



Die **GEW BERLIN** befürwortet das Anliegen, die Kolleg*innen an den Schulen in schwieriger sozialer Lage besser zu unterstützen. Die geplante Umsetzung ist jedoch voller Mängel. Die Zulage schafft eine ganze Reihe neuer Ungerechtigkeiten und wirft viele Fragen auf, die uns die Senatsbildungsverwaltung immer noch nicht beantworten kann oder will.

Wir haben bereits mehrfach darauf hingewiesen, welche Auswirkungen die Regelungen zur Brennpunktzulage für euch haben kann. Weiteres findet Ihr auf unserer Homepage.

Worum geht es?

Die Senatsbildungsverwaltung hat am 15.01.2019 mitgeteilt, dass für Erzieherinnen und Erzieher an Grundschulen mit besonderer Schüler*innenschaft, die beim Land beschäftigt sind und bislang in die Entgeltgruppe 8 eingruppiert waren, mit Wirkung ab dem 1. August 2018 die Eingruppierung in Entgeltgruppe „kleine“ EG 9 erfolgt.

Was sich erst mal positiv anhört, ist leider tarifrechtlich deutlich komplizierter. Der politische Wille, die Arbeitsbedingungen für Brennpunktschulen attraktiver zu machen, wird so nicht umgesetzt.

Wie ist der aktuelle Stand?

Die **GEW BERLIN** hat öffentlich auf die Probleme der Brennpunktzulage hingewiesen und das Gespräch mit Staatssekretär Rackles gesucht. Folgendes hat sich daraus ergeben:

1. An den Schulen, an denen mindesten 80% der Schüler*innen einen Anspruch auf BuT haben (Berechtigung zu Leistungen auf Bildung und Teilhabe), liegt **nun** eine besonders schwierige fachliche Tätigkeit der Erzieher*innen vor: **→ nur hier wird es eine Brennpunktzulage für die Beschäftigten geben, für Erzieher*innen in Form der Höhergruppierung.**
2. Die Senatsverwaltung hat geregelt, dass Erzieher*innen an diesen Schulen rückwirkend ab dem 01.08.2018 eine besonders schwierige fachliche Tätigkeit ausüben. Damit werden sie tariflich automatisch höhergruppiert.
3. Die Höhergruppierung der Erzieher*innen aus der EG 8 erfolgt in die sogenannte „kleine“ EG 9. Die **„kleine“ EG 9 hat jedoch längere Stufenlaufzeiten** (fünf Jahre in Stufe 2, 9 Jahre in Stufe 3, 5 Jahre in Stufe 4 und danach erfolgt eine Zulage in Höhe von z. Zt. 106,81 €, keine Stufe 5). Durch die längeren Stufenlaufzeiten kann es zu erheblichen Gehaltsverlusten in den nächsten Jahren kommen.
4. Durch die Höhergruppierung in die „kleine“ EG 9 verändert sich auch die Höhe der **Jahressonderzahlung**. In der EG 8 sind es 95 %. **In der „kleinen“ EG 9 sind es nur noch 80%.** Wenn die Nachzahlung für die Höhergruppierung rückwirkend zum 01.08.2019 erfolgt, wird die zu hoch berechnete Jahressonderzahlung für das Jahr 2018 gegengerechnet.
5. Beim Wechsel an eine Schule, die keine „besondere Schüler*innenschaft“ hat, müsste den Erzieher*innen, die in die „kleine“ EG 9 höhergruppiert wurden, dort auch eine Tätigkeit als Erzieher*in mit besonders schwierigen fachlichen Tätigkeiten oder eine Tätigkeit als koordinierende Erzieher*in zugewiesen werden.

Was sagt die Senatsverwaltung dazu?

→ „die Zuweisung einer Tätigkeit in EG 8 an einer anderen Schule wird nur mit Einverständnis der Erzieher*in erfolgen“. Sollte dies allerdings gar nicht möglich

sein, „müsste eine Änderungskündigung erfolgen, die jedoch nur unter sehr engen Voraussetzungen möglich und nicht wahrscheinlich ist“.

6. Wenn die Schule keine „besondere Schüler*innenschaft“ mehr hat, müsste im Sinne der Tariflogik auch eine Herabgruppierung erfolgen. Das führt zum Teil zu erheblichen finanziellen Verlusten.

Was sagt die Senatsverwaltung dazu?

→ „der Verlust der Eigenschaft einer Schule als Schule mit „besonderer Schülerschaft“ erfolgt nicht unmittelbar, wenn die Quote der Berechtigten, Leistungen für Bildung und Teilhabe zu erhalten, unter 80% sinkt“.

Die Rechtsfolgen müssten demnach noch geklärt werden, wenn es zur Änderung der Einstufung einer Schule kommt.

Was müsst Ihr nun machen?

Leider sind die Aussagen aus der Senatsverwaltung sehr schwammig. Das gilt insbesondere für die unter 5 und 6 genannten Punkte.

Wir haben vorgeschlagen, dass die Verwaltung auf die Höhergruppierung verzichtet, wenn ihr Nachteile befürchtet und aktiv erklärt, auf die Höhergruppierung zu verzichten.

Wertschätzung und attraktive Arbeit sieht anders aus. Wir werden weiter politisch dagegen vorgehen.

Angesichts dieser völlig unzufrieden stellenden Situation empfehlen wir Euch folgendes:

1. Ob sich bei einer Höhergruppierung Euer Gehalt langfristig positiv gestaltet, gilt zu prüfen. Hierbei solltet Ihr berücksichtigen, welche finanziellen Auswirkungen die rückwirkende Höhergruppierung von der EG 8 in die „kleine“ EG 9 ab dem 01.08.2018 langfristig für Euch hat. Dabei sind auch die verringerte prozentuale Jahressonderzahlung (80 % und nicht 95 % des Monatsgehalts) und ggf. wegfallende Besitzstandszulagen nach § 9 TVÜ-Länder (frühere Vergütungsgruppenzulagen) einzubeziehen. **Die GEW BERLIN wird Euch dazu beraten.**
2. Solltet Ihr für Euch feststellen, dass sich die Höhergruppierung für Euch finanziell lohnt, macht unbedingt Eure Ansprüche auf Bezahlung nach EG 9 mit verlängerten Stufenlaufzeiten rückwirkend ab dem 01.08.2018 schriftlich gegenüber der Personalstelle spätestens bis zum 28.02.2019 geltend. Sonst verfallen die Ansprüche aus August 2018.
3. Solltet Ihr für Euch feststellen, dass sich die Höhergruppierung eher finanziell negativ auswirkt, erklärt den Verzicht auf die Höhergruppierung schriftlich gegenüber der Personalstelle, am besten auch bis zum 28.02.2019.

Alle wichtigen **Informationen sowie Musterformulare zur Ablehnung und zur Geltendmachung** findet Ihr hier: <https://www.gew-berlin.de/brennpunktzulage.php>

Sobald wir auf die immer noch offenen Fragen Antworten erhalten und auch ein Tarifabschluss im TV-L, der vieles nochmal verändern kann, vorliegt, informieren wir Euch selbstverständlich umgehend.

Mit freundlichen Grüßen



Doreen Siebernik
Vorsitzende



Udo Mertens
Leiter des Vorstandsbereichs
Beamten-, Angestellten- und Tarifpolitik