



## Verwaltungsgericht Hamburg

# Urteil

**Im Namen des Volkes**

In der Verwaltungsrechtssache

[...]

hat das Verwaltungsgericht Hamburg, Kammer 20, aufgrund der mündlichen Verhandlung vom 10. September 2020 durch

[...]

**für Recht erkannt:**

Die Klage wird abgewiesen.

Die Kosten des Verfahrens trägt die Klägerin.

Das Urteil ist wegen der Kosten vorläufig vollstreckbar. Die Klägerin kann die Vollstreckung durch Sicherheitsleistung in Höhe der festzusetzenden Kosten abwenden, falls nicht die Beklagte vor der Vollstreckung Sicherheit in Höhe des zu vollstreckenden Betrages leistet.

**Rechtsmittelbelehrung:**

Innerhalb eines Monats nach Zustellung kann gegen dieses Urteil schriftlich oder nach Maßgabe des § 55a der Verwaltungsgerichtsordnung – VwGO – in elektronischer Form die Zulassung der Berufung beantragt werden.

Der Antrag ist bei dem Verwaltungsgericht Hamburg, Lübeckertordamm 4, 20099 Hamburg, zu stellen. Er muss das angefochtene Urteil bezeichnen.

Innerhalb von zwei Monaten nach Zustellung des vollständigen Urteils sind die Gründe darzulegen, aus denen die Berufung zuzulassen ist. Die Begründung ist, soweit sie nicht bereits mit dem Antrag vorgelegt worden ist, bei dem Hamburgischen Oberverwaltungsgericht, Lübeckertordamm 4, 20099 Hamburg, schriftlich oder in elektronischer Form (s.o.) einzureichen.

Die Berufung ist nur zuzulassen,

- wenn ernstliche Zweifel an der Richtigkeit des Urteils bestehen,
- wenn die Rechtssache besondere tatsächliche oder rechtliche Schwierigkeiten aufweist,
- wenn die Rechtssache grundsätzliche Bedeutung hat,
- wenn das Urteil von einer Entscheidung des Oberverwaltungsgerichts, des Bundesverwaltungsgerichts, des Gemeinsamen Senats der obersten Gerichtshöfe des Bundes oder des Bundesverfassungsgerichts abweicht und auf dieser Abweichung beruht oder
- wenn ein der Beurteilung des Berufungsgerichts unterliegender Verfahrensmangel geltend gemacht wird und vorliegt, auf dem die Entscheidung beruhen kann.

Vor dem Hamburgischen Oberverwaltungsgericht müssen sich die Beteiligten, außer im Prozesskostenhilfungsverfahren, durch Prozessbevollmächtigte vertreten lassen. Dies gilt auch für Prozesshandlungen, durch die ein Verfahren vor dem Hamburgischen Oberverwaltungsgericht eingeleitet wird. Als Bevollmächtigte sind Rechtsanwälte oder Rechtslehrer an einer der in § 67 Abs. 2 Satz 1 VwGO genannten Hochschulen mit Befähigung zum Richteramt zugelassen. Ferner sind die in § 67 Abs. 2 Satz 2 Nr. 3 bis 7 VwGO bezeichneten Personen und Organisationen als Bevollmächtigte zugelassen. Ergänzend wird wegen der weiteren Einzelheiten auf § 67 Abs. 2 Satz 3, Abs. 4 und Abs. 5 VwGO verwiesen.

Auf die Möglichkeit der Sprungrevision nach § 134 VwGO wird hingewiesen.

### **Tatbestand:**

Die Klägerin begehrt die Feststellung, dass ihre Besoldung seit 2012 zu niedrig gewesen ist.

Die Beklagte ernannte die [...] geborene Klägerin im September 2005 unter Berufung in das Beamtenverhältnis zur Professorin bei der [...] und wies sie in eine Planstelle der Besoldungsgruppe W 2 ein. Bei ihrer Berufung an die [...] erhielt die Klägerin zusätzlich zu ihrem damaligen Grundgehalt (3.890,03 Euro) unbefristete und ruhegehaltsfähige Berufungs-Leistungsbezüge in Höhe von damals 270,-- Euro monatlich.

Ab dem 1. September 2008 erhielt sie zusätzlich befristete monatliche Leistungsbezüge für besondere Leistungen in Höhe von 5 % des W 2-Grundgehalts. Diese wurden ab dem 1. September 2011 unbefristet gewährt und im Februar 2012 erhielt sie rückwirkend zum 1. September 2011 zusätzlich wiederum befristete monatliche Leistungsbezüge für besondere Leistungen in Höhe von 5 % des W 2-Grundgehalts. Ab dem 1. Januar 2012 erhielt die Klägerin eine Gesamtbesoldung (Grundgehalt und Leistungsbezüge) von monatlich 5.138,33 Euro (Grundgehalt von 4.401,56 Euro und Leistungsbezüge in Höhe von insgesamt 736,77 Euro: unbefristete Berufungs-Leistungsbezüge von 296,61 Euro, unbefristete Leistungsbezüge von 220,08 Euro und befristete Leistungsbezüge von 220,08 Euro).

Mit Schreiben vom 28. Februar 2012 erhob die Klägerin Widerspruch gegen die Höhe ihrer Besoldung. Diesen stützte sie auf die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 14. Februar 2012 (2 BvL 4/10).

Auf Grund einer rückwirkenden Besoldungserhöhung im Oktober 2013 erhielt die Klägerin ab dem 1. Januar 2013 monatlich eine Gesamtbesoldung von 5.264,22 Euro (Grundgehalt von 4.509,40 Euro, unbefristete Berufungs-Leistungsbezüge von 303,88 Euro, unbefristete Leistungsbezüge von 225,47 Euro und befristete Leistungsbezüge von 225,47 Euro).

Auf Grundlage des am 17. Februar 2014 verabschiedeten und am 25. Februar 2014 verkündeten Hamburgischen Gesetzes zur Änderung der Besoldung von Professorinnen und Professoren (im Folgenden: Besoldungsänderungsgesetz) erhielten Professorinnen und Professoren der Besoldungsgruppen W 2 und W 3 rückwirkend ab dem 1. Januar 2013 unbefristete und ruhegehaltsfähige Grundleistungsbezüge in Höhe von mindestens 600,-- Euro. Im Fall der Klägerin wurden die Grundleistungsbezüge anteilig mit den bestehenden Leistungsbezügen verrechnet. Die Klägerin erhielt nunmehr rückwirkend ab dem 1. Januar 2013 monatlich eine Gesamtbesoldung von 5.493,70 Euro (Grundgehalt von

4.509,40 Euro, Grundleistungsbezüge von 606,88 Euro, unbefristete Berufungs-Leistungsbezüge von 151,94 Euro, unbefristete Leistungsbezüge von 112,74 Euro und befristete Leistungsbezüge 112,74 Euro).

In den anschließenden Jahren stiegen das Grundgehalt der Klägerin und die ihr gewährten Leistungszulagen sowie die übrige Beamtenbesoldung wie folgt: ab Januar 2014 um 2,75%, ab März 2015 um 1,9%, ab März 2016 um 2,1%, ab Januar 2017 um 1,8%, ab Januar 2018 um 2,15% und ab Januar 2019 um 3 %.

Mit Schreiben vom 5. Mai 2014 erhob die Klägerin erneut Widerspruch gegen die Höhe ihrer Dienstbezüge. Sie machte geltend, dass ihre Besoldung seit 2012 verfassungswidrig zu niedrig bemessen sei. Daran ändere auch die Neuregelung des § 41a HmbBesG und damit ihre erhaltene Besoldung für die Jahre 2013 und 2014 nichts. Die Höhe der Besoldung verstoße gegen den Grundsatz der amtsangemessenen Alimentation. Auch nach der Einführung der Grundleistungsbezüge erhielten W 2-Professorinnen und Professoren nur so viel wie Beamte der Besoldungsgruppe A 15 in der 4. Erfahrungsstufe. Schon Beamte der Besoldungsgruppe A 16, etwa Schulleiterinnen und Schulleiter, würden mehr erhalten. Angesichts des Erfordernis der fünfjährigen Berufserfahrung auf hohem Qualifikationsniveau, um Fachhochschulprofessorin zu werden, sei diese Einstufung nicht amtsangemessen. Die Anrechnung der bestehenden Leistungsbezüge auf die neu eingeführten Grundleistungsbezüge verstoße gegen das Leistungsprinzip, weil die bestehenden Leistungsbezüge anders als die Grundleistungsbezüge nicht der Alimentation dienen würden. Außerdem verstoße es gegen das Leistungsprinzip und gegen das Gleichbehandlungsgebot (Art. 3 Abs. 1 GG), dass Professorinnen und Professoren mit bestehenden Leistungsbezügen durch die Anrechnung auf die Grundleistungsbezüge schlechter behandelt würden als Professorinnen und Professoren ohne Leistungsbezüge. Schließlich würden Professorinnen und Professoren, die vor dem Stichtag des 31. Dezember 2012 Leistungsbezüge erhalten haben, schlechter behandelt als Professorinnen und Professoren die nach dem Stichtag erstmals Leistungsbezüge erhalten.

Am 10. Oktober 2014 stellte die Klägerin einen weiteren Antrag auf Gewährung von Leistungszulagen und auf Entfristung der zum 1. September 2011 befristet gewährten Leistungszulagen. Diesen bearbeitete die Beklagte zunächst nicht und wies mit Schreiben vom 30. April 2015 darauf hin, dass die Bearbeitung der fristgerecht vor dem 30. Januar 2015 eingereichten Anträge noch andauere und die Zulagen erst im Anschluss ausgezahlt würden. Im August 2015 wurden die beantragten Leistungsbezüge nachträglich entfristet und

rückwirkend ausbezahlt, so dass dieser Vorgang zwischen den Beteiligten nicht mehr im Streit steht.

Mit Widerspruchsbescheid vom 7. Mai 2015, der Klägerin am 9. Mai 2015 zugestellt, wies die Beklagte den Widerspruch der Klägerin vom 28. Februar 2012 zurück. Zur Begründung führte sie u.a. aus, dass die Besoldung der Klägerin seit 2012 und in den Folgejahren amtsangemessen sei. Insbesondere bestehe keine allgemeine Verpflichtung, das Urteil des Bundesverfassungsgerichts vom 14. Februar 2012 rückwirkend anzuwenden. Vielmehr habe auch das Bundesverfassungsgericht eine Frist zur Umsetzung des Urteils gegeben, die von dem Hamburger Gesetzgeber eingehalten worden sei. Den Widerspruch der Klägerin vom 5. Mai 2014 erwähnte die Beklagte in dem Widerspruchsbescheid nicht.

Dagegen hat die Klägerin am 8. Juni 2015 Klage erhoben. Sie wiederholt und vertieft ihr bisheriges Vorbringen und macht ergänzend geltend, dass die Klage auch bezüglich der Besoldung in den Jahren ab 2014 zulässig sei. Zwar habe die Beklagte den Widerspruch vom 5. Mai 2014 in dem Widerspruchsbescheid vom 7. Mai 2015 nicht erwähnt. Jedoch habe die Beklagte der Sache nach auch über die Besoldung in den Folgejahren entschieden. Deshalb seien beide Widersprüche der Klägerin Gegenstand des vorliegenden Verfahrens. Die Klage sei auch begründet. Das Besoldungsänderungsgesetz genüge hinsichtlich der Besoldungshöhe nicht den Anforderungen, die das Bundesverfassungsgericht zur Richterbesoldung aufgestellt habe. Insbesondere zeige ein Vergleich mit der Bezahlung von Absolventen von Master-Studiengängen und von gehobenen Angestellten in der Privatwirtschaft, dass die W 2-Besoldung nicht mehr amtsangemessen sei. Dies zeige auch der Vergleich mit den Ämtern der A-Besoldung. Bei diesem Vergleich sei zu berücksichtigen, dass Fachhochschulprofessorinnen und -professoren im Vergleich zu Beamten der Besoldungsgruppe A 15 bei der Pensionsberechnung benachteiligt würden, weil Zeiten der für die Berufung notwendigen Promotion, die bei Beamten der A-Besoldung keine Einstellungs Voraussetzung sei, nur im Umfang von bis zu zwei Jahren angerechnet würden, was nicht ausreichend sei. Zudem würden Fachhochschulprofessorinnen und -professoren gegenüber Universitätsprofessorinnen und -professoren bei der Anrechnung von Ausbildungszeiten benachteiligt, weil letztere in aller Regel direkt nach dem Studium im Hochschulbereich bleiben würden und Tätigkeiten im öffentlichen Dienst in vollem Umfang anerkannt würden. Außerdem würde sie, die Klägerin, im Vergleich mit der Besoldung von W 2-Professorinnen und Professoren in anderen Bundesländern zu niedrig besoldet. Insoweit sprächen die hohen Lebenshaltungskosten in Hamburg für eine zu niedrige Besoldung. Des

Weiteren sei die Anrechnungsregelung in europarechtswidriger Weise altersdiskriminierend. Es bestehe eine statistische Wahrscheinlichkeit dafür, dass die bereits vor dem Stichtag des 1. Januar 2013 ernannten Professorinnen und Professoren älter als die danach eingestellten seien und deshalb durch die Stichtagsregelung altersdiskriminiert würden. Entgegen der Annahme des Gesetzgebers seien auch die Leistungszulagen für nach dem Stichtag eingestellte Professorinnen und Professoren nicht gekürzt worden, weil es der [...] sonst nicht gelungen wäre, gut qualifiziertes neues Personal einzustellen. Insoweit habe eine starke Konkurrenz zwischen den Fachhochschulen bestanden. Vor und nach der Anrechnung der Grundleistungsbezüge auf die bestehenden Leistungsbezüge würden strukturell gleiche Zulagen für gleiche Sachverhalte vergeben. Dies gelte insbesondere für die besonderen Leistungsbezüge nach § 34 HmbBesG. Zwar seien insoweit seit 2020 die Anforderungen moderat erhöht worden, jedoch seien diese Vorgaben weiterhin für durchschnittliche Professorinnen und Professoren problemlos erreichbar. Deshalb überzeuge das Argument der Beklagten nicht, die Anrechnung der Grundleistungsbezüge erfolge, um die vor dem Stichtag des 1. Januar 2013 berufenen Professorinnen und Professoren nicht besser zu stellen. Andere Rechtfertigungsgründe seien nicht ersichtlich. Zwar hätte der Gesetzgeber zwei Möglichkeiten gehabt, die Professorenbesoldung diskriminierungsfrei auszugestalten. Er hätte einerseits das Leistungszulagensystem insgesamt aufgeben können und damit alle W 2-Besoldeten gleichbehandeln können. Andererseits hätte er die gleichartige Anrechnung gewährter Zulagen unabhängig vom Eintrittsjahr vornehmen können. Beides habe der Gesetzgeber aber nicht getan, sondern vielmehr eine altersdiskriminierende Stichtagsregelung eingeführt. Die Europarechtswidrigkeit dieser Regelung zeige sich insbesondere bei Berücksichtigung der Urteile des Europäischen Gerichtshofs in den Sachen „Hütter“ (C-88/08) und „Starjakob“ (C-417/13). Eine weitere Ungleichbehandlung bestehe im Vergleich zu den Professorinnen und Professoren, die nach § 41 Abs. 1 HmbBesG auf Antrag aus der C 2-Besoldung in die W 2-Besoldung übergeleitet worden seien. Diese würden strukturell besser bezahlt, als die nach 2005 eingestellten W 2-Professorinnen und Professoren. Durch die vergleichsweise hohe Besoldung der C 2-Professorinnen und Professoren bleibe ein geringeres Budget für die W 2- Professorinnen und Professoren. Darüber hinaus führe die Höhe der Leistungsbezüge nach § 36 Abs. 3 HmbBesG zu einer mittelbaren Diskriminierung wegen des Geschlechts. Diese Regelung sei eingefügt worden, um Bewerber aus dem Ausland zu gewinnen bzw. die Abwanderung von Professorinnen und Professoren ins Ausland zu verhindern. Die Professorinnen und Professoren, die von dieser Regelung profitieren würden, seien überwiegend in den Naturwissenschaften tätig. In diesem Bereich sei der Frauenanteil gering. Demgegenüber sei der Frauenanteil in den Kultur-, Sozial- und Geisteswissenschaften sehr viel höher. In diesem Bereich würden die

Professorinnen und Professoren aber kaum von § 36 Abs. 3 HmbBesG profitieren. Sie, die Klägerin, sei unmittelbar von dieser Diskriminierung betroffen, weil sie als Professorin für Recht im Department Wirtschaft tätig sei und die Chancen, höhere Leistungsbezüge nach § 36 Abs. 3 HmbBesG zu erhalten, signifikant geringer sei als bei ihren männlichen Kollegen. Die Regelung des § 36 Abs. 3 HmbBesG verstoße auch gegen das allgemeine Diskriminierungsverbot im sachlichen Anwendungsbereich des europäischen Forschungsraums (Art. 179 AEUV). Denn diese Regelung knüpfe an die nicht gerechtfertigten Kriterien der Herkunft (Berufungsfall) bzw. der Ansässigkeit im Inland (Bleibeverhandlungsfall) an. Zudem führe die Praxis der Beklagten bei der Vergabe von Leistungsbezügen allgemein zu einer mittelbaren Diskriminierung wegen des Geschlechts. Aus Aufsätzen aus den Jahren 2008, 2009 und 2011 gehe hervor, dass Frauen statistisch signifikant geringere ruhegehaltstfähige Leistungszulagen erhalten würden als Männer (Frauen: 250,- Euro bis 600,- Euro, Männer: 250,- Euro bis 800,- Euro). Im Fachgebiet Recht/Wirtschaft/Soziales ergebe sich eine durchschnittliche Differenz von 110,- Euro bei den monatlichen Leistungsbezügen von Frauen und Männern. Insbesondere seien Männern an der [...] in diskriminierender Weise höhere Berufungszulagen gewährt worden als Frauen. Des Weiteren erfolge die Gewährung von Leistungsbezügen an der [...] ermessensfehlerhaft. Das Verfahren sei intransparent, eine hochschulweit einheitliche Vorgehensweise sei nicht gegeben und der Vergaberahmen sei wiederholt nicht ausgeschöpft worden. Besonders intransparent sei dieses Verfahren in der Frühphase der erstmaligen Gewährung von Leistungsbezügen gewesen. Sie, die Klägerin, habe als nach der ersten Besoldungsreform 2005 „Frühberufene“ im Vergleich zu den in den Jahren ab 2008 Berufenen (sogenannte „Spätberufene“) in ungerechtfertigter Weise zu geringe Berufungs-Leistungszulagen erhalten.

Erstmals mit Schriftsatz vom 7. September 2020 hat die Klägerin vorgetragen, dass sich weitere Ungleichbehandlungen daraus ergäben, dass sie bei einer zusätzlichen Zulagenvergabe im Jahre 2016 nicht berücksichtigt worden sei. Zudem hätten Professorinnen und Professoren der Fakultät Technik und Informatik höhere Grundleistungsbezüge erhalten, als an ihrer eigenen Fakultät gezahlt würden. Darüber hinaus werde sie durch die Deckelung der Leistungsbezüge in den Jahren 2016 und 2019 auf 45 % bzw. 40 % des Grundgehalts schlechter gestellt als die aus der Besoldungsgruppe C 2 übergeleiteten Professorinnen und Professoren und als die Professorinnen und Professoren, die von der Universität [...] und dem [...]-Institut im Wege der „Doppelberufung“ eingestellt würden, da deren Leistungsbezüge nicht gedeckelt würden.

Die Klägerin beantragt,

festzustellen, dass ihr Nettoeinkommen seit 2012 bei der Gesamtbetrachtung sämtlicher besoldungsrelevanter Regelungen zu niedrig bemessen ist.

Die Beklagte beantragt,

die Klage abzuweisen.

Zur Begründung wiederholt und vertieft sie ihr Vorbringen aus dem Widerspruchsbescheid. Ergänzend trägt sie vor, dass die Anrechnungsregelung in § 41a HmbBesG erforderlich gewesen sei, um eine dauerhafte und sachlich nicht gerechtfertigte Besserstellung der vorhandenen Professorinnen und Professoren gegenüber nach Inkrafttreten des Gesetzes neu eingestellten Professorinnen und Professoren zu verhindern. Denn nach Inkrafttreten der neuen Regelungen sei mit insgesamt geringeren Leistungsbezügen zu rechnen gewesen. Durch Einführung der Grundleistungsbezüge hätten die Hochschulen im Rahmen ihres Globalbudgets nun weniger Geld für die variablen Besoldungsbestandteile zur Verfügung. Es habe eine Verschiebung von den variablen zu den nicht variablen Besoldungsbestandteilen stattgefunden. Die Regelung des § 41a HmbBesG sei auch nicht altersdiskriminierend, weil sie nicht an das Alter der betroffenen Personen anknüpfe. Außerdem bestehe keine Vermutung für eine Unteralimentation der Klägerin. Von den fünf Parametern, die das Bundesverfassungsgericht als Indikatoren für eine unangemessen niedrige Alimentation aufgestellt habe, sei lediglich der zweite Parameter (Abweichung der Besoldungsentwicklung von der Entwicklung des Nominallohnindex im jeweiligen Land) erfüllt. Schließlich sei § 36 Abs. 3 HmbBesG nicht geschlechterdiskriminierend. Insoweit fehle es der Klägerin bereits an einem Feststellungsinteresse, weil ihre Besoldung betragsmäßig weit unterhalb der Besoldungsgruppe B 10 liege.

Wegen der weiteren Einzelheiten des Sach- und Streitstandes wird auf die Gerichtsakte und die Verwaltungsvorgänge der Beklagten verwiesen, die Gegenstand der mündlichen Verhandlung gewesen sind.

### **Entscheidungsgründe:**

I. Die Klage hat keinen Erfolg. Sie ist zwar überwiegend zulässig (hierzu unter 1.) aber unbegründet (hierzu unter 2.).

1. Die Klage ist überwiegend zulässig (hierzu unter a). Hinsichtlich des Vortrags der Klägerin im Schriftsatz vom 7. September 2020 zu einzelnen besoldungsrelevanten Vorgängen – insbesondere bezüglich der Vergabe der Leistungsbezüge bei der (...) – aus den Jahren nach Abschluss des Widerspruchsverfahrens ist die Klage unzulässig, weil die Klägerin insoweit kein Widerspruchsverfahren durchgeführt hat und dieses auch nicht entbehrlich war (hierzu unter b).

a) Die Klage ist überwiegend zulässig. Insbesondere ist der Klagantrag als allgemeiner Feststellungsantrag gemäß § 43 Abs. 1 VwGO statthaft. Die richtige Klageart für das Begehren, eine höhere Besoldung zu erhalten, ist nicht die Leistungsklage, sondern die Feststellungsklage (hierzu und zum Folgenden: BVerwG, Urt. v. 21.9.2017, 2 C 30/16, juris Rn. 8). Denn der Gesetzgeber genießt im Bereich der Besoldung einen weiten Gestaltungsspielraum. Deswegen und wegen des besoldungsrechtlichen Vorbehalts des Gesetzes (§ 3 Abs. 1 HmbBesG) können keine Besoldungsleistungen zugesprochen werden, die gesetzlich nicht vorgesehen sind.

Die Klägerin hat auch ein Feststellungsinteresse bezüglich ihrer Besoldungshöhe ab dem Jahr 2012. Nach der Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts ist bei der Nachforderung von Bezügen für bereits vergangene Zeiträume zu beachten, dass der Beamte im Rahmen des gegenseitigen Treueverhältnisses Rücksicht auf berechnete Belange des Dienstherrn nehmen muss. Da die Alimentation einen gegenwärtigen Bedarf decken soll, kann der Beamte nicht erwarten, Besoldungsleistungen für zurückliegende Haushaltsjahre zu bekommen, solange er sich mit der gesetzlichen Alimentation zufriedengegeben hat. Er muss vielmehr eine zu niedrige Alimentation im Verlauf des jeweiligen Haushaltsjahres rügen und so den Dienstherrn auf haushaltsrelevante Mehrbelastungen aufmerksam machen. Ansprüche können erst ab dem Haushaltsjahr bestehen, in dem der Beamte eine zu niedrige Besoldung gegenüber seinem Dienstherrn geltend gemacht hat (vgl. BVerwG, Urt. v. 28.6.2011, 2 C 40/10, juris Rn. 6, m.w.N.). Dies gilt auch für den Fall, dass der Dienstherr eine verfassungswidrige Besoldung für den in Streit stehenden vergangenen Zeitraum festgesetzt haben und somit seinerseits insoweit gegen das Alimentationsprinzip nach Art. 33 Abs. 5 GG verstoßen haben sollte. Ein solcher Verstoß enthebt den Beamten nicht von der Pflicht, die zu geringe Alimentation zeitnah zu rügen (vgl. hierzu auch VG Gera, Urt. v. 19.4.2017, 1 K 1433/14Ge, juris Rn. 19, m.w.N.; VG Hamburg, Beschl. v. 6.5.2019, 14 K 5111/15, n.v., S. 6 UA). Haushaltsjahr ist in Hamburg gemäß § 2 Abs. 2 Satz 1 der Hamburgischen Landeshaushaltsordnung das Kalenderjahr. Gemessen an diesen Maßstäben hat die Klägerin ein Feststellungsinteresse hinsichtlich ihrer Besoldungshöhe ab dem

Jahr 2012. Sie hat den Anforderungen des Grundsatzes der haushaltsnahen Geltendmachung genügt, weil sie die Höhe ihrer Besoldung bereits mit ihrem Widerspruch im Jahre 2012 gerügt hat.

Des Weiteren steht der Klage bezüglich eines möglichen Verstoßes gegen das Gebot der amtsangemessenen Alimentation (s.u. 2. a) nicht entgegen, dass die Klägerin nach Abschluss des Widerspruchsverfahrens, also in den Jahren 2016 bis 2019, nicht erneut Widerspruchsverfahren durchgeführt hat. Zwar ist nach § 54 Abs. 2 Satz 1 BeamStG als Sachurteilsvoraussetzung vor allen Klagen von Beamten – auch vor Feststellungsklagen – ein Vorverfahren nach den Vorschriften des 8. Abschnitts der Verwaltungsgerichtsordnung durchzuführen (vgl. Reich, BeamStG, 3. Aufl. 2018, § 54 Rn. 7 m.w.N.). Die Durchführung des Widerspruchsverfahrens war aber insoweit entbehrlich (vgl. hierzu und zum Folgenden BVerwG, Urt. v. 30.10.2013, 2 C 23.12, juris Rn. 34 ff.; VGH München, Beschl. v. 1.2.2018, 6 ZB 17.1863, juris Rn. 8 ff., m.w.N.). Das Widerspruchsverfahren kann entbehrlich sein, wenn es seinen Zweck nicht mehr erreichen kann. Auch in beamtenrechtlichen Angelegenheiten dient das Widerspruchsverfahren der Selbstkontrolle der Verwaltung, dem individuellen Rechtsschutz und der Entlastung der Verwaltungsgerichte. Diese Zwecke können etwa dann nicht mehr erreicht werden, wenn feststeht, dass der Widerspruch unabhängig von der Begründung keinen Erfolg haben würde oder wenn sich die Beklagte im Klageverfahren vorbehaltlos zur Sache einlässt.

Vor diesem Hintergrund war die Durchführung des Widerspruchsverfahrens entbehrlich, denn zum einen hat sich die Beklagte hinsichtlich der Frage der amtsangemessenen Alimentation in den Jahren 2016 bis 2019 vorbehaltlos zur Sache eingelassen. Unabhängig davon waren die Zwecke eines Widerspruchsverfahrens bezüglich der Amtsangemessenheit der Besoldung der Klägerin für diesen Zeitraum durch die Durchführung weiterer Widerspruchsverfahren nicht mehr zu erreichen. Denn die Klägerin durfte davon ausgehen, dass ihr Widerspruch unabhängig von der Begründung keinen Erfolg haben würde. Die Beklagte hat in ihrem Widerspruchsbescheid vom 7. Mai 2015 und im laufenden Klagverfahren klar zum Ausdruck gebracht, dass sie sich an die gesetzlichen Vorgaben zur Besoldungshöhe gebunden sieht und die Besoldung der Klägerin auch in den Folgejahren für amtsangemessen hält.

Schließlich steht der Zulässigkeit der Klage hinsichtlich der Auswirkungen des Besoldungsänderungsgesetzes auf die Höhe der Besoldung der Klägerin nicht entgegen, dass die Beklagte den Widerspruch der Klägerin vom 5. Mai 2014 nicht explizit zurückgewiesen hat.

Zwar hat sich die Beklagte – entgegen der Auffassung der Klägerin – in ihrem Widerspruchsbescheid vom 7. Mai 2015 mit den Auswirkungen des Besoldungsänderungsgesetzes nicht auseinandergesetzt. Jedoch hat sich die Beklagte insoweit mit Schriftsatz vom 22. Februar 2016 ausführlich und vorbehaltlos zur Sache eingelassen.

b) Bezüglich des Vorbringens der Klägerin im Schriftsatz vom 7. September 2020 zu einzelnen besoldungsrelevanten Vorgängen – insbesondere hinsichtlich der Vergabe der Leistungsbezüge bei der (...) – aus den Jahren nach Abschluss des Widerspruchsverfahrens durch den Widerspruchsbescheid vom 7. Mai 2015 ist die Klage hingegen unzulässig. Denn insoweit hat die Klägerin kein nach § 54 Abs. 2 Satz 1 BeamtStG notwendiges Widerspruchsverfahren (s.o. a) durchgeführt und dieses ist auch nicht entbehrlich. Bezüglich ihrer erstmals mit Schriftsatz vom 7. September 2020 vorgebrachten Rügen, weitere Ungleichbehandlungen ergäben sich daraus, dass im Anschluss an die Reform der Professorenbesoldung im Jahre 2014 bei einigen ihrer Kolleginnen und Kollegen angerechnete Leistungsbezüge in Höhe von ca. 125,- Euro wieder gewährt worden seien, bei ihr aber nicht, dass sie bei einer zusätzlichen Zulagenvergabe im Jahre 2016 nicht berücksichtigt worden sei und dass Professorinnen und Professoren der Fakultät Technik und Informatik höhere Grundleistungsbezüge erhalten hätten, als an ihrer eigenen Fakultät gezahlt würden, hat die Klägerin ein Widerspruchsverfahren nicht durchgeführt. Dieser Vortrag war nicht Gegenstand des Widerspruchsverfahrens, das durch den Widerspruchsbescheid vom 7. Mai 2015 abgeschlossen wurde. Dass die Klägerin diesbezüglich ein weiteres Widerspruchsverfahren durchgeführt hat, hat sie nicht vorgetragen und ist auch sonst nicht ersichtlich.

Die Durchführung des Widerspruchsverfahrens war insoweit – anders als hinsichtlich der Frage der amtsangemessenen Alimentation in den Jahren 2016 bis 2019 (s.o. a) – erforderlich. Es ist nicht ersichtlich, dass die Durchführung des Widerspruchsverfahrens bezüglich der Nichtberücksichtigung der Klägerin bei der Wiedergewährung von angerechneten Leistungsbezüge und bei einer Zulagenvergabe im Jahre 2016 sowie hinsichtlich der höheren Grundleistungsbezüge von Professorinnen und Professoren der Fakultät Technik und Informatik entbehrlich gewesen sein könnte. Insbesondere hat sich die Beklagte diesbezüglich im Klageverfahren nicht zur Sache eingelassen. Da die Beklagte sich inhaltlich zu diesen Punkten nicht geäußert hat, steht auch nicht fest, dass der Widerspruch unabhängig von seiner Begründung keinen Erfolg haben würde. Die Zwecke des Widerspruchsverfahrens – namentlich die Selbstkontrolle der Verwaltung und die Entlastung der Verwaltungsgerichte – sind also weiterhin zu erreichen.

2. Soweit die Klage zulässig ist, ist sie unbegründet. Die von der Klägerin beehrte Feststellung, ihr Nettoeinkommen sei seit 2012 bei der Gesamtbetrachtung sämtlicher besoldungsrelevanter Regelungen zu niedrig bemessen, kann nicht getroffen werden. Eine Vorlage an das Bundesverfassungsgericht oder an den Europäischen Gerichtshof kommt nicht in Betracht, weil kein Verstoß gegen verfassungsrechtlich oder europarechtlich geschützte Rechtspositionen der Klägerin ersichtlich ist. Es bestehen keine Anhaltspunkte dafür, dass die Klägerin seit dem Jahre 2012 in verfassungswidriger Weise nicht mehr amtsangemessen alimentiert wird (hierzu unter a). Darüber hinaus wird die Klägerin durch die Anrechnung ihrer bestehenden Leistungsbezüge auf die durch das Besoldungsänderungsgesetz neueingeführten Grundleistungsbezüge gemäß §§ 33 Abs. 1, 36 Abs. 1 i.V.m. Anlage IXa, 41a HmbBesG i.V.m. Art. 4 Abs. 2 Satz 1 des Besoldungsänderungsgesetzes nicht in ihren verfassungsrechtlich oder europarechtlich geschützten Rechtspositionen verletzt (hierzu unter b). Schließlich ist nicht ersichtlich, dass ihre Besoldung seit 2012 deshalb zu niedrig ist, weil andere besoldungsrelevante Regelungen gegen das verfassungsrechtliche und europarechtliche Verbot der Alters- oder Geschlechterdiskriminierung verstoßen (hierzu unter c).

a) Anhaltspunkte dafür, dass die Gesamtbesoldung der Klägerin inklusive ihrer Leistungsbezüge unterhalb des Mindestalimentationsniveaus liegt, bestehen nicht. Zwar stellt der Grundsatz der amtsangemessenen Alimentation einen hergebrachten Grundsatz des Berufsbeamtentums dar, der für die Klägerin als Professorin ein grundrechtsgleiches Recht begründet, soweit ihre subjektive Rechtsstellung betroffen ist [hierzu unter aa)]. Dabei sind die Besoldung der Klägerin und die Gehälter von tauglichen Vergleichsgruppen einander gegenüberzustellen [hierzu unter bb)]. Für die Beurteilung der Angemessenheit der Alimentation kommt es auf deren Gesamthöhe – inklusive der Leistungsbezüge der Klägerin – an [hierzu unter cc)]. Jedoch ist die Klägerin angesichts des weiten Entscheidungsspielraums des Gesetzgebers bei der Umsetzung der aus Art. 33 Abs. 5 GG resultierenden Pflicht zur amtsangemessenen Alimentation [hierzu unter dd)] durch die Höhe ihrer Gesamtbesoldung seit 2012 nicht in ihrem Recht auf eine amtsangemessene Besoldung verletzt [hierzu unter ee)].

aa) Zu den vom Gesetzgeber wegen ihres grundlegenden und strukturprägenden Charakters nicht nur zu berücksichtigenden, sondern zu beachtenden hergebrachten Grundsätzen des Berufsbeamtentums zählt das auch für die Besoldung der Professorinnen und Professoren maßgebliche Alimentationsprinzip (vgl. hierzu und zum Folgenden: BVerfG, Beschl. v. 4.5.2020, 2 BvL 4/18, juris Rn. 22 f.; Urt. v. 14.2.2012, 2 BvL 4/10, juris,

Rn. 143 ff., jeweils m.w.N.). Art. 33 Abs. 5 GG ist unmittelbar geltendes Recht und enthält einen Regelungsauftrag an den Gesetzgeber sowie eine institutionelle Garantie des Berufsbeamtentums. Des Weiteren begründet Art. 33 Abs. 5 GG ein grundrechtsgleiches Recht der Professorinnen und Professoren, soweit deren subjektive Rechtsstellung betroffen ist. Das Alimentationsprinzip wird von verschiedenen Determinanten geprägt. Es verpflichtet den Dienstherrn, Beamte sowie ihre Familien lebenslang angemessen zu alimentieren und ihnen nach ihrem Dienstrang, nach der mit ihrem Amt verbundenen Verantwortung und nach der Bedeutung des Berufsbeamtentums für die Allgemeinheit entsprechend der Entwicklung der allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse und des allgemeinen Lebensstandards einen angemessenen Lebensunterhalt zu gewähren. Damit wird der Bezug der Besoldung sowohl zu der Einkommens- und Ausgabensituation der Gesamtbevölkerung als auch zur Lage der Staatsfinanzen, das heißt zu der sich in der Situation der öffentlichen Haushalte ausdrückenden Leistungsfähigkeit des Dienstherrn, hergestellt.

Die prägenden Strukturmerkmale des Berufsbeamtentums stehen nicht unverbunden nebeneinander, sondern sind eng aufeinander bezogen (vgl. hierzu und zum Folgenden: BVerfG, Beschl. v. 4.5.2020, a.a.O., Rn. 24 f., m.w.N.). Die Besoldung stellt in diesem Zusammenhang kein Entgelt für bestimmte Dienstleistungen dar. Sie ist vielmehr ein „Korrelat“ des Dienstherrn für die mit der Berufung in das Beamtenverhältnis verbundene Pflicht, unter Einsatz der ganzen Persönlichkeit – grundsätzlich auf Lebenszeit – die volle Arbeitskraft zur Verfügung zu stellen und gemäß den jeweiligen Anforderungen die Dienstpflichten nach Kräften zu erfüllen. Die Gewährleistung einer rechtlich und wirtschaftlich gesicherten Position, zu der die individuelle Garantie einer amtsangemessenen Besoldung und Versorgung durch das Alimentationsprinzip und die Möglichkeit ihrer gerichtlichen Durchsetzung wesentlich beitragen, bildet die Voraussetzung und innere Rechtfertigung für die lebenslange Treuepflicht sowie das Streikverbot, während diese umgekehrt eine gerichtliche Kontrolle der Alimentation erfordern; diese Strukturprinzipien sind untrennbar miteinander verbunden. Im Rahmen dieser Verpflichtung zu einer dem Amt angemessenen Alimentierung hat der Gesetzgeber die Attraktivität des Beamtenverhältnisses für überdurchschnittlich qualifizierte Kräfte, das Ansehen des Amtes in den Augen der Gesellschaft, die vom Amtsinhaber geforderte Ausbildung und seine Beanspruchung zu berücksichtigen. Diesen Kriterien muss der Gesetzgeber sowohl bei strukturellen Neuausrichtungen im Besoldungsrecht als auch bei der kontinuierlichen Fortschreibung der Besoldungshöhe über die Jahre hinweg im Wege einer Gesamtschau der hierbei relevanten Kriterien und anhand einer Gegenüberstellung mit jeweils in Betracht kommenden Vergleichsgruppen Rechnung tragen.

bb) Taugliche Vergleichsgruppen für die Professorenbesoldung sind primär innerhalb des Besoldungssystems zu finden (hierzu und zum Folgenden: BVerfG, Urt. v. 14.2.2012, 2 BvL 4/10, juris, Rn. 146 f. m.w.N.). Durch die Anknüpfung der Alimentation an innerdienstliche, unmittelbar amtsbezogene Kriterien wie den Dienstrang soll sichergestellt werden, dass die Bezüge entsprechend der unterschiedlichen Wertigkeit der Ämter abgestuft sind. Daher bestimmt sich die Amtsangemessenheit im Verhältnis zur Besoldung und Versorgung anderer Beamtengruppen. Gleichzeitig kommt darin zum Ausdruck, dass jedem Amt eine Wertigkeit immanent ist, die sich in der Besoldungshöhe widerspiegeln muss. Die Wertigkeit wird insbesondere durch die Verantwortung des Amtes und die Inanspruchnahme des Amtsinhabers bestimmt. Die „amts“-angemessene Besoldung ist notwendigerweise eine abgestufte Besoldung. Vergleiche sind daher nicht nur innerhalb einer Besoldungsordnung, sondern auch zwischen den verschiedenen Besoldungsordnungen möglich und geboten. Der systeminterne Besoldungsvergleich wird durch den systemexternen Gehaltsvergleich mit der Privatwirtschaft ergänzt. Die Alimentation muss es dem Beamten ermöglichen, sich ganz dem öffentlichen Dienst als Lebensberuf zu widmen und in rechtlicher wie wirtschaftlicher Sicherheit und Unabhängigkeit zur Erfüllung der dem Berufsbeamtentum zugewiesenen Aufgaben beizutragen. Die Alimentation dient damit nicht allein dem Lebensunterhalt des Beamten, sondern sie hat – angesichts der Bedeutung des Berufsbeamtentums für die Allgemeinheit – zugleich eine qualitätssichernde Funktion. Damit das Beamtenverhältnis für überdurchschnittlich qualifizierte Kräfte attraktiv ist, muss sich die Amtsangemessenheit der Alimentation auch durch ihr Verhältnis zu den Einkommen bestimmen, die für vergleichbare und auf der Grundlage vergleichbarer Ausbildung erbrachte Tätigkeiten außerhalb des öffentlichen Dienstes erzielt werden. Dabei dürfen allerdings die gegenüber den Bezahlungssystemen der Privatwirtschaft bestehenden Besonderheiten des beamtenrechtlichen Besoldungssystems nicht außer Acht gelassen werden, die auf den Charakter des Beamtenverhältnisses als wechselseitiges Dienst- und Treueverhältnis zurückzuführen sind. Angesichts der zwischen Staatsdienst und Privatwirtschaft bestehenden Systemunterschiede müssen die Konditionen (nur) insgesamt vergleichbar sein.

cc) Für die Beurteilung der Angemessenheit der Alimentation kommt es auf deren Gesamthöhe an, zu deren Ermittlung neben dem Grundgehalt auch weitere Besoldungsbestandteile wie Sonderzahlungen oder Stellenzulagen heranzuziehen sind, auch wenn diese für sich betrachtet nicht den verfassungsrechtlichen Schutz eines hergebrachten Grundsatzes des Berufsbeamtentums gemäß Art. 33 Abs. 5 GG genießen (vgl. BVerfG, Beschl. v. 4.5.2020, 2 BvL 4/18, juris Rn. 25 m.w.N.; Beschl. v. 24.11.1998, 2 BvL 26/91, juris Rn. 56; vgl. auch: BVerwG, Urt. v. 21.9.2017, 2 C 30/16, juris Rn. 37; Urt. v. 25.3.2010, 2 C 52.08,

juris Rn. 14). Deshalb sind im Fall der Klägerin bei der Prüfung der Amtsangemessenheit ihrer Alimentation zusätzlich zu ihrem Grundgehalt auch ihre Leistungsbezüge zu berücksichtigen. Der Klägerin steht kein subjektives Recht auf die isolierte Überprüfung der Höhe ihres Grundgehalts zu.

Insoweit unterscheidet sich der vorliegende Fall grundlegend von dem durch das Bundesverfassungsgericht in seinem Urteil vom 14. Februar 2012 (2 BvL 4/10) zu beurteilenden Sachverhalt. Denn der damals klagende W 2-Professor erhielt in Hessen lediglich unbefristete und ruhegehaltfähige Berufungs-Leistungsbezüge in Höhe von monatlich 23,72 Euro und – für einen kurzen Zeitraum – ein befristetes, nicht ruhegehaltfähiges „Trennungsgeld“ (vgl. BVerfG, Urt. v. 14.2.2012, 2 BvL 4/10, juris Rn. 130). Diese unbefristeten und ruhegehaltfähigen Berufungs-Leistungsbezüge waren so gering, dass sie das Bundesverfassungsgericht bei der weiteren Prüfung vernachlässigen konnte (vgl. BVerfG, Urt. v. 14.2.2012, 2 BvL 4/10, juris Rn. 178 ff., das Bundesverfassungsgericht ging auf die Leistungsbezüge des klagenden W 2-Professors und auf das „Trennungsgeld“ nicht weiter ein). Würden die unbefristeten und ruhegehaltfähigen Leistungsbezüge der Klägerin hingegen außer Betracht gelassen, würde es sich nicht mehr um die Gewährung subjektiven Rechtsschutzes zur Durchsetzung ihres aus Art. 33 Abs. 5 GG folgenden grundrechtsgleichen Rechts auf amtsangemessen Alimentation, sondern um eine im Verwaltungsrechtsprozess nicht vorgesehene „Popularklage“ zu Gunsten von Professorinnen und Professoren ohne Anspruch auf unbefristete und ruhegehaltfähige Leistungsbezüge handeln.

dd) Bei der Umsetzung der aus Art. 33 Abs. 5 GG resultierenden Pflicht zur amtsangemessenen Alimentation besitzt der Gesetzgeber einen weiten Entscheidungsspielraum (vgl. hierzu und zum Folgenden: BVerfG, Beschl. v. 4.5.2020, 2 BvL 4/18, juris Rn. 26 f.; Urt. v. 14.2.2012, 2 BvL 4/10, juris Rn. 148 f., jeweils m.w.N.). Dies gilt sowohl hinsichtlich der Struktur als auch hinsichtlich der Höhe der Besoldung; diese ist der Verfassung nicht unmittelbar, als fester und exakt bezifferbarer Betrag, zu entnehmen. Insofern stellt die in Art. 33 Abs. 5 GG enthaltene Garantie eines amtsangemessenen Unterhalts lediglich eine den Besoldungsgesetzgeber in die Pflicht nehmende verfassungsrechtliche Gestaltungsdi-  
rektive dar. Innerhalb des ihm zukommenden Entscheidungsspielraums muss der Gesetzgeber das Besoldungsrecht den tatsächlichen Notwendigkeiten und der Entwicklung der allgemeinen wirtschaftlichen und finanziellen Verhältnisse anpassen. Die von ihm jeweils gewählte Lösung – hinsichtlich Struktur und Höhe der Alimentation – unterliegt der gerichtlichen Kontrolle. Allerdings ist es nicht Aufgabe des Bundesverfassungsgerichts zu prüfen,

ob der Gesetzgeber dabei die gerechteste, zweckmäßigste und vernünftigste Lösung gewählt hat. Dem weiten Entscheidungsspielraum des Gesetzgebers entspricht vielmehr eine zurückhaltende, auf den Maßstab evidenter Sachwidrigkeit beschränkte Kontrolle der einfachgesetzlichen Regelung. Im Ergebnis beschränkt sich die materielle Kontrolle dabei auf die Frage, ob die Bezüge der Beamten evident unzureichend sind.

ee) Gemessen an diesem Maßstab ist die Klägerin durch die Höhe ihrer Gesamtbesoldung seit 2012 nicht in ihrem Recht auf eine amtsangemessene Besoldung verletzt. Die Grundentscheidung des Hamburgischen Gesetzgebers, als Vergleichsmaßstab für die amtsangemessene Alimentation von W 2-Professorinnen und Professoren eine Besoldung nach A 15 Stufe 4 heranzuziehen, ist angesichts des weiten Einschätzungsspielraums des Gesetzgebers nicht zu beanstanden [hierzu unter (1)]. Die Gesamtbesoldung der Klägerin, inklusive ihrer Leistungsbezüge, übersteigt diese Vergleichsbesoldung derart deutlich [hierzu unter (2)], dass keine Notwendigkeit für eine weitere Gegenüberstellung mit Vergleichsgruppen außerhalb des öffentlichen Dienstes besteht [hierzu unter (3)]. Nichts Anderes folgt aus dem Vortrag der Klägerin, einzelne besoldungsrelevante Vorgänge aus den Jahren vor 2012 einerseits und nach Abschluss des Widerspruchsverfahrens durch den Widerspruchsbescheid vom 7. Mai 2015 andererseits, seien rechtswidrig [hierzu unter (4)].

(1) Die Grundentscheidung des Hamburgischen Gesetzgebers, als Vergleichsmaßstab für die amtsangemessene Alimentation von W 2-Professorinnen und Professoren eine Besoldung nach A 15 Stufe 4 heranzuziehen, ist von dem weiten Einschätzungsspielraum des Gesetzgebers gedeckt. Der Gesetzgeber hat zur Festsetzung der Besoldungshöhe insoweit ausgeführt (HmbBü.-Drs. 20/9558, 8.10.2013, S. 10, zu Nr. 5.1):

„Die Höhe der Grundleistungsbezüge nach § 33 Absatz 1 Satz 1 ergibt sich aus der Anlage IXa zum HmbBesG. Der ausgewiesene Betrag sichert die verfassungsgemäße Alimentation der Professorinnen und Professoren in der Besoldungsgruppe W2 entsprechend den Vorgaben des BVerfG in seiner Entscheidung vom 14. Februar 2012 (BVerfG v.14. Februar 2012, a.a.O.). Danach ist maßgebliche Bezugsgröße für eine amtsangemessene Alimentation in der Besoldungsgruppe W2 die Vergleichsgruppe in der Besoldungsgruppe A15. Auf Grund des besonders langen Qualifikationswegs von Professorinnen und Professoren in der Besoldungsgruppe W2 ist nach den Ausführungen des BVerfG eine Besoldung entsprechend einer mittleren bis hohen Stufe der Besoldungsgruppe A15 angemessen. Im achtstufigen System des HmbBesG entspricht das amtsangemessene Alimentationsniveau für alle Professorinnen und Professoren in der Besoldungsgruppe W2 danach einer Besoldung nach A15 Stufe 4.“

Diese Wertung verstößt nicht gegen verfassungsrechtliche Vorgaben. Nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts kommt als Vergleichsgruppe für die W-Besoldung

am ehesten die Besoldungsordnung A, die für den direkten Zugang zum höheren Dienst ein abgeschlossenes akademisches Studium voraussetzt, in Betracht (vgl. hierzu und zum Folgenden: BVerfG, Urt. v. 14.2.2012, 2 BvL 4/10, juris, Rn. 168 ff. m.w.N.). Denn die Ämter nicht nur der Besoldungsgruppe W 3, sondern auch der Besoldungsgruppe W 2 stellen hohe Anforderungen an den akademischen Werdegang und die Qualifikation ihrer Inhaber. Die Einstellungs Voraussetzungen für das Professorenamt belegen, dass es sich hinsichtlich der Ausbildung um eine besonders anspruchsvolle und herausgehobene Tätigkeit im öffentlichen Dienst handelt. Nach § 44 des Hochschulrahmengesetzes (HRG) sind Einstellungs Voraussetzungen für Professorinnen und Professoren ein abgeschlossenes Hochschulstudium, die pädagogische Eignung sowie eine besondere wissenschaftliche Befähigung, die in der Regel durch eine qualitätvolle Promotion nachgewiesen wird. Darüber hinaus sind je nach den Anforderungen der Stelle zusätzliche wissenschaftliche Leistungen oder besondere Leistungen bei der Anwendung oder Entwicklung wissenschaftlicher Erkenntnisse und Methoden in einer mehrjährigen beruflichen Praxis erforderlich. Ähnliche Bestimmungen enthält § 15 des Hamburgischen Hochschulgesetzes (HmbHG), der diese Anforderungen in das Landesrecht übernimmt. Eine Professur wird aufgrund des geforderten Qualifikationsweges typischerweise nicht vor dem 35., oft erst um das 40. Lebensjahr herum erreicht. Mit dem Professorenamt sind vielfältige und anspruchsvolle Aufgaben in Forschung und Lehre sowie administrativer Art verbunden. Nach § 43 HRG nehmen Hochschullehrer die ihrer Hochschule jeweils obliegenden Aufgaben in Wissenschaft und Kunst, Forschung, Lehre und Weiterbildung in ihren Fächern nach näherer Ausgestaltung ihres Dienstverhältnisses selbständig wahr. Diese Aufgaben der Hochschulen decken ihrerseits ein breites Spektrum ab, wie sich aus der Aufgabenbeschreibung in §§ 3 und 4 HmbHG ergibt. Die Aufgabenzuweisungen unterstreichen die gesamtgesellschaftliche Bedeutung der Hochschulen und ihre zentrale Stellung in der Wissensgesellschaft. Auch aus § 12 HmbHG erschließt sich die besondere Qualität der Tätigkeit und der Verantwortung des Professorenamtes. Diese Tätigkeit ist durch ein einzigartiges, verfassungsrechtlich durch Art. 5 Abs. 3 Satz 1 GG abgesichertes Maß an Selbstbestimmtheit und Eigenverantwortung gekennzeichnet, das sich auch bei der Bestimmung der Wertigkeit des Amtes innerhalb des besoldungsrechtlichen Gefüges niederschlagen muss. Zur Beanspruchung des Inhabers eines Professorenamtes gehört es insbesondere, dass er für die Ausbildung der Nachwuchskräfte in akademischen Berufen Sorge trägt, die eines Tages ihrerseits anspruchsvolle und verantwortungsvolle Aufgaben wahrnehmen sollen. Dies spricht dafür, dass die dem Professorenamt zugeordnete Besoldung nicht im unteren Bereich der Besoldung des höheren Dienstes (Besoldungsordnung A) angesiedelt sein darf.

Durch die Auswahl der Besoldung nach A 15 Stufe 4 als Vergleichsmaßstab ist sichergestellt, dass – entsprechend der Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts – die Besoldung von W 2-Professorinnen und Professoren nicht im unteren Bereich der von A 13 Stufe 1 bis A 16 Stufe 8 reichenden Besoldung des höheren Dienstes (Besoldungsordnung A) angesiedelt ist.

Nichts anderes folgt aus dem Einwand der Klägerin, bei diesem Vergleich sei zu berücksichtigen, dass Fachhochschulprofessorinnen und -professoren im Vergleich zu Beamten der Besoldungsgruppe A 15 bei der Pensionsberechnung benachteiligt würden, weil Zeiten der für die Berufung notwendigen Promotion, die bei Beamten der A-Besoldung keine Einstellungs voraussetzung sei, nur im Umfang von bis zu zwei Jahren angerechnet würden, was nicht ausreichend sei. Zwar trifft es zu, dass bei der Pensionsberechnung in Hamburg lediglich bis zu zwei Jahre der Promotionszeit berücksichtigt werden (vgl. Nr. 12.1.16 der Allgemeinen Verwaltungsvorschriften zum Beamtenversorgungsgesetz des Bundes; diese sind mangels hamburgischer Verwaltungsvorschriften derzeit weiterhin anwendbar, soweit – wie vorliegend bei der Frage der Anrechenbarkeit der Promotionszeit – die Regelungen des hamburgischen Beamtenversorgungsgesetzes mit denen des Bundes übereinstimmen). Jedoch führt die auf maximal zwei Jahre begrenzte Anrechnung der Promotionszeit und die ggf. – wenn der Versorgungshöchstsatz gerade wegen der begrenzten Anrechnung nicht erreicht würde – durch sie verursachte Minderung der Versorgungsbezüge wegen des vergleichsweise geringen Umfangs nicht dazu, dass der Gesetzgeber mit der Anknüpfung an die Besoldungsgruppe A 15 Stufe 4 seinen Einschätzungsspielraum überschritten hätte. Dies gilt umso mehr, weil das Promotionsstudium der Klägerin am [...] dauerte und damit lediglich fünf Monate länger als die zweijährige Anrechnungszeit war (vgl. S. 68 der Personalakte der Klägerin).

Darüber hinaus dringt der Einwand der Klägerin, bei dem Besoldungsvergleich sei zu berücksichtigen, dass Fachhochschulprofessorinnen und -professoren gegenüber Universitätsprofessorinnen und -professoren bei der Anrechnung von Ausbildungszeiten benachteiligt würden, weil letztere in aller Regel direkt nach dem Studium im Hochschulbereich bleiben würden und Tätigkeiten im öffentlichen Dienst in vollem Umfang anerkannt würden, nicht durch. Dieser Aspekt ist beim Besoldungsvergleich im Rahmen der Prüfung, ob die Alimentation der Klägerin amtsangemessen ist, bereits deshalb unerheblich, weil sich dieser Vergleich an der Besoldung nach A 15 Stufe 4 und nicht an der Besoldung von Universitätsprofessorinnen und -professoren orientiert.

Schließlich folgt nichts anderes aus dem Hinweis der Klägerin, dass schon Beamte der Besoldungsgruppe A 16, etwa Schulleiterinnen und Schulleiter, mehr als W 2-Professorinnen und Professoren erhalten würden. Angesichts der umfangreichen Organisations- und Personalverantwortung von mit A 16 besoldeten Beamten (vgl. die Beispiele in Anlage I HmbBesG, etwa Leiterinnen oder Leiter einer beruflichen Schule mit mehr als 360 Schülerinnen und Schülern bzw. Leiterinnen oder Leiter einer Stadtteilschule oder eines Gymnasiums mit mehr als 390 Schülerinnen und Schülern) und vor dem Hintergrund des weiten Einschätzungsspielraums des Gesetzgebers ist es nicht zu beanstanden, dass er die Grundalimentation (Grundgehalt und Grundleistungsbezüge) von W 2-Professorinnen und Professoren nicht an der Besoldungsgruppe A 16, sondern an A 15 Stufe 4 orientiert hat.

(2) Die Gesamtbesoldung der Klägerin, inklusive ihrer Leistungsbezüge, überstieg die für die zur Beurteilung der Amtsgemessenheit ihrer Besoldung heranzuziehende Vergleichsbesoldung A 15 Stufe 4 sowohl im Jahr 2012 vor Einführung der Grundleistungsbezüge [hierzu unter (a)] als auch im Jahr 2013 nach Einführung der Grundleistungsbezüge [hierzu unter (b)] und in den Folgejahren [hierzu unter (c)] deutlich.

(a) Im Jahr 2012 überstieg die Gesamtbesoldung der Klägerin, inklusive ihrer Leistungsbezüge, die zur Beurteilung der Amtsgemessenheit ihrer Besoldung auch für dieses Jahr heranzuziehende Vergleichsbesoldung A 15 Stufe 4 [hierzu unter (aa)] deutlich [hierzu unter (bb)].

(aa) Als Maßstab für die Amtsgemessenheit der W 2-Besoldung ist auch im Jahre 2012 die Besoldung A 15 Stufe 4 heranzuziehen. Zwar bestand insoweit noch keine explizite Entscheidung des hamburgischen Gesetzgebers, weil seine Ausführungen zum Vergleichsmaßstab erst in der Gesetzesbegründung zum Besoldungsänderungsgesetz (HmbBü.-Drs. 20/9558, 8.10.2013, S. 10, zu Nr. 5.1) enthalten sind. Da dieser Maßstab aber auf der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zur Professorenbesoldung beruht und mit den Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts vereinbar ist [vgl. BVerfG, Urt. v. 14.2.2012, 2 BvL 4/10, juris, Rn. 168 ff. m.w.N. und s.o. (1)], kann dieser Maßstab zur Beurteilung der Amtsgemessenheit im Jahre 2012 herangezogen werden.

Entgegen der Auffassung der Beklagten sind die aus dem Urteil des Bundesverfassungsgerichts vom 14. Februar 2012 folgenden Maßstäbe auf die Besoldung der Klägerin auch im Jahr 2012 anzuwenden. Zwar besteht keine allgemeine Verpflichtung, das Urteil des Bundesverfassungsgerichts rückwirkend zu berücksichtigen. Jedoch ist eine rückwirkende

Anwendung der Maßstäbe hinsichtlich der Klägerin, über deren Anspruch auf eine amtsangemessene Alimentation im Jahre 2012 noch nicht abschließend entschieden worden ist, erforderlich (vgl. BVerfG, Urt. v. 14.2.2012, 2 BvL 4/10, juris Rn. 187).

(bb) Die Gesamtbesoldung der Klägerin im Jahre 2012 überstieg die Vergleichsbesoldung A 15 Stufe 4 deutlich. Ab dem 1. Januar 2012 erhielt die Klägerin eine Gesamtbesoldung (Grundgehalt und Leistungsbezüge) von monatlich 5.138,33 Euro (Grundgehalt von 4.401,56 Euro, unbefristete Berufungs-Leistungsbezüge von 296,61 Euro, unbefristete Leistungsbezüge von 220,08 Euro und befristete Leistungsbezüge von 220,08 Euro). Auch die befristeten Leistungsbezüge sind zu berücksichtigen, weil sie August 2015 entfristet wurden und die Klägerin sie durchgängig erhalten hat.

Demgegenüber wurden ab dem 1. Januar 2012 in der Besoldungsgruppe A 15 monatlich folgende Beträge gezahlt: Stufe 4: 4.993,93 Euro, Stufe 5: 5.136,28 Euro, Stufe 6: 5.278,62 Euro. Beamte der Besoldungsgruppe A 16 erhielten monatlich 5.009,63 Euro in der Stufe 1 und 5.186,53 Euro in der Stufe 2. In der Endstufe 8 der Besoldungsgruppe A 14 wurden monatlich 4.903,08 Euro gezahlt.

Die Klägerin erhielt ab dem 1. Januar 2012 also eine höhere Gesamtbesoldung als Beamte der Besoldungsgruppe A 15, Stufe 4 (144,40 Euro mehr). Weil diese Beamte die Vergleichsgruppe für die Bemessung der Höhe der Grundleistungsbezüge bilden, die rückwirkend zum 1. Januar 2013 zur Behebung der verfassungsrechtlichen Bedenken gegen die Höhe der W 2-Besoldung (vgl. BVerfG, Urt. v. 14.2.2012, 2 BvL 4/10, juris, Rn. 166 ff.) eingeführt wurden, war die Gesamtbesoldung der Klägerin im Jahre 2012 ebenfalls knapp 130,- Euro höher als die Summe aus Grundgehalt und fiktiv hinzugerechneten Grundleistungsbezügen von W 2-Professorinnen und Professoren (5.008,44 Euro: 4.401,56 Euro Grundgehalt zuzüglich der fiktiven Grundleistungsbezüge in Höhe des Differenzbetrags zur Besoldung A 15 Stufe 4 von 592,37 Euro). Darüber hinaus überstieg ihre monatliche Gesamtbesoldung die von Beamten der höchsten Erfahrungsstufe der Besoldungsgruppe A 14 deutlich (über 230,- Euro mehr), die von Beamten der Erfahrungsstufe 5 der Besoldungsgruppe A 15 und die von Beamten der ersten Erfahrungsstufe der Besoldungsgruppe A 16.

(b) Auch im Jahr 2013 nach Einführung der Grundleistungsbezüge überstieg die Gesamtbesoldung der Klägerin die Vergleichsbesoldung A 15 Stufe 4 deutlich. Aufgrund des Hamburgischen Gesetzes zur Besoldungs- und Beamtenversorgungsanpassung 2013/2014 und zur Änderung besoldungsrechtlicher Vorschriften vom 3. September 2013

(HmbGVBl. S. 369 – im Folgenden: Besoldungsanpassungsgesetz 2013/2014) und angesichts der Einführung der Grundleistungsbezüge durch das Besoldungsänderungsgesetz erhielt die Klägerin rückwirkend zum 1. Januar 2013 monatlich eine Gesamtbesoldung von 5.493,70 Euro (Grundgehalt von 4.509,40 Euro, Grundleistungsbezüge von 606,88 Euro, unbefristete Berufungs-Leistungsbezüge von 151,94 Euro, unbefristete Leistungsbezüge von 112,74 Euro und befristete Leistungsbezüge 112,74 Euro).

In der Besoldungsgruppe A 15 wurden ab dem 1. Januar 2013 monatlich folgende Beträge gezahlt: Stufe 4: 5.116,28 Euro, Stufe 5: 5.262,12 Euro, Stufe 6: 5.407,95 Euro und Stufe 7: 5.553,80 Euro. Beamte der Besoldungsgruppe A 16 erhielten monatlich folgende Gehälter: Stufe 1: 5.132,37 Euro, Stufe 2: 5.313,60 Euro und Stufe 3: 5.494,81 Euro. In der Endstufe 8 der Besoldungsgruppe A 14 wurden monatlich 5.023,21 Euro gezahlt.

Die Klägerin erhielt ab dem 1. Januar 2013 eine deutlich höhere monatliche Gesamtbesoldung (knapp 380,-- Euro mehr) als Beamte der Besoldungsgruppe A 15, Stufe 4 und als die Summe aus Grundgehalt und Grundleistungsbezügen von W 2-Professorinnen und Professoren (5.116,28 Euro: 4.509,40 Grundgehalt zuzüglich 606,88 Euro Grundleistungsbezüge). Darüber hinaus überstieg ihre monatliche Gesamtbesoldung die von Beamten der höchsten Erfahrungsstufe der Besoldungsgruppe A 14 deutlich (ca. 470,-- Euro mehr), die von Beamten der Erfahrungsstufe 6 der Besoldungsgruppe A 15 und entsprach in etwa der Besoldung A 16, Stufe 3.

(c) Dieses Ergebnis gilt auch für die Folgejahre. Denn in den Folgejahren erfolgten die Besoldungsanpassungen in der A- und der W-Besoldung jeweils in gleichem prozentualem Umfang: für den Zeitraum vom 1. Januar 2014 bis zum 28. Februar 2015 durch das bereits erwähnte Besoldungsanpassungsgesetz 2013/2014, für den Zeitraum vom 1. März 2015 bis 31. Dezember 2016 durch das Hamburgische Gesetz zur Besoldungs- und Beamtenversorgungsanpassung 2015/2016 und zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften vom 22. September 2015 (HmbGVBl. S. 223), für die Jahre 2017 und 2018 durch das Hamburgische Gesetz zur Besoldungs- und Beamtenversorgungsanpassung 2017/2018 und zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften vom 18. Juli 2017 (HmbGVBl. S. 191) und für den Zeitraum ab 2019 durch das Hamburgische Gesetz zur Besoldungs- und Beamtenversorgungsanpassung 2019/2020/2021 vom 18. September 2019 (HmbGVBl. S. 285).

(3) Angesichts der die Vergleichsbesoldung A 15, Stufe 4 deutlich übersteigenden Gesamtbesoldung der Klägerin besteht keine Notwendigkeit für eine weitere Gegenüberstel-

lung ihrer Besoldung mit Vergleichsgruppen außerhalb des öffentlichen Dienstes, um auszuschließen, dass die Besoldung der Klägerin seit dem Jahre 2012 evident unzureichend ist. Nichts anderes folgt daraus, dass die Klägerin erstmals mit Schriftsatz vom 7. September 2020 vorträgt, sie sei im Vergleich zu „Master“-Absolventen und zu gehobenen Angestellten in der Privatwirtschaft schlechter gestellt. Damit macht sie bereits nicht substantiiert geltend, dass ihre Bezüge evident unangemessen wären. Insbesondere berücksichtigt sie in dem von ihr angestellten Vergleich nicht, dass es für die evidente Unangemessenheit auf ihre Gesamtbesoldung inklusive Leistungsbezüge ankommt und nicht lediglich auf ihr Grundgehalt.

Wegen dieser Höhe der Gesamtbesoldung der Klägerin besteht ebenfalls keine Veranlassung für eine weitere Prüfung, ob ihre Besoldung evident unangemessen niedrig wäre, anhand der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zur Richterbesoldung (vgl. BVerfG, Beschl. v. 4.5.2020, 2 BvL 4/18, juris Rn. 34 ff.). Vor diesem Hintergrund kommt es auch auf die Einwände der Klägerin, sie würde im Vergleich mit der Besoldung von W 2-Professorinnen und Professoren in anderen Bundesländern zu niedrig besoldet und die hohen Lebenshaltungskosten in Hamburg sprächen für eine zu niedrige Besoldung, nicht weiter an.

(4) Der Vortrag der Klägerin, einzelne besoldungsrelevante Vorgänge – insbesondere bezüglich der Vergabe der Leistungsbezüge bei der [...] – aus den Jahren vor 2012 einerseits und nach Abschluss des Widerspruchsverfahrens durch den Widerspruchsbescheid vom 7. Mai 2015 andererseits, seien rechtswidrig, ist für die Frage ihrer amtsangemessenen Alimentation unerheblich. Denn die (verfassungs-)gerichtliche Überprüfung, ob die gesetzlich festgelegte Besoldung evident unzureichend ist, beinhaltet keine Rechtmäßigkeitskontrolle einzelner besoldungsrelevanter Vorgänge, sondern ist schon aus Gründen der Gewaltenteilung auf eine vergleichende Gesamtbetrachtung der Besoldung beschränkt. Die mögliche Rechtswidrigkeit einzelner besoldungsrelevanter Vorgänge – insbesondere hinsichtlich der Vergabe der Leistungsbezüge bei der [...] – würde nicht zu einer verfassungswidrigen Unteralimentation führen. Dies führt auch nicht zu einem Rechtsschutzdefizit, denn jeder möglicherweise rechtswidrige besoldungsrelevante Einzelvorgang, kann im Rahmen des gewöhnlichen Systems des beamtenrechtlichen Rechtsschutzes gemäß § 54 BeamStG (erst Widerspruchsverfahren, dann Möglichkeit der Klage vor dem Verwaltungsgericht) zur Überprüfung gestellt werden.

b) Des Weiteren wird die Klägerin durch die Neuregelung der Professorenbesoldung im Februar 2014, insbesondere durch die Anrechnung ihrer bestehenden Leistungsbezüge

auf die neueingeführten Grundleistungsbezüge gemäß §§ 33 Abs. 1, 36 Abs. 1 i.V.m. Anlage IXa, 41a HmbBesG i.V.m. Art. 4 Abs. 2 Satz 1 des Besoldungsänderungsgesetzes, nicht in ihren verfassungsrechtlich oder europarechtlich geschützten Rechtspositionen verletzt. Die Anrechnungsregelungen, die im Fall der Klägerin zu einer anteiligen Anrechnung der durch das Besoldungsänderungsgesetz rückwirkend zum 1. Januar 2013 eingeführten Grundleistungsbezüge führen [hierzu unter aa)], verletzen weder das in Art. 33 Abs. 5 GG verankerte Alimentationsprinzip [hierzu unter bb)] noch verstoßen sie gegen das Leistungsprinzip [hierzu unter cc)], gegen den allgemeinen Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG [hierzu unter dd)], das europarechtliche Verbot der Altersdiskriminierung [hierzu unter ee)] oder gegen das Rückwirkungsverbot [hierzu unter ff)].

aa) Die Regelungen der §§ 33 Abs. 1, 36 Abs. 1 i.V.m. Anlage IXa, 41a Abs. 1 HmbBesG führen dazu, dass die Klägerin keinen Anspruch auf die durch das Besoldungsänderungsgesetz rückwirkend zum 1. Januar 2013 eingeführten Grundleistungsbezüge hat. Gemäß § 33 Abs. 1 HmbBesG werden aus Anlass von Berufungsverhandlungen einmalig unbefristete grundlegende Leistungsbezüge gewährt (Grundleistungsbezüge). Nach § 36 Abs. 1 HmbBesG ergibt sich die Höhe der Grundleistungsbezüge aus der Anlage IXa zum Hamburgischen Besoldungsgesetz. Gemäß § 41a Abs. 1 Satz 1 HmbBesG erhalten die am 31. Dezember 2012 nach den Besoldungsgruppen W 2 und W 3 besoldeten Professorinnen und Professoren mit Wirkung zum 1. Januar 2013 die bislang monatlich zustehenden Berufs- und Bleibe-Leistungsbezüge sowie besonderen Leistungsbezüge, mindestens aber Leistungsbezüge in Höhe der Grundleistungsbezüge nach § 33 Abs. 1 Satz 1 HmbBesG zuzüglich je der Hälfte der am 31. Dezember 2012 monatlich zustehenden Berufs- und Bleibe-Leistungsbezüge sowie der besonderen Leistungsbezüge.

Aufgrund dieser Regelungen werden die durch das Besoldungsänderungsgesetz rückwirkend zum 1. Januar 2013 eingeführten Grundleistungsbezüge im Fall der Klägerin anteilig mit den bestehenden Leistungsbezügen verrechnet. Die Klägerin erhielt zum Stichtag des § 41a Abs. 1 Satz 1 HmbBesG (31. Dezember 2012) – auf den weiteren Stichtag des Art. 4 Abs. 2 Satz 1 des Besoldungsänderungsgesetzes (25. Februar 2014) kommt es an dieser Stelle nicht an, weil die Klägerin im Zeitraum zwischen den beiden Stichtagen keine weiteren Leistungsbezüge erhalten hat – Leistungsbezüge in Höhe von 736,77 Euro monatlich: 296,61 Euro (Berufungs-Leistungsbezüge) und 440,16 Euro (besondere Leistungsbezüge). Allerdings ist für die rückwirkende Verrechnung anlässlich der im Februar 2014 verkündeten Einführung der Grundleistungsbezüge die bereits vorher im Oktober 2013 erfolgte rückwir-

kende Besoldungserhöhung einzubeziehen. Vor Einführung der Grundleistungsbezüge erhielt die Klägerin ab dem 1. Januar 2013 monatliche Leistungsbezüge von insgesamt 754,82 Euro (unbefristete Berufungs-Leistungsbezüge von 303,88 Euro, unbefristete Leistungsbezüge von 225,47 Euro und befristete Leistungsbezüge von 225,47 Euro). Diese hat sie auch nach Einführung der Grundleistungsbezüge in voller Höhe weiter erhalten. Ihre Leistungsbezüge wurden durch die Reform aber angehoben. Denn die Summe aus den monatlichen Grundleistungsbezügen (ab 1. Januar 2013 in Höhe von 606,88 Euro) und der Hälfte ihrer ab dem 1. Januar 2013 bestehenden monatlichen Leistungsbezüge (754,82 Euro / 2 = 377,41 Euro) 984,29 Euro überstieg die bestehenden Leistungsbezüge in Höhe von 754,82 Euro monatlich um 229,47 Euro. Die Besoldung der Klägerin wurde durch die Einführung der Grundleistungsbezüge also nicht gekürzt, sondern rückwirkend zum 1. Januar 2013 um 229,47 Euro erhöht.

bb) Die Neuregelung der Professorenbesoldung im Februar 2014 verstößt – unabhängig vom Grundsatz der amtsangemessenen (Mindest)Alimentation, dazu oben 2. a) – nicht gegen den Alimentationsgrundsatz als hergebrachtem Grundsatz des Berufsbeamtentums (Art. 33 Abs. 5 GG). Allerdings unterfallen die der Klägerin gewährten Leistungsbezüge als Teil der gesetzlichen Besoldung dem Schutz des Alimentationsgrundsatzes aus Art. 33 Abs. 5 GG (vgl. BVerwG, Urt. v. 6.6.2019, 2 C 18/18, juris Rn. 10; Urt. v. 21.9.2017, 2 C 30/16, juris Rn. 12 f.; OVG Bremen, Urt. v. 22.1.2020, 2 LC 72/19, juris Rn. 67 ff.). Der Gesetzgeber ist grundgesetzlich nicht verpflichtet, dem Leistungsgedanken in Bezug auf die Besoldungshöhe allein durch eine mittelbare Berücksichtigung der individuellen Leistungen über das Statusrecht und das herkömmliche System der Dienstaltersstufen Rechnung zu tragen. Von dem weiten gesetzgeberischen Spielraum bei der Ausgestaltung des Alimentationsprinzips ist grundsätzlich auch das zweigliedrige System der Professorenbesoldung, bestehend aus festem Grundgehalt und unmittelbar von der individuellen Leistung des Beamten abhängigen Besoldungsbestandteilen, gedeckt (BVerfG, Urt. v. 14.2.2012, 2 BvL 4/10, juris, Rn. 154, 157). Die Leistungsbezüge unterfallen als Besoldungsbestandteile dem Schutz des Art. 33 Abs. 5 GG. Dies gilt unabhängig davon, ob ihnen nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts „alimentativer“ oder – weil sie mangels allgemeiner Zugänglichkeit und Verstetigung nicht geeignet sind, die aufgrund zu niedriger Grundgehaltssätze bestehende Unteralimentation zu kompensieren (vgl. dazu BVerfG, Urt. v. 14.2.2012, 2 BvL 4/10, juris Rn. 178) – lediglich „additiver“ Charakter zuzumessen ist. Auch solche Besoldungsbestandteile, die oberhalb der Mindestalimentation liegen, unterliegen dem Schutz des Art. 33 Abs. 5 GG (BVerwG, Urt. v. 21.9.2017, 2 C 30/16, juris Rn. 18 f.).

Es liegt aber aus zwei unabhängig voneinander entscheidungstragenden Gründen kein Verstoß gegen den Alimentationsgrundsatz vor. Die Einführung von Grundleistungsbezügen greift schon nicht in die durch Art. 33 Abs. 5 GG geschützten Leistungsbezüge der Klägerin ein [hierzu unter (1)]. Jedenfalls wäre ein Eingriff in den Alimentationsgrundsatz gerechtfertigt [hierzu unter (2)].

(1) Die Einführung von Grundleistungsbezügen nach § 33 Abs. 1 Satz 1 HmbBesG und die teilweise Anrechnung von zum Stichtag des 31. Dezember 2012 bestehenden Leistungsbezügen auf diese Grundleistungsbezüge gemäß § 41a Abs. 1 HmbBesG greift nicht in die durch Art. 33 Abs. 5 GG geschützten Leistungsbezüge der Klägerin ein (zur vergleichbaren Rechtslage in Bremen: OVG Bremen, Urt. v. 22.1.2020, 2 LC 72/19, juris Rn. 67 ff.).

Das Bundesverwaltungsgericht hat allerdings wiederholt entschieden, dass eine Regelung, die bestimmt, dass eine im Zuge der Neugestaltung der Professorenbesoldung gewährte Erhöhung der Grundgehaltssätze teilweise auf bestehende Leistungsbezüge angerechnet werden, einen rechtfertigungsbedürftigen Eingriff in Art. 33 Abs. 5 GG darstellt (vgl. BVerwG, Urt. v. 21.9.2017, 2 C 30/16, juris Rn. 21 ff., zu § 69 Abs. 7 des Landesbesoldungsgesetzes Rheinland-Pfalz; BVerwG, Urt. v. 6.6.2019, 2 C 18/18, juris Rn. 10 zu Art. 4 § 2 Satz 1 des Erhöhungsgesetzes Nordrhein-Westfalen; BVerwG, Urt. v. 6.6.2019, 2 C 36/18, juris Rn. 11, zu Art. 107a des Besoldungsgesetzes Bayern). Es handelte sich jeweils nicht um Eingriffe in die Besoldungshöhe, weil sich die Gesamtbezüge der betroffenen Professorinnen und Professoren nicht verringerten, sondern sogar erhöhten. Der Dienstherr entscheide aber – teilweise auf der Grundlage von Leistungsvereinbarungen nach Berufungs- und Bleibeverhandlungen – über die Gewährung von Leistungsbezügen durch Verwaltungsakt in Form einer Zusage. Die Reduzierung der gewährten Leistungsbezüge durch Gesetz greife in diese eigenständige Rechtsposition ein (BVerwG, Urt. v. 21.9.2017, 2 C 30/16, juris Rn. 23 f.).

Jedoch ist diese Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts auf die Rechtslage nach dem Hamburgischen Besoldungsgesetz nicht übertragbar. Denn durch § 41a Abs. 1 HmbBesG wird ein Eingriff in Form der unmittelbaren Verkürzung der durch Verwaltungsakt gewährten Leistungsbezüge durch Anrechnung nicht bewirkt. Vielmehr lässt diese Regelung die bestehenden Leistungsbezüge ihrer Höhe nach unangetastet. Die erworbenen Rechtspositionen der Professorinnen und Professoren, die bereits Leistungsbezüge in amtsangemessener Höhe erhielten, bleiben unangetastet (HmbBü-Drs. 20/9558, S. 11). Gemäß § 41a Abs. 1 HmbBesG werden alle bestehenden Leistungsbezüge weiterhin ausgezahlt. Erst in einem zweiten Schritt, bei der Prüfung, ob zusätzlich noch Grundleistungsbezüge

ausgezahlt werden sollen, kommt es zu einer hälftigen Anrechnung der bestehenden Leistungsbezüge auf die Grundleistungsbezüge, so dass es sich nicht um einen Eingriff in bestehende Rechtspositionen, sondern um eine vor allem an Art. 3 Abs. 1 GG [dazu s.u. 2. b) dd)] zu messende Ausgestaltung der neu hinzukommenden Besoldungsbestandteile handelt.

(2) Davon unabhängig wäre ein Eingriff in den Alimentationsgrundsatz – wenn ein solcher zu Gunsten der Klägerin aufgrund der wirtschaftlichen Folgen in Gestalt der Nichtgewährung der neu eingeführten Grundleistungsbezüge unterstellt würde – gerechtfertigt (vgl. hierzu und zum Folgenden: BVerwG, Urt. v. 6.6.2019, 2 C 18/18, juris Rn. 10 ff.; Urt. v. 21.9.2017, 2 C 30/16, juris Rn. 25 ff.). Um seine Verpflichtung zur angemessenen Alimentation umzusetzen, hat der Gesetzgeber einen weiten Gestaltungsspielraum, der sich auch auf strukturelle Änderungen erstreckt; ein Anspruch darauf, dass eine bestimmte Besoldungsstruktur beibehalten wird, besteht nicht (BVerfG, Urt. v. 5.5.2015, 2 BvL 17/09, juris Rn. 94; Beschl. v. 14.12.2000, 2 BvR 1457/96, juris Rn. 5, jeweils m.w.N.). Die Landesgesetzgeber waren infolge des Urteils des Bundesverfassungsgerichts zur Professorenbesoldung (BVerfG, Urt. v. 14.2.2012, 2 BvL 4/10, juris) gehalten, das System der Professorenbesoldung zu reformieren. Dass der jeweilige Landesgesetzgeber im Rahmen dieser Reform neben der Anhebung der Grundalimentation auch eine Anrechnung bestehender Leistungszulagen vorgesehen hat, ist nicht sachwidrig. Ob bei Beibehaltung der Zweispurigkeit des Professorenbesoldungsrechts eine vollständige Abschmelzung von zuvor vereinbarten Leistungsbezügen dergestalt zulässig wäre, dass von den Leistungsbezügen nichts mehr übrigbleibt, der betreffende Professor sich also mit der erhöhten Grundalimentation begnügen muss, kann im vorliegenden Fall dahinstehen. Denn die Anrechnung der neueingeführten Grundleistungsbezüge auf die bestehenden Leistungsbezüge erfolgte – wie dargelegt – nur in Höhe von 50 % der monatlichen Leistungsbezüge bis maximal zum Betrag der Erhöhung des Grundgehalts (§ 41a Abs. 1 Satz 1 HmbBesG).

Jedenfalls eine solche teilweise Abschmelzung von Leistungsbezügen ist vom weiten gesetzgeberischen Spielraum im Besoldungsrecht gedeckt und deshalb im Rahmen von Art. 33 Abs. 5 GG gerechtfertigt (vgl. hierzu und zum Folgenden: BVerwG, Urt. v. 6.6.2019, 2 C 18/18, juris Rn. 15 f.). Dies gilt auch dann, wenn die neueingeführten Grundleistungsbezüge sich infolge einer solchen Abschmelzung als nicht die Gesamtbesoldung steigernd auswirken, also für die Höhe der Gesamtalimentation folgenlos bleiben. Ebenso gilt es unabhängig von der absoluten Höhe der durch Anrechnung der neueingeführten Grundleistungsbezüge bewirkten teilweisen Abschmelzung der Leistungsbezüge. Bezieher hoher

(d.h. die Erhöhung der Grundalimentation übersteigender) Leistungsbezüge müssen strukturell nicht bessergestellt sein als die Bezieher niedriger (d.h. die Erhöhung der Grundalimentation nicht übersteigender) Leistungsbezüge. Sie wären aber bessergestellt, wenn man annähme, dass bei der Systemumstellung in der W-Besoldung nicht nur die Leistungszulagen teilweise weiter zur Auszahlung gelangen müssten, sondern auch die Erhöhung der Grundalimentation nicht vollständig aufgezehrt werden dürfte.

Letztlich hat die durch das Professorenbesoldungsurteil des Bundesverfassungsgerichts veranlasste Umstellung im Besoldungssystem für die Professorinnen und Professoren nur eine Umschichtung gebracht (vgl. hierzu und zum Folgenden: BVerwG, Urt. v. 6.6.2019, a.a.O. Rn. 17): Die feste Grundalimentation muss alimentationssichernd sein, variable Gehaltsbestandteile dürfen nur additiv hinzutreten. Mit der damit verbundenen strukturellen Erhöhung der Grundalimentation ist die Geschäftsgrundlage für die ungeschmälerzte Zahlung der Leistungszulagen entfallen. Die strukturelle Veränderung des Besoldungsgefüges zugunsten der Grundalimentation konnte nicht ohne Auswirkung auf die Höhe der Leistungszulagen bleiben. Das gilt nicht nur für „Neufälle“, also für Leistungszulagen nach dem Inkrafttreten der Besoldungsstrukturänderung. Es gilt ebenso für zu diesem Zeitpunkt bereits vorhandene Leistungsbezüge.

cc) Die Anrechnung der bestehenden Leistungsbezüge auf die neueingeführten Grundleistungsbezüge gemäß §§ 33 Abs. 1, 36 Abs. 1 i.V.m. Anlage IXa, 41a HmbBesG i.V.m. Art. 4 Abs. 2 Satz 1 des Besoldungsänderungsgesetzes verstößt nicht gegen das aus Art. 33 Abs. 2 GG folgende Leistungsprinzip (vgl. hierzu und zum Folgenden: BVerwG, Urt. v. 6.6.2019, 2 C 18/18, juris Rn. 19; OVG Bautzen, Urt. v. 22.6.2020, 2 A 1155/18, juris Rn. 20; OVG Bremen, Urt. v. 22.1.2020, 2 LC 72/19, juris Rn. 72). Zwar müssen Neugestaltungen des Besoldungsrechts auch das Leistungsprinzip wahren (BVerfG, Beschl. v. 7.7.1982, 2 BvL 14/78 u.a., juris Rn. 40 ff., Beschl. v. 5.7.1983, 2 BvR 460/80, juris Rn. 35). Die Anrechnungsregelung in § 41a HmbBesG i.V.m. Art. 4 Abs. 2 Satz 1 des Besoldungsänderungsgesetzes berührt das Leistungsprinzip des Art. 33 Abs. 2 GG jedoch nicht. Das Leistungsprinzip gebietet zwar die Anerkennung und rechtliche Absicherung des Beförderungserfolges, den der Beamte bei der Bestenauslese aufgrund von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung erlangt hat. Über das Statusrecht ist das Besoldungsrecht mittelbar leistungsbezogen, indem Leistung mit Beförderung honoriert wird (BVerfG, Beschl. v. 23.5.2017, 2 BvR 883/14, juris Rn. 69). Leistungsbezüge von Hochschullehrern betreffen jedoch nicht ihr Statusamt. Denn zu den Kennzeichen des Statusamts zählen lediglich die Zuordnung zu einer bestimmten Laufbahn und Laufbahngruppe, die Amtsbezeichnung und

die Besoldungsgruppe (BVerfG, Beschl. v. 17.1.2012, 2 BvL 4/09, juris Rn. 63 m.w.N.) bzw. das Endgrundgehalt der Besoldungsgruppe (BVerwG, Urt. v. 22.6.2006, 2 C 26.05, juris Rn. 10), nicht aber Leistungsbezüge von Professorinnen und Professoren.

dd) Außerdem verstoßen die Regelungen der §§ 33 Abs. 1, 36 Abs. 1 i.V.m. Anlage IXa, 41a Abs. 1 HmbBesG i.V.m. Art. 4 Abs. 2 Satz 1 des Besoldungsänderungsgesetzes nicht gegen den allgemeinen Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG. Der allgemeine Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG verpflichtet den Gesetzgeber gemäß der ständigen Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts, wesentlich Gleiches gleich und wesentlich Ungleiches ungleich zu behandeln (vgl. BVerfG, Urt. v. 30.7.2008, 1 BvR 3262/07, juris Rn. 150 m.w.N.). Damit ist dem Gesetzgeber nicht jede Differenzierung verwehrt. Aus dem allgemeinen Gleichheitssatz ergeben sich vielmehr je nach Regelungsgegenstand und Differenzierungsmerkmalen unterschiedliche Grenzen, die vom bloßen Willkürverbot bis zu einer strengen Bindung an Verhältnismäßigkeitserfordernisse reichen (vgl. BVerfG, Beschl. v. 7.11.2006, 1 BvL 10/02, juris Rn. 93 m.w.N.). Das Gleichheitsgrundrecht ist dann verletzt, wenn der Gesetzgeber eine Gruppe von Normadressaten im Vergleich zu einer anderen Gruppe anders behandelt, obwohl zwischen beiden Gruppen keine Unterschiede von solcher Art und solchem Gewicht bestehen, dass sie die ungleiche Behandlung rechtfertigen könnten (vgl. BVerfG, Urt. v. 28.1.2003, 1 BvR 487/01, juris Rn. 25 m.w.N.).

Im Bereich des Besoldungsrechts kommt dem Gesetzgeber ein weiter Spielraum politischen Ermessens zu [hierzu und zum Folgenden: BVerfG, Urt. v. 14.2.2012, 2 BvL 4/10, juris Rn. 148 f. m.w.N., vgl. auch oben a) dd)]. Dies gilt sowohl hinsichtlich der Struktur als auch hinsichtlich der Höhe der Besoldung. Diesem weiten Gestaltungsspielraum des Gesetzgebers entspricht eine zurückhaltende, auf den Maßstab evidenten Sachwidrigkeit beschränkte Kontrolle der einfachgesetzlichen Regelung durch das Bundesverfassungsgericht. Dem Gesetzgeber steht es – im Hinblick sowohl auf Art. 33 Abs. 5 GG als auch auf Art. 3 Abs. 1 GG – insbesondere frei, aus der Vielzahl der Lebenssachverhalte die Tatbestandsmerkmale auszuwählen, die für die Gleich- oder Ungleichbehandlung maßgebend sein sollen (BVerfG, Urt. v. 6.3.2007, 2 BvR 556/04, juris Rn. 69; Beschl. v. 30.9.1987, 2 BvR 933/82, juris Rn. 139; Beschl. v. 15.10.1985, 2 BvL 4/83, juris Rn. 41, jeweils m.w.N.). Ihm muss zugestanden werden, auch das gesamte Besoldungsgefüge und übergreifende Gesichtspunkte in den Blick zu nehmen (hierzu und zum Folgenden: BVerfG, Beschl. v. 6.5.2004, 2 BvL 16/02, juris Rn. 42 m.w.N.). Jede Regelung des Besoldungsrechts muss zwangsläufig generalisieren und typisieren und wird in der Abgrenzung unver-

meidbare Härten mit sich bringen; sie wird insoweit vielfach unter irgendeinem Gesichtspunkt für die unmittelbar Betroffenen fragwürdig erscheinen. Die vielfältigen zu berücksichtigenden Gesichtspunkte werden nicht immer miteinander in Einklang zu bringen sein. Die sich daraus ergebenden Unebenheiten, Friktionen und Mängel sowie gewisse Benachteiligungen in besonders gelagerten Einzelfällen müssen hingenommen werden, sofern sich für die Gesamtregelung ein vernünftiger Grund anführen lässt.

Gemessen an diesem Maßstab verstoßen die Neuregelungen durch das Besoldungsänderungsgesetz, insbesondere die stichtagsbezogene Anrechnungsregelung des § 41a Abs. 1 HmbBesG i.V.m. Art. 4 Abs. 2 Satz 1 des Besoldungsänderungsgesetzes nicht gegen Art. 3 Abs. 1 GG. Professorinnen und Professoren, die zum vorliegend anwendbaren Stichtag des 25. Februar 2014 [hierzu unter (1)] hohe Leistungsbezüge erhielten, werden im Verhältnis zu solchen, die keine oder niedrige Leistungsbezüge erhielten, nicht verfassungswidrig ungleich behandelt [hierzu unter (2)]. Auch verstößt es nicht gegen Art. 3 Abs. 1 GG, dass die Anrechnungsregelung nur für vor dem Stichtag des 25. Februar 2014 gewährte Leistungsbezüge gilt [hierzu unter (3)].

(1) Der Stichtag für die Anrechnung bestehender Leistungsbezüge auf die neueingeführten Grundleistungsbezüge ist gemäß Art. 4 Abs. 2 Satz 1 des Besoldungsänderungsgesetzes der Tag der Verkündung dieses Gesetzes am 25. Februar 2014. Denn nach Art. 4 Abs. 2 Satz 1 des Besoldungsänderungsgesetzes gilt für nach dem rückwirkenden Inkrafttreten des Gesetzes zum 1. Januar 2013 in ein Amt der Besoldungsgruppen W 2 und W 3 eintretende Professorinnen und Professoren, deren Berufungsverhandlungen vor Ablauf des Tages der Verkündung dieses Gesetzes geführt oder deren Leistungsbezüge vor Ablauf des Tages der Verkündung vereinbart wurden, § 41a HmbBesG entsprechend mit der Maßgabe, dass an die Stelle des 31. Dezembers 2012 als Stichtag für die im Rahmen der Gewährung von Grundleistungsbezügen zu berücksichtigenden Leistungsbezüge nach § 41a Abs. 1 Sätze 1 bis 3 HmbBesG der Tag der Verkündung des Besoldungsänderungsgesetzes tritt. Das heißt alle bis zum 25. Februar 2014 gewährten und vereinbarten Leistungsbezüge werden – im Gegensatz zu nach diesem Stichtag gewährten und vereinbarten Leistungsbezügen – hälftig auf die Grundleistungsbezüge angerechnet.

(2) Professorinnen und Professoren, die zum Stichtag des 25. Februar 2014 hohe Leistungsbezüge erhielten, werden im Verhältnis zu solchen, die keine oder niedrige Leistungsbezüge erhielten, nicht verfassungswidrig ungleich behandelt. Durch die lediglich hälftige Anrechnung bestehender Leistungsbezüge auf die Grundleistungsbezüge stellt § 41a Abs. 1 Satz 1 HmbBesG i.V.m. Art. 4 Abs. 2 Satz 1 des Besoldungsänderungsgesetzes

sicher, dass Professorinnen und Professoren, die bei Verkündung der rückwirkenden Besoldungsänderung am 25. Februar 2014 bereits Leistungsbezüge erhielten, auch künftig eine höhere Besoldung erhalten als Kolleginnen und Kollegen, denen in Form der Grundleistungsbezüge nach § 33 Abs. 1 HmbBesG erstmals Leistungsbezüge gewährt werden oder deren geringere Leistungsbezüge durch die Grundleistungsbezüge erhöht werden. Diese Regelung führt im Verhältnis zwischen verschiedenen Besoldungsempfängern derselben Besoldungsgruppe also nicht zu einer Gleichstellung von Personen, die sich in der Vergangenheit bereits akademisch ausgezeichnet haben, mit Personen, auf die dies nicht zutrifft. Mit der konzeptionellen Änderung, dass künftig alle Professorinnen und Professoren Leistungsbezüge in Höhe mindestens der Grundleistungsbezüge nach § 33 Abs. 1 Satz 1 HmbBesG erhalten, bewegt sich der Gesetzgeber innerhalb seines besoldungsrechtlichen Gestaltungsspielraums. Unabhängig davon, dass somit bereits kein Eingriff in den Schutzbereich des Art. 3 Abs. 1 GG vorliegt, bietet der bundesverfassungsgerichtliche Gestaltungsauftrag (vgl. BVerfG, Urt. v. 14.2.2012, 2 BvL 4/10, juris Rn. 184) zudem einen hinreichenden sachlichen Grund für konzeptionelle Änderungen in Gestalt der Umschichtung von variablen hin zu nicht variablen Besoldungsbestandteilen (BVerwG, Urt. v. 6.6.2019, 2 C 18/18, juris Rn. 15 ff.; Urt. v. 21.9.2017, 2 C 30/16, juris Rn. 27, 29 ff.; OVG Koblenz, Urt. v. 5.4.2016, 2 A 11124/15, juris Rn. 30 f.).

(3) Dass gemäß § 41a Abs. 1 Satz 1 HmbBesG i.V.m. Art. 4 Abs. 2 Satz 1 des Besoldungsänderungsgesetzes der 25. Februar 2014 das maßgebliche Datum für die Berücksichtigung bereits erhaltener Leistungsbezüge ist, führt ebenfalls zu keiner ungerechtfertigten Ungleichbehandlung; vielmehr handelt es sich um eine zulässige Stichtagsregelung (vgl. hierzu und zum Folgenden: BVerwG, Urt. v. 21.9.2017, 2 C 30/16, juris Rn. 32). Stichtagsregelungen betreffen die zeitliche Ausprägung des Gleichheitssatzes und entsprechen als solche einer zeitlichen Typisierung. Die auch bei ihnen auftretenden unvermeidlichen Härten sind hinzunehmen, wenn die Einführung des Stichtags überhaupt und die Wahl des Zeitpunkts im Hinblick auf den Sachverhalt sachlich vertretbar sind, wobei dem Gesetzgeber ein weiter Entscheidungsspielraum zukommt (vgl. BVerfG, Beschl. v. 7.10.2015, 2 BvR 413/15, juris Rn. 24; Urt. v. 23.11.1999, 1 BvF 1/94, juris Rn. 112 ff.). Die Wahl des 25. Februar 2014, also des Datums des Inkrafttretens des Besoldungsänderungsgesetzes ist sachlich vertretbar. Zu diesem Zeitpunkt setzte der Hamburgische Gesetzgeber die Vorgaben des Bundesverfassungsgerichts, die Grundalimentation der W 2-Professorinnen und Professoren zu erhöhen (vgl. BVerfG, Urt. v. 14.2.2012, 2 BvL 4/10, juris Rn. 184 f.), um und führte die Grundleistungsbezüge – rückwirkend ab dem 1. Januar 2013 – ein. Mit dieser Einführung verschob der Gesetzgeber Teile der variablen Besoldungsbestandteile hin zu

den nicht variablen Besoldungsbestandteilen. Damit durfte er eine Anrechnung bestehender Leistungsbezüge verbinden, um nicht sachgerechte Mitnahmeeffekte zu verhindern (vgl. HmbBü-Drs. 20/9558, S. 9). Der Gesetzgeber ging davon aus, dass durch die Einführung der Grundleistungsbezüge und die damit im Rahmen des Globalbudgets der Universitäten einhergehende Verschiebung von Teilen der variablen Besoldungsbestandteile hin zu den nicht variablen Besoldungsbestandteilen nach Einführung der Grundleistungsbezüge tendenziell niedrigere Leistungsbezüge gewährt würden als vorher. Vor diesem Hintergrund sah er die Anrechnungsregelung in § 41a HmbBesG als erforderlich an, um eine dauerhafte und sachlich nicht gerechtfertigte Besserstellung der vorhandenen Professorinnen und Professoren gegenüber nach Inkrafttreten des Gesetzes neu eingestellten Professorinnen und Professoren zu verhindern.

Die Klägerin hat nicht dargelegt und es ist auch sonst nicht ersichtlich, dass diese der Anrechnungsregelung zugrundeliegende Erwartung des Gesetzgebers evident sachwidrig sein könnte. Im Gegenteil ergibt sich aus den von der Klägerin vorgelegten Unterlagen zu den durchschnittlich gewährten Berufungs-Leistungsbezügen an der [...] (Anlage K 44), dass sich die Erwägungen des hamburgischen Gesetzgebers für die Berufungs-Leistungsbezüge an der [...] bestätigt haben. Nach dem Stichtag des 25. Februar 2014 sind die monatlichen Berufungs-Leistungsbezüge nämlich deutlich gesunken (2012: 554,84 Euro, 2013: 734,06 Euro, 2014: 341,53 Euro – insoweit ist aus der Anlage nicht ersichtlich, welche Leistungsbezüge bereits vor dem Stichtag des 25. Februar 2014 vereinbart worden waren und welche danach –, 2015: 168,12 Euro, 2016: 336,95 Euro, 2017: 351,67 Euro).

Der Einwand der Klägerin, sie selbst habe bereits im Jahre 2005 erstmals Berufungs-Leistungsbezüge ausgehandelt, in einem Zeitraum, in dem an der [...] durchschnittlich relativ geringe Berufungs-Leistungsbezüge gezahlt worden seien (nach der Anlage K 44 durchschnittlich 278,62 Euro), ist für die Rechtmäßigkeit der Wahl des Anrechnungstichtages im Rahmen der Einführung der Grundleistungsbezüge irrelevant. Denn Anknüpfungspunkt für die Einführung der Anrechnungsregelung war die Änderung des rechtlichen Rahmens für die Vergabe von Leistungsbezügen durch die Einführung der Grundleistungsbezüge und die damit einhergehende Verschiebung von Teilen der variablen Besoldungsbestandteile hin zu den nicht variablen Besoldungsbestandteilen. Insoweit bestand auch zwischen der Klägerin als kurz nach Einführung der W-Besoldung „Frühberufene“ und Professorinnen und Professoren, die nach dem Stichtag des 25. Februar 2014 berufen wurden, ein wesentlicher Unterschied in den rechtlichen Rahmenbedingungen für die Aushandlung der Leis-

tungsbezüge, der die ungleiche Behandlung hinsichtlich der Anrechnungsregelung rechtfertigt. Denn auch die Klägerin konnte – anders als die nach dem Stichtag eingestellten Professorinnen und Professoren – ihre Berufungs-Leistungsbezüge aushandeln, ohne dass bestehende Grundleistungsbezüge das Gesamtvolumen der Leistungsbezüge verringerten. Soweit die Klägerin mit ihrem Einwand eine Ungleichbehandlung zu Professorinnen und Professoren geltend macht, die Berufungs-Leistungsbezüge in den Jahren ab 2008 bis zum Stichtag des 25. Februar 2014 erhielten (sogenannte „Spätberufene“), besteht hinsichtlich der Anrechnungsregelung § 41a Abs. 1 Satz 1 HmbBesG i.V.m. Art. 4 Abs. 2 Satz 1 des Besoldungsänderungsgesetzes keine rechtfertigungsbedürftige Ungleichbehandlung. Denn auch die bis zum Stichtag des 25. Februar 2014 vereinbarten Berufungs-Leistungsbezüge der „Spätberufenen“ wurden auf die Grundleistungsbezüge angerechnet. Sollte der Vortrag der Klägerin so zu verstehen sein, dass sie auch unabhängig von den Auswirkungen der stichtagsbezogenen Anrechnungsregelung eine Ungleichbehandlung hinsichtlich der Höhe ihrer Berufungs-Leistungsbezüge im Jahre 2005 und derjenigen der „Spätberufenen“ geltend macht, so ist auch insoweit eine subjektive Rechtsverletzung der Klägerin nicht ersichtlich [dazu s.u. 2. c) bb)].

Schließlich folgt nichts anderes aus dem Einwand der Klägerin, jedenfalls hinsichtlich der für besondere Leistungen gewährten Leistungsbezüge nach § 34 HmbBesG fehle eine sachliche Rechtfertigung für die Anrechnung, weil sich durch die Einführung der Grundleistungsbezüge weder die Höhe noch – bis auf eine moderate Verschärfung des Anforderungsprofils im Jahre 2020 – die Kriterien für die Vergabe dieser Leistungsbezüge geändert hätten. Insoweit kann dahinstehen, ob es anlässlich der Einführung der Grundleistungsbezüge und die damit einhergehende Umschichtung von variablen hin zu nicht variablen Besoldungsbestandteilen in der Praxis tatsächlich keine veränderte Vergabepaxis bezüglich der besonderen Leistungsbezüge nach § 34 HmbBesG an der [...] gegeben hat. Jedenfalls durfte der Besoldungsgesetzgeber im Rahmen seines weiten Ermessensspielraums in zulässiger Weise bei seiner Prognose der Auswirkungen der Besoldungsreform eine Anrechnung aller bestehenden Leistungsbezüge auf die Grundleistungsbezüge festsetzen. Die sich daraus ggf. für die Klägerin ergebenden Unebenheiten, Friktionen und Mängel sowie gewisse Benachteiligungen in ihrem Einzelfall, die dadurch evtl. entstehen könnten, dass die Prognose des Gesetzgebers, durch die Besoldungsreform würde auch die Vergabepaxis bezüglich der besonderen Leistungsbezüge nach § 34 HmbBesG an der [...] geändert, ggf. unzutreffend sein könnte, muss die Klägerin hinnehmen. Denn für die Gesamtregelung der Anrechnung der bestehenden Leistungsbezüge auf die Grundleistungsbezüge lässt

sich ein vernünftiger Grund in Form der Berücksichtigung der Umschichtung von variablen hin zu nicht variablen Besoldungsbestandteilen anführen.

Da keine ungerechtfertigte Ungleichbehandlung zwischen vor und nach dem Stichtag eingestellten Professorinnen und Professoren besteht, kommt es auf den umfangreichen Vortrag der Klägerin zu den zukünftigen finanziellen Auswirkungen der stichtagsbezogenen Anrechnungsregelung nicht weiter an.

ee) Die Regelungen der §§ 33 Abs. 1, 36 Abs. 1 i.V.m. Anlage IXa, 41a Abs. 1 HmbBesG i.V.m. Art. 4 Abs. 2 Satz 1 des Besoldungsänderungsgesetzes verstoßen aus zwei unabhängig voneinander entscheidungstragenden Gründen auch nicht gegen das europarechtliche Verbot der Altersdiskriminierung (vgl. Art. 21 Abs. 1 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union - GRCh). Zum einen stellt die stichtagsbezogene Anrechnungsregelung keine unmittelbare oder mittelbare Altersdiskriminierung dar [hierzu unter (1)]. Zum anderen wäre eine Ungleichbehandlung wegen des Alters, wenn sie zu Gunsten der Klägerin unterstellt würde, nach Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78/EG sachlich gerechtfertigt [hierzu unter (2)].

(1) Die stichtagsbezogene Anrechnungsregelung des § 41a Abs. 1 HmbBesG i.V.m. Art. 4 Abs. 2 Satz 1 des Besoldungsänderungsgesetzes ist nicht als altersdiskriminierend i.S.d. allgemeinen Diskriminierungsverbots des Art. 21 Abs. 1 GRCh anzusehen. Dieses Diskriminierungsverbot wird bezüglich berufsbezogener Regelungen maßgeblich durch die 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. L 303, S. 16 – im Folgenden Richtlinie 2000/78/EG) inhaltlich konkretisiert. Nach ständiger Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs ergibt sich sowohl aus dem Titel und den Erwägungsgründen als auch aus dem Inhalt und der Zielsetzung der Richtlinie 2000/78, dass diese einen allgemeinen Rahmen schaffen soll, der gewährleistet, dass jeder „in Beschäftigung und Beruf“ gleichbehandelt wird, indem sie dem Betroffenen einen wirksamen Schutz vor Diskriminierungen aus einem der in ihrem Art. 1 der Richtlinie 2000/78 genannten Gründe bietet (EuGH, Urt. v. 8.10.2020, C-644/19, Universitatea „Lucian Blaga“ Sibiu, juris Rn. 30, m.w.N.). Nach Art. 2 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78/EG bedeutet der „Gleichbehandlungsgrundsatz“, der mit ihr durchgesetzt werden soll, dass es keine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung wegen eines der in Artikel 1 der Richtlinie 2000/78/EG genannten Gründe geben darf (hierzu und zum Folgenden: EuGH, Urt. v. 18.6.2009, C-88/08, Hütter, juris, Rn. 37 f.). Nach Art. 2 Abs. 2 Buchst. a der Richtlinie 2000/78/EG liegt eine unmittelbare Diskriminierung im Sinne des Art. 2 Abs. 1 dieser Richtlinie vor, wenn eine Person

wegen eines der in Art. 1 der Richtlinie genannten Gründe in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt als eine andere Person. Gemäß Art. 2 Abs. 2 Buchst. a der Richtlinie 2000/78/EG liegt eine mittelbare Diskriminierung vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen mit einer bestimmten Religion oder Weltanschauung, einer bestimmten Behinderung, eines bestimmten Alters oder mit einer bestimmten sexuellen Ausrichtung gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können.

Gemessen an diesem Maßstab stellt die stichtagsbezogene Anrechnungsregelung des § 41a Abs. 1 HmbBesG i.V.m. Art. 4 Abs. 2 Satz 1 des Besoldungsänderungsgesetzes weder eine unmittelbare [hierzu unter (a)] noch eine mittelbare Diskriminierung [hierzu unter (b)] dar.

(a) Die Beklagte weist zu Recht darauf hin, dass keine unmittelbare Altersdiskriminierung vorliegt, weil die Stichtagsregelung des § 41a Abs. 1 HmbBesG i.V.m. Art. 4 Abs. 2 Satz 1 des Besoldungsänderungsgesetzes nicht an das Lebensalter der betroffenen Professorinnen und Professoren anknüpft, sondern an das Vorhandensein von Leistungsbezügen zum Stichtag des 25. Februar 2014.

(b) Auch eine mittelbare Diskriminierung wegen des Alters liegt nicht vor. Denn eine Stichtagsregelung, die die Anwendung unterschiedlicher Regelungen ausschließlich von dem Einstellungszeitpunkt abhängig macht, und zwar unabhängig vom Alter des Bediensteten zum Zeitpunkt seiner Einstellung, ist nicht altersdiskriminierend, auch nicht mittelbar (hierzu und zum Folgenden: EuGH, Urt. v. 14.2.2019, C-154/18, Horgan und Keegan, juris, Rn. 24 ff., m.w.N.). Denn dieses Kriterium, das die Anwendung der neuen Regelung allein von dem objektiven und neutralen Element des Zeitpunkts der Einstellung abhängig macht, hat offensichtlich nichts mit einer Berücksichtigung des Alters der eingestellten Personen zu tun. Die Anwendung der neuen Regelungen nach dem Stichtag ist in diesen Fällen weder untrennbar mit dem Alter der Betroffenen verbunden, noch knüpft sie mittelbar an das Alter an.

Diese Wertung ist auf den vorliegenden Fall übertragbar. Die stichtagsbezogene Anrechnungsregelung des § 41a Abs. 1 HmbBesG i.V.m. Art. 4 Abs. 2 Satz 1 des Besoldungsänderungsgesetzes knüpft nicht an das Lebensalter der Professorinnen und Professoren zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der reformierten Professorenbesoldung an, sondern ausschließlich an das hinsichtlich des Lebensalters objektive und neutrale Element des Vorhandenseins von Leistungsbezügen zum Zeitpunkt des Stichtags.

Nichts Anderes folgt aus den von der Klägerin zitierten Urteilen des Europäischen Gerichtshofs „Hütter“ (EuGH, Urt. v. 18.6.2009, C-88/08, juris) und „Starjakob“ (EuGH, Urt. v. 28.1.2015, C-417/13, juris). Beide Urteile geben für die vorliegend entscheidende Frage, ob die stichtagsbezogene Anrechnungsregelung mittelbar altersdiskriminierend ist, nichts her.

In dem Urteil „Hütter“ stufte der Europäische Gerichtshof eine Regelung als unmittelbar altersdiskriminierend ein, weil sie Personen, die ihre Berufserfahrung, wenn auch nur teilweise, vor Vollendung des 18. Lebensjahrs erworben haben, schlechter behandelte als Personen, die nach Vollendung des 18. Lebensjahrs eine gleichartige Berufserfahrung vergleichbarer Länge erworben haben (EuGH, Urt. v. 18.6.2009, C-88/08, juris Rn. 38). Auf die Frage, wann eine nationale Regelung mittelbar altersdiskriminierend ist, kam es in diesem Urteil deshalb nicht mehr an.

Dies gilt auch für das Urteil „Starjakob“. Denn dieses Urteil setzt sich nicht näher mit der Frage auseinander, ob eine bestimmte nationale Regelung unmittelbar oder mittelbar altersdiskriminierend ist, sondern nur damit, welche Konsequenzen der nationale Gesetzgeber zu ziehen hat, wenn er eine festgestellte Altersdiskriminierung zu beseitigen hat (EuGH, Urt. v. 28.1.2015, a.a.O., Rn. 22 ff.).

(2) Unabhängig davon wäre eine mittelbare Ungleichbehandlung wegen des Alters – wenn sie zu Gunsten der Klägerin unterstellt würde – gemäß Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78/EG gerechtfertigt (vgl. zur Rechtfertigungsmöglichkeit auch: EuGH, Urt. v. 18.6.2009, C-88/08, Hütter, juris, Rn. 39). Danach stellen Ungleichbehandlungen wegen des Alters keine Diskriminierung dar, 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. Nach der ständigen Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs steht den Mitgliedstaaten nicht nur bei der Entscheidung darüber, welches konkrete Ziel von mehreren sie im Bereich der Arbeits- und Sozialpolitik verfolgen, sondern auch bei der Festlegung der zu seiner Erreichung geeigneten Maßnahmen ein weites Ermessen zu (EuGH, Urt. v. 8.5.2019, C-396/17, Leitner, juris, Rn. 41, m.w.N.).

Vorliegend war die stichtagsbezogene Anrechnungsregelung sachlich gerechtfertigt. Der Besoldungsgesetzgeber verfolgte mit dieser Regelung das legitime Ziel, eine dauerhafte

und sachlich nicht gerechtfertigte Besserstellung der vorhandenen Professorinnen und Professoren gegenüber nach Inkrafttreten des Gesetzes neu eingestellten Professorinnen und Professoren zu verhindern. Denn er ging davon aus, dass durch die Einführung der Grundleistungsbezüge und die damit im Rahmen des Globalbudgets der Universitäten einhergehende Verschiebung von Teilen der variablen Besoldungsbestandteile hin zu den nicht variablen Besoldungsbestandteilen nach Einführung der Grundleistungsbezüge tendenziell niedrigere Leistungsbezüge gewährt würden als vorher. Die Klägerin hat nicht dargelegt und es ist auch sonst nicht ersichtlich, dass diese der stichtagsbezogenen Anrechnungsregelung zugrundeliegende Erwartung des Gesetzgebers fehlerhaft bzw. sachwidrig sein könnte. Insoweit kann auf die obigen Ausführungen zur Rechtfertigung im Rahmen des Art. 3 Abs. 1 GG [s.o. 2. b) dd) (3)] verwiesen werden.

ff) Da die Ausgestaltung der Professorenbesoldung durch das am 25. Februar 2014 verkündete Besoldungsänderungsgesetz zwar bereits rückwirkend zum 1. Januar 2013 in Kraft trat, aber nicht in bereits erworbene Rechtspositionen der Klägerin eingreift – bestehende Leistungsbezüge blieben unangetastet –, kommt ein Verstoß der betreffenden Regelungen gegen das rechtsstaatliche Vertrauensschutzgebot (Art. 2 Abs. 2 i.V.m. Art. 20 Abs. 3 GG) in seiner Ausprägung als Rückwirkungsverbot mangels einer belastenden Wirkung nicht in Betracht (vgl. BVerfG, Beschl. v. 2.5.2012, 2 BvL 5/10, juris Rn. 65 ff.; Urt. v. 5.2.2004, 2 BvR 2029/01, juris Rn. 167).

c) Schließlich ist nicht ersichtlich, dass die Besoldung der Klägerin seit Januar 2012 deshalb zu niedrig ist, weil andere besoldungsrelevante Regelungen als die stichtagsbezogene Anrechnungsregelung (dazu s.o. 2. b) gegen die verfassungsrechtlichen und europarechtlichen Verbote der Geschlechterdiskriminierung (hierzu unter aa) oder Altersdiskriminierung verstoßen (hierzu unter bb).

aa) Es ist nicht ersichtlich, dass die Besoldung der Klägerin seit 2012 deshalb zu niedrig ist, weil andere besoldungsrelevante Regelungen als die stichtagsbezogene Anrechnungsregelung gegen das verfassungsrechtliche und europarechtliche Verbot der Geschlechterdiskriminierung verstoßen. Insbesondere ist hinsichtlich der Regelung des § 36 Abs. 3 HmbBesG [hierzu unter (1)] und bezüglich der Vergabe der Leistungsbezüge allgemein [hierzu unter (2)] keine subjektive Rechtsverletzung der Klägerin ersichtlich.

(1) Die Klägerin hat nicht substantiiert dargelegt und es ist auch sonst nicht ersichtlich, welches ihrer subjektiven Rechte durch § 36 Abs. 3 HmbBesG verletzt sein könnte. Gemäß

§ 36 Abs. 3 HmbBesG dürfen Leistungsbezüge insgesamt den Unterschiedsbetrag zwischen den Grundgehältern der Besoldungsgruppe W 3 und der Besoldungsgruppe B 10 übersteigen, wenn dies erforderlich ist, um die Professorin oder den Professor aus dem Bereich außerhalb der deutschen Hochschulen zu gewinnen oder um die Abwanderung der Professorin oder des Professors in den Bereich außerhalb der deutschen Hochschulen abzuwenden. Leistungsbezüge dürfen den Unterschiedsbetrag zwischen den Grundgehältern der Besoldungsgruppe W 3 und der Besoldungsgruppe B 10 ferner übersteigen, wenn die Professorin oder der Professor bereits an ihrer oder seiner bisherigen Hochschule Leistungsbezüge erhält, die den Unterschiedsbetrag zwischen den Grundgehältern der Besoldungsgruppe W 3 und der Besoldungsgruppe B 10 übersteigen und dies erforderlich ist, um die Professorin oder den Professor für eine hamburgische Hochschule zu gewinnen oder ihre oder seine Abwanderung an eine andere deutsche Hochschule zu verhindern. Da die Klägerin selbst Leistungsbezüge deutlich unterhalb des Unterschiedsbetrags zwischen den Grundgehältern der Besoldungsgruppe W 3 und der Besoldungsgruppe B 10 erhält, ist die unmittelbare Anwendung oder Nichtanwendung dieser Kappungs- und Ausnahmevorschrift vorliegend nicht im Streit. Darüber hinaus hat die Klägerin nicht substantiiert vorgebracht und ist auch sonst nicht ersichtlich, dass die Höhe der Besoldung, die der Klägerin gewährt wird, derart unmittelbar und erheblich von der Anwendung des § 36 Abs. 3 HmbBesG auf andere Professorinnen oder Professoren beeinflusst wird, dass die Schwelle zur Beeinträchtigung eines subjektiven Rechts der Klägerin erreicht wäre. Vor diesem Hintergrund der fehlenden subjektiven Betroffenheit der Klägerin muss ihrem weiteren Einwand, die Regelung des § 36 Abs. 3 HmbBesG verstoße auch gegen das allgemeine Diskriminierungsverbot im sachlichen Anwendungsbereich des europäischen Forschungsraums (Art. 179 AEUV), weil sie an die nicht gerechtfertigten Kriterien der Herkunft (Berufungsfall) bzw. der Ansässigkeit im Inland (Bleibeverhandlungsfall) anknüpfe, nicht weiter nachgegangen werden.

(2) Mit ihrem Vortrag, die allgemeine Praxis der [...] bei der Vergabe von Leistungsbezügen und die niedrige Höhe ihrer Berufungs-Leistungsbezüge im Jahre 2005 würden zu einer mittelbaren Diskriminierung wegen des Geschlechts führen, dringt die Klägerin nicht durch.

Insoweit dürfte die Klage bereits unzulässig sein [vgl. zur Notwendigkeit des Widerspruchsverfahrens oben 1. b)]. Denn zu diesen Punkten hat die Klägerin erstmals im Klagverfahren vorgetragen und kein Widerspruchsverfahren durchgeführt. Dieses dürfte auch nicht entbehrlich sein. Insbesondere dürfte insoweit kein vorbehaltloses Einlassen der Beklagten zur

Sache im Klageverfahren vorliegen. Denn die Beklagte hat zwar zu § 36 Abs. 3 HmbBesG nicht aber zur allgemeinen Praxis der Beklagten bei der Vergabe von Leistungsbezügen und der Rechtmäßigkeit der Höhe der Berufungs-Leistungsbezüge der Klägerin im Jahre 2005 inhaltlich Stellung genommen.

Unabhängig von der Frage der Zulässigkeit begründet der Vortrag der Klägerin zur allgemeinen Praxis der [...] bei der Vergabe von Leistungsbezügen und zur niedrigen Höhe ihrer Berufungs-Leistungsbezüge im Jahre 2005 keine subjektive Rechtsverletzung durch besoldungsrelevante Regelungen im Hinblick auf die allein streitgegenständliche Besoldungshöhe ab Januar 2012. Insoweit fehlt es insbesondere an einer besoldungsrelevanten Regelung, die gegen das verfassungsrechtliche und europarechtliche Verbot der Geschlechterdiskriminierung verstoßen könnte. Die der Klägerin gewährten Berufungs-Leistungsbezüge sind das Ergebnis der Berufungsverhandlungen der Klägerin. Diese Zahlungen beruhen auf dem Verhandlungsgeschick der Klägerin und nicht auf einer gesetzlichen oder satzungsrechtlichen Regelung. Die Klägerin hat nicht substantiiert dargelegt und es ist auch sonst nicht ersichtlich, dass es allgemeine Vorgaben für die Höhe der Leistungsbezüge bei Berufungsverhandlungen in Form von Vergaberichtlinien der [...] satzungsrechtlichen oder gesetzlichen Regelungen gibt oder gab, welche ihrem Inhalt nach gegen das verfassungsrechtliche und europarechtliche Verbot der Geschlechterdiskriminierung verstoßen bzw. verstießen. Insbesondere verstößt die bloße – ggf. wiederholte – Nichtausschöpfung des Vergaberahmens für Leistungsbezüge nicht gegen das Verbot der Geschlechterdiskriminierung.

Nichts Anderes folgt aus dem Vortrag, dass aus Aufsätzen aus den Jahren 2008, 2009 und 2011 hervorgehe, dass Frauen statistisch signifikant geringere ruhegehaltsfähige Leistungszulagen erhalten würden als Männer (Frauen: 250,-- Euro bis 600,-- Euro, Männer: 250,-- Euro bis 800,-- Euro). Im Fachgebiet Recht/Wirtschaft/Soziales ergebe sich eine durchschnittliche Differenz von 110,-- Euro bei den monatlichen Leistungsbezügen von Frauen und Männern. Dieser Vortrag ist für die Besoldung ab 2012 schon deshalb unergiebig, weil er sich auf einen früheren Zeitraum bezieht. Davon unabhängig ist nicht ersichtlich, wie dieses Vorbringen eine Rechtsverletzung der Klägerin begründen könnte, denn die Klägerin erhielt ab dem 1. Januar 2012 Leistungsbezüge in Höhe von insgesamt 736,77 Euro (unbefristete Berufungs-Leistungsbezüge von 296,61 Euro, unbefristete Leistungsbezüge von 220,08 Euro und befristete Leistungsbezüge von 220,08 Euro) und damit mehr als die von ihr zitierten durchschnittlichen Zahlen.

bb) Darüber hinaus ist nicht ersichtlich, dass die Besoldung der Klägerin seit 2012 deshalb zu niedrig ist, weil andere besoldungsrelevante Regelungen als die stichtagsbezogene Anrechnungsregelung gegen das verfassungsrechtliche und europarechtliche Verbot der Altersdiskriminierung verstoßen. Weder das Vorbringen der Klägerin, eine Ungleichbehandlung zu den „Spätberufenen“ liege vor [hierzu unter (1)], noch der Hinweis auf die Deckelung der Leistungsbezüge in den Jahren 2016 und 2019 [hierzu unter (2)] oder der Verweis auf eine Ungleichbehandlung im Vergleich zu den Professorinnen und Professoren, die nach § 41 Abs. 1 HmbBesG auf Antrag aus der C 2-Besoldung in die W 2-Besoldung übergeleitet worden seien [hierzu unter (3)] vermag einen solchen Verstoß zu begründen.

(1) Mit ihrem Vortrag, dass eine Ungleichbehandlung zu Professorinnen und Professoren gegeben sei, die Berufungs-Leistungsbezüge in den Jahren ab 2008 bis zum Stichtag des 25. Februar 2014 erhielten (sogenannte „Spätberufene“), legt die Klägerin eine Altersdiskriminierung nicht da. Sollte dieser Vortrag so zu verstehen sein, dass die Klägerin auch unabhängig von den Auswirkungen der stichtagsbezogenen Anrechnungsregelung [dazu s.o. 2. b) dd) (3)] eine Ungleichbehandlung hinsichtlich der Höhe ihrer Berufungs-Leistungsbezüge und der der „Spätberufenen“ geltend macht, so dürfte dieses Begehren unzulässig sein [vgl. zur Notwendigkeit des Widerspruchsverfahrens oben 1. b)]. Denn die Klägerin hat hinsichtlich der Höhe ihrer im Jahre 2005 gewährten Berufungs-Leistungsbezüge unabhängig von der Frage der Rechtmäßigkeit der stichtagsbezogenen Anrechnungsregelung bei Einführung der Grundleistungsbezüge kein Widerspruchsverfahren durchgeführt und die Beklagte hat sich insoweit auch nicht rügelos zur Sache eingelassen.

Unabhängig davon wäre die Klage jedenfalls unbegründet, weil die Höhe der Berufungs-Leistungsbezüge der Klägerin im Jahre 2005 und der „Spätberufenen“ auf den damals zwischen der Klägerin bzw. den „Spätberufenen“ und der [...] individuell geführten Berufungsverhandlungen beruht. Die Klägerin hat nicht substantiiert dargelegt und es ist auch sonst nicht ersichtlich, dass es allgemeine Vorgaben für die Höhe der Leistungsbezüge bei Berufungs- und Bleibeverhandlungen in Form von Vergaberichtlinien der [...], satzungrechtlichen oder gesetzlichen Regelungen gibt oder gab, welche ihrem Inhalt nach gegen das verfassungsrechtliche und europarechtliche Verbot der Altersdiskriminierung verstoßen bzw. verstießen.

(2) Zudem dringt die Klägerin mit ihrem Vorbringen, sie werde durch die Deckelung der Leistungsbezüge in den Jahren 2016 und 2019 auf 45 % bzw. 40 % des Grundgehalts schlechter gestellt, als die aus der Besoldungsgruppe C 2 übergeleiteten Professorinnen und Professoren und als die Professorinnen und Professoren, die von der Universität [...]

und dem [...]Institut im Wege der „Doppelberufung“ eingestellt würden, nicht durch. Auch insoweit dürfte die Klage unzulässig sein [vgl. zur Notwendigkeit des Widerspruchsverfahrens oben 1. b)], weil die Klägerin diesbezüglich kein Widerspruchsverfahren durchgeführt und die Beklagte sich dazu nicht rügelos zur Sache eingelassen hat.

Unabhängig davon fehlt es jedenfalls an einer gegenwärtigen Rechtsbetroffenheit, weil die Klägerin nicht geltend gemacht hat und es auch sonst nicht ersichtlich ist, dass sie aktuell von dieser Deckelung betroffen ist. Dies wäre nur dann der Fall, wenn ihr Leistungsbezüge, die ihr gewährt werden sollten, wegen Überschreitung der Kappungsgrenze nicht gewährt worden wären, was gegenwärtig erst bei Leistungsbezügen über 2.131,39 Euro (40 % des Grundgehalts von 5.328,48 Euro) der Fall wäre.

(3) Keine im vorliegenden Verfahren zu berücksichtigende subjektive Rechtsverletzung legt die Klägerin mit ihrem Vortrag dar, dass eine weitere Ungleichbehandlung im Vergleich zu den Professorinnen und Professoren bestehe, die nach § 41 Abs. 1 HmbBesG auf Antrag aus der C 2-Besoldung in die W 2-Besoldung übergeleitet worden seien. Auch insoweit hat die Klägerin kein Widerspruchsverfahren durchgeführt und die Beklagte hat sich diesbezüglich nicht rügelos zur Sache eingelassen [vgl. oben 1. b)]. Unabhängig davon ist ein Rechtsverstoß nicht ersichtlich, weil eine Ungleichbehandlung in Gestalt der sachlichen Besserstellung der ehemaligen C 2-Professorinnen und Professoren – so sie denn tatsächlich vorliegen sollte – durch den Bestandsschutz der C 2-Professorinnen und Professoren, den der Gesetzgeber bei der Professorenbesoldungsreform 2005 zu berücksichtigen hatte, sachlich gerechtfertigt wäre.

II. Die Kostenentscheidung folgt aus § 154 VwGO, die Entscheidung über die vorläufige Vollstreckbarkeit aus § 167 VwGO i.V.m. §§ 708 Nr. 11, 709, 711 ZPO.