellung einer Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts in der Art einer Herabwürdigung des Bewerbers oder von sonstigen persönlich belastenden Folgen einer Benachteiligung ist nicht erforderlich.

Vgl. BVerwG, Urteile vom 6.4.2017 - 2 C 11.16 -, a. a. O. Rn. 18 und 29, vom 30.10.2014 - 2 C 6.13 -, a. a. O. Rn. 34 und 45, und vom 25.7.2013 - 2 C 12.11 -, BVerwGE 147, 244 = juris Rn. 58, sowie Beschluss vom 16.4.2013 - 2 B 145.11 -, juris Rn. 9 f.; OVG NRW, Urteil vom 8.2.2017 - 3 A 80/16 -, juris Rn. 38; BAG, Urteil vom 22.1.2009 - 8 AZR 906/07 -, BAGE 129, 181 = juris Rn. 70 ff.; BT-Drs. 16/1780, S. 38; Belling/Riesenhuber, in: Erman, BGB, a. a. O. § 15 AGG Rn. 13; Rupp, in: Henss-

ler/Willemsen/Kalb, Arbeitsrecht, Kommentar, 8. Auflage 2018, § 15 AGG Rn. 6; von Roetteken, AGG, 63. Update September 2019, § 15 Rn. 152.

Maßgeblich ist der unionsrechtliche Schadensbegriff; ob nach nationalem Recht ein Schaden im Sinne des zivilrechtlichen Schadensersatzrechts vorliegt, ist unerheblich. Schäden sind danach auch etwa der Verlust von Freizeit oder ein entgangener Gewinn.

Vgl. BVerwG, Urteil vom 20.7.2017 - 2 C 31.16 -, DVBl. 2018, 248 = juris Rn. 15.

Welche Anforderungen an den Schaden zu stellen sind, für den Ersatz oder eine Entschädigung begehrt wird, ergibt sich aus der Rechtsprechung des EuGH zur Haftung der Union nach Art. 340 Abs. 2 AEUV, die wegen der grundsätzlichen Parallelität der Haftungsregime auch für den unionsrechtlichen Staatshaftungsanspruch der Mitgliedstaaten herangezogen werden kann.

Vgl. Jacob/Kottmann, in: Grabitz/Hilf/Nettesheim, EUV/AEUV, a. a. O., Art. 340 AEUV Rn. 139 und 169; Gellermann, in: Streinz, EUV/AEUV, a. a. O., Art. 340 AEUV Rn. 42.

Danach muss der eingetretene Schaden tatsächlich und sicher sein.

Vgl. EuGH, Urteile vom 30.5.2017 - C-45/15 -, a. a. O. Rn. 61 ff., vom 4.4.2017 - C-337/15 (Staelen) -, juris Rn. 91, vom 14.5.1998 - C-259/96 P -, Slg. 1998, I-2915 = juris Rn. 10, 23 und 25 f., sowie vom 7.2.1990 - C-343/87 (Culin) -, Slg. 1990, I-225 = juris Rn. 27.

Dies zugrunde gelegt, fehlt es im Streitfall an einem Schaden. Die naheliegenden finanziellen Nachteile des Angestelltenverhältnisses gegenüber dem Beamtenstatus macht die Klägerin mit ihrer Klage, wie ausgeführt, erklärtermaßen nicht geltend. Es ist daher unerheblich, dass sie im Zusammenhang mit der Frage, wie hoch die Entschädigung nach § 15 Abs. 2 Satz 1 AGG zu bemessen sei, auf die Nachteile in Bezug auf die Altersversorgung verwiesen hat.

Dass und welcher immaterielle Schaden der Klägerin dadurch entstanden ist, dass sie zwar als Lehrerin eingestellt, nicht aber in das Beamtenverhältnis übernommen worden ist, ist ihrem Vorbringen nicht zu entnehmen. Ihr nicht näher konkretisierter Vortrag, die erlittene Persönlichkeitsverletzung sei bei der Bemessung der Entschädigung nach § 15 Abs. 2 AGG zu berücksichtigen, reicht zur Feststellung von persönlich belastenden Folgen der Verletzung von Unionsrecht ebensowenig aus wie die pauschale Behauptung, sie habe Nachteile in Bezug auf das Ansehen ihrer Person in der Öffentlichkeit erlitten.

Das tatsächliche Vorliegen eines immateriellen Schadens ist auch nicht ersichtlich. Der Umstand, dass die Klägerin in ihrer Religionsfreiheit verletzt und dadurch diskriminiert worden ist, begründet die Pflichtverletzung, nicht aber den nach den obigen Ausführungen weiter erforderlichen, dadurch erlittenen Schaden. Dass das Vorgehen des beklagten Landes, insbesondere die negative Beurteilung ihrer Eignung für das Beamtenverhältnis wegen ihrer religiösen Bekleidung, die Klägerin psychisch beeinträchtigt hätte oder sonst von ihr als erheblich belastend empfunden worden wäre, ist nicht erkennbar. Der Zugang zur erwünschten Beschäftigung war ihr eröffnet, ihr blieb lediglich der Beamtenstatus verwehrt. Sie konnte entsprechend ihrer Ausbildung als Lehrerin auf demselben Dienstposten tätig sein, auf dem sie als Beamtin beschäftigt worden wäre. Die später, nach Inkrafttreten des § 57 Abs. 4 SchulG NRW a. F. angestellten - erfolglosen bzw. wegen Mutterschutz- und Elternzeiten der Klägerin nicht weiterverfolgten - Bemühungen des beklagten Landes, das Kopftuchtragen der Klägerin im Unterricht zu verhindern, sind im Streitfall schon deshalb unerheblich, weil sie in keinerlei Zusammenhang mit dem hier angenommenen unionsrechtlichen Verstoß durch Nichtverbeamtung in den Jahren 2004 und 2005 stehen.

Woraus sich angesichts dessen die von der Klägerin angeführte Ansehensbeeinträchtigung ergeben soll, ist nicht erkennbar. Es ist überdies schon nichts dafür vorgetragen oder anderweitig ersichtlich, dass die wegen der religiösen Bekleidung versagte Übernahme in das Beamtenverhältnis nach außen, etwa Kollegen der Klägerin, Schülern oder Eltern, bekannt geworden ist.

Vgl. zu einem solchen Gesichtspunkt auch
EuGH, Urteil vom 7.2.1990 - Rs. 343/87 (Culin) -,
a. a. O. Rn. 27.

Dass die Klägerin ihren Beruf nur im Angestelltenverhältnis ausüben konnte, bedeutet für sich genommen weder eine Diskriminierung noch eine Stigmatisierung oder Rufschädigung. Bei weitem nicht alle Lehrer sind im Beamtenverhältnis, sondern viele - aus ganz unterschiedlichen Gründen - im Angestelltenverhältnis tätig; sie sind damit nicht etwa geringer geachtete Lehrer zweiter Klasse.

Vgl. OVG NRW, Beschluss vom 13.9.2019 - 6 A
286/19 -, juris Rn. 8.

Im Übrigen ist die Klägerin im September 2015 in das Beamtenverhältnis übernommen worden, nachdem § 57 Abs. 4 SchulG NRW a. F. aufgehoben worden war. Etwaige immaterielle Schäden sind damit jedenfalls hinreichend wiedergutmacht. Ein weiteres Kompensationsbedürfnis, das die Zahlung einer Entschädigung erforderte, ist zur Überzeugung des Senats nicht mehr erkennbar.

(5) Soweit der Haftungsanspruch an die Pflichtverletzung durch konkludente Ablehnung des Übernahmebegehrens im Jahr 2004 anknüpft, steht ihm überdies der Rechtsgedanke des § 839 Abs. 3 BGB entgegen.

Dieser Ausschluss gilt auch beim unionsrechtlichen Staatshaftungsanspruch, soweit dem Geschädigten der Gebrauch des Rechtsmittels zumutbar ist. Der Geschädigte muss sich in angemessener Form um die Verhinderung des Schadenseintritts oder um die Begrenzung des Schadensumfangs bemüht haben, insbesondere rechtzeitig von allen ihm zur Verfügung stehenden Rechtsschutzmöglichkeiten Gebrauch gemacht haben.

Vgl. EuGH, Urteil vom 5.3.1996 - C-46/93 (Brasserie du Pêcheur) -, a. a. O. Rn. 84; BVerwG, Urteil vom 6.4.2017 - 2 C 11.16 -, a. a. O. Rn. 64;
BGH, Urteile vom 4.6.2009 - III ZR 144/05 -,
BGHZ 181, 199 = juris Rn. 23, und vom

9.10.2003 - III ZR 342/02 -, BGHZ 156, 294 = juris Rn. 12.

Der Klägerin wäre es zumutbar gewesen, nach dem bloßen Angebot eines Arbeitsvertrags im September 2004 ihr Übernahmebegehren gerichtlich weiter zu verfolgen, wie sie dies nach ihrem nicht beschiedenen Antrag aus April 2005 getan hat. Sie hat jedoch die konkludente Ablehnung bestandskräftig werden lassen.

(6) Dass der unionsrechtliche Haftungsanspruch, der an die unionsrechtswidrige Ablehnung der Übernahmeanträge in den Jahren 2004 und 2005 anknüpft, gemäß §§ 195, 199 Abs. 1 BGB in entsprechender Anwendung verjährt ist,

zur Anwendbarkeit dieser Vorschriften auf den unionsrechtlichen Haftungsanspruch vgl. BVerwG, Urteil vom 17.9.2015 - 2 C 26.14 -, ZBR 2016, 199 = juris Rn. 42 ff., m. w. N.; Jacob/Kottmann, in: Grabitz/Hilf/Nettesheim, EUV/AEUV, a. a. O., Art. 340 AEUV Rn. 180,

kann der Klägerin hingegen nicht entgegengehalten werden. Denn das beklagte Land hat die Einrede der Verjährung - trotz Hinweises des Senats auf die Verjährungsproblematik in der Berufungsverhandlung - nicht erhoben.

Der bloße Eintritt der Verjährung hat grundsätzlich keine Auswirkungen auf das Bestehen oder die Durchsetzbarkeit des Anspruchs; der Schuldner muss entscheiden, ob er von der ihm nach Verjährungseintritt gemäß § 214 Abs. 1 BGB zustehenden Einrede der Verjährung Gebrauch macht. Dies gilt entsprechend für den Dienstherrn im Beamtenrecht, wo allerdings regelmäßig sogar aus Gründen der sparsamen Haushaltsführung eine Verpflichtung angenommen wird, die Verjährungseinrede zu erheben.

Vgl. nur BVerwG, Urteile vom 17.9.2015 - 2 C 26.14 -, a. a. O. Rn. 52, und vom 25.11.1982 - 2 C 32.81 -, BVerwGE 66, 256 = juris Rn. 14 ff.