

Tarifierhöhung und Besoldungsanpassung zum 01.02.2025

Die letzte Stufe der Tarifierhöhung und Besoldungsanpassung der Tarifeinigung von Dezember 2023 greifen zum 01.02.2025. Die Tabellenentgelte und die Bezüge erhöhen sich ab diesem Datum um 5,5%.

Soweit die Erhöhung aus 200 € + 5,5 % zum 01.02.2025 bei Tarifbeschäftigten unter 340 € liegt, wird das Tabellenentgelt um 340 € erhöht. Die genauen Beträge finden Sie hier:



Beamten und Beamte:
<https://tinyurl.com/ceatvu56>

Tarifangestellte:
<https://tinyurl.com/mpn935dk>



Im Zuge der Tarifanpassungen und der Veränderungen in der Besoldung werden zum 01.02.2025 auch die **Mehrarbeitsvergütungssätze** für vergütbare Mehrarbeit angepasst. Eine Tabelle mit den entsprechenden Änderungen der Vergütungssätze stellt die Finanzverwaltung zur Verfügung: <https://tinyurl.com/mt9eb6jz>



Bewirtung des Prüfungsausschusses am Tag der UPP

In wenigen Wochen steht für viele Referendarinnen und Referendare ihr Examenstag an. Am Tag der Unterrichtspraktischen Prüfung sind neben der zu prüfenden Person meistens auch die anderen Referendarinnen und Referendare des Jahrganges involviert. Sie besorgen und schmieren Brötchen, kochen Kaffee, kurz um: Es wird sich um alles gekümmert, damit die Prüfungskommission einen angenehmen Prüfungstag verbringt.

Für Lehramtsanwärterinnen und -anwärter, die ab dem 01. Mai 2023 in den Vorbereitungsdienst eingetreten sind, gilt laut OVP von Februar 2024 allerdings: „Einzig Tee, Kaffee und Wasser sind als Verpflegung der Prüfungskommission zulässig, wenn diese Getränke durch die Schule gestellt werden. Prüflinge dürfen an der Verpflegung der Prüfungskommission in keiner Weise beteiligt werden.“

Die durch den Prüfungsausschuss selbst organisierte und selbst finanzierte Nutzung von Schulmensen oder Kiosken hingegen ist möglich.“

Neue Beförderungsstellen nach A14 und A15 – Ausschreibung auf STELLA

Voraussichtlich im Februar bzw. März 2025 werden einige neue Beförderungsstellen an Gymnasien im Bezirk ausgeschrieben. Beförderungsstellen im Schuldienst werden grundsätzlich für die Dauer von sechs Wochen im Ausschreibungsportal Stella NRW veröffentlicht.

Bewerbung auf eine A 14-Beförderungsstelle – Was man wissen sollte!

Beförderungen werden nach dem im Grundgesetz verankerten **Prinzip der Bestenauslese** vorgenommen. Danach sind Beförderungsentscheidungen **nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung** zu treffen. Da die Beförderung bzw. Höhergruppierung mit der **Übernahme einer Aufgabe** verbunden ist, wird im Bereich der Bezirksregierung Detmold bei jeder Stellenausschreibung eine spezielle Aufgabe genannt.

Diese Aufgabe gehört aber **nicht zum Anforderungsprofil** der Ausschreibung, d.h. es kann sich auch jemand bewerben, der diese Aufgabe noch nicht ausgeführt hat. Die Lehrkraft muss lediglich bereit sein, diese spezielle Aufgabe für einen gewissen Zeitraum zu übernehmen. Aus schulinternen Gründen kann sich die A14-Aufgabe im Laufe der Zeit ändern.

Grundlage für eine Beförderung nach A14 bildet eine **Dienstliche Beurteilung** (DB) durch die Schulleitung, die drei Jahre gültig ist. Sollte es allerdings Mitbewerberinnen und/oder Mitbewerber geben, dürfen die jeweiligen Beurteilungen nicht mehr als 12 Monate auseinanderliegen. Daher ist es möglich, dass einzelne Lehrkräfte trotz gültiger DB erneut beurteilt werden müssen.

Bei mehreren gleich lautenden Gesamturteilen nimmt die Bezirksregierung eine Binnendifferenzierung/Ausschärfung vor, d. h. es wird geprüft, ob sich aus den DBs trotz gleicher Punktzahl ein Leistungsvorsprung für eine(n) Bewerber(in) ergibt.



Weitergehende Informationen bieten die Richtlinien für die dienstliche Beurteilung der Lehrerinnen und Lehrer sowie der Leiterinnen und Leiter an öffentlichen Schulen und Zentren für schulpraktische Lehrerbildung des für Schule zuständigen Ministeriums (BASS 21-02 Nr. 2): <https://tinyurl.com/mssjrvce>

Aus dem Beratungsalltag – Schwanger als befristet Beschäftigte

Ich habe ein befristetes Beschäftigungsverhältnis und bin schwanger. Welche Regelungen gelten für mich im Hinblick auf Schutzrechte und Vertrag?

Wenn eine befristet eingestellte Kollegin schwanger ist, gelten für die werdende Mutter die gleichen **Schutzrechte** am Arbeitsplatz wie bei unbefristet Beschäftigten. Der Anspruch besteht ab dem Moment, an dem der Arbeitgeber (Schulleitung, dann auf Dienstweg Bez.Reg.) über die Schwangerschaft in Kenntnis gesetzt wird.

Dazu zählt auch der **besondere Kündigungsschutz** für Schwangere, d.h. eine vorzeitige Kündigung (also vor Ablauf des genannten Enddatums) ist nahezu ausgeschlossen. Sollte während des befristeten Arbeitsverhältnisses ein **Beschäftigungsverbot** durch den Arzt bzw. die Ärztin ausgesprochen werden, so gelten auch in diesem Fall die gleichen Rechte wie bei unbefristet Beschäftigten, z.B. im Hinblick auf die Weiterbezahlung.

Zu beachten ist jedoch, dass ein befristeter Arbeitsvertrag immer (!) mit dem im Arbeitsvertrag genannten Datum endet. Einen Anspruch auf automatische Verlängerung gibt es nicht.

Sollte also das Ende des Arbeitsvertrages in die Zeit des Mutterschutzes fallen, so entfallen dann sämtliche Bezüge. Es kann also notwendig werden, ggf. Arbeitslosengeld zu beantragen, um die Zeit zwischen dem Ende des Arbeitsvertrages und dem Beginn des Bezugszeitraumes für Elterngeld zu überbrücken.

Umfangreiche Informationen zum Mutterschutz finden sich im „Leitfaden zum Mutterschutz“ (www.komnet.nrw.de), Informationen zum Elterngeld auf der Seite www.mkjfgfi.nrw.de/das-elterngeld.

V. i. S. d. P. Hendrik Sauerwald