

POSITIONIERUNG ZUR ANHEBUNG DES GESETZLICHEN MINDESTLOHNS

Datum: 11. Januar 2022
Version: 2
Verfasser: Vorstand

Inhalt

1. Hinführung
2. Volkswirtschaftliche Würdigung
3. Arbeitsverhältnisse im organisierten Sport
4. Ist das Ehrenamt betroffen?
5. Hauptberufliches Engagement im organisierten Sport
6. Konsequenzen für Leistungen des Dritten Sektors
7. Handlungsempfehlungen

Ausführungen

1. Hinführung

Die geplante Anhebung des Mindestlohns wird Auswirkungen auf Gesellschaft, Staat, Markt und Dritten Sektor entfalten. Im Bundestagswahlkampf 2021 wurde unter dem Schlagwort „mehr Respekt“ eine Anhebung auf 12,00 Euro pro Arbeitsstunde beworben, die in den kommenden Monaten Umsetzung erfahren wird.

Vorbemerkend darf ergänzt werden: Der Verein hat keine wertende Haltung zur Höhe des Mindestlohns und wirbt keinesfalls für Ausnahmen. In vorliegendem Elaborat sollen lediglich aus der Warte eines Vereins, der in hohem Maße vernetzt ist mit Nonprofit-Organisationen aus Sport und Sozialbereich, die Folgen für den Dritten Sektor unter besonderer Inaugenscheinnahme des organisierten Sports skizziert werden und Handlungsempfehlungen ausgesprochen werden.

2. Volkswirtschaftliche Würdigung

Bisher ist es Aufgabe eines paritätisch durch Vertreter von Arbeitgeberverbänden, Gewerkschaften und Experten besetzten Gremiums, im Rhythmus von zwei Jahren entsprechende Anpassungen zu empfehlen. Im jüngsten Bundestagswahlkampf wurde durch mehrere Parteien ein konkreter Betrag für den Mindestlohn Wahlkampfgegenstand. Nach der Höhe für die nun infrage stehenden 12,00 Euro gefragt, antwortete der jetzige Bundeskanzler seinerzeit sinngemäß, dass alle darunterliegenden Entgelte unter der aktuellen Definition einer Armutsgefährdung lägen und dies nicht mehr hinnehmbar sei. Unter welchem Monatseinkommen man von Armut gefährdet ist, entspricht unserem Kenntnisstand einem rechnerischen Wert, des sich prozentual vom Mittleren Einkommen, dem sog. „Median“ ableitet.

Was nun passiert, wenn alle unter einer bestimmten Grenze liegenden Gehälter auf diesen Wert aufgewertet werden, ist bereits mathematisch noch nicht erahnbar: es wird davon ausgegangen, dass sich der Median nicht ändert. Im Verlauf des vorliegenden Elaborats wird herausgearbeitet, dass dies jedoch aus Sicht der Praxis dennoch passieren wird: Der Median aller Entgelte wird ebenfalls mittelbar Anhebung erfahren. Damit wächst wiederum erneut der prozentuale Wert, der Armutsgefährdung anzeigt: Ein perpetuierender Mindestlohnanstieg dürfte die Folge sein, noch ohne, dass berücksichtigt ist, dass die konkrete Höhe einer Mindestlohnanhebung seit 2021 ein Wahlkampfgegenstand sein kann.

Wir erwarten, dass nicht nur die untere Einkommensgrenze eine Anhebung erfährt, sondern auch darüber liegende. Im Folgenden wird genauer auf die Genese eingegangen. Im Allgemeinen wird dieser „verordnete“ Anstieg der Ausgaben in einen Preisanstieg münden, im Dritten Sektor gerade aufgrund des zu erwartenden großen „Sprungs“ unter besonderen Vorzeichen. Wir würden dies als begünstigend für Inflation bewerten. In Zeiten, die ohnehin wachsender Inflation unterliegen, könnte dies dazu beitragen, dass Inflation zumindest schwerer mehr abflaut.

3. Arbeitsverhältnisse im organisierten Sport

Betrifft eine Anhebung des Mindestlohns den organisierten Sport, der hauptsächlich durch Ehrenamtlichkeit geprägt ist? Wir dürfen zunächst konstatieren, dass Ehrenamtlichkeit in vielen Fällen und mit zunehmender Tendenz bereits bezahlt stattfindet. Dies mag einerseits dem Mangel an Bewerbern für eine ehrenamtliche Tätigkeit im Verein geschuldet sein, zum anderen jedoch auch dem Konkurrenzdruck anderer Anbieter von Beschäftigungen und Ehrenämtern.

Infolge einer Knappheit der ehrenamtlich Tätigen wächst auch das Wochenpensum der wenigen Tätigen im Mittel an; es wird immer häufiger von der Konstruktion Gebrauch gemacht, monatliche Vergütungen zu bezahlen, die auch über die steuerrechtlichen Freibeträge hinausgehen und damit Minijobverhältnisse errichtend.

Ab diesem Punkt greift das Mindestlohngesetz derzeit, was mit Blick auf die stagnierende 450-Euro-Grenze dazu geführt hat, dass mit jeder Mindestlohnerhöhung faktisch Wochenarbeitszeitumfänge verringert wurden. In der Praxis des Dritten Sektors hat das den Nebeneffekt, dass Umfänge der Vereinsangebote peu à peu sinken (weniger Übungsstunden, da kaum Bewerber zur Verfügung stehen) und dafür jedoch die Einnahmenseite der Vereine zunächst unberührt bleiben kann; es muss zunächst zu keinen nennenswerten Beitragserhöhungen kommen.

4. Ist das Ehrenamt betroffen?

Sehr viele Sportvereine unterhalten keinerlei Arbeitsverhältnisse. Sie sind unseres Erachtens dennoch mittelbar und daher in zunehmendem Maße betroffen von Mindestlohnanhebungen. Denn auch im Ehrenamt wird dank der einkommenssteuerrechtlichen Freibeträge zunehmend mit Vergütungen gearbeitet, um den Betrieb weiterhin aufrechterhalten zu können. Und daher hat zur Wahrung der Konkurrenzfähigkeit auch zunehmend die Entgeltlichkeit Anpassung zu erfahren – man möchte ja nicht seinen Top-Übungsleiter an den Verein der Nachbargemeinde verlieren, die aufgrund perpetuierender Mindestlohnanhebung Jahr für Jahr höhere Entgelte ausbezahlt.

Wenn diese Freibeträge nicht überschritten werden sollen – bspw. um erhöhten Verwaltungsaufwand in der Lohnbuchhaltung und Mindestlohndokumentation zu vermeiden – wird auch hier von Zeit zu Zeit eine Reduktion des Umfangs des vergüteten Engagements erforderlich, was sich nur ausgleichen lässt, wenn man in Zeiten immer schwächer werdender Engagementbereitschaft immer mehr Engagierte akquiriert. Dieser Widerspruch erscheint jedoch kaum auflösbar.

5. Hauptberufliches Engagement im organisierten Sport

Mit Blick auf zunehmende Entwicklungen hin von sog. „Voluntary Organizations“ hin zu „Nonprofit Corporations“ (vgl. SCHUHEN, 2005) und dessen Folgen auch im organisierten Sport bauen einige wenige Vereine auch immer stärker Arbeitsstellen aus, die der Sozialversicherungspflicht unterliegen. Diese sind häufig weder besonders schlecht, noch besonders gut refinanziert. Nicht

zuletzt, um gemeinnützigkeitsschädliche, unverhältnismäßig hohe Vergütungen zu vermeiden und um wachsender Komplexität effizient zu begegnen, lehnen daher diese Vereine ihr sich entwickelndes Entgeltsystem an dem des öffentlichen Dienstes an, sind jedoch in manchen Gruppen im Entgelt häufig ein wenig reduzierter. Auch dies hat mit zunehmendem Verwaltungs- und Regieaufwand zu tun, den Vereine im Gegensatz zum öffentlichen Dienst zumeist nicht gesondert refinanzieren können, erst recht nicht aus Grundförderungen, die einst für ehrenamtlich agierende Vereine aufgesetzt sind. Compliance, Prävention sexualisierter Gewalt, Datenschutz, Transparenzregister etc. stellen wachsende zusätzliche Anforderungen und Aufwand dar, welcher aus bestehenden Refinanzierungslagen aus dem operativen Bereich mitfinanziert wird.

In diesen Fällen errichten Vereine mit den Jahren so etwas wie „Tarifsysteme“, also transparente Vergütungsstrukturen, die sowohl Tarife erfassen, die nicht unter das Mindestlohngesetz fallen (auch in diesen Vereinen engagieren sich ehrenamtlich tätige Übungsleiter, Freiwilligendienstleistende, Auszubildende) und diejenigen, die darüber fallen und sich in ihrer Höhe häufig durch Qualifikation, Verantwortungstiefe und Berufserfahrung untereinander abgrenzen. Diese Entgelte stehen jedoch zueinander in einem Verhältnis und weisen starke Interdependenzen auf: Erhalten hauptberuflich tätige Übungsleiter ein höheres Entgelt, wollen ehrenamtlich tätige im selben Verein zu Recht auch mehr Geld.

Weshalb nun hat eine Erhöhung des Mindestlohns Auswirkungen auch auf die Arbeitsverhältnisse, die jetzt bereits für ein Entgelt oberhalb des Mindestlohns tätig sind? In vorliegenden Vereinsorganisationen existieren Vergütungsstrukturen um den Mindestlohn herum; häufig erhalten unqualifizierte Arbeitnehmer ohne Berufserfahrung den Mindestlohn, bspw. im Minijob. Wenn nun ein etwas besser qualifizierter oder erfahrener Übungsleiter heute bereits 12,45 Euro Arbeitsentgelt pro Stunde erhält, so liegt dies deutlich über der aktuellen Mindestlohngrenze. Wird dieser Mitarbeiter sehenden Auges abwarten, wie der Mindestlohn immer näher an seinen Tarif rückt?

Oder zugespitzt formuliert: Werden wir in 20 Jahren alle 50,00 Euro pro Stunde verdienen, außer eine verhältnismäßig kleiner werdende Gruppe besser verdienender Arbeitnehmer? Diese rhetorische Frage lässt erahnen: die gesamte Personalkostenstruktur wird im Volumen anwachsen, ob im selben Verhältnis, in dem auch der Mindestlohn anwächst, bleibt offen. Vermutlich wird insbesondere im gemeinnützigen Bereich das Anwachsen der höheren Entgeltgruppen zwar stattfinden, jedoch nicht im selben Verhältnis, wie in den Gruppen, die näher am Mindestlohn liegen.

6. Konsequenzen für Leistungen des Dritten Sektors

Während ein staatlich verordnetes Anwachsen der Ausgabenseite für gewerbliche Unternehmen einfacher durch Preiserhöhungen aufzufangen ist, ist für den Dritten Sektor eine differenzierte Betrachtung erforderlich: Hier Unterliegen die Einnahmen, die höhere Kosten auffangen müssen, einer besonderen Struktur. Zunächst darf festgestellt werden, dass gerade im Modell der unter (5.)

genannten Vereine die Personalkosten den höchsten Anteil der Gesamtausgaben abbilden. Jedoch mehren sich die Signale, dass die Fördermittel, die zur Finanzierung dieser Arbeitsverhältnisse eingeworben werden, eben nicht im selben Verhältnis zur Mindestlohnanhebung anwachsen werden, wenn diese denn überhaupt anwachsen. Die betroffenen Vereine werden in der Struktur ihrer Einnahmen also nach den Einnahmenarten suchen, die sich am ehesten selbst steuern können. Es wird daher zu einer überproportionalen Anhebung von (Mitglieds-, Eltern-, etc.) Beiträgen kommen, sollte keine öffentliche Förderung die Anhebung der Ausgabenseite prozentual spiegeln. „Die Zeche zahlen“ werden also wohl diejenigen, die auf Leistungen des Dritten Sektors angewiesen sind und – im Falle eines niedrigen Einkommens (nun nicht mehr armutsgefährdet) – vllt. unterstützt durch öffentliche Leistungen. Je mehr deckungsgleich diese Gruppe mit jener ist, der mit der Mindestlohnanhebung „mehr Respekt“ versprochen wird, desto weniger dürfte dieser Respekt auch dort wahrnehmbar ankommen, sollten wir – was wir nicht hoffen – mit unserer Prognose recht behalten.

Eine Zwischenlösung könnte für diese Vereine auch darin bestehen, die Beiträge ein wenig weniger drastisch anzuheben, und dafür auf bereits liebgewonnene, aus Eigenmitteln betriebene Initiativen, die keinem gesetzlichen Zwang unterliegen, zu streichen: Compliance, Prävention sexualisierter Gewalt; das ein oder andere besondere soziale Projekt wird zurückgefahren. Doch soll so unser gesamtgesellschaftliches Selbstverständnis von „mehr Respekt“ zukünftig aussehen?

7. Handlungsempfehlungen

Um die in der vorliegenden Analyse identifizierten „Flaschenhälse“ zu entlasten, bedürfte es aus unserer Sicht Klärung bestimmter Sachverhalte deutlich vor Inkrafttreten der Mindestlohnanhebung auf 12,00 Euro.

- (1) Bindung der Freibeträge nach §§ 3 Nrn. 26, 26a EStG sowie der 450-Euro-Minijob-Grenze an die Entwicklung des Mindestlohns.
- (2) Prüfung von Maßnahmen, die dem Dritten Sektor gegenüber nicht ausstrahlen: „Wir ordnen staatlich eine Erhöhung Eurer Ausgaben an, aber bei der Refinanzierung ebendieser Personalkosten werden wir bei der gewohnten Höhe bleiben“.
- (3) Diskussion über Ausgleichszahlungen vom Bund an die Länder: Während der Bund für den Dritten Sektor die Anhebung der Ausgaben anordnet, sind es insbesondere die Länder und Kommunen, die die (Grund-) Förderung für den Dritten Sektor bestreiten.
- (4) Um Einschränkungen von Leistungen des Dritten Sektors entgegenzuwirken, muss auf eine zusätzliche Förderung o.g. liebgewonnener, bislang aus Eigenmitteln betriebener Initiativen, die keinem gesetzlichen Zwang unterliegen, hingewirkt werden: Compliance, Prävention sexualisierter Gewalt etc. müssen gefördert werden, wenn sie nicht zuerst „geopfert“ werden sollen. Hier sollten insbesondere Vereine genauer betrachtet werden, die hauptberuflich tätige beschäftigen. Möglicherweise weist diese Gruppe an Vereinen hohe Deckungsgleichheit mit der auf Seite 117 im Koalitionsvertrag 2021-2025 erwähnten Gruppe „größerer

Organisationen“ auf, die man beabsichtigt mit noch schärferen Transparenzpflichten zu belegen.

- (5) Und zuletzt sollten volkswirtschaftliche Forschungsanstrengungen unternommen werden, um – sollte unsere Theorie nicht völlig falsch sein – auch die Fragen nach Auswirkungen von Inflation auf soziale Wirkung des Dritten Sektors und dadurch mittelbar auf die Gesellschaft noch besser beantworten zu können.