

Besoldung und Mobilität

Nachzahlungen bei Novellierung der W-Besoldung nach Länderwechsel

| MARTIN HELLFEIER | Die Novellierungen der W-Besoldung in den Ländern im Zuge des Urteils des Bundesverfassungsgerichts zur Verfassungswidrigkeit der hessischen W2-Besoldung haben vielfältige Fragen nach sich gezogen. Als eine davon hat sich der länderübergreifende Wechsel herausgestellt, wenn dieser vor dem Zeitpunkt der Novellierung der W-Besoldung beim ehemaligen Dienstherrn erfolgte. In solchen Fällen können rückwirkende Ansprüche bestehen.

Auf der Grundlage der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zur W-Besoldung vom 14. Februar 2012 sind die Länder aufgefordert, ab dem 1. Januar 2013 die W-Besoldung zu erhöhen. Diesem Postulat sind zwischenzeitlich fast alle Länder nachgekommen (s. die Übersicht auf dem „W-Portal“ unter www.hochschulverband.de). Dass die Anpassungen in unterschiedlichen Zeitabständen zum Stichtag des 1. Januar 2013 vorgenommen wurden, ist rechtlich unproblematisch, da bisher alle Novellen hinsichtlich der Besoldungserhöhungen rückwirkend zum 1. Januar 2013 in Kraft getreten sind. In Nordrhein-Westfalen beispielsweise ist in Reaktion auf die Karlsruher Entscheidung die W-Besoldung erst im Mai 2013 geändert worden, freilich mit rückwirkender Kraft zum 1. Januar 2013. In diesem Zusammenhang ist etwa die Konstellation vorstellbar, dass ein Professor bis einschließlich März des Jahres 2013 in Nordrhein-Westfalen im Beamtenverhältnis tätig war und sodann zum 1. April 2013 beispielhaft nach Brandenburg gewechselt ist. Da ein Beamter – auch nach Ausscheiden aus dem Dienst – Anspruch auf Besoldung in der ihm

gesetzlich zustehenden Höhe hat, bestehen nun Besoldungsansprüche in Nordrhein-Westfalen noch bis zum 31. März 2013, ab Januar 2013 freilich unter Berücksichtigung der Modifizierungen der nordrhein-westfälischen W-Besoldung, d.h. soweit die Verrechnung von etwaigen Leistungsbezügen mit der Erhöhung des Grundgehaltes (Konsumtion) den Vorteil der Erhöhung des Grundgehaltes nicht aufgezehrt hat. In Brandenburg wiederum ist das die W-Besoldung novellierende Gesetz erst im November 2013 verkündet worden, es trat wie in Nordrhein-Westfalen jedoch ebenfalls zum 1. Januar 2013 in Kraft. Bereits zum Oktober 2013 allerdings hatte der Professor im Beispielsfall ein Angebot aus Baden-Württemberg angenommen. In diesem Fall bestehen daher Besoldungsansprüche gegen das Land Brandenburg für den Zeitraum April bis einschließlich September 2013, auch hier unter Berücksichtigung der rückwirkend in Kraft getretenen Besoldungserhöhungen und der sonstigen besoldungsrechtlichen Bedingungen in diesem Zeitraum. Die Verkündung der Erhöhung der Grundgehälter der W-Besoldung in Baden-Württemberg – also in dem Land, in dem der betreffende Professor heute tätig ist – erfolgte erst im Dezember 2014, rückwirkend zum 1. Januar 2013. Die Befriedigung nachträglicher Besoldungsansprüche gegen den aktuellen Dienstherrn verläuft in aller Regel unproblematisch. Die Umstellung auf das neue W-System erfolgt

automatisch durch die zuständige Besoldungsbehörde.

Rückwirkende Ansprüche geltend machen

Da ein Besoldungsanspruch unabhängig von einem diesbezüglichen Antrag besteht, müssen aber auch die Besoldungsstellen ehemaliger Dienstherrn etwaige nachgelagerte Ansprüche erfüllen. Möglicherweise aber ist es den Besoldungsbehörden in der Praxis nicht (mehr) oder zumindest nicht zeitgerecht möglich, derartige Besoldungsansprüche zu befriedigen, etwa weil hierfür die notwendigen Kontaktdaten fehlen. Daher ist es ratsam, etwaige Nachzahlungsansprüche bei den zuständigen Besoldungsbehörden für die Zeiten geltend zu machen, in denen ein Professor in einem Land tätig war, in dem die W-Besoldung erst nach seinem Weggang novelliert wurde, diese Novellierung allerdings rückwirkend für eine seinen Dienst erfassende Zeit in Kraft getreten ist. Dabei ist zu beachten, dass Besoldungsansprüche einer Verjährungsfrist unterliegen, nach deren Ablauf der Dienstherr berechtigt ist, die Leistung zu verweigern. Die Verjährungsfrist beträgt üblicherweise drei Jahre und beginnt in der Regel mit dem Schluss des Jahres, in dem der Anspruch entstanden ist. Abweichendes Landesrecht ist möglich. Ohne an dieser Stelle auf Einzelheiten eingehen zu können, mag folgendes Beispiel Beginn und Ende einer Verjährungsfrist illustrieren: Durch die Modifikation der W-Besoldung etwa im Jahre 2013 ist der entsprechende Besoldungsanspruch im selben Jahr entstanden. Die Verjährungsfrist beginnt mit dem Schluss des Jahres 2013 und läuft sodann drei Jahre. Mithin wäre der Anspruch mit Ende des Jahres 2016 verjährt. Professoren, die bisher noch keine Nachzahlungen aus



AUTOR

Dr. Martin Hellfeier, Rechtsanwalt, ist Justitiar im Deutschen Hochschulverband und DHV-Landesgeschäftsführer Hessen.

ehemaligen Beamtenverhältnissen erhalten haben, ist daher zur Sicherheit die umgehende Geltendmachung von Ansprüchen anzuraten.

Angestellte Professoren und Professorenvertreter

Die Veränderungen der W-Besoldung betreffen nicht nur beamtete Professoren. Auch bei Hochschullehrern im Angestelltenverhältnis darf prinzipiell davon ausgegangen werden, dass grundsätzlich ein Anspruch auf Erhöhung der vertraglich vereinbarten Vergütung besteht. Anders als im Beamtenrecht herrscht im Arbeitsrecht das Prinzip der Vertragsautonomie, die Vertragsparteien sind auf dieser Basis grundsätzlich freier in der Ausgestaltung der Vergütung. Üblicherweise verweisen die Arbeitsverträge angestellter Professoren aber in dynamischer Form auf das Besoldungsrecht der Beamten, so dass sich Änderungen in der Besoldung der Beamten – einschließlich etwaiger Verrechnungsregeln – auf die Vergütung von Angestellten nieder-

schlagen. Schließlich haben auch Professorenvertreter Ansprüche auf Erhöhungen ihrer Vergütung, sofern die diesbezüglichen Verträge bzw. (einseitigen) Beauftragungen das Besoldungsrecht der Beamten in Bezug nehmen. Bei Nachzahlungen ist jedoch sowohl bei angestellten Hochschullehrern als auch bei Professorenvertretern zu beachten, dass vertragliche oder tarifliche Ausschlussfristen einen rückwirkenden Anspruch zunichtemachen können. Denn

»Bei Arbeitsverträgen muss stets individuell geprüft werden, ob Ausschlussfristen gelten.«

Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis können – unabhängig von Verjährungsfristen – erlöschen, wenn sie nicht innerhalb einer bestimmten Ausschlussfrist nach Fälligkeit vom Beschäftigten schriftlich geltend gemacht werden. Nach § 37 des Tarifvertrags für den Öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) z.B. verfallen Ansprüche aus dem Ar-

beitsverhältnis innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit. Bei Arbeitsverträgen muss mithin stets individuell geprüft werden, ob derartige Ausschlussfristen gelten, entweder in Form ausdrücklicher vertraglicher Regelung oder durch Verweis auf die Ausschlussfrist des TV-L bzw. anderer Tarifverträge. Gilt eine solche Frist nicht oder ist sie noch nicht abgelaufen, können Erfolg versprechend Ansprüche auf Nachzahlungen geltend gemacht werden, wenn ein angestellter Professor oder ein Professorenvertreter an der Hochschule eines Landes tätig war, in dem die W-Besoldung erst nach der Beendigung seiner Beschäftigung mit rückwirkender Kraft modifiziert wurde, und die Tätigkeit innerhalb des Zeitraums der Rückwirkung liegt. Die zeitliche Grenze stellt auch im arbeitsrechtlichen Kontext die Verjährung von Entgeltansprüchen dar. Vor diesem Hintergrund liegt selbstverständlich auch in diesen Fällen die zeitnahe Verfolgung etwaiger Ansprüche nahe.

Anzeige

DSRI-WISSENSCHAFTSPREIS 2015



Deutsche Stiftung für
Recht und Informatik

Die Deutsche Stiftung für Recht und Informatik schreibt den

DSRI-Wissenschaftspreis (2.000 € Preisgeld)

sowie einen

DSRI-Absolventenpreis (500 € Preisgeld)

aus.

Zweck der Stiftung ist die Förderung der universitären und beruflichen Ausbildung von Juristen/-innen und Informatikern/-innen, die sich mit Fragen des Informationsrechts und der Rechtsinformatik befassen. Die Preisgelder werden von der Deutschen Gesellschaft für Recht und Informatik e.V. zur Verfügung gestellt.

Ausgezeichnet werden eine herausragende Dissertation oder Habilitationsschrift bzw. eine herausragende Diplom- oder Masterarbeit, Bachelor- oder Master-Thesis oder sonstige Abschlussarbeit auf dem Gebiet des Informationsrechts oder der Rechtsinformatik.

Einreichungsschluss ist der **12. Juni 2015**.

Die Bewerber/innen sollten von einer betreuenden Lehrperson vorgeschlagen werden, die begründet, weshalb die eingereichte Arbeit eine besondere Exzellenz aufweist. Die Arbeit sollte nicht vor 2013 abgeschlossen oder publiziert worden sein.

Nähere Informationen zu den Förderpreisen unter www.dsri.de