

Newsletter

3/09

November 2009

Koalitionsvereinbarung zwischen CDU und FDP

Bonbons für Gutverdienende statt Sozialstaat für alle

„Wachstum, Bildung, Zusammenhalt“ verheißt der schwarz-gelbe Koalitionsvertrag. Doch für die meisten Menschen birgt er nicht mehr als höhere Kosten, Privatisierung und Spaltung. Dieser Newsletter zeigt die Tendenzen in der Familien- und Gleichstellungspolitik.

Um es vorweg zu nehmen: Der schwarz-gelbe Koalitionsvertrag ist ein Papier der Spaltung. Er vertieft die Kluft zwischen Arm und Reich in der Gesellschaft durch Steuererleichterungen, die mit neuen Schulden und dem Abbau sozialer Sicherungssysteme finanziert werden. Er festigt die Spaltung in jene, die sich Gesundheit und Bildung leisten können, und jene, die ausgeschlossen bleiben. Bildung wird weiter vom Grundrecht zur Ware degradiert, garniert mit einigen Stipendien für Hochbegabte.

Eine solche Politik spaltet auch die Frauen: Niedriglöhnerinnen, darunter hochqualifizierte Frauen in prekären Arbeitsverhältnissen etwa in Wissenschaft und Bildung, haben von dieser Regierung nichts zu erwarten. Deren „Nein“ zu einem existenzsichernden gesetzlichen Mindestlohn ist vernünftig. Gut verdienende Frauen aus der „am besten qualifizierten Frauengeneration aller Zeiten“ hingegen erhalten Angebote, um den familiären Alltag zu meistern.

Zwar muss der Bund, getrieben von peinlichen internationalen Vergleichen und EU-

Gesetzgebung, etwas für die Entgeltgleichheit von Frauen und Männern tun. Doch mit der Mess-Methode Logib-D, welche die Koalition empfehlen will, bekommen Unternehmen ein Pseudo-Instrument an die Hand. Damit können sie nachweisen, dass „die angebliche Entgeltdiskriminierung im eigenen Betrieb nichts anderes ist als ein Popanz verbohrender Gewerkschafterinnen und Emanzen“ (siehe S. 3).

Zu Bildung und Betreuung für Kinder jeden Alters enthält der Koalitionsvertrag nur wohlklingende Programmsätze. Wollte die



Bundesregierung ernsthaft etwas für eine „Bildungsrepublik Deutschland“ tun, müsste sie sich mit einer neuerlichen Föderalismusreform die notwendigen Kompetenzen verschaffen, um den Weg in die bildungspolitische Kleinstaaterei umzukehren. Und sie dürfte den Ländern und Kommunen nicht mit einer fatalen Steuerpolitik die Finanzen nehmen, die diese in Bildung und Sozialpolitik stecken sollen.

Individuelles Sparen für die Bildung der Kinder und die private Altersvorsorge, Zusatzbeiträge für Krankenversicherung und Pflege, höhere Abgaben für nunmehr umsatzsteuerpflichtige öffentliche Ver- und Entsorgungsleistungen. Den meisten Menschen wird der Koalitionsvertrag teuer zu stehen kommen.

Anne Jenter
Mitglied im GEW-Hauptvorstand

Thema:
Koalitionsvertrag

Aus dem Inhalt:

Verbindlich wird es nur beim Geld

Bildung wäre schön

Logib? Nicht logisch! Über den Nutzen des Lohn-testverfahrens Logib-D

Termine

Meldungen aus der GEW

Literaturtipp

Impressum

Herausgeber:
GEW-Hauptvorstand
Ulf Rödde (v.i.S.d.P.);
Vorstandsbereich Frauenpolitik,
verantwortlich: Anne Jenter
Reifenberger Str. 21, 60489 Frankfurt,
Tel.: 069 78973-304, Fax: -103
E-Mail: sekretariat.frauenpolitik@gew.de

Redaktion:
Medienbüro Dorothee Beck, Frankfurt
Gestaltung: Jana Roth artconcept

**Gewerkschaft
Erziehung
und Wissenschaft**



Thema Koalitionsvertrag

Bildung wäre schön

Die schwarz-gelbe Koalition ruft die „Bildungsrepublik Deutschland“ aus: mit den besten Kitas und Schulen, Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Doch der Weg dahin bleibt vage. Denn an den bildungspolitischen Konsequenzen der Föderalismusreform II rüttelt Schwarz-Gelb nicht.

Unter dem Stichwort „Bildungsfinanzierung“ geht es nicht etwa um die öffentlichen Hände, sondern ausschließlich um private Budgets: Stipendien sollen ausgebaut, das Bafög gesichert und weiterentwickelt werden. Zur Geburt soll es ein Zukunftskonto mit einem Startguthaben von 150 Euro als langfristiges durch Prämien subventioniertes Bildungssparen geben.

Der Bund will sich für eine bessere Ausbildung von ErzieherInnen und LehrerInnen einsetzen und erwartet von den Ländern, dass sie den planmäßigen Unterricht garantieren sowie die Betreuungsrelationen in Kitas und Schulen verbessern. Außerdem soll der Wechsel zwischen den Ländern erleichtert werden.

Von Ganztagsangeboten ist keine Rede. Eigentlich könnte die Schulsozialarbeit mit Hilfe des Sozialgesetzbuches VIII (SGB, früher Kinder- und Jugendhilfegesetz) als bundesstaatliche Aufgabe in Angriff genommen werden. Doch das SGB VIII wird im Bildungskapitel nicht erwähnt, sondern nur bei der Familienpolitik. Es soll auf Effektivität und Zielgenauigkeit überprüft werden. Ziele sind „hochqualifizierte Leistungsangebote“ und der „Abbau von Schnittstellenproblemen“, vor allem in der frühen Kindheit und für Behinderte.

Verbindlich wird es nur beim Geld

Seit dem 7. Familienbericht von 2007 bestimmt die Trias Geld, Zeit und Infrastruktur die Familienpolitik. Im Koalitionsvertrag finden sich Aussagen zu allen drei Aspekten, jedoch sehr unterschiedlich gewichtet.

● **Geld:** Der steuerliche Kinderfreibetrag wird auf 7.008 Euro, das Kindergeld um 20 Euro erhöht. Der ursprüngliche Plan, den Kinderfreibetrag auf den ab 2010 für Erwachsene geltenden Wert von 8.004 Euro anzuheben, scheiterte an leeren Kassen. Unklar ist, ob die Benachteiligung von Alleinerziehenden beim Kinderfreibetrag aufgehoben wird. Der Freibetrag soll das Existenzminimum von der Steuer freistellen. Kinder brauchen in der Tat nicht weniger Geld zum Leben als Erwachsene. Dennoch ist das Vorhaben der Koalition sozial ungerecht. Denn die steuerliche Entlastung steigt mit dem Einkommen. Bei einem Jahreseinkommen von 60.000 Euro klettert sie auf 256 Euro, bei 100.000 Euro auf 407 Euro. Das Kindergeld hingegen steigt pro Kind nur um 240 Euro im Jahr.

Sozial gerecht ließe sich das Existenzminimum für Kinder durch eine vom Einkommen der Eltern unabhängige Kindergrundsicherung gestalten („Frauen in der GEW“ Nr. 3/07). Damit wären auch die problematischen Hartz IV-Sätze für Kinder vom Tisch, die derzeit vom Bundesverfassungsgericht überprüft werden.

Immerhin soll das Elterngeld reformiert werden, so dass nicht schon nach sieben Monaten Schluss ist, wenn beide Eltern gleichzeitig Elterngeld nehmen und in Teilzeit gehen.

● **Zeit:** Schwarz-Gelb wirbt (unverbindlich) für familienfreundliche Arbeitszeiten, unter anderem in Form von Sabbaticals. Diese Regelung, nach der Beschäftigte eine längerfristige bezahlte Freistellung ansparen können,

wenn sie eine Zeit lang Vollzeit mit einem Teilzeitentgelt arbeiten, existiert im öffentlichen Dienst bereits. Damit bleibt Familienfreundlichkeit jedoch Privatsache – mit allen Nachteilen, die Teilzeit beim Einkommen und bei der Rente mit sich bringt.

Eine Regelung analog zur Altersteilzeit, auch für die Pflege, würde hingegen einen wirklichen sozialen Ausgleich schaffen, weil sich Arbeitgeber, Sozialkassen und der Staat an den Kosten beteiligten. Bei Altersteilzeit-Anträgen bis Ende 2009 werden die Sozialbeiträge aufgestockt. Es kann gewählt werden zwischen durchgängiger Teilzeit und dem Blockmodell, das wie ein Sabbatical funktioniert.

● **Infrastruktur:** Zwar bekennt sich die Koalition zum „qualitativen und quantitativen flexiblen Ausbau bei Trägervielfalt auch unter Einbeziehung von Tagespflege“ und zur „Vernetzung mit anderen familienunterstützenden Angeboten im Sinne von Familienzentren und Mehrgenerationenhäusern“. Dennoch konnte die CSU ein Betreuungsgeld – die „Herdprämie“ – von 150 Euro im Monat ab 2013 für Eltern durchsetzen, die ihr Kleinkind nicht öffentlich betreuen lassen. Ergänzt um die liberale Idee, das Geld als Gutscheine für Betreuungsleistungen auszugeben, leistet dies einer Privatisierung der frühkindlichen Bildung und Betreuung Vorschub.

Zur Betreuung älterer Kinder sagt der Koalitionsvertrag nichts. Der Begriff Ganztagschule taucht nur im Kapitel „Integration und Zuwanderung“ auf.

Logib? Nicht logisch!

Die neue schwarz-gelbe Bundesregierung hat in ihrem Koalitionsvertrag angekündigt, die Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern überwinden zu wollen. Dazu soll die Wirtschaft das Lohnverfahren Logib-D einsetzen. Gewerkschafterinnen und Wissenschaftlerinnen halten diese Methode jedoch für wenig geeignet.

Was ist Logib?

In der Schweiz müssen Unternehmen vor der Vergabe öffentlicher Aufträge in einem Test das Ausmaß der Lohndiskriminierung im Betrieb messen. Dafür wurde das Verfahren Logib entwickelt, das auf einer zweistufigen Regressionsanalyse (ein statistisches Verfahren) beruht.

Erste Stufe

Der Anteil von Faktoren wie Ausbildung, Dienstjahre und Alter oder potenzielle Erwerbserfahrung an der Einkommensdifferenz zwischen Frauen und Männern wird berechnet. Der dadurch nicht erklärbare Anteil gilt als geschlechtsspezifische Lohnungleichheit.

Warum ist Logib ungeeignet?

Argumente gegen das Schweizer Verfahren und sein deutsches Pendant Logib-D nennt Dr. Andrea Jochmann-Döll von der GEFA Forschung + Beratung.

Die Variable „Anforderungsniveau“ hat bei Logib nur vier Stufen. In der tariflichen und betrieblichen Praxis gibt es jedoch erheblich mehr als vier Entgeltgruppen. Logib stellt die Realität also nur unzureichend dar. Außerdem bestehen Zweifel, ob die Variable eindeutig und widerspruchsfrei definiert und diskriminierungsfrei verwendet ist.



Dr. Andrea Jochmann-Döll

Ausbildung und Dienstjahre werden als Variable herangezogen, sind jedoch nicht unbedingt ausschlaggebend für die Lohnhöhe. Diese wird vielmehr durch die Anforderungen am Arbeitsplatz bestimmt, wie zum Beispiel die dort erforderliche Qualifikation (und nicht die ‚mitgebrachte‘).

Aufgrund dieser Mängel wird Lohndiskriminierung tendenziell unterbewertet. Unternehmen könnten Logib-D als Beleg dafür nutzen, dass eigentlich alles in Ordnung ist. Auch die Tarifparteien könnten weiter so tun, als sei die Wirkung der Arbeitsbewertungsverfahren und Eingruppierungssysteme geschlechtsneutral. Mit Logib-D wird also nicht die mögliche mittelbare Diskriminierung wegen des Geschlechts beim Entgelt gemessen.

Vielmehr schreibt Logib-D der einzelnen Frau die Verantwortung für mögliche Entgeltdiskriminierung zu: Frauen entscheiden sich nun mal häufiger für schlecht bezahlte, frauendominierte Tätigkeiten, sie wählen Teilzeit mit geringen Aufstiegschancen, sie unterbrechen ihre Berufstätigkeit für die Familie. Und sie verhandeln schlechter um höhere Entgelte. Strukturelle Mechanismen in Arbeitsbewer-

Zweite Stufe

Der Anteil der Faktoren berufliche Stellung und Anforderungsniveau des Arbeitsplatzes an der geschlechtsspezifischen Lohn Differenz wird berechnet. Dies gilt als so genannte Beschäftigungsdiskriminierung, also als Diskriminierung von Frauen beim Zugang zu höher bezahlten Arbeitsplätzen trotz gleicher Qualifikationen und Erfahrungen.

Der verbleibende nicht erklärbare Anteil der Lohn Differenz gilt als geschlechtsspezifische Lohn diskriminierung. Jedoch wird erst über einer Toleranzschwelle von fünf Prozent nicht erklärter Lohn Differenz von diskriminierenden Lohnstrukturen im Unternehmen ausgegangen.

tungsverfahren und Eingruppierungssystemen, durch die typische Frauenarbeitsplätze unterbewertet werden, geraten aus dem Blick.

Was tun?

Am besten wäre es, Logib-D gar nicht einzusetzen. Das dürfte jedoch nicht durchzusetzen sein. Da die Bundesregierung das Verfahren jedoch „nur“ empfiehlt und den Unternehmen nicht vorschreibt, können Betriebs- und Personalräte oder Gleichstellungsbeauftragte versuchen, ein anderes Verfahren zum Einsatz zu bringen. Dazu gehören Paarvergleiche von ausgewählten Tätigkeiten (job-to-job-Vergleiche) sowie Prüfkriterien und Checklisten, die im Zusammenhang mit der EU-Gesetzgebung entwickelt worden sind. Das Problem: Diese müssen noch weiterentwickelt und für eine breite Anwendung nutzbar gemacht werden.

Infos

Termine

Baden-Württemberg

Das **Strategieseminar der GEW-Frauen**, um die frauenpolitische Arbeit zu vernetzen, zu planen und sich untereinander auszutauschen, findet am 22. und 23. Januar 2010 statt. Es ist offen für alle interessierten Frauen.

monika.dehmelt@gew-bw.de,

Tel.: 0711 21030-26

Berlin

Das Seminar **Einführung in die Antidiskriminierungspädagogik** findet am 27. November 2009 in der GEW-Geschäftsstelle statt. Mit einem neuen pädagogischen Ansatz sollen junge Menschen befähigt werden, mit sozialen Differenzen umzugehen, und mehr über die gesellschaftlichen Ursachen dieser Differenzen lernen.

www.gew-berlin.de/1773.htm

Am 23. Januar 2010 folgt ein Seminar über **Gender, Feminismus und geschlechtergerechte Pädagogik** ebenfalls in der GEW-Geschäftsstelle. Nach einer Begriffsklärung geht es darum, welche Bedeutung Frauen- und Männerbilder für die pädagogische Praxis haben. Handlungsoptionen sollen anhand der praktischen Erfahrungen der Teilnehmenden besprochen werden.

www.gew-berlin.de/1773.htm

Literaturtipp

Die GEW Nordrhein-Westfalen hat die Broschüre „Gleichstellung in der Schule. Gesetzliche Grundlagen und Tipps“ herausgegeben. Sie richtet sich an Ansprechpartnerinnen für Gleichstellung, an Personalratsmitglieder interessierte Kolleginnen und Kollegen. GEW-Mitglieder aus NRW können die Broschüre im Internet bestellen: **www.gew-nrw.de**

(☛ Bildung und Politik, Frauenpolitik)

Meldungen aus der GEW

„Mann sein“ als Einstellungskriterium?

Nach einer Auswertung der GEW-Frauen kommen in Baden-Württemberg bei Stellenausschreibungen erheblich mehr Lehrer zum Zug als im Listenverfahren. An Grund- und Hauptschulen sowie bei den musisch-technischen Fachlehrkräften spiele das Geschlecht eine besonders große Rolle. Insgesamt stellten Männer 23,8 Prozent der Bewerbungen. Eingestellt wurden 28,6 Prozent. An den Grund- und Hauptschulen kamen über das Listenverfahren 3,1 Prozent Männer zum Zug. Nach Stellenausschreibungen waren es 20,2 Prozent.

Mehr zum Thema steht im Fraueninfo 22/2009 der GEW Baden-Württemberg. **www.gew-bw.de** (☛ Themen, Frauenpolitik, Publikationen)

Re-Dramatisierung von Bildung und Geschlecht

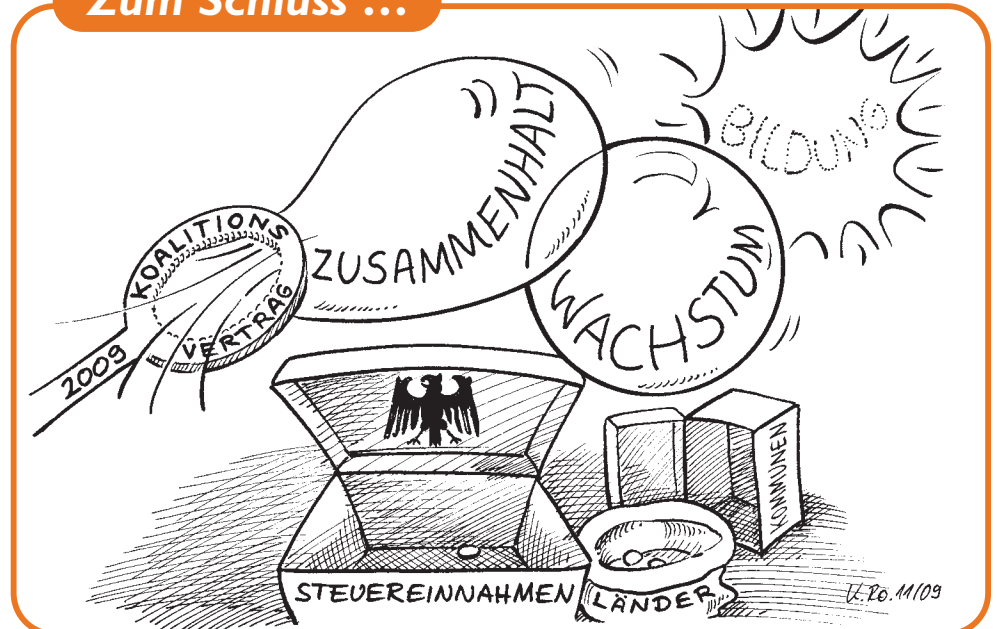
Unter diesem Titel fand am 16. und 17. Oktober auf Einladung des GEW-Vorstandsbereichs Frauenpolitik ein Workshop in Berlin statt. Die Forderung nach mehr Männern in Bildungs- und Erziehungseinrichtungen wird gern in einen Zusammenhang mit den Leistungen von Jungen gestellt. Deswegen referierte Dr. Waltraud Cornelißen vom Deutschen Jugendinstitut in München über „Jungen, die Bildungsverlierer?“. Katharina Debus, die „Neue Wege für Jungs“ wissenschaftlich begleitet, gab Auskunft über „Männlichkeitsbilder – Rollenwandel und Vielfalt als Gewinn“. Über Akteure in der Bildungspolitik sprach Dorothea Chwalek vom Kompetenzzentrum Bielefeld.

Literaturliste zum Thema: **www.gew-bayern.de** (☛ Meine Gewerkschaft, Frauen)

GEW Bremen mit verbindlicher Frauenquote

Bei ihrem Gewerkschaftstag am 28. Oktober hat die GEW Bremen „nach Möglichkeit“ eine 50-Prozent-Quote für Frauen im Landesvorstand und im geschäftsführenden Landesvorstand beschlossen. Von den vom Gewerkschaftstag zu wählenden Landesvorstandsmitgliedern „sollen“ mindestens 50 Prozent Frauen sein. Ist das nicht möglich, bleiben die Mandate bis zu einer Nachwahl unbesetzt. Ein weitergehender Vorschlag, nach dem Frauen in allen Gremien entsprechend ihres Mitgliederanteils vertreten sein müssen, wurde verworfen.

Zum Schluss ...



Karikatur: ©Katja Rosenberg