

**Kurzbericht des Strategieggespräches, zu dem der Lauenstein-Sozialfonds e.V.
am 28.06.2019 nach Halle in Westfalen eingeladen hatte sowie daraus entstandene
Beschlussvorlagen für die Mitgliederversammlung am 20.09.2019**

Kurzbericht des Strategieggespräches:

A) Zunächst wurden unter den 16 anwesenden Einrichtungsleitungen und Beiräten allgemeine Fragen bewegt, etwa folgende:

- Wie lebt der Lauenstein-Sozialfonds aktuell in den Mitgliedseinrichtungen, können wir in den Einrichtungen den Lauenstein-Sozialfonds stärker lebendig werden lassen?
Spannend, war hier, dass in einigen Einrichtungen der Lauenstein-Sozialfonds aktiv lebt, in manchen Einrichtungen gerade junge Menschen soziale Fragen diskutieren wollen und den Lauenstein-Sozialfonds total spannend finden. In anderen Einrichtungen ist der Lauenstein-Sozialfonds eher wenig oder fast überhaupt nicht bekannt. Die Haltungen der Einrichtungsleitungen sind in den Einrichtungen sehr unterschiedlich, bei jüngeren Einrichtungsleitungen/Geschäftsführungen gibt es teilweise wenig Kenntnis bzw. Unterstützung für den Lauenstein-Sozialfonds.
- Diskutieren wir inhaltliche Fragen oder diskutieren wir über Beiträge – müssen Beiträge nach einem festen Schlüssel geleistet werden, oder unterhalten sich Menschen von Angesicht zu Angesicht und verhandeln jährlich neu über die erforderlichen Beiträge, ist die Aufbringung der Beitragsverteilung gerecht?
- Wie offen kann man sich unter den Einrichtungen gegenseitig die eigenen Zahlen zeigen, gibt es Ängste oder Vorbehalte?
- Die Diskussion darum, ob der Beitrag für den Lauenstein-Sozialfonds im Pflegesatz enthalten ist, oder nicht führt zu der Frage: Wie werden in den Einrichtungen die Beiträge für den Lauenstein-Sozialfonds aufgebracht? Das Spektrum reicht von: Ist im Pflegesatz enthalten, über: Bringt die Einrichtung aus allen Einnahmen irgendwie auf, bis zu: Mitarbeiter zahlen aus ihrem Nettoeinkommen 60 € in den Lauenstein-Sozialfonds ein.
- Um den Lauenstein-Sozialfonds bekannter zu machen, sollte jede Mitgliedseinrichtung den Lauenstein-Sozialfonds auf seiner Webseite verlinken.
- Dann wurde diskutiert, wie sich der Bedarf für den Lauenstein-Sozialfonds entwickeln könnte:
Argumente für mehr Bedarf:
 - Renten steigen unterproportional zu den Lebenshaltungskosten
 - Durch mehr Scheidungen gibt es mehr prekäre Rentensituationen
 - Mehr Frauen kommen in Rente, die spät in das Berufsleben eingestiegen sind
 - Erhöhung des Rentenalters schaffen nicht alleArgumente für weniger Bedarf:
 - Es gibt mehr Mitarbeiter die länger sozialversichert sein werden und mehr verdient haben
 - Die Gehälter sind in den letzten 20 Jahren deutlich gestiegen
 - Viele Einrichtungen haben neue Vorsorgeinstrumente geschaffen.

B) Außerdem wurde wenig diskutiert, ob sich der Lauenstein-Sozialfonds zusätzlich mehr für tätige Mitarbeiter öffnen soll:

Hier waren sich die Beteiligten weitgehend einig, dass der Lauenstein-Sozialfonds sich künftig mehr für aktiv tätige Mitarbeiter öffnen soll. Damit soll der Lauenstein-Sozialfonds künftig bekannter werden, und bei den tätigen Mitarbeitern der Einrichtungen deutlich präsenter werden. Evtl. kann der Lauenstein-Sozialfonds künftig einen Hilfsfonds in den Einrichtungen ergänzen oder ersetzen, falls es insbesondere in kleineren in Einrichtungen keine Hilfsfonds für Mitarbeiter gibt. Bei größeren Einrichtungen könnten dagegen eigene Hilfsfonds für Mitarbeiter sinnvoll sein, um noch schneller und gezielter helfen zu können, weil der Bedarf auch größer ist.

Mitarbeiterhilfen von einem externen Lauenstein-Sozialfonds sind unbelastet von emotionaler Nähe. Eine Stimme war auch gegen eine Ausweitung der Hilfen auf tätige Mitarbeiter, weil es damit nicht mehr Beiträge, aber zusätzliche Probleme und Kosten für den Lauenstein-Sozialfonds gebe. Insgesamt war die Stimmung sehr offen und sehr positiv für eine allmähliche Verschiebung der Hilfen, hin zu einer größeren Unterstützung für aktiv tätige Mitarbeiter, insbesondere unter dem Gesichtspunkt, dass der Lauenstein-Sozialfonds künftig bekannter wird und hoffentlich mit mehr Begeisterung im Bewusstsein der Mitarbeiterschaften unserer Mitgliedseinrichtungen lebt.

Empfehlung: Der Vorstand soll bis zur nächsten Mitgliederversammlung einen Vorschlag erarbeiten, wie die Satzung für tätige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mehr geöffnet werden kann.

C) Weiterhin wurde die Frage diskutiert, wie man dem Problem begegnen soll, dass bei einer Kündigung einer Einrichtungsleitung künftig die verbleibenden Hilfeempfänger auf der Strecke bleiben und – nach aktueller Satzung – keine Leistungen mehr empfangen dürfen:

Hier waren sich die Beteiligten schnell einig, dass der Lauenstein-Sozialfonds diese Regelungslücke bald schließen soll, da durch diese Praxis sehr bald das Vertrauen in die Funktionsfähigkeit des Lauenstein-Sozialfonds insgesamt gefährdet werden könnte und der Fortbestand des Lauenstein-Sozialfonds bei zunehmendem Vertrauensverlust längerfristig ernsthaft gefährdet wäre.

Einigkeit bestand insbesondere in den Punkten, dass die Mitgliedseinrichtungen künftig im Falle eines Austrittes stärker für die Folgen des Austrittes für ihre Hilfeempfänger verpflichtet werden sollen, außerdem soll die Kündigungsfrist deutlich verlängert werden. Im Raum stand, dass die kündigenden Mitgliedseinrichtungen noch über einen Zeitraum von 10 Jahren seit Kündigung Verantwortung übernehmen sollen, um anschließend den restlichen Hilfeempfängern aus der Gemeinschaft der verbleibenden Einrichtungen zu helfen.

Empfehlung: Der Vorstand soll bis zur nächsten Mitgliederversammlung einen Vorschlag erarbeiten, wie die Satzung so geändert werden kann, dass die austretenden Mitgliedseinrichtungen stärker als bisher zur Verantwortung gezogen werden und auch Hilfeempfänger von ausgetretenen Mitgliedern unterstützt werden dürfen. Die Frage des dann zuständigen Beirates soll ebenfalls geregelt werden.

D) Schließlich wurden die Fragen rund um die Beitragsordnung und das Beitragsaufkommen diskutiert:

Hier war sich – wie so oft, wenn es um das Geld geht, die Gruppe nicht so schnell einig. Es wurde länger diskutiert, anhand welcher Kriterien eine Beitragsordnung neu erstellt werden könnte, welche Zahlen zugrunde gelegt, oder verglichen werden sollten. Schließlich wurde festgestellt, dass jede Veränderung der Beitragsordnung Gewinner und Verlierer erzeugen muss und daher von einer harten Neuordnung der Beitragsordnung zunächst abgesehen werden soll. Dennoch konnte sich die Gruppe pragmatisch darauf verständigen, dass für die Jahre 2019 und 2020 der Versuch unternommen werden soll das erforderliche Beitragsaufkommen im Wege einer moderierten Selbsteinschätzung zu erzielen. Dabei sollen seitens der Einrichtungen die Fragen maßgeblich sein, Wieviel kann ich bezahlen? Und: Wie viel will ich bezahlen? Seitens des Lauenstein-Sozialfonds soll es unter den Mitgliedsbeiträgen eine Abfrage geben, kann sich die Einrichtung vorstellen, einen Prozentsatz oder Betrag X mehr zu bezahlen, als nach aktueller Beitragsordnung notwendig, oder wünscht die Einrichtung einen Prozentsatz oder Betrag X weniger zu bezahlen, als nach aktueller Beitragsordnung notwendig. Der Vorstand gleicht die Ergebnisse dieser Umfrage mit den von den Einrichtungen zur Verfügung gestellten Kennzahlen ab und versucht sich ein Bild der individuellen Situation der Einrichtung im Vergleich zu anderen und vergleichbaren Einrichtungen zu machen. Einigkeit konnte vorläufig in der Frage der Transparenz der Zahlen erzielt werden. Die einrichtungsinternen Kennzahlen sollen nicht öffentlich in der Mitgliederversammlung gezeigt werden, aber der Vorstand soll Kenntnis von den Zahlen haben, um sich ein besseres Bild der Situation der Einrichtung machen zu können. Schließlich soll der Vorstand bei einem möglichst vollständigen Bild der Abfragen der Mitgliedseinrichtungen, anschließend jeder Einrichtung einen Vorschlag zur endgültigen Beitragshöhe unterbreiten und damit versuchen, das angestrebte Budget zu erzielen, welches von der Mitgliederversammlung festgelegt wird.

Als notwendiges Budget für das Jahr 2019 wurde von der Arbeitsgruppe der Betrag in Höhe von 600 T€ empfohlen. Jahresbeiträge der Mitgliedseinrichtungen und Zinserträge aus den vergebenen Darlehen in Höhe von zusammen 600 T€ sollten zur Kostendeckung mit einem kleinen Überschuss für die Rücklagen ausreichen. Mit diesem pragmatischen Ansatz der Beitragsermittlung soll der Versuch unternommen werden, das Prinzip der Brüderlichkeit zwischen den Einrichtungen zu üben. Dieser Prozess soll für die Beitragsjahre 2019 und 2020 ausprobiert werden. Aus den Erfahrungen soll dann in den Mitgliederversammlungen des Lauenstein-Sozialfonds in den Jahren 2020 und 2021 berichtet werden und dann muss anhand der gemachten Erfahrungen und Erlebnisse entschieden werden, ob die Beitragsordnung beibehalten oder geändert werden soll, oder ob sich dieses pragmatische Verfahren bewährt hat und weiter geführt werden soll.

Empfehlung: Der Vorstand wird gebeten, zur nächsten Mitgliederversammlung eine entsprechende Beschlussvorlage erarbeiten.

E) Zuletzt wurde noch die immer wieder gestellte Frage nach der Regionalisierung des Lauenstein-Sozialfonds diskutiert:

Die Diskussion ergab wenig neue Argumente: Eine Regionalisierung hat den Nachteil, dass man sich nicht mehr so oft sieht oder ggf. etwas aus den Augen verliert, der Vorteil der Regionalisierung sind kürzere Anfahrten und ggf. kürzere Sitzungszeiten, weil jeweils weniger Anträge behandelt werden müssen. Außerdem sind die Regionen sehr unterschiedlich stark betroffen.

Aber auch hier wurde ein pragmatischer Vorschlag erarbeitet:

Es wurde angeregt, dass im Jahr 2020 der Versuch unternommen werden soll, die Regionalisierung einmal auszuprobieren, um diese anschließend zu bewerten und sich dann für 2021 ggf. neu zu verständigen.

Im Frühjahr 2020 soll es eine nördliche Beiratssitzung des Lauenstein-Sozialfonds irgendwo zwischen Dortmund und Hannover und eine südliche Beiratssitzung um Stuttgart herum geben.

Im Herbst 2020 soll es dann eine gemeinsame Beiratssitzung und Mitgliederversammlung geben im Dreieck Köln - Kassel - Frankfurt am Main. Also sollen die Regionalsitzungen jeweils im Zentrum der Regionen und die jährlichen gemeinsame Sitzung immer in der Mitte Deutschlands stattfinden.

Empfehlung: Der Vorstand wird gebeten, zur nächsten Mitgliederversammlung eine entsprechende Beschlussvorlage zu erarbeiten, die zunächst in der kommenden Beiratssitzung diskutiert werden, und dann in der anschließenden Mitgliederversammlung beschlossen werden soll.

Überlingen, im August 2019, verantwortlich für den Inhalt: Ralf Lottmann

Beschlussvorlage Nr. 1:

Der Vorstand hat die beiliegende eine Satzungssynopse entwickelt und schlägt vor, die einzelnen Änderungen der Satzung einzeln vorzustellen ggf. zu diskutieren und dann abzustimmen. Anschließend soll die Satzung mit den in den einzelnen Abschnitten beschlossenen Änderungen insgesamt abgestimmt und beschlossen werden.

Für die Satzungsänderung ist eine Mehrheit von $\frac{3}{4}$ der anwesenden Mitglieder erforderlich. Die Satzungsänderungen betreffen insbesondere die leichte Öffnung des Kreises der Hilfeempfänger in Richtung tätige Mitarbeiter und eine Öffnung des Kreises der Hilfeempfänger für tätige Mitarbeiter und Rentner von Mitgliedseinrichtungen, die bereits gekündigt haben. Weiterhin ist eine neue Regelung eingefügt, die die Leistungen des Lauenstein-Sozialfonds als nachrangige Mittel gegenüber öffentlich-rechtlichen Hilfen definiert, um künftig einen stärkeren Stand gegenüber Sozialämtern zur Stärkung der Sozialhilfeempfänger zu haben. Der Zweck des der Lauenstein-Sozialfonds wurde außerdem um ideelle Unterstützungen ergänzt. Der Kreis der möglichen Mitglieder wurde erweitert. Die Kündigungsfrist wurde auf 2 Jahre zum Jahresende verlängert und es wurde für die weiteren mindestens fünf Jahre eine Verpflichtung der gekündigten Mitgliedseinrichtungen eingeführt, dass Beiträge zzgl. einer Verwaltungskostenpauschale für vom Lauenstein-Sozialfonds beschlossene Hilfeleistungen an eigene tätige Mitarbeiter oder Rentner zu erstatten sind. Zu den Leistungsgewährungen gibt es einige Präzisierungen um insbesondere die Entscheidungen von Fall zu Fall einmal in der Satzung präziser zu definieren. Schließlich wurde der Empfänger des Restvermögens bei Vereinsauflösung geändert und es gibt eine Reihe sonstiger redaktioneller Änderungen.

Mit dieser Satzungsänderung sollen wichtige Neuerungen ermöglicht werden, die den Handlungsspielraum des Lauenstein-Sozialfonds erweitern und den sich ändernden allgemeinen Rahmenbedingungen Rechnung tragen. Außerdem sollen durch die Satzungsänderungen wesentliche Mängel der formalen Regelungen abgestellt werden, die sich in der jüngeren Vergangenheit gezeigt haben.

Beschlussvorlage Nr. 2:

„Im Falle der Kündigung einer Mitgliedseinrichtung soll zunächst mit der Mitgliedseinrichtung möglichst einvernehmlich festgelegt werden, ob für die Zeit innerhalb der Kündigungsfrist und für mindestens die folgenden 5 Jahre, in denen die kündigende Mitgliedseinrichtung noch finanzielle Verpflichtungen gegenüber dem Lauenstein-Sozialfonds hat, die Mitgliedseinrichtung selbst noch ein Beiratsmitglied stellen kann. Wenn dies nicht der Fall sein sollte, soll auf der nächsten Beiratssitzung ein Beiratsmitglied einer Mitgliedseinrichtung gefunden werden, welches die Interessen der tätigen Mitarbeiter und der Rentner der kündigenden Mitgliedseinrichtung vertritt. Ebenso soll auch verfahren werden, wenn eine Mitgliedseinrichtung zwar Mitglied ist, aber gerade kein Beiratsmitglied stellen kann.“

Mit diesem Beschluss soll sichergestellt werden, dass auch für diejenigen tätigen Mitarbeiter und Rentner ein Ansprechpartner vorhanden ist, wenn die Mitgliedseinrichtung gekündigt hat, oder wenn eine Mitgliedseinrichtung kein eigenes Beiratsmitglied stellen kann.

Beschlussvorlage Nr. 3:

„Für den Zeitraum von mindestens 5 Jahren nach Ende der Kündigungsfrist oder der Ausschlussfrist muss die Mitgliedseinrichtung dem Lauenstein-Sozialfonds e.V. künftig die vom Lauenstein-Sozialfonds e.V. an die Hilfeempfänger der gekündigten oder ausgeschlossenen Mitgliedseinrichtung zzgl. eines Verwaltungskostenzuschlages erstatten. Dieser Verwaltungskostenzuschlag wird als Prozentsatz auf die tatsächlichen Bruttogesamtkosten der Hilfeleistungen ermittelt. Dieser Verwaltungskostenzuschlag wird b.a.W. auf 14% der Hilfeleistungen p.a. festgelegt.“