

## Lohngerechtigkeit Ost – West

Informationen aus dem  
Ständigen Ausschuss Frauen und Erwerbsarbeit

### Themen an der Basis verankern

Nr. 2 – September 2019

Liebe Frauen,

*„Wir müssen dranbleiben!“  
Ein Satz, der sich wie ein roter  
Faden durch die Herbsttagung  
zog. Sei es beim Thema Lohn-  
gerechtigkeit, das die Delegier-  
ten dieses Mal speziell mit Blick  
auf Ost- und Westdeutschland  
betrachteten, bei der Veranke-  
rung unserer Themen auf wei-  
teren Ebenen als auch in unse-  
ren grundsätzlichen Forderun-  
gen für erwerbstätige Frauen.  
Die „Timeline“ anlässlich der  
Verabschiedung von Ingrid  
Müller zeigte eindrucksvoll: Oft  
hat der Ausschuss Themen an-  
gestoßen, deren Zeit erst Jahre  
später kommen sollte.  
Darum bleiben wir dran!*

*Petra Löwenbrück, Sprecherin*

### „Wir müssen dranbleiben!“

Gleich zwei inhaltliche Blöcke und ein besonderer Programm-  
punkt standen auf der Tagesordnung der Herbsttagung des  
Ständigen Ausschusses Frauen und Erwerbsarbeit, die vom 27.  
bis 29. September im Erbacher Hof in Mainz stattfand. Sie  
wurde von der im Frühjahr neu gewählten Sprecherin Petra  
Löwenbrück gemeinsam mit ihrer Stellvertreterin Stephane  
Schimmel geleitet. Mit Blick auf das Jubiläum „30 Jahre Deut-  
sche Einheit“ im nächsten Jahr hatte der Ausschuss das Thema  
Lohngerechtigkeit bezogen auf die Situation der Beschäftigten  
in Ost- und Westdeutschland in den Mittelpunkt der Diskussio-  
nen gestellt. Im weiteren Verlauf der Tagung ging es zudem  
um methodische Überlegungen, die die Delegierten bei der  
Umsetzung der Inhalte des Ausschusses konkret vor Ort unter-  
stützen können. Zu guter Letzt stand in einem festlichen Rah-  
men die Verabschiedung von Ingrid Müller auf dem Programm.  
Über viele Jahre hat sie als Sprecherin des Ständigen Ausschus-  
ses bzw. der Vorgängerin kfd-BF die Arbeit der berufstätigen  
Frauen innerhalb der kfd maßgeblich gestaltet. Wie ein roter  
Faden zog sich durch alle Bereiche eine zentrale Botschaft:  
„Wir müssen dranbleiben und dürfen nicht locker lassen!“

### Gravierender Lohnunterschied zwischen Ost und West

Auch drei Jahrzehnte nach dem Mauerfall bzw. 29 Jahre nach der Wiedervereinigung gibt es nach wie vor ein gravierendes Lohngefälle zwischen Ost- und Westdeutschland. Mit der Frage, warum das so ist und wo die Stellschrauben für mögliche Veränderungen liegen, beschäftigten sich die Delegierten auf ihrer Herbsttagung und hatten dazu Lucia Schneiders-Adams als Referentin eingeladen. Die sozialpolitische Expertin von der Katholischen Arbeitnehmer-Bewegung Deutschlands (KAB) erläuterte zunächst die Entwicklung des Lohngefälles. Während Anfang der 1990er Jahre der Lohnunterschied deutlich verringert werden konnte, habe sich die Entwicklung seit der Jahrtausendwende wieder verlangsamt. Die Angleichungsquote der ostdeutschen Löhne in Bezug zu den westdeutschen schwankte in den Jahren 2005 bis 2018 zwischen 77 und 84 Prozent. „Würde dieses Tempo beibehalten“, prognostizierte Schneiders-Adams, „würde es noch fast bis zum Jahr 2070 dauern, bis der Lohnabstand unter zehn Prozent sinkt.“ Im Jahr 2018 lag das mittlere Bruttomonatsentgelt in den alten Bundesländern bei 3340 Euro, in den neuen Bundesländern bei 2790 Euro. Das heißt, im Osten wurden durchschnittlich 84 Prozent dessen verdient, was die Menschen im Westen bekamen.

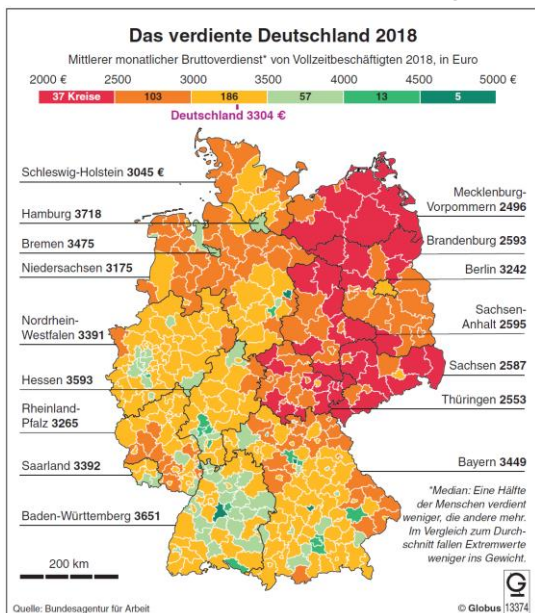


Die Gründe für die Lohndifferenz zwischen Ost und West seien vielfältig, so die Referentin in ihrem Vortrag „Gleichwertige Lebensverhältnisse in Ost- und Westdeutschland“, der auch die Themen Arbeitslosigkeit, Rente und Armutsrisiko streifte. Eine Ursache dürfte in der unterschiedlichen Tarifbindung von Betrieben und Beschäftigten liegen. Auch wenn auf Gesamtdeutschland bezogen die Zahl der tarifgebundenen Unternehmen genauso wie die Zahl der Gewerkschaftsmitglieder grundsätzlich seit Jahren zurückgingen, sei die Lage in Ostdeutschland noch einmal besonders schwierig. Hier lag 2018 der Anteil der Beschäftigten ohne Tarifvertrag bei 55 Prozent

(West: 44 Prozent) und der Anteil der Betriebe ohne Tarifbindung bei 80 Prozent (West: 71 Prozent). Zahlen untermauern, dass die schwächere Tarifbindung im Osten mit zur Lohnungleichheit beiträgt. Denn wo ein Tarifvertrag vorhanden ist, gibt es eine deutliche Angleichung; hier liegt das ostdeutsche Lohnniveau nur minimal unter dem westdeutschen.

## Betriebsgrößenstruktur, Branchensstruktur, Siedlungsstruktur

Als weiteren Faktor für die Einkommensunterschiede Ost-West nannte Schneiders-Adams die Betriebsgrößenstruktur. In den neuen Bundesländern gebe es im Vergleich zum Westen deutlich weniger große Konzerne und Betriebe, die meist höhere Löhne zahlen könnten. Das liege vor allem an der Tatsache, dass viele ostdeutsche Betriebe erst nach 1990 neu gegründet wurden und nicht wie im Westen auf eine lange Firmengeschichte zurückblicken können. Auch spiele die unterschiedliche Branchenstruktur eine Rolle, so die Referentin.



Beispielsweise sei der Anteil der Beschäftigten im verarbeitenden Gewerbe mit einem eher hohen Lohnniveau im Westen stärker vertreten als im Osten. Relevant sei auch die Siedlungsstruktur, da Betriebe in dichter besiedelten Räumen zum Ausgleich der höheren Lebenshaltungskosten mehr zahlten. Da in Ostdeutschland aber weniger Menschen in städtisch geprägten Regionen arbeiten, falle dieser Aufschlag weg. Zudem komme dem lokalen Preisniveau grundsätzlich eine entscheidende Bedeutung zu. Je höher die Kosten für Miete, Konsumgüter oder Freizeitangebote vor Ort sind, desto höhere Löhne werden von den Beschäftigten eingefordert.

Die KAB-Expertin betrachtete das Thema auch aus Frauenperspektive. Historisch bedingt ist der Anteil weiblicher Beschäftigter im Osten höher als im Westen. Da Frauen aber vielfach in schlechter bezahlten Tätigkeiten beschäftigt sind als Männer, könne auch dies Einfluss auf die Lohndifferenz haben. Mit Bezug auf den Gender Pay Gap erläuterte Schneiders-Adams, dass die Gehaltslücke im Osten zwar wesentlich geringer sei als im Westen - allerdings auf einem deutlich niedrigeren Lohnniveau.

Abschließend stellte die Referentin als Lösungsansätze die von Politikern oder Gewerkschaftern gestellten Forderungen vor; beispielsweise nach einer aktiveren Strukturpolitik, mehr öffentlichen Investitionen und einer stärkeren Tarifbindung. Dabei wurde allerdings auch deutlich, dass betriebliches Wachstum oder die Etablierung hochproduktiver Sektoren langwierige Prozesse seien, die nicht zu einer raschen Verringerung der Ost-West-Lohndifferenz führen dürften. Die Diskussionen machten auch einmal mehr die Notwendigkeit deutlich, sich mit der grundsätzlichen Frage auseinanderzusetzen, wie unsere Wirtschaft in Zukunft angesichts der Megatrends Digitalisierung und nachhaltige Entwicklung aussehen kann bzw. muss – eine Fragestellung, die im Ausschuss Frauen und Erwerbsarbeit ohnehin ihren festen Platz hat und bei der es gilt, dran zu bleiben.

## Wie kommen die Themen an die Basis?

Den zweiten inhaltlichen Block der Herbsttagung gestaltete die Theologin Adelheid Widmann. Die Leiterin der Abteilung Seniorenpastoral im Erzbistum München und Freising hat selbst ihre Wurzeln in der kfd und ist der Arbeit der erwerbstätigen Frauen seit Jahren eng verbunden. Auf Wunsch der Delegierten war sie eingeladen, um methodische Anregungen für den Transfer der Ausschuss-Themen zu geben. „Wie kommen Ihre Themen an die Basis? Was wollen Sie konkret verändern bzw. gestalten? Und woran hakt es?“ Diese Fragen standen am Anfang des lebendigen Studienteils, der die Delegierten zunächst einen Blick auf ihre eigene Persönlichkeit werfen ließ. „Denn egal, welche Veränderung Sie anstoßen, es hat immer was mit Ihrer Persönlichkeit zu tun und muss zu Ihnen passen“, so Widmann. Ziel der Überlegungen war es deshalb zunächst, das eigene Herzensthema zu finden. Mit der Frage „Was haben Sie als Kind gerne getan?“ regte die Referentin dazu an, den eigenen Ressourcen nachzuspüren.



Denn oft würden sich in dem, wobei wir als Kinder glücklich waren und die Zeit um uns herum vergessen konnten, bereits unsere Herzensthemen, unsere Stärken und Kompetenzen zeigen. Leider würden wir später oft den Bezug hierzu verlieren. „Aber nur wenn etwas Ihr Herzensanliegen ist, dann halten Sie den Gestaltungs- und Veränderungsprozess auch durch!“

### **Vier Persönlichkeitstypen: Luft, Erde, Feuer und Wasser**

In einem weiteren Schritt stellte Widmann in Anlehnung an das Riemann-Thomann-Modell vier Persönlichkeitstypen mit den jeweils charakteristischen Verhaltensweisen vor, die einen direkten Einfluss auf unser Kommunikations- und Beziehungsverhalten haben – im Beruflichen genauso



wie im Privaten oder im Ehrenamt. Das Element Luft entspricht Menschen, die Lust am Denken und Philosophieren sowie ein großes Bedürfnis nach Distanz haben. Dem Element Feuer werden Persönlichkeiten zugeordnet, die sich schnell für etwas begeistern können und Freude am Wechsel haben. Menschen, für die Dauer und Beständigkeit wichtig sind und die gerne strategische Überlegungen anstellen, gehören zum Element Erde. Und das Element Wasser steht für Personen, die soziale Themen mögen und ein großes Bedürfnis nach Nähe sowie ein feines Gespür für Gefühle und Zwischentöne haben. Alle vier Grundausrichtungen kommen bei jedem Menschen vor, allerdings in unterschiedlicher Ausprägung. Deshalb gelte es auch immer zu schauen, welche Stärken frau selbst mitbringe und welche Mitstreiterinnen sie sich für die anderen Erfordernisse mit ins Boot nehmen sollte. In diesem Zusammenhang riet Widmann den Delegierten auch dazu, sich überschaubare Vorhaben zu suchen, um sich vor Überforderung und Frustration zu schützen. „Mikroprojekte ist mein Lieblingswort“, so die Referentin.

### **Herzensanliegen umsetzen – kurz, knackig und kreativ**

Vielfältig waren die Veränderungsthemen, die die Teilnehmerinnen der Herbsttagung zusammentrugen. Diese reichten von EPD, Digitalisierung und Demokratie über Rente, Vereinbarkeit und Gleichstellung bis hin zu einer guten Nachfolgeregelung oder dem Image der kfd. Immer wieder wurde aber die Frage geäußert, wie es gelingt, andere Frauen – ob innerhalb oder außerhalb des Verbandes – für die Themen des Ausschusses Frauen und Erwerbsarbeit zu interessieren und zu begeistern. Am Beispiel eines fünfminütigen Berichtes, der die Arbeit des Ständigen Ausschusses in einem Gremium auf Diözesanebene vorstellt, entwickelte Widmann gemeinsam mit den Delegierten konkrete Ideen und bezog dabei die kreative Ressource der Fragestellerin mit ein: „Wie sieht ein Bericht aus, dem man Ihre Begeisterung anmerkt?“ Zum einen gelte es, den schriftlichen Bericht visuell ansprechend zu gestalten. Eine Karikatur, eine prägnante Statistik oder die authentische, kurze Geschichte einer Person – beispielsweise zum Thema Rente – könnten hier für mehr Aufmerksamkeit sorgen. Wichtig sei dabei die grundsätzliche Regel „KISS – keep it short and simple“ (Halte es kurz und einfach!). Um die Gruppe zu aktivieren, könne man sie in Bewegung bringen (Platz verlassen, Stellenaufgabe, Rollenspiel) oder sie mit einem kleinen Quiz, einer Schätzfrage oder einer provokanten bzw. biografischen Frage in die Thematik aktiv miteinbeziehen. Auch mit einer passenden Filmsequenz ließe sich gut in ein Thema einsteigen.

### **Lassen Sie sich nicht entmutigen lassen!**

„Wie lässt sich eine Nachfolge gut gestalten?“ Das war die zweite Fragestellung, die die Referentin aufgriff. Auch dazu schnürten die Delegierten ein ganzes Paket aus Ideen, mit denen einzelne bereits positive Erfahrungen gemacht hatten. Wichtig sei es stets, die jüngeren Frauen konkret zu fragen, was ihre Vorstellungen und Themen sind, welche Kommunikationskanäle sie bevorzugen und was ein guter Ort für sie wäre, berichtete die Theologin. „Denn ein Pfarrheim oder das kfd-Büro passen nicht für alle.“ Ein schönes Café könnte da ansprechender sein. Das persönliche Gespräch, in dem man an ein oder zwei Punkten die Arbeit exemplarisch deutlich mache und auch seine Unterstützung anbiete, sei auf jeden Fall ein guter Weg. Infomaterial sollte zur Verfügung gestellt werden, aber wohldosiert und nicht ausufernd. Auch die potenzielle Nachfolgerin vorab einmal auf eine Ausschuss-Tagung mitzunehmen, könnte die Staffelübergabe erleichtern.

„Der Fortschritt ist eine Schnecke.“ Diesen Satz zitierte Adelheid Widmann gleich mehrmals im Laufe des Studientages und fügte an: „Wir fordern viel und kriegen ein bisschen.“ Das sei nicht unbedingt schön, aber es lohne sich, am Ball zu bleiben – in guten Netzwerken, mit passenden Kooperationspartnerinnen und -partnern und „mit einem dicken Fell“. Eindrücklich forderte sie die Delegierten auf, sich nicht entmutigen zu lassen. Ihr Plädoyer für einen langen Atem untermauerte sie mit kleinen Experimenten, die zeigten, wie selektiv die Wahrnehmung von Wirklichkeit ist. „Es kann gut sein, dass Ihre Themen manchmal viel mehr oder auch anders wahrgenommen werden, als Sie das vermuten“, so die Referentin. „Also bleiben Sie dran!“

## Großer Dank an Ingrid Müller

In einem festlichen Rahmen wurde zum Abschluss der Herbsttagung Ingrid Müller als langjährige „Frontfrau“ der erwerbstätigen Frauen in der kfd verabschiedet. Seit 1994 engagiert sich die Triererin in diesem Umfeld, davon viele Jahre als Sprecherin der integrierten Gemeinschaft kfd-Berufstätige Frauen (kfd-BF) bzw. des Ständigen Ausschusses Frauen und Erwerbsarbeit. Sie hat an



vielen Inhalten, Positionspapieren und Aktionen maßgeblich mitgewirkt. Die vielfältigen Inhalte wurden auch beim Blick auf die „Timeline“ sichtbar, die Themen, Stationen und Erfolge genauso veranschaulichte wie „Dauerbrenner“ seit 1990: von der eigenständigen Existenz- und Alterssicherung und dem Equal Pay Day über Geschlechtergerechtigkeit (nicht nur) in der Kirche und prekäre Beschäftigungsverhältnisse bis hin zu den Themen Karriere und menschenwürdige Arbeit. Erwerbstätigkeit, das wurde einmal mehr deutlich, ist ein zentraler sinnstiftender Lebensbereich von Frauen, der in einem so großen Frauenverband immer wieder besonders zu thematisieren ist.

Für den kfd-Bundesverband würdigte Geschäftsführerin Brigitte Vielhaus das Engagement von Ingrid Müller, die für sie „gefühl“ schon immer da gewesen sei und sie nicht zuletzt mit ihrer Kompetenz, Weitsicht und tiefen Spiritualität beeindruckt habe. Besonders gut erinnere sie sich auch an deren nachdrücklichen Einsatz bei der Erarbeitung der neuen kfd-Satzung mit dem neu geschaffenen Ständigen Ausschuss, der 2012 die kfd-BF ablöste. Viele wertschätzende und berührende Worte fanden auch die Delegierten, die sich für ihren jeweiligen Diözesanverband mit einem regionaltypischen Geschenk von ihrer langjährigen Sprecherin verabschiedeten. Die neue Sprecherin, Petra Löwenbrück, ihre Stellvertreterin Stephane Schimmel und Gisela Göllner-Kesting als für den Ausschuss zuständige Referentin in der kfd-Bundesgeschäftsstelle, die alle seit Jahren eng mit Ingrid Müller zusammengearbeitet haben, schlossen ihren Dank an, bevor als ein Höhepunkt des



### Termine:

22. - 24. November 2019, Jahrestagung Mainz

13. - 15. März 2020, Frühjahrstagung Vechta

25. - 26. September 2020, Herbsttagung Mainz

06. - 08. November 2020, Jahrestagung Mainz

**Text/Fotos:** Beate Behrendt-Weiß / Journalistin

Grafik: Globus, Quelle Bundesagentur für Arbeit

### Kontakt:

Ständiger Ausschuss Frauen und Erwerbsarbeit

Katholische Frauengemeinschaft Deutschlands

Prinz-Georg-Str. 44, 40477 Düsseldorf

Telefon: 0211-44992-74

Sekretariat: Ute Chrubasik, [ute.chrubasik@kfd.de](mailto:ute.chrubasik@kfd.de)

[www.kfd.de](http://www.kfd.de)

[www.kfd-bundesverband.de/die-kfd/staendiger-ausschuss-frauen-und-erwerbsarbeit.html](http://www.kfd-bundesverband.de/die-kfd/staendiger-ausschuss-frauen-und-erwerbsarbeit.html)

Abends das Kabarett „Petziccato“ auftrat. Das Frauen-Trio – die Delegierte Annette Peetz und ihre Töchter Katharina und Felicitas – nahm Themen wie Kirche, Pflege und Karriere aus Frauensicht auf die Schippe und sorgte damit für großes Vergnügen. Abschließend ließ Ingrid Müller noch einmal zentrale Stationen Revue passieren, dankte ausdrücklich auch für die Unterstützung der Arbeit durch die Bundesgeschäftsstelle, insbesondere für die langjährige kompetente Zuarbeit der Referentin Gisela Göllner-Kesting. Wenn der Ausschuss weiterhin mit der bewährten „produktiven Aufregung“ agiere zu allem, was es für Frauen noch zu erreichen gilt, werde die Arbeit gut, so ihre Überzeugung.