

**Werkstatt Ökonomie e.V., Obere Seegasse 18, 69124 Heidelberg**

Tel.: 06 221 – 720 296, Fax: 06 221 – 781 183, E-Mail: klaus.heidel@woek.de, www.woek.de

---

Klaus Heidel, Gerd Henschen, Tobias Jakobi

**Solidarischer Lohn in der Kirche:  
Herausforderungen – Grenzen – Möglichkeiten**

Eine unvollständige Problemskizze im Auftrag der Initiative  
„Ökumenisches Teilen – Solidarischer Lohn“

Mit einem Vorwort von Gerhard Liedke

Heidelberg, Juli 2001

---

## Inhalt

<b>Die Initiativgruppe „Ökumenisches Teilen – Solidarischer Lohn“.</b>	
<b>Ein Vorwort</b>	3
<b>Vorbemerkung</b>	5
<b>Die Studie in 18 Thesen. Eine Zusammenfassung der wichtigsten Überlegungen</b>	7
<b>1. Arbeitgeber Kirche – solidarischer Lohn in der Dienstgemeinschaft?</b>	
1.1. Annäherungen an den Arbeitgeber Kirche	10
1.2. Dienstgemeinschaft und „Dritter Weg“ – ein ekklesiologischer Anspruch und seine Grenzen	13
<b>2. Armut trotz Erwerbstätigkeit? Sozialwissenschaftliche Befunde</b>	17
2.1. Was ist Armut?	17
2.2. Haushalte als Bezugsgrößen	19
2.3. Mögliche Armutsgrenzen	20
2.4. Armut trotz Erwerbsarbeit	29
<b>3. Arbeit und Einkommen im Bereich der Evangelischen Landeskirche in Baden: Vorläufige Schätzungen zur Quantifizierung einer ekklesiologischen Herausforderung</b>	
3.1. Auch bei kirchlichen Beschäftigten: Unterschiedliche Einkommen, unterschiedliche Lebenslagen	31
3.2. Armutsrisiken der Haushaltstypen nach Vergütungsgruppen: Modellrechnungen zur Abschätzung eines Problembereiches	44
3.3. Die Beschäftigten im Bereich der Evangelischen Landeskirche in Baden: Strukturelemente der Vergütungsgruppen	55
<b>4. Auf der Suche nach Alternativen. Anfragen an die bestehende kirchliche Besoldungs- und Vergütungsordnung</b>	
4.1. Ekklesiologische Erwägungen zur Einkommensverteilung	60
4.2. Hinweise auf andere Praxis: Sechs Beispiele in ökumenischer Perspektive	65
<b>5. Vorüberlegungen zu Grenzen und Möglichkeiten eines „solidarischen“ Lohnes in der Kirche</b>	69
<b>6. Anhang</b>	
6.1. Materialien zu den Armutsgrenzen und Einkommensschwellen	80
6.2. Arbeitgeber Kirche: Grunddaten zur Beschäftigung für den Bereich der Evangelischen Landeskirche in Baden	85
6.3. Daten zur Altersstruktur der Vergütungsgruppen im Bereich der Evangelischen Landeskirche in Baden	89
6.4. Berufe und Vergütungsgruppen	93
6.5. Daten zur Abschätzung der Einkommensschwellen	96
6.6. Daten zum Beschäftigungsumfang	97
6.7. Daten zur geschlechtsspezifischen Verteilung der Vergütungsgruppen	98
6.8. Literaturverzeichnis	99

## Die Initiativegruppe „Ökumenisches Teilen – Solidarischer Lohn“. Ein Vorwort

Die hier vorliegende Studie ist von der Initiativegruppe „Ökumenisches Teilen – Solidarischer Lohn“ in Auftrag gegeben, finanziert und begleitet worden. Ihre Ergebnisse werden von der Gruppe diskutiert und weiter verfolgt. Deshalb soll hier zunächst über die Initiativegruppe informiert werden.

Die Gruppe besteht innerhalb der badischen Landeskirche seit Mitte der achtziger Jahre. Zu ihr gehören derzeit evangelische Pfarrerrinnen und Pfarrer, katholische Pfarrer, Mitglieder der evangelischen und der katholischen Kirche - in der Mehrzahl aber Pfarrerrinnen und Pfarrer der evangelischen Landeskirche in Baden. Anlass zur Gründung der Gruppe war die nachhaltige und biblisch-theologisch begründete Irritation über die Kluft zwischen Reichen und Armen weltweit und auch über das Besoldungsgefälle innerhalb unserer Kirchen hier im reichen Norden. Alle Mitglieder der Initiativegruppe waren und sind in Aktionen gegen das Reichtum-Armuts-Gefälle weltweit engagiert: Die Wahrnehmung desselben Gefälles in der eigenen Kirche war für viele damals relativ neu. Intensive Diskussionen landeten immer wieder bei der Kritik der aus Staat und Gesellschaft übernommenen hierarchischen Besoldungsordnungen und vor allem der Tatsache, dass sich die Schere zwischen Oben und Unten immer mehr öffnete.

Eine erste Abhilfe versprach man sich von der Einführung eines einheitlichen Dienstrechtes, das nicht mehr nach Beamten, Angestellten und Arbeitern unterscheiden sollte. Eine entsprechende Eingabe an die Landessynode der Evang. Landeskirche in Baden wurde aber nach einem langen Beratungsprozess (1991-1994) definitiv abgelehnt: „Das Ziel eines einheitlichen Dienstrechts für alle kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird nicht weiter verfolgt.“ Und in der Begründung der zuständigen Kommission: „Die Beratungen haben ergeben, dass keine der möglichen Anstellungsformen der Kirche mehr oder weniger Glaubwürdigkeit verschafft. Eine eigenständige kirchliche Anstellungsregelung würde erhebliche zusätzliche Verwaltungskosten mit sich bringen [...]. Eine Volkskirche ist an bestimmte Besoldungsstrukturen gebunden [...]. Was einzelne MitarbeiterInnen freiwillig tun, kann nicht per Gesetz allen aufgezwungen werden“<sup>1</sup>.

Die Initiative konnte mit diesem Ergebnis nicht zufrieden sein und arbeitete weiter. Einerseits forcierten die Mitglieder der Gruppe ihr Ziel, zunächst 5%, dann 7% und in der Zielsetzung einmal 10% ihres Nettogehaltes für Projekte zur Verfügung zu stellen, die einen Beitrag sowohl für die Herstellung struktureller innerkirchlicher als auch weltweiter Gerechtigkeit leisten. Zwischen 50.000,- und 60.000,- DM konnten Jahr für Jahr zur Unterstützung der „Werkstatt Ökonomie“, der Bewegung „Kairos Europa“, des von der Kirchengemeinde Mannheim initiierten „Armut-Reichtum-Projektes“ und an andere Initiativen vergeben werden. Bewusst wurden nicht direkt Dritte-Welt-Projekte gefördert, sondern Bewegungen, welche die Verarmungsmechanismen studieren und transparent machen – daran mangelt es nach Meinung der Initiative nach wie vor.

Auf der anderen Seite wurden immer wieder Maßnahmen in der badischen Landeskirche teils initiiert, beantragt oder unterstützt, welche zur Begrenzung der oberen Gehälter führen sollten und geführt haben. Die Höhergruppierung der Pfarrerrinnen und Pfarrer wurde vom 41. auf das 49. Lebensjahr, die Höhergruppierung der Dekane nach A15 ebenfalls auf das 49. Lebensjahr und die Höhergruppierung nach A16 auf das 52. Lebensjahr verschoben. Ferner hat die Landessynode im Frühjahr 1999 Veränderungen bei den B-Gehältern und auch die Reduzierung von Familienkomponenten im Einkommen bei gleichzeitiger Berufstätigkeit des Ehepartners ins Auge gefasst. Dass diese Maßnahmen vor allem dazu dienten, weitere Stellenstreichungen zu vermeiden und den landeskirchlichen Haushalt zu sanieren, ist natürlich unverkennbar. Immerhin tragen sie aber doch dazu bei, die Spreizung des kirchlichen Gehaltsgefüges etwas zu dämpfen. Mit *einer* Aktion war die Initiative erfolgreich: Im Frühjahr 1998 hat die Landessynode das Gehaltsverzichtungsverbot aufgehoben und ermöglicht jedem in der Kirche

---

<sup>1</sup> Verhandlungen der Landessynode 7, Herbst 1993, S.23

Beschäftigten, auf Gehaltsanteile vor Steuer zu verzichten, was bis dahin nicht möglich war. Immerhin ist damit ein biblisch empfohlenes Motiv (Besitzverzicht) wenigstens möglich.

Natürlich hat die Initiative auch alle Möglichkeiten der freiwilligen Gehaltsbegrenzung begrüßt: Stel-lenteilung, Sabbaturlaub, Teildienstverhältnisse, Beurlaubungen ohne Bezüge, Senior-Junior-Modell, Vorruhestandsregelungen sowie die Aktion „Kirchlicher Bruderdienst“, „Evangelische Partnerhilfe Osteuropa“ und „Mitarbeiter helfen Mitarbeitern“.

Indessen konnten all diese Maßnahmen die Frage nach mehr Gerechtigkeit und Solidarität unter den Beschäftigten der Landeskirche nicht zum Verstummen bringen. Vor allem auch deshalb, weil den Begrenzungen der Gehälter „oben“ praktisch keine Verbesserungen der Gehälter „unten“ folgen konnten. (Mit einer Ausnahme: Die im Jahr 1998 vorgenommene Reduzierung des Weihnachtsgeldes mit der Zahlung eines einheitlichen Sockelbetrages an alle Beteiligten könnte als – allerdings bisher einmaliges – Zeichen eines Systemwechsels bewertet werden.)

Im Jahr 1999 fand in der Initiative ein Grundsatzgespräch über die weitere Arbeit statt. Ergebnis war: Wir machen weiter, damit die Frage nicht unter den Sparzwängen und anderen Orientierungen untergeht. Unsere Selbstbesteuerung hat ja im Sinne unserer Zielsetzung „Ökumenisch teilen“ durchaus „Erfolg“ gehabt. Die von uns unterstützten Organisationen konnten auch mit unserer Hilfe ihre Arbeit fortsetzen, und die von der „Werkstatt Ökonomie“ erarbeiteten Studien und Aktionen gegen ausbeute-rische Kinderarbeit waren und sind wichtig – um nur ein Beispiel zu nennen.

Auch unsere Bemühungen um „Solidarischen Lohn“ wollen wir auf eine neue Basis stellen. Bisher hatten wir die von uns diskutierten Vorschläge nie wirklich durchrechnen können, weil unserer Grup-pe dazu die Kapazität fehlte. Deshalb beauftragten wir die „Werkstatt Ökonomie“ mit der vorliegen- den Studie, die nach vielen Schwierigkeiten insbesondere der Datenbeschaffung nun vorliegt und die Diskussion von neuen Vorschlägen auf empirische Füße stellen kann.

Selbstverständlich ist das nur ein Anfang, und speziell der am Ende der Studie gemachte Vorschlag wird weiter zu erörtern und zu konkretisieren sein. Dann aber wollen wir darüber mit den zuständigen Gruppen in Landeskirche und Kirchenleitung intensiv ins Gespräch kommen. Immerhin bringt die Studie schon in der noch unvollständigen Fassung viel mehr Einblick in die Reichtum-Armut-Situation der Beschäftigten der Landeskirche, der Kirchengemeinden und der Diakonie, als bisher Nichtinsidern möglich war. Klar ist auch, dass solche Überlegungen über den Kreis der Kirche und Diakonie Beschäftigten hinausgehen und auf alle Gemeindeglieder ausgedehnt werden müssen. Aber wir wollen einen Schritt nach dem anderen tun.

Am Schluss dieses Vorwortes soll der Dank an das Team der „Werkstatt Ökonomie“, stehen, das die Sache trotz immenser Schwierigkeiten an den jetzigen Punkt gebracht hat.

*Pfr. i.R. Dr. Gerhard Liedke  
Sprecher der Initiative  
„Ökumenisches Teilen – Solidarischer Lohn“*

## Vorbemerkung

Die hiermit vorgelegte Problemskizze ist vorläufig<sup>2</sup> und unvollständig. Sie blendet die Einbindung der Volkskirche in gesamtgesellschaftliche und volkswirtschaftliche Strukturen aus und untersucht daher zum Beispiel nicht, wie kirchliche Strukturen durch die Volkswirtschaft (und ihre Gestaltung) beeinflusst werden. Diesen Zusammenhängen nachzugehen und sie in einen globalen Horizont zu stellen, ist eine bisher kaum eingelöste Aufgabe, die den Rahmen einer kleinen Problemskizze bei Weitem sprengen würde.

Weiter beschränkt sich die Skizze auf eine Annäherung an wenige Teilaspekte kirchlicher Vergütungs- und Besoldungsstrukturen, ohne sich dabei auf den wiederauflebenden Diskurs über das gesellschaftlich notwendige Maß von Verteilungsgerechtigkeit explizit zu beziehen<sup>3</sup>. Zugleich nimmt sie nur einen kleinen Teil derer in den Blick, die Kirche sind, die kirchlich Beschäftigten nämlich. Sie tut dies in dem Wissen, dass die Zumutung einer in der Eucharistie gestifteten geistlichen Gemeinschaft Fragen nach der in sozialen Bezügen realisierten Gemeinschaft aller Kirchenmitglieder geradezu provoziert: Was könnte die Denkfigur „solidarischer Lohn“ austragen für eine Auseinandersetzung mit den beträchtlichen Einkommens- und Vermögensunterschieden, die zwischen Kirchengliedern stehen? Und: Müsste es nicht um mehr als nur um die je unterschiedliche Ressourcenausstattung gehen? Auch diese notwendigen Fragen kann diese kleine Skizze nicht einmal ansatzweise beantworten.

Schließlich weitet die Skizze die Überlegungen zum Modell der „Dienstgemeinschaft“ nicht zu einer soziostrukturellen Analyse des „Dritten Weges“ aus und untersucht daher nicht, ob die Ersetzung dieses Weges durch eine innerkirchliche Tarifvertragsordnung geboten sein könnte.

Damit ist diese Problemskizze in keiner Weise eine umfassende Analyse kirchlicher Vergütungs- und Besoldungsstrukturen. Sie kann und will dies auch gar nicht sein. Ihre Ziel ist es lediglich, das Augenmerk auf einige wenige Sachverhalte zu lenken, die nach Auffassung der Autoren ein unmittelbares Handeln erfordern – unabhängig davon, welche Strukturveränderungen mittel- und langfristig notwendig sein könnten. Dass hierbei die Selbstbeschränkung der Fragestellung auch die getroffenen Bewertungen sozialempirischer Befunde in ihrer Gültigkeit einschränkt, muss dabei in Kauf genommen werden.

---

<sup>2</sup> Die Entwurfsfassung dieser Problemskizze wurde für die Beratungen der Initiative „Ökumenisches Teilen – Solidarischer Lohn“ am 10. März 2001 vorgelegt und unter Aufgreifen der damaligen Beratungsergebnisse geringfügig überarbeitet. Daher unterbleibt in Teil 2 eine ausführliche Auseinandersetzung mit den Erträgen des im April 2001 veröffentlichten Armuts- und Reichtumsberichtes der Bundesregierung „Lebenslagen in Deutschland“, allerdings wurden die Daten der in diesem Bericht ausgewerteten EVS 1998 – so weit erforderlich – übernommen. Zur kritischen Auseinandersetzung mit dem Armuts- und Reichtumsbericht vgl. unter anderem: Klaus Heidel und Tobias Jakobi: Wird „Armutsbekämpfung“ trendy? Paradigmenwandel auf dünnem Eis, in: Deutsches NRO-Forum Weltsozialgipfel u.a.: Social Watch Report Deutschland 2001, Bonn 2001, S. 20 - 40.

<sup>3</sup> Spätestens mit der Vorlage des „Armuts- und Reichtumsberichtes“ der Bundesregierung (vgl. Anmerkung 2) ist der verteilungspolitische Diskurs aus der Nische fachwissenschaftlicher und -verbandlicher Auseinandersetzungen getreten und auf die sozialpolitische Agenda der politischen Öffentlichkeit geraten. Nur im Lichte diesen Diskurses kann eine umfassende Analyse kirchlicher Vergütungs- und Besoldungsstrukturen ins Werk gesetzt werden. Für den sehr beschränkten Fragehorizont der hier vorgelegten Problemskizze mag aber genügen, dass sich die Autoren an anderer Stelle ausführlich mit den hier nur angedeuteten Fragen auseinander setzen und daher implizit die Perspektiven des auf die gesamtgesellschaftliche Verteilung von Einkommen und Vermögen zielenden Diskurses durchaus berücksichtigen. So arbeiten sie maßgeblich mit an dem Projekt „Armut und Reichtum als Herausforderung für kirchliches Handeln“, das vom Zentrum Ökumene und dem Zentrum für gesellschaftliche Verantwortung der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau sowie dem Diakonischen Werk in Hessen und Nassau getragen wird.

Doch selbst in den Grenzen ihrer Fragestellung ist die hiermit vorgelegte Problemskizze unvollständig. Denn aufgrund der Entstehungsbedingungen konnten viele Bereiche nicht untersucht werden, so fehlt eine juristische Würdigung der Fragestellungen fast gänzlich. Weiter gehende Überlegungen verhinderte vor allem die unzureichende Datenlage, die allzu oft zu Schätzungen zwang. In diesem Zusammenhang sei der Zentralen Gehaltsabrechnungsstelle im Evangelischen Oberkirchenrat herzlich gedankt für die Bereitstellung der Basisdaten, ohne die diese Studie nicht möglich gewesen wäre.

Insgesamt und in ihren selbst gewählten Grenzen beschreitet die Skizze mit Bedacht einen Weg, der bisher in Initiativen zur Einführung „solidarischer“ oder „gerechterer“ kirchlicher Vergütungs- und Besoldungsordnungen nicht besritten wurde. Sie verzichtet auf eine Definition des mit dem Begriff „solidarischer Lohn“ Gemeinten und beschränkt sich stattdessen auf die Herausarbeitung sozialer und ekklesiologischer Herausforderungen.

Antworten werden nur angedeutet, und die Skizze verbirgt nicht, dass die Autoren hinsichtlich der Dimension anzustrebender Veränderungen keine einheitliche Meinung erarbeiten konnten (und dies auch nicht wollten, soll doch diese Studie Teil eines offenen Diskurses sein und keine voreiligen Antworten anbieten): Im Fragehorizont steht so die Perspektive eines grundsätzlichen Umbaus der Volkskirche neben einer am Ende der Studie vorgeschlagenen (bescheiden-)pragmatischen Initiative angesichts des in der Studie begründeten Anfangsverdachts, dass auch kirchliche Beschäftigte teilweise trotz Erwerbsarbeit am Rande der Armut leben müssen. Wäre dem so, wäre dies kein Spezifikum des Arbeitgebers Kirche: Nach Angaben des im April 2001 vorgelegten Armuts- und Reichtumsberichtes der Bundesregierung „Lebenslagen in Deutschland“ müssen im früheren Bundesgebiet 5,7% der Haushalte von Normalerwerbstätigen (Vollzeitbeschäftigten) mit einem Nettoäquivalenzeinkommen<sup>4</sup> von weniger als 50% des Durchschnitts<sup>5</sup> auskommen<sup>6</sup> und sind daher – folgen wir der sozialwissenschaftlichen Konvention – als „relativ arm“<sup>7</sup> zu bezeichnen. Die hier vorgelegte Studie versucht im Falle der im Bereich der Evangelischen Landeskirche in Baden Beschäftigten einzugrenzen, um welchen Personenkreis es sich handeln könnte.

Hingewiesen sei auf den umfangreichen Anhang, der wichtige Materialien zur Vertiefung enthält und mit Tabellen und Schaubildern den Gang der Argumentation nachvollziehbar machen will. Mehrfach werden Texte zitiert, die dem Internet entnommen wurden, bei diesbezüglichen Nachweisen fehlt eine Seitenangaben (Texte im Internet sind häufig nicht paginiert).

Die Abschnitte 1.2 und 4 sowie die zehn Fallbeispiele für Beschäftigte in der Kirche trug Gerd Henschen zusammen, Tobias Jakobi bereitet in den Abschnitten 2 und 6.1 den Stand der sozialwissenschaftlichen Forschung auf, für die weiteren Texte und die redaktionelle Gesamtbearbeitung ist Klaus Heidel verantwortlich.

---

<sup>4</sup> Zum Begriff „Nettoäquivalenzeinkommen“ siehe unten, S. 19f.

<sup>5</sup> Alte OECD-Skala, arithmetisches Mittel, westdeutsche Mittelwerte, vgl. hierzu unten, Anmerkung 32, S. 19 und S. 81.

<sup>6</sup> Vgl. Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung 2001b, S. 175, Anhangtabelle V.13.

<sup>7</sup> Zum Begriff „relative Armut“ siehe unten, S. 17f.

## Die Studie in 18 Thesen. Eine Zusammenfassung der wichtigsten Überlegungen<sup>8</sup>

### I. Zur Fragestellung

1. Das Thema „solidarischer Lohn“ soll nicht von einer wie auch immer gearteten Definition von „solidarisch“, sondern von der empirischen Frage aus angegangen werden, ob sich – und wenn ja wo – *Armut* oder Nähe zur *Armut* bei kirchlichen und diakonischen Beschäftigten findet.
2. Etwas über 40% der kirchlich-diakonisch Beschäftigten sind in *Landeskirche* und *Kirchengemeinden* beschäftigt, knapp 60% im Bereich des *Diakonischen Werkes* (ohne Erzieherinnen und Erzieher der Kirchengemeinden, vgl. Tabelle 1). Eine Datenbeschaffung für den Bereich der *Diakonie* war trotz großer Bemühung nicht möglich. Beide Bereiche müssen aber zusammen gesehen werden.
3. Die Frage eines „*einheitlichen Dienstrechtes*“ ist für die Frage des „solidarischen Lohnes“ nachrangig (S. 11).
4. Der Begriff der „*Dienstgemeinschaft*“ – obwohl er im Blick auf die nicht aus ihm gezogenen Konsequenzen in der Kirche kritisch zu betrachten ist – hat bisher nicht, nötigt aber doch zu der Frage, wie die binnenkirchliche Einkommensverteilung sowohl den spirituellen (christologischen) als auch den sozialen (partizipatorischen, Option für die Armen) Ansprüchen der *Dienstgemeinschaft* gerecht werden kann.

### II. Was ist „Armut“?

5. Gibt es „*Armut*“ *trotz Erwerbstätigkeit* und damit „arme“ Haushalte Erwerbstätiger auch im Bereich der *Landeskirche*? Zur Beantwortung dieser Frage ist vor allem eine Auseinandersetzung mit dem Begriff „*Armut*“ und mit unterschiedlichen *Armutsgrenzen* nötig.
6. Eine allgemein gültige Definition von *Armut* gibt es nicht. In der sozialwissenschaftlichen und politischen Diskussion wird in der Regel auf das Konzept „*relative Armut*“ zurückgegriffen, wobei Haushalte und nicht Individuen Bezugsgröße sind. Nach diesem Konzept sind Haushalte als „arm“ zu bezeichnen, deren Nettoeinkommen weniger als 50% des durchschnittlichen Einkommens beträgt, wobei zur Vergleichbarkeit Nettoäquivalenzeinkommen zu berechnen sind.

Ergänzend zur „50%-Grenze“ werden weitere *Einkommensschwellen* auf ihre eventuelle Brauchbarkeit als „*Armutsgrenze*“ befragt. Es sind dies das steuerfrei zu stellende Existenzminimum, die „*Sozialhilfeschwelle*“ sowie die Einkommensgrenzen der Modelle „*Grundsicherung*“ und „*Existenzgeld*“ (Tabellen 2 und 3).

7. In Deutschland leben 8,4% der Personen in Erwerbshaushalten in Haushalten mit einem Nettoäquivalenzeinkommen von unter 50% des Durchschnittes und damit in Haushalten im Einkommensbereich „relativer *Armut*“. Es gibt somit auch in Deutschland das Problem der „*working poor*“ (das sind Personen, die trotz ihrer Erwerbstätigkeit in „relativer *Armut*“ leben). Betroffen sind besonders Haushalte *Alleinerziehender* und von *Paaren mit mindestens zwei Kindern und einem Einkommen*. Da solche Haushalte auch im Bereich der kirchlich Beschäftigten häufig anzutreffen sind, ist zu vermuten: Es gibt auch in diesem Bereich Haushalte von „*working poor*“.

---

<sup>8</sup> Die Thesen beruhen auf einer Ausarbeitung von Dr. Gerhard Liedke, sie dienen einer raschen Orientierung und damit als Lesehilfe.

Denn: die Bandbreite der Einkommen in der Kirche (von MTArb 1 bis B 7) entspricht der des öffentlichen Dienstes (in der Wirtschaft ist die Bandbreite größer).

### III. „Armut“ trotz Erwerbsarbeit – auch in der Kirche?

8. Beschäftigte, die trotz Erwerbsarbeit in Armut leben („working poor“) könnten sich in den (auch im Bereich der Kirche anzutreffenden) unteren Lohngruppen (etwa *BAT Vc, VIb und VII*) finden. Daher ist ohne genauere Untersuchung nicht auszuschließen, dass unter anderem etwa 3.000 Erzieherinnen, 850 Pfarramtssekretärinnen und 160 Seelsorgehelferinnen von Einkommensarmut potentiell bedroht oder gar betroffen sein könnten. Zehn Fallbeispiele sprechen für eine solche Einschätzung aus subjektiver Sicht.
9. Haushalte von Alleinstehenden, kinderlosen Ehepaaren mit nur einem Einkommen und vollzeiterwerbstätigen Alleinerziehenden mit einem Kind haben praktisch kaum Armutsrisiken. Dagegen: Haushalte von *teilzeitarbeitenden Alleinerziehenden* und von *Paaren mit zwei oder mehr Kindern und (nur) einem Einkommen* könnten sich durchaus am Rande der Armut befinden.
10. Die Kirchen müssen sich politisch dafür einsetzen, dass die tendenziell *familienfeindliche* Ausgestaltung der tariflichen und steuerlichen Regelungen von den Tarifparteien beziehungsweise vom Gesetzgeber geändert wird. Im Zentrum der Überlegungen zu „solidarischer Lohn“ sollten *Familien* stehen (S. 49ff.).
11. Für die Verheirateten mit zwei Kindern und nur einem Einkommen und für die teilzeitarbeitenden Alleinerziehenden *in den Lohngruppen MTArb 1 bis ca. BAT Vc* bestehen Armutsrisiken (Tabellen 4 und 5). Möglicherweise betroffen sind schätzungsweise *300 – 500 Personen* im Bereich der Evangelischen Landeskirche in Baden (und eventuell bis zu *5.000 Personen* im Bereich des Diakonischen Werkes in Baden) (S. 59f.).
12. Da sich die Mehrzahl dieser potentiell von Armut bedrohten Beschäftigten im Bereich der Kirchengemeinden und der Diakonie befinden, müssten bei einer eventuellen Einkommensverteilung Transfers vor allem aus Richtung Landeskirche in Richtung Kirchengemeinden und diakonischen Einrichtungen fließen.

### IV. Der Anspruch

13. Aus dem „Wort des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland und der Deutschen Bischofskonferenz zur wirtschaftlichen und sozialen Lage in Deutschland“ von 1997, aus der III. These der Theologischen Erklärung von Barmen, aus alt-testamentlichen Passagen zum Gottesrecht einschließlich der prophetischen Kritik an dessen Missachtung, schließlich auch aus den einschlägigen Partien des Matthäus-, Lukas- und Johannesevangeliums ergibt sich, dass Kirche nur glaubwürdig ist, wenn sie – wenigstens tendenziell und exemplarisch – zu einer Struktur konkreter Akte des Teilens (Käßmann) kommt: „*Die Christen können nicht das Brot am Tisch des Herrn teilen, ohne auch das tägliche Brot zu teilen.*“
14. *Beispiele aus der Ökumene* zeigen, dass alternative Gestaltungen zu der von uns praktizierten Übernahme der Gestaltungen der öffentlichen Hand möglich sind.

### V. Ein Denkmodell

15. Einer Einkommensumverteilung im Sinne eines solidarischen Lohnes stehen *keine unüberwindbaren (!) rechtlichen Hindernisse* im Weg. Allerdings sind individuelle Sonderlösungen nicht möglich. Über die Gefährdung der Staatszuschüsse müsste geredet werden. Für die Transfers von der Landeskirche zu den Ebenen der Kirchengemeinden und des Diakonischen Werkes wären ge-



setzliche Regelungen zu finden. Doch trotz aller rechtlichen Schwierigkeiten (die nicht vernachlässigt werden dürfen) ist eine Einkommensumverteilung grundsätzlich und unter bestimmten Bedingungen *möglich*, sofern sie (kirchen-)politisch gewollt wird.

16. Folgendes *Denkmodell* wird zur Diskussion empfohlen:

(a) Eine Kürzung des Bruttoeinkommens um 5% ab A13 aufwärts (netto knapp mehr als 4%) würde im Monat eine Summe von 470.000,-- DM freisetzen (ohne A13 270.000,-- DM).

(b) Eine *gleichmäßige* Verteilung der durch eine eventuelle Kürzung eingesparten Beträge auf die armutsbedrohten Personen im Bereich von Kirche und Diakonie wäre *ohne sozialen Nutzen* (und ergäbe zum Beispiel im Bereich von BAT VIII ein Mehr von 62,-- DM netto) – zumal die Hälfte des Betrages steuerlich verschwinden würde.

17. Um alle möglicherweise von Armut Bedrohten im Bereich von Kirche auf das *Existenzminimum* zu heben (das etwa in der Mitte der Bandbreite der Armutsgrenzen steht), könnten *1,3 Millionen DM* pro Monat gebraucht werden und damit ein Vielfaches des zur Verfügung stehenden Betrages.

18. Sinnvoll wäre es, einen anderen Weg zu prüfen: die Einrichtung eines „*Armut-Reichtum-Ausgleichsfonds*“ mit eigener Rechtsträgerschaft.

# 1. Arbeitgeber Kirche – solidarischer Lohn in der Dienstgemeinschaft?

## 1.1. Annäherungen an den Arbeitgeber Kirche

Mitte der neunziger Jahre wurde die Gesamtzahl der kirchlichen Beschäftigten in Deutschland auf 1,2 Millionen geschätzt<sup>9</sup> (zum Vergleich: 1997 arbeiteten im gesamten Wirtschaftsbereich „Sonstige Dienstleistungen“ – das sind in der Definition des Statistischen Bundesamtes alle Dienstleistungen außerhalb des Bereiches „Handel, Gastgewerbe und Verkehr“ – 14,3 Millionen Menschen). Damit sind die christlichen Kirchen, ihre Werke und Dienste nach dem Staat der zweitgrößte Arbeitgeber in Deutschland. Die Ausgestaltung der kirchlichen Arbeitsbeziehungen ist deshalb nicht nur binnenkirchlich von Interesse, sondern hat durchaus gesamtgesellschaftliche Bedeutung.

Allerdings sind die christlichen Kirchen nicht einmal innerhalb ihrer Konfessionsgrenzen als einheitlicher Arbeitgeber zu werten, sondern stellen sich als komplexes Gebilde rechtlich selbständiger Einheiten mit zum Teil beträchtlicher (in gewisser Hinsicht konzernähnlicher) Verflechtung dar. Mit weitem Abstand die meisten kirchlichen Beschäftigten arbeiten in den Vereinen und Unternehmen der beiden großen kirchlichen Wohlfahrtsverbände Caritas und Diakonie. An zweiter Stelle stehen die Kirchengemeinden. Bei Diözesen und Landeskirchen ist nur ein kleiner Teil der kirchlichen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt (dennoch gibt es nur wenige kirchliche [„Einzel“-]Arbeitgeber mit mehr Beschäftigten als Diözesen und Landeskirchen).

**Tabelle 1: Beschäftigte im Bereich der Evangelischen Landeskirche in Baden im Jahr 2000<sup>10</sup>**

Anstellungsträger	Beschäftigte absolut	Beschäftigte in Prozent aller kirchlich Beschäftigten
Landeskirche	2.363	7,0%
Kirchengemeinden	11.732	34,5%
Mitglieder des Diakonischen Werkes Baden <i>ohne Tageseinrichtungen für Kinder der Kirchengemeinden</i>	(23.102) 19.892	58,5%
<b>Summe (vgl. Anmerkung 8)</b>	<b>33.987</b>	<b>100,0%</b>

<sup>9</sup> Vgl. Hirschfeld (1999), S. 54.

<sup>10</sup> Soweit nicht anders vermerkt, beruhen die statistischen Angaben dieser Problemskizze über Beschäftigte der Evangelischen Landeskirche in Baden und ihrer Kirchengemeinden auf nichtveröffentlichte Zusammenstellungen der Zentralen Gehaltsabrechnungsstelle des Evangelischen Oberkirchenrates vom 1. und 3. August sowie 8. November 2000.

In Tabelle 1 sind die *Beschäftigten in Tageseinrichtungen für Kinder* (wie Kindergärten oder Kindertagesstätten) doppelt erfasst: Für den Bereich der Kirchengemeinden werden 3.210 Erzieherinnen und Erzieher (November 2000) ausgewiesen, das Diakonische Werk Baden gibt in seinem Geschäftsbericht für 2000 die Zahl der Beschäftigten in Tageseinrichtungen für Kinder mit 3.875 an. Da die Kirchengemeinden geborene Mitglieder des Diakonischen Werkes der Evangelischen Landeskirche in Baden e.V. sind, ist davon auszugehen, dass die bei ihnen beschäftigten Erzieherinnen und Erzieher in der Zahl der Beschäftigten in Tageseinrichtungen für Kinder in der Trägerschaft des Diakonischen Werkes (und seiner Mitglieder) enthalten sind. Dies ist bei der Berechnung der Gesamtzahl der Beschäftigten im Bereich der Evangelischen Landeskirche in Baden zu berücksichtigen. Bei der prozentualen Verteilung der Beschäftigten auf die Anstellungsträger wurden die doppelt erfassten Erzieherinnen und Erzieher nur bei den Kirchengemeinden berücksichtigt.

Dies ist auch im Bereich der Evangelischen Landeskirche in Baden nicht anders, wobei die 329 freien Träger im Diakonischen Werk der Evangelischen Landeskirche in Baden mit weitem Abstand die meisten Beschäftigten aufweisen (wie Tabelle 1 zeigt), bei der Landeskirche aber nur knapp sieben Prozent der kirchlichen Beschäftigten arbeiten:

Nicht erfasst sind in dieser Zusammenstellung die (bisher nur sehr wenigen) Beschäftigten in weiteren der Kirche zuzurechnenden Einheiten, deren Zahl jedoch im Zuge der Ausgliederung kirchlicher Arbeitsbereiche (etwa durch die Gründung gemeinnütziger GmbHs) in absehbarer Zeit etwas zunehmen dürfte.

Diese (selbständigen) Rechtspersönlichkeiten im Bereich der Evangelischen Landeskirche in Baden sind (auch) im Blick auf ihre Arbeitgeberfunktion nicht so unabhängig voneinander, wie dies der Hinweis auf die rechtliche Aufgliederung des mit Kirche Gemeinten mitunter unterstellen will. Besonders eng sind selbstverständlich die Kirchengemeinden an die gesetzgebenden und verwaltenden Organe der Landeskirche gebunden. Aber auch das Diakonische Werk und seine Mitglieder unterliegen der landeskirchlichen Rechtsordnung. So macht das „Kirchliche Gesetz über das Dienstverhältnis der kirchlichen Mitarbeiter im Bereich der Landeskirche und des Diakonischen Werkes der Evangelischen Landeskirche in Baden“ (Rahmenordnung) von 1984 bereits im Titel deutlich und schreibt in § 2 (Geltungsbereich) vor, dass es auch im Bereich des Diakonischen Werkes gilt. Erlassen wurde es (wie alle kirchlichen Gesetze) von dem gesetzgebenden Organ der Landeskirche (der Landessynode also), allerdings „im Einvernehmen mit dem Diakonischen Werk der Evangelischen Landeskirche in Baden“, wie es in der Einleitung zum Gesetz heißt.

Das „Kirchliche Gesetz über das Verfahren zur Regelung der Arbeitsrechtsverhältnisse der Mitarbeiter im Dienst der Evangelischen Landeskirche in Baden und im Bereich des Diakonischen Werkes der Evangelischen Landeskirche in Baden“ von 1978 regelt Einrichtung, Struktur und Mandat einer Arbeitsrechtlichen Kommission. Da dieses Gesetz auch im Bereich des Diakonischen Werkes gilt (so § 5), binden die von der Arbeitsrechtlichen Kommission erlassenen Arbeitsrechtsregelungen auch die Mitglieder des Diakonischen Werkes. Umgekehrt stellt die „Satzung des Diakonischen Werkes der Evangelischen Landeskirche in Baden e.V.“ das Diakonische Werk in die Rechtsordnung der Landeskirche, dies findet einen unmittelbaren Niederschlag in der Zusammensetzung der Verbandsorgane: Die (selbständigen) Rechtspersönlichkeiten im Bereich der Diakonie sind also keinesfalls unabhängig von der verfassten Kirche und ihren Organen.

Diese komplexe rechtliche Verflechtung der selbständigen kirchlichen Arbeitgeber wird ergänzt durch mannigfache finanzielle Beziehungen und vielfältige personelle Verknüpfungen aufgrund der rechtlich festgeschriebenen Zusammensetzung von Leitungs- beziehungsweise Aufsichtsorganen: In der Tat ist damit Kirche als Arbeitgeberin in gewisser Hinsicht einem Konzern nicht unähnlich.

Dies aber hat für die Frage nach Möglichkeiten und Grenzen einer (wie auch immer definierten) „solidarischen“ oder „gerechten“ Ausgestaltung der kirchlichen Arbeitsbeziehungen oder zumindest Besoldungs- und Vergütungsstrukturen weit reichende Konsequenzen: In den Blick zu nehmen ist nämlich die Gesamtheit der kirchlichen Arbeitsbeziehungen, eine Beschränkung auf die Landeskirche wäre strukturell sinnlos (ganz abgesehen davon, dass gegen eine solche Beschränkung erhebliche ekklesiologische Bedenken geltend zu machen wären).

Für diesen „Konzern“ Kirche ist die in der Vergangenheit oft hitzig diskutierte Frage nach einem „einheitlichen Dienstrecht“ und damit nach einer Ablösung der öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisse von deutlich nachrangiger Bedeutung. Erstens findet sich die Spaltung der Dienstverhältnisse fast nur in der Landeskirche, Kirchengemeinden und diakonische Vereine und Unternehmen kennen öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse nur in Ausnahmefällen. Zweitens hat der Bundesangestelltentarif (BAT) erheblich zur Verwischung der faktischen Unterschiede zwischen privatrechtlichen und öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen beigetragen (im Bereich der Arbeiterinnen und Arbeiter – dort gilt der Manteltarifvertrag Länder [MTL] mit nur geringen kirchlichen Modifikationen – ist dies anders). Diese weit gehende faktische Vereinheitlichung der Dienstverhältnisse beklagen diakonische Arbeitgeber zunehmend. So heißt es in einem Positionspapier des Verbandes diakonischer Dienstgeber

in Deutschland (VdDD) aus dem Jahre 1999: „Es ist unbestreitbar, dass sich die Finanzierung diakonischer Arbeit weg vom Selbstkosten-Deckungsprinzip hin zur marktwirtschaftlichen Preisfindung grundlegend verändert hat und durch zunehmenden Wettbewerb – verstärkt durch die Gesamtentwicklung in Europa – weiter verändern wird. *Die aus dem Gedanken der Beamtenalimention entwickelte Grundstruktur des Bundesangestelltentarifvertrages (BAT)* und damit auch des BAT-KF (kirchliche Fassung) und der Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) für die Lohn- und Gehaltsstrukturen in der Diakonie passt mit dieser Entwicklung nicht mehr zusammen“<sup>11</sup>.

Bereits vier Jahre zuvor stellte der Rechenschaftsbericht des Diakonischen Werkes der EKD fest: „Der Bundesangestelltentarif ist mit dem Anspruch angetreten, die Regelungen der Beamten auf die Angestellten zu übertragen. Diese Regelungen passen für weite Teile des öffentlichen Dienstes, insbesondere für die sozialen Dienste, nicht. Die Regelungen sind für die öffentliche Verwaltung, genauer für die Hoheitsverwaltung, geschaffen worden. Bei der Wahrnehmung der Hoheitsaufgaben ergibt die *Gleichsetzung von Beamten und Angestellten* einen Sinn: die Grundsätze der Einheitlichkeit des öffentlichen Dienstes, die Belohnung der Treue (lebenslange Bindung) durch Lebensaltersstufen und Dienstzeitanrechnung. In den Sozialeinrichtungen gibt es kaum oder gar keine Beamten. Die Übertragung beamtenrechtlicher Grundsätze (zum Beispiel Beihilferegelungen) führt nur zu Verwaltungsaufwand, ohne für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einen Anreiz zu bieten. Bei allen Fachleuten, Arbeitgeber- oder Arbeitnehmerseite, besteht Übereinstimmung darin, dass das System des BAT grundlegend reformiert werden muss“<sup>12</sup>.

Diese Bemerkungen diakonischer Verbände verweisen nicht nur auf die tendenzielle Angleichung privatrechtlicher an öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse, in ihnen scheint zugleich die Aktualität der Frage nach einheitlichen Dienstverhältnissen angesichts einer (drohenden) „Ökonomisierung des kirchlichen Dienstes“ (Friedhelm Hengsbach) auf: Nicht um die Frage dienstrechtlicher, wohl aber faktischer Spaltungen im Interesse einer Flexibilisierung des kirchlichen Dienstes muss es gehen. Denn die kirchlichen Arbeitgeber aus den Verbandsbereichen von Caritas und Diakonie streben mit der Ablösung ihrer Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) vom Bundesangestellten- beziehungsweise KR-Tarif für Krankenpflegeberufe eine deutliche Ausdifferenzierung der Dienstverhältnisse an. Hierfür gibt es einerseits gute Gründe. Andererseits ist aber die Kehrseite einer stark leistungsbezogenen Vergütungsordnung das Abfallen jener Beschäftigten, die (aus welchen Gründen auch immer) weniger leistungsstark sind – oder aber, dies wird in der Diskussion mitunter übersehen, Aufgaben übernehmen, die nicht zum „Core-Business“ gehören und damit den kirchlichen Arbeitgebern nur eine geringere Entlohnung wert sind. Dass sich dann hierbei niedere Standards mit dem Hinweis auf Möglichkeiten des „Outsourcing“ und der bei Fremdunternehmen noch schlechteren Arbeitsbedingungen leicht durchsetzen lassen, ist kein Hinweis auf die Angemessenheit eines solchen Vorgehens, sondern auf das allmähliche Zersplittern und Zerfasern des sozialpolitischen Konsenses der „alten“ Bundesrepublik im Zeitalter der „Globalisierung“.

Dabei soll nicht bestritten werden, dass die caritativen und diakonischen Arbeitgeber wie alle freien Träger der Wohlfahrtspflege je länger desto mehr (und beschleunigt durch Veränderungen staatlicher Rahmenordnungen im Zuge des als Reform bezeichneten Umbaus des Gesundheitswesens) dem scharfen Wind der Marktkonkurrenz ausgesetzt sind. Nicht bestritten werden soll auch, dass dies durchaus seine Vorteile haben kann. Dennoch ist Hengsbach zuzustimmen, wenn er vor einer schrankenlosen „Ökonomisierung des kirchlichen Dienstes“ warnt: „Dass kirchliche Dienste öffentlich mitfinanziert werden, der angestrebte Zweck und der finanzielle Aufwand in einem angemessenen Verhältnis stehen, die Leitungsstrukturen funktionstüchtig und die Entscheidungsprozesse durchsichtig sein müssen, war nie strittig. Der gegenwärtige ökonomische und politische Außendruck berührt jedoch die Identität der kirchlichen, insbesondere der caritativen, pädagogischen und medizinischen Dienste selbst. Können diese als Agenturen der Kirche und des Sozialstaats überleben? Müssen gemeinnützige Vereine in Wohlfahrts- oder Bildungskonzerne umgewandelt werden? Sollen personen-

<sup>11</sup> VdDD (1999), Hervorhebungen durch K.H..

<sup>12</sup> Diakonie Korrespondenz Ausgabe 06/96, Hervorhebungen durch K.H..

nahe Dienste, die jedem Menschen auf Grund seiner Personwürde zustehen, den Marktgesetzen von Angebot und kaufkräftiger Nachfrage ausgeliefert werden?“<sup>13</sup>

Eine solche „Ökonomisierung des kirchlichen Dienstes“ würde nicht zuletzt auf dem Rücken der Beschäftigten ausgetragen werden. Auch die kirchlichen Sparzwänge aufgrund deutlich rückläufiger Kirchensteuereinnahmen könnten kirchliche Arbeitgeber zu Maßnahmen verleiten, die zu Lasten der weniger qualifizierten kirchlichen Beschäftigten gehen. Vor diesem Horizont wächst der Frage nach „gerechten“ oder „solidarischen“ Ausgestaltungen der kirchlichen Arbeitsbeziehungen und Besoldungs- beziehungsweise Vergütungsstrukturen neue Dramatik zu: Denn der „Konzern Kirche“ ist nicht nur dem Markt ausgesetzt, ja, er ist es nicht einmal zuallererst – weil er eben nicht nur ein „konzernähnliches Wirtschaftsgebilde“ ist, sondern Kirche. Deren Bezugsrahmen aber kann der Markt nur nachrangig sein. Mit der Übernahme des rechtstheologischen Begriffes der Dienstgemeinschaft hatten dies Kirchen einmal – es will scheinen: vor langer Zeit – mit Nachdruck (wenngleich nicht immer mit Konsequenz) anerkannt. Dienstgemeinschaft aber drängt auf Praxisgestaltung. Daran hat unlängst Friedhelm Hengsbach erinnert, wenn er apodiktisch (und ein wenig überspitzt) formulierte: „Die Einheitlichkeit der Dienstgemeinschaft, die weniger an der religiösen Dimension hängt, die für katholische und evangelische Christen sowie für Muslime abweichend buchstabiert werden müsste und in den neuen Bundesländern gar kein ursprüngliches Milieu hat, sondern mehr an der umfassenden Geltung des BAT, wird durch die Forderung der großen überregionalen Träger bedroht, die AVR zu reformieren, so dass die Löhne im Hinblick auf die jeweilige Marktsituation, die Arbeitsbereitschaft und das Arbeitsergebnis stärker gespreizt würden“<sup>14</sup>.

## 1.2. Dienstgemeinschaft und „Dritter Weg“ – ein ekklesiologischer Anspruch und seine Grenzen<sup>15</sup>

Im Vergleich zu sonstigen Arbeitgebern in Wirtschaft und Gesellschaft ist Kirche in der Tat eine untypische, ungewöhnliche Arbeitgeberin. Denn sie hat aus dem Bestreben, ihre verfassungsmäßig garantierte Autonomie (Art. 140 GG) zu wahren, das Anstellungsverhältnis der von ihr Beschäftigten theologisch begründet und eben als *Dienstgemeinschaft* bestimmt (vgl. unten §1 DV-Rahmenordnung). Der Gedanke der Dienstgemeinschaft wurde als Terminus zur Beschreibung innerkirchlicher Beschäftigungsverhältnisse erst relativ spät (bis) Ende der 60er Jahre eingeführt, vermutlich aus Gründen der Ablehnung des so genannten Zweiten Weges mit dem Abschluss von Tarifverträgen<sup>16</sup>.

### „Dienstgemeinschaft“ als Schlüsselbegriff arbeitsrechtlicher Regelungen

Das Wort Dienstgemeinschaft kann als Schlüsselbegriff der arbeitsrechtlichen Regelungen für den kirchlichen Dienst gelten und wird üblicherweise wie folgt definiert: „Dieses Miteinanderarbeiten

<sup>13</sup> Hengsbach (2000).

<sup>14</sup> Hengsbach (2000).

<sup>15</sup> Vgl. zum Folgenden: Beyer/Nutzinger (1999), passim und zu den arbeitsrechtlichen Aspekten vor allem Hirschfeld (1999), passim.

<sup>16</sup> Alternativ zur Dienstgemeinschaft ist häufig auch von *Haushalterschaft* die Rede (vgl. Schober [1981]). Der Begriff wurde vom amerikanischen Protestantismus aus den biblischen Texten erhoben (z.B. 1. Petrus 4, 10) und fand Anfang der fünfziger Jahre als Bezeichnung einer umfassenden, auch das Ökonomische einbeziehenden Gemeindeaufbau-Konzeption Eingang vor allem bei den lutherischen Kirchen der EKD. Diese in ihrer Fruchtbarkeit vielleicht doch unterschätzten Ansätze zu einer Haushalterschaftsarbeit (vgl. Kristian Hungar [1989], passim) wurden dann aber wieder fallen gelassen, weil sie „eine größere Lebendigkeit und Unabhängigkeit des kirchlichen Finanzierungssystems nicht zu entfalten vermocht(en)“ (vgl. Meyer [1989]). Wegen der Vielfalt von Arbeitsbereichen war man auf verlässliche Einnahmen über das Kirchensteuersystem angewiesen, dem man den Vorzug gab gegenüber dem Prinzip freiwilliger Abgaben für kirchliche Belange, das im Haushalten intendiert war.

im Dienste Gottes ist das Charakteristikum unserer Dienstgemeinschaft. Sie ist keine Erfindung kirchlicher Personalpolitik, um die dienstrechtlichen Verhältnisse der Kirche, ihrer Werke und Einrichtungen auf einen eigenständigen, das heißt: auf den Christusdienst *aller* Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ausgerichteten ‚dritten Weg‘ paritätisch und partnerschaftlich regeln zu können, ein Weg, der nicht von dem Interessengegensatz von Kapital und Arbeit sowie von ‚Arbeitgebern‘ und ‚Arbeitnehmern‘ bestimmt ist, sondern von der gemeinsamen Gliedschaft aller Beteiligten am Leib Christi und von dem Auftrag gemeinsamer Sachwaltung im Haushalt Gottes“<sup>17</sup>.

**Kirchliches Gesetz über das Dienstverhältnis der kirchlichen Mitarbeiter im Bereich der Landeskirche und des Diakonischen Werkes der Evangelischen Landeskirche in Baden (DV-Rahmenordnung) (Auszug)**

vom 1. Mai 1984, zuletzt geändert durch Kirchliches Gesetz vom 21. Oktober 1994 (GVBl. S. 176)

„§ 1: Grundbestimmung

- (1) Kirchlicher Dienst ist durch den Auftrag der Kirche bestimmt, das Evangelium in Wort und Tat zu bezeugen. Die Übernahme bestimmter Dienste durch Glieder der Kirche ist Ausdruck aktiver Kirchenmitgliedschaft aus der Verantwortung gegenüber der Gemeinde in all ihren Gliedern gegebenen Auftrag und aus der geistlichen Vollmacht des in der Taufe begründeten Priestertums aller Gläubigen (§ 6 Abs. 2 und § 44 der Grundordnung).
- (2) Die in den verschiedenen Ämtern und Diensten tätigen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen wirken an der Erfüllung dieses Auftrages mit. Sie sind deshalb in ihrem Dienst und ihrer Lebensführung diesem Auftrag und seiner glaubwürdigen Erfüllung verpflichtet.
- (3) Diese Verpflichtung bildet die Grundlage der Rechte und Pflichten von Anstellungsträgern und Mitarbeitern in ihrer gemeinsamen Verantwortung als Dienstgemeinschaft in Bindung an Schrift und Bekenntnis und die Ordnung der Landeskirche.“

Dienstgemeinschaft bedeutet also, dass alle kirchlichen Mitarbeiter, ob Pfarrer, Kirchenbeamter, Krankenschwester oder Jugendarbeiter, teilhaben am ganzheitlichen Verkündigungsauftrag der Kirche. Es handelt sich um eine *im Kern partizipationsorientierte Konzeption* des Miteinanders zur Erfüllung eines vorgegebenen Auftrages, der in der Praxis auf ein kooperatives Sozialmanagement abzielt: „Der Mitarbeiter steht nicht als Arbeitnehmer dem leitenden Mitarbeiter als Arbeitgeber gegenüber, von dem Disposition des Auftrages und seine Ausführung abhängig sind. Der Auftrag ist von Christus gegeben und von keinem kirchlichen Mitarbeiter, in welcher Stellung auch immer, veränderbar. Gestaltet werden muss die Ausführung des Auftrages, die Methodik der Arbeit, die Formulierung von Prioritäten. Aber der Auftrag, Gequälten und sich Quälenden Heilung zu ermöglichen und dies als Zeichen des Heils Gottes zu deuten, steht für keinen zur Disposition. Insofern werden Arbeitsverträge für den diakonischen Dienst auch nicht lediglich zu dem Zweck abgeschlossen, Rechte und Pflichten für Mitarbeiter und Anstellungsträger (nicht: Arbeitgeber!) abzugrenzen und zu beschreiben. Es gibt gleichsam immer auch einen stillen Teilhaber dieses Vertrages als Begünstigten, der unabhängig von den Vertragsschließenden ist: der unter die Räuber gefallene Nächste“<sup>18</sup>.

Der Dienstgemeinschaftsbegriff beinhaltet somit zum einen den zentralen Gedanken der Mitwirkung aller Beteiligten am besonderen Auftrag der Kirche in allen ihren Tätigkeitsbereichen (woraus sich freilich noch keine konkreten Regelungen arbeitsrechtlicher Art in der Praxis ergeben). Zum Zweiten grenzt der Dienstgemeinschaftsgedanke den kirchlichen Dienst von Beschäftigungsverhältnissen in anderen Unternehmen und nicht-erwerbswirtschaftlichen Einrichtungen unter Hinweis auf den besonderen Auftrag der Kirche ab.

Zum Dritten aber hat der Dienstgemeinschaftsgedanke durchaus eine praxisrelevante Bedeutung im Sinne einer sozial-gestalterischen Bestimmungsgröße. Denn kirchenspezifische arbeitsrechtliche Re-

<sup>17</sup> Weeber (1981).

<sup>18</sup> R. Pioch, zitiert bei Weeber (1981), S. 237.

gelingen müssen dem besonderen Charakter einer Gemeinschaft aller kirchlichen Mitarbeiter gerecht werden, die von ihrem Anspruch her nicht auf Interessengegensätzen basiert. Tarifverträge – so die vorherrschende kirchenleitende Auffassung – leisteten das nicht, weshalb ihre Anwendung von kirchenleitenden Organen weitgehend abgelehnt wird. So heißt es zum Beispiel in einem Merkblatt der Evangelischen Kirche in Kurhessen-Waldeck für ihre Beschäftigten: „Alle kirchlichen Mitarbeiter wirken, jeder in seinem Dienst, an der Erfüllung des Auftrages der Kirche mit. Diese Zielsetzung verlangt eine vertrauensvolle Zusammenarbeit in allen kirchlichen Dienststellen und Einrichtungen ohne Rücksicht auf Tätigkeit und Stellung, dadurch entsteht eine Dienstgemeinschaft.“

Für die aus dem Dienstgemeinschaftsgedanken heraus entwickelten Formen der Arbeitsgestaltung und der Arbeitsrechtsregelung sind folgende zentralen Leitgedanken bestimmend:

- Partnerschaft
- Parität
- Prinzip der Lohngerechtigkeit
- Verantwortliche, faire Konfliktlösung
- Wahrung des kirchlichen Selbstverständnisses
- Keine einseitige Aufhebung bestehender Regelungen

Konkretisiert werden diese Vorstellungen unter anderem mit dem „*Dritten Weg*“, der die Regelung der Arbeitsverhältnisse durch paritätisch besetzte *Arbeitsrechtliche Kommissionen* vorsieht und so die Eigenständigkeit der Kirche auch in der Ausgestaltung der Arbeitsverhältnisse unterstreicht.

Der so verstandene Gedanke der Dienstgemeinschaft als „Dritter Weg“ ist eine *normative* Konzeption, die als formulierter Grundsatz relativ abstrakt bleibt. Unter anderem ist auf Anhieb nicht erkennbar, inwieweit der Dienstgemeinschaftsgedanke eine bestimmte (zum Beispiel eher partizipative oder eher hierarchische) Organisationsgestaltung impliziert oder ob und in welcher Form dieser Gedanke in eine für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfahrbare Dimension umgesetzt werden kann, also Mitentscheidungs- und Mitgestaltungsmöglichkeiten eröffnet. Wird die Dienstgemeinschaft als empirische Größe wahrgenommen, stellen sich sofort – und wohl auch sehr konkret – Fragen nach einer wirklichen partizipationsorientierten und auch in ökonomischer Hinsicht auf Solidarität ausgerichteten Ausgestaltung kirchlicher Arbeitsverhältnisse.

Diese Fragen, vor allem die nach einem (wie auch immer definierten) *gerechten Lohn* oder, anders gewendet, nach einer *solidarischen Entlohnung*, werden aber in der Diskussion und wohl auch in der konkreten Praxis weithin ausgeblendet. Wenigstens ist für die Fragestellung nach einem solidarischen Lohn festzustellen, dass darüber nur eher selten in kirchenleitenden Organen nachgedacht wird. Die seit Ende der siebziger Jahre von kirchenleitenden Organen getroffene Entscheidung für den „Dritten Weg“ hat konkret nur zur bewussten oder verkappten Anwendung von Tarifverträgen geführt.

Daher sind einzelne Experten der Auffassung, dass die Kirchen die durch ihr Selbstbestimmungsrecht eröffnete Chance vertan hätten, beispielhafte und vorbildliche Regelungen der Arbeitsverhältnisse zu etablieren, die dem Leitbild der Dienstgemeinschaft angemessen wären. Faktisch herausgekommen sei ein „Weniger an arbeitsrechtlicher Absicherung“ für die Mitarbeiter und ein „Defizit an Verhandlungspartizipation bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen“, wie Friedhelm Hengsbach vor Jahren konstatierte<sup>19</sup>. Mit dem Leitbild der Dienstgemeinschaft werde ein „Herr-im-Hause-Standpunkt“ der Dienstgeber verschleiert und das notwendig vorhandene Erwerbsinteresse der kirchlichen Arbeitnehmer wegdefiniert beziehungsweise nicht zur Kenntnis genommen.

Schon früh und sehr grundsätzlich setzte sich der Nestor der zeitgenössischen katholischen Sozialwissenschaft, Oswald von Nell-Breuning, mit dem zur Debatte stehenden Sachverhalt auseinander und kommentierte im Jahr 1977 scharf: „Nachdem die Kirche sich darauf eingelassen hat, Arbeitnehmer im Lohnarbeitsverhältnis einzustellen, muss sie auch alle rechtlichen Folgen, die das Lohnarbeitsverhältnis mit sich bringt oder nach sich zieht, gegen sich gelten lassen. Alle diese rechtlichen Folgen

---

<sup>19</sup> Vgl. Beyer/Nutzinger (1991).

zählen – darüber besteht unbestrittene Einigkeit – zu den ‚für alle geltenden Gesetzen‘, denen gegenüber die Kirchen sich nicht auf ihre grundgesetzlich gesicherte Befugnis berufen kann, ‚ihre‘ (eigenen) Angelegenheiten selbständig zu regeln. Wenn es ihr wirklich ernst gemeint ist, das betriebliche Leben ihrer Anstalten und Einrichtungen selbständig zu regeln, dann ist es zu spät, damit erst im Bereich des kollektiven Arbeitsrechtes zu beginnen; dann muss sie vielmehr von vornherein darauf verzichten, die Mitarbeit in das Rechtskleid des Arbeitsvertrags zu kleiden; denn damit unterwirft sie sich unvermeidlich all den tief in das Betriebsleben eingreifenden Bestimmungen hinsichtlich der Arbeitszeit, des Kündigungsschutzes usw. Stattdessen müsste sie einen Weg finden, die Mitarbeit nicht als ‚abhängige‘ Arbeit, sondern in anderer Weise zu organisieren, etwa nach dem Vorbild im Familienbetrieb mithelfender Familienmitglieder oder so, wie Ordensangehörige in den Werken ihres Ordens tätig sind. Ob und wie es allerdings gelingen könnte, auf solchem Wege die unbedingt benötigte Zahl von Mitarbeitern zu gewinnen, ist eine mehr als offene Frage. Wie dem aber auch sei, der heutige Zwiespalt, einerseits sich des Arbeitsvertrages zu bedienen und sich damit dem individuellen Arbeitsrecht als dem für alle geltenden Gesetz zu unterwerfen, andererseits aber alles, was in den Bereich des kollektiven Arbeitsrechtes einschlägt, als spezifisch ‚kirchlich‘ und in diesem Sinne ‚eigene‘ Angelegenheit anzusehen und dafür mit Berufung auf Artikel 137, Abs. 3 WRV<sup>20</sup> in Verbindung mit Artikel 140 GG Freistellung von der allgemein geltenden Regelung zu beanspruchen, ist inkonsequent. Die aus dieser Inkonsequenz sich ergebenden objektiven Schwierigkeiten tragen dann auch ein gutes Stück Mitschuld daran, dass es bisher nicht gelungen ist, die vom Gesetzgeber gewährte Freistellung zu nutzen, um – wie versprochen – für die kirchlichen Betriebe eine Betriebsverfassung zu schaffen, die mit Recht den Anspruch erheben kann, ‚beispielhaft‘ zu sein<sup>21</sup>.

## Dienstgemeinschaft als Herausforderung

Trotz aller Kritik hat sich das Verständnis der Dienstgemeinschaft als normativer Größe dennoch durchsetzen können, wie deren bis heute durchgängige Handhabung in kirchlicher Gesetzgebung und Verwaltungspraxis beweist. Uneinigkeit besteht lediglich darin, ob diese Dienstgemeinschaft mehr als faktische Gegebenheit oder doch eher als anzustrebende Zielvorstellung anzusehen sei. Vielleicht hat die staatliche Rechtsprechung dem Dienstgemeinschaftsgedanken zu diesem Siegeszug verholphen. Wenigstens hat das Bundesverfassungsgericht 1970 ausdrücklich und wiederholt festgestellt, „dass die Kirchen der Gestaltung des kirchlichen Dienstes auch dann, wenn sie ihn auf der Grundlage von Arbeitsverträgen regeln, das besondere Leitbild einer christlichen Dienstgemeinschaft aller ihrer Mitarbeiter zugrunde legen können“<sup>22</sup>.

Aber wohl auch unabhängig davon scheint es sachlich gerechtfertigt und theologisch notwendig zu sein, allen kirchlichen Dienst in der Form einer Dienstgemeinschaft zu beschreiben und zu gestalten. Denn in der Tat kann dieser Leitbegriff den Weg zu kirchengemäßen Regelungen der Arbeits- und Besoldungsverhältnisse weisen. Dies legte unlängst Friedhelm Hengsbach nahe: „Der Begriff der Dienstgemeinschaft mag zwar eine der umstrittensten Wortschöpfungen und Lehnworte der beiden Großkirchen sein, aber deren Einheitlichkeit lässt sich durch drei Konstrukte, die in diesen Texten aufgebaut werden, belegen: *Erstens* wird der Dienstgemeinschaft eine *religiöse Dimension* zugeschrieben, insofern alle Einrichtungen des kirchlichen Dienstes ihren Anteil an der Sendung der Kirche erfüllen. Zur Dienstgemeinschaft gehören *zweitens alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter* des kirchlichen Dienstes, unabhängig von ihrem Beruf, ihrer fachlichen Kompetenz, ihrer arbeitsrechtlichen Stellung, des ehrenamtlichen oder hauptamtlichen Charakters ihrer Arbeit. Und *drittens* geht die *Gestaltung der kirchlichen Arbeitsverhältnisse von der Dienstgemeinschaft aus*; diese ist das maßgebende Strukturelement des kirchlichen Dienstes, das Strukturprinzip des kirchlichen Arbeitsrechts“<sup>23</sup>.

<sup>20</sup> WRV: Weimarer Reichsverfassung

<sup>21</sup> Zitiert bei Beyer/Nutzinger (1991), S. 239f.

<sup>22</sup> Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts 70, 138 (165), zitiert bei Hirschfeld (1999), S. 69.

<sup>23</sup> Hengsbach (2000), Hervorhebungen durch K.H..



In diesem Sinne umschreibt Hengsbach das Wesen des kirchlichen Dienstes mit den beiden, aufeinander bezogenen und doch voneinander zu unterscheidenden Dimensionen des Religiösen und des Sozialen: Einerseits sei kirchlicher Dienst ein „Sozialgebilde“, andererseits verstehe er sich „spirituell aus der Sendung Christi“. Genau in diesem Spannungsverhältnis sieht Hengsbach prinzipielle Gestaltungsräume: „Weil die beiden Dimensionen aufeinander bezogen sind, ergeben sich Gestaltungsspielräume, die entsprechend dem geschichtlichen Wandel beliebig ausgefüllt werden können. So kann plausibel gefolgert werden, dass die Nähe des Menschen Jesus von Nazareth zu Gott eine vollendete Humanität und dass die Nähe der Kirche zum heiligen Geist eine vollendete soziale Gerechtigkeit freisetzen, dass die gegenseitigen Rechte und Pflichten in der Dienstgemeinschaft umso präziser definiert und egalitär ausgestaltet werden können, je mehr der kirchliche Dienst seiner spirituellen Berufung entspricht. Die spirituelle Dimension des kirchlichen Dienstes kann also nicht gegen paritätische Mitwirkungsrechte oder den Abschluss eines Tarifvertrages ausgespielt werden“<sup>24</sup>.

Auch dies ist im mitunter heftig geführten binnenkirchlichen Streit über ein „einheitliches Dienstrecht“ zu bedenken, wenngleich diese Frage hier nicht weiter verfolgt werden kann. Vielmehr soll es im Folgenden um Teilaspekte der Frage gehen, ob und wie eine binnenkirchliche Einkommensverteilung erreicht werden kann, die dem Anspruch einer die soziale und spirituelle Dimension verbindenden Dienstgemeinschaft gerecht wird. Kann es also – und wenn ja, auf welche Weise „solidarischen Lohn“ in der Kirche geben? Die Antwort hierauf hängt nicht zuletzt davon ab, was denn mit „solidarischem Lohn“ konkret gemeint sein könnte. Daher läge es nahe, auf den folgenden Seiten den Versuch einer Definition zu unternehmen. Doch wird mit Bedacht ein anderer Weg gewählt: Empirische Bruchstücke zur Beschreibung kirchlicher Besoldungsverhältnisse werden verglichen mit sozialwissenschaftlichen Befunden der Armutsforschung mit der Leitfrage, ob es kirchliche Beschäftigte gibt, die im Grenzbereich zur Einkommensarmut leben (müssen). Dies setzt die Klärung dessen voraus, was mit „Armut“ gemeint sein könnte.

## 2. Armut trotz Erwerbstätigkeit? Sozialwissenschaftliche Befunde

Noch Anfang der 1990er wurde „Armut“ fast ausschließlich mit „Arbeitslosigkeit“ in Verbindung gebracht. „Armut trotz Arbeit“ ist erst in jüngster Zeit in der sozialwissenschaftlichen und -politischen Diskussion thematisiert worden. In der Öffentlichkeit gilt das Phänomen der „working poor“, das heißt armer Erwerbstätiger, meist noch als auf die USA beschränkt. Jüngere sozialwissenschaftliche Untersuchungen<sup>25</sup> legen jedoch nahe, dass auch in Deutschland ein erheblicher Personenkreis trotz eines Einkommens aus Vollzeitarbeit in Armut lebt. Nicht grundsätzlich abwegig ist also die Frage, ob es Hinweise auf im Bereich der Evangelischen Landeskirche in Baden arbeitende Personengruppen gibt, die trotz Arbeit am Rande der Armut leben. Dieses Kapitel soll die notwendigen Begriffe und Definitionen zur Beantwortung dieser Frage zur Verfügung stellen. Dazu ist vor allem eine Auseinandersetzung mit dem Begriff „Armut“ und mit unterschiedlichen Armutsgrenzen nötig.

### 2.1. Was ist Armut?

In der Armutsforschung gibt es keine allgemein gültige Definition von Armut. Es lässt sich allerdings durchaus eine Eingrenzung dessen vornehmen, was unter Armut zu verstehen ist. Grundsätzlich wird zwischen *absoluter* und *relativer* Armut unterschieden: Zweifelsfrei arm ist der, dessen direktes Überleben gefährdet ist. Solche *absolute Armut* bezieht sich also auf die zum physischen Überleben unbe-

---

<sup>24</sup> Hengsbach (2000), Abschnitt 3.2, Absatz (3).

<sup>25</sup> Adamy/Steffen (1998), Andreß (1999), Hanesch u. a. (2000), Roth (1998), Strengmann-Kuhn (1997) sowie ders. (1999) und (2000); außerdem Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (2001a), S. 153ff..

dingt notwendigen Mittel. Abgesehen von den damit verbundenen methodischen Problemen<sup>26</sup> kann davon ausgegangen werden, dass absolute Armut in Deutschland nur noch in extremen Einzelfällen auftritt (z. B. das Erfrieren von Wohnungslosen<sup>27</sup>). Deshalb kann dieses Verständnis hier außer Betracht gelassen werden.

Der Begriff *relative Armut* orientiert sich dagegen am jeweiligen Wohlstand einer Gesellschaft. Er wird als *soziale Ausgrenzung* („social exclusion“) aus der jeweiligen Gesellschaft verstanden und bezeichnet somit nicht das physische, sondern ein sozio-kulturelles Existenzminimum. Umstritten ist hierbei jedoch die fragliche Schwelle, unterhalb der Armut besteht (hierzu siehe unten).

Gemessen wird Armut meist analog zum Alltagsverständnis als Unterversorgung mit finanziellen Mitteln, nach diesem *Ressourcenansatz* ist Armut also *Einkommensarmut*. Armut wird danach *indirekt* definiert, denn mit der Messung verfügbarer Mittel wird nur ein *potentieller* Lebensstandard erfasst.

Der *Lebenslagenansatz* definiert dagegen Armut *direkt*: Er fragt nach der faktischen Bedarfsdeckung und bezieht die Unterversorgung in weiteren Bereichen ein, die über den finanziellen Aspekt hinausgehen, wie zum Beispiel Bildung, Wohnen und Gesundheit. Auf diese Weise will der Lebenslagenansatz die Vielfalt der Erscheinungsformen von Armut angemessener erfassen. Dieser Ansatz ist allerdings wesentlich schwerer zu operationalisieren – welche Dimensionen der Lebenslage sind etwa als relevant zu berücksichtigen? – und die Erhebung der notwendigen Daten ist langwierig und kostenintensiv. Deshalb spielt der Lebenslagenansatz faktisch nicht die bedeutende Rolle in der sozialwissenschaftlichen Armutforschung, die ihm theoretisch zugeschrieben wird. Allerdings kommt auch beim Lebenslagenansatz (wie beim Ressourcenansatz) der Einkommenssituation eine große Bedeutung zu, denn selbstverständlich besteht ein enger Zusammenhang zwischen der Lebenslage und der materiellen Versorgung<sup>28</sup>. Das Haushaltseinkommen ist das zentrale Merkmal der Lebenslage<sup>29</sup>. Eine Konzentration auf die Dimension der Einkommensarmut – so auch in dieser Studie – ist somit nicht allein pragmatisch (da sie am ehesten mess- und vergleichbar ist), sondern auch inhaltlich begründbar.

Neben diesen Ansätzen, die Armut *objektiv* bestimmen wollen, ziehen *subjektive* Ansätze die Selbsteinschätzung der Betroffenen in Betracht. Dabei werden die Antworten auf (meist) die Frage nach dem für erforderlich gehaltenen Mindesteinkommen in den sozialwissenschaftlichen Untersuchungen nicht einfach unhinterfragt übernommen, sondern mit Wissen um zum Beispiel systematische Unter- oder Überschätzung kontrolliert<sup>30</sup>. Damit wird zwar keine eigenständige Armutsdefinition vorgenommen. Ein subjektiver Ansatz ist dennoch ein unschätzbare ergänzender Zugang, um ein Bild der realen Lebenslagen eines Haushalts zu erhalten, das über statistisch gewonnene Zahlen hinausgeht.

Solche subjektiven Ansätze spielen aber ebenso wie Lebenslagenansätze faktisch noch keine besonders bedeutende Rolle in der sozialwissenschaftlichen Armutforschung. Diese verzichtet überwiegend auf den direkten Bezug zur Bedürfnisbefriedigung und beschränkt sich stattdessen meist auf bloß sta-

<sup>26</sup> Vgl. hierzu Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (1999), S. 40f.

<sup>27</sup> Allerdings sind gerade die eventuell von absoluter Armut Betroffenen wie z.B. Wohnungslose oder Straßenkinder in den in der Armutforschung verwendeten Statistiken nicht enthalten. Die Zahl der Personen, die ohne jedes Obdach auf der Straße lebten, schätzt der Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung auf etwa 35.000 (Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung [2001b], S. 182). Die Zahl der Straßenkinder beträgt nach Schätzungen der Bundesregierung rund 7.000 (Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung [2001a], S. 116), nach Schätzungen des Diakonischen Werkes in Baden sogar 10.000 bis 15.000 (epd-Wochenspiegel 34/2001, S. 7).

<sup>28</sup> Der Lebenslagenansatz betont zwar die nicht-ökonomischen Dimensionen von Armut. Deswegen aber darauf zu schließen, dass „es weder das Einkommen noch das Vermögen sind, die über arm und reich bestimmen“ (Krämer [2000], S. 25), und auf „glückliche“ Obdachlose und „arme“ gestresste Manager hinzuweisen, ist vorschnell. Denn der Zusammenhang zwischen materieller Versorgung und Lebenslage ist zwar nicht direkt, aber dennoch eng.

<sup>29</sup> Glatzer/Hübinger (1990), S. 36 und 44.

<sup>30</sup> Zu verschiedenen subjektiven Konzepten vgl. Krämer (2000), S. 33ff.

tistische Maße. Daran ist richtig, dass Armut in Industrieländern relativ zum durchschnittlichen Lebensstandard definiert werden muss. Richtig ist auch, dass Grundbedürfnisse historisch und soziokulturell variant und das heißt, relativ zum Lebensstandard einer jeweiligen Gesellschaft sind. Dennoch ist es weder sinnlos noch prinzipiell unmöglich, im Blick auf eine bestimmte, zeitlich und geographisch abgegrenzte Gesellschaft (z. B. die heutige Bundesrepublik) diejenigen Grundbedürfnisse, die das sozio-kulturelle Existenzminimum umschreiben, *absolut* zu bestimmen und zu einer konkreten Einkommensgrenze zusammen zu fassen, das heißt also, eine absolute Grenzen anzugeben, die (nur) im Blick auf eine bestimmte Gesellschaft als tatsächliches Existenzminimum gilt. Zwar bliebe auch diese Armutsgrenze im Einzelnen umstritten, wäre aber aussagekräftiger als die vorherrschenden.

Doch in der Armutsforschung ist eine solche bedürfnisorientierte Grenze nicht einmal in Ansätzen erkennbar. Deshalb muss auch diese Studie mit Armutsgrenzen arbeiten, deren Bezug zur tatsächlichen Bedarfsdeckung unklar bleibt. Immerhin kann aus der Zusammenschau der verschiedenen Armutsgrenzen eine ungefähre Einkommensgrenze abgeschätzt werden, bei deren Unterschreiten *potenziell* mit Armut zu rechnen ist: Ob und welcher Teil der Haushalte mit einem unter dieser Grenze liegenden Einkommen dann wirklich in Armut lebt, hängt zwar von vielen Faktoren und keinesfalls nur vom Einkommen ab. Dennoch aber kann so die Gruppe von Haushalten identifiziert werden, die von Armut zumindest bedroht sind. Hier könnte eine speziellere Untersuchung ansetzen und nach der tatsächlichen Lebenslage fragen, das heißt prüfen, ob aufgrund des niedrigen Einkommens auch faktisch mangelnde Bedarfsdeckung vorliegt.

## 2.2. Haushalte als Bezugsgrößen

Der Begriff „Armut“ bezieht sich auf die Lebenssituation von Individuen. Allerdings leben diese oft in Haushalten zusammen, so dass es bei der Erfassung von Einkommensarmut wenig sinnvoll ist, individuelle Einkommen direkt miteinander zu vergleichen. Diese müssen vielmehr im jeweiligen Haushaltskontext gesehen werden. Untersuchungseinheit ist deswegen das gesamte Nettoeinkommen eines Haushalts pro Monat, das heißt seine Einkommen sowohl aus Erwerbstätigkeit als auch aus Transferleistungen (Wohngeld, Kindergeld usw.) und Einkünfte aus Vermietung und Kapitalanlagen, abzüglich von Steuern, Sozialabgaben und privaten Transferleistungen (z. B. Unterhaltszahlungen)<sup>31</sup>.

Um Haushalte unterschiedlicher Größe miteinander vergleichen zu können, muss dieses Nettogesamteinkommen auf eine Größe pro Person umgerechnet werden. Dazu wird dieser Betrag nicht einfach durch die Anzahl der Haushaltsmitglieder geteilt (Pro-Kopf-Einkommen), sondern die Haushaltsmitglieder werden unterschiedlich gewichtet. Zu diesem Zweck gibt es unterschiedliche *Äquivalenzskalen*<sup>32</sup>. Berücksichtigt werden soll so der unterschiedliche – vor allem altersspezifische – Bedarf der

---

<sup>31</sup> Sinnvollerweise ist das Nettomonatseinkommen aus dem Nettajahreseinkommen zu berechnen, um Einmalzahlungen wie Urlaubsgeld, Jahresgratifikationen, 13. Monatsgehalt und Ähnliches zu berücksichtigen und nicht das Nettomonatseinkommen zu unterschätzen.

<sup>32</sup> Zugrunde liegt meist noch die „alte OECD-Skala, da diese international gebräuchlich und ungefähr mit den sozialen Regelungen der Bundesrepublik vergleichbar ist“ (Strengmann-Kuhn [2000], S. 140). Die Gewichte sind: „1“ für den Haushaltsvorstand, „0,7“ für jede weitere Person ab 15 Jahren und „0,5“ für jede weitere Person unter 15 Jahren. Das Nettogesamteinkommen eines Vier-Personen-Haushaltes aus zwei Erwachsenen und zwei Kindern unter 15 Jahren müsste demnach das 2,7-fache ( $1 + 0,7 + 0,5 + 0,5$ ) eines Ein-Personen-Haushaltes betragen, um einen gleichen Lebensstandards zu ermöglichen (zu unterschiedlichen Äquivalenzskalen siehe Faik [1995]).

Eine Äquivalenzskala stellen auch die Regelsatzproportionen des Bundessozialhilfegesetzes (BSHG) dar. Allerdings beziehen sich die Regelsatzproportionen allein auf die Komponente des Regelsatzes und nicht auf das gesamte verfügbare Einkommen des Sozialhilfeempfängerhaushaltes. Dieses wird aber noch durch die Erstattung der Miet- und Heizkosten sowie einmalige Leistungen und u. U. Mehrbedarfsleistungen aufgestockt. Dies berücksichtigt, ergeben sich nach dem Bundessozialhilfegesetz Bedarfsgewichtungen von 0,6 für einen weiteren Erwachsenen und 0,45 für ein Kind (Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung [1999], S. 45).

Haushaltsmitglieder und der Umstand, dass größere Haushalte relativ günstiger wirtschaften können als kleine (economies of scale), indem z. B. Haushaltsgegenstände gemeinsam benutzt werden oder die Mietkosten nicht proportional mit jedem Haushaltsmitglied ansteigen. Der so berechnete Betrag wird *Nettoäquivalenzeinkommen* (oder vereinfacht: Äquivalenzeinkommen) genannt.

Insgesamt muss vorausgesetzt werden, dass das Einkommen gleichmäßig zur Deckung des Lebensunterhalts aller Haushaltsmitglieder eingesetzt wird (*Pool-Annahme*). Dies entspricht oft nicht der Realität, wenn beispielsweise der Haupteinkommensbezieher einen größeren Anspruch geltend macht, die Verfügung über das Einkommen bei Ehepaaren geschlechtsspezifisch dominiert wird oder Kinder ihre Ausgabenwünsche gegenüber den Eltern eher nicht durchsetzen können. Forschungspragmatisch muss die Pool-Annahme dennoch bestehen bleiben, da die zur Binnenanalyse von Haushalten notwendigen Daten selten zur Verfügung stehen und auch nur schwer zu erheben sind.

### 2.3. Mögliche Armutsgrenzen

Im Folgenden sollen gebräuchliche Armutsgrenzen vorgestellt und ihre Aussagekraft diskutiert werden: Die so genannte *50%-Grenze* und die *Sozialhilfeschwelle* sind in der Armutsforschung verbreitete Maße. Ergänzend werden das *steuerfrei zu stellende Existenzminimum* und die alternativen Grundsicherungsmodelle von Bündnis 90/DIE GRÜNEN (*Grundsicherung*) und der Bundesarbeitsgemeinschaft der Sozialhilfeinitiativen (BAG-SHI) (*Existenzgeld*) vorgestellt.

Die sich aus den jeweiligen Armutsschwellen ergebenden Armutsgrenzen (sie werden auf den folgenden Seiten im Einzelnen erläutert) stellt Tabelle 2 (auf der Folgeseite) modellhaft für vier Haushaltstypen zusammen: für einen Einpersonenhaushalt, für eine(n) Alleinerziehende(n) mit einem Kind, für ein Paar ohne Kinder und für ein Paar mit zwei Kindern. Dabei wird – wiederum modellhaft – davon ausgegangen, dass jeweils (nur) der Haushaltsvorstand erwerbstätig ist und der entsprechende Haushalt auch sonst über keine weiteren Einkommen verfügt<sup>33</sup>.

Dabei sind die jeweiligen absoluten Beträge nur ungefähre Orientierungspunkte und lediglich hinsichtlich ihrer *Größenordnung* aussagekräftig. Sie können also nicht präzise (das heißt, auf „Mark und Pfennig“) miteinander (oder mit Nettolöhnen) verglichen werden. Immerhin ergeben die unterschiedlichen Maße – in Ermangelung eines einzelnen aussagekräftigen Maßes – ein ungefähres Bild, mit dem die Gehaltsstruktur der Evangelischen Landeskirche in Baden verglichen werden kann<sup>34</sup>.

#### 2.3.1. „50%-Grenze“ und „prekärer Wohlstand“: Modellannahmen zur Definition von Armut

International durchgesetzt hat sich in der Armutsforschung die so genannte 50%-Grenze. Arm ist demnach, wer unter 50% des durchschnittlichen<sup>35</sup> Nettoäquivalenzeinkommens zur Verfügung hat. Diese Armutsgrenze ist in der bundesdeutschen Armutsforschung allgemein üblich und wird z. B.

Je nach Wahl einer Äquivalenzskala wird die soziale Wirklichkeit unterschiedlich akzentuiert abgebildet, vgl. hierzu ausführlicher den Abschnitt 6.1.2: Kinder- oder Altersarmut? Vom Einfluss der Äquivalenzskalen, S. 81.

<sup>33</sup> Im Folgenden wurde zur Gewichtung die alte OECD-Skala verwendet (bei der Berechnung der Sozialhilfeschwellen die entsprechenden Bedarfssätze), andere Äquivalenzskalen ergeben andere „Armutsgrenzen“ und damit andere Armutsquoten. Dies ist in der Armutsforschung zwar bekannt, wird in seiner Bedeutung jedoch meist nicht herausgestellt (vgl. Faik [1995]), siehe hierzu ausführlicher den Abschnitt 6.1.2: Kinder- oder Altersarmut? Vom Einfluss der Äquivalenzskalen, S. 81.

<sup>34</sup> So beschränkt sich auch der Armut- und Reichtumsbericht der Bundesregierung „Lebenslagen in Deutschland“ vom April 2001 nicht auf ein Armutmaß, sondern nimmt verschiedene Perspektiven ein.

<sup>35</sup> Arithmetisches Mittel.

**Tabelle 2: Armutsgrenzen und Einkommenschwellen für Haushalte I,**

absolute Beträge in DM, sofern zutreffend: alte OECD-Skala

	50% d. durchschnittl. Haushaltsnettoeinkommens		75% des durchschnittl. Haushaltsnettoeinkommens nach SOEP 1998	steuerfrei zu stellendes Existenzminimum			durchschn. Bedarf im Rahmen d. Hilfe z. Lebensunterhalt („Sozialhilfeschwelle“) 1999	Grundsicherungsmodell von Bündnis 90/Die Grünen 1998	Existenzgeld nach BAG-SHI 1998
	nach SOEP 1998 (in Klammern: 1993)	nach EVS 1998 (in Klammern: 1993)		statistisch belegte Mindestbeträge	nach Steuerentlastungsgesetz 1999/2000/2002	nach dem „Karlsruher Entwurf“ (2001)			
	01	02							
Alleinstehende	1.039,-- (961,--)	1.462,-- (1.315,--)	1.558,--	1.067,--	1.125,--	1.333,--	1.457,--	1.548,--	1.848,--
Alleinerziehende mit einem Kind	1.558,-- (1.442,--)	2.193,-- (1.973,--)	2.337,--	1.883,--	1.953,--	2.667,--	2.273,--	2.290,--	2.680,--
Paar ohne Kinder	1.766,-- (1.634,--)	2.485,-- (2.236,--)	2.649,--	1.815,--	2.250,--	2.667,--	2.151,--	2.290,--	2.940,--
Paar mit zwei Kindern	2.909,-- (2.595,--)	3.947,-- (3.551,--)	4.207,--	3.447,--	3.906,--	5.333,--	3.214,--	3.619,--	4.449,--

Angaben nach dem Sozio-ökonomischen Panel (SOEP) und der Einkommens- und Verbrauchsstichprobe (EVS) (Spalten 01 bis 03) für die alten Bundesländer (jeweiliger Mittelwert), durchschnittlicher Bedarf im Rahmen der Hilfe zum Lebensunterhalt („Sozialhilfeschwelle“, Spalte 08) für Baden Württemberg.

**Nachweise:**

Spalten 01 und 03 (Daten des Sozio-ökonomischen Panels SOEP): Hanesch u.a. (2000), S.141; Spalte 02 (Daten der Einkommens- und Verbrauchsstichprobe EVS): Becker (1999), S. 212 und Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (2001a), S. 25; Spalten 04 und 05 (steuerfrei zu stellendes Existenzminimum): Bundesregierung (2000), S.5.; Spalte 06 (Karlsruher Entwurf): Kirchhof u.a (2001), S. 44f.; Spalte 07 („Sozialhilfeschwelle“): Breuer/Engels (1999), S. 25; dort allerdings keine Schätzung für Erwerbstätige, deshalb Werte von Breuer/Engels (1999) zuzüglich 50% des Eckregelsatzes (= 273.-- DM, vgl. dazu auch Hanesch u.a. [2000], S. 136); Spalte 08 (Grundsicherungsmodell): B90/DIE GRÜNEN (1998); zuzüglich Wohnkosten – übernommen aus Breuer/Engels [1999], S. 25 – und anrechnungsfreier Einkommensbetrag für Erwerbstätige (25% des Grundbetrags = 200.-- DM); Spalte 10 (Existenzgeld): Beschlussfassung der BAG-SHI auf der Bundestagung vom 23. Mai 1998 in Erfurt; Krankenversicherungsbeitrag (200.- DM) im Konzept enthalten, zur Vergleichbarkeit herausgerechnet; zur Berechnung der Haushaltskonstellationen wurde entgegen BAG-SHI der Grundbetrag nach der alten OECD-Skala gewichtet. Wohnkosten nach Breuer/Engels (1999), S. 25.

auch von Eurostat, dem statistischen Amt der Europäischen Union, und von der Europäischen Kommission in den im Rahmen ihrer bisher drei Armutsprogramme erstellten Armutsberichten spätestens seit 1981 verwendet. Darüber hinaus wird oft noch die „40%-Grenze“ (strenger Armutsbegriff) und die „60%-Grenze“ (weiter Armutsbegriff<sup>36</sup>) angeführt.

Die weite Verbreitung der „50%-Grenze“ kann nicht darüber hinweg täuschen, dass diese Grenze recht willkürlich gezogen ist. Der Bezug zu einem wie auch immer festgelegten tatsächlichen Existenzminimum ist bei dieser rein *statistischen Größe* nicht erkennbar<sup>37</sup>. Die konservative Kritik, die „50%-Grenze“ sei ein Ungleichheits- und kein Armutsmaß<sup>38</sup>, vermag dagegen nicht zu greifen<sup>39</sup>. Denn wie oben schon ausgeführt, kann Armut in modernen und wohlhabenden Sozialstaaten überhaupt nur sinnvoll als relatives Maß mit Bezug auf den jeweiligen gesellschaftlichen Standard gedacht werden.

Außerdem besteht zwar kein theoretischer, wohl aber ein empirischer Zusammenhang zwischen der statistischen „50%-Grenze“ und der Realität. So zeigen verschiedene Untersuchungen, dass Bevölkerungsgruppen, die im Sinne der „50%-Grenze“ arm sind, auch nach anderen Armutsindikatoren als arm gelten<sup>40</sup>. Allerdings berücksichtigt die „50%-Grenze“ nicht die unterschiedlichen Bedarfe von Erwerbslosen und Erwerbstätigen<sup>41</sup>. Sie kann damit über die obige Kritik hinaus als Armutsschwelle für *Erwerbstätige* nur sehr bedingt dienen.

Folgerichtig haben sowohl ein Lebenslagenansatz als auch die Forschungen zur Dynamik von Armut die Fixierung auf die „50%-Armutsgrenze“ in Frage gestellt. Denn entgegen der Vorstellung, mit dem Überspringen der Armutsgrenze verließen Haushalte eine mehr oder weniger deprivierte soziale Lage, unterscheidet sich die Lebenslage vieler Haushalte mit einem Einkommen in einem *begrenzten Bereich oberhalb* der Armutsgrenze wohl *nur wenig* von der der *einkommensarmen Haushalte selbst*. Für eine solche Vermutung spricht eine (allerdings nicht-repräsentative) Untersuchung von Unterversorgungslagen, die Werner Hübinger auf der Datengrundlage des Sozio-ökonomischen Panels durchführte und die zu dem Schluss kam, dass es zwar durchaus eine markante Strukturierung des Einkommens- und Ungleichheitsspektrums gebe, diese sich allerdings nicht an der „50%-Grenze“ manifestiere: Der Grenzbereich („*Wohlstandsschwelle*“) zwischen dem Einkommensbereich, in dem Unterversorgungslagen relativ weit verbreitet sind, und dem Einkommensbereich, in dem diese kaum noch auftreten (*gesicherter Wohlstand*), liege vielmehr zwischen 75% und 80% des Äquivalenzeinkommens<sup>42</sup>.

<sup>36</sup> Für das Verwenden mehrerer Grenzen (50%, 75%, 60%) spricht, dass so der *Dynamik* von Armut (hierzu besonders: Neumann [1999], passim) besser entsprochen werden kann.

<sup>37</sup> Die „50%-Grenze“ fiel mit den in den USA in den 1960er Jahren auf empirischer Grundlage bestimmten ersten „offiziellen“ „Armutsgrenzen“ zusammen. Benutzt wurde sie wegen dieser zufälligen Übereinstimmung als Indikator für Armut. Obwohl also diese Prozentzahl nicht inhaltlich begründet ist, verwendete auch die EU-Kommission in ihren Armutsberichten (zunächst unverbindlich und unter Vorbehalt) Prozentgrenzen von 40%, 50% und 60%, von denen sich die „50%-Grenze“ – eventuell wegen ihrer Einprägsamkeit und Mittellage – durchgesetzt hat.

<sup>38</sup> So besonders Krämer (2000), passim.

<sup>39</sup> Die Behauptung von Krämer, mit einer solchen statistischen Größe könne Armut per definitionem nie verschwinden („auch in 100 Jahren, wenn alle deutschen Armen mit Rolls-Royce zum Golfplatz fahren“ Krämer [2000], S. 33), ist falsch. Er unterstellt eine gleichmäßige Einkommenserhöhung in allen Einkommensklassen. Steigen jedoch die unteren Einkommen überproportional, ist es natürlich möglich, dass schließlich niemand weniger als 50% des Durchschnitts verdient. Dies zeigt schon der Grenzfall der Gleichverteilung, bei der kein Einkommen unter 50% des Durchschnitts liegt, denn alle haben das gleiche Einkommen!

<sup>40</sup> Andreß (1999), S. 130; weitere Nachweise bei Bundesministerium f. Arbeit u. Sozialordnung (1999), S. 67.

<sup>41</sup> Hierzu besonders Roth (1998), S. 138.

<sup>42</sup> Hübinger (1999), S. 19.

In der Tat unterschieden sich die von Hübinger untersuchten Haushalte mit einem Einkommen zwischen 50% und 75%<sup>43</sup> des Äquivalenzeinkommens in ihrer Lebenslage nur wenig von denen mit einem Einkommen unter der „50%-Grenze“: Trotz des Überschreitens dieser „Armutsgrenze“ treten häufig noch Defizite zum Beispiel in der Wohnsituation oder bei der Ernährungslage auf. Bei Eintritt unerwarteter Ereignisse (z. B. Arbeitslosigkeit oder Scheidung) können diese Haushalte sehr schnell in (relative) Armut geraten, ihr *Wohlstand* ist daher als „*prekär*“ zu bezeichnen. Varianzanalysen und der Vergleich von Lebenslagenprofilen deuten also auf einen „sozial-strukturellen“ Bruch bei einem Haushaltseinkommen zwischen 75% und 80% des Äquivalenzeinkommens<sup>44</sup>. Die Lebenslagen der Haushalte mit Einkommen unterhalb und oberhalb dieser Schwelle unterscheiden sich deutlicher voneinander als die der Haushalte mit einem Einkommen unterhalb der „50%-Grenze“ von denjenigen, die über ein Einkommen zwischen dieser „Armutsgrenze“ und der „Wohlstandsschwelle“ verfügen<sup>45</sup>. Daher führte Hübinger für diesen Einkommensbereich zwischen der „50%-Grenze“ und der „Wohlstandsschwelle“ den Begriff *prekärer Wohlstand* ein. Hierbei ist allerdings zu beachten, dass das Modell des „prekären Wohlstandes“ auf der Datengrundlage des Sozio-ökonomischen Panels entwickelt wurde.

Die Mobilität *innerhalb* der sich so bildenden beiden Wohlstandsbereiche „gesicherter Wohlstand“ einerseits und „prekärer Wohlstand“/„relative Einkommensarmut“ andererseits ist recht hoch. In beiden Bereichen steigen Haushalte im Einkommensgefüge ab und auf, die „Wohlstandsschwelle“ selbst wird aber nach Hübinger nur von wenigen Haushalten unter- oder überschritten<sup>46</sup>. Haushalte im gesicherten Wohlstand stiegen also kaum so weit ab, dass sie in Armutslagen gerieten, und Haushalten aus den unteren Einkommenslagen gelänge nur schwer und selten dauerhaft der verhältnismäßig weite Sprung in Einkommensverhältnisse, die eine qualitativ bedeutende Verbesserung bewirken. Dabei sind Haushalte im Bereich zwischen der „50%-“ und der „75%-Grenze“ zwar nicht unbedingt von Unterversorgung (gar in mehreren Bereichen) betroffen, wohl aber von Abstieg faktisch bedroht: „Das Damokles-Schwert der Armut hängt also über weit mehr Menschen als in den aktuellen Armutszahlen ausgewiesen“<sup>47</sup>. Erst das Überschreiten der „75%-Grenze“ scheint Wohlstand im eigentlichen Sinne als Befreiung von unmittelbaren, täglichen Sorgen<sup>48</sup> zu garantieren und die Wahrscheinlichkeit, in Armut zu geraten, deutlich zu reduzieren. Wenn es also – wie in dieser Studie – darum geht, die *potenziell* von Armut trotz Arbeit betroffenen Haushalte zu identifizieren, sollte auch die „75%-Schwelle“ *des prekären Wohlstands*<sup>49</sup> berücksichtigt werden, auch wenn sie keine Armutsgrenze im eigentlichen Sinne ist. Sie ist daher ebenfalls in Tabelle 2 angegeben.

Ist schon das Konzept der „50%-Schwelle“ problematisch, so ist es deren konkrete Berechnung erst recht. Denn als Datenbasis zur Bestimmung des Haushaltseinkommens (beziehungsweise zur Berechnung des Äquivalenzeinkommens) stehen nur Erhebungen zur Verfügung, die zu deutlich unterschiedlichen Ergebnissen kommen. Am gebräuchlichsten sind die Einkommens- und Verbrauchsstichprobe (EVS) und das Sozio-ökonomische Panel (SOEP), beide Erhebungen werden im Anhang dieser Studie

<sup>43</sup> Die „Wohlstandsschwelle“ ist empirisch ein „Grenzstreifen“ zwischen 75% und maximal 85% des Äquivalenzeinkommens, Hübinger (1996), S. 216. Bei der Analyse verwendet Hübinger selbst die untere Grenze dieses Streifens von 75% (210ff.), weshalb sie auch hier verwendet werden soll, ohne damit eine exakte Grenze suggerieren zu wollen.

<sup>44</sup> Unter Umständen ist dieser Bruch methodisch überzeichnet, es ist jedoch von einer deutlicheren Strukturierung auszugehen, als sie die „Armutsgrenze“ anzeigt, vgl. Hübinger (1996), S. 208.

<sup>45</sup> Hübinger (1996), S. 207.

<sup>46</sup> Der Nachweis, dass die „Wohlstandsschwelle“ seltener als andere Grenzen zwischen Einkommenslagen über- oder unterschritten wird, bedürfte allerdings genauerer Prüfung, denn die Daten bei Hübinger ([1996], 212f.) zeigen nur deutlich, dass selten Einkommenslagen übersprungen werden.

<sup>47</sup> So sogar Krämer (2000), S. 87, der ansonsten eher restriktiv argumentiert.

<sup>48</sup> Zu dieser Dimension siehe Hübinger (1996), Kapitel 4.3 (Gesundheit und Besorgnisse) und 4.4 (Subjektives Wohlbefinden).

<sup>49</sup> Vgl. oben Anmerkung 43.

ausführlicher vorgestellt<sup>50</sup>: Die Daten des Sozio-ökonomischen Panels unterschätzen allerdings im Vergleich zu denen der Einkommens- und Verbrauchsstichprobe das Nettoäquivalenzeinkommen systematisch:

Nach den Ergebnissen des Sozio-ökonomischen Panels (SOEP) 1998 betrug das Nettoäquivalenzeinkommen für den Bereich der alten Bundesländer 2.077,-- DM. Daraus ergibt sich für eine allein stehende Person eine „50%-Armutsgrenze“ von 1.039,-- DM<sup>51</sup>. Der Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung gibt die 50% auf der Grundlage der EVS 1998 jedoch mit 1.462,-- DM für die alten Bundesländer an<sup>52</sup> (vgl. Spalte 02 Tabelle 2).

Auch in der Vergangenheit lagen die Werte des SOEP unter denen der EVS: Für das Jahr 1993 (in Klammern: Werte für 1988) ergab sich aus der EVS eine Armutsgrenze für Westdeutschland von 1.315,-- DM (1.000,-- DM)<sup>53</sup> gegenüber 961,-- DM (751,-- DM) nach dem SOEP<sup>54</sup>: Für 1988 lag damit der Wert des SOEP um 33,2% unter dem der EVS, und 1993 gar um 36,8% unter dem Ergebnis der EVS. Es muss also vermutet werden, dass das SOEP das Haushaltsnettoeinkommen systematisch unterschätzt und damit auch die „50%-Armutsgrenze“ auf der Grundlage des SOEP deutlich (um ein Drittel) zu niedrig angesetzt wird<sup>55</sup>. Da aber die EVS wesentlich mehr Haushalte als das SOEP erfasst und auch sonst genauer ist, sind die Daten der EVS denen des SOEP deutlich vorzuziehen.

### 2.3.2. Das steuerfrei zu stellende Existenzminimum

Nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts soll keine steuerpflichtige Person wegen der Besteuerung ihres Einkommens darauf angewiesen sein, sozialstaatliche Leistungen in Anspruch nehmen zu müssen. Der Betrag, der nach Erfüllung der Einkommensteuerschuld demnach mindestens zu verbleiben hat, ist das *Existenzminimum*<sup>56</sup>, über dessen Höhe die Bundesregierung alle zwei Jahre einen Bericht vorzulegen hat<sup>57</sup>. Das Existenzminimum ist als Armutsgrenze in der Armutsforschung nicht üblich. Dies mag daran liegen, dass sich dessen Berechnung an der *Sozialhilfeschwelle* (s. u.) orientiert<sup>58</sup>. Insofern handelt es sich beim Existenzminimum eigentlich um eine Schätzung der Sozialhilfeschwelle (die Ähnlichkeit beider Größen zeigen auch die Tabelle 17: „Wie wird das steuerfrei zu

<sup>50</sup> Vgl. Abschnitt 6.1.1., S. 88.

<sup>51</sup> Hanesch u.a. (2000), S. 56.

<sup>52</sup> 1998, West, arithmetisches Mittel, alte OECD-Skala, Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (2001a), S. 25, Tabelle I.2.

<sup>53</sup> Becker (1999), S. 212.

<sup>54</sup> Hanesch u.a. (2000), S. 56.

<sup>55</sup> Hanesch u. a. 2000 (S. 46) erklären selbst, dass bei dem von ihnen verwendeten Äquivalenzeinkommen die laufenden Einkommen untererfasst sind, da zur Berechnung als Grundlage das *monatliche* Haushaltsnettoeinkommen verwendet wurde, in dem einmalige Einkommenskomponenten (z. B. Weihnachtsgeld) und die Steuerrückzahlungen anteilig fehlen. Die hier thematisierte Unterschätzung geht jedoch darüber hinaus und hängt mit dem Umfang der Stichprobe und deren Genauigkeit zusammen (vgl. Abschnitt 6.1.1, S. 88).

<sup>56</sup> Bundesregierung (2000), S. 1.

<sup>57</sup> So der Beschluss des Deutschen Bundestages vom 2. Juni 1995, BT-Drucksache 13/1558 vom 2. Juli 1995 und Amtliches Protokoll der 42. Sitzung des Deutschen Bundestages am 2. Juni 1995, vgl. Bundesregierung (2000), S. 1.

<sup>58</sup> „Entscheidende Bedeutung für die Bemessung des Existenzminimums [...] kommt den Leistungen der Sozialhilfe zu, die gerade dieses Existenzminimum gewährleisten sollen“ Urteil des Bundesverfassungsgerichts vom 29. Mai 1990. Bundesverfassungsgericht (1991), S. 94. Insgesamt ist festzustellen, dass die Ausgestaltung der Sozialhilfe nur ungenügend mit der Höhe des einkommenssteuerfreien Existenzminimums (sowie mit anderen Rechtsgebieten wie dem Unterhaltsrecht) abgestimmt ist (Kaltenborn [1998], S. 61).



stellende Existenzminimum berechnet?“ und Tabelle 18: „Wie sich Sozialhilfe zusammensetzt“ im Anhang, S. 82 und 84).

Dennoch weicht die Höhe des Existenzminimums beträchtlich von der der Sozialhilfe-schwelle ab. So bestehen erhebliche Unterschiede bei den angenommenen Kaltmieten. Das Existenzminimum schließt aufgrund der Rechtssprechung des Bundesverfassungsgerichtes einen Betreuungsfreibetrag pro Kind ein, der aber bei der Berechnung des durchschnittlichen Bedarfes im Rahmen der Hilfe zum Lebensunterhalt („Sozialhilfeschwelle“) unberücksichtigt bleibt. Bereits dadurch ist das steuerfrei zu stellende Existenzminimum familienfreundlicher als die „Sozialhilfeschwelle“. Hinzu kommt, dass bei der Festlegung der Höhe des Existenzminimums für Haushalte mit minderjährigen Kindern das Kindergeld nicht berücksichtigt (und das heißt, nicht „abgezogen“) wird, wodurch die Familienkomponente dieser steuerrechtlichen Größe weiter gestärkt wird.

Bedeutung kommt der Höhe des steuerfrei zu stellenden Existenzminimums vor allem deshalb zu, weil dessen Berechnung unmittelbar der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichtes folgt: Hier also handelt es sich nicht um eine disponible, sondern um eine rechtlich bestimmte Größe. Dies legt nahe, auch das steuerfrei zu stellende Existenzminimum zur Einordnung von Haushaltsnettoeinkommen heranzuziehen. Dabei ist erstens zu berücksichtigen, dass die im Steuerentlastungsgesetz 1999/2000/2002 als Existenzminima tatsächlich ausgewiesenen Beträge über den statistisch belegten Mindestbeträgen liegen, über die die Bundesregierung dem Deutschen Bundestag Bericht erstattet (vgl. Tabelle 2, Spalten 04 und 05). Zweitens wird bei der Festlegung der Höhe des Existenzminimums der Freibetrag für Erwerbstätige in Höhe von 269,-- DM nicht berücksichtigt, er ist daher für Haushalte mit mindestens einer Erwerbsperson hinzuzuzählen.

Bemerkenswert ist dabei, dass das steuerfrei zu stellende Existenzminimum (nach dem Steuerentlastungsgesetz 1999/2000/2002) für Alleinerziehende mit einem Kind, für kinderlose Paare und für Paare mit zwei Kindern deutlich näher an der „50%-Grenze“ auf der Grundlage der EVS denn an der auf der Grundlage des SOEP liegt (vgl. Tabelle 2) – ein weiterer Hinweis darauf, dass ein Bezug auf die Daten der EVS problemangemessener ist als ein Rückgriff auf das SOEP.

Die im Steuerentlastungsgesetz 1999/2000/2002 als Existenzminima genannten Beträge sind allerdings keinesfalls unumstritten. Der auf Initiative und unter Vorsitz von Bundesverfassungsrichter a.D. Professor Dr. Paul Kirchhof gebildete „Karlsruher Arbeitskreis“ von Steuerwissenschaftlern und Steuerpraktikern geht in seinem 2001 veröffentlichten „*Karlsruher Entwurf zur Reform des Einkommenssteuergesetzes*“ von deutlich höheren Existenzminima aus. Danach müsste das steuerfrei zu stellende Existenzminimum für jede Person (auch für minderjährige Kinder) einheitlich 16.000,-- DM im Jahr betragen<sup>59</sup>. Für ein Paar mit zwei Kindern ergäbe sich danach ein steuerfrei zu stellendes Existenzminimum von 5.333,-- DM pro Monat (vgl. Tabelle 2, Spalte 06)<sup>60</sup>.

---

<sup>59</sup> In der Erläuterung zu § 14 des Entwurfes (Abzug von den Einkünften) heißt es hierzu begründend: „Der steuerfreie Grundfreibetrag erfasst das Existenzminimum jedes Menschen, für dessen Finanzierung er sein eigenes Einkommen ungeschmälert benötigt [...]. Die Höhe des Grundfreibetrages (16.000 DM) soll einheitlich den gesamten persönlichen Lebensbedarf erfassen, insbesondere auch die herkömmlichen Abzugsbeträge für außergewöhnliche Belastungen und Sonderbedarfe der Aus- und Fortbildung. Der Grundfreibetrag wird für jeden Menschen einheitlich bemessen, also auch nicht für Kinder und Erwachsene, schon erwerbstätige und noch studierende, zu Hause oder selbständig lebende Kinder unterschieden. Diese Typisierung folgt dem Gedanken, dass die persönliche Lebensgestaltung grundsätzlich Sache des Einzelnen ist, das Steuerrecht in seiner Typisierung auf das Existenznotwendige diese individuellen Gestaltungen nicht nachzeichnen muss“ (Kirchhof u.a. [2001], S. 44f.).

<sup>60</sup> Dass das Existenzminimum eines Kindes bei der Berechnung der Bemessungsgrundlage der Einkommenssteuer nicht doppelt berücksichtigt werden soll und daher im Falle des Anspruches auf Kindergeld nicht steuerfrei zu stellen ist, muss an dieser Stelle nicht interessieren, da das Kindergeld nach dem „Karlsruher Entwurf“ „wesentlich“ erhöht werden soll, so dass eine Entlastung durch Berücksichtigung des Freibetrages unter dem Betrag des Kindergeldes liegen würde.

### 2.3.3. Die „Sozialhilfeschwelle“

Das Niveau der Sozialhilfe wird häufig – besonders in der Medienberichterstattung – als Armutsmaß verwendet. Allerdings ist strittig, ob arm ist, wer auf Sozialhilfe angewiesen ist, oder ob mit dem Bezug der Hilfe Armut bereits erfolgreich bekämpft wurde. Dennoch bietet sich die so genannte *Sozialhilfeschwelle* – der durchschnittliche *Bedarf* im Rahmen der Hilfe zum Lebensunterhalt (Sozialhilfe) – durchaus als Armutsmaß an.

In § 1, Absatz 2 des Bundessozialhilfegesetzes (BSHG) heißt es, die Sozialhilfe solle „dem Empfänger der Hilfe die Führung eines Lebens [...] ermöglichen, das der Würde des Menschen entspricht“. Damit scheint das Niveau der Sozialhilfe zumindest von ihrem Anspruch her – der Orientierung am *Bedarf* zur Führung eines menschenwürdigen Lebens – als Armutsmaß wesentlich geeigneter als ein rein statistisches Maß. Allerdings ist sie auch das Ergebnis politisch-normativer Festlegungen, in die zusätzlich finanzpolitische Erwägungen intervenieren. Die Bedarfsorientierung ist zudem unklar geworden: Bis 1990 ergab sich das Sozialhilfeniveau nach dem *Warenkorb-Prinzip*, in dem der konkrete Bezug zu Mindestgütern (wie zweifelhaft auch immer die Zusammenstellung des Warenkorbs und die ange-setzte Höhe der einzelnen Posten gewesen sein mag) deutlich gemacht werden sollte<sup>61</sup>. Die seitdem erfolgende Bemessung der Regelsätze<sup>62</sup> anhand des *Statistikmodells*, nach dem sich diese nach den Nettoeinkommen, dem Verbrauch und den Lebenshaltungskosten der unteren Einkommensgruppen richten, verwischt den Bezug zum tatsächlichen Bedarf<sup>63</sup>. Darüber hinaus haben rein haushaltspolitische Erwägungen und das Lohnabstandsgebot<sup>64</sup> die Höhe der Sozialhilfe in der letzten Dekade sicher weit mehr bestimmt als die Orientierung am tatsächlichen Bedarf der Sozialhilfeempfänger.

Wie bei der „50%-Armutsgrenze“ ist in Tabelle 2 der *durchschnittliche Bedarf der Sozialhilfe für Erwerbstätige* für die alten Bundesländer angegeben<sup>65</sup>. Als Armutsgrenze gilt jeweils der Betrag, den die Haushalte der gegebenen Konstellation im Bedarfsfall durchschnittlich *maximal* beanspruchen könnten. Da die Sozialhilfe eine stark individualisierte Leistung ist, handelt es sich bei den angegebenen Werten eher um eine Schätzung als um eine exakte Berechnung (siehe dazu Abschnitt 6.1.4, S. 83f).

<sup>61</sup> Ein „Warenkorb“ im Wortsinne existierte jedoch bereits seit den 1970ern nicht mehr: Schon lange vor der offiziellen Umstellung auf das Statistikmodell wurde der „Warenkorb“ nur noch statistisch angepasst. Zudem hatte auch das „Warenkorbmodell“ von Anfang an eine statistische Komponente, weil sich der „Warenkorb“ immer am *tatsächlichen* Konsum der Haushalte orientierte (telefonische Auskunft des „Deutschen Vereins für öffentliche und private Fürsorge“, der zusammen mit dem Statistischen Bundesamt den Warenkorb berechnete und nun am Statistikmodell mitarbeitet).

<sup>62</sup> Zum Begriff „Regelsatz“ bzw. zur Zusammensetzung der Sozialhilfe siehe Abschnitt 6.1.4, S. 83f.

<sup>63</sup> Die Beurteilung dieser Umstellung ist ambivalent. So verzeichnet Roth positiv, dass durch die Orientierung am realen Verbrauch Posten berücksichtigt würden, die wegen der „offen erklärte[n] Verzichtspädagogik der alten Warenkörbe“ unterschlagen worden seien (wie Ausgehen, Telefon, etc.; Roth [1992], S. 79). Selbst das Statistikmodell ist seit 1993 ausgesetzt. Die Anpassung erfolgt seitdem pauschal und orientiert sich an der durchschnittlichen Nettolohn- und Gehaltsentwicklung der Beschäftigten. Für die Jahre 2000 und 2001 ist sogar nur eine Erhöhung gemäß der Preissteigerungsrate des Vorjahres vorgesehen (Hanesch u. a. [2000], S. 133).

<sup>64</sup> Dieses Lohnabstandsgebot schreibt § 22 Absatz 4 des Bundessozialhilfegesetzes (BSHG) vor: „Die Regelsatzbemessung hat zu gewährleisten, dass bei Haushaltsgemeinschaften von Ehepaaren mit drei Kindern die Regelsätze zusammen mit Durchschnittsbeträgen für Kosten von Unterkunft und Heizung sowie für einmalige Leistungen und unter Berücksichtigung des abzusetzenden Betrages nach § 76 Abs. 2a Nr. 1 unter den erzielten monatlichen durchschnittlichen Nettoarbeitsentgelten unterer Lohn- und Gehaltsgruppen einschließlich anteiliger einmaliger Zahlungen zuzüglich Kindergeld und Wohngeld in einer entsprechenden Haushaltsgemeinschaft mit einem alleinverdienenden Vollzeitbeschäftigten bleiben“.

<sup>65</sup> Vgl. Breuer/Engels (1999), S. 25. Zu den dort angegebenen Werten wurde jeweils der Freibetrag von 50% des Eckregelsatzes (= 273.-- DM) addiert, da sich dieser wie eine faktische Erhöhung der Sozialhilfeschwelle auswirkt (vgl. dazu auch Hanesch u. a. 2000, 135f.). Stand ist der 01.07.99.

Fraglich bleibt, inwieweit die so geschätzten *Sozialhilfeschwellen* einen Bezug zur tatsächlichen Bedarfsdeckung haben. Wie gesehen ist die Sozialhilfeschwelle weitgehend wie die „50%-Grenze“ ein statistisch gewonnener Durchschnittswert. Jedenfalls legt eine – wenngleich nicht repräsentative – Befragung von Sozialhilfeempfängern nahe, dass eine tatsächliche Bedürfnisbefriedigung mit der Sozialhilfe in der Regel nicht möglich ist<sup>66</sup>.

### 2.3.4. Alternative Grundsicherungsmodelle

In den 1980er Jahre diskutierten vor allem Erwerbslosen- und Sozialhilfeinitiativen unter dem Stichwort „Existenzgeld“ eine bedarfsorientierte Grundsicherung. Ähnliche Modelle vertraten gewerkschaftsnahe Sozialwissenschaftler (WSI), Wohlfahrtsverbände, aber auch Parteien. Dabei war das gesamte Parteienspektrum erfasst, denn berücksichtigt man das Konzept einer negativen Einkommenssteuer beziehungsweise des Bürgergelds, beteiligten sich auch F.D.P. und CDU an der Diskussion, die neben einer Mindestsicherung auf eine Vereinfachung der staatlichen Transferleistungen zielte<sup>67</sup>. Seit den 1990er Jahren scheinen diese Modelle in der öffentlichen politischen Diskussion weitestgehend wegen der zu erwartenden Widerstände bei dem dazu nötigen radikalen Umbau der Sozialversicherungssysteme und konfrontiert mit der Frage ihrer Finanzierung außer Mode gekommen zu sein.

Aufgenommen wurde hier das *Grundsicherungsmodell* von Bündnis 90/DIE GRÜNEN als relativ prominentes Konzept einer Regierungspartei. Das von der Bundesarbeitsgemeinschaft der Sozialhilfeinitiativen geforderte *Existenzgeld* reflektiert im Unterschied zu allen anderen verwendeten Konzepten die Perspektive der Betroffenen und verspricht eine stärkere Bedarfsorientierung. Aufgrund der in den Konzepten mehr oder weniger enthaltenen notwendigen Systemtransformation sind die in Tabelle 2 angegebenen Beträge nur bedingt mit den „konventionellen“ Armutsgrenzen vergleichbar.

### Grundsicherung B90/GRÜNE

DIE GRÜNEN haben ein Grundsicherungsmodell bereits 1986 in das Programm der Partei aufgenommen und im November 1997 ein überarbeitetes Modell verabschiedet<sup>68</sup>. Dieses soll nicht das gesamte Sozialversicherungssystem, sondern die laufende Hilfe zum Lebensunterhalt der Sozialhilfe, die Arbeitslosenhilfe und die Leistungen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz ersetzen<sup>69</sup>. Anspruchsberechtigt sind alle Personen, die ihren Wohnsitz oder rechtmäßigen Aufenthaltsort in der Bundesrepublik haben und über kein ausreichendes Einkommen oder Vermögen zur Sicherung ihres sozio-kulturellen Mindestbedarfs verfügen. Die Bedürftigkeitsprüfung wird entschärft; Sanktionsmechanismen (Zumutbarkeitsregelungen, etc.) und das Lohnabstandgebot (s.o.) entfallen.

<sup>66</sup> So Roth (1998) und (1992). Roth ermittelt aus den Umfragen ein „Ideal“lohniveau für eine allein stehende erwerbstätige Person von 180% des Sozialhilfeniveaus (Roth [1998], S. 182f.). Dies mag auf den ersten Blick überzogen wirken, aber Roth kann plausibel machen, dass dies auch objektiv gerechtfertigt erscheint und damit zu befriedigende Bedürfnisse nach einem Auto und Urlaub keineswegs „unnötiger Luxus“ sind (vgl. insbesondere ebda., S. 143-183).

<sup>67</sup> Ausführlicher Überblick bei Kaltenborn (1998), S. 64 - S. 126. Dort vorgestellte Konzepte wie das des Deutschen Landkreistags (DLK) von 1997 wurden nicht aufgenommen, da es sich bei ihnen in der Regel um Reformvorschläge der Sozialhilfe handelt, d. h. sich sowohl im Prinzip wie in der Höhe der Leistungen Unterschiede nur en detail ergeben (siehe z. B. zum DLK: Kaltenborn [1998], S. 69, Tab. 16). Aufgegriffen wird das Konzept eines Grundeinkommens (in Form einer negativen Einkommenssteuer) auch im neuesten Bericht an den Club of Rome, Giarini/Liedtke 1998 (besonders: S. 176 - S. 181).

<sup>68</sup> Vgl. zum folgenden besonders: Kaltenborn (1998), S. 81 - S. 89, der bei der Konzeption des Modells, das als Grundlage für den Entschluss vom November 1997 gedient hat, als externer Berater maßgeblich beteiligt war.

<sup>69</sup> Die Hilfe in besonderen Lebenslagen bleibt erhalten. Zur Differenzierung der Sozialhilfeleistungen siehe Abschnitt 6.1.4., S. 83f.

Die Grundsicherung besteht aus einer Pauschale von 800,-- DM für eine allein stehende Person und 560,-- DM (70% der allgemeinen Pauschale) unterschiedslos für jedes weitere Haushaltsmitglied. Zusätzlich sollen die jeweiligen Beiträge zu Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung übernommen werden<sup>70</sup>. Menschen mit einem erhöhten Bedarf zum Lebensunterhalt (z. B. ältere Menschen, Behinderte) erhalten einen Mehrbedarfzuschlag von 10%. Für die Wohnkosten wird eine Pauschale gezahlt. Sie orientiert sich an der durchschnittlichen Warmmiete vor Ort und wird in der Regel die tatsächlichen Wohnkosten abdecken. Nettoerwerbseinkommen wird zu 80% angerechnet; bis zu einer Höhe von 25% der allgemeinen Pauschale bleibt es jedoch anrechnungsfrei.

Die Beträge in Tabelle 2 ergeben sich aus den obigen Angaben. Mehrbedarfzuschläge wurden nicht berücksichtigt<sup>71</sup>. Wohnkosten wurden aus den Berechnungen zur Sozialhilfeschwelle übernommen. Der anrechnungsfreie Teil des Einkommens bei Erwerbstätigen wurde analog zum Freibetrag bei der Sozialhilfeschwelle als faktische Erhöhung der Grundsicherungsleistung gesehen und aufgeschlagen (200,-- DM, das heißt, 25% von 800,-- DM, da der Haushaltsvorstand als erwerbstätige Person angenommen wird).

## Existenzgeld

Die Grundprinzipien des von der Bundesarbeitsgemeinschaft der Sozialhilfeinitiativen (BAG-SHI) geforderten *Existenzgeldes* ergeben sich aus den auf ihrer Bundestagung am 23. Mai 1998 beschlossenen „Thesen zum Existenzgeld“<sup>72</sup>, wobei sich die Pragmatiker durchsetzen konnten. Das *Existenzgeld* ist demnach eine bedarfsorientierte Grundsicherung, die allen dauerhaft in der Bundesrepublik lebenden Personen ohne Bedürftigkeitsprüfung zusteht<sup>73</sup>. Sie beträgt 1.500,-- DM und ersetzt die bisherigen sozialen Leistungssysteme (Sozialhilfe, Arbeitslosengeld, BAFöG, etc.). Von ihrem Konstruktionsprinzip ist sie deshalb nicht mit den anderen Armutsgrenzen direkt vergleichbar. Die Höhe der Grundsicherung, die dynamisch angepasst werden soll, wurde aus den Erfahrungen von sozialhilfebeziehenden und erwerbslosen Personen abgeleitet. Sie resultiert damit aus einem *subjektiven* Ansatz und kann als zumindest plausible Diskussionsgrundlage gesehen werden (vgl. Tabelle 19: „Zusammensetzung des pauschalierten Grundbedarfs beim Existenzgeld“ im Anhang, S. 84). Der in der Grundsicherung enthaltene Krankenversicherungsbeitrag von 200,-- DM im Monat finanziert einen Allgemeinen Sozialen Dienst, der Hilfe in besonderen Lebenslagen (Krankheit, Behinderung) leistet. Zusätzlich zur Grundsicherung werden die tatsächlichen Wohnkosten bis zu durchschnittlich 500,-- DM im Monat übernommen, wobei regionale Unterschiede und eine angemessene Wohnungsgröße berücksichtigt werden sollen.

Zur Vergleichbarkeit wurde in Tabelle 2 der Krankenversicherungsbeitrag (200,-- DM) beim Existenzgeld herausgerechnet, so dass als Basisbetrag 1.300,-- DM angenommen wurde. Die Wohnkosten wurden aus der Schätzung der Sozialhilfeschwelle<sup>74</sup> übernommen. Die BAG-SHI sieht die Grundsicherung in unveränderter Höhe für jede Person vor. Der davon erhoffte emanzipatorische Effekt<sup>75</sup> mag

<sup>70</sup> Nähere Angaben dazu fehlen allerdings im Konzept (vgl. Kaltenborn [1998], S. 84). Zur Mindesthöhe freiwilliger Beiträge zur Sozialversicherung: ebd., Anhang 4, 192.

<sup>71</sup> Die genaue Abgrenzung des Personenkreises, der Mehrbedarfzuschläge erhalten soll, bleibt unklar (Kaltenborn [1998], S. 83). Ob damit z. B. eventuell einem allein erziehenden Elternteil ein solcher zustehen soll, konnte nicht entschieden werden. Der Mehrbedarfzuschlag blieb deswegen generell unberücksichtigt

<sup>72</sup> BAG-SHI (1998a).

<sup>73</sup> Der Aspekt der Bedürftigkeitsprüfung ist ein wesentlicher Unterschied zwischen der Grundsicherung von B90/DIE GRÜNEN und dem Existenzgeld. Die Grundsicherung ist *kein* allgemeines Bürgergeld, das Existenzgeld erhält Jede(r). Das „nette Zubrot für Wohlhabende“, das B90/DIE GRÜNEN hier befürchtet, wird beim Existenzgeld durch die Art der Finanzierung verhindert, denn die Existenzgeldabgabe als eine Finanzierungsquelle beträgt 50% auf *jedes* Nettoeinkommen, so dass bei Wohlhabenden der Finanzierungsbeitrag wesentlich höher ausfallen wird als das ausgezahlte Existenzgeld.

<sup>74</sup> Breuer/Engels (1999), S. 25.

<sup>75</sup> Grams (1999), S. 6.

ein löbliches Ziel sein, es erscheint aber wenig sinnvoll, die economies of scale (s.o.) vollständig außer Acht zu lassen.<sup>76</sup> Der Grundbetrag wurde deshalb in Tabelle 2 (entgegen der Intention der BAG-SHI) für die unterschiedlichen Haushaltskonstellationen nach der alten OECD-Skala gewichtet.

## 2.4. Armut trotz Erwerbsarbeit

Die diskutierten und in Tabelle 2 angegebenen Armutsgrenzen lassen sich selbstverständlich nicht *direkt* mit der Höhe des *Erwerbseinkommens* in Beziehung setzen. Denn das *Erwerbseinkommen* bezieht sich auf ein *Individuum* (und lässt sich in der Regel genau angeben), *Armutsgrenzen* aber auf das Einkommen eines *Haushaltes*, das sich aus mehreren Größen zusammensetzt: Erwerbseinkommen (u. U. mehr als eins), Einkommen aus Vermögen, private und staatliche Transfers, wobei eben nicht allein Steuerzahlungen, sondern insbesondere private Geldströme (z. B. Unterhaltszahlungen) die Bestimmung des Haushaltsnettoeinkommens erschweren: Entscheidend für die Frage, ob Armut trotz Erwerbstätigkeit vorliegt, ist also nicht allein die Höhe eines zu beurteilenden (Niedrig)Einkommens, sondern der jeweilige *Haushaltskontext*.

Untersuchungen zum Zusammenhang von niedrigem Erwerbseinkommen und Haushaltskontext<sup>77</sup> kommen zu dem Schluss, dass die „*Armutquote*“<sup>78</sup> 1998 im früheren Bundesgebiet für Personen in Erwerbstätigenhaushalten mit 8,4% kaum geringer ist als die für die Gesamtbevölkerung mit 9,5%<sup>79</sup>. Erwerbstätigkeit bewirkt zwar zunächst logischerweise ein geringeres Armutsrisiko als Arbeitslosigkeit, in den *Haushalten* armer Erwerbstätiger leben aber relativ mehr Menschen als in den Haushalten nicht armer Erwerbstätiger<sup>80</sup>. Erwerbstätige und ihre Angehörigen sind nach diesen Quoten zwar keine Problemgruppe der Armut im üblichen Sinne, der Umfang von Armut trotz Erwerbstätigkeit ist allerdings überraschend hoch<sup>81</sup>.

Dabei führt ein niedriges Erwerbseinkommen nicht automatisch zu einer Armutssituation<sup>82</sup>. Ausschlaggebend sind die *Haushaltskonstellation* und die *Beschäftigungsform*. So sind *allein stehende* Erwerbstätige bei Vollzeitbeschäftigung in der Regel nicht von Armut betroffen. Die Armutsquoten für *Zweiverdienerpaare* sind ebenfalls unterdurchschnittlich, selbstverständlich besonders wenn es sich dabei um zwei Vollzeitbeschäftigungen handelt<sup>83</sup>. Überdurchschnittlich sind die Armutsquoten für *Alleinerziehende*, selbst wenn einer Vollzeitbeschäftigung nachgegangen wird; in den alten Bundesländern lag sie 1998 für alle erwerbstätigen Einelternhaushalte mit minderjährigen Kindern bei

<sup>76</sup> Zumal dies nicht gut begründet erscheint, sondern wohl aus simpler Nichtbeachtung der economy of scale folgt (so anklingend in der Kritik von Grams an der Grundsicherung von B90/DIE GRÜNEN, Grams [1999], S. 5).

<sup>77</sup> Strengmann-Kuhn (1997, 1999 und 2000) und Hanesch u.a. (2000).

<sup>78</sup> D. h. der Anteil einer Personengruppe mit einem Äquivalenzeinkommen unterhalb der „Armutsgrenze“ an der Gesamtbevölkerung in Prozent, hier: der Personen in Erwerbstätigenhaushalten; im Folgenden auf der Datenbasis des SOEP und stets alte OECD-Skala und 50% des arithmetischen Mittels sowie jeweilige Mittelwerte.

<sup>79</sup> 50% des arithmetischen Mittels und alte OECD-Skala, vgl. Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (2001a), S. 154 und Hanesch u.a. (2000), S. 175.

<sup>80</sup> Hanesch u.a. (2000), S. 177.

<sup>81</sup> Hanesch u.a. (2000), S. 178.

<sup>82</sup> Aus diesem Grunde wird hier auch nicht die Diskussion über Niedriglohnarmut referiert, die bisher ohnehin nur wenige Ergebnisse zeitigte. So gibt es keine Einigung über den Begriff Niedriglohn, der in der Regel lediglich durch einen bestimmten Prozentsatz (zum Beispiel 50% oder – so in der Europäischen Sozialcharta des Europarates von 1960 – 68%) des durchschnittlichen Erwerbseinkommens definiert und damit analog zu den relativen Armutsschwellen bestimmt wird.

<sup>83</sup> Hanesch u.a. (2000), S. 182.

14,5%<sup>84</sup>. Die höchste Armutsbetroffenheit weisen jedoch *Paare mit Kindern* auf, bei denen nur ein Partner erwerbstätig ist (für sie lag 1998 im früheren Bundesgebiet die „Armutquote“ bei 29,6%).

Selbstredend sind die Armutsquoten der Erwerbstätigenhaushalte von der Beschäftigungsform (dem Beschäftigungsumfang) unmittelbar abhängig: Für Normalerwerbstätigenhaushalte (Haushalte von Erwerbstätigen mit Vollzeitbeschäftigung) lag die „Armutquote“ 1998 im früheren Bundesgebiet immerhin bei 5,7% (neue Bundesländer: 2,1%). Für Haushalte von abhängig Beschäftigten, die keiner Vollzeit-, sondern einer „sonstigen Erwerbstätigkeit“ (Teilzeit) nachgingen, betrug die entsprechende Quote 1998 in den alten Bundesländern 17,2%<sup>85</sup>.

Bei diesen Armutsquoten ist zu berücksichtigen, dass zwar die Höhe des Erwerbseinkommens – gleich in welcher Haushaltskonstellation und bei welcher Beschäftigungsform – einen wesentlichen Einfluss auf das Armutsrisiko<sup>86</sup> hat, staatliche Transfers aber die Einkommensposition von Haushalten mit niedrigen Erwerbseinkommen deutlich verbessern. Besonders bei Einverdienerpaaren tritt dadurch ein starker Kompensationseffekt auf, würden nur die Markteinkommen (für abhängig Beschäftigte in der Regel: die Einkommen aus unselbstständiger Arbeit) betrachtet, wäre der Anteil der Erwerbstätigenhaushalte unter der „Armutsgrenze“ deutlich größer!

Es kann also kein Zweifel daran bestehen, dass es Armut trotz Erwerbstätigkeit gibt. Die (allerdings wenigen) vorliegenden Forschungsergebnisse zeigen bereits, dass es sich bei der betroffenen Personengruppe „weder von ihrem Anteil an den Armen noch von ihrer absoluten Anzahl her um eine Randgruppe handelt“<sup>87</sup>. Hinzu kommt der große Teil der Erwerbstätigenhaushalte im Einkommensbereich des „prekären Wohlstandes“, 1998 hatten 21,6% aller deutschen Erwerbstätigenhaushalte ein Einkommen von unter 75% des Durchschnitts – jeder fünfte Erwerbstätigenhaushalt war also im Bereich des „prekären Wohlstandes“ oder darunter angesiedelt<sup>88</sup>! Auf die relative Verbreitung von Armut trotz Erwerbstätigkeit verweist auch ein anderer Indikator: Im früheren Bundesgebiet erzielten 1998 1,4% aller abhängig Vollzeitbeschäftigten ein monatliches Bruttoerwerbseinkommen von unter 50% des arithmetischen Mittels und 9,8% von 51% bis 75%, bei den Teilzeitbeschäftigten lagen die entsprechenden Quoten bei 16,2% für die „50%-Grenze“ und 3,7% für den Bereich 51% bis 75% des Durchschnitts<sup>89</sup>. Bei der Bewertung dieses Indikators muss berücksichtigt werden, dass die Armutsquoten vor allem von Mehrpersonenhaushalten mit nur einem Erwerbseinkommen deutlich über diesen Werten liegen.

Vor diesem gesamtgesellschaftlichen Hintergrund ist es daher nicht ausgeschlossen, dass auch Beschäftigte im Bereich der Evangelischen Landeskirche in Baden in Haushalten leben, die sich an der Armutsgrenze befinden oder die nur aufgrund staatlicher Transferleistungen vor dem Abrutschen in Armut bewahrt werden. Im Folgenden soll versucht werden, *potentiell* betroffene Personengruppen zu identifizieren – ob diese dann auch wirklich am Rande der Armut leben, kann im Rahmen dieser Studie allerdings nicht geklärt werden, denn hierzu müssten umfassende Daten zu Einkommenssituation der betroffenen Haushalte erhoben werden. Immerhin kann so bestimmt werden, für welche Personengruppen genauere Untersuchungen erforderlich wären.

<sup>84</sup> Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (2001b), S. 178, Anhangtabelle V.16; die entsprechenden Quoten in den neuen Bundesländern liegen deutlich unter dem westdeutschen Niveau.

<sup>85</sup> Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (2001b), S. 175, Anhangtabelle V.13.

<sup>86</sup> Hanesch u.a. (2000), S. 188 - S. 195.

<sup>87</sup> Strengmann-Kuhn (2000), S. 139.

<sup>88</sup> Hanesch u.a. (2000), S. 82.

<sup>89</sup> Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (2001b), S. 174, Anhangtabelle V.12.

### 3. Arbeit und Einkommen im Bereich der Evangelischen Landeskirche in Baden: Vorläufige Schätzungen zur Quantifizierung einer ekklesiologischen Herausforderung

#### 3.1. Auch bei kirchlichen Beschäftigten: Unterschiedliche Einkommen, unterschiedliche Lebenslagen

In vielerlei Hinsicht ist Kirche ein Abbild der Gesellschaft, zu der sie gehört. Dies gilt auch für den *Arbeitgeber* Kirche in all seinen unterschiedlichen Rechtsgestalten und Arbeitsbereichen. So ist es nicht überraschend, dass sich die jeweils typischen kirchlichen Besoldungs- und Vergütungsstrukturen kaum von denen vergleichbarer anderer Arbeitgeber (für Deutschland wäre dies vor allem der Staat) unterscheiden. Schaubild 1 (Seite 32) zeigt die daraus folgende Bandbreite der im Bereich der Evangelischen Landeskirche in Baden anzutreffenden Besoldungen und Vergütungen (Modellrechnungen für Verheiratete mit zwei Kindern)<sup>90</sup>. Sie deckt sich mit der im öffentlichen Dienst und ist deutlich schmaler als bei Arbeitgebern der gewerblichen Wirtschaft: Die höchsten Einkommen betragen lediglich etwas mehr als das Dreieinhalbfache der niedrigsten.

Ausgewählt wurden (mehr oder weniger) typische Vergütungsgruppen und Dienst- beziehungsweise Lebensaltersstufen für die Landeskirche und die Kirchengemeinden. Der Bereich des Diakonischen Werkes der Evangelischen Landeskirche in Baden aber konnte hier ebenso wenig wie sonst Berücksichtigung finden, da es im Rahmen dieser Studie leider nicht möglich war, entsprechende Daten zu erheben. Dies ist ein gravierender Mangel, da so jener Bereich der Kirche außer Acht bleiben muss, in dem bei Weitem die meisten Menschen arbeiten (vgl. Tabelle 1).

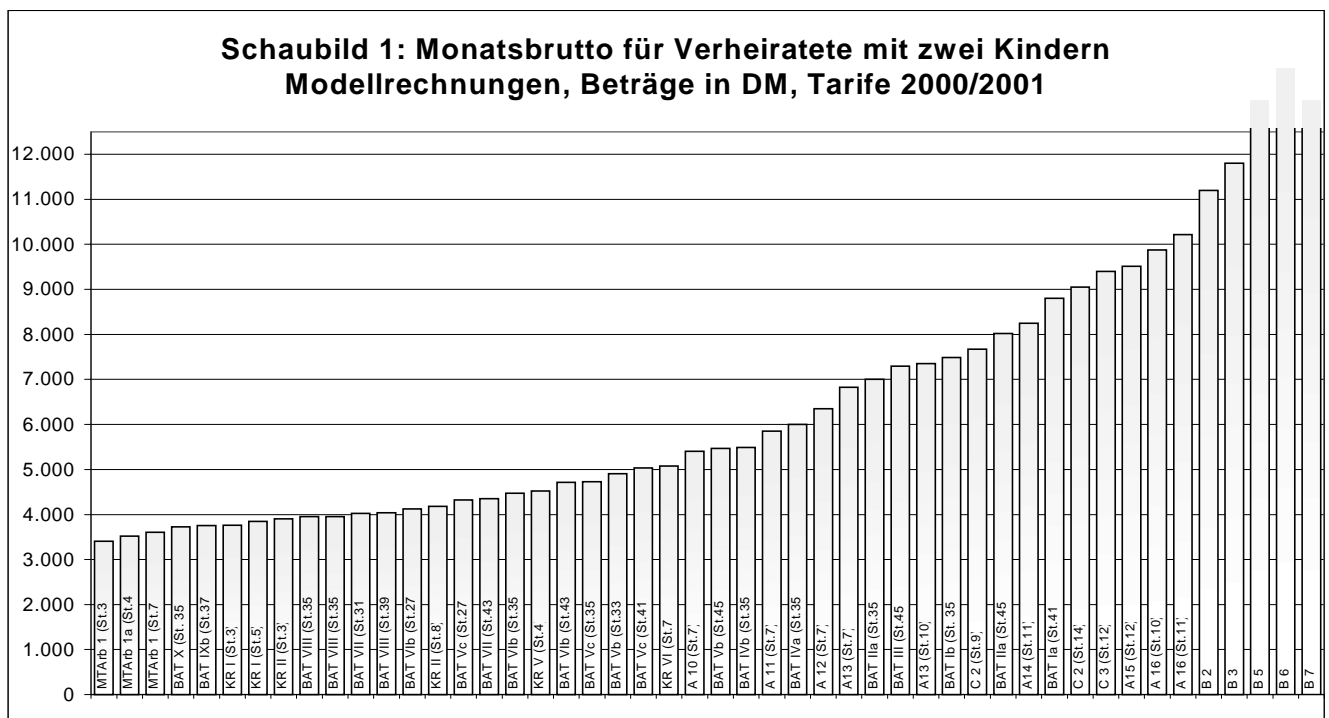
Grundlage für die Auswahl bietet Tabelle 20: „Beschäftigte im Bereich der Evangelischen Landeskirche in Baden: Grunddaten“ im Anhang (S. 85ff), der entnommen werden kann, welche Vergütungsgruppen im Bereich der Evangelischen Landeskirche in Baden vorkommen und wie viele Beschäftigte jeweils diesen Vergütungsgruppen zugeordnet sind. (Dieser Tabelle ist zugleich ein Verzeichnis der Abkürzungen der Vergütungsgruppen beigegeben, das eindrücklich die Vielzahl der in der Kirche geltenden Tarife zeigt). Bei der Auswahl der *Dienst- und Lebensaltersstufen* wurde die Altersstruktur der Vergütungsgruppen berücksichtigt, sie wird in Tabelle 21: „Altersstruktur der Vergütungsgruppen im Bereich der Evangelischen Landeskirche in Baden“ und in den Schaubildern 9 bis 12 zur Altersverteilung in einzelnen Vergütungsgruppen (Anhang Seiten 89ff) dargestellt.

Schaubild 2 (S. 33) ermöglicht einen ersten Eindruck über die Verteilung der Beschäftigten im Bereich der Evangelischen Landeskirche in Baden: Mit weitem Abstand die größte Vergütungsgruppe ist BAT Vc, gefolgt von BAT VIb und BAT VII. Vor allem in diesen Vergütungsgruppen finden sich die kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die bei Kirchengemeinden beschäftigt sind. Tabelle 22: „Untere und mittlere Vergütungsgruppen im Bereich der Evangelischen Landeskirche in Baden: Zusammensetzung nach Tätigkeiten“ (Anhang Seite 93ff) listet auf, welche Berufe sich in diesen Vergütungsgruppen finden. Im Falle der drei genannten sind es etwas über 3.000 Kindergärtnerinnen, 850 Bürofachkräfte, 160 Seelsorgehelfer und viele weitere Tätigkeitsbereiche.

<sup>90</sup> Grundlage für die Lohn- und Gehaltsberechnungen sind für den Bereich der Arbeiterinnen und Arbeiter der Manteltarifvertrag Länder für den Zeitraum 1. August 2000 bis 31. August 2001, für den Angestelltenbereich der BAT mit gleichem Gültigkeitszeitraum, für die KR-Tarife Pflegepersonal die für den Zeitraum 1. April 2000 bis 21. Oktober 2002 und für die Beamtenbesoldung die ab 1. Januar 2001 gültigen Sätze. Diese Tarife sind – teilweise mit einigen Modifikationen – auch Grundlage der kirchlichen Besoldungs- und Vergütungsordnung, so dass sie für das Frageinteresse dieser Studie, die ohnehin mit Schätzungen auskommen muss, ausreichend präzise die Besoldung (Vergütung) kirchlicher Beschäftigter spiegeln. So entspricht die (badische) Pfarrbesoldung 03 in etwa der Beamtenbesoldung A 13 und die Pfarrbesoldung 01 basiert auf A 14 bzw. A 15 (diesen Besoldungsgruppen wird der Pfarrdienst im landeskirchlichen Stellenplan zugeordnet).

Hinter diesen dünnen Zahlen verbergen sich *sehr unterschiedliche Lebenswirklichkeiten*. Sie könnten angemessen nur mit umfangreichen empirischen Untersuchungen im Sinne eines Lebenslagenansatzes erfasst werden. Dies ist aber an dieser Stelle nicht möglich. Immerhin konnten zehn Beschäftigte im Bereich der badischen Landeskirche befragt werden. Diese zehn Fallbeispiele, die auf den folgenden Seiten in tabellarischer Form dokumentiert werden, zeigen eindrucklich, wie weit die Lebenswirklichkeiten kirchlicher Beschäftigter auseinander klaffen können:

Während zum Beispiel die Familie des verheirateten Dekans (Fallbeispiel 1) mit zwei Kindern dank des guten Einkommens des „Haushaltsvorstandes“ und des Mitverdienstes seiner Ehefrau als teilzeitbeschäftigter Lehrerin nach Selbsteinschätzung über ein „Haushaltsgeld“ in Höhe von etwa 5.000,-- DM verfügen und damit „sehr gut“ leben kann, muss die fast gleichaltrige geschiedene Küchenhilfe (Fallbeispiel 6) mit ihren drei Kindern mit nur 810,-- DM verfügbarem „Haushaltsgeld“ auskommen. Das Einkommen aus ihrer regulären Erwerbsarbeit reicht offensichtlich nicht aus, jedenfalls sieht sie sich zu „Schwarzarbeit“ gezwungen – ein Hinweis darauf, dass selbst in der reichen Bundesrepublik Deutschland angesichts niedriger Einkommen ein „informeller Sektor“ durchaus existiert. Die Familie der Küchenhilfe jedenfalls muss trotz „Schwarzarbeit“ auf Urlaubsreisen und Auto verzichten, ihre Einkommenssituation wird mit „weniger gut bis schlecht“ bewertet. Interessant wäre es, zu erfahren,



weshalb sie in ihrem erlernten Beruf (Verkäuferin) nicht arbeitet und ihre reguläre Beschäftigung auf 20,5 Wochenstunden beschränkt ist. Ein solches Nachzeichnen ihrer *Erwerbsbiographie* wäre lohnend, muss hier aber unterbleiben.

Ebenfalls *nicht in ihrem erlernten Beruf* arbeitet die allein erziehende Dekanatssekretärin (Fallbeispiel 7), sie hatte Industriekauffrau gelernt (es steht zu vermuten, dass ihr kirchlicher Arbeitgeber von dieser Qualifikation durchaus profitiert). Obgleich nach BAT Vc eingruppiert (eine höhere Eingruppierung ist für Sekretärinnen nur selten möglich), übersteigt ihr verfügbares „Haushaltsgeld“ 1.000,-- DM im Monat nicht, arbeitet doch auch sie nur Teilzeit: Ihr Beispiel und das der Küchenhilfe legen nahe, dass es sich lohnen würde, die Lebenswirklichkeiten *allein erziehender Mütter* zu untersuchen, die als *Teilzeitbeschäftigte* bei der Kirche angestellt sind. Nicht auszuschließen ist jedenfalls, dass ein (hier nicht abzuschätzender) Teil von ihnen (und mit ihnen ihre Kinder) von relativer Armut bedroht sein könnte. Wäre dies so, wäre dies sicher kein Spezifikum kirchlicher Beschäftigter, wohl aber doch eine besondere Herausforderung für den besonderen Arbeitgeber Kirche.

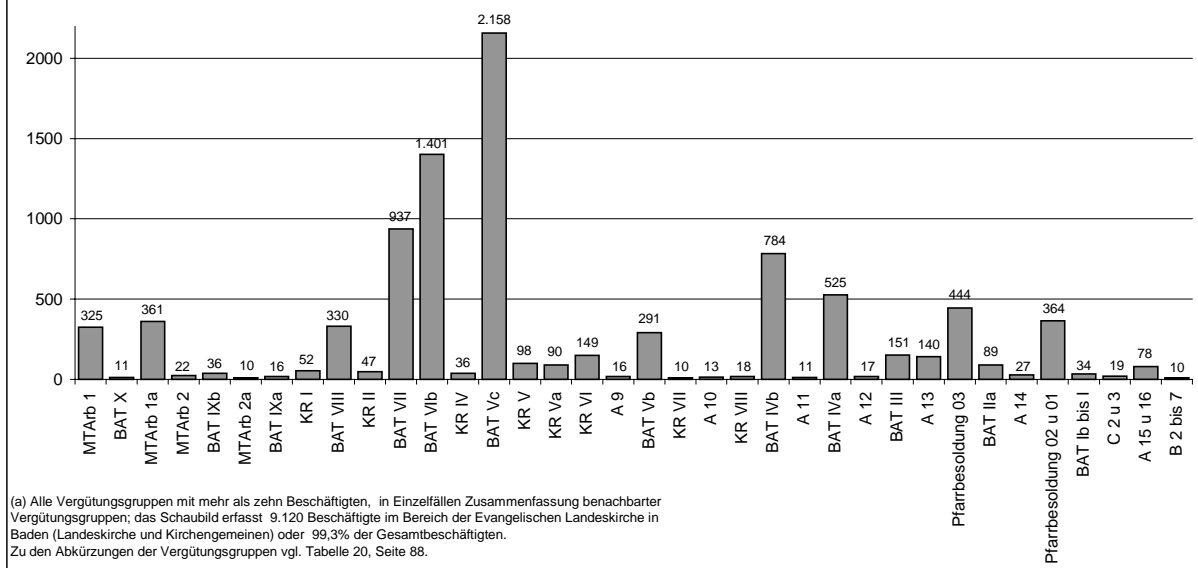


Auch das Beispiel der ebenfalls allein erziehenden Erzieherin (Fallbeispiel 3) spricht für die vermutete *prekäre Haushaltsposition von Familien Alleinerziehender*: Obgleich Vollzeit beschäftigt und nach BAT Vc eingruppiert, verfügt der Haushalt der Erzieherin nur über ein „Haushaltsgeld“ von 650,-- DM pro Monat, so jedenfalls die Selbsteinschätzung. Immerhin kann sich dieser Zweipersonenhaushalt Urlaub und Auto leisten...

Insgesamt legen die Fallbeispiele nahe, dass es durchaus (wie bereits festgestellt) einen *Zusammenhang von niedrigem Erwerbseinkommen und einem niedrigen Haushaltseinkommen* gibt, und dass offensichtlich *BAT Vc* jene Vergütungsgruppe ist, ab der es schwierig wird, mit nur einem Erwerbseinkommen (und ohne nennenswerte sonstige Einnahmen) einen Haushalt aus dem Bereich des prekären Wohlstandes herauszuführen. Für diese Annahme spricht auch das Beispiel des Hausmeisters (Fallbeispiel 5).

Zugleich bieten diese Fallbeispiele Anlass zu der Vermutung, *dass es Alleinstehenden deutlich leichter als Alleinerziehenden oder Familien mit Kindern fällt, mit mittleren oder niedrigen Erwerbseinkommen die eigene Haushaltsposition zu sichern*. Die ledige Altenpflegerin (Fallbeispiel 8) ist in KR Va eingruppiert (und dieser Krankenpflegetarif entspricht in etwa BAT Vc, jener Vergütungsgruppe also, der die Erzieherin des Fallbeispiels 3 und die Sekretärin des Fallbeispiels 7 zugeordnet sind), sie aber kann mit ihrem verfügbaren „Haushaltsgeld“ in Höhe von 1.100,-- DM gut leben, sie ist ja auch Vollzeit beschäftigt. Selbst die ältere Raumpflegerin – als Witwe ebenfalls allein stehend – (Fallbeispiel 10) kommt mit ihrem „Haushaltsgeld“ nach Selbsteinschätzung „gut“ aus: *Bestätigt finden wir also unsere oben vorgetragene These, dass niedrige Erwerbseinkommen zwar nicht zwangsläufig zu Haushaltseinkommen führen müssen, die prekär sind und als unzulänglich empfunden werden* (auch die Pfarramtssekretärin in Fallbeispiel 9 verdient nur „wenig“, ihr Haushalt aber muss von diesem Einkommen nicht leben), *dass aber bei Vorliegen bestimmter Lebensumstände niedrige Erwerbseinkommen durchaus niedrige Haushaltseinkommen bedeuten*.

**Schaubild 2: Die Verteilung der Beschäftigten im Bereich der Evang. Landeskirche in Baden auf Vergütungsgruppen (a), absolute Zahlen, Stand: November 2000**



## Fallbeispiel 1: Pfarrer

### 1. Angaben zur Person

Alter: 42 Jahre  
 Familienstand: verheiratet, 2 Kinder  
 Haushaltgröße: 4 Personen

### 2. Angaben zum Beruf

Berufs- bzw. Dienstbezeichnung: Dekan  
 Erlerner Beruf: Theologe/Pfarrer  
 Beschäftigungsumfang: Vollzeit

### 3. Erwerbseinkommen

Tarifliche Eingruppierung: A 14  
 Steuerklasse: III  
 monatliches Nettoeinkommen: (ca.) 5.000,-- DM  
 Zulagen und sonstige Vergünstigungen: keine  
 Transferleistungen:

### 4. Andere Einkünfte und Vermögen

Erwerbseinkommen weiterer Haushaltsmitglieder: Ehefrau als Lehrerin (12/24)  
 Einnahmen aus Mieten, Verpachtungen: ---  
 Kapitalvermögen: ---  
 Sonstiges: ---

### 5. Regelmäßige finanzielle Belastungen

Miete bzw. Mietwert: 1.250,-- DM (Mietwert)  
 Fahrtkosten: ---  
 Versicherungen: (ca.) 1.000,-- DM pro Monat  
 Ausgaben für Kind(er): (ca.) 800,-- DM pro Monat  
 Schulden: ---  
 Sonstiges: ---

### 6. (Ausgaben für) Konsum und Lebensqualität

Wohnungseinrichtung:  
 Auto: ja  
 Urlaub: ja  
 Sonstiges: Bücher, Sport

### 7. Verfügbares „Haushaltsgeld“

Selbsteinschätzung: 5.000,-- DM

### 8. Situationsbewertung

Mit unserem verfügbaren Haushaltsgeld können wir **sehr gut** leben.

## Fallbeispiel 2: Pfarrvikar

### 1. Angaben zur Person

Alter: 31 Jahre  
 Familienstand: ledig  
 Haushaltgröße: 1 Person

### 2. Angaben zum Beruf

Berufs- bzw. Dienstbezeichnung: Pfarrvikar  
 Erlerner Beruf: Theologe  
 Beschäftigungsumfang: Teilzeit: 75%

### 3. Erwerbseinkommen

Tarifliche Eingruppierung: A 13/Pfarrbesoldung 03  
 Steuerklasse: I  
 monatliches Nettoeinkommen: 2.745,37 DM  
 Zulagen und sonstige Vergünstigungen: mietfreie Dienstwohnung  
 Transferleistungen:

### 4. Andere Einkünfte und Vermögen

Erwerbseinkommen weiterer Haushaltsmitglieder: ---  
 Einnahmen aus Mieten, Verpachtungen: ---  
 Kapitalvermögen: ---  
 Sonstiges: ---

### 5. Regelmäßige finanzielle Belastungen

Miete bzw. Mietwert: 584,-- DM (Mietwert)  
 Fahrtkosten: 60,-- DM  
 Versicherungen: 801,-- DM  
 Ausgaben für Kind(er): ---  
 Schulden: ---  
 Sonstiges: 652,-- DM (Gebühren, Berufsbekleidung)

### 6. (Ausgaben für) Konsum und Lebensqualität

Wohnungseinrichtung: ja  
 Auto: ja  
 Urlaub: ja  
 Sonstiges: Sport, Kultur, Literatur, Reisekosten

### 7. Verfügbares „Haushaltsgeld“

Selbsteinschätzung: ca. 1.200,-- DM

### 8. Situationsbewertung

Mit meinem verfügbaren Haushaltsgeld kann ich **gut** leben.

### Fallbeispiel 3: Erzieherin

#### 1. Angaben zur Person

Alter: 34 Jahre  
 Familienstand: ledig, 1 Kind  
 Haushaltgröße: 2 Personen

#### 2. Angaben zum Beruf

Berufs- bzw. Dienstbezeichnung: Kindergärtnerin  
 Erlerner Beruf: Erzieherin  
 Beschäftigungsumfang: Vollzeit: 38,5 Stunden

#### 3. Erwerbseinkommen

Tarifliche Eingruppierung: BAT Vc  
 Steuerklasse: II  
 monatliches Nettoeinkommen: 2.650,-- DM  
 Zulagen und sonstige Vergünstigungen: ---  
 Transferleistungen: 270,-- DM Kindergeld

#### 4. Andere Einkünfte und Vermögen

Erwerbseinkommen weiterer Haushaltsmitglieder: ---  
 Einnahmen aus Mieten, Verpachtungen: ---  
 Kapitalvermögen: ---  
 Sonstiges: 250,-- DM Alimente

#### 5. Regelmäßige finanzielle Belastungen

Miete bzw. Mietwert: 1.120,-- DM  
 Fahrtkosten: 150,-- DM  
 Versicherungen: 80,-- DM  
 Ausgaben für Kind(er): 500,-- DM (DM 250,-- DM für Kindergarten)  
 Schulden: 500,-- DM  
 Sonstiges: 140,-- DM (Sparverträge)

#### 6. (Ausgaben für) Konsum und Lebensqualität

Wohnungseinrichtung: ---  
 Auto: ja  
 Urlaub: ja  
 Sonstiges: Kleidung

#### 7. Verfügbares „Haushaltsgeld“

Selbsteinschätzung: 650,-- DM

#### 8. Situationsbewertung

Mit meinem verfügbaren Haushaltsgeld können wir **weniger gut/schlecht** leben.

## Fallbeispiel 4: Gemeindediakon

### 1. Angaben zur Person

Alter: 31 Jahre  
 Familienstand: ledig  
 Haushaltgröße: 1 Person

### 2. Angaben zum Beruf

Berufs- bzw. Dienstbez.: Gemeindediakon  
 Erlerner Beruf: Dipl.-Religionspädagoge  
 Beschäftigungsumfang: Teilzeit:  $\frac{3}{4}$  Stelle und 2 Stunden Religionsunterricht auf Honorarbasis

### 3. Erwerbseinkommen

Tarifliche Eingruppierung: BAT Vb  
 Steuerklasse: I  
 monatliches Nettoeinkommen: 2.153,-- DM  
 Zulagen und sonstige Vergünstigungen: ---  
 Transferleistungen:

### 4. Andere Einkünfte und Vermögen

Erwerbseinkommen weiterer Haushaltsmitglieder: ---  
 Einnahmen aus Mieten, Verpachtungen: ---  
 Kapitalvermögen: ---  
 Sonstiges: ---

### 5. Regelmäßige finanzielle Belastungen

Miete bzw. Mietwert: 555,-- DM  
 Fahrtkosten: ---  
 Versicherungen: 360,-- DM  
 Ausgaben für Kind(er): ---  
 Schulden: 230,-- DM  
 Sonstiges: ---

### 6. (Ausgaben für) Konsum und Lebensqualität

Wohnungseinrichtung: ---  
 Auto: ja  
 Urlaub: ja  
 Sonstiges: Kulturelles

### 7. Verfügbares „Haushaltsgeld“

Selbsteinschätzung: ca. 1.000,-- DM

### 8. Situationsbewertung

Mit meinem verfügbaren Einkommen kann ich **weniger gut** leben.

## Fallbeispiel 5: Hausmeister

### 1. Angaben zur Person

Alter: 39 Jahre  
 Familienstand: verheiratet, 2 Kinder  
 Haushaltgröße: 4 Personen

### 2. Angaben zum Beruf

Berufs- bzw. Dienstbezeichnung: Hausmeister  
 Erlerner Beruf: Energieanlage-Elektroniker  
 Beschäftigungsumfang: Vollzeit (46 1/3 Stunden)

### 3. Erwerbseinkommen

Tarifliche Eingruppierung: BAT VIb  
 Steuerklasse: III  
 monatliches Nettoeinkommen: 2.936,-- DM  
 Zulagen und sonstige Vergünstigungen: ---  
 Transferleistungen:

### 4. Andere Einkünfte und Vermögen

Erwerbseinkommen weiterer Haushaltsmitglieder: Ehefrau als Postbeamtin (Teilzeit)  
 Einnahmen aus Mieten, Verpachtungen: ---  
 Kapitalvermögen: ---  
 Sonstiges: Überstunden werden nicht bezahlt

### 5. Regelmäßige finanzielle Belastungen

Miete bzw. Mietwert: 868,-- DM  
 Fahrtkosten: 150,-- DM  
 Versicherungen: 460,-- DM  
 Ausgaben für Kind(er): 800,-- DM  
 Schulden: ---  
 Sonstiges: ---

### 6. (Ausgaben für) Konsum und Lebensqualität

Wohnungseinrichtung: ---  
 Auto: ja  
 Urlaub: ja  
 Sonstiges: Hobby (Fotografieren)

### 7. Verfügbares „Haushaltsgeld“

Selbsteinschätzung: 1.700,-- DM

### 8. Situationsbewertung

Mit unserem verfügbaren Haushaltsgeld können wir **weniger gut** leben.

## Fallbeispiel 6: Küchenhilfe

### 1. Angaben zur Person

Alter: 39 Jahre  
 Familienstand: geschieden, 3 Kinder  
 Haushaltgröße: 4 Personen

### 2. Angaben zum Beruf

Berufs- bzw. Dienstbezeichnung: Küchenhilfe  
 Erlerner Beruf: Verkäuferin  
 Beschäftigungsumfang: Teilzeit (20,5 Stunden)

### 3. Erwerbseinkommen

Tarifliche Eingruppierung: H 04  
 Steuerklasse: II  
 monatliches Nettoeinkommen: 1.383,72 DM  
 Zulagen und sonstige Vergünstigungen: ---  
 Transferleistungen: 500,-- DM Kindergeld alle 6 Wochen [*Selbstaussage*]

### 4. Andere Einkünfte und Vermögen

Erwerbseinkommen weiterer Haushaltsmitglieder: ---  
 Einnahmen aus Mieten, Verpachtungen: ---  
 Kapitalvermögen: ---  
 Sonstiges: Schwarzarbeit

### 5. Regelmäßige finanzielle Belastungen

Miete bzw. Mietwert: 1.100,-- DM  
 Fahrtkosten: 75,-- DM  
 Versicherungen: 110,-- DM  
 Ausgaben für Kind(er): 150,-- DM  
 Schulden: ---  
 Sonstiges: ---

### 6. (Ausgaben für) Konsum und Lebensqualität

Wohnungseinrichtung: ---  
 Auto: ---  
 Urlaub: --- („Balkonien“)  
 Sonstiges: Hygiene

### 7. Verfügbares „Haushaltsgeld“

Selbsteinschätzung: 810,-- DM

### 8. Situationsbewertung

Mit meinem verfügbaren Haushaltsgeld kann ich **weniger gut bis schlecht** leben.

## Fallbeispiel 7: Sekretärin

### 1. Angaben zur Person

Alter: 49 Jahre  
 Familienstand: geschieden, 1 Kind  
 Haushaltgröße: 2 Personen

### 2. Angaben zum Beruf

Berufs- bzw. Dienstbezeichnung: Dekanatssekretärin  
 Erlerner Beruf: Industriekauffrau  
 Beschäftigungsumfang: Teilzeit (21,25 Stunden)

### 3. Erwerbseinkommen

Tarifliche Eingruppierung: BAT Vc  
 Steuerklasse: II (Kinderfreibetrag ½)  
 monatliches Nettoeinkommen: 1.950,-- DM  
 Zulagen und sonstige Vergünstigungen: ---  
 Transferleistungen: ---

### 4. Andere Einkünfte und Vermögen

Erwerbseinkommen weiterer Haushaltsmitglieder: ---  
 Einnahmen aus Mieten, Verpachtungen: ---  
 Kapitalvermögen: ---  
 Sonstiges: Kinder- und Ehegattenunterhalt

### 5. Regelmäßige finanzielle Belastungen

Miete bzw. Mietwert: 1.350,-- DM  
 Fahrtkosten: ---  
 Versicherungen: 400,-- DM  
 Ausgaben für Kind(er): ca. 400,-DM  
 Schulden: ---  
 Sonstiges: Unterstützung der Mutter

### 6. (Ausgaben für) Konsum und Lebensqualität

Wohnungseinrichtung: ja  
 Auto: ---  
 Urlaub: ja  
 Sonstiges: Kulturelles

### 7. Verfügbares „Haushaltsgeld“

Selbsteinschätzung: ca. 1.000,-- DM

### 8. Situationsbewertung

Mit meinem verfügbaren Haushaltsgeld können wir **weniger gut** leben.



## Fallbeispiel 8: Altenpflegerin

### 1. Angaben zur Person

Alter: 36 Jahre  
 Familienstand: ledig  
 Haushaltgröße: 1 Person

### 2. Angaben zum Beruf

Berufs- bzw. Dienstbezeichnung: Altenpflegerin  
 Erlerner Beruf: Krankenschwester, Altenpflege  
 Beschäftigungsumfang: Vollzeit (169 bzw. 177, effektiv 200 bis 210 Stunden)

### 3. Erwerbseinkommen

Tarifliche Eingruppierung: KR Va (Stufe 8)  
 Steuerklasse: I  
 monatliches Nettoeinkommen: 2.600,-- DM  
 Zulagen und sonstige Vergünstigungen: Überstundenvergütung  
 Kirchliche Zusatzversicherung  
 Transferleistungen:

### 4. Andere Einkünfte und Vermögen

Erwerbseinkommen weiterer Haushaltsmitglieder: ---  
 Einnahmen aus Mieten, Verpachtungen: ---  
 Kapitalvermögen: ---  
 Sonstiges: ---

### 5. Regelmäßige finanzielle Belastungen

Miete bzw. Mietwert: 1.000,-- DM  
 Fahrtkosten: 100,-- DM  
 Versicherungen: 160,-- DM  
 Ausgaben für Kind(er): ---  
 Schulden: 239,-- DM Rückzahlung Bafög-Darlehen  
 Sonstiges: ---

### 6. (Ausgaben für) Konsum und Lebensqualität

Wohnungseinrichtung: ---  
 Auto: ja  
 Urlaub: ja  
 Sonstiges: Konzerte, Bücher

### 7. Verfügbares „Haushaltsgeld“

Selbsteinschätzung: 1.100,-- DM

### 8. Situationsbewertung

Mit meinem verfügbaren Haushaltsgeld kann ich **gut** leben.

## Fallbeispiel 9: Pfarramtssekretärin

### 1. Angaben zur Person

Alter: 56 Jahre  
 Familienstand: verheiratet, 1 Kind  
 Haushaltgröße: 2 Personen

### 2. Angaben zum Beruf

Berufs- bzw. Dienstbezeichnung: Pfarramtssekretärin  
 Erlerner Beruf: kaufm. Angestellte  
 Beschäftigungsumfang: Teilzeit (19,5 Stunden)

### 3. Erwerbseinkommen

Tarifliche Eingruppierung: BAT VIb  
 Steuerklasse: V  
 monatliches Nettoeinkommen: 1.113,49 DM  
 Zulagen und sonstige Vergünstigungen: ---  
 Transferleistungen: ---

### 4. Andere Einkünfte und Vermögen

Erwerbseinkommen weiterer Haushaltsmitglieder: Ehemann  
 Einnahmen aus Mieten, Verpachtungen: ---  
 Kapitalvermögen: ---  
 Sonstiges: ---

### 5. Regelmäßige finanzielle Belastungen

Miete bzw. Mietwert: mietfreies Wohnen im Haus des Sohnes  
 Fahrtkosten: ---  
 Versicherungen: 50,-- DM  
 Ausgaben für Kind(er): ---  
 Schulden: 180,-- DM Kredittilgung  
 Sonstiges: 520,-- DM Nebenkosten der Wohnung

### 6. (Ausgaben für) Konsum und Lebensqualität

Wohnungseinrichtung: ---  
 Auto: ---  
 Urlaub: ja  
 Sonstiges: Theater, Essen gehen

### 7. Verfügbares „Haushaltsgeld“

Selbsteinschätzung: 3.000,-- DM

### 8. Situationsbewertung

Mit unserem verfügbaren Haushaltsgeld können wir **gut** leben.

## Fallbeispiel 10: Raumpflegerin

### 1. Angaben zur Person

Alter: 62 Jahre  
 Familienstand: verwitwet  
 Haushaltgröße: 1 Person

### 2. Angaben zum Beruf

Berufs- bzw. Dienstbezeichnung: Putzfrau (bei Fremdunternehmen wegen „outsourcing“ Reinigungsdienste)  
 Erlerner Beruf: ohne Berufsausbildung  
 Beschäftigungsumfang: Vollzeit (7,5 Stunden)

### 3. Erwerbseinkommen

Tarifliche Eingruppierung: 15,10 DM Stundenlohn  
 Steuerklasse: I  
 monatliches Nettoeinkommen: 1.400,-- DM  
 Zulagen und sonstige Vergünstigungen: ---  
 Transferleistungen:

### 4. Andere Einkünfte und Vermögen

Erwerbseinkommen weiterer Haushaltsmitglieder: ---  
 Einnahmen aus Mieten, Verpachtungen: ---  
 Kapitalvermögen: ---  
 Sonstiges: ca. 750,-- DM Rente

### 5. Regelmäßige finanzielle Belastungen

Miete bzw. Mietwert: 435,-- DM  
 Fahrtkosten: 50,-- DM  
 Versicherungen: ---  
 Ausgaben für Kind(er): ---  
 Schulden: ---  
 Sonstiges: ---

### 6. (Ausgaben für) Konsum und Lebensqualität

Wohnungseinrichtung: ---  
 Auto: ---  
 Urlaub: ja  
 Sonstiges: Fernseher

### 7. Verfügbares „Haushaltsgeld“

Selbsteinschätzung: 1.600,-- DM

### 8. Situationsbewertung

Mit meinem verfügbaren Haushaltsgeld kann ich **gut** leben.

### 3.2. Armutsriskien der Haushaltstypen nach Vergütungsgruppen: Modellrechnungen zur Abschätzung eines Problembereiches

Über die Nettoeinkommen der Haushalte der Beschäftigten im Bereich der Evangelischen Landeskirche in Baden liegen keine Daten vor. Daher soll ersatzweise versucht werden, mithilfe von Modellrechnungen abzuschätzen, welche Haushaltstypen bei welchen Erwerbseinkommen von relativen Armutslagen bedroht sein *könnten*. Hierzu wird zunächst unterstellt, dass sich das jeweilige Haushaltseinkommen lediglich aus einem Erwerbseinkommen und gegebenenfalls Kindergeld zusammensetzt. Bei der Berechnung der monatlichen Nettoeinkommen werden Einmalzahlungen (Urlaubs- und Weihnachtsgeld) berücksichtigt und daher Monatsdurchschnitte des *Jahresnettoeinkommens* gebildet (die – je nach Haushaltstyp – um das Kindergeld erhöht werden)<sup>91</sup>.

Die so berechneten Nettoeinkommen werden mit den vorgestellten „Armutsgrenzen“ konfrontiert. Hierzu müssen die in Tabelle 2 zusammengetragenen Werte leicht modifiziert werden, dies geschieht in Tabelle 3 (auf der Folgeseite, Erläuterungen zur Abschätzung siehe dort). Ausdrücklich betont werden soll, dass Tabelle 3 wie Tabelle 2 die „75%-Grenze“, unter der der Einkommensbereich des prekären Wohlstandes liegt, auf der Grundlage der Daten des Sozio-ökonomischen Panels angibt, da das Modell „prekärer Wohlstand“ nur auf dieser Datengrundlage entwickelt wurde und nur insofern empirisch überprüft wurde. Dies aber heißt, dass die im Folgenden verwendeten Beträge für die „50%-Grenze“ (nach EVS) und die „75%-Grenze“ (nach SOEP) nicht unmittelbar vergleichbar sind! Insgesamt zeigt Tabelle 3 eine beträchtliche Spreizung der „Armutsgrenzen“, die angesichts der dahinter liegenden statistischen beziehungsweise sozialempirischen Unsicherheiten (ab welchem Haushaltsnettoeinkommen beginnen prekäre Lebenslagen?) eher neutral mit Einkommensschwellen bezeichnet werden sollen.

Diese Einkommensschwellen werden im Folgenden mit Nettoeinkommen unterschiedlicher Vergütungsgruppen und Dienst- wie Lebensaltersstufen verglichen, wobei wiederum solche Beispiele für die Modellrechnungen ausgewählt werden, die (auch) für die Beschäftigten im Bereich der Evangelischen Landeskirche in Baden typisch sind.

Um jedoch die Einkommensschwellen aussagekräftig mit den Nettoeinkommen vergleichen zu können, sind zuvor noch weitere Überlegungen anzustellen: Erstens will das Grundsicherungsmodell von Bündnis 90/Die Grünen das *Kindergeld* nicht ersetzen. Sollen daher die auf dem Grundsicherungsmodell beruhenden Einkommensschwellen mit den verfügbaren Nettoeinkommen (die ja das Kindergeld enthalten) verglichen werden, müssen sie um das Kindergeld (für Erwerbspersonen mit kindergeldbeziehenden Kindern) erhöht werden. Auch das steuerfrei zu stellende Existenzminimum ist ohne Anrechnung des Kindergeldes berechnet und daher nur nach Zuschlag des Kindergeldes mit den verfügbaren Nettoeinkommen vergleichbar<sup>92</sup>. Zweitens wird das steuerfrei zu stellende Existenzminimum erst nach Anrechnung des *Freibetrages für Erwerbstätige* systematisch mit der Sozialhilfeschwelle vergleichbar, daher ist der entsprechend erhöhte Betrag (bei dem Vergleich der Nettoeinkommen geht es ja um Erwerbstätige) zusätzlich in Spalte 04 ausgewiesen. Schließlich werden für das steuerfrei zu stellende *Existenzminimum* nur die *statistisch belegten Mindestbeträge* aus Spalte 04 der Tabelle 2 berücksichtigt, nicht aber die vom Gesetzgeber im Steuerentlastungsgesetz 1999/2000/2002 tatsächlich festgelegten höheren Werte (vgl. Tabelle 2, Spalte 05). Denn hier soll es nur um den Vergleich der verfügbaren Nettoeinkommen mit jenem Existenzminimum gehen, das in Befolgung der Recht-

<sup>91</sup> Die Beiträge für die Kirchliche Zusatzversicherung werden abgezogen, eventuelle vermögenswirksame Leistungen aber nicht in Rechnung gestellt. Als Beitragssatz für die Krankenversicherung wird der der AOK Mannheim unterstellt, die Beitragssätze anderer Ortskranken- und der Ersatzkassen weichen hiervon nur geringfügig ab.

<sup>92</sup> Eine andere Möglichkeit wäre gewesen, das Kindergeld bei den verfügbaren Nettoeinkommen abzuziehen, dann aber wäre es nicht möglich gewesen, das – theoretische – Nettoeinkommen eines bestimmten Haushaltstyps in einem Schaubild mit allen Einkommensschwellen zu vergleichen. Aus diesem Grunde wurde der hier eingeschlagene Weg gewählt.

**Tabelle 3: Armutsgrenzen und Einkommenschwellen für Haushalte II: Abschätzungen für 2001**, absolute Beträge in DM

	50% des durchschnittlichen Haushaltsnettoeinkommens nach EVS Abschätzung für 2001	75% des durchschnittlichen Haushaltsnettoeinkommens nach SOEP Abschätzung für 2001	steuerfrei zu stellendes Existenzminimum 2001		durchschn. Bedarf im Rahmen d. Hilfe z. Lebensunterhalt („Sozialhilfeschwelle“) Abschätzung für 2001	Grundsicherungsmodell von Bündnis 90/Die Grünen Abschätzung für 2001	Existenzgeld nach BAG-SHI Abschätzung für 2001
			ohne Freibetrag für Erwerbstätige	mit Mehrbedarf für Erwerbstätige			
	01	02	03	04	05	06	07
Alleinstehend	1.646,--	1.754,--	1.067,--	1.336,--	1.515,--	1.625,--	1.940,--
Alleinerziehende mit einem Kind	2.469,--	2.631,--	1.883,--	2.152,--	2.363,--	2.405,--	2.814,--
Paar ohne Kinder	2.798,--	2.983,--	1.815,--	2.084,--	2.237,--	2.405,--	3.087,--
Paar mit zwei Kindern	4.444,--	4.737,--	3.447,--	3.716,--	3.343,--	3.800,--	4.671,--

**Erläuterungen**

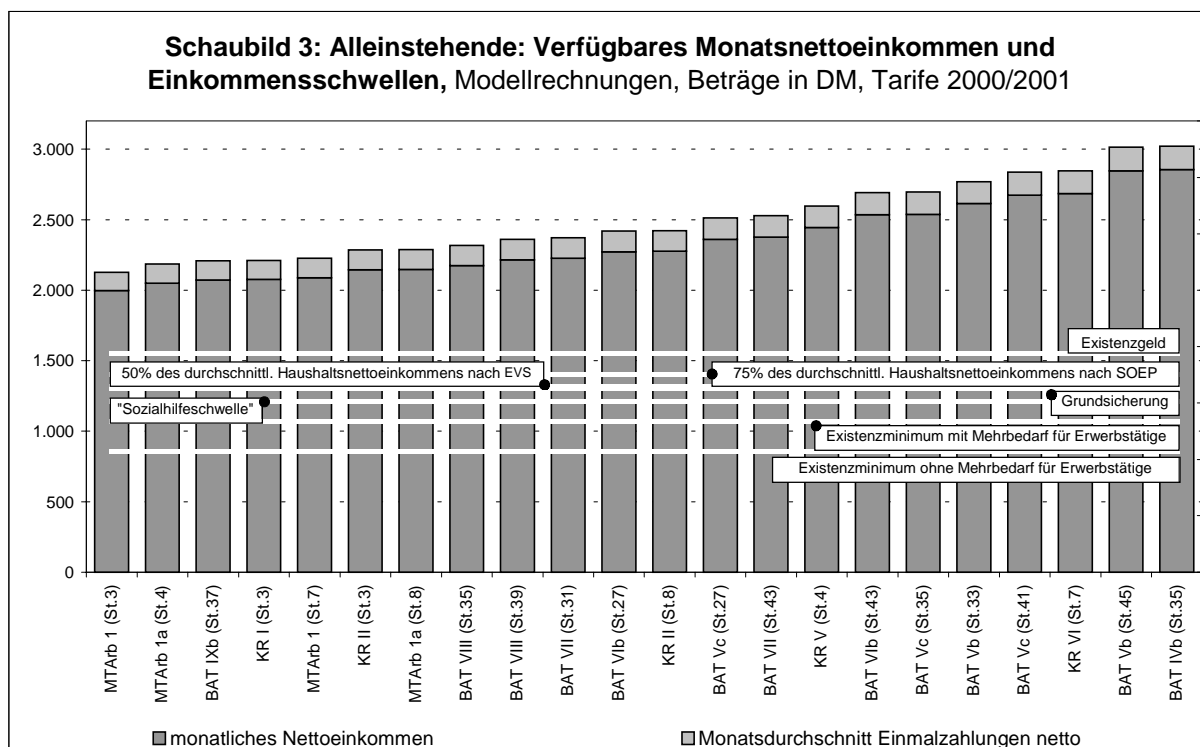
**Spalten 01 und 02:** Abschätzung auf der Grundlage von Tabelle 2. Unterstellt wird näherungsweise eine Zunahme des durchschnittlichen Haushaltsnettoeinkommens von 1998 bis 2001 in der Größenordnung der Zunahme des verfügbaren Einkommens privater Haushalte, dieses stieg von 1998 auf 2001 um 12,6% an (vgl. Statistisches Bundesamt, Zeitreihe 007506001: Verfügbares Einkommen privater Haushalte [einschließlich privater Organisationen ohne Erwerbszweck], da die Zeitreihe nur vier Werte pro Jahr ausweist – für Januar, April, Juli und Oktober – und der Wert für Oktober 2001 bei Erstellung dieser Studie noch nicht vorlag, wurden die Durchschnitte der ersten drei Werte für 1998 und 2001 miteinander verglichen). Eine solche Abschätzung ist aus zwei Gründen unscharf: Erstens enthält die Zeitreihe des Statistischen Bundesamtes auch die Einkommen privater Organisationen ohne Erwerbszweck, das aber tendenziell zu vernachlässigen ist. Zweitens unterstellt die vorgenommene Abschätzung eine Gleichverteilung der Zunahme des verfügbaren Einkommens auf alle Haushaltstypen, was aber sicher nicht der Fall ist. Die dadurch entstehende Verzerrung ist aber im Blick auf die Fragestellungen dieser Studie hinnehmbar.

**Spalten 03 und 04:** statistisch belegte Mindestbeträge, Werte wie Tabelle 2; da die dortigen Werte für 2001 gelten, ist eine Anpassung nicht erforderlich.

**Spalten 05 bis 07:** Abschätzung auf der Grundlage der Werte aus Tabelle 2. Die „Sozialhilfeschwelle“, das Grundsicherungsmodell von Bündnis 90/Die Grünen und das Existenzgeld der Bundesarbeitsgemeinschaft der Sozialhilfeinitiativen sind Größen, die aufgrund ihrer Logik der Steigerung der Lebenshaltungskosten (der Preise) angepasst werden müssen. Der Anpassung zugrunde gelegt ist die Veränderung des Preisindex für die Lebenshaltung eines 4-Personen-Haushaltes von Arbeitern und Angestellten mit mittlerem Einkommen im früheren Bundesgebiet für Juli 1999, Juli 2000 und Juli 2001 zum Vorjahresmonat (Juli 1999: +0,6%, Juli 2000: +1,8%, Juli 2001: +2,6%, vgl. Statistisches Bundesamt: Preisindizes für die Lebenshaltung, [www.destatis.de/indicators/d/vpi041vm.htm](http://www.destatis.de/indicators/d/vpi041vm.htm)).

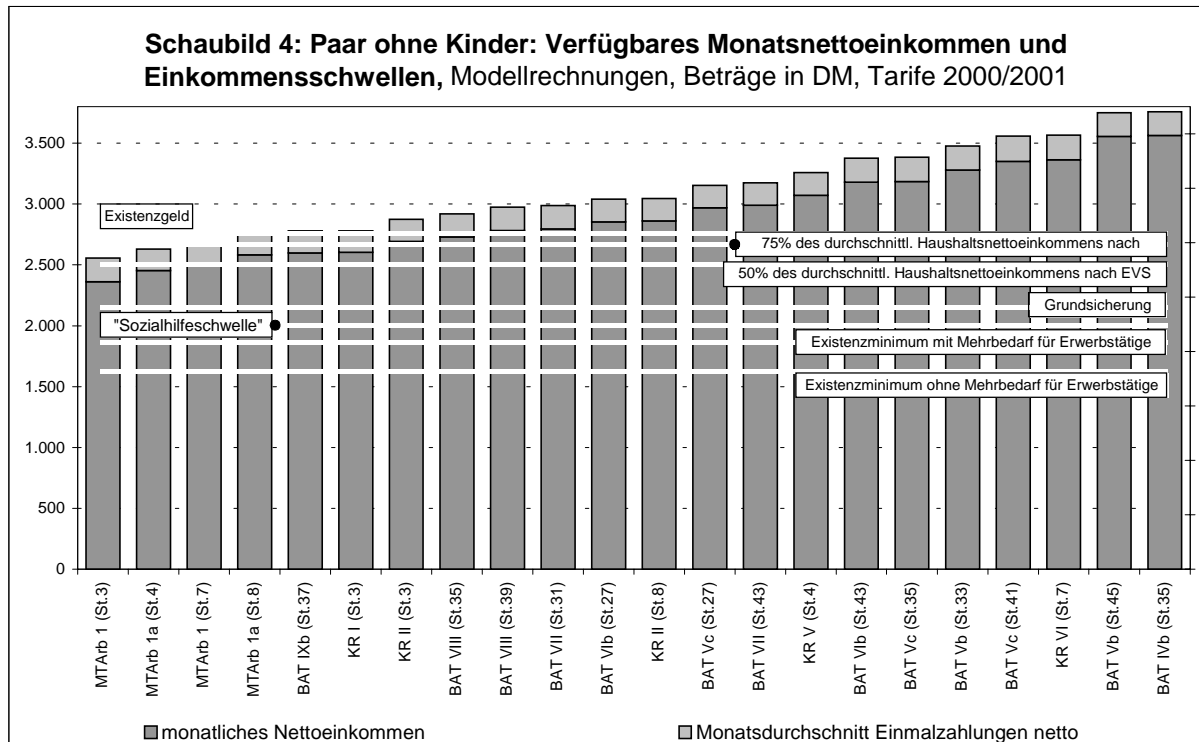
sprechung des Bundesverfassungsgerichtes errechnet wird in der Annahme, dass dieser Rechtsprechung besondere sozialpolitische (und eigentlich auch arbeitsrechtliche) Bedeutung zukommt.

*Schaubild 3* vergleicht die Modellrechnungen der ausgewählten Vergütungsgruppen für einen *Einpersonenhaushalt*: Alle Einkommensschwellen, die als „Armutsgrenzen“ in Betracht kommen könnten, liegen im Bereich zwischen etwas über 1.000,-- DM und etwas unter 2.000,-- DM. Bemerkenswert ist, dass für Alleinstehende das steuerfrei zu stellende Existenzminimum in der Tat deutlich unter der „Sozialhilfeschwelle“ liegt (die Sozialhilfe also das Existenzminimum zu garantieren scheint), und dass die „Sozialhilfeschwelle“ und die vermutete Grenze zur relativen Armut („50 % des durchschnittlichen Haushaltseinkommens nach EVS“) nicht weit auseinander liegen. Dieser Befund bestätigt unsere Vermutung hinsichtlich der Aussagekraft der gewählten Einkommensschwellen: Der durchschnittliche Bedarf im Rahmen der Hilfe zum Lebensunterhalt liegt über dem Existenzminimum, aber etwas unter der Grenze zur relativen Armut.

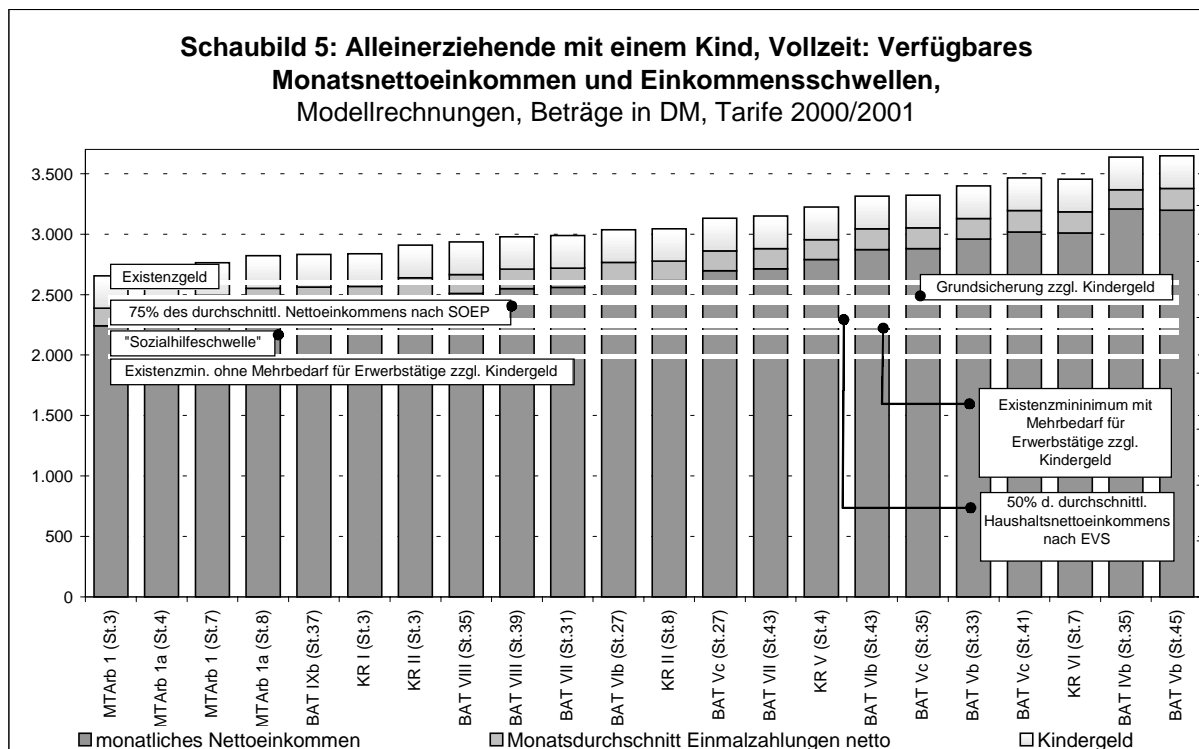


Für unseren Fragezusammenhang entscheidend ist nun, dass selbst mit einem Einkommen der untersten Vergütungsgruppe alle Einkommensschwellen im Grenzbereich zu relativer Armut überstiegen werden. *Daher kann davon ausgegangen werden, dass sich allein stehende kirchliche Beschäftigte – eine Vollzeitbeschäftigung vorausgesetzt – kaum Armutsrisiken ausgesetzt sehen dürften.* Dieser Befund deckt sich mit den vorgetragenen allgemeinen sozialwissenschaftlichen Befunden und mit unseren Anmerkungen zu den Fallbeispielen.

*Schaubild 4* vergleicht die Einkommensschwellen mit dem verfügbaren Monatsnettoeinkommen eines Vollzeitbeschäftigten im *kinderlosen Paarhaushalt*. Hier liegen die Einkommensschwellen weiter auseinander, doch auch hier übersteigt die „Sozialhilfeschwelle“ das Niveau des steuerfrei zu stellenden Existenzminimums selbst mit Berücksichtigung des Mehrbedarfs für Erwerbstätige. Nicht allzu weit oberhalb ist die Schwelle Grundsicherung. Allerdings liegen diese vier Schwellen deutlich unter der „50%-Armutsgrenze“, die in den untersten Lohngruppen nicht erreicht wird. Die „75%-Schwelle nach SOEP“ wird schließlich erst mit BAT Vc beziehungsweise mit den obersten Lebensaltersstufen von BAT VII und Vlb erreicht. *Insgesamt ist davon auszugehen, dass ein kinderloser Paarhaushalt mit nur einem Einkommen ab BAT VIII (35. Lebensaltersstufe) (oder einer vergleichbaren Vergütung) die Schwelle zur relativen Armut übersteigen kann – die potentielle Einkommensposition dieses Haushaltstypus stellt sich also als deutlich angespannter als die der Alleinstehenden dar.*



Etwas günstiger ist die Situation für Haushalte von *Alleinerziehenden mit einem Kind*, wiederum eine Vollzeitberufstätigkeit vorausgesetzt, wie *Schaubild 5* verdeutlicht. Hier fällt zunächst das enge beieinander liegen der Einkommenschwellen auf, dies gilt vor allem für die „Sozialhilfeschwelle“, das Existenzminimum mit Mehrbedarf für Erwerbstätige und die „50%-Grenze“ nach EVS. Dieser Haus-



haltstyp erreicht fast in allen im Schaubild 5 erfassten Vergütungsgruppen alle hier als mögliche „Armutsgrenzen“ eingeführten Einkommensschwelen. Dieser Befund scheint unserer oben geäußerten Vermutung von der tendenziell prekären Lage Alleinerziehender zu widersprechen, doch er tut dies nur auf den ersten Blick: Tabelle 4 vergleicht nämlich die Modelleinkommen einer *teilzeitbeschäftigten Alleinerziehenden* (25 Wochenstunden) mit den Einkommensschwelen in der Annahme, dass vor al-

**Tabelle 4: Alleinerziehende mit einem Kind, 25 Wochenstunden:  
Einkommen und Einkommensschwelen, Modellrechnungen,**

absolute Beträge in DM, Tarife 2000/2001

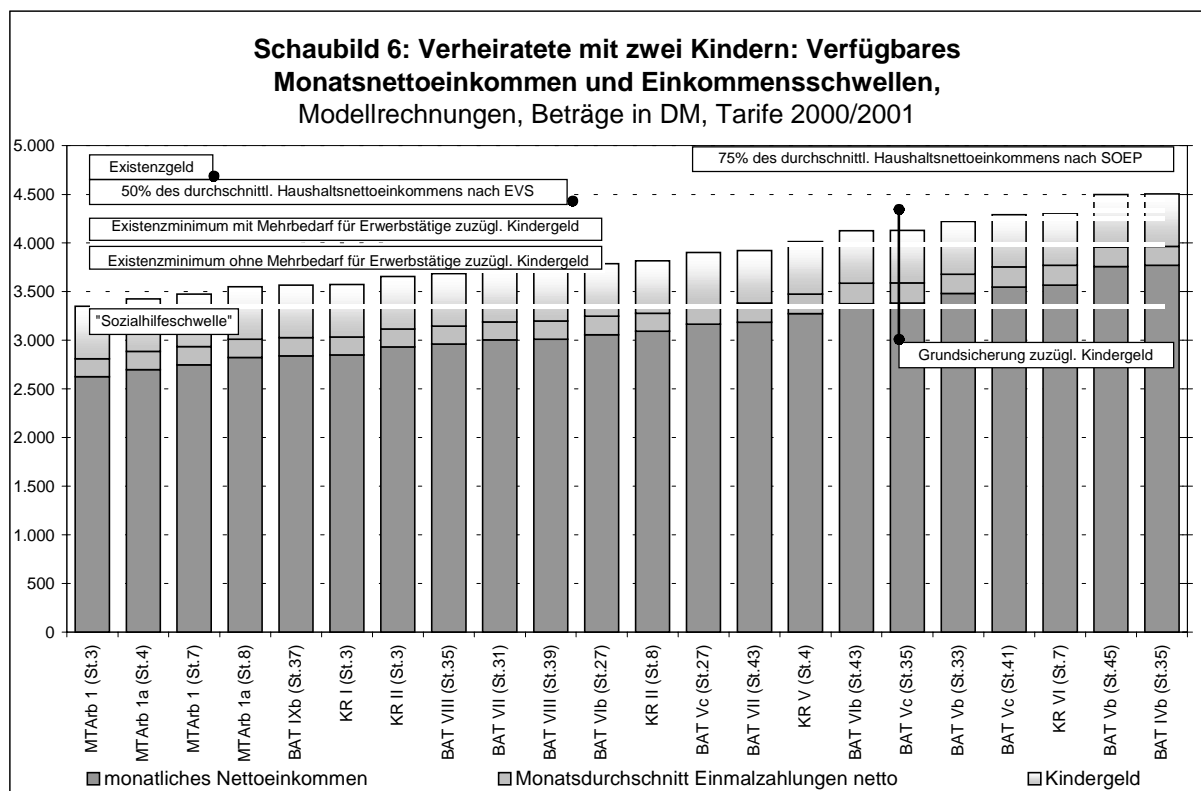
01	02	03	04	05
Vergütungsgruppen	monatliches Bruttoeinkommen	monatliches Nettoeinkommen (nach Abzug 1,25% Kirchliche Zusatzversorgung)	rechn. Monatsdurchschn. d. Jahresnettoeink. (unter Einbezug Einmalzahlungen)	rechn. verfügbares monatliches Nettoeinkommen (unter Einschluss Kindergeld)
MTArb 1 (St.3)	2.069,--	1.619,--	1.760,--	2.030,--
MTArb 1a (St.4)	2.145,--	1.680,--	1.806,--	2.076,--
MTArb 1 (St.7)	2.197,--	1.698,--	1.820,--	2.090,--
Existenzminimum ohne Mehrbedarf für Erwerbstätige			<b>1.883,--</b>	
MTArb 1a (St.8)	2.278,--	1.773,--	1.885,--	2.155,--
BAT IXb (St.37)	2.296,--	1.782,--	1.895,--	2.165,--
KR I (St.3)	2.302,--	1.787,--	1.898,--	2.168,--
KR II (St.3)	2.399,--	1.843,--	1.954,--	2.224,--
BAT VIII (St.35)	2.431,--	1.861,--	1.974,--	2.244,--
BAT VIII (St.39)	2.490,--	1.894,--	2.006,--	2.276,--
BAT VII (St.31)	2.504,--	1.903,--	2.013,--	2.283,--
BAT VIb (St.27)	2.567,--	1.938,--	2.047,--	2.317,--
KR II (St.8)	2.582,--	1.947,--	2.053,--	2.323,--
durchschnittlicher Bedarf Hilfe zum Lebensunterhalt („Sozialhilfeschwelle“)			<b>2.363,--</b>	
BAT Vc (St.27)	2.695,--	2.005,--	2.116,--	2.386,--
BAT VII (St.43)	2.719,--	2.016,--	2.128,--	2.398,--
Existenzminimum mit Mehrbedarf für Erwerbstätige			<b>2.152,--</b>	
KR V (St.4)	2.825,--	2.071,--	2.181,--	2.451,--
50% des durchschnittl. Haushaltsnettoeinkommens nach EVS			<b>2.469,--</b>	
BAT VIb (St.43)	2.950,--	2.130,--	2.250,--	2.520,--
BAT Vc (St.35)	2.958,--	2.133,--	2.254,--	2.524,--
BAT Vb (St.33)	3.075,--	2.189,--	2.313,--	2.583,--
75% des durchschnittl. Haushaltsnettoeinkommens nach SOEP			<b>2.631,--</b>	
BAT Vc (St.41)	3.162,--	2.231,--	2.365,--	2.635,--
KR VI (St.7)	3.185,--	2.243,--	2.374,--	2.644,--
Grundsicherungsmodell			<b>2.405,--</b>	
BAT Vb (St.45)	3.442,--	2.370,--	2.507,--	2.777,--
BAT IVb (St.35)	3.455,--	2.376,--	2.512,--	2.782,--
Existenzgeld			<b>2.814,--</b>	



lem Alleinerziehende mit jüngeren Kindern kaum die Möglichkeit haben, eine Vollzeitberufstätigkeit auszuüben<sup>188</sup>. Hier zeigt nun Spalte 05, dass selbst noch ein Einkommen nach BAT Vc für die 27. Lebensaltersstufe auf dem Niveau der „Sozialhilfeschwelle“ verharrt und erst ab BAT VIb (Lebensaltersstufe 43) die „50%-Armutsgrenze“ überschritten wird!

Dieser Befund ist eindeutig: Die Einkommen von *Haushalten Alleinerziehender mit einem Kind reichen im Falle einer Vollzeitberufstätigkeit in der Regel aus, um nicht in den Bereich „relativer Armut“ zu fallen. Im Falle einer (wahrscheinlichen) Teilzeiterwerbstätigkeit aber rutschen diese Haushalte zumindest für die untersten Vergütungsgruppen bis BAT VIb (mit Ausnahme der höchsten Lebensaltersstufe) in den Bereich „relativer Armut“ ab. Bei Vergütungen nach BAT IXb und darunter wird sogar die Schwelle „Existenzminimum ohne Mehrbedarf für Erwerbstätige“ erreicht oder unterschritten – für solche Einkommen muss unterstellt werden, dass sie alleine (auch unter Einrechnung des Kindergeldes) nicht ausreichen, um Haushalte aus „relativer Armut“ zu führen.*

Eine gänzlich andere und ausgesprochen dramatische Situation ergibt sich im Blick auf *Paarhaushalte mit zwei Kindern*, die von einem Erwerbseinkommen (zuzüglich Kindergeld) leben müssen. *Schaubild 6* zeigt, dass erst ein Einkommen in der Höhe von BAT Vb und auch da erst (!) in der höchsten Lebensaltersstufe alle Einkommensschwelle im Grenzbereich zur Armut (bis auf die des Existenzgeldes) übersteigt. Dieser Befund ist in seiner Eindeutigkeit überraschend<sup>189</sup>: *Noch mit einem Einkommen*



<sup>188</sup> Die Tabelle folgt der Logik der entsprechenden Schaubilder, nur dass hinsichtlich der Berücksichtigung des Kindergeldes umgekehrt wie bei den Schaubildern verfahren und das Existenzminimum wie die Grundsicherung mit den Nettoeinkommen abzüglich Kindergeld – so die Spalte 04 der Tabelle 4 – verglichen wird.

<sup>189</sup> Dieser Befund ist selbstredend von den gewählten Modellannahmen abhängig: Offensichtlich weist die allgemein gebräuchliche Äquivalenzskala – die „alte“ OECD-Skala – Kindern einen höheren Bedarf zu, als dies die Familienkomponenten des Tarif- und Steuersystems tun. Daraus aber den Schluss zu ziehen, Kinder unter 15 Jahren sollten künftig statt mit „0,5“ etwa mit nur noch „0,3“ gewichtet werden, würde nur bedeuten, die bestehenden Armutsgrenzen und Einkommensschwellen der sozialen Situation von Paarhaushalten mit zwei Kindern und lediglich einem niedrigen Erwerbseinkommen (und damit nach unten) anzupassen. Nicht zuletzt wäre eine solche Veränderung der Modellannahmen mit der Rechtslage in Deutschland und in der EU unvereinbar.

*nach BAT Vc sind vor allem, aber bei weitem nicht nur junge Familien potentiell in einer prekären Situation am Rande der Armut! Besonders dramatisch ist hier, dass die Familienhaushalte erst ab BAT Vlb (letzte Lebensaltersstufe vorausgesetzt) das steuerfrei zu stellende Existenzminimum (ohne Mehrbedarf für Erwerbstätige!) erreichen. Beachtung verdient außerdem, dass keine der in Schaubild 6 erfassten Besoldungs- und Vergütungsgruppen ein Einkommen ermöglichen, dass die „Wohlstandsschwelle“ übersteigen würde!*

Angesichts der sozialpolitischen Bedeutung dieses Befundes lohnt ein genauerer Blick: Tabelle 5 (auf der Folgeseite) stellt die dem Schaubild 6 zugrunde liegenden Werte zusammen, ordnet die „Armutsgrenzen“ und Einkommensschwellen ein und nummeriert diese zur leichteren Verständigung<sup>190</sup>. Dieser Tabelle kann entnommen werden, dass dem Haushalt eines verheirateten Arbeiters mit zwei Kindern und lediglich einem Erwerbseinkommen nach MTArb 1a (Stufe 4) monatlich rund 600,- DM fehlen, um wenigstens das Niveau des steuerlich frei zu stellenden Existenzminimums (ohne Mehrbedarf für Erwerbstätige, Schwelle 2) zu erreichen (das Bruttoeinkommen dieses Arbeiters müsste also zur Erreichung der Schwelle 2 mindestens um 1.000,- DM höher liegen). Die „Wohlstandsschwelle“, die „75 % - Schwelle“ (Schwelle 7) also, würde dieser Haushalt erst mit einem Bruttoeinkommen überspringen, das um über 2.000,- DM höher läge (vgl. Tabelle 5, Spalte 02). Auch die Familie eines nach BAT VIII eingruppierten Hausmeisters (unterstellt, sie müsste nur von dessen Einkommen und dem Kindergeld leben) befindet sich selbst dann noch deutlich unterhalb der Schwelle 2 (Existenzminimum ohne Mehrbedarf für Erwerbstätige) und damit potentiell am „Rande der Armut“, wenn der Hausmeister der 39. (und damit der in dieser Vergütungsgruppe höchsten) Lebensaltersstufe zugeordnet wird. Unmittelbar von Armut bedroht sein dürften Familienhaushalte mit nur einem Einkommen in der Nähe der Schwelle 1 („Sozialhilfeschwelle“).

Für diese Vermutung sprechen folgende Überlegungen: Solche Haushalte verfügen über ein monatliches Nettoeinkommen von etwa 2.700,- DM (vgl. Spalte 03 der Tabelle 5), über einen rechnerischen Monatsdurchschnitt des Jahresnettoeinkommens von 2.800,- DM bis 2.900,- DM (Spalte 04 der Tabelle 5) und über ein rechnerisch verfügbares monatliches Nettoeinkommen (unter Einschluss des Kindergeldes) von rund 3.400,- DM (Spalte 05 der Tabelle 5). Hiervon sind zunächst die Wohnkosten abzuziehen – sie lagen nach den bisher vorliegenden Angaben der Einkommens- und Verbrauchsstichprobe 1998 für einen Paarhaushalt mit einem Kind im früheren Bundesgebiet bei durchschnittlich 1.424,- DM<sup>191</sup>. Da unser Modellhaushalt aber zwei Kinder hat, sind dessen Mietkosten mindestens um 150,- DM höher<sup>192</sup>. Damit verbleiben dem gedachten Haushalt mit 3.400,- DM verfügbarem Haushaltsnettoeinkommen nach Abzug der Miete noch etwa 1.800,- DM, hiervon müssen alle laufenden Ausgaben ebenso bestritten werden wie sämtliche Sonderausgaben – von der Kleidung über die Wohnungseinrichtung bis hin zu Auto und Urlaub. Auch ein Vergleich des Haushaltsnettoeinkommens dieser Familie mit nur einem Einkommen in der Nähe der „Sozialhilfeschwelle“ mit dem Einkommen einer allein stehenden Person in der selben Vergütungsgruppe (MTArb 1a) zeigt die deutliche Schlechterstellung der Familie: Denn der rechnerische Monatsdurchschnitt des Jahresnettoeinkommens des Alleinstehenden liegt bei etwa 2.200,- DM. Rechnen wir aber das verfügbare Haushaltsnettoeinkommen der vierköpfigen Familie aus unserem Beispiel mit Hilfe der OECD-Äquivalenzskala auf einen Einpersonenhaushalt um, müssen wir die rund 3.400,- DM Haushaltseinkommen durch 2,7 teilen (vgl. Anmerkung 32, S. 19), und das ergibt rund 1.250,- DM – im Vergleich zu den 2.200,- DM, die der Alleinstehende tatsächlich zur Verfügung hat!

Auch die über MTArb 1 und MTArb 1a liegenden Vergütungsgruppen bleiben bis BAT VII unterhalb der Schwelle 2 (Existenzminimum ohne Mehrbedarf für Erwerbstätige) – Haushalte, die ausschließlich auf solche Erwerbseinkommen (und das Kindergeld) angewiesen sind, sind damit in einem Bereich angesiedelt, in dem Armut wahrscheinlich sein dürfte. Die „50%-Armutsgrenze“ aber erreichen noch

<sup>190</sup> Erinnert sei daran, dass die Schwellen 2 („Existenzminimum ohne Mehrbedarf für Erwerbstätige“), 4 („Existenzminimum mit Mehrbedarf für Erwerbstätige“) und 5 („Grundsicherungsmodell“) mit Nettoeinkommen ohne Kindergeld zu vergleichen sind.

<sup>191</sup> Statistisches Bundesamt Deutschland (o.D.): Budget und Ausstattung privater Haushalte. Einkommens- und Verbrauchsstichprobe 1998, <http://www.statistik-bund.de/basis/d/evs/budtab15.htm>; unter „Wohnkosten“ werden subsummiert: Wohnungsmiete, Energie, Wohnungsinstandhaltung.

<sup>192</sup> Bei der Berechnung des Existenzminimums (vgl. Tabelle 17 im Anhang) wird pro Kind für Kaltmiete und Heizung 133,- DM veranschlagt.

**Tabelle 5: Verheiratete mit zwei Kindern: Einkommen und Einkommensschwellen, Modellrechnungen**

absolute Beträge in DM, Tarife 2000/2001

06	07	08	09	10
Vergütungsgruppen	monatliches Bruttoeinkommen	monatl. Nettoeinkommen (nach Abzug 1,25% Kirchliche Zusatzvers.)	rechn. Monatsdurchschn. d. Jahresnettoeink. (mit Einmalzahlungen)	rechn. verfügbares monatl. Nettoeinkommen (unter Einschl. Kindergeld)
<b>Schwelle 1: durchschn. Bedarf Hilfe Lebensunterhalt („Sozialhilfeschwelle“)</b>				<b>3.343,--</b>
MTArb 1 (St.3)	3.403,--	2.626,--	2.809,--	3.349,--
MTArb 1a (St.4)	3.520,--	2.697,--	2.885,--	3.425,--
MTArb 1 (St.7)	3.600,--	2.747,--	2.936,--	3.476,--
MTArb 1a (St.8)	3.725,--	2.823,--	3.010,--	3.550,--
BAT IXb (St.37)	3.753,--	2.839,--	3.028,--	3.568,--
KR I (St.3)	3.763,--	2.847,--	3.032,--	3.572,--
KR II (St.3)	3.902,--	2.930,--	3.114,--	3.654,--
BAT VIII (St.35)	3.951,--	2.960,--	3.145,--	3.685,--
BAT VII (St.31)	4.024,--	3.003,--	3.189,--	3.729,--
BAT VIII (St.39)	4.042,--	3.012,--	3.197,--	3.737,--
BAT VIb (St.27)	4.121,--	3.056,--	3.248,--	3.788,--
KR II (St.8)	4.184,--	3.093,--	3.279,--	3.819,--
BAT Vc (St.27)	4.318,--	3.166,--	3.363,--	3.903,--
BAT VII (St.43)	4.355,--	3.187,--	3.382,--	3.922,--
<b>Schwelle 2: steuerfrei zu stellendes Existenzminimum ohne Mehrbedarf für Erwerbstätige</b>				<b>3.447,--</b>
KR V (St.4)	4.518,--	3.276,--	3.473,--	4.013,--
BAT VIb (St.43)	4.711,--	3.377,--	3.586,--	4.126,--
BAT Vc (St.35)	4.723,--	3.384,--	3.591,--	4.131,--
BAT Vb (St.33)	4.904,--	3.479,--	3.680,--	4.220,--
<b>Schwelle 3: steuerfrei zu stellendes Existenzminimum mit Mehrbedarf für Erwerbstätige</b>				<b>3.716,--</b>
BAT Vc (St.41)	5.038,--	3.548,--	3.753,--	4.293,--
KR VI (St.7)	5.073,--	3.569,--	3.768,--	4.308,--
<b>Schwelle 4: Grundsicherungsmodell</b>				<b>3.800,--</b>
<b>Schwelle 5: 50% des durchschnittl. Haushaltsnettoeinkommens nach EVS</b>				<b>4.444,--</b>
BAT Vb (St.45)	5.469,--	3.758,--	3.957,--	4.497,--
BAT IVb (St.35)	5.488,--	3.768,--	3.966,--	4.506,--
<b>Schwelle 6: Existenzgeld</b>				<b>4.671,--</b>
<b>Schwelle 7: 75% des durchschnittl. Haushaltsnettoeinkommens nach SOEP</b>				<b>4.737,--</b>
A13 (St.7)	6.827,--	4.381,--	4.694,--	5.234,--
BAT III (St.45)	7.297,--	4.634,--	4.942,--	5.482,--
A13 (St.10)	7.347,--	4.661,--	4.989,--	5.529,--
BAT IIa (St.45)	8.023,--	5.016,--	5.343,--	5.883,--
A14 (St.11)	8.249,--	5.130,--	5.515,--	6.055,--
BAT Ib (St.47)	8.827,--	5.440,--	5.876,--	6.416,--
A15 (St.12)	9.514,--	5.868,--	6.355,--	6.895,--

nicht einmal Paarhaushalte mit zwei Kindern und nur einem Einkommen im Bereich der Schwellen und 2 und 5 – und das heißt vor allem: BAT Vc durchgängig und BAT Vb ohne höchste Lebensaltersstufe! Dieser Haushaltstyp erreicht erst mit BAT IVb den Einkommensbereich „prekärer Wohlstand“ und überspringt die Wohlstandsschwelle erst mit Einkommen nach BAT III oder A13.

Daher werden die einkommensschwachen Paarhaushalte mit zwei Kindern in der Regel versuchen, mit einem weiteren Erwerbseinkommen ihre soziale Position zu stabilisieren. Allerdings erreichen diese Haushalte selbst mit eineinhalb Erwerbseinkommen von BAT VIII und darunter nur knapp die „Wohlstandsschwelle“, wie Tabelle 5 in Verbindung mit Tabelle 6 zu entnehmen ist. (Tabelle 6 listet die rechnerischen Monatsdurchschnitte der Jahresnettoeinkommen Verheirateter mit zwei Kindern, halber Stelle und Steuerklasse V auf.) *Einer solchen Familie dürfte es also selbst dann nicht möglich sein, dauerhaft dem Bereich prekären Wohlstandes zu entkommen, wenn zum Beispiel der Vater ganztags und die Mutter halbtags arbeiten.*

**Tabelle 6: Nettoeinkommen von (mitverdienenden) Verheirateten mit zwei Kindern, halbe Stelle, Steuerklasse V, Modellrechnungen**  
absolute Beträge in DM, Tarife 2000/2001

Vergütungsgruppe	monatliches Bruttoeinkommen	rechn. Monatsdurchschnitt des Jahresnettoeinkommens (unter Einbezug Einmalleistungen)
MTArb 1 (St.3)	1.701,--	1.003,--
MTArb 1a (St.4)	1.760,--	1.030,--
MTArb 1 (St.7)	1.800,--	1.047,--
MTArb 1a (St.8)	1.863,--	1.076,--
BAT IXb (St.37)	1.876,--	1.082,--
KR I (St.3)	1.882,--	1.083,--
KR II (St.3)	1.951,--	1.115,--
BAT VIII (St.35)	1.976,--	1.127,--
BAT VII (St.31)	2.012,--	1.145,--
BAT VIII (St.39)	2.021,--	1.148,--
BAT VIb (St.27)	2.061,--	1.166,--
KR II (St.8)	2.092,--	1.178,--
BAT Vc (St.27)	2.159,--	1.210,--
BAT VII (St.43)	2.178,--	1.218,--
KR V (St.4)	2.259,--	1.252,--
BAT VIb (St.43)	2.356,--	1.296,--
BAT Vc (St.35)	2.362,--	1.296,--
BAT Vb (St.33)	2.452,--	1.332,--
BAT Vc (St.41)	2.519,--	1.363,--
KR VI (St.7)	2.537,--	1.367,--
BAT Vb (St.45)	2.734,--	1.445,--

Insgesamt zeigen damit die Modellrechnungen die potentiell prekäre Einkommenssituation von Paarhaushalten mit zwei Kindern und nur einem Erwerbseinkommen der unteren und mittleren Vergütungsgruppen, die vor allem bei jüngeren Familien (das heißt, Familien mit Erwerbspersonen unter etwa 35 Jahren) anzutreffen sein dürfte. Ursache ist eine offensichtlich familienfeindliche Ausgestal-

tung der tariflichen und steuerrechtlichen Regelungen. So liegen die tatsächlich pauschalierten Freibeträge für Paarhaushalte mit zwei Kindern unter dem steuerfrei zu stellenden Existenzminimum – dieses offenkundige Vollzugsdefizit zu beheben, ist Aufgabe des Gesetzgebers! Hier also scheint als Ergebnis unserer Modellrechnungen ein steuerrechtlicher Sachverhalt auf, der in jüngster Zeit Schlagzeilen machte. So titelte die „Zeit“ in ihrer Ausgabe vom 1. Februar 2001 auf Seite 1: „Die betrogene Familie. Demografischer Irrsinn: Die Regierung hat die Kinder vergessen“. Und am 22. Februar 2001 überschrieb der „Stern“ sein „Editorial“ mit „Reiches Land, arme Familien“. Der entsprechende Artikel im Blattinneren trug gar die Überschrift: „Verraten und verkauft – Der renommierte Sozialrichter Jürgen Borchert fordert mehr finanzielle Gerechtigkeit für Eltern und Kinder“. *An dieser Stelle liegt also die Frage nahe, ob es nicht auch Aufgabe der Kirche sein müsste, eine familienfreundlichere Ausgestaltung des Steuerrechtes einzufordern!*

Doch das Steuerrecht ist für die prekäre Einkommenslage des Paarhaushaltes mit zwei (oder mehr) Kindern nicht alleine verantwortlich, denn auch die Tarifgestaltung ist familienfeindlich. *Hier also sind die Tarifparteien und vor allem die Arbeitgeber gefordert – auch der Arbeitgeber Kirche!* Nicht zuletzt sollten Familien im Mittelpunkt von Überlegungen stehen, wie „solidarischer“ oder „gerechter“ Lohn in der Kirche aussehen könnte! Dieser Frage soll im Folgenden wenigstens in dürren Ansätzen nachgegangen werden. *Im Blick auf den Bereich der Evangelischen Landeskirche in Baden ist dabei von besonderer Bedeutung, dass ein großer Teil der kirchlichen Beschäftigten den betroffenen Vergütungsgruppen zugeordnet ist (vgl. Schaubild 2).*

Daher lohnt sich der Versuch, den potentiell mit Armutsrisiken behafteten Teil der kirchlichen Beschäftigten näher zu betrachten. Hierzu sollen zunächst *Gruppen von Vergütungsgruppen* mit möglichst ähnlichen potentiellen Armutsrisiken (für Paarhaushalte mit zwei Kindern) gebildet werden (unter Beschränkung auf Vergütungsgruppen mit mindestens zehn Beschäftigten). Hilfsschritt hierzu ist die Abschätzung von erforderlichen Bruttoeinkommen eines Paarhaushaltes mit zwei Kindern zur Erreichung der jeweiligen Einkommensschwellen (unter Berücksichtigung der Einmalzahlungen und des Kindergeldes), das Ergebnis dieser Abschätzung (deren Schritte Tabelle 23 im Anhang, Seite 96 nachvollziehbar macht) vergleicht Tabelle 7 (auf der Folgeseite) mit den Bruttoeinkommen in den jeweiligen Vergütungsgruppen.

Dieser Vergleich legt nahe, in einer ersten Gruppe jene Vergütungsgruppen zusammen zu fassen, die auch in ihrer Endstufe dichter an Schwelle 1 als an Schwelle 2 liegen und dabei die „Sozialhilfeschwelle“ um weniger als 15 Prozent übersteigen. Es sind dies MTArb 1 bis MTArb 2a, BAT X und BAT IXb: Paarhaushalte mit zwei Kindern und nur einem Einkommen in der Höhe dieser untersten Vergütungsgruppen müssten in relativer Armut leben, ihr Bruttoeinkommen liegt um deutlich über einem Drittel unter einem Bruttoeinkommen, das zum Erreichen der „50%-Armutsgrenze“ erforderlich wäre!

Die zweite Gruppe sollen jene Vergütungsgruppen bilden, die in ihrer Endstufe zwar deutlich über der „Sozialhilfeschwelle“, aber noch immer unter dem Existenzminimum ohne Mehrbedarf für Erwerbstätige liegen: BAT VIII und BAT VII. Auch die Einkommen dieser Vergütungsgruppen reichen bei weitem nicht aus, um einem Paarhaushalt mit zwei Kindern den Sprung aus dem Einkommensbereich „relativer Armut“ zu ermöglichen, ihr Einkommen liegt um deutlich über 20 Prozent unter dem Niveau der „50%-Grenze“.

In einer dritten Gruppe finden sich jene Vergütungsgruppen, die bei mittlerem Dienstalter lediglich ein Einkommen unter Schwelle 2 (Existenzminimum ohne Mehrbedarf für Erwerbstätige) ermöglichen und deren Endstufe diese Schwelle um weniger als 10 Prozent übersteigt: Die Einkommen dieser Haushalte sind also deutlich niedriger als ein Einkommen, das Schwelle 3 (Existenzminimum mit Mehrbedarf für Erwerbstätige) entspräche. In diese Gruppe gehören KR IV und BAT VIb. Die entsprechenden Einkommen erreichen zwar das steuerfrei zu stellende Existenzminimum ohne (!) Mehrbedarf für Erwerbstätige, nicht aber die „50%-Grenze“: Auch Haushalte mit einem solchen Einkommen befinden sich also im Bereich „relativer Armut“.

Die vierte Gruppe soll aus Vergütungsgruppen bestehen, die in der Endstufe das Niveau von Schwelle 3 erreichen und bei mittlerem Dienstalter Schwelle 2 übersteigen, es sind dies KR V und Va, BAT Vc

**Tabelle 7: Einkommenschwellen und Dienstalterstufen  
Modellrechnungen für Verheiratete mit zwei Kindern**

Monatsbrutto in DM, Tarife 2000/2001

	Eingangstufe	Beginn mittleres Dienstalter	Endstufe
<b>3.410,--</b>	<b>Erforderliches Bruttoeinkommen zur Erreichung von Schwelle 1 („Sozialhilfeschwelle“)</b>		
< 3.500,--	MTArb 1 (St.1): 3.309,-- MTArb 1a (St.1): 3.375,--	MTArb 1 (St.4): 3.448,-- MTArb 1a (St.4): 3.517,--	
< 3.600,--			
< 3.700,--			MTArb 1 (St.8): 3.652,--
< 3.800,--			MTArb 1a (St.8): 3.725,-- BAT IXb (St.37): 3.753,-- MTArb 2 (St.8): 3.798,--
< 3.900,--			MTArb 2a (St. 8): 3.865,--
< 4.000,--	BAT VIb (St.21): 3.911,-- A 8 (St.2): 3.973,--		
< 4.100,--	BAT Vc (St.21): 4.042,--		BAT VIII (St.39): 4.042,--
< 4.200,--			
< 4.300,--	KR V (St.1): 4.204,-- A 9 (St.2): 4.208,-- BAT Vb (St.21): 4.260,-- KR Va (St.1): 4.269,--		
< 4.400,--	BAT Vc (St.27): 4.318,--	BAT VIb (St.33): 4.336,-- KR IV (St.5): 4.383,--	BAT VII (St.43): 4.355,--
< 4.500,--	KR VI (St.1): 4.430,--		
<b>4.450,--</b>	<b>Erforderliches Bruttoeinkommen zur Erreichung von Schwelle 2 (Existenzmin. ohne Mehrbarf)</b>		
< 4.500,--	A 10 (St.2): 4.479,--		
< 4.600,--		BAT Vc (St.31): 4.512,-- KR V (St.5): 4.593,--	
< 4.700,--	BAT IVb (St.21): 4.601,--	A 8 (St.7): 4.645,--	KR IV (St.9): 4.686,--
< 4.800,--	KR VII (St.1): 4.725,--	KR Va (St.5): 4.707,--	BAT VIb (St.43): 4.711,--
< 4.900,--		KR VI (St.5): 4.870,--	
< 5.000,--		BAT Vb (St.33): 4.904,-- A 9 (St.7): 4.916,--	KR V (St.9): 4.934,--
<b>4.950,--</b>	<b>Erforderliches Bruttoeinkommen zur Erreichung von Schwelle 3 (Existenzmin. mit Mehrbarf)</b>		
< 5.000,--	KR VIII (St.1): 4.968,--		
< 5.100,--	A 11 (St.3): 5.057,--		A 8 (St.11): 5.029,-- BAT Vc (St.41): 5.038,-- KR Va (St.9): 5.068,--
< 5.200,--			
<b>5.150,--</b>	<b>Erforderliches Bruttoeinkommen zur Erreichung von Schwelle 4 (Grundsicherung)</b>		
< 5.200,--			
< 5.300,--	KR IX (St.1): 5.234,--	KR VII (St.5): 5.206,--	KR VI (St.9): 5.256,--
< 5.400,--			A 9 (St.11): 5.339,--
<b>5.350,--</b>	<b>Erforderliches Bruttoeinkommen zur Erreichung von Schwelle 5 („50%-Grenze“ nach EVS)</b>		
< 5.400,--		BAT IVb (St.33): 5.362,-- A 10 (St.7): 5.398,--	
< 5.500,--		KR VIII (St.5): 5.488,--	BAT Vb (St.45): 5.469,--
< 5.600,--			
< 5.700,--			KR VII (St.9): 5.626,--
< 5.800,--		KR IX (St.5): 5.795,--	
< 5.900,--			
<b>5.850,--</b>	<b>Erforderliches Bruttoeinkommen zur Erreichung von Schwelle 6 (Existenzgeld)</b>		
< 5.900,--			
< 6.000,--		A 11 (St.8): 5.999,--	A 10 (St.11): 5.923,-- KR VIII (St.9): 5.943,--
<b>5.950,--</b>	<b>Erforderliches Bruttoeinkommen zur Erreichung von Schwelle 7 („75%-Grenze“ nach SOEP)</b>		
< 6.000,--			
< 6.100,--			BAT IVb (St.45): 6.013,--
> 6.100,--			KR IX (St.9): 6.287,-- A 11 (St.12): 6.536,--

und A 8: Auch diese Vergütungsgruppen gewähren kein Einkommen, das die „50%-Grenze“ übersteigen würde, Paarhaushalte mit zwei Kindern und nur einem entsprechenden Einkommen müssten daher sehr wahrscheinlich noch unter Bedingungen „relativer Armut“ leben.

Erst in der fünften Gruppe sind mit KR VI, A 9 und BAT Vb Vergütungsgruppen zusammengefasst, die den Bereich der „50%-Grenze“ erreichen, Haushalte mit einem diesbezüglichen Einkommen sind also eher im Bereich des „prekären Wohlstandes“ denn der „relativen Armut“ zu finden.

KR VII und VIII, BAT IVb und A 10 bilden die sechste Gruppe der Vergütungsgruppen, Paarhaushalte mit zwei Kindern erreichen selbst mit nur einem solchen Einkommen die „Wohlstandsschwelle“, für sie sind Armutsrisiken eher unwahrscheinlich.

Das Ergebnis dieser Gruppenbildung stellt Tabelle 8 zusammen:

**Tabelle 8: Gruppen von Vergütungsgruppen und Abschätzung von Armutsrisiken**

<b>Gruppen von Vergütungsgruppen</b>	<b>Abschätzung von Armutsrisiken für Haushalte von Verheirateten mit zwei Kindern und nur einem Einkommen der jeweiligen Vergütungsgruppen</b>
<b>Gruppe 1:</b> MTArb 1 bis. 2a, BAT X und IXb	„relative Armut“
<b>Gruppe 2:</b> MTArb 3 bis 6a, BAT VIII bis VII, KR-Tarif I bis III u.ä.	„relative Armut“ sehr wahrscheinlich
<b>Gruppe 3:</b> BAT VIb und KR-Tarif IV	„relative Armut“ wahrscheinlich
<b>Gruppe 4:</b> BAT Vc, KR-Tarif V und Va, A 8 u.ä.	„relative Armut“ nicht unwahrscheinlich, „prekärer Wohlstand“ sehr wahrscheinlich
<b>Gruppe 5:</b> BAT Vb, KR-Tarif VI, A 9 u.ä.	„prekärer Wohlstand“ wahrscheinlich
<b>Gruppe 6:</b> BAT IVb, KR-Tarif VII und VIII, A 10 u.ä.	Armutsrisiken unwahrscheinlich
<b>Gruppe 7:</b> BAT IVa u. III, KR-Tarif IX, A 11 bis 13, Pfarrbesoldung 03 u.ä.	durchschnittliche bis überdurchschnittliche Einkommen
<b>Gruppe 8:</b> BAT IIa bis I, A 14 bis 16, Pfarrbesoldung 02 u. 03, C 2 u. 3, B 2 bis 7	hohe bis sehr hohe Einkommen

### **3.3. Die Beschäftigten im Bereich der Evangelischen Landeskirche in Baden: Strukturelemente der Vergütungsgruppen**

Der größte Teil der Beschäftigten im Bereich der Evangelischen Landeskirche in Baden ist den unteren und mittleren Vergütungsgruppen zugeordnet, dies zeigte bereits Schaubild 2. Hierbei wurde allerdings ein erheblicher Teil der kirchlichen Beschäftigten nicht erfasst, nämlich die Beschäftigten mit Festvergütung und die geringfügig Beschäftigten sowie Praktikantinnen, Praktikanten und Auszubildende. (Tabelle 20 im Anhang Seite 85 ist zu entnehmen, dass es bei den Kirchengemeinden 39 und bei der Landeskirche acht Auszubildende gibt.) Diese Gruppen der kirchlichen Beschäftigten bleiben

auch bei den folgenden Überlegungen unberücksichtigt, da sie im Bereich der Evangelischen Landeskirche in Baden nicht hauptberuflich arbeiten. Sie werden jedoch nachrichtlich in Tabelle 9 aufgeführt.

**Tabelle 9: Beschäftigte im Bereich der Evangelischen Landeskirche in Baden nach Anstellungsträger und Vergütungsgruppen**

(Stand: November 2000)

lfd. Nr.	Vergütungsgruppen	Beschäftigte bei		
		Landeskirche	Kirchengemeind.	insgesamt
01	Beschäftigte mit Festvergütung	113	2.386	2.499
02	Geringfügig Beschäftigte	75	1.828	1.903
03	Praktikantinnen und Praktikanten, Auszubildende	59	448	507
04	<b>Gruppe 1:</b> Vergütungsgruppen MTArb 1 bis 2a, BAT X und IXb	31	734	765
05	<b>Gruppe 2:</b> Vergütungsgruppen MTArb 3 bis 6a, BAT VIII und VII, KR-Tarif I bis III u.ä.	80	1.334	1.414
06	<b>Gruppe 3:</b> Vergütungsgruppen BAT VIb und KR-Tarif IV	101	1.336	1.437
07	<b>Gruppe 4:</b> Vergütungsgruppen BAT Vc, KR-Tarif V und Va, A 8 u.ä.	100	2.263	2.363
08	<b>Gruppe 5:</b> Vergütungsgruppen BAT Vb, KR-Tarif VI, A 9 u.ä.	77	384	461
09	<b>Gruppe 6:</b> Vergütungsgruppen BAT IVb, KR-Tarif VII und VIII, A 10 u.ä.	183	648	831
10	<b>Gruppe 7:</b> Vergütungsgruppen BAT IVa u. III, KR-Tarif IX, A 11 bis 13, Pfarrbesoldung 03 u.ä.	998	295	1.293
11	<b>Gruppe 8:</b> Vergütungsgruppen BAT IIa bis I, A 14 bis 16, Pfarrbesoldung 02 u. 03, C 2 u. 3, B 2 bis 7	546	76	622
12	<b>Summe Gruppen 1 bis 8</b> (Zeilen 04 bis 11)	2.116	7.070	9.186

Dieser Tabelle ist unmittelbar zu entnehmen, dass die unteren Vergütungsgruppen für Beschäftigungsverhältnisse bei Kirchengemeinden, die oberen Vergütungsgruppen für landeskirchliche Beschäftigungsverhältnisse vorherrschend sind: Rund die Hälfte der bei Kirchengemeinden fest Beschäftigten (Zeilen 04 bis 11 der Tabelle 9) sind in einer Vergütungsgruppe eingeordnet, die zu den untersten drei unserer Gruppenbildung gehört. Rund 73 Prozent der landeskirchlich Beschäftigten finden sich in den Gruppen 7 und 8. Hieraus folgt unmittelbar, dass Armutsrisiken vor allem bei den Beschäftigten der Kirchengemeinden zu vermuten sind. Für wie auch immer geartete Systeme „solidarischen“ oder „gerechten“ Lohnes wären also vor allem Einkommensumverteilungen von Beschäftigten der Landeskirche hin zu denen der Kirchengemeinden erforderlich. Da auch im Bereich des Diakonischen Werkes der Evangelischen Landeskirche in Baden – zur Erinnerung: dort arbeiten rund 60 Prozent der kirchlichen Beschäftigten – untere und mittlere Vergütungsgruppen überwiegen dürften, müssten auch hier die Umverteilungen von der Landeskirche auf die diakonischen Träger fließen.

Im Blick auf die Gesamtzahl der erfassten Beschäftigten überwiegen die unteren Vergütungsgruppen: 8,3 Prozent der Beschäftigten befinden sich in einer Vergütungsgruppe der Gruppe 1, etwas über 15,4

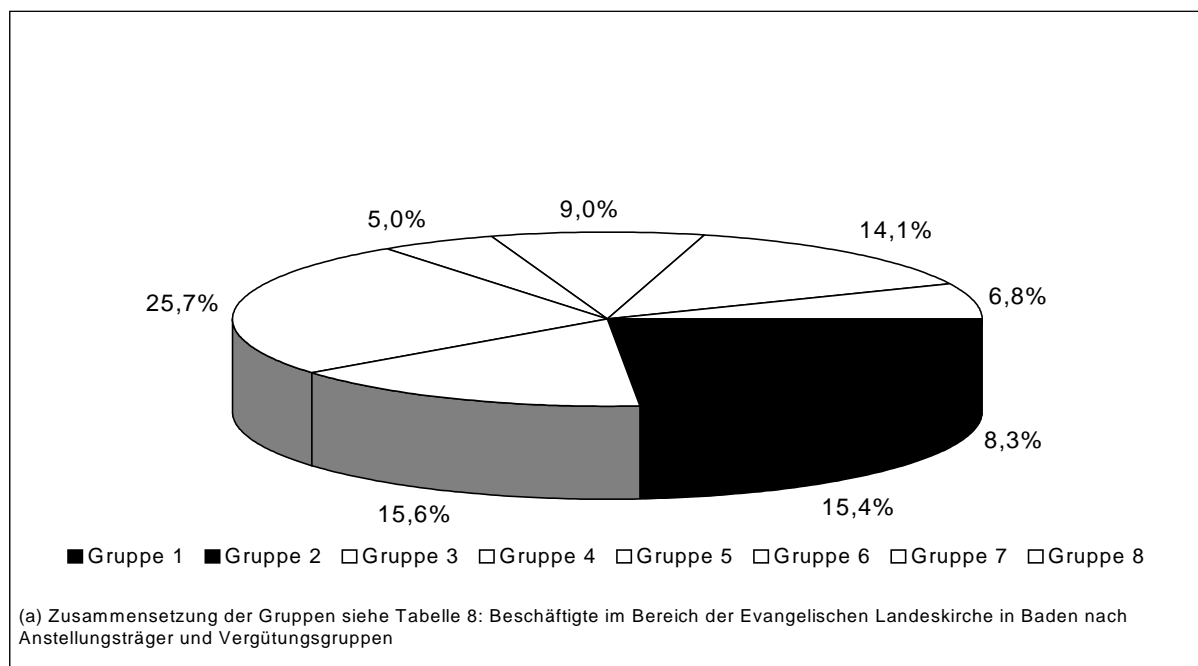


Prozent in einer Vergütungsgruppe der Gruppe 2 und 15,6 Prozent in einer der Gruppe 3: Damit sind fast 40 Prozent der erfassten kirchlichen Beschäftigten Vergütungsgruppen zugeordnet, deren Niveau es Verheirateten mit zwei Kindern und einem Einkommen nicht erlaubt, sich nachhaltig vor Armutsrisiken zu schützen. Nehmen wir noch Gruppe 4 – hier findet sich ja die „große“ Vergütungsgruppe BAT Vc – hinzu, steigt dieser Anteil sicher auf über 50 Prozent.

Am oberen Ende der kirchlichen Vergütungen und Besoldungen befinden sich 6,8 % der Beschäftigten in der höchsten Gruppe 8 und weitere 14 % in Gruppe 7 – Schaubild 7 stellt diese Zahlen zusammen.

### Schaubild 7: Evangelische Landeskirche in Baden: Verteilung der Beschäftigten auf Gruppen(a) der Vergütungsgruppen

(Stand: November 2000)



Allerdings sind diese Angaben für das Frageinteresse unserer Studie nicht sehr aussagekräftig, denn potentielle Armutsrisiken haben wir „nur“ für Verheiratete mit zwei (oder mehr) Kindern und für teilzeitarbeitende Alleinerziehende (etwa bis Gruppe 4 der Vergütungsgruppen) festgestellt. Von daher lassen sich an dieser Stelle über die realen Einkommenssituationen der Haushalte der kirchlich Beschäftigten keine Aussagen treffen. Hierzu wären Daten über den Familienstand und die Kinderzahl der Beschäftigten erforderlich, diese stehen aber nicht zur Verfügung. Daher wollen wir versuchen, ersatzweise Überlegungen anzustellen.

Zunächst ist davon auszugehen, dass Haushalte verheirateter Paare mit zwei Kindern nur dann von nur einem Erwerbseinkommen leben, wenn dieses aus einer Vollzeitbeschäftigung stammt. Daher ist ein Blick auf den Beschäftigungsumfang erforderlich, Tabelle 10 ermöglicht diesen, die Schaubilder 13: „Die Beschäftigten im Bereich der Evangelischen Landeskirche in Baden nach Gruppen von Vergütungsgruppen und Beschäftigungsumfang“ sowie 14: „Die Gruppen von Vergütungsgruppen im Bereich der Evangelischen Landeskirche in Baden nach der relativen Verteilung von Teil- und Vollzeit“ (Seite 97) ergänzen ihn.

**Tabelle 10: Evangelische Landeskirche in Baden: Die Zusammensetzung der Gruppen von Vergütungsgruppen nach Beschäftigungsumfang**

Stand: November 2000

	Beschäftigte insgesamt	davon Teilzeit		davon Vollzeit	
		absolut	in Prozent der Gruppe	absolut	in Prozent der Gruppe
<b>Gruppe 1:</b> Vergütungsgruppen MTArb 1 bis 2a, BAT X und IXb	765	704	92,0%	61	8,0%
<b>Gruppe 2:</b> Vergütungsgruppen MTArb 3 bis 6a, BAT VIII und VII, KR-Tarif I bis III u.ä.	1.414	1.046	74,0%	368	26,0%
<b>Gruppe 3:</b> Vergütungsgruppen BAT VIb und KR-Tarif IV	1.437	756	52,6%	681	47,4%
<b>Gruppe 4:</b> Vergütungsgruppen BAT Vc, KR-Tarif V und Va, A 8 u.ä.	2.362	1.074	45,5%	1.288	54,5%
<b>Gruppe 5:</b> Vergütungsgruppen BAT Vb, KR-Tarif VI, A 9 u.ä.	457	194	42,5%	263	57,5%
<b>Gruppe 6:</b> Vergütungsgruppen BAT IVb, KR-Tarif VII und VIII, A 10 u.ä.	835	264	31,6%	571	68,4%
<b>Gruppe 7:</b> Vergütungsgruppen BAT IVa u. III, KR-Tarif IX, A 11 bis 13, Pfarrbesoldung 03 u.ä.	1.289	519	40,3%	770	59,7%
<b>Gruppe 8:</b> Vergütungsgruppen BAT IIa bis I, A 14 bis 16, Pfarrbesoldung 02 u. 03, C 2 u. 3, B 2 bis 7	621	116	18,7%	505	81,3%
<b>Beschäftigte insgesamt</b>	9.186	4.673	50,9%	4.513	49,1%

In den unteren Gruppen herrschen Teilzeit-, und den oberen Vollzeitbeschäftigungen vor. Im Blick auf die von Armutsrisiken potentiell betroffenen Familien kann der Kreis der Beschäftigten auf die Vollzeitbeschäftigten in den Gruppen 1 bis 4 eingegrenzt werden. Dies sind 2.398 Personen. Für diese Beschäftigten müssten weitere Untersuchungen angestellt werden, um realistische Aussagen über Armutsrisiken treffen zu können. Dies ist aber hier nicht möglich.

Daher müssen wir uns auf den Versuch einer weiteren Annäherung beschränken. Unterstellt, dass in der Mehrzahl der Fälle ein alleinverdienender Haushaltsvorstand männlich ist, interessiert die geschlechtsspezifische Zusammensetzung der Vergütungsgruppen, die Tabelle 11 zusammenstellt. (Die Schaubilder 15: „Evangelische Landeskirche in Baden: Verteilung der weiblichen und der männlichen Beschäftigten auf Gruppen der Vergütungsgruppen“ und 16: „Evangelische Landeskirche in Baden: Geschlechtsspezifische Zusammensetzung der Gruppen von Vergütungsgruppen“, im Anhang Seite 98 zeigen eindrücklich, dass die kirchlichen Beschäftigten zu über 80 % weiblich sind, aber in der Gruppe 8 mit den höchsten Vergütungs- und Besoldungsgruppen die Frauenquote nicht einmal 25 % erreicht.)

Tabelle 11 zeigt, dass in den unteren Vergütungsgruppen weibliche Beschäftigte – und wir können hinzufügen: mit Teilzeitbeschäftigungen – weit überwiegen, in den oberen Vergütungsgruppen aber männliche Beschäftigte vorherrschen. Immerhin finden sich in den untersten vier Gruppen von Vergütungsgruppen 377 männliche Beschäftigte. Unterstellen wir jetzt, dass diese männlichen Beschäftigten überwiegend Vollzeit arbeiten, lässt sich der potentielle Kreis Verheirateter mit zwei Kindern, nur einem Einkommen und möglichen Armutsrisiken im Kern (sicher nicht ausschließlich) auf diese

Gruppe von vermutlich zwischen 350 und 400 Beschäftigten eingrenzen. Da wir über Familienstand und Kinderzahl keine Angaben haben, sind hier weitere Annäherungen nicht möglich.

**Tabelle 11: Evangelische Landeskirche in Baden:  
Geschlechtsspezifische Verteilung der Vergütungsgruppen**

Stand: November 2000

	weibliche Beschäftigte			männliche Beschäftigte		
	absolut	in % der jeweiligen Gruppe	der Gruppe in % aller weiblichen Beschäftigten	absolut	in % der jeweiligen Gruppe	der Gruppe in % aller männlichen Beschäftigten
<b>Gruppe 1:</b> Vergütungsgruppen MTArb 1 bis 2a, BAT X und IXb	743	97,1%	10,0%	22	2,9%	1,3%
<b>Gruppe 2:</b> Vergütungsgruppen MTArb 3 bis 6a, BAT VIII und VII, KR-Tarif I bis III u.ä.	1.222	86,4%	16,4%	192	13,6%	11,0%
<b>Gruppe 3:</b> Vergütungsgruppen BAT VIb und KR-Tarif IV	1.339	93,2%	18,0%	98	6,8%	5,6%
<b>Gruppe 4:</b> Vergütungsgruppen BAT Vc, KR-Tarif V und Va, A 8 u.ä.	2.298	97,2%	30,8%	65	2,8%	3,7%
<b>Gruppe 5:</b> Vergütungsgruppen BAT Vb, KR-Tarif VI, A 9 u.ä.	363	78,7%	4,9%	98	21,3%	5,6%
<b>Gruppe 6:</b> Vergütungsgruppen BAT IVb, KR-Tarif VII und VIII, A 10 u.ä.	703	84,6%	9,4%	128	15,4%	7,4%
<b>Gruppe 7:</b> Vergütungsgruppen BAT IVa und III, KR-Tarif IX, A 11 bis 13, Pfarrbesoldung 03 u.ä.	629	48,6%	8,4%	664	51,4%	38,2%
<b>Gruppe 8:</b> Vergütungsgruppen BAT IIa bis I, A 14 bis 16, Pfarrbesoldung 02 und 03, C 2 u. 3, B 2 bis 7	153	24,6%	2,1%	469	75,4%	27,0%
<b>alle Gruppen</b>	7.450	81,1%	100%	1.736	18,9%	100%

Bereits aus den oben vorgestellten Fallbeispielen wissen wir, dass in den unteren Vergütungsgruppen auch teilzeitbeschäftigte Alleinerziehende zu finden sind. Leider erlauben die vorliegenden Daten keine Quantifizierung. Unterstellen wir aber, dass die Teilzeitquote für weibliche Beschäftigte mindestens so hoch wie die durchschnittliche Teilzeitquote in den unteren Gruppen von Vergütungsgruppen ist, ergibt Tabelle 11 in Verbindung mit Tabelle 10, dass in den untersten vier Vergütungsgruppen rund 3.300 teilzeitbeschäftigte Frauen zu finden sein dürften. Beachtung verdient auch die Alterszusammensetzung: In Gruppe 1 sind (dies lässt sich aus Tabelle 21 im Anhang leicht errechnen) rund 33 % der Beschäftigten jünger als 40 Jahre, in Gruppe 2 rund 30 %, in Gruppe 3 fast 55 % und in der Vergütungsgruppe BAT Vc ebenfalls fast 55 %. Unterstellt, dass die Gruppe der Teilzeitbeschäftigten eine vergleichbare Altersstruktur als die Gruppe aller Beschäftigten aufweist, könnten 1.300 bis 1.400 weibliche Beschäftigte in den untersten vier Gruppen von Vergütungsgruppen erstens Teilzeitbeschäft-

tigte und zweitens unter 40 Jahren sein. Nicht unwahrscheinlich ist es, unter diesen 1.300 bis 1.400 teilzeitbeschäftigten jüngeren Frauen auch Alleinerziehende anzutreffen, von denen vermutet werden kann, dass ihre Haushalte im Bereich prekären Wohlstandes oder gar an der Grenze zur relativen Armut angesiedelt sind. Weiter gehende Aussagen sind erst dann möglich, wenn Daten über diese schätzungsweise rund 3.300 teilzeitbeschäftigten Frauen in den untersten vier Gruppen von Vergütungsgruppen vorliegen.

Insgesamt wird damit der Kreis der bei der Landeskirche und bei den Kirchengemeinden Beschäftigten, die auf potentielle Armutsrisiken näher untersucht werden müssten, in groben Umrissen erkennbar: Es sind dies die 350 bis 400 männlichen Beschäftigten und die teilzeitbeschäftigten Frauen in den untersten vier Gruppen von Vergütungsgruppen – und damit mehr oder weniger alle Beschäftigten dieser Gruppen. Keine Aussagen können gemacht werden, wie hoch die Zahl der tatsächlich in prekären Verhältnissen lebenden kirchlichen Beschäftigten ist – dass diese Zahl irgendwo zwischen 350 und 500 liegen könnte, ist nicht ausgeschlossen (unwahrscheinlich ist, dass sie wesentlich größer ist). In jedem Falle aber dürfte deutlich geworden sein, dass weitere Untersuchungen zur Abschätzung der Armutsrisiken unbedingt erforderlich sind.

Dabei darf nicht vergessen werden, dass hier nur rund 40 Prozent der im Bereich der Evangelischen Landeskirche in Baden Beschäftigten in den Blick genommen werden konnte, da Daten über die Beschäftigungsverhältnisse im Bereich des Diakonischen Werkes fehlen. Ersatzweise kann nur auf eine vom Diakonischen Werk der EKD herausgegebene „Statistik der Mitarbeiter/innen im diakonischen Dienst“ mit dem Stichtag 1. Januar 1994 verwiesen werden<sup>193</sup>. Diese Statistik erlaubt nur sehr vage Hinweise: Ihr ist zu entnehmen, dass zum Stichtag in Baden-Württemberg im diakonischen Dienst 10 Prozent der Beschäftigten in den obersten, 38 Prozent in mittleren, 33 Prozent in niedrigen und 18 Prozent in den untersten Vergütungsgruppen eingruppiert waren. Bundesweit waren in den Krankenhäusern etwas mehr als die Hälfte der Beschäftigten in der Gruppe der zweitniedrigsten Vergütungsgruppen („Schlüssel 3“) zu finden. Da es sich hierbei sicher vor allem um Krankenschwestern handelt, diese aber vor allem nach KR V und KR VI vergütet werden, kann unterstellt werden, dass die zweitniedrigste Gruppe von Vergütungsgruppen nur zum Teil in jenen Vergütungsbereich fällt (zu dem KR V und KR VI nicht mehr gehören), der Armutsrisiken nicht ausschließt. Daher ist zu vermuten, dass im Bereich des Diakonischen Werkes zwischen 20 Prozent und 25 Prozent der Beschäftigten Vergütungsgruppen zugeordnet sein könnten, deren Vergütung unter Umständen nicht ausreicht, damit Haushalte teilzeitbeschäftigter Alleinerziehender oder Verheirateter mit zwei (oder mehr) Kindern und nur einem Einkommen den Bereich prekären Wohlstandes oder gar relativer Armut verlassen können. Damit ergäbe sich für den Bereich des Diakonischen Werkes – bei insgesamt rund 20.000 Beschäftigten (ohne bei Kirchengemeinden angestellte Erzieherinnen und Erzieher) – eine Gruppe von 4.000 bis 5.000 Beschäftigten, für die weitere Untersuchungen hinsichtlich potentieller Armutsrisiken angezeigt sein könnten.

## **4. Auf der Suche nach Alternativen. Anfragen an die bestehende kirchliche Besoldungs- und Vergütungsordnung**

### **4.1. Ekklesiologische Erwägungen zur Einkommensverteilung**

Selbstverständlich stellt auch die Kirche Erwägungen zur Einkommensverteilung an. Gemäß dem biblischen Grundsatz, dass dem Ochsen, der da drischt, das Maul nicht verbunden werden soll (5. Mose 25, 4), besoldet und vergütet sie die von ihr Beschäftigten je nach Alter, Qualifikation, Funktion, Beschäftigungsumfang und Verantwortlichkeit in abgestufter Weise. Als verbindliche Richtlinien

<sup>193</sup> Sie findet sich bei: <http://www.diakonie.de/publikationen/statistiken/03-96/index.htm>.

hierfür hat sie die Modelle staatlicher Besoldungs- und Vergütungsordnungen übernommen. An ihnen ist ablesbar, was jedem auf seinem Posten bzw. für seine Arbeit zusteht. Und das bekommt sie oder er dann auch.

Dieses System der Einkommensverteilung, das die Kirche anwendet und praktiziert, wirkt auf den ersten Blick angemessen und überzeugend: es macht das unternehmerische Verhalten der Kirche durchsichtig und überprüfbar; es lässt Vergleiche zu außerkirchlichem Unternehmertum zu; und es lässt sich mit dem Etikett der Gerechtigkeit versehen, zumindest mit jener Art Gerechtigkeit, die sich als verbindliche Norm in der Leistungsgesellschaft etabliert hat.

Bei näherer Betrachtung ergeben sich dennoch allerhand Bedenken, die gegenüber diesem System angebracht sind. Sie machen sich an den Folgezwängen bemerkbar, denen sich die Kirche mit diesem System aussetzt. So muss die Kirche es zum Beispiel hinnehmen, dass es aufgrund und infolge der Übernahme staatlicher Besoldungs- und Vergütungsordnungen in ihr die gleichen Klassen von Beamten, Angestellten und Arbeitern gibt wie in der übrigen Gesellschaft. Ebenso muss sie es hinnehmen, dass mit jeder Gehalts- und Lohnerhöhung das Einkommen und die Lebensbedingungen der in der Kirche Beschäftigten weiter auseinanderklaffen. Sie muss es sogar hinnehmen, dass sich unter den von ihr Beschäftigten manche an der Grenze zur Einkommensarmut befinden, während andere zum Kreis derer zählen, die in der bundesrepublikanischen Gesellschaft als reich bezeichnet werden können. Insgesamt muss sie es hinnehmen, dass sie als Kirche aufgrund all dieser Gegebenheiten (nichts weiter als) ein getreues Spiegelbild der Gesellschaft und eben daraufhin auch ein Spiegelbild der globalen Verhältnisse ist, in denen die Reichen immer reicher und die Armen immer ärmer werden.

Derlei Bedenken sind der Kirche nicht fremd. In der Vergangenheit ist das häufiger an Verlautbarungen der Kirche zu Fragen der Sozialethik deutlich geworden. Erwähnt seien die Denkschrift der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) mit dem Titel „Gemeinwohl und Eigennutz“ aus dem Jahr 1991 und das sog. Sozialwort der Kirchen „Für eine Zukunft in Solidarität und Gerechtigkeit“ von 1997. Schon in der zuerst genannten Schrift finden sich bemerkenswerte Äußerungen, beispielsweise die folgende These: „Wirtschaftliche Leistung und Wettbewerb, die den gesellschaftlichen Reichtum vermehren, führen zu ungleicher Güterverteilung. Das unterschiedliche Maß, in dem Menschen an diesen Gütern teilnehmen, verlangt nach Ausgleich. Im Lebensrecht der Armen begegnet in besonderer Weise der Anspruch der Gerechtigkeit Gottes an die Reichen“<sup>194</sup>.

Vor allem aber ist die zuletzt genannte Schrift hinsichtlich des Verteilungsthemas geradezu eine Fundgrube markanter Sätze, die sich die Kirche ins eigene Stammbuch schreiben könnte und hier und da wohl auch bewusst geschrieben hat. Da liest man zum Beispiel: „Die Christen können nicht das Brot am Tisch des Herrn teilen, ohne auch das tägliche Brot zu teilen“<sup>195</sup>. Und weiter: „In der vorrangigen Option für die Armen als Leitmotiv gesellschaftlichen Handelns konkretisiert sich die Einheit von Gottes- und Nächstenliebe [...]. Sie verpflichtet die Wohlhabenden zum Teilen und zu wirkungsvollen Allianzen der Solidarität“<sup>196</sup>. Aber wenn dann die Frage ansteht, welche Konsequenzen sich daraus für die unmittelbare Praxis der Kirche selber ergeben, vermisst man richtungweisende Äußerungen. Lediglich der spürbare Rückgang an Einnahmen kann den Kirchen im „Sozialwort“ einige konkrete Empfehlungen entlocken: „In dieser angespannten Situation sind alle gefordert, mit sozialem Verantwortungsbewusstsein, sozialer Phantasie und Flexibilität soziale Härten abzuwenden. Besondere Beachtung verdienen Vorschläge, die auf maßvolle Einschränkungen beim Gehalt von kirchlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den mittleren und oberen Gehaltsgruppen zielen. Wo einschneidende Sparmaßnahmen unausweichlich sind, muss dem Teilen von Arbeit der Vorrang vor dem Abbau von Stellen und vor Entlassungen zukommen. Gehaltseinschränkungen und Stellenteilungen müssen allerdings in vernünftigen Rahmen und mit Augenmaß erfolgen. Eine gute und aufopferungsvolle Arbeit verlangt auch ihren gerechten Lohn“<sup>197</sup>.

<sup>194</sup> Gemeinwohl und Eigennutz, 2. Aufl. 1991, S. 92.

<sup>195</sup> Für eine Zukunft in Solidarität und Gerechtigkeit, 1997, S. 42 (101).

<sup>196</sup> ebd. S. 44f (107).

<sup>197</sup> ebd. S. 96 (245).

Daran wird deutlich, dass die Kirche ganz offensichtlich – trotz allen Unbehagens und spürbarer Bedenken – grundsätzlich an der überkommenen Art der Einkommensverteilung festhalten will. Entsprechend hat denn auch zum Beispiel die Synode der badischen Landeskirche im Frühjahr 1994 die Feststellung getroffen, „dass es bei der bisherigen Regelung öffentlich-rechtlicher Dienstverhältnisse für Pfarrerrinnen und Pfarrer und kirchliche Beamtinnen und Beamte sowie privatrechtlicher Dienstverhältnisse für Angestellte, Arbeiterinnen und Arbeiter auf der Grundlage von Arbeitsverträgen bleibt“<sup>198</sup>. Begründet wird dies unter anderem damit, „dass keine der möglichen Anstellungsformen der Kirche mehr oder weniger Glaubwürdigkeit verschafft.“ Und überhaupt: „Eine Volkskirche ist an bestimmte Besoldungsstrukturen gebunden“<sup>199</sup>.

Immerhin wird hier die Frage nach der Glaubwürdigkeit der Kirche gestellt. Wenn dann aber argumentiert wird, dass andere, alternative Anstellungsformen der Kirche auch nicht mehr Glaubwürdigkeit verschaffen, legt das den Verdacht nahe, dass es sich dabei um nichts weiter als eine ungeprüfte Behauptung handelt, die zudem den unausgesprochenen Wunsch erkennen lässt, an den bestehenden Verhältnissen möglichst nichts oder nur wenig zu ändern. Das zeigt auch das nachgeschobene Argument: „Eine Volkskirche ist an bestimmte Besoldungsstrukturen gebunden.“ Man will eben „Volkskirche“ bleiben. Und der Rückgriff auf diesen Begriff soll gewährleisten, dass die rechtliche und soziale Gestalt der Kirche von theologischen Ansprüchen weitmöglichst fern- und freigehalten wird. Um aber „Volkskirche“ im besten Sinne des Wortes – also etwa im Sinne „für alle“ oder „für die ganze Bevölkerung“ - auch heute bleiben, bzw. auch heute stets neu werden zu können, ist es für die Kirche in jedem Fall unerlässlich, sich jener kritischen Anfrage zu stellen, inwieweit denn ihre Gestaltungsformen, die sich aus ihrer gesellschaftlichen Verflechtung ergeben, vereinbar sind mit denjenigen Grundbestimmungen, die aus ihrer Zugehörigkeit zu Christus folgen.

In der Geschichte des Protestantismus hat die *Barmer Theologische Erklärung* zum ersten Mal versucht, diesen Zusammenhang in einer bekennnisartigen Formulierung zum Ausdruck zu bringen<sup>200</sup>. Die entsprechende These (Barmen III) lautet: „Die christliche Kirche ist die Gemeinde von Brüdern, in der Jesus Christus in Wort und Sakrament durch den Heiligen Geist als der Herr gegenwärtig handelt. Sie hat mit ihrem Glauben wie mit ihrem Gehorsam, mit ihrer Botschaft wie mit ihrer Ordnung mitten in der Welt der Sünde als die Kirche der begnadigten Sünder zu bezeugen, dass sie allein sein Eigentum ist, allein von seinem Trost und von seiner Weisung in Erwartung seiner Erscheinung lebt und leben möchte. Wir verwerfen die falsche Lehre, als dürfe die Kirche die Gestalt ihrer Botschaft und ihrer Ordnung ihrem Belieben oder dem Wechsel der jeweils herrschenden weltanschaulichen und politischen Überzeugungen überlassen“<sup>201</sup>. Das Grundlegende von „Barmen III“ besteht in der Einsicht, dass die Kirche, in welcher konkreten historischen Situation sie sich auch immer gerade befindet, mit ihrem Glauben wie mit ihrem Gehorsam, mit ihrer Botschaft wie mit ihrer Ordnung Zeugnis abzulegen hat von ihrer Zugehörigkeit zu Christus. Und zweifellos gehört zur Ordnung einer Kirche auch die Art und Weise, wie sie unter den von ihr Beschäftigten die Einkommensverteilung regelt. Auf dem Hintergrund der Barmer Theologischen Erklärung dürfte es aber schwer fallen, das Christus-Gemäße an der gegenwärtig praktizierten Einkommensverteilung erkennbar zu machen, zumal dann, wenn man zusätzlich bedenkt, dass „Barmen III“ die Kirche als eine Gemeinschaft von (Schwestern und) Brüdern betrachtet, deren Gleichstellung sich daraus ergibt, dass sie gemeinsam unter Jesus Christus als ihrem Herrn stehen. Kritische Rückfragen an das bestehende Besoldungs- und Vergütungssystem sind von daher kaum abzuweisen.

Zusätzliche Brisanz gewinnen solche Rückfragen durch einen Rückbezug auf die Bibel und ihre Traditionen. Im *Alten Testament* ist es vor allem das Gottesrecht mit seinen Grundsätzen sozialer Gerechtigkeit, an das hier erinnert werden muss. Zu finden ist es in den biblischen Gesetzessammlungen des Dekalog (2. Mose 20,2-17; 5. Mose 5,6-21), des Bundesbuches (2. Mose 20,22-23,33), des Heilig-

<sup>198</sup> Verhandlungen der Landessynode 8, April 1994, S. 130.

<sup>199</sup> Verhandlungen der Landessynode 7, Herbst 1993, S. 23.

<sup>200</sup> Vgl. Wolfgang Huber (1983), *Folgen christlicher Freiheit*, Neukirchen-Vluyn, S. 143.

<sup>201</sup> Bekenntnisschriften der Evang. Landeskirche in Baden, 8. Aufl. 1988, S. 128f

keitsgesetzes (3. Mose 17-26) und des Deuteronomium (5. Mose 12-26). Im Bundesbuch heißt es zum Beispiel: „Ihr sollt Witwen und Waisen nicht bedrücken. Wirst du sie bedrücken und werden sie zu mir schreien, so werde ich ihr Schreien erhören“ (2. Mose 22,21f). Dort liest man auch: „Deinen Reichtum und Überfluss sollst du nicht für dich behalten“ (2. Mose 22,28). Zusammenfassend formuliert das Heiligkeitsgesetz: „Wenn dein Bruder neben dir verarmt und nicht mehr bestehen kann, so sollst du dich seiner annehmen, auch eines Fremdlings oder Beisassen, dass er neben dir leben könne“ (3. Mose 25,35). Besonders grundsätzlich das Deuteronomium: „Es sollte überhaupt kein Armer unter euch sein; denn der Herr wird dich segnen in dem Lande, das dir der Herr, dein Gott, zum Erbe geben wird“ (5. Mose 15,4).

Deutlich ist, dass es im Kern immer wieder um die Forderung Gottes nach einem gemeinschaftsgerechten Verhalten geht: so wie Gott sich selbst in seinem Schöpfungs- und Geschichtshandeln, vor allem in der Rettung Israels aus der Sklaverei in Ägypten als gemeinschaftsgerecht und solidarisch erwiesen hat, so soll sich auch Israel Gott und seinem Nächsten gegenüber – überhaupt nach innen wie nach außen – gemeinschaftsgerecht verhalten. Schon hier sind die Bezüge zur Gegenwart mit Händen zu greifen. Wenn es nämlich wahr ist, dass auch wir als Christen und als christliche Gemeinde nach wie vor in der Geschichte des alten Gottesvolkes stehen, ist in der Konsequenz das Jahwerecht auch für uns immer noch gültig, mithin auch die Forderung nach einem gemeinschaftsgerechten Verhalten. Ein kirchliches System der Einkommensverteilung aber, das gehobenen Wohlstand wie eventuelles Absinken in Armut zugleich zulässt, kann unmöglich gemeinschaftsgerecht genannt werden.

Das besondere Gewicht des alttestamentlichen Jahwrechts auch für uns heute erschließt sich aber erst, wenn man den prophetischen Protest gegen seine Missachtung und Zerstörung beachtet, zu der es im alten Israel der Königszeit gekommen war. Dieser prophetische Protest hatte deutlich gemacht, dass es eine Rechtfertigung von wirtschaftlichen und sozialen Verhältnissen und eine Zustimmung zu ihnen unter Absehung vom Gottesrecht und seiner Gerechtigkeit niemals geben könne. Deshalb hielten denn auch Männer wie der Prophet Amos<sup>202</sup> in der Frage, was ökonomisch und sozial rechtens, verträglich und legitim sei, an dem alleinigen Kriterium fest, „ob das fundamentale Lebensrecht der sozial Schwachen, die unter die Räder der wirtschaftlichen Entwicklung geraten waren, noch gewahrt war“<sup>203</sup>. Für die Kirche muss dies in der Frage des Umgangs mit ihrem Geld, speziell in der Frage der Einkommensverteilung bedeuten, dass es auch für sie kein wichtigeres Entscheidungskriterium geben kann als das der Beachtung der fundamentalen Lebensrechte der sozial Schwachen.

Innerhalb des *Neuen Testaments* ist für unser Thema schon das Matthäusevangelium und darin vor allem die berühmte Aussendungsrede Jesu in Matth. 10 besonders wichtig, wo es an die Adresse der Jünger gerichtet heißt: „Ihr sollt weder Gold noch Silber noch Kupfer in euren Gürteln haben, auch keine Reisetasche, auch nicht zwei Hemden, keine Schuhe, auch keinen Stecken. Denn ein Arbeiter ist seiner Speise wert“ (Mt. 10, 9f). Mehr als überdeutlich wird hier eine Gemeinde, eine Kirche ins Blickfeld gerückt, die ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zwar nicht „im Regen stehen lässt“ (Ein Arbeiter ist seiner Speise wert!), ihnen zugleich aber auch um der Glaubwürdigkeit ihres Verkündigungsdienstes in der Nachfolge Jesu willen ein gehöriges Maß an Armut und Wehrlosigkeit zumutet. Für die gegenwärtige Situation der Kirche mag das bedeuten, dass sie in aller Freiheit über die Art und Weise einer Grundversorgung ihrer MitarbeiterInnen entscheiden kann, um der Glaubwürdigkeit der Verkündigung willen aber auch nicht daran vorbeikommt, eben denselben MitarbeiterInnen sehr konkret auch die Erfahrung von Armut und Wehrlosigkeit zuzumuten, was bei einem vom Staat übernommenen Besoldungs- und Vergütungssystem sicher nicht gewährleistet ist. „Vielleicht würde Matthäus unseren westeuropäischen Kirchen ihren Anspruch, ‚Evangelium des Reichs‘ zu verkündigen, grundsätzlich absprechen, nicht wegen ihrer Verkündigung, auch nicht deswegen, weil sie *seine* Gestalt der Kirche nicht unbesehen übernehmen, sondern deswegen, weil sie überhaupt kaum mehr in die von ihm gewiesenen *Richtung* gehen und kaum mehr Zeichen der Armut, der Heimatlosigkeit und der

<sup>202</sup> Vgl. zum Beispiel Amos 2,6-8; 5,21ff.

<sup>203</sup> R. Albertz (1990), *Der Mensch als Hüter seiner Welt*, Calwer Verlag Stuttgart.

Machtlosigkeit an ihrer Gestalt tragen, die die ‚bessere Gerechtigkeit‘ und damit das Evangelium erkennbar werden lassen“<sup>204</sup>.

Man darf ebenfalls davon ausgehen, dass auch der Evangelist Lukas sich nicht gerade moderat zur gegenwärtigen kirchlichen Praxis der Einkommensverteilung geäußert haben dürfte. Hat er doch ein konkretes soziales Ziel vor Augen: Einen innergemeindlichen Besitzausgleich<sup>205</sup>. Seine Utopie einer materiell und sozial ausgeglichenen christlichen Gemeinde formuliert er in seiner Darstellung der ersten christlichen Gemeinde in Jerusalem. „Sie blieben aber beständig in der Lehre der Apostel und in der Gemeinschaft und im Brotbrechen und im Gebet. Es kam aber Furcht über alle Seelen und es geschahen auch viele Wunder und Zeichen durch die Apostel. Alle aber, die gläubig geworden waren, waren beieinander und hatten alle Dinge gemeinsam. Sie verkauften Güter und Habe und teilten sie aus unter alle, je nach dem es einer nötig hatte. Und sie waren täglich einmütig beieinander im Tempel und brachen das Brot hier und dort in den Häusern, hielten die Mahlzeiten mit Freude und lauterem Herzen und lobten Gott...“ (Apg. 2, 42-47a).

Diese Darstellung ist zwar keine historisch-zuverlässige Beschreibung der faktischen Verhältnisse in der Urgemeinde. Es handelt sich aber auch nicht einfach um eine Idealisierung derselben. Vielmehr entwirft Lukas hier auf der Grundlage nicht mehr exakt rekonstruierbarer Nachrichten über die Urgemeinde das Bild einer christlichen Gemeinde, wie er sie sich vorstellt, um dieses Bild seiner eigenen Gemeinde als Spiegel vorzuhalten in der Hoffnung, dass sie sich daran orientiert. Zwei Aspekte sind ihm dabei besonders wichtig: der Besitzausgleich und das Gemeinschaftsbewusstsein. Konfrontiert man dieses lukanische ‚Leitbild‘ mit gegenwärtiger kirchlicher Wirklichkeit, was ganz im Sinne des Evangelisten wäre, so treten die Differenzen deutlich zutage, und der provozierende Impuls wird spürbar, der ein konkretes Nachdenken darüber verlangt, wie denn – wenn schon nicht in der ganzen Gemeinde – wenigstens in der Dienstgemeinschaft der von der Kirche Beschäftigten die Einkommen so verteilt werden können, dass es in ihr weder Reiche noch Bedürftige gibt.

Noch zugespitzter stehen die Dinge im Johannesevangelium. Denn für dieses Evangelium ist bezeichnend, dass in ihm ein Ethos, eine ethische Botschaft überhaupt erst dort begegnet, wo Jesus sich nach seinem öffentlichen Auftreten ausschließlich im Kreis der Jünger aufhält und nur zu ihnen spricht. Und dieses Ethos kommt in Gestalt des Liebesgebotes einher: "Das ist mein Gebot, dass ihr euch untereinander liebt, wie ich euch geliebt habe. Niemand hat größere Liebe als die, dass er sein Leben lässt für seine Freunde. Ihr seid meine Freunde, wenn ihr tut, was ich euch gebiete. Ich sage hinfort nicht, dass ihr Knechte seid; denn ein Knecht weiß nicht, was sein Herr tut. Euch aber habe ich gesagt, dass ihr Freunde seid; denn alles, was ich von meinem Vater gehört habe, habe ich euch kundgetan“ (Joh. 15, 12-15)<sup>206</sup>. Wir haben es hier also mit einer ethischen Anweisung zu tun, die explizit innergemeindliche, innerkirchliche Beziehungen in den Blick nimmt. Und die sollen nach Johannes und seinem Christus-Verständnis von gegenseitiger Liebe bestimmt sein. Dabei geht es um nichts weniger als bloße liebende ‚Gesinnung‘. Vielmehr findet diese Liebe in sehr konkreten Verhaltensweisen ihren Ausdruck, beispielsweise in der Bereitschaft, für andere das Martyrium zu erleiden, oder im Statusverzicht, der unter den Christen Gleichheit herstellt. Der 1. Johannesbrief konkretisiert Liebe schließlich als materielle Unterstützung anderer Christen (1. Joh. 3, 17).

Gegen diese johanneische Engführung mit ihrer Verankerung des Liebesgebotes im Jüngerkreis, einer *ecclesiola in ecclesia*, mag man sich sträuben. Denn in der Tat ist die Liebe bei Johannes auf die Mitchristen beschränkt. Im 1. Joh. wird sie Bruderliebe genannt. „Durch ihre Verbindung mit der Forderung des Statusverzichts (in der Fußwaschung) bewahrt sie aber stärker das Element der Gleichheit, das in der Gegenseitigkeit mitgegeben ist“<sup>207</sup>. Insofern ergeben sich auch vom Zentrum des Joh. Ev.

<sup>204</sup> Ulrich Luz (1997), Das Evangelium nach Matthäus, EKK I/2, S. 102 ff

<sup>205</sup> Luise Schottroff/Wolfgang Stegemann (1990), Jesus von Nazareth – Hoffnung der Armen, 3. Aufl. 1990, S. 150f

<sup>206</sup> Gerd Theißen (2000), Die Religion der ersten Christen, Gütersloh, S. 268ff.

<sup>207</sup> Ebd., S. 270.



her, in dem sich das Liebesgebot findet, deutlich kritische Rückfragen an die gegenwärtige kirchliche Praxis der Einkommensverteilung.

Das bestätigt sich, wenn zum Abschluss und gleichsam als Zusammenfassung das neutestamentliche Verständnis von Gemeinde und Kirche, wie es mit der Eucharistie gegeben ist, in den Blick gerückt wird. Welche neutestamentlichen Belegstellen man auch wählt, immer vermitteln sie ein Gemeinde-, ein Kirchenverständnis, das sich von der eucharistischen Feier her definiert. In der eucharistischen Feier ereignet sich Gemeinschaft zwischen Gott und Mensch. Alles Trennende zwischen Gott und Mensch und – daraufhin auch - zwischen Mensch und Mensch wird überwunden. „Deshalb gibt es (auch) keine Trennung (mehr) zwischen Gottesdienst und Alltag, von Glauben und Leben, von Geistlichem und Weltlichem, von Abendmahl und sozialem Tun“<sup>208</sup>. Es stimmt einfach, was das „Sozialwort“ sagt: „Die Christen können nicht das Brot am Tisch des Herrn teilen, ohne auch das tägliche Brot zu teilen“ (s.o.).

Konkret wird es der Kirche deshalb darum gehen müssen, die Herausforderung durch die faktischen Spaltungen eben auch infolge von Einkommen und Besitz anzunehmen. „Dabei hat sie nicht den Anspruch der Herstellung absoluter Gerechtigkeit, sondern der exemplarischen Korrektur als verpflichtender Struktur der Gemeinde, die weiß, dass ihre Existenz als *Communio* nur glaubwürdig ist, wo es zu konkreten Akten des Teilens kommt“<sup>209</sup>.

## 4.2. Hinweise auf andere Praxis: Sechs Beispiele in ökumenischer Perspektive

Die nachfolgend aufgeführten Beispiele sind das Ergebnis einer nur flüchtigen Umschau in der näheren ökumenischen Umgebung mit dem Ziel, etwas über die dort jeweils geübte Vergütungspraxis zu erfahren. Entsprechend spiegelt sich in der Art der Darstellung auch ein relativ oberflächlicher Kenntnisstand vom jeweiligen Fallbeispiel. Es kam aber auch gar nicht auf eine möglichst umfassende Recherche mit detaillierten Schilderungen konkreter Beispiele an. Kurze Skizzen sollten genügen, um auf den Tatbestand aufmerksam zu machen, dass es jenseits der eigenen „volkskirchlichen“ Einkommensverteilung auch andere, alternative Modelle der Mitarbeitervergütung gibt, die durchaus bemerkenswert und auch diskutabel sind.

In der Frage der Gehaltsummessung ist für (beinahe) alle Beispiele auffällig die im Unterschied zur Landeskirche sehr viel stärkere Orientierung am Bedarf bzw. an der Lebenslage. Entsprechend werden Familienstand, Kinderzahl und anderes mehr berücksichtigt, während Alter, Ausbildung, Qualifikation und Funktion unberücksichtigt bleiben. Das gilt für die Besoldung in der Waldenserkirche und für das Gehaltssystem bei Eirene ebenso wie für die Besoldung von GebietsreferentInnen der Baseler Mission und des Evangelische Missionswerkes in Südwestdeutschland, die sogar ausdrücklich von einem Bedarfsgehalt sprechen. Selbst der Gehaltstabelle der Freikirchen ist diese Orientierung noch anzumerken, wenn nicht die im Verhältnis zur landeskirchlichen Pfarrbesoldung wesentlich niedrigeren Gehaltsansätze mit einer geringeren finanziellen Verfügungsmasse der Freikirchen in Zusammenhang gebracht werden müssen. Das könnte natürlich der Fall sein, wie das Beispiel der Mennoniten und deren Praxis zeigt, eine Pfarrerin oder einen Pfarrer notfalls auch nach BAT IV statt nach BAT I zu vergüten.

Diese bevorzugte Orientierung am Bedarf beziehungsweise an der Lebenslage wird stärker noch als bei der Baseler Mission und dem Evang. Missionswerk in Südwestdeutschland, die nur die Vermeidung zu großer Unterschiede zwischen Ausländern und Einheimischen mit ähnlichem Auftrag anstreben, von Eirene und auch den Waldensern ergänzt durch das Prinzip der Gleichbehandlung aller Be-

---

<sup>208</sup> Ulrich Fischer (1999), *Speise des Lebens*, Karlsruhe, S. 4.

<sup>209</sup> Margot Käßmann (1992), *Die eucharistische Vision*, München, S. 354.

schäftigten einer Dienstgemeinschaft (vgl. unten die Beispiele). Hier scheint Barmen III, zumindest in ökonomischer Hinsicht, lückenlos realisiert zu sein.

Man könnte das zum Anlass nehmen für den Vorschlag, im Bereich der Landeskirche verschiedene kleine und überschaubare Dienstgemeinschaften mit relativ autonomer Haushaltskompetenz zu schaffen, die eine Annäherung an Barmen III erlauben, wenn man denn nicht eine solche Annäherung der ganzen Kirche zur Aufgabe machen will. Sich darüber aber jetzt konkret zu äußern, sprengt den hier gesetzten Rahmen.

### **Besoldung von GebietsmitarbeiterInnen der Baseler Mission (BM) und des Evangelischen Missionswerkes in Südwestdeutschland (EMS)**

*Grundsatz:* BM und EMS achten darauf, dass der Teil des Gehaltes der auf dem Gebiet zur Auszahlung kommt, innerhalb derselben Regionen möglichst einheitlich ist und mit den Kirchen dieser Region abgesprochen wird, um zu große Unterschiede zwischen Ausländern und Einheimischen mit ähnlichem Auftrag zu vermeiden. Der gleiche Grundsatz gilt bezüglich Wohnung, Ausstattung und Transportmittel.

Die Besoldung der Gebietsmitarbeiter gliedert sich in 4 Gehaltsbestandteile:

- Angepasstes Gebietsgehalt
- Urlaubsgeld
- Wiedereingliederungsbeihilfe
- Separate Leistungen des Arbeitgebers

Das angepasste Gebietsgehalt ist ein Bedarfsgehalt für den Lebensunterhalt des Mitarbeiters und seiner Familie, von dem auch Ausgaben bestritten werden müssen für

- Ferien im Einsatzland
- Energie und Wasserverbrauch im Haushalt
- Hausangestellte
- Private Telefonate
- Private Autofahrten

Das Gebietsgehalt wird wie folgt ermittelt: Anhand der durchschnittlichen Lebenshaltungskosten in der Schweiz wird ein Grundbetrag in Schweizerfranken festgelegt. Das war am 1.1.1990 zum Beispiel ein Betrag von Sfr. 1.097,50 pro Monat. Davon ausgehend wird mittels Kaufkraftvergleichsindex und unter Berücksichtigung der Wechselkursverhältnisse das entsprechende Gebietsgehalt errechnet. Die Gehaltsansätze werden periodisch überprüft und, wo nötig, der Teuerung angepasst.

Mitarbeiter-Ehepaare erhalten gemeinsam ein Ehepaargehalt (150% des Grundgehaltes). Für jedes Kind wird eine Zulage von 20% des Grundgehaltes gezahlt. Das Gebietsgehalt ist somit nach Familienstand abgestuft. Alter, Ausbildung oder Funktion bleiben unberücksichtigt.

Urlaubsgeld (hier nur EMS): Bereits bei der Anstellung werden die Gebietsmitarbeiter nach BBO bzw BAT eingruppiert. Dieser Gehaltsansatz wird während des Gebietsaufenthaltes fiktiv in der Lohnbuchhaltung geführt, da auf diesen Ansätzen die Sozialabgaben verrechnet werden. Während des Heimaturlaubes läuft dieses System weiter mit dem Unterschied, dass es zu einer tatsächlichen Auszahlung kommt.

Die Gebietsmitarbeiter haben für die Dauer des Auslandsaufenthaltes Anspruch auf eine dynamische Wiedereingliederungshilfe, deren Höhe sich für alle Gebietsmitarbeiter nach einem einheitlichen Ansatz richtet (EMS nach BAT 5).

Zu den separaten Leistungen des Arbeitgebers zählen Aufwendungen für möblierte Unterkunft, Reisekosten, medizinische Versorgung, Ausbildung der Kinder, Einkommenssteuer im Einsatzland, Renten-, Kranken- und Unfallversicherung.

## Pastorengehälter in den freikirchlichen Gemeinden in der BRD

Der Bund Freikirchlicher Gemeinden in Deutschland legt regelmäßig Richtlinien für die Pastorengehälter fest. Die derzeit gültigen Richtlinien für die Pastorengehälter-West beginnen mit folgender Bemerkung:

„Die hauptberuflich im Missionsdienst unserer Bundesgemeinschaft stehenden Pastoren in den uns verbundenen Gemeinden und Körperschaften, die Missionare und die Angestellten des Bundes sollen für ihren und den Unterhalt ihrer Familien angemessene Bezüge erhalten. Diese werden entsprechend den Dienstjahren ab 1. Juli 2000 wie folgt festgelegt:

Dienstjahre	Monatsgehalt	Dienstjahre	Monatsgehalt
1. und 2.	4.405,--	11. und 12.	5.430,--
3. und 4.	4.816,--	13. und 14.	5.644,--
5. und 6.	5.025,--	15. und 16.	5.779,--
7. und 8.	5.160,--	17. und 18.	5.918,--
9. und 10.	5.298,--	19. und folgende	6.054,--

Die Richtlinien lassen erkennen, dass zusätzlich ein 13. Monatsgehalt als Urlaubs- und Weihnachtsgeld vorgesehen ist und bei nichtfreier Dienstwohnung gegebenenfalls auch ein Mietzuschuss. Alle Pastoren sind ebenfalls grundsätzlich versicherungspflichtig in der Angestellten-, Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung. Wird eine bestimmte Bemessungsgrenze überschritten, müssen sich die Pastoren zu ihren Lasten als freiwillige Mitglieder kranken- und pflegeversichern. Ebenso leisten sie einen eigenen Dienstnehmer-Anteil zur Ruhegehaltskasse.

Vergleicht man die obige Zusammenstellung mit den Vergütungstabellen des BAT oder den Grundgehaltssätzen der BBO/A, ergeben sich keine unmittelbaren Entsprechungen. Auffällig sind im Verhältnis zur landeskirchlichen Pfarrerbesoldung die wesentlich niedrigeren Anfangeinstufungen bei den Freikirchen, die gebremste Steigerung der Gehälter im Zuge fortlaufender Dienstjahre und die vergleichsweise geringere Höchstgrenze, die erreicht wird (etwa A 14 (St.5).

## Vergütungspraxis der Mennoniten in Deutschland

Bekanntlich vertreten die Mennoniten den so genannten kongregationalistischen Kirchentyp, weshalb ihre Gemeinden – etwa 65 mit je 30 bis 1000 Mitgliedern – sowohl in Lehrfragen als auch im Finanzgebaren über eine uneingeschränkte Autonomie verfügen. Die Einnahmen einer Gemeinde stammen zum überwiegenden Teil aus freiwilligen Beiträgen der Gemeindeglieder, wofür es in den Gemeinden unverbindliche Richtlinienätze gibt. Aus Gründen der Finanzierbarkeit werden auf vertraglicher Basis fast ausschließlich PfarrerInnen beschäftigt. Die sonstige Arbeit muss ehrenamtlich bewältigt werden.

Mit den PfarrerInnen werden zumeist unbefristete Arbeitsverträge in Anlehnung an den BAT geschlossen. Dabei sind je nach der Finanzkraft einer Gemeinde Vertragsabschlüsse von BAT I bis BAT IV möglich. Weitere Vergünstigungen wie zum Beispiel mietfreies Wohnen sind nirgendwo vorgesehen. Die unterschiedlichen Pfarrgehälter werden von den Betroffenen eher mit Gleichmut als mit Neid ertragen.

Wegen anhaltender Kostensteigerung ist gegenwärtig in den mennonitischen Gemeinden der Trend einer Loskoppelung vom Vergütungssystem nach BAT deutlich spürbar.

Nach: Dr. Fernando Enns, Studienleiter am ökumenischen Institut in Heidelberg

## Das Gehaltssystem von EIRENE

EIRENE wurde 1957 als internationaler christlicher Friedensdienst von europäischen Vertretern amerikanischer Friedenskirchen in der Absicht gegründet, deutschen Kriegsdienstverweigerern einen Dienst im Ausland zu ermöglichen und einen Beitrag zur Versöhnung in dem sich anbahnenden Nord-Süd-Konflikt zu leisten. Die Geschäftsstelle von EIRENE befindet sich im ehemaligen Schwesternhaus der Hernhuter Brüdergemeine von Neuwied.

EIRENE zahlt allen MitarbeiterInnen, die in der Geschäftsstelle tätig sind, unabhängig von Alter, Qualifikation und Funktion ein einheitliches Gehalt nach BAT Va ohne Weihnachts- und Urlaubsgeld.

Die zusätzlichen familienabhängigen Zuschläge bestehen aus

- einem monatlichen EIRENE-Familienzuschlag (BAT-Verheirateten-Zuschlag mal 2,4)
- einem monatlichen EIRENE-Kinderzuschlag (BAT-Kinder-Zuschlag mal 2,4).

Der Kinderzuschlag wird für maximal zwei Kinder in voller Höhe, für weitere Kinder abgestuft gezahlt.

Sind beide Ehegatten bei EIRENE beschäftigt, wird dem Paar maximal 100% des Familien- und Kinderzuschlags ausgezahlt.

Das Bruttoeinkommen eines nicht bei EIRENE beschäftigten Partners wird, wenn der Zuverdienst einen Betrag von 1.500,-DM überschreitet, zu 50% auf die Zahlung von Zuschlägen angerechnet, bis diese erschöpft sind.

„Mit diesem Gehaltssystem wird auch ein Zeichen nach außen gegeben, dass professionelle und effektive Arbeit nicht nur nach den Maßstäben wie sonst in der Leistungsgesellschaft geleistet werden muss. Die Vergütung ist eben nicht unbedingt eine geeignete Kompensation für Kompetenz und Engagement“ (Eckehard Fricke).

## Besoldung in der Waldenserkirche in Italien

Alle MitarbeiterInnen erhalten, wenn sie ihre volle Arbeitskraft der Kirche zur Verfügung stellen, ein Grundgehalt, bei dem keine Abstufung etwa nach Alter und Funktion vorgenommen wird.

Das Grundgehalt besteht aus zwei Elementen: der Grundversorgung und dem Bargeld.

Zur Grundversorgung gehören:

- Rentenversicherung (Grundsicherung für die niedrigste Rente)
- Krankenversicherung (Grundsicherung ohne Zahnarzt und Privatbehandlung)
- Wohnung mit Nebenkosten, Telefonanschluss

Das Bargeld beträgt ca. 1000,-DM pro Monat. Für Familien, die von einem Grundgehalt leben müssen, gibt es ein Kindergeld ab dem Schulalter von ca. 300,-DM pro Monat und Kind.

Das Grundgehalt wird aus der von den Gemeinden mit freiwilligen Beiträgen gespeisten *Cassa di Culto* finanziert, weshalb schwankende Monatsauszahlungen beinahe unvermeidlich sind.

Mögliche zusätzliche jährliche Leistungen sind:

- ein 13. Baranteil im Jahr
- Büchergeld aus Spenden ökumenischer Partner
- Zwei Wochen Urlaub im kircheneigenen Ferienhaus oder Häusern der Partnerkirchen
- Nothilfe bei Krankheiten, Zahnersatz, Todesfall in der Familie
- Stipendium für Schulbesuch und Studium an kircheneigenen Bildungseinrichtungen

Probleme:

- hohe Lebenshaltungskosten in Italien
- notwendiger Zuverdienst der jeweiligen Partner oder Unterstützung durch Familie
- Verarmung bei langfristiger Arbeit für die Waldenserkirche
- Große soziale Unterschiede zwischen den MitarbeiterInnen der Waldenserkirche

Perspektiven:

- hohe Solidarität zwischen Kolleginnen und Kollegen

Quelle: mündlicher Bericht von Susanne Labsch (1998)

## **Pfarrbesoldung in der United Reformed Church in England**

Die Pfarrgehälter beliefen sich im Jahr 1983 auf ein Grundgehalt von DM 19.600,- pro Jahr, zusätzlich jährlich DM 500,- für jedes Kind. Die Pfarrstelleninhaber wohnen mietfrei in einem von der Gemeinde zur Verfügung gestellten Haus. Zusätzlich erhalten sie Zuschüsse zu den Aufwendungen für Heizung, Strom, Telefon und Auto.

Quantifiziert man all diese Zuwendungen und addiert sie zu dem Grundgehalt, so betragen die jährlichen Einnahmen eines Pfarrstelleninhabers ca. DM 30.000,-. Damit ist das Einkommen eines Pfarrers in England vergleichbar mit dem eines Gymnasiallehrers.

Die Grundbesoldung erfolgt zentral durch die URC, den Gemeinden bleiben dagegen alle weiteren Fragen der Unterhaltung einer Pfarrstelle überlassen. Das hat zur Folge, dass Gemeinden mit unterschiedlicher Finanzkraft materiell mehr oder weniger lukrative Angebote machen können.

Quelle:

R. Bielefeld, Die Kirche und ihr Geld am Beispiel der United Reformed Church in the United Kingdom (URC), in: W. Lienemann, Die Finanzen der Kirche, München 1998, S.791-795

## **5. Vorüberlegungen zu Grenzen und Möglichkeiten eines „solidarischen“ Lohnes in der Kirche**

Das kirchliche Selbstbestimmungsrecht – festgeschrieben in Art. 140 GG in Verbindung mit Art. 137 WRV – erstreckt sich auch auf die Ausgestaltung des kirchlichen Arbeitsrechtes. Dabei genießen die Kirchen eine „arbeitsrechtliche Sonderstellung, die über eine besondere Ausprägung des Tendenzschutzes hinausgeht“<sup>210</sup>. So können sie in den Grenzen des „für alle geltenden Gesetzes“ auch ihre

---

<sup>210</sup> Hirschfeld (1999), S. 39f.

Besoldungs- und Vergütungsordnungen eigenständig regeln. Dies gilt für die Kirche in ihrer Gesamtheit und auch zum Beispiel für den diakonischen Bereich. Ein Zwang zur Übernahme von Tarifverträgen besteht ebenso wenig wie die Notwendigkeit, sich der gesetzlich geregelten Bundesbesoldungsordnung anzuschließen<sup>211</sup>.

Diese Freiheit wird durch das „für alle geltende Gesetz“ in dem uns hier interessierenden Zusammenhang nur gering berührt. So wäre eine eventuelle Einkommensumverteilung – wie sie mit Initiativen zur Einführung eines „solidarischen“ Lohnes in der Kirche angestrebt wird – rechtlich zulässig. In diesem Zusammenhang wird mitunter auf den Alimentationsgrundsatz nach Art. 33 Abs. 5 GG verwiesen, der dem Staat die Verpflichtung einer „amtsangemessenen“ Besoldung seiner Beamten auferlegt. Dies schränkt die Möglichkeiten des Gesetzgebers, Besoldungen zu verringern, deutlich ein. Einschlägig ist hier das Urteil des Bundesverfassungsgerichtes vom 24. November 1998, mit dem festgestellt wurde, dass der Dienstherr hinsichtlich der Besoldung verheirateter Beamter mit mehr als zwei Kindern das Alimentationsprinzip verletzt habe. Doch das Alimentationsprinzip ist ein beamtenrechtliches Prinzip, das für den Bereich des öffentlichen Dienstes aus dem Treueverhältnis folgt. Für die Kirche als Arbeitgeber Kirche ist es nur insofern von Belang, als sie ihre Beschäftigungsverhältnisse in Analogie zum öffentlichen Dienst gestaltet. Dies muss sie aber grundsätzlich nicht. Denn sie verfügt prinzipiell über größere Gestaltungsmöglichkeiten als der Dienstherr Staat.

Gegen eine potentielle Einkommensumverteilung spricht auch der arbeitsrechtliche Bestandsschutz nicht, und es gibt keinen verfassungsrechtlichen Anspruch auf Erhalt des Besitzstandes. Umgekehrt steht der aus dem Bürgerlichen Gesetzbuch abgeleitete arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz einer Besserstellung bestimmter Gruppen von Beschäftigten dann nicht entgegen, wenn es hierfür sachlich Gründe und objektive Kriterien gibt. Allerdings hat dann der Arbeitgeber allen Beschäftigten, die diese Kriterien erfüllen, die jeweilige Besserstellung zu gewähren. Dies heißt im Blick auf das Frageinteresse unserer Studie, dass eventuelle Zulagen, die an Familienstand, Kinderzahl und Eingruppierung gebunden würden, allen entsprechenden Beschäftigten gewährt werden müssten. Individuelle Sonderlösungen auf der Grundlage einzelvertraglicher Vereinbarungen sind möglich, ihnen sind aber Grenzen gesetzt. Nicht auszuschließen ist es, dass Nichtbegünstigte mit Aussicht auf Erfolg den Rechtsweg beschreiten und eine Besserstellung einklagen. Angesichts solcher rechtlichen Unsicherheiten sind Lösungen vorzuziehen, die sich nicht auf einzelvertragliche Vereinbarungen gründen – abgesehen von dem beträchtlichen Verwaltungsaufwande, den solche Individualregelungen mit sich bringen würden.

Rechtlich stehen also Versuchen der Einführung von Einkommensumverteilungen keine grundlegenden Bedenken entgegen, Einzelheiten wie zum Beispiel Möglichkeiten für Übergangsregelungen müssten jedoch untersucht werden. Allerdings könnte eine Absenkung der oberen Besoldungen nachteilige finanzielle Folgen für die Landeskirche haben. Denn die nach Artikel 4 des Vertrages zwischen dem Freistaat Baden und der Vereinigten Evangelisch-protestantischen Landeskirche Badens vom 14. November 1932 bis heute gezahlten Staatszuschüsse für den Gemeindepfarrdienst und weitere kirchliche Lasten könnten an die Höhe der jeweiligen Personalkosten gebunden sein. Dies legt auch eine Erläuterung zum Gemeindepfarrdienst im Buchungsplan des Haushaltsplanes 2000/2001 der Evangelischen Landeskirche in Baden nahe. Dort heißt es: „Die Leistungen des Landes für die Evangelische Landeskirche in Baden (ausgenommen derjenigen aufgrund der Baupflicht zu den örtlichen kirchlichen Gebäuden) wurden im Staatshaushaltsplan 1973 zu einer Pauschalleistung zusammengefasst. Der Ausgangsbetrag nach dem Stand der Leistungen am 31. Dezember 1971 betrug 8.856.670 DM [...]. Der [...] Ausgangsbetrag [...] wird jeweils angepasst an die Bezüge eines Landesbeamten der Besoldungsgruppe A 14 BbesG nach Maßgabe einer Schlüsselzahl: für deren Berechnung wird das Mittel zwischen Anfangs- und Endgrundgehalt der Besoldungsgruppe A 14 sowie der Ortszuschlag der Tarifklasse Ib Stufe 2 zugrunde gelegt (angenommene Steigerung 1997 von jeweils 4%)“. Hieraus

---

<sup>211</sup> Die oben erwähnten Bestrebungen, die Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) im Bereich von Caritas und Diakonie vom BAT bzw. von den KR-Tarifen abzulösen, zeigt deutlich die rechtliche kirchliche Gestaltungsfreiheit. Dass auch die Diakonie zum Beispiel nicht an den BAT gebunden ist, bestätigte die Rechtsabteilung des Diakonischen Werkes der EKD mit fernmündlicher Auskunft vom 26. Januar 2001.

könnte gefolgert werden, dass das Land Baden-Württemberg eine Absenkung der Leistungen für den Gemeindepfarrdienst vornehmen könnte, würden die entsprechenden Personalkosten gesenkt (dass dann die eingesparten Beträge anderen Beschäftigtengruppen zugute kämen, wäre kein Hinderungsgrund: Der Kirchenvertrag von 1932 verpflichtet den Staat zu Leistungen für den Pfarrdienst, eine Verpflichtung für entsprechende Leistungen zur Bezahlung kirchengemeindlicher Kirchendiener und Raumpflegerinnen kann daraus aber nicht abgeleitet werden). Eine Absenkung der Staatszuschüsse hätte aber deutlich negative Folgen, lagen doch die Staatszuschüsse und Ersatzleistungen des Landes (unter Einschluss der Ersatzleistungen für den Religionsunterricht) im Jahr 1998 (Rechnungsabschluss) bei rund DM 35 Millionen. Angesichts dieser Problemanzeige sollte der Arbeitgeber Kirche vor Klärung dieses Sachverhaltes keine Modelle der Einkommensumverteilung einführen (es sei denn, er ist zum Verzicht auf einen Teil der Staatsleistungen bereit).

Ein drittes Erschwernis gegen den Versuch einer binnenkirchlichen Einkommensumverteilung kommt hinzu: Die Transfers müssten sich zwischen unterschiedlichen Rechtspersönlichkeiten bewegen – von der Landeskirche hin zu den Kirchengemeinden (das ließe sich mit einigem Aufwande auf dem Wege der Novellierung des Finanzausgleichgesetzes grundsätzlich regeln) und hin zu der großen Zahl diakonischer Träger, zu denen in der Regel seitens der Landeskirche keine unmittelbaren finanziellen Beziehungen bestehen.

Doch trotz solcher Einwände wäre eine binnenkirchliche Einkommensumverteilung möglich. Gehaltskürzungen sollten sich auf Besoldungen und Vergütungen in der obersten Gruppe der Vergütungsgruppen beschränken. Denkbar wäre eine Kürzung der Bruttobeträge um 5 % ab A 13 aufwärts, wobei es fraglich ist, ob es wirklich vertretbar ist, die Einkommen von Beschäftigten in A 13 (oder nach Pfarrbesoldung 03) um einen solchen Betrag zu kürzen. Tabelle 12 versucht, die Größenordnung einer solchen Maßnahme abzuschätzen. Hierbei werden Teildienstverhältnisse wie eine halbe Stelle gewertet (dies ist problematisch, die Datenlage erlaubt aber keine weitere Differenzierung). Pfarrbesoldung 03 wird wie A 13 und die Pfarrbesoldungen 02 und 01 wie A 14 gewertet (da die genaue Zahl der Beschäftigten mit einer Pfarrbesoldung in der Größenordnung von A 15 oder A 16 nicht bekannt ist), die B- und C-Besoldungen werden (unzutreffend) wie A 15 behandelt. Durch diese Ungenauigkeiten wird also der mögliche Effekt einer fünfprozentigen Gehaltskürzung unterschätzt, dies gilt auch im Blick darauf, dass Einmalzahlungen in der Modellrechnung keine Berücksichtigung finden. Dennoch erlaubt die auf diesen Grundlagen durchgeführte Abschätzung eine Aussage über die Größenordnung der Einsparereffekte einer solchen Gehaltskürzung.

Zunächst verdient Beachtung, dass die Nettobeträge (Spalte 07 der Tabelle 12) der Kürzungen deutlich unter 5 % liegen. Immerhin würden sie einen nach A 13 (Stufe 10) eingruppierten Verheirateten mit zwei Kindern monatlich mit 197,-- DM belasten, die obersten Einkommensbezieher müssten auf 296,-- DM im Monat verzichten. Eingespart werden könnten knappe DM 470.000,--, sollte A 13 von den Gehaltskürzungen verschont bleiben, läge der „Ertrag“ der Kürzungen bei rund DM 260.000,--.

Unterstellen wir einmal, dieser in den oberen und obersten Vergütungsgruppen durch Besoldungs- und Vergütungskürzungen freigesetzte Betrag von rund einer halben Million DM sollte nun auf die Beschäftigten in den untersten Vergütungsgruppen gleichmäßig verteilt (und Teilzeitbeschäftigten zu 50 % berücksichtigt) werden. Zu beachten ist natürlich, dass ein Teil des zur Umverteilung gelangenden Betrages durch die Erhöhung des „Arbeitgeberbrutto“ und ein weiterer Teil durch höhere Steuern und Sozialabgaben aufgezehrt werden.

Tabelle 13 zeigt die Ergebnisse: Würden zum Beispiel nur die Beschäftigten der Gruppe 1 durch die Einkommensumverteilung begünstigt (die hier zur Vereinfachung so behandelt werden, als wären sie alle nach MTArb 1 [Stufe 7] eingruppiert, was natürlich nicht zutreffend ist), dann würden pro Person 1.210,-- DM brutto „ausgeschüttet“, die Nettoerhöhung läge aber nur bei 574,-- DM: Über die Hälfte des umverteilten Betrages würde also die zu begünstigenden Beschäftigten nicht erreichen, wäre also im Sinne des Umverteilungszieles – der Erhöhung von Haushaltseinkommen nämlich – verloren.

**Tabelle 12: Abschätzung möglicher Einsparungen bei fünfprozentiger Gehaltskürzung in den oberen Vergütungsgruppen, Modellrechnungen für Verheiratete mit zwei Kindern, absolute Beträge in DM, Tarife 2000/2001**

01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13
Vergütungsgruppe	monatliches Bruttoeinkommen	monatliches Nettoeinkommen (nach Abzug 1,25% Kirchliche Zusatzversorgung)	„Arbeitgeberbrutto“	um 5% gekürztes Bruttoeinkommen	gekürztes Nettoeinkommen (nach Abzug 1,25% Kirchliche Zusatzversorgung)	Kürzungsbetrag Netto (Spalte 03 minus Spalte 06)	„Arbeitgeberbrutto“ der um 5% gekürzten Vergütung	Einsparung Arbeitgeber durch Kürzung Vergütung (Spalte 04 minus Spalte 08)	Anzahl der Vollzeitbeschäftigten in der Vergütungsgruppe	Anzahl der Teilzeitbeschäftigten in der Vergütungsgruppe	„gewichtete“ Anzahl Beschäftigte (Teilzeitbeschäftigte wie 0,5 Beschäftigte)	monatliche Einsparung Arbeitgeber durch Kürzung Vergütung
A 13 (St.10) A 13 Pfarrbesoldung 03 Summe	7.347,--	4.679,--	8.847,--	6.979,--	4.482,--	197,--	8.429,--	418,--	105 279 384	35 165 200	484,0	202.312,--
BAT IIa (St.45) BAT IIa	8.023,--	5.035,--	9.616,--	7.622,--	4.824,--	211,--	9.160,--	456,--	58	31	73,5	33.516,--
A 14 (St.11) A 14 Pfarrbesoldung 02 und 01 Summe	8.249,--	5.150,--	9.873,--	7.837,--	4.936,--	214,--	9.405,--	468,--	21 303 324	6 61 67	357,5	167.310,--
BAT Ib (St.47) BAT Ib bis I	8.827,--	5.461,--	10.515,--	8.386,--	5.220,--	241,--	10.029,--	486,--	21	13	27,5	13.365,--
A 15 (St.12) A 15 und 16 C und B Summe	9.514,--	5.892,--	11.209,--	9.038,--	5.596,--	296,--	10.728,--	481,--	76 26 102	2 3 5	104,5	50.265,--
<b>Summe</b>												<b>466.768,--</b>



**Tabelle 13: Mögliche Gehaltserhöhungen unterer Vergütungsgruppen, Modellrechnungen für Verheiratete mit zwei Kindern in DM**

für Modellrechnung ausgewählte Vergütungsgruppe/ Gruppen von Vergütungsgruppen	Anzahl Beschäftigte je Gruppe von Vergütungsgruppen				Ausschüttung bei Gleichverteilung Ersparnis durch Gehaltskürzungen aus Tabelle 10	monatliches <b>Bruttoeinkommen</b>	monatliches <b>Nettoeinkommen</b> (nach Abzug 1,25% Kirchl. Zus.vers.)	„Arbeitgeberbrutto“ vor <b>Erhöhung</b>	„Arbeitgeberbrutto“ nach <b>Erhöhung</b> (Spalte 09 plus Spalte 06)	monatliches <b>Bruttoeinkommen nach Erhöhung</b>	monatliches <b>Nettoeinkommen</b> nach Erhöhung (nach Abzug Kirchl. Zus.vers.)	monatliche <b>Nettoerhöhung</b> (Spalte 12 minus Spalte 08)
	Teilzeit	Vollzeit	„gewichtete“ Anzahl Beschäftigte	kumulierte Zahl Beschäftigte								
01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13
MTArb 1 (St.7) Gruppe 1 (vgl. Tabelle 10)	704	61	413	413	1.210,--	3.600,--	2.752,--	4.365,--	5.575,--	4.598,--	3.326,--	574,--
MTArb 1 (St.7) Gruppe 1 (vgl. Tabelle 10)	704	61	413	1.304	383,--	3.600,--	2.752,--	4.365,--	4.748,--	3.916,--	2.945,--	193,--
BAT VIII (St.39) Gruppe 2 (vgl. Tabelle 10)	1.046	368	891			4.042,--	3.017,--	4.901,--	5.284,--	4.358,--	3.194,--	177,--
MTArb 1 (St.7) Gruppe 1 (vgl. Tabelle 10)	704	61	413	2.369	211,--	3.600,--	2.752,--	4.365,--	4.576,--	3.774,--	2.860,--	108,--
BAT VIII (St.39) Gruppe 2 (vgl. Tabelle 10)	1.046	368	891			4.042,--	3.017,--	4.901,--	5.112,--	4.217,--	3.115,--	98,--
BAT VIb (St.39) Gruppe 3 (vgl. Tabelle 10)	756	681	1.059			4.566,--	3.310,--	5.536,--	5.747,--	4.740,--	3.405,--	95,--
MTArb 1 (St.7) Gruppe 1 (vgl. Tabelle 10)	704	61	413	4.194	119,--	3.600,--	2.752,--	4.365,--	4.484,--	3.698,--	2.814,--	62,--
BAT VIII (St.39) Gruppe 2 (vgl. Tabelle 10)	1.046	368	891			4.042,--	3.017,--	4.901,--	5.020,--	4.140,--	3.072,--	55,--
BAT VIb (St.39) Gruppe 3 (vgl. Tabelle 10)	756	681	1.059			4.566,--	3.310,--	5.536,--	5.655,--	4.664,--	3.363,--	53,--
BAT Vc (St.35) Gruppe 4 (vgl. Tabelle 10)	1.074	1.288	1.825			4.723,--	3.396,--	5.727,--	5.846,--	4.821,--	3.449,--	53,--

Ein Zweites kommt hinzu: Kaum zu rechtfertigen wäre es, den zur Umverteilung zur Verfügung stehenden Betrag nur auf Beschäftigte der untersten Gruppe von Vergütungsgruppen zu verteilen. Geschähe dies, läge ihr Einkommen als Ergebnis der Umverteilung über dem Niveau der Einkommen der Beschäftigten, die in Vergütungsgruppen der Gruppe 3 eingruppiert sind – und deutlich über dem Niveau der Gruppe 2. Eine solche einseitige Bevorzugung der untersten Einkommensbezieher wäre sachlich in keinster Weise zu rechtfertigen – nicht zuletzt deshalb, weil auch die Paarhaushalte mit zwei Kindern und nur einem Einkommen nach Vergütungsgruppen der Gruppen 2 und 3 mit einiger Wahrscheinlichkeit im Bereich „relativer Armut“ leben müssen. Würde daher Gruppe 2 mit einbezogen, ergäben sich monatliche Nettozuwächse pro Beschäftigter von 193,-- DM für Beschäftigte der Gruppe 1 und 177,-- DM für Beschäftigte der Gruppe 2. Würde schließlich der Betrag auf alle Beschäftigte in den untersten vier Gruppen der Vergütungsgruppen verteilt, ergäbe dies Nettobeträge von etwas über 50,-- DM bis rund 60,-- DM im Monat. Nun muss aber berücksichtigt werden, dass noch möglicherweise 4.000 bis 5.000 potentiell „Anspruchsberechtigte“ aus dem Bereich des Diakonischen Werkes hinzukämen, ohne dass der zur Umverteilung zur Verfügung stehende Betrag entsprechend erhöht würde (vermutet werden darf, dass der Anteil der Beschäftigten mit einer Vergütung oder Besoldung in der Höhe von A 13 oder BAT IIa aufwärts im diakonischen Bereich niedriger ist als in den hier untersuchten Bereichen<sup>117</sup>) – es ist unmittelbar einsichtig, dass eine solche Umverteilung ohne sozialen Nutzen wäre.

Daher wird mit Tabelle 14 (auf der Folgeseite) ein anderer Weg gewählt: Es soll abgeschätzt werden, wie hoch der Betrag wäre, um das Bruttoeinkommen der Verheirateten mit zwei Kindern so aufzustocken, dass ihre Haushalte – unterstellt, sie müssten von diesem Einkommen zuzüglich Kindergeld leben – mindestens die Schwelle 3 (steuerfrei zu stellendes Existenzminimum mit Mehrbedarf für Erwerbstätige) erreichen. Dabei sei ausdrücklich vermerkt, dass diese Einkommen auch nach einer solchen Aufbesserung noch deutlich unter der „50%-Grenze“ liegen würden.

Da keine Daten über Familienstand und Kinderzahl vorliegen, werden ersatz- und grob näherungsweise nur die Vollzeitbeschäftigten der Rechnung zugrunde gelegt. Spalte 07 der Tabelle 14 weist die Ergebnisse auf: Zur entsprechenden Aufstockung der Einkommen der Beschäftigten in Gruppe 1 werden etwa 103.000,-- DM benötigt, zur Aufstockung der Einkommen der Beschäftigten in Gruppe 2 rund 332.000,-- DM, der Bedarf für Gruppe 3 läge bei rund 483.000,-- DM und für Gruppe 4 (hier bleiben die höheren Dienstaltersstufen außer Betracht) bei 374.000,-- DM. Insgesamt wären also knapp 1,3 DM Millionen erforderlich, damit die Haushalte dieser Beschäftigten – wären sie ausschließlich auf dieses eine Einkommen angewiesen und alles Paarhaushalte mit zwei Kindern – zumindest ein Einkommensniveau erreichten, das Schwelle 3 entspricht.

Diese Abschätzung ist jedoch in mehrfacher Hinsicht unbefriedigend. Erstens ist davon auszugehen, dass nicht alle Vollzeitbeschäftigte alleinverdienende Haushaltsvorstände sind. Daher ist es sinnvoll, die Modellrechnung nach Tabelle 14 für männliche Beschäftigte zu wiederholen, die entsprechenden Ergebnisse stellt Tabelle 15 (auf Seite 76) zusammen. Danach ergäbe sich ein Zulagenbedarf in Höhe von rund einer halben Million DM – wiederum unterstellt, dass alle männlichen Beschäftigten ersten Vollzeit arbeiten und zweitens verheiratet sein würden, drittens zwei Kinder hätten und viertens alleine das Haushaltseinkommen bestreiten würden. Andererseits kann nicht davon ausgegangen werden, dass unter den weiblichen Beschäftigten keine Haushaltsvorstände sein würden.

Unbefriedigend sind beide Abschätzungen auch deshalb, weil sie keine Aussagen treffen können über einen eventuellen Zulagenbedarf für Alleinerziehende. Schließlich müsste unbedingt der Bereich des Diakonischen Werkes Baden in die Untersuchung einbezogen werden.

All dies aber erlaubt die Datenlage nicht. Weitere Untersuchungen auf besserer Datengrundlage sind daher unabdingbar. Immerhin ist es nicht unwahrscheinlich, dass es einen „Zulagenbedarf“ in Höhe

<sup>117</sup> Zwar weist die bereits erwähnte Mitarbeiterstatistik des Diakonischen Werkes der EKD für Baden-Württemberg aus, dass 10 % der Beschäftigten den höchsten Vergütungsgruppen zugeordnet sind, doch zugleich hatten im Bundesdurchschnitt nur 5,2% der Beschäftigten eine akademische Ausbildung; in den obersten Vergütungsgruppen gehört eine solche jedoch in der Regel zu den Zugangsvoraussetzungen.

**Tabelle 14: Abschätzung des Zulagenbedarfes zur Aufstockung der Bruttoeinkommen Verheirateter mit zwei Kindern in den unteren Vergütungsgruppen auf das Niveau von Schwelle 3 (steuerfrei zu stellendes Existenzminimum mit Mehrbedarf für Erwerbstätige) – Modellrechnungen für Vollzeitbeschäftigte**  
absolute Beträge in DM, Tarife 2000/2001

01	02	03	04	05	06	07
Vergütungsgruppe	Anzahl Beschäftigte Vollzeit pro Vergütungsgruppe	monatliches Bruttoeinkommen	monatliches „Arbeitgeberbrutto“	„Arbeitgeberbrutto“ für Bruttoeinkommen von 5.000--	erforderliche Zulagen zur Erreichung Bruttoeinkom. DM 5.000,-- (Spalte 05 minus Spalte 04)	„Bedarf“ je Vergütungsgruppe
MTArb 1 (St.7)	31	3.600,--	4.365,--	6.062,--	1.697,--	52.607,--
BAT X (St.37)	1	3.714,--	4.503,--	6.062,--	1.559,--	1.559,--
MTArb 1a (St.8)	12	3.725,--	4.517,--	6.062,--	1.545,--	18.540,--
MTArb 2 (St.8)	3	3.799,--	4.606,--	6.062,--	1.456,--	4.368,--
BAT IXb (St.37)	9	3.840,--	4.656,--	6.062,--	1.406,--	12.654,--
MTArb 2a (St.8)	10 (MTArb 2a bis 4)	3.876,--	4.700,--	6.062,--	1.362,--	13.620,--
<b>Zwischensumme „Bedarf“ Gruppe 1:</b>						<b>103.348,--</b>
BAT IXa (St.37)	1	3.955,--	4.795,--	6.062,--	1.267,--	1.267,--
KR I (St.5)	27	3.864,--	4.685,--	6.062,--	1.377,--	37.179,--
MTArb 5 (St.7)	6 (MTArb 5 bis 6a)	4.158,--	5.042,--	6.062,--	1.020,--	6.120,--
BAT VIII (St.39)	49	4.042,--	4.900,--	6.062,--	1.162,--	56.938,--
KR II (St.8)	35 (einschl. KR III)	4.184,--	5.073,--	6.062,--	989,--	34.615,--
BAT VII (St.43)	251 (einschl. VKA-Tarif VII u. AVR-C Grundtarif VII)	4.355,--	5.280,--	6.062,--	782,--	196.282,--
<b>Zwischensumme „Bedarf“ Gruppe 2:</b>						<b>332.401,--</b>
BAT VIb (St.35)	656	4.410,--	5.347,--	6.062,--	715,--	469.040,--
KR IV (St.7)	25	4.534,--	5.497,--	6.062,--	565,--	14.125,--
<b>Zwischensumme „Bedarf“ Gruppe 3:</b>						<b>483.165,--</b>
BAT Vc (St.31)	442 (anteilig) (a)	4.512,--	5.471,--	6.168,--	591,--	261.222,--
KR V (St.4)	49 (einschl. AVR-C KR-Tarif V)	4.518,--	5.478,--	6.168,--	584,--	28.616,--
BAT Vc (St.35)	224 (anteilig) (a)	4.723,--	5.727,--	6.168,--	335,--	75.040,--
KR Va (St.6)	41	4.797,--	5.816,--	6.168,--	246,--	10.086,--
<b>Zwischensumme „Bedarf“ Gruppe 4:</b>						<b>374.964,--</b>
<b>Summe „Bedarf“ Gruppen 1 bis 4</b>						<b>1.293.878,--</b>

(a) Schätzung unter Annahme einer Gleichverteilung von Voll- und Teilzeit auf die einzelnen Dienstaltersstufen (56,6% der in der Vergütungsgruppe BAT Vc Beschäftigten arbeiten Vollzeit).

**Tabelle 15: Abschätzung des Zulagenbedarfes zur Aufstockung der Bruttoeinkommen Verheirateter mit zwei Kindern in den unteren Vergütungsgruppen auf das Niveau von Schwelle 3 (steuerfrei zu stellendes Existenzminimum mit Mehrbedarf für Erwerbstätige) – Modellrechnungen für männliche Beschäftigte**  
 Modellrechnungen, absolute Beträge in DM, Tarife 2000/2001

08	09	10	11	12	13	14
Vergütungsgruppe	Anzahl männliche Beschäftigte pro Vergütungsgruppe	monatliches Bruttoeinkommen	monatliches „Arbeitgeberbrutto“	„Arbeitgeberbrutto“ für Bruttoeinkommen von 5.000--	erforderl. Zulagen zur Erreichung Bruttoeinkom. DM 5.000,-- (Spalte 05 minus Spalte 04)	„Bedarf“ je Vergütungsgruppe
MTArb 1 (St.7)	17	3.600,--	4.365,--	6.062,--	1.697,--	28.849,--
BAT X (St.37)	7	3.714,--	4.503,--	6.062,--	1.559,--	10.913,--
MTArb 1a (St.8)	15	3.725,--	4.517,--	6.062,--	1.545,--	23.175,--
MTArb 2 (St.8)	1	3.799,--	4.606,--	6.062,--	1.456,--	1.456,--
BAT IXb (St.37)	5	3.840,--	4.656,--	6.062,--	1.406,--	7.030,--
MTArb 2a (St.8)	5 (MTArb 2a bis 4)	3.876,--	4.700,--	6.062,--	1.362,--	6.810,--
<b>Zwischensumme „Bedarf“ Gruppe 1:</b>						<b>78.233,--</b>
BAT IXa (St.37)	2	3.955,--	4.795,--	6.062,--	1.267,--	2.534,--
KR I (St.5)	5	3.864,--	4.685,--	6.062,--	1.377,--	6.885,--
MTArb 5 (St.7)	6 (MTArb 5 bis 6a)	4.158,--	5.042,--	6.062,--	1.020,--	6.120,--
BAT VIII (St.39)	70	4.042,--	4.900,--	6.062,--	1.162,--	81.340,--
KR II (St.8)	4 (einschl. KR III)	4.184,--	5.073,--	6.062,--	989,--	3.956,--
BAT VII (St.43)	104 (einschl. VKA-Tarif VII u. AVR-C Grundtarif VII)	4.355,--	5.280,--	6.062,--	782,--	81.328,--
<b>Zwischensumme „Bedarf“ Gruppe 2:</b>						<b>182.163,--</b>
BAT VIb (St.35)	91	4.410,--	5.347,--	6.062,--	715,--	65.065,--
KR IV (St.7)	7	4.534,--	5.497,--	6.062,--	565,--	98.875,--
<b>Zwischensumme „Bedarf“ Gruppe 3:</b>						<b>163.940,--</b>
BAT Vc (St.31)	9 (anteilig) (a)	4.512,--	5.471,--	6.168,--	591,--	5.319,--
KR V (St.4)	5 (einschl. AVR-C KR-Tarif V)	4.518,--	5.478,--	6.168,--	584,--	9.220,--
BAT Vc (St.35)	5 (anteilig) (a)	4.723,--	5.727,--	6.168,--	335,--	1.675,--
KR Va (St.6)	9	4.797,--	5.816,--	6.168,--	246,--	2.214,--
<b>Zwischensumme „Bedarf“ Gruppe 4:</b>						<b>18.428,--</b>
<b>Summe „Bedarf“ Gruppen 1 bis 4</b>						<b>442.764,--</b>

(a) Schätzung unter Annahme einer Gleichverteilung von Voll- und Teilzeit auf die einzelnen Dienstalterstufen (56,6% der in der Vergütungsgruppe BAT Vc Beschäftigten arbeiten Vollzeit).

von 0,5 Millionen bis 1,3 Millionen DM geben könnte. Dieser Bedarf dürfte kaum auf dem Wege von Gehaltskürzungen erbracht werden können: Eine fünfprozentige Kürzung im Bereich der obersten Vergütungsgruppen würde (siehe oben) bei Einbezug von A 13 in die Kürzungen rund 470.000,- DM und ohne A 13 rund 260.000,- DM ergeben. Damit wäre selbst die geschätzte Untergrenze des „Zulagenbedarfes“ nur bei Einbezug von A 13 einer solchen Gehaltskürzung zu finanzieren, doch es gibt gute Gründe, A 13 von eventuellen Kürzungen auszusparen, da in dieser Vergütungsgruppe vor allem jüngere Pfarrerrinnen und Pfarrer mit kleinen Kindern eingruppiert sind.

Gänzlich unzureichend wäre eine fünfprozentige Gehaltskürzungen für eine Finanzierung der geschätzten Obergrenze des Zulagenbedarfes. Denn dieser Betrag entspräche fast dem dreifachen Einsparbetrag, der mit den modellhaft vorgestellten Gehaltskürzungen zur Verfügung gestellt werden könnte, sofern auch A 13 in die Kürzungen einbezogen würde. Sollte aber diese Besoldungsgruppe von Kürzungen verschont bleiben, läge der erforderliche Ergänzungsbetrag fast bei dem Fünffachen des Einsparungsbetrages! Die Grenzen einer eventuellen Gehaltskürzung zeigt auch Tabelle 16 (auf der Folgeseite): Selbst eine zwanzigprozentige Kürzung der Bruttoeinkommen ab A 14 würde „nur“ knapp 1,1 Millionen DM ergeben und daher nur bei gleichzeitiger fünfprozentiger Kürzung von A 13 zur Abdeckung der geschätzten Obergrenze des „Ergänzungsbedarfes“ ausreichen. Doch es versteht sich von selbst, dass eine Gehaltskürzung in einem solchen Umfange gänzlich indiskutabel ist.

Schließlich würde auch eine Kürzung der Ruhegehaltsbezüge (einmal abgesehen davon, dass sie aus rechtlichen Gründen erst mittelfristig wirksam werden könnte) der potentiellen Deckungslücke einer Aufbesserung im Bereich der unteren Vergütungsgruppen nicht wesentlich abhelfen: Zurzeit (2001) gibt es etwa 620 Ruheständlerinnen und Ruheständler der Evangelischen Landeskirche in Baden. Das maximale Ruhegehalt entspricht 75 Prozent der letzten ruhegehaltfähigen Dienstbezüge, dies wären 6.627,- DM im Monat. Allerdings ist davon auszugehen, dass nicht alle Anspruchsberechtigten ein Ruhegehalt in dieser Höhe erhalten und außerdem Abzüge – wie etwa für eine private Krankenversicherung – in Rechnung gestellt werden müssen. Daher soll von einer Bemessungsgrundlage in Höhe von 6.000,- DM ausgegangen werden. Eine fünfprozentige Kürzung ergäbe dann einen Betrag von 186.000,- DM, der allerdings – dies sei betont – nicht kurzfristig zu realisieren wäre!

Insgesamt würde also eine fünfprozentige Gehaltskürzung selbst bei Einbezug von A 13 und der Ruhegehälter rund 650.000,- DM ergeben und damit nur dann zur Deckung des Zulagenbedarfes ausreichen, wenn sich dieser im mittleren Schätzbereich bewegen dürfte.

Vor diesem Hintergrund und angesichts der hohen Wahrscheinlichkeit, dass auch unter den kirchlich Beschäftigten Menschen sein könnten, die arm trotz Arbeit sind, wäre ein neuer Wege zu prüfen: Die Einrichtung „**Armut - Reichtum - Ausgleichsfonds**“ als eigener Rechtspersönlichkeit nämlich. Entsprechende Möglichkeiten zu prüfen, sprengt den Rahmen dieser Problemskizze. Erforderlich sind daher weitere und sicher lohnende Untersuchungen, soll der Impuls zur Einführung eines „solidarischen“ Lohnes für den gesamten Bereich der Evangelischen Landeskirche in Baden zum Tragen kommen.

Einige wenige Vorüberlegungen mögen daher an dieser Stelle genügen<sup>118</sup>:

Der „Armut - Reichtum - Ausgleichsfonds“ sollte eigenen Rechtes und damit von der Evangelischen Landeskirche in Baden, ihren Gemeinden, Werken und Diensten unabhängig sein. Vertrauenspersonen auf der landeskirchlichen Ebene und in den Kirchenbezirken sind Ansprechpartnerinnen und -partner. Diese Vertrauenspersonen unterliegen hinsichtlich ihrer diesbezüglichen Funktion nicht der Dienstaufsicht eines kirchlichen Anstellungsträger und sind zur Verschwiegenheit verpflichtet.

Anspruchsberechtigt für Zahlungen aus dem „Armut - Reichtum - Ausgleichsfonds“ sollen zunächst Beschäftigte im Bereich der Evangelischen Landeskirche in Baden (unabhängig davon, ob Landeskirche, Kirchengemeinden oder Mitgliedseinrichtungen des Diakonischen Werkes Anstellungsträger sind) sein, die in „relativer Armut“ leben. Daher sollen alle Beschäftigten, die einer der Vergütungs-

---

<sup>118</sup> Die Vorüberlegungen beruhen auf Beratungen der Initiative „Ökumenisches Teilen – Solidarischer Lohn“ am 10. März 2001.

**Tabelle 16: Abschätzung möglicher Einsparungen bei zwanzigprozentiger Gehaltskürzung in den oberen Vergütungsgruppen, Modellrechnungen für Verheiratete mit zwei Kindern, absolute Beträge in DM, Tarife 2000/2001**

14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
Vergütungsgruppe	monatliches Bruttoeinkommen	monatliches Nettoeinkommen (nach Abzug 1,25% Kirchliche Zusatzversorgung)	„Arbeitgeberbrutto“	um 20% gekürztes Bruttoeinkommen	gekürztes Nettoeinkommen (nach Abzug 1,25% Kirchliche Zusatzversorgung)	Kürzungsbetrag Netto (Spalte 03 minus Spalte 06)	„Arbeitgeberbrutto“ der um 20% gekürzten Vergütung	Einsparung Arbeitgeber durch Kürzung Vergütung (Spalte 04 minus Spalte 08)	Anzahl der Vollzeitbeschäftigten in der Vergütungsgruppe	Anzahl der Teilzeitbeschäftigten in der Vergütungsgruppe	„gewichtete“ Anzahl Beschäftigte (Teilzeitbeschäftigte wie 0,5 Beschäftigte)	monatliche Einsparung Arbeitgeber durch Kürzung Vergütung
BAT IIa (St.45) BAT IIa	8.023,--	5.035,--	9.616,--	6.418,--	4.183,--	852,--	7.782,--	1.834,--	58	31	73,5	134.800,--
A 14 (St.11) A 14 Pfarrbesoldung 02 und 01 Summe	8.249,--	5.150,--	9.873,--	6.599,--	4.275,--	875,--	7.996,--	1.877,--	21 303 324	6 61 67	357,5	671.000,--
BAT Ib (St.47) BAT Ib bis I	8.827,--	5.461,--	10.515,--	7.062,--	4.524,--	937,--	8.523,--	1.992,--	21	13	27,5	54.800,--
A 15 (St.12) A 15 und 16 C und B Summe	9.514,--	5.892,--	11.209,--	7.611,--	4.817,--	1.075,--	9.147,--	2.062,--	76 26 102	2 3 5	104,5	215.500,--
<b>Summe</b>												<b>1.076.085,-</b> -

gruppen der untersten vier Gruppen von Vergütungsgruppen (vgl. Tabelle 8, Seite 55) zugeordnet sind, in geeigneter Weise von ihrem Anstellungsträger darauf hingewiesen werden, dass sie unter der Voraussetzung noch zu definierender Gegebenheiten die Möglichkeit haben, eine Zulage aus dem „Armut - Reichtum - Ausgleichsfonds“ zu erhalten. Diese Zulage soll ein Haushaltseinkommen in Höhe des steuerfrei zu stellenden Existenzminimums zuzüglich des Mehrbedarfes für Erwerbstätige (Schwelle 3) ermöglichen. Entsprechende Anträge sind an die jeweils zuständigen Vertrauenspersonen zu stellen, notwendige Entscheidungen fällen die einzurichtenden Selbstverwaltungsgremien des Fonds.

Deutlich gemacht werden muss, dass es zwar keine rechtliche Ansprüche an den „Armut - Reichtum - Ausgleichsfonds“ gibt, dass aber dennoch Zahlungen aus dem Fonds aufgrund der Unzulänglichkeit von Vergütungs- und Besoldungsstrukturen und der dadurch bedingten Verteilungsgerechtigkeit erfolgen und nicht etwa aufgrund persönlicher Defizite. Insofern muss der Fonds seinen politischen Anspruch deutlich machen, Zeichen für die Notwendigkeit einer neuen – innerkirchlichen und gesamtgesellschaftlichen – verteilungspolitischen Debatte zu sein: Der „Armut - Reichtum - Ausgleichsfonds“ ist angesichts verteilungspolitischer Schieflagen ein Behelf, bis dem grundsätzlichen Misstande Abhilfe geschaffen wurde und zugleich ein Instrument zur Schärfung der verteilungspolitischen Auseinandersetzung.

Gespeist wird der Fonds durch freiwillige Beiträge kirchlicher Beschäftigter und weiterer Kirchenmitglieder, hierzu sollen alle Beschäftigten ab einer Vergütungs- und Besoldungsgruppe in Höhe von A 14 oder mit einem entsprechenden sonstigen Einkommen aufgefordert werden. Die Einrichtung und anfängliche finanzielle Absicherung des Fonds sollte mit der Unterstützung der Landeskirche und des Diakonischen Werkes in Baden erfolgen.

Sobald möglich, sollte der Fonds auch für Zahlungen an Kirchenmitglieder geöffnet werden, die nicht bei einem kirchlichen Anstellungsträger beschäftigt sind.

## 6. Anhang

### 6.1. Materialien zu den Armutsgrenzen und Einkommensschwelen

#### 6. 1. 1. Die Einkommens- und Verbrauchsstichprobe und das Sozio-ökonomische Panel

„Die **Einkommens- und Verbrauchsstichprobe (EVS)** wird seit 1962/63 in ca. fünfjährlichem Turnus vom Statistischen Bundesamt in Zusammenarbeit mit den Statistischen Landesämtern durchgeführt und liefert Daten zur wirtschaftlichen Situation privater Haushalte. Während einer einjährigen Erhebungsperiode werden Einkommen und Ausgaben detailliert dokumentiert, was zu einem hohen Grad an Genauigkeit führt. Die EVS ist eine Quoten-, keine Zufallsstichprobe und wird auf der Basis des jeweiligen Mikrozensus hochgerechnet. Haushalte mit besonders hohen Einkommen bleiben unberücksichtigt, wobei die Obergrenze in den einzelnen Wellen der Preis- und Wohlstandsentwicklung angepasst wurde: Sie lag 1969 bei 10.000 DM/ Monat und wurde angehoben über 15.000 DM/ Monat (1973), 20.000 DM/ Monat (1978), 25.000 DM/ Monat (1983 und 1988) auf 35.000 DM/ Monat im Jahr 1993. Auch am unteren Rand werden bestimmte Bevölkerungsgruppen ausgeblendet; Personen, die in Einrichtungen leben (z. B. Justizvollzug, Kasernen, Pflegeheime) werden ebenso wenig erfasst wie Wohnungslose. Die 7. EVS 1993 wurde erstmals in West- und Ostdeutschland durchgeführt, außerdem wurden hier erstmals Haushalte von Ausländern mit einbezogen. Die EVS verfügt über einen großen Stichprobenumfang von maximal 0,3 Prozent aller privaten Haushalte (die EVS 1993 lag mit 56.000 beteiligten Haushalten deutlich darunter).

Das **Sozio-ökonomische Panel (SOEP)** wird von Infratest Sozialforschung im Auftrag des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin) durchgeführt und vom DIW ausgewertet. Es stellt eine repräsentative Längsschnittbefragung dar, die 1984 mit der Befragung von ca. 6.000 Haushalten begann. Seitdem wird jedes Haushaltsmitglied, das älter ist als 16 Jahre, jährlich zu den verschiedensten Bereichen befragt (ca. 12.000 Personeninterviews). 1990 wurde das SOEP auf das Gebiet der ehemaligen DDR ausgeweitet (ca. 2.000 Haushalte mit ca. 4.000 Befragungspersonen). Das Panel umfasst die deutsche und die ausländische Wohnbevölkerung und weist heute einen Stichprobenumfang von etwa 4.600 westdeutschen und ca. 2.200 ostdeutschen Haushalten auf. Als maßgebliche Einkommensvariable wird das monatliche Haushaltsnettoeinkommen erfragt (income screener): Von einer Untererfassung besonders hoher Einkommen ist auch hier auszugehen, ebenso von einer Untererfassung der wohnungslosen oder in Einrichtungen lebenden Personen. Der Vorteil des SOEP liegt darin, dass es als Panelbefragung eine Analyse im Zeitverlauf erlaubt; der Nachteil besteht vor allem darin, dass der beschränkte Stichprobenumfang (etwa ein Zehntel der in der EVS erfassten Haushalte) keine differenzierteren Analysen von Teilgruppen (z. B. der Bezieher niedriger Einkommen) erlaubt. [...] Hinsichtlich der Exaktheit der Einkommenserfassung stellt die EVS die verlässlichste Datenquelle dar.“

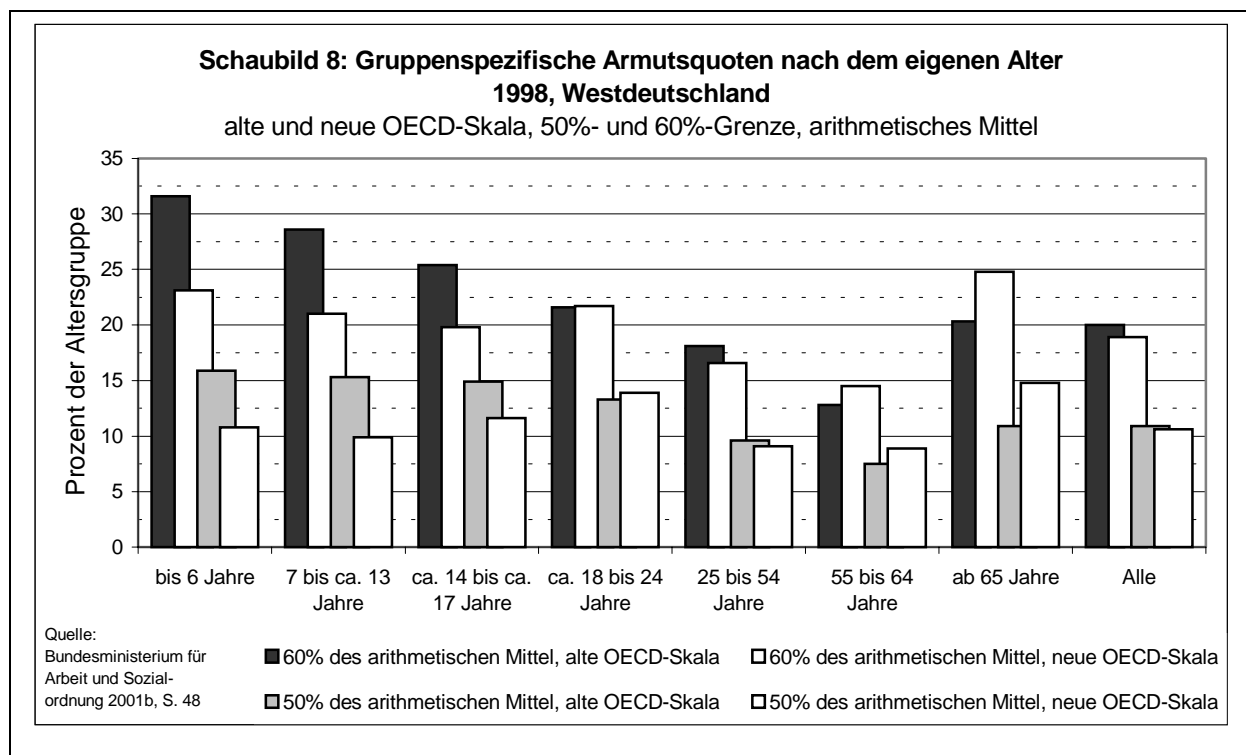
aus: Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (1999), S. 51.

Wie ausgeführt, liegen einzelne Angaben aus der jüngsten EVS von 1998 mittlerweile vor (so zum Beispiel das durchschnittliche Haushaltseinkommen), die Berechnung des Nettoäquivalenzeinkommens wird allerdings nach telefonischer Auskunft des Statistischen Bundesamtes noch längere Zeit in Anspruch nehmen.



## 6.1.2 Kinder- oder Altersarmut? Vom Einfluss der Äquivalenzskalen

Schaubild 8 zeigt den Einfluss der Äquivalenzskala auf die Darstellung der Einkommenspositionen am Beispiel altersspezifischer Armutsquoten: Während nach der alten OECD-Skala die Armutsquoten für Kinder bis 13 Jahre deutlich überdurchschnittlich hoch sind (und das gilt sowohl für Haushalte mit einem Nettoäquivalenzeinkommen von unter 60% wie von unter 50% des arithmetischen Mittels), stellt sich die relative Einkommensposition dieser Altersgruppe nach der neuen OECD-Skala (erwartungs-, weil definitionsgemäß) günstiger dar. Umgekehrt verhält es sich im Blick auf die über 65-Jährigen: Hier ist laut neuer OECD-Skala die Gruppe der in einkommensschwachen Haushalten lebenden Personen größer als nach alter OECD-Skala. Vereinfacht ausgedrückt bedeutet dies: Die alte OECD-Skala scheint die These von der „Infantilisierung“<sup>119</sup> von Armut zu stützen, die neue aber erneute Altersarmut zu belegen – die Wahrnehmung sozialer Wirklichkeit wird also eher vom statistischen Modell denn von der Realität bestimmt.



<sup>119</sup> Allerdings beschreibt „Infantilisierung“ als dynamischer (und nicht statischer) Begriff eine Entwicklung (und keinen Zustand). Daher kann von „Infantilisierung“ nur gesprochen werden, wenn der Anteil von Kindern und Jugendlichen im unteren Einkommensbereich an allen Kindern und Jugendlichen im Zeitverlauf stärker zugenommen hat als der (durchschnittliche) Anteil für alle Altersgruppen. Doch genau dies ist der Fall: Nach alter OECD-Skala lebten 1973 8,0% aller Kinder bis zu 6 Jahren in Haushalten mit einem Nettoäquivalenzeinkommen von unter 50% des arithmetischen Mittels, und damit lag dieser Anteil um rund 23% über dem entsprechenden Anteil aller Altersgruppen, 1993 fanden sich in diesen Haushalten im untersten Einkommensbereich 17% aller Kinder bis zu 6 Jahren, dieser Anteil überstieg den entsprechenden durchschnittlichen Anteil für alle Altersgruppen um gute 68%. 1998 betrug die Quote für die Kinder 15,9% und war runde 46% höher als der entsprechende Durchschnittswert für alle Altersgruppen: Da die Entwicklung der Quoten für Kinder und Jugendliche von 7 bis 17 Jahre ähnlich verlief, ist der Begriff „Infantilisierung“ durchaus als modellhaftes Abbild von Wirklichkeit angemessen.

Zwar zeigt auch die neue OECD-Skala ein deutliches Anwachsen der relativen Betroffenheit der Kinder und Jugendlichen, doch die entsprechenden Quoten bleiben unbeschadet ihres Anstieges entweder unter den Durchschnittsquoten für alle Altersgruppen oder übersteigen diese nur mäßig: Daher entsprach die Zunahme der Anteile der Kinder und Jugendlichen in Haushalten des unteren Einkommensbereiches der durchschnittlichen Zunahme.

Diese Beobachtung zeigt, dass alte und neue OECD-Skala den Trend einer Entwicklung übereinstimmend angeben, nicht aber deren Intensität.

### 6.1.3. Das steuerfrei zu stellende Existenzminimum

**Tabelle 17: Wie wird das steuerfrei zu stellende Existenzminimum berechnet? Modellrechnung für ein Ehepaar mit zwei Kindern**

Werte für das Jahr 2001, absolute Beträge in DM

	im Jahr	im Monat
Regelsatz einschließlich Haushaltsenergie	6.660	555
Regelsatz zweite erwachsene Person	5.328	444
Regelsatz Kind	4.308	359
Regelsatz Kind	4.308	359
einmalige Leistungen Haushaltsvorstand	996	83
einmalige Leistungen zweite erwachsene Person	852	71
einmalige Leistungen Kind	864	72
einmalige Leistungen Kind	864	72
steuerfrei zu stellende Kaltmiete Haushaltsvorstand	4.296	358
steuerfrei zu stellende Kaltmiete zweite erwachsene Person	2.232	186
steuerfrei zu stellende Kaltmiete Kind	1.308	109
steuerfrei zu stellende Kaltmiete Kind	1.308	109
Heizkosten Haushaltsvorstand	852	71
Heizkosten zweite erwachsene Person	564	47
Heizkosten Kind	288	24
Heizkosten Kind	288	24
Betreuungsfreibetrag	3.024	252
Betreuungsfreibetrag	3.024	252
<b>Summe ohne Freibetrag für Erwerbstätige</b>	<b>4.1364</b>	<b>3.447</b>
Freibetrag für Erwerbstätige	3228	269
<b>Summe mit Freibetrag für Erwerbstätige</b>	<b>44592</b>	<b>3716</b>

#### 6.1.4. Zur Schätzung der Sozialhilfeschwelle

Die Sozialhilfe gliedert sich in zwei Leistungsbereiche: die laufende Hilfe zum Lebensunterhalt und die Hilfe in besonderen Lebenslagen. Die Leistungen können erbracht werden in Form von Geld- oder Sachleistungen und in Form persönlicher Hilfe, d. h. als Beratung, Unterstützung bei der Wohnungssuche etc.. In der öffentlichen Debatte ist mit Sozialhilfe fast ausschließlich *die laufende Hilfe zum Lebensunterhalt* gemeint. Als Armutsschwelle ist sie zudem gegenüber der Hilfe in besonderen Lebenslagen vorzuziehen, weil ihr Bezug anzeigt, dass die Mittel zum Lebensunterhalt *über einen längeren Zeitraum* nicht aus eigener Kraft aufgebracht werden können.

Anspruch auf laufende Hilfe zum Lebensunterhalt besteht, wenn das Haushaltsnettoeinkommen unterhalb des Sozialhilfebedarfs liegt. Dieser setzt sich zusammen aus Regelsatz, Mehrbedarfzuschlag, einmalige Leistungen und Wohnkosten (= Kosten der Unterkunft und laufende Kosten der Heizung). Erwerbstätige erhalten einen eigenen Mehrbedarfzuschlag, der berücksichtigt werden muss, wenn das Lohnniveau mit dem Sozialhilfeniveau in Beziehung gesetzt werden soll. Demnach ergibt sich für die Sozialhilfe kein einheitlicher Einkommensgrenzwert, sondern eine große Variation je nach Haushaltskonstellation und spezifischen Lebenslagen. Dieser je nach Haushalt berechnete Sozialhilfeanspruch wird als Sozialhilfeschwelle bezeichnet.

Kern des Leistungsniveaus der Sozialhilfe ist der *Regelsatz*. Mit ihm sollen die Kosten für Ernährung, Körperpflege, „kleine“ Kleidungsstücke und Hausratsgegenstände und die persönlichen Bedürfnisse des täglichen Lebens bestritten werden. Die Höhe des Regelsatz wird von den dafür zuständigen Landesbehörden für jedes Bundesland festgelegt. Die regionalen Unterschiede sind allerdings (auch im Ost-West Vergleich) gering und entsprechen ungefähr den verschiedenen Preisniveaus,

Der Regelsatz wird für jeden Haushaltsangehörigen gewichtet; dazu wird seit 1991 folgende Äquivalenzskala verwendet (Breuer/Engels [1999], S. 22):

Haushaltsvorstand („Eckregelsatz“)	100%
jede weitere erwachsene Person	80%
Kind unter 7 Jahren	50%
Allein erzogenes Kind unter 7 Jahren	55%
Kind von 7 bis unter 14 Jahren	65%
Kind von 14 bis unter 18 Jahren	90%

Zum Regelsatz stehen bestimmten Personengruppen Mehrbedarfzuschläge zu, so z. B. Personen über 60 oder werdenden Müttern. Berücksichtigt wurden hier die entsprechenden Mehrbedarfzuschläge für Alleinerziehende (40% des Regelsatzes bei Kind unter 7 Jahren beziehungsweise 2-3 Kindern unter 16 Jahren) und für Erwerbstätige (50% des Regelsatzes). Mitte 1993 wurde der Mehrbedarfzuschlag für Erwerbstätige in einen Freibetrag umgewandelt, der sich bei der Berechnung der Sozialhilfeschwelle allerdings faktisch wie jener zur Erhöhung des Bedarfsniveaus führt.

Einmalige Leistungen werden nicht pauschal, sondern auf Antrag zu besonderen Anlässen (z. B. größere Anschaffungen) gewährt. Üblich ist die Verwendung rechnerischer Durchschnittswerte (Hanesch u. a. [2000], 135; aber auch das Statistische Bundesamt und die Bundesregierung) von 16% vom Eckregelsatz für den Haushaltsvorstand, 17% für ein weiteres erwachsenes Haushaltsmitglied und 20% für Kinder. Die Gewährung dieser Einmalleistungen hängt stark von der Bedarfssituation und besonders von der Vergabepaxis der entsprechenden Kommune ab.

In Tabelle 18 sind die einmaligen Leistungen enthalten. Sie decken wesentliche Aspekte (z. B. Kleidergeld, Gebrauchsgüter von längerer Lebensdauer, Instandhaltung der Wohnung, siehe § 21, 1(a) BSHG) des Bedarfs ab, so dass sich ohne sie nur ein sehr niedriger Lebensstandard erreichen lässt. Nach §13 BSHG können auch Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge übernommen werden. Die Übernahme von Rentenversicherungsbeiträgen ist eher selten. In den in Tabelle 18 angegebenen Beträgen sind gemäß der Konvention zur Abschätzung der Sozialhilfeschwelle weder Kranken- oder Pflegeversicherungs- noch Rentenversicherungsbeiträge enthalten.

Demnach ergeben sich die Werte in Tabelle 18 als Summe von Eckregelsätzen (jeweils entsprechend gewichtet), einmaligen Leistungen (gemäß der durchschnittlichen Schätzung, s.o.), Wohnkosten, Mehrbedarfzuschlägen für Alleinerziehende (alle Angaben aus Breuer/Engels 1999, 25) und Mehrbedarfzuschlägen für Erwerbstätige (eigene Berechnung; jeweils einmal addiert, da jeweils von nur einer erwerbstätigen Person im Haushalt ausgegangen wird).

### **Tabelle 18: Wie sich Sozialhilfe zusammensetzt: Modellrechnung für ein Ehepaar mit zwei Kindern zwischen 8 und 14 Jahren**

(Durchschnittlicher Bedarf im Rahmen der Hilfe zum Lebensunterhalt, Baden-Württemberg, 1999, absolute Beträge in DM)

Eckregelsatz Haushaltsvorstand	548
Haushaltsangehörige über 19 Jahre	438
Kind zwischen 8 und 14 Jahren	356
Kind zwischen 8 und 14 Jahren	356
Kaltmiete	833
Heizkosten	106
einmalige Leistungen	303
Mehrbedarf für Erwerbstätige	274
<b>Summe</b>	<b>3214</b>
<b>Schwelle 1: Sozialhilfe 2001</b> (bei 2% Steigerung pro Jahr und Aufrundung auf DM 50,00)	<b>3350</b>

Quelle: Breuer/Engels (1999), S. 22 und 25.

#### **6.1.5. Das Existenzgeld**

### **Tabelle 19: Zusammensetzung des pauschalierten Grundbedarfs beim Existenzgeld (BAG-SHI)**

<b>Bedarfskomponente</b>	<b>DM/Monat</b>
Ernährung und Dinge des täglichen Bedarfs	500
Energie	75
Gesundheit	50
gesetzliche Krankenversicherung	200
Soziales (Kommunikation, Freizeit, Kultur, Sport, Bildung, etc.)	200
Urlaub	125 (1.500/Jahr)
Mobilität	100
Bekleidung	150
Instandhaltung der Wohnung und des Hausrats, Möbel	100
<b>Summe</b>	<b>1.500</b>

aus: Bundesarbeitsgemeinschaft der Sozialhilfeinitiativen 1998b: Höhe des Existenzgeldes, S. 1.  
<http://www.existenzgeld.de/texte/modul3.html>

## 6.2. Arbeitgeber Kirche: Grunddaten zur Beschäftigung für den Bereich der Evangelischen Landeskirche in Baden

**Tabelle 20: Beschäftigte im Bereich der Evangelischen Landeskirche in Baden: Grunddaten (Stand: November 2000)**

Ifd. Nr.	Vergütungsgruppe	Beschäftigte bei			Beschäftigungsumfang		weibliche Beschäftigte
		Landeskirche	Kirchengemeinden	insgesamt	Teilzeit	Vollzeit	
01	Festlohn MTArb	1	276	277			
02	Festvergütung BAT	78	2.023	2.101			
03	Festgehalt Besoldung	34	87	121			
<b>04</b>	<b>Summe Festvergütung</b>	<b>113</b>	<b>2.386</b>	<b>2.499</b>			
05	Geringfügig Beschäftigte BAT	71	1.349	1.420			
06	Geringfügig Beschäftigte MTArb	4	470	474			
07	Geringfügig Beschäftigte KR	0	9	9			
<b>08</b>	<b>Summe geringfügig Beschäftigte</b>	<b>75</b>	<b>1.828</b>	<b>1.903</b>			
09	Praktikanten	0	179	179			
10	Vorpraktikanten	0	230	230			
11	Auszubildende MTArb	0	10	10			
12	Auszubildende KR	0	28	28			
13	Auszubildende BAT	8	1	9			
14	Anwärterbezüge	51	0	51			
<b>15</b>	<b>Summe Praktikanten u. Auszubildende</b>	<b>59</b>	<b>448</b>	<b>507</b>			
16	MTArb 1	4	321	325	315 (LK: MTArb 1 bis 2)	31 (LK: MTArb 1 bis 2)	329 (LK: MTArb 1 bis 2)
17	BAT X	0	11	11	10	1	4
18	MTArb 1a	20	341	361	329 (LK: s. Zeile 16)	12 (LK: s. Zeile 16)	346 (LK: s. Zeile 16)
<b>19</b>	<b>Summe Zeilen 16 bis 18 (Gruppe 1)</b>	<b>24</b>	<b>673</b>	<b>697</b>	<b>654</b>	<b>44</b>	<b>679</b>
20	MTArb 2	1	21	22	18 (LK: s. Zeile 16)	3 (LK: s. Zeile 16)	21 (LK: s. Zeile 16)
21	BAT IXb	1	35	36	32 (LK: BAT IXb bis VIII)	9 (LK: BAT IXb bis VIII)	36 (LK: BAT IXb bis VIII)
22	MTArb 2a	5	5	10	9 (MTArb 2a bis 4a)	10 (MTArb 2a bis 4a)	14 (MTArb 2a bis 4a)
23	BAT IXa	3	13	16	12 (LK: s. Zeile 21)	1 (LK: s. Zeile 21)	11 (LK: s. Zeile 21)
24	MTArb 3	1	3	4	(s. Zeile 22)	(s. Zeile 22)	(s. Zeile 22)
25	MTArb 3a	1	0	1	(s. Zeile 22)	(s. Zeile 22)	(s. Zeile 22)

lfd. Nr.	Vergütungsgruppe	Beschäftigte bei			Beschäftigungsumfang		weibliche Beschäftigte
		Landeskirche	Kirchengemeinden	insgesamt	Teilzeit	Vollzeit	
26	MTArb 4	1	2	3	(s. Zeile 22)	(s. Zeile 22)	(s. Zeile 22)
27	KR I	0	52	52	25	27	47
28	AVR-C KR-Tarif I	0	4	4	5 (AVR-C KR-Tarif I u. II)	0	4 (AVR-C KR-Tarif I u. II)
29	MTArb 4a	0	1	1	(s. Zeile 22)	(s. Zeile 22)	(s. Zeile 22)
30	MTArb 5	0	1	1	1 (MTArb 5 bis 6a)	6 (MTArb 5 bis 6a)	0 (MTArb 5 bis 6a)
31	BAT VIII	2	328	330	279	49	260
32	KR II	0	47	47	16	31	43
33	AVR-C KR-Tarif II	0	1	1	(s. Zeile 28)	(s. Zeile 28)	(s. Zeile 28)
34	MTArb 5a	0	1	1	(s. Zeile 30)	(s. Zeile 30)	(s. Zeile 30)
35	BAT VII	72	865	937	690	247	834
36	VKA-Tarif VII	0	2	2	4 (VKA-Tarif VII bis Vb)	3 (VKA-Tarif VII bis Vb)	6 (VKA-Tarif VII bis Vb)
37	AVR-C Grundtarif VII	0	2	2	2 (AVR-C Grundtarif VII bis V)	1 (AVR-C Grundtarif VII bis V)	3 (AVR-C Grundtarif VII bis V)
38	MTArb 6	0	2	2	(s. Zeile 30)	(s. Zeile 30)	(s. Zeile 30)
39	KR III	0	7	7	3	4	7
40	MTArb 6a	0	3	3	(s. Zeile 30)	(s. Zeile 30)	(s. Zeile 30)
<b>41</b>	<b>Summe Zeilen 20 bis 40 (Gruppe 2)</b>	<b>87</b>	<b>1.395</b>	<b>1.482</b>	<b>1.096</b>	<b>391</b>	<b>1.286</b>
42	BAT VIb	101	1.300	1.401	745	656	1.310
43	KR IV	0	36	36	11	25	29
<b>44</b>	<b>Summe Zeilen 42 und 43 (Gruppe 3)</b>	<b>101</b>	<b>1.336</b>	<b>1.437</b>	<b>756</b>	<b>681</b>	<b>1.339</b>
45	BAT Vc	94	2.064	2.158	963	1.195	2.113
46	VKA-Tarif Vc	0	1	1	(s. Zeile 37)	(s. Zeile 37)	(s. Zeile 37)
47	AVR-C Grundtarif Vc	0	1	1	(s. Zeile 37)	(s. Zeile 37)	(s. Zeile 37)
48	KR V	0	98	98	54	44	93
49	AVR-C KR-Tarif V	0	8	8	5 (AVR-C KR-Tarif V bis VIII)	5 (AVR-C KR-Tarif V bis VIII)	8 (AVR-C KR-Tarif V bis VIII)
50	A 8	6	0	6	3	3	3
51	KR Va	0	90	90	49	41	81
52	AVR-C KR-Tarif Va	0	1	1	(s. Zeile 49)	(s. Zeile 49)	(s. Zeile 49)
<b>53</b>	<b>Summe Zeilen 45 bis 52 (Gruppe 4)</b>	<b>100</b>	<b>2.263</b>	<b>2.363</b>	<b>1.074</b>	<b>1.288</b>	<b>2.298</b>
54	KR VI	0	149	149	77	72	128
55	A 9	16	0	16	1	15	12
56	BAT Vb	61	230	291	116	175	222
57	AVR-D Bgr.Einteilung A Vb	0	1	1	0	1	1
58	VKA-Tarif Vb	0	4	4	(s. Zeile 36)	(s. Zeile 36)	(s. Zeile 36)

Ifd. Nr.	Vergütungsgruppe	Beschäftigte bei			Beschäftigungsumfang		weibliche Beschäftigte
		Landeskirche	Kirchengemeinden	insgesamt	Teilzeit	Vollzeit	
<b>59</b>	<b>Summe Zeilen 54 bis 58 (Gruppe 5)</b>	<b>77</b>	<b>384</b>	<b>461</b>	<b>194</b>	<b>263</b>	<b>363</b>
60	KR VII	0	10	10	0	10	8
61	A 10	10	3	13	0	13	1
62	KR VIII	0	18	18	2 (KR VIII und IX)	19 (KR VIII und IX)	17 (KR VIII und IX)
63	AVR-C KR-Tarif VIII	0	1	1	(s. Zeile 49)	(s. Zeile 49)	(s. Zeile 49)
64	AVR-D Bgr.Einteilung A IVb	0	1	1	0	1	1
65	VKA-Tarif IVb	0	4	4	0	6 (VKA-Tarif II bis IVb)	4 (VKA-Tarif II bis IVb)
66	BAT IVb	173	611	784	262	522	672
<b>67</b>	<b>Summe Zeilen 60 bis 66 (Gruppe 6)</b>	<b>183</b>	<b>648</b>	<b>831</b>	<b>264</b>	<b>571</b>	<b>703</b>
68	KR IX	0	3	3	(s. Zeile 62)	(s. Zeile 62)	(s. Zeile 62)
69	A 11	10	1	11	1	10	1
70	VKA-Tarif IVa	0	1	1	0	(s. Zeile 65)	(s. Zeile 65)
71	BAT IVa	291	234	525	265	260	344
72	A 12	13	4	17	2 (A12 u. 12a)	16 (A12 u. 12a)	1
73	A 12a	1	0	1	(s. Zeile 72)	(s. Zeile 72)	0
74	BAT III	101	50	151	51	100	63
75	A 13	138	2	140	35	105	42 (KG: A13 bis A15)
76	Pfarrbesoldung 03	444	0	444	165	279	178
<b>77</b>	<b>Summe Zeilen 68 bis 76 (Gruppe 7)</b>	<b>998</b>	<b>295</b>	<b>1.293</b>	<b>519</b>	<b>770</b>	<b>629</b>
78	BAT IIa	38	51	89	31	58	25
79	VKA-Tarif II	0	1	1	0	(s. Zeile 65)	(s. Zeile 65)
80	A 14	25	2	27	6	21	41 (KG: s. Zeile 75)
81	Pfarrbesoldung 02 und 01	364	0	364	61	303	60
82	BAT Ib	12	17	29	13 (BAT Ib und Ia)	21 (BAT Ib und Ia)	8 (BAT Ib und Ia)
83	C 2	8	0	8	2	6	3
84	BAT Ia	2	2	4	(s. Zeile 82)	(s. Zeile 82)	(s. Zeile 82)
85	A 15	70	3	73	2 (A15 und A16)	76 (A15 und A16)	12 (LK: A15 u. A16, KG: s. Zeile 75)
86	C 3	11	0	11	1	10	3
87	BAT I	1	0	1	(s. Zeile 82)	(s. Zeile 82)	(s. Zeile 82)
88	A 16	5	0	5	(s. Zeile 85)	(s. Zeile 85)	(s. Zeile 85)
89	B 2	3	0	3		3	1 (B2 bis B7)

lfd. Nr.	Vergütungsgruppe	Beschäftigte bei			Beschäftigungsumfang		weibliche Beschäftigte
		Landeskirche	Kirchengemeinden	insgesamt	Teilzeit	Vollzeit	
90	B 3	4	0	4		4	(s. Zeile 89)
91	B 5	1	0	1		1	(s. Zeile 89)
92	B 6	1	0	1		1	(s. Zeile 89)
93	B 7	1	0	1		1	(s. Zeile 89)
<b>94</b>	<b>Summe Zeilen 78 bis 93 (Gruppe 8)</b>	<b>546</b>	<b>76</b>	<b>622</b>	<b>116</b>	<b>505</b>	<b>153</b>
<b>95</b>	<b>Summe Gruppen 1 bis 8</b>	<b>2.116</b>	<b>7.070</b>	<b>9.186</b>	<b>4.673</b>	<b>4.513</b>	<b>7.450</b>

### Abkürzungen:

**MTArb:** Monatslohntabelle für Arbeiterinnen und Arbeiter;

**KR-Tarif:** Vergütungen Pflegepersonal und Hebammen Bund, Länder, Gemeinden;

**BAT:** Bundes-Angestellten-Tarif Bund/Länder;

**Geringfügig Beschäftigte:** vergütet nach ARN-BAT, ARN-KR-Tarif und ARN-MTArb: Arbeitsrechtsregelung für geringfügig beschäftigte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (vgl. GuVBI 99/9, S.90) – früher geregelt durch die Arbeitsrechtsregelung für nebenberufliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (daher die Abkürzung ARN-BAT usw.)

**A:** Bundesbesoldungsordnung A für Beamtinnen und Beamte;

**Pfarrbesoldung Baden:** entspricht in etwa Bundesbesoldungsordnung A 13 bis A 16;

**B:** Bundesbesoldungsordnung B für Beamtinnen und Beamte;

**C:** Bundesbesoldungsordnung C für Beamtinnen und Beamte;

**u.ä.:** weitere Tarifwerke, zum Beispiel:

**AVR-C- und D-Tarife:** Arbeitsvertragsrichtlinien des Diakonischen Werkes der EKD;

**VKA-Tarif:** Verband Kommunalen Arbeitgeber („BAT Gemeinden“)



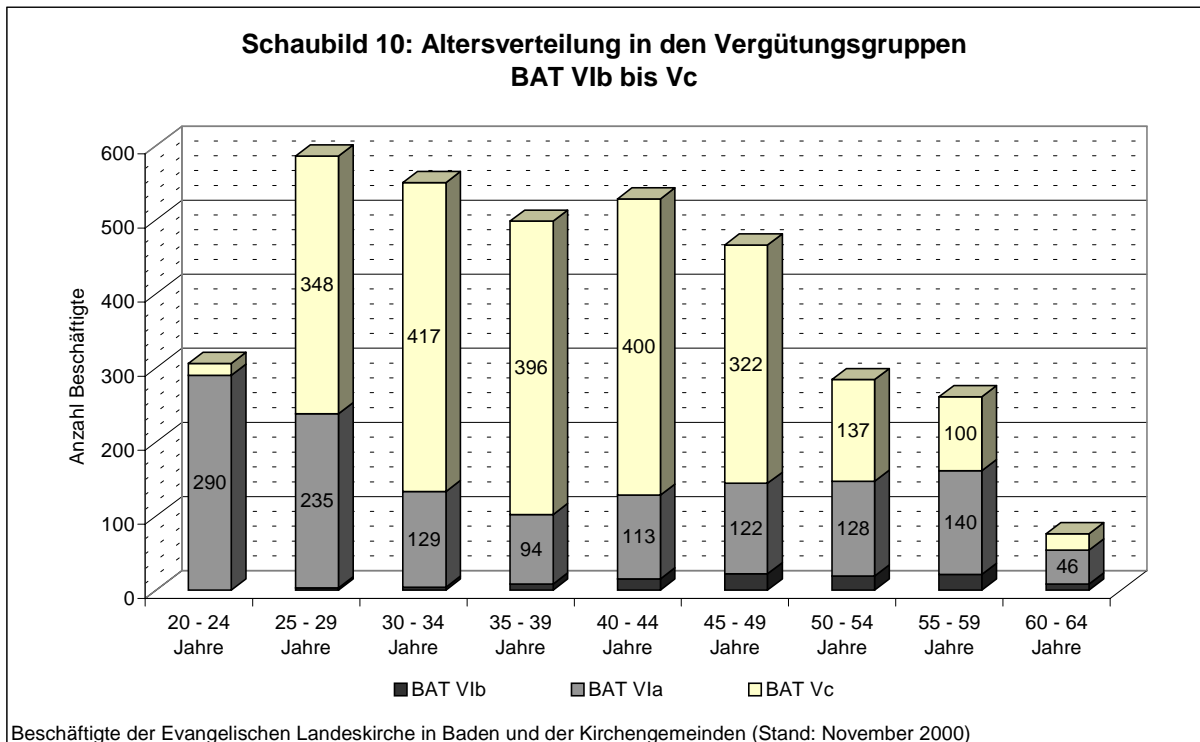
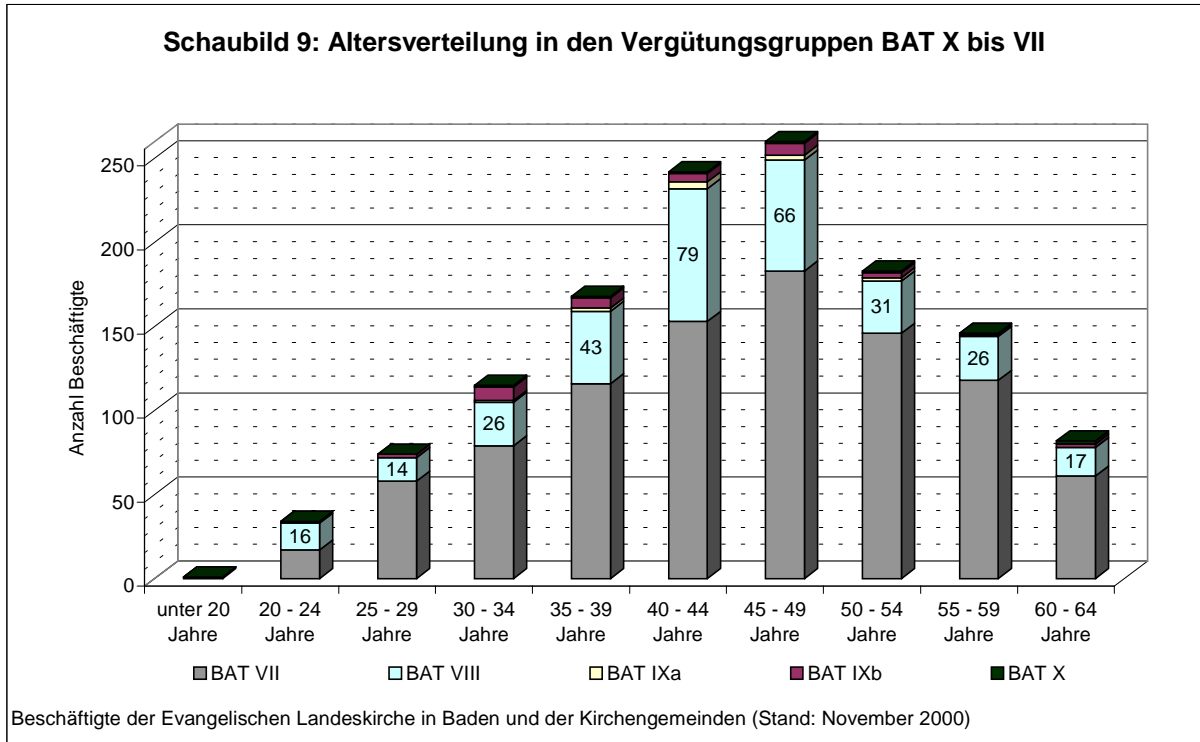
### 6.3. Daten zur Altersstruktur der Vergütungsgruppen im Bereich der Evangelischen Landeskirche in Baden

**Tabelle 21: Altersstruktur der Vergütungsgruppen im Bereich der Evangelischen Landeskirche in Baden**  
(Stand: November 2000)

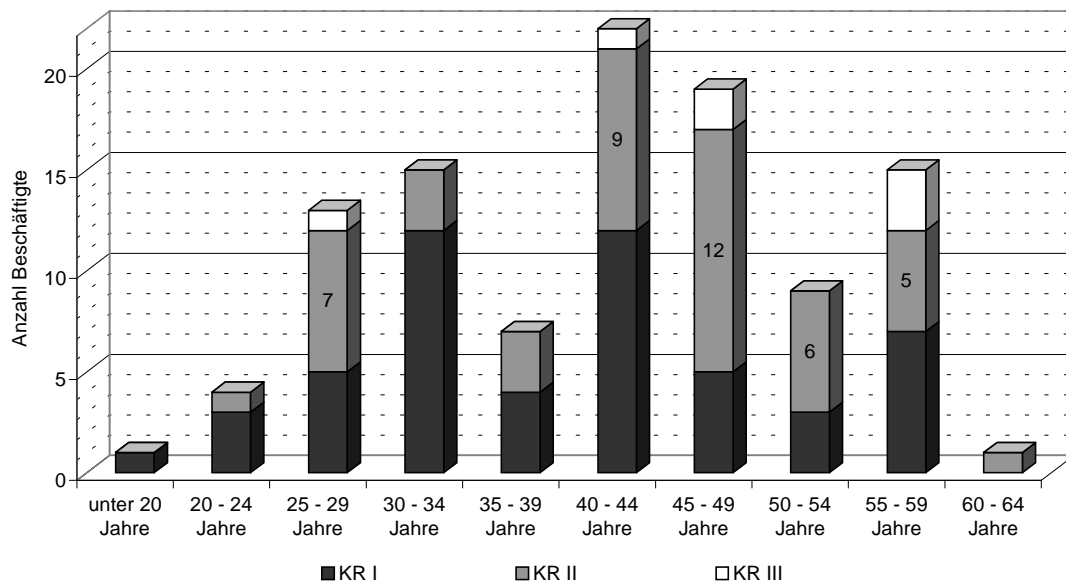
Vergütungsgruppe	Alter der Beschäftigten										Anzahl Beschäftigte
	unter 20 Jahre	20 - 24 Jahre	25 - 29 Jahre	30 - 34 Jahre	35 - 39 Jahre	40 - 44 Jahre	45 - 49 Jahre	50 - 54 Jahre	55 - 59 Jahre	60 - 64 Jahre	
<b>„Gruppe 1“</b>											
MTArb 1 (nur KG)	0,3%	1,9%	4,7%	14,2%	25,6%	21,5%	12,3%	11,7%	6,0%	2,2%	318
MTArb 1a (nur KG)	0,0%	0,0%	0,3%	6,3%	13,2%	15,9%	19,8%	18,6%	19,2%	6,6%	333
<b>„Gruppe 2“</b>											
KR I	1,9%	5,8%	9,6%	23,1%	7,7%	23,1%	9,6%	5,8%	13,5%	0,0%	52
BAT VIII	0,3%	5,0%	4,4%	8,2%	13,5%	24,8%	20,7%	9,7%	8,2%	5,3%	319
KR II	0,0%	2,1%	14,9%	6,4%	6,4%	19,1%	25,5%	12,8%	10,6%	2,1%	47
BAT VII	0,0%	1,8%	6,2%	8,5%	12,5%	16,4%	19,7%	15,7%	12,7%	6,6%	931
<b>„Gruppe 3“</b>											
BAT VIb	0,0%	20,8%	17,0%	9,5%	7,3%	9,2%	10,3%	10,5%	11,5%	3,9%	1.397
KR IV	0,0%	8,3%	5,6%	19,4%	16,7%	33,3%	8,3%	2,8%	5,6%	0,0%	36
<b>„Gruppe 4“</b>											
BAT Vc	0,0%	0,7%	16,1%	19,3%	18,4%	18,5%	14,9%	6,3%	4,6%	1,0%	2.158

Vergütungsgruppe	Alter der Beschäftigten										Anzahl Beschäftigte
	unter 20 Jahre	20 - 24 Jahre	25 - 29 Jahre	30 - 34 Jahre	35 - 39 Jahre	40 - 44 Jahre	45 - 49 Jahre	50 - 54 Jahre	55 - 59 Jahre	60 - 64 Jahre	
KR V	0,0%	8,2%	12,2%	21,4%	23,5%	15,3%	13,3%	2,0%	2,0%	2,0%	98
KR Va	0,0%	0,0%	6,7%	23,3%	31,1%	13,3%	13,3%	8,9%	2,2%	1,1%	90
<b>„Gruppe 5“</b>											
KR VI	0,0%	0,0%	2,0%	6,7%	15,4%	28,2%	19,5%	12,1%	12,8%	3,4%	149
BAT Vb	0,0%	1,0%	13,4%	17,6%	15,5%	18,6%	15,2%	9,3%	6,6%	2,8%	290
<b>„Gruppe 6“</b>											
BAT IVb	0,0%	0,3%	4,3%	19,4%	23,6%	18,2%	14,8%	8,9%	8,7%	1,8%	784
<b>„Gruppe 7“</b>											
BAT IVa	0,0%	0,0%	2,9%	5,1%	15,8%	25,3%	23,0%	15,2%	8,6%	3,8%	524
BAT III	0,0%	0,0%	0,0%	5,3%	9,9%	13,9%	31,1%	17,2%	17,2%	5,3%	151
A 13 (nur LK)	0,0%	0,0%	0,0%	6,2%	26,9%	13,1%	6,9%	12,3%	27,7%	6,9%	130
Pfarrbesoldung 03	0,0%	0,0%	0,5%	13,7%	43,2%	36,7%	2,9%	2,5%	0,2%	0,2%	444
<b>„Gruppe 8“</b>											
BAT IIa	0,0%	0,0%	0,0%	9,0%	15,7%	15,7%	23,6%	10,1%	18,0%	7,9%	89
Pfarrbesoldung 01	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	3,1%	27,5%	25,6%	31,1%	12,8%	360
BAT Ia - I	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	6,1%	3,0%	27,3%	30,3%	21,2%	12,1%	33
A 15 und 16	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	9,3%	13,3%	32,0%	26,7%	18,7%	75

Gesamtzahl der erfassten Beschäftigten: 8.808 oder 95,9% der in den „Gruppen“ 1 bis 8 Beschäftigten

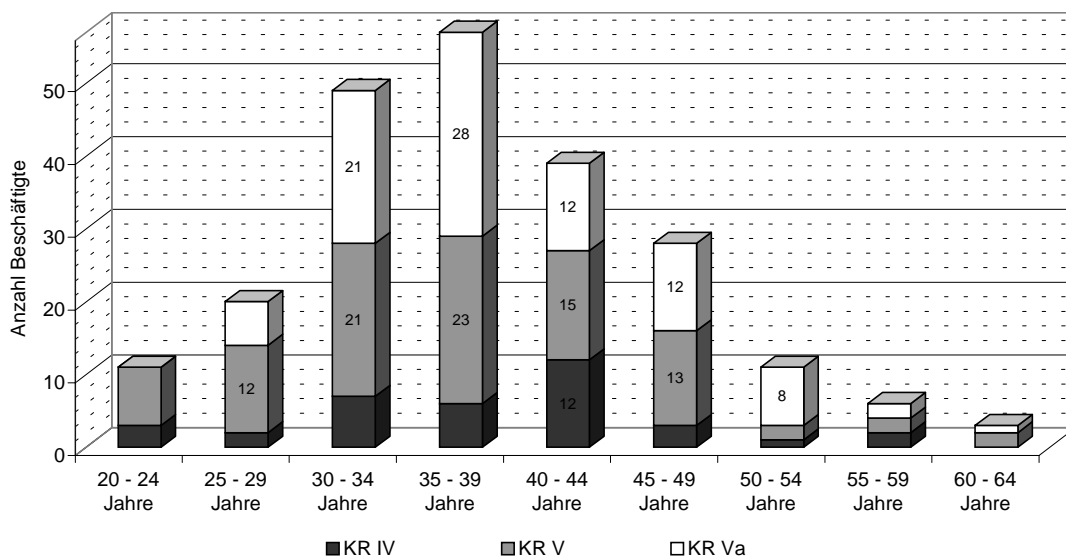


**Schaubild 11: Altersverteilung in den Vergütungsgruppen KR I bis III  
(Pflegepersonal)**



Beschäftigte in Kirchengemeinden der Evangelischen Landeskirche in Baden (Stand: November 2000)

**Schaubild 12: Altersverteilung in den Vergütungsgruppen KR IV bis Va  
(Pflegepersonal)**



Beschäftigte in Kirchengemeinden der Evangelischen Landeskirche in Baden (Stand: November 2000)

## 6.4. Berufe und Vergütungsgruppen

**Tabelle 22: Untere und mittlere Vergütungsgruppen im Bereich der Evangelischen Landeskirche in Baden: Zusammensetzung nach Tätigkeiten**  
(Stand: November 2000)

<b>Ver- gütungs- gruppe</b>	<b>Gesamtzahl Beschäftigte in Vergü- tungsgruppe</b>	<b>Tätigkeit</b> (in Klammern: Fallzahl)
MTArb 1	325	<b>Raumpfleger (256)</b> <b>Hauswirtschaftliche Betreuer (36)</b> <b>Köche (11)</b> <i>jeweils unter zehn Beschäftigte:</i> Arbeiter, Bürofachkräfte, Hauswirtschaftsverwalter, Helfer in der Krankenpflege, Pförtner, Seelsorgehelfer, Verkäufer <i>keine Angaben (1)</i>
BAT X	11	<i>jeweils unter zehn Beschäftigte:</i> Altenpfleger, Bürofachkräfte, Bürohilfskräfte, Hauswirtschaftliche Betreuer, Heimleiter
MTArb 1a	361	<b>Raumpfleger (338)</b> <i>jeweils unter zehn Beschäftigte:</i> Bibliothekare, Gärtner, Hauswirtschaftliche Betreuer, Hauswirtschaftsverwalter, Köche, Pförtner, Seelsorgehelfer, Stenographen <i>keine Angaben (1)</i>
MTArb 2	22	<i>jeweils unter zehn Beschäftigte:</i> Gastwirte, Hauswirtschaftliche Betreuer, Hauswirtschaftsverwalter, Helfer in der Krankenpflege, Köche, Pförtner, Raumpfleger
BAT IXb	36	<i>jeweils unter zehn Beschäftigte:</i> Altenpfleger, Bürofachkräfte, Hauswirtschaftsverwalter, Hauswirtschaftliche Betreuer, Helfer in der Krankenpflege, Kindergärtnerinnen, Köche, Musiker, Raumpfleger, Stenographen
MTArb 2a	10	<i>jeweils unter zehn Beschäftigte:</i> Gärtner, Hauswirtschaftliche Betreuer, Hauswirtschaftsverwalter, Köche
BAT IXa	16	<i>jeweils unter zehn Beschäftigte:</i> Bürofachkräfte, Datenverarbeitungsfachleute, Hauswirtschaftliche Betreuer, Hauswirtschaftsverwalter, Heimleiter, Köche, Krankenschwestern, Lagerarbeiter/Lagerhilfsarbeiter
KR I	52	<b>Helfer in der Krankenpflege (39)</b> <i>jeweils weniger als zehn Beschäftigte:</i> Altenpfleger, Hauswirtschaftliche Betreuer, Krankenschwestern, Masseure und medizinische Badeleiter
BAT VIII	330	<b>Seelsorgehelferinnen (136)</b> <b>Kindergärtnerinnen (56)</b> <b>Pförtner (46)</b> <b>Bürofachkräfte (43)</b> <i>jeweils unter zehn Beschäftigte:</i> Altenpfleger, Arbeiter, Bürohilfskräfte, Hauswirtschaftliche Betreuer, Hauswirtschaftsverwalter, Köche, Krankenschwestern, Musiker, Raumpfleger, Stenographen, Leitende und administrativ entscheidende Verwaltungsfachleute <i>keine Angaben (1)</i>

<b>Ver- gütungs- gruppe</b>	<b>Gesamtzahl Beschäftigte in Vergü- tungsgruppe</b>	<b>Tätigkeit</b> (in Klammern: Fallzahl)
KR II	47	<b>Helfer in der Krankenpflege (38)</b> <i>jeweils weniger als zehn Beschäftigte:</i> Altenpfleger, Krankenschwestern, Raumpfleger
BAT VII	937	<b>Kindergärtnerinnen (314)</b> <b>Bürofachkräfte (305)</b> <b>Seelsorgehelfer (123)</b> <b>Pförtner (57)</b> <b>Bürohilfskräfte (42)</b> <b>Musiker (20)</b> <b>Stenographen (19)</b> <b>Hauswirtschaftsverwalter (16)</b> <b>Altenpfleger (11)</b> <i>jeweils unter zehn Beschäftigte:</i> Hauswirtschaftliche Betreuer, Heimleiter, Helfer in d. Krankenpflege, Köche, Kraftfahrzeugsführer, Krankenschwestern, Raumpfleger, Verkäufer <i>keine Angaben (1)</i>
BAT VIb	1.401	<b>Kindergärtnerinnen (807)</b> <b>Bürofachkräfte (391)</b> <b>Stenographen (60)</b> <b>Seelsorgehelfer (37)</b> <b>Bürohilfskräfte (29)</b> <b>Musiker (22)</b> <b>Pförtner (17)</b> <b>Hauswirtschaftsverwalter (15)</b> <i>jeweils weniger als zehn Beschäftigte:</i> Altenpfleger, Bibliothekar, Hauswirtschaftliche Betreuer, Helfer in der Krankenpflege, Kraftfahrzeugsführer, Raumpfleger
KR IV	36	<b>Altenpfleger (21)</b> <i>jeweils weniger als zehn Beschäftigte:</i> Hauswirtschaftliche Betreuer, Helfer in der Krankenpflege, Krankenschwestern
BAT Vc	2.158	<b>Kindergärtnerinnen (1.906)</b> <b>Bürofachkräfte (154)</b> <b>Altenpfleger (31)</b> <b>Stenographen (20)</b> Bautechniker, Bürohilfskräfte, Gastwirte, Hauswirtschaftsverwalter, Heimleiter, Helfer in der Krankenpflege, Krankenschwester, Masseure und medizinische Badeleiter, Musiker, Pförtner, Sonstige Lehrer, Leitende u. administrativ entscheidende Verwaltungsfachleute, Wirtschafts- und Sozialstatistiker
KR V	98	<b>Krankenschwestern (49)</b> <b>Altenpfleger (40)</b> <i>weniger als zehn Beschäftigte:</i> Helfer in der Krankenpflege
KR Va	90	<b>Krankenschwestern (53)</b> <b>Altenpfleger (29)</b> <i>jeweils weniger als zehn Beschäftigte:</i> Helfer in der Krankenpflege, Kindergärtnerinnen

<b>Ver- gütungs- gruppe</b>	<b>Gesamtzahl Beschäftigte in Vergü- tungsgruppe</b>	<b>Tätigkeit</b> (in Klammern: Fallzahl)
KR VI	149	<b>Krankenschwestern (117)</b> <b>Altenpfleger (24)</b> <i>jeweils weniger als zehn Beschäftigte:</i> Kindergärtnerinnen, Raumpfleger
A 9	16	<i>jeweils weniger als zehn Beschäftigte:</i> Bürofachkräfte, Leitende und administrativ entscheidende Verwal- tungsfachleute
BAT Vb	291	<b>Kindergärtnerinnen (127)</b> <b>Bürofachkräfte (68)</b> <b>Musiker (25)</b> <b>Altenpfleger (18)</b> <b>Realschullehrer (13)</b> <b>Heimleiter (10)</b> <i>jeweils weniger als zehn Beschäftigte:</i> Bautechniker, Bibliothekare, Bürohilfskräfte, Forstverwalter, Haus- wirtschaftsverwalter, Helfer in der Krankenpflege, Masseur und medizinische Badeleiter, Seelsorgehelfer, Stenographen, Leitende u. administrativ entscheidende Verwaltungsfachleute, Wirtschaftsprüfer

## 6.5. Daten zur Abschätzung der Einkommensschwellen

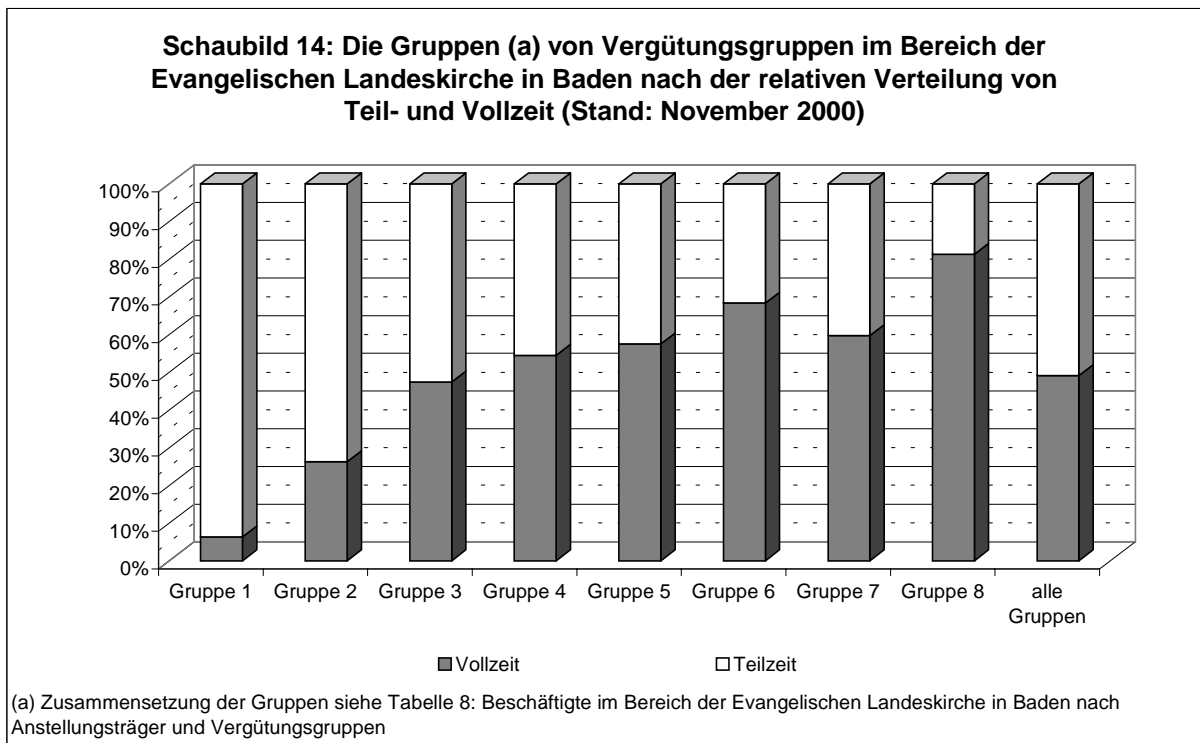
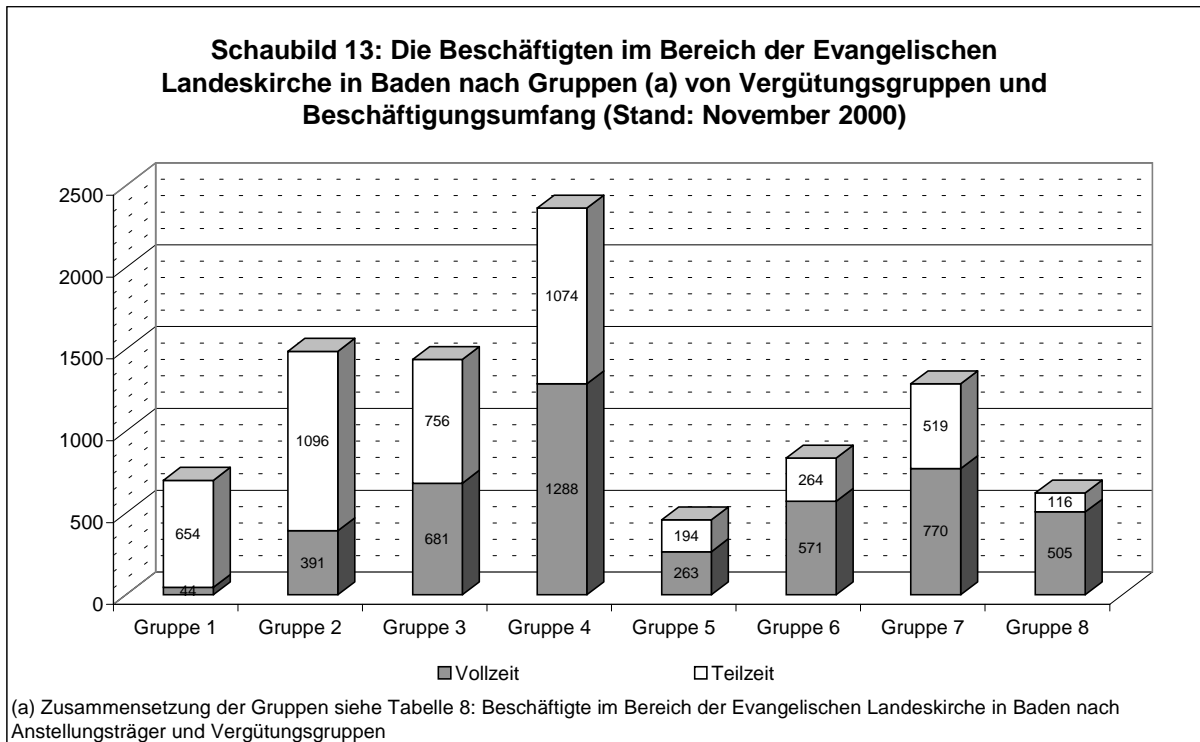
**Tabelle 23: Abschätzung von Bruttoeinkommen zur Erreichung von Einkommensschwellen, Paarhaushalt mit zwei Kindern absolute Beträge in DM, Abschätzung für 2001**

01	02	03	04	05	06
		<b>Höhe der Schwelle</b> (vgl. Tabelle 3)	monatliches <b>Bruttoeinkommen</b> zur Erreichung der Schwelle	<b>Monatsdurchschnitt des Jahresnettoeinkommens</b> (unter Berücksichtigung der Einmalzahlungen)	rechnerisch <b>verfügbares Monatsnettoeinkommen</b> einschließlich Kindergeld (Spalte 5 zzgl. Kindergeld)
Schwelle 1	durchschn. Bedarf im Rahmen d. Hilfe z. Lebensunterhalt („Sozialhilfeschwelle“), erreicht durch Jahresnettoverdienst <sup>a</sup> zzgl. Kindergeld	<b>3.343,--</b>	3.410,--	(2.813,--)	<b>3.353,--</b>
Schwelle 2	steuerfrei zu stellendes Existenzminimum ohne Mehrbedarf für Erwerbstätige, erreicht durch Jahresnettoverdienst <sup>a</sup>	<b>3.447,--</b>	4.450,--	<b>3.437,--</b>	(3.977,--)
Schwelle 3	steuerfrei zu stellendes Existenzminimum mit Mehrbedarf für Erwerbstätige, erreicht durch Jahresnettoverdienst <sup>a</sup>	<b>3.716,--</b>	4.950,--	<b>3.709,--</b>	(4.249,--)
Schwelle 4	Grundsicherungsmodell von Bündnis 90/Die Grünen, erreicht durch Jahresnettoverdienst <sup>a</sup>	<b>3.800,--</b>	5.150,--	<b>3.806,--</b>	(4.346,--)
Schwelle 5	50% des durchschn. Haushaltsnettoeinkommens nach EVS, erreicht durch Jahresnettoverdienst <sup>a</sup> zzgl. Kindergeld	<b>4.444,--</b>	5.350,--	(3.906,--)	<b>4.446,--</b>
Schwelle 6	Existenzgeld nach BAG-SHI, erreicht durch Jahresnettoverdienst <sup>a</sup> zzgl. Kindergeld	<b>4.671,--</b>	5.850,--	(4.144,--)	<b>4.684,--</b>
Schwelle 7	75% des durchschn. Haushaltsnettoeinkommens n. SOEP, erreicht durch Jahresnettoverdienst <sup>a</sup> zzgl. Kindergeld	<b>4.737,--</b>	5.950,--	(4.190,--)	<b>4.730,--</b>

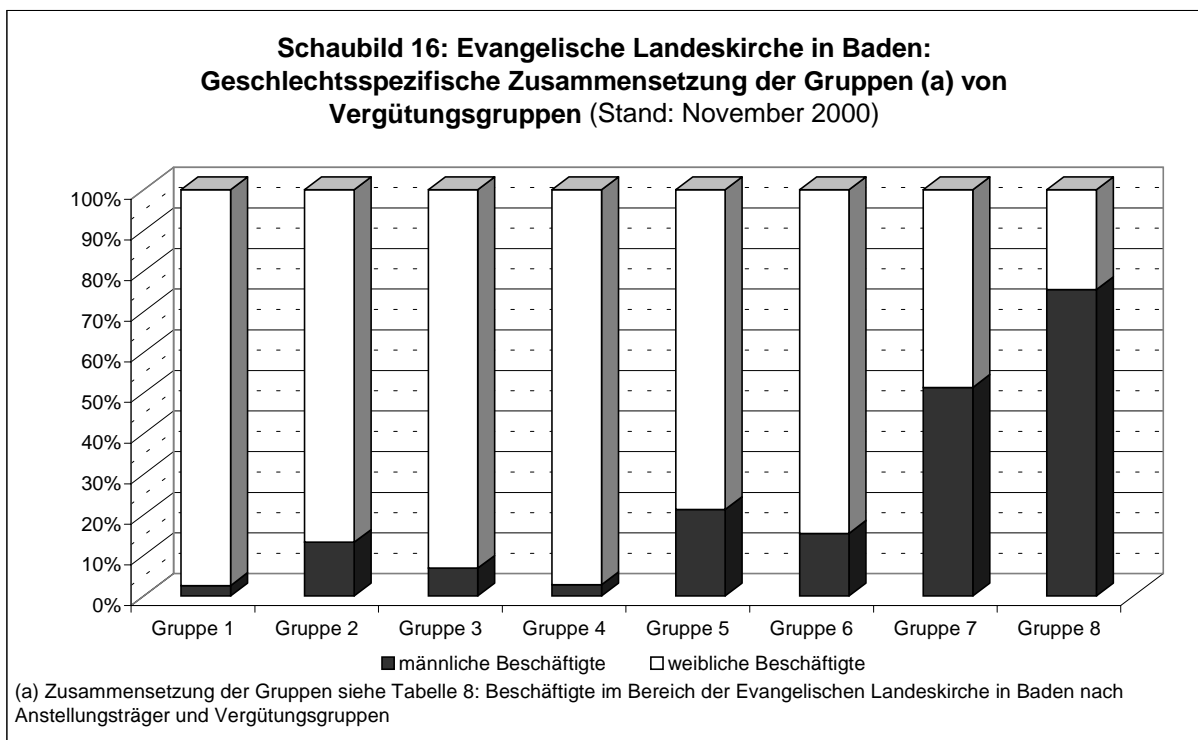
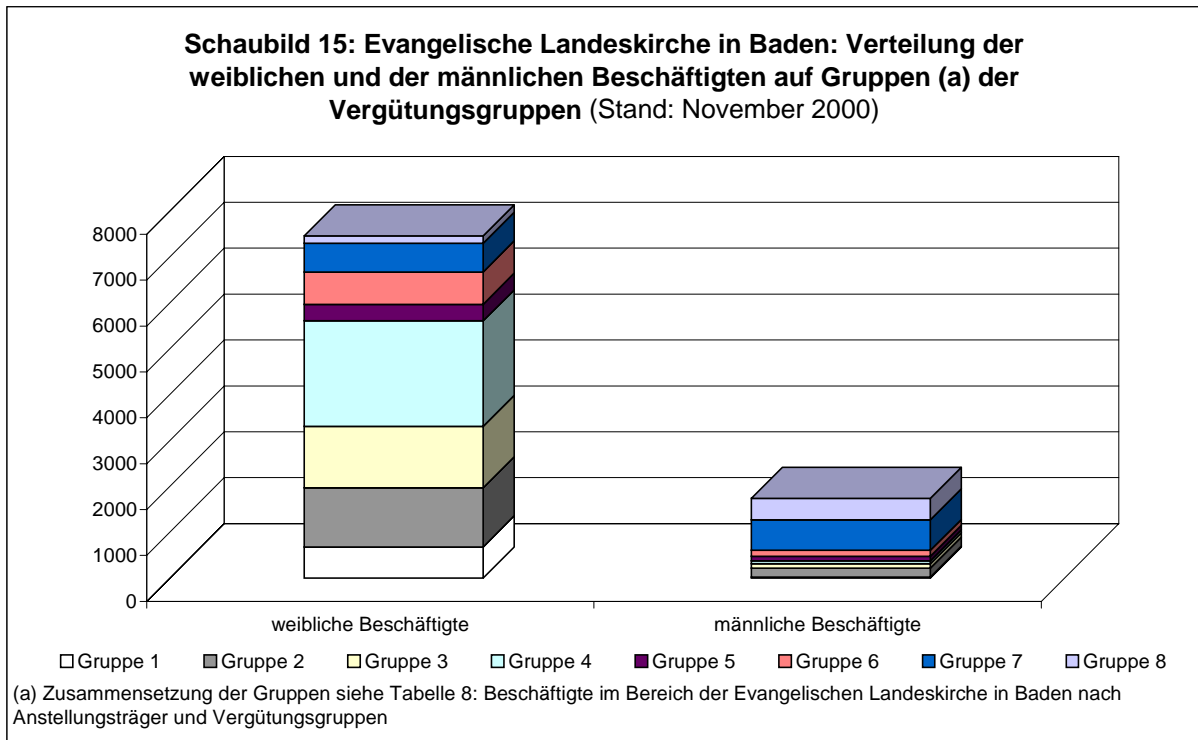
a) Monatsdurchschnitt des Jahresnettoverdienstes unter Einschluss von Urlaubs- und Weihnachtsgeld („Einmalzahlungen“)



### 6.6 Daten zum Beschäftigungsumfang



## 6.7 Daten zur geschlechtsspezifischen Verteilung der Vergütungsgruppen



## 6.8. Literaturverzeichnis

- Adamy, Wilhelm/Steffen, Johannes (1998): Abseits des Wohlstands. Arbeitslosigkeit und neue Armut, Darmstadt.
- Andreß, Hans-Jürgen (1999): Leben in Armut. Analysen der Verhaltensweisen armer Haushalte mit Umfragedaten, Opladen.
- B90/DIE GRÜNEN (1998): Ein soziales Netz gegen die Armut. Die Grüne Grundsicherung, Bonn, <http://www.teegee.de/gruene/gdsich/index.htm>.
- Becker, Irene (1999): Zur Verteilungsentwicklung in den 80er und 90er Jahren. Gibt es Anzeichen einer Polarisierung in der Bundesrepublik Deutschland? Teil 1: Veränderung der personellen Einkommensverteilung, in: WSI Mitteilungen 3/1999, 205-214.
- Becker, Irene/Hauser, Richard (Hrsg.) (1997): Einkommensverteilung und Armut. Deutschland auf dem Weg zur Vierfünftel-Gesellschaft?, Frankfurt/Main.
- Beyer Heinrich/Nutzinger Hans G. (1991): Erwerbsarbeit & Dienstgemeinschaft, Bochum.
- Breuer, Wilhelm/Engels, Dietrich (1999): Grundinformationen und Daten zur Sozialhilfe, im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung, Köln.
- Büchel, Felix u.a. (Hrsg.) (2000): Zwischen drinnen und draußen. Arbeitsmarktchancen und soziale Ausgrenzung in Deutschland, Opladen.
- Bundesarbeitsgemeinschaft der Sozialhilfeinitiativen (1998a): Thesen zum Existenzgeld, Erfurt. <http://www.existenzgeld.de/texte/thesen.html>.
- Bundesarbeitsgemeinschaft der Sozialhilfeinitiativen (1998b): Höhe des Existenzgeldes, <http://www.existenzgeld.de/texte/modul3.html>.
- Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (Hrsg.) (1999): Zur Vorbereitung eines Armuts- und Reichtumsberichtes der Bundesregierung. Konzept- und Umsetzungsstudie der ISG Sozialforschung und Gesellschaftspolitik GmbH, Bonn.
- Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (Hrsg.) (2001a): Lebenslagen in Deutschland. Der erste Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung, Berlin (Band 1: Textteil).
- Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (Hrsg.) (2001b): Lebenslagen in Deutschland. Der erste Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung, Berlin (Band 2: Daten und Fakten. Materialband).
- Bundesverfassungsgericht (Hrsg.) (1991): Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts, Bd. 82, Tübingen.
- [Deutsche Bundesregierung] (2000): Dritter Bericht über die Höhe des Existenzminimums von Kindern und Familien für das Jahr 2001, BT-Drucksache 14/1926.
- Diakonie Korrespondenz 06/1996: Zur Zukunft des Arbeitsrechts in der Diakonie, Stuttgart ([http://www.diakonie.de/publikationen/diak\\_korr/dk0696.htm](http://www.diakonie.de/publikationen/diak_korr/dk0696.htm)).
- Evangelischer Oberkirchenrat (Hrsg.) (1991): Verhandlungen der Landessynode der Evangelischen Landeskirche in Baden. Ordentliche Tagung vom 14. April bis 19. April 1991 (2. Tagung der 1990 gewählten Landessynode), Karlsruhe.
- Evangelischer Oberkirchenrat (Hrsg.) (1993): Verhandlungen der Landessynode der Evangelischen Landeskirche in Baden. Ordentliche Tagung vom 17. Oktober bis 21. Oktober 1993 (7. Tagung der 1990 gewählten Landessynode), Karlsruhe.
- Evangelischer Oberkirchenrat (Hrsg.) (1994): Verhandlungen der Landessynode der Evangelischen Landeskirche in Baden. Ordentliche Tagung vom 24. April bis 29. April 1994 (80. Tagung der 1990 gewählten Landessynode), Karlsruhe.
- Evangelischer Presseverband für Baden e.V. (1988): Bekenntnisschriften der Evang. Landeskirche in Baden, Karlsruhe.
- Faik, Jürgen (1995): Äquivalenzskalen. Theoretische Erörterung, empirische Ermittlung und verteilungsbezogene Anwendung für die Bundesrepublik Deutschland, Berlin.
- Fischer, Ulrich (1999): Speise des Lebens – Gedanken zum Abendmahl, Karlsruhe.

- Garms, Hinrich (1999): Wer nicht arbeitet, soll auch nicht essen?! Bedarfsorientierte Grundsicherung - Soziale Grundsicherung - Existenzgeld. Modelle und Diskussionsstränge, Berlin (<http://www.existenzgeld.de/texte/ref-a.html>).
- Giarini, Orio/Liedtke, Patrick M. (1998): Wie wir arbeiten werden. Der neue Bericht an den Club of Rome, Hamburg.
- Hanesch, Walter u. a. (2000): Armut und Ungleichheit in Deutschland. Der neue Armutsbericht der Hans-Böckler-Stiftung, des DGB und des Paritätischen Wohlfahrtsverbands, Hamburg.
- Heidel, Klaus/Jakobi, Tobias: Wird „Armutsbekämpfung“ trendy? Paradigmenwandel auf dünnem Eis, in: Deutsches NRO-Forum Weltsozialgipfel u.a. (Hrsg.) (2001): Social Watch Report Deutschland 2001, Bonn, S. 20 - 40
- Hengsbach, Friedhelm (2000): Die Ökonomisierung des kirchlichen Dienstes, Mskr. Frankfurt a.M. ([http://sankt-georgen.de/nbi/nbi\\_fh\\_komment.htm](http://sankt-georgen.de/nbi/nbi_fh_komment.htm)).
- Hirschfeld, Matthias (1999): Die Dienstgemeinschaft im Arbeitsrecht der evangelischen Kirche, Frankfurt a.M.
- Huber, Wolfgang (1983): Folgen christlicher Freiheit, Neukirchen-Vluyn.
- Hübinger, Werner (1999): Prekärer Wohlstand. Spaltet eine Wohlstandsschwelle die Gesellschaft?, in: Aus Politik und Zeitgeschichte, B18/99, 18-26, Bonn.
- Hungar, Kristian (1989): Haushalte zwischen Staat und Markt – Kirche und Diakonie in ökonomischer Perspektive, in: W. Lienemann (Hg.) (1989): Die Finanzen der Kirche, München.
- Kaltenborn, Bruno (<sup>2</sup>1998): Von der Sozialhilfe zu einer zukunftsfähigen Grundsicherung, Baden-Baden.
- Kaltenborn, Bruno (2000): Reformkonzepte für die Sozialhilfe: Finanzbedarf und Arbeitsmarkteffekte, Baden-Baden.
- Käßmann, Margot (1992): Die eucharistische Vision, München.
- Kirchenamt der Evangelische Kirche in Deutschland (21991): Gemeinwohl und Eigennutz, eine Denkschrift der EKD, Hannover.
- Kirchenamt der Evangelischen Kirche in Deutschland/Sekretariat der Deutschen Bischofskonferenz (1997): Für eine Zukunft in Solidarität und Gerechtigkeit, Wort des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland und der Deutschen Bischofskonferenz zur Wirtschaftlichen und sozialen Lage in Deutschland, Hannover/Bonn.
- Kirchhof, Paul/Althofer, Klaus/Arndt, Hans-Wolfgang/Bareis, Peter/Eckmann, Gottfried u.a. (2001): Karlsruher Entwurf zur Reform des Einkommensteuergesetzes, Heidelberg
- Krämer, Walter (2000): Armut in der Bundesrepublik. Zur Theorie und Praxis eines überforderten Begriffs, Frankfurt/Main.
- Krause, Peter/Hanesch, Walter/Bäcker, Gerhard (2000): Normalarbeitsverhältnisse, niedrige Erwerbseinkommen und Armut, in: Büchel u. a. (2000), 125-138.
- Lienemann, Wolfgang (Hg.) (1989): Die Finanzen der Kirche, München.
- Luz, Ulrich (1997): Das Evangelium nach Matthäus, EKK I,1-2, Neukirchen-Vluyn.
- Meyer, Christian (1989): Das geltende Kirchensteuerrecht im Bereich der Evangelischen Kirche in Deutschland, in: W. Lienemann (Hg.) (1989): Die Finanzen der Kirche, München.
- Neumann, Udo (1999): Struktur und Dynamik von Armut, Freiburg im Breisgau.
- Roth, Rainer (<sup>2</sup>1998): Über den Lohn am Ende des Monats. Armut trotz Arbeit, Frankfurt/Main.
- Roth, Rainer (1992): Über den Monat am Ende des Geldes. Ergebnisse einer Umfrage unter 196 Sozialhilfempfangern/innen über das Leben mit Sozialhilfe, Frankfurt/Main.
- Schäfer, Claus (1997): Empirische Überraschung und politische Herausforderung: Niedriglöhne in Deutschland, in: Becker/Hauser (Hrsg.) (1997): Einkommensverteilung und Armut. Deutschland auf dem Weg zur Vierfünftel-Gesellschaft?, Frankfurt/Main, 83-111.
- Schäfer, Claus (2000): Geringere Löhne - mehr Beschäftigung? Niedriglohnpolitik, Hamburg.
- Schober, Theodor (Hrsg.) (1981): Haushalterschaft als Bewährung christlichen Glaubens, in: Handbuch für Zeugnis und Dienst der Kirche, Bd. V, Stuttgart.

Schottroff, L./Stegemann, W. (31990): Jesus von Nazareth – Hoffnung der Armen, Stuttgart.

Strengmann-Kuhn, Wolfgang (1997): Erwerbs- und Arbeitsmarktbeteiligung der Armutspopulation in der Bundesrepublik Deutschland, in: Becker/Hauser (Hrsg.) (1997): Einkommensverteilung und Armut. Deutschland auf dem Weg zur Vierfünftel-Gesellschaft?, Frankfurt/Main, 113-133.

Strengmann-Kuhn, Wolfgang (1999): Statistische Instrumente zur Erfassung von working poor: Die Situation in Deutschland, in: Fluder u. a. (1999): Armut verstehen - Armut bekämpfen. Armutsberichterstattung aus der Sicht der Statistik, Bundesamt für Statistik, Neuchâtel, 221-245.

Strengmann-Kuhn, Wolfgang (2000): Erwerbstätigkeit und Einkommensarmut: Armut trotz Erwerbstätigkeit?, in: Büchel u. a. (2000), 139-151.

Theißen, Gerd (2000): Die Religion der ersten Christen, Gütersloh.

Verband diakonischer Dienstgeber in Deutschland (1998): Der Dritte Weg. Grundpositionen für das Arbeitsrecht der Diakonie, Bielefeld-München (<http://www.v3d/grundsatz/dritter-weg.htm>).

Verband diakonischer Dienstgeber in Deutschland (1999): Diakonie gestalten – Mitarbeiter gewinnen – Zukunft meistern. Positionspapier zur Überarbeitung der Arbeitsvertragsrichtlinien DW-EKD, Bielefeld-München (<http://www.v3d.de/grundsatz/avr.htm>).

Weeber, Rudolf (1981): Haushalten mit anvertrauten Mitarbeitern – ein Grundzug kirchlicher Personalpolitik, in: Th. Schober (1981): Haushalterschaft als Bewährung christlichen Glaubens, Stuttgart.