

Statut für das Gesundheitskollektiv Lübeck

Präambel

Wir, das Gesundheitskollektiv Lübeck, betreiben ein solidarisches Gesundheitszentrum, in dem Personen verschiedener Berufsgruppen zusammen mit den Menschen im Stadtteil für die Gestaltung gesundheitsförderlicher Lebenswelten eintreten.

Unser Verständnis von Gesundheit ist umfassend: Nicht nur die medizinische Versorgung und individuelle Verhaltensweisen stehen im Mittelpunkt, sondern auch die gesellschaftlichen Bedingungen für Gesundheit – von der lokalen bis zur globalen Ebene. Politische und soziale Faktoren wie Mietsteigerungen, geringes Einkommen, prekäre Beschäftigungsverhältnisse, Diskriminierungserfahrungen oder (Alters-)Armut beeinflussen die Gesundheit nachweislich stärker als allein die Qualität der medizinischen Versorgung.

Wir beteiligen uns aktiv an aktuellen politischen Auseinandersetzungen in möglichst vielen gesellschaftlichen Bereichen, um die Lebensbedingungen für alle zu verbessern. Wir unterstützen Menschen dabei, kollektive Lösungsstrategien für bestehende Problemlagen zu entwickeln. Unsere Versorgungspraxis orientiert sich an den Bedürfnissen der Nutzer*innen¹. Maßnahmen werden gemeinsam entwickelt und umgesetzt.

Das solidarische Gesundheitszentrum Lübeck stellt eine konkrete Alternative zu den derzeitigen ambulanten Versorgungsstrukturen im Gesundheitsbereich dar. In unserem Projekt haben Profitinteressen keinen Platz, gilt Qualität statt Quantität und wird Gesundheit als Allgemeingut verstanden. Das solidarische Gesundheitszentrum Lübeck ist nicht gewinnorientiert. Wir sehen uns als ein Teil einer politischen Bewegung hin zu einer gleichberechtigten, solidarischen Gesellschaft.

Unser Projekt ist auf zwei Ebenen organisiert:

1. Der Verein Solidarisches Gesundheitszentrum Lübeck e.V. ist Träger unserer Beratungs-, Interventions- und Präventionsangebote und sichert darüber hinaus essentielle Organisationsbestandteile wie interprofessionelle Zusammenarbeit, Projektentwicklung, Öffentlichkeitsarbeit, überregionale Netzwerkarbeit und Infrastruktur.
2. Intern sind wir als Gesundheitskollektiv Lübeck (geKO) organisiert. Wir betrachten das Problem des derzeitigen Gesundheitswesens als ein Problem des Kapitalismus, den wir überwinden möchten.

¹ Wir haben uns für die Bezeichnung Nutzer*innen entschieden. Die Schaffung von Selbstorganisations- und Partizipationsmöglichkeiten wird im Sinne einer Nutzung der Strukturen im Gesundheitszentrum verstanden.

Dabei möchten wir ebenfalls jegliche Unterdrückungs- und Diskriminierungsverhältnisse abbauen und bekämpfen. Wir sind politisch aktiv, vernetzen uns mit anderen Menschen und Projekten, um gemeinsam für ein ganz anderes Gesundheitssystem und für eine solidarische Gesellschaft zu kämpfen. Wir streben die Mitgliedschaft in dem bundesweiten Dachverband „Poliklinik-Syndikat“ an.

Die alltägliche Praxis im Gesundheitszentrum umfasst folgende Arbeitsbereiche und Schwerpunkte:

1. pflegerische, psychosoziale, sozialpädagogische und psychologische Beratung
2. Unterstützung im Alltag
3. medizinische Versorgung
4. themenbezogene Gruppenangebote
5. niedrigschwellige offene Angebote

Als Kollektiv bilden wir einen Ort für selbstverwaltetes Arbeiten mit fairer Bezahlung. Wir bestimmen unsere Strukturen selbst – hierarchiefrei, basisdemokratisch und solidarisch. Keine*r ist Chef*in. Die Organisation und Arbeit als Kollektiv ist eine politische Entscheidung, um mit den herrschenden Normen von hierarchischer Arbeitsorganisation zu brechen. Wir sind der Überzeugung, dass alle Menschen gleichwertig und gleichberechtigt sind. Wir sind uns bewusst, dass es jedoch informelle Hierarchien durch z.B. unterschiedliche Erfahrungen und Wissensstände gibt. Wir werden mit jeglichen Hierarchien möglichst offen umgehen und diese gemeinsam reflektieren, mit dem Ziel diese abzubauen. Neoliberale Leistungs- und Zwangsanforderungen lehnen wir ab und setzen ihnen unsere alternativen Arbeitspraktiken entgegen.

Dem Gesundheitskollektiv liegt dieses Statut zu Grunde, in welchem Regelungen zu relevanten Bereichen festgelegt sind. Diese werden regelmäßig von uns reflektiert und entsprechend angepasst. Über Anliegen, die im Statut nicht berücksichtigt sind, wird im Plenum entschieden.

Das Statut ist wichtiger Bestandteil der Vereinssatzung.

I. Strukturen

Unser Statut konstituiert das Gesundheitskollektiv Lübeck innerhalb unseres Trägervereins „Solidarisches Gesundheitszentrum Lübeck e.V.“, es regelt das Verhältnis der Kollektivista untereinander und dient als Grundlage für ein solidarisches Miteinander.

Die Rechtsform unseres Vereins gilt nur formaljuristisch im Rechtsverhältnis nach außen. Alle unterzeichnenden Personen, sowie Menschen in der Kennenlernphase und Supporter*innen, die bei

uns tätig sind, legen dieses Statut für sich als einzig verbindliche Regelung der Zusammenarbeit und gegenseitigen Verpflichtungen auch im Zusammenhang mit dem Verein Solidarisches Gesundheitszentrum Lübeck e.V. fest. Von Kollektivmitgliedern wird dieses Statut bei Eintritt unterschrieben.

Notwendige Vorstände, Geschäftsführer*innen oder sonstige im herkömmlichen Sinne formal-hierarchische Personen des Vereins sind durch dieses Statut vertraglich weisungsgebunden an die Entscheidungen des Plenums des Gesundheitskollektivs Lübeck. Sie verzichten hiermit unwiderruflich auf alle ihnen aus ihrer Stellung im Verein erwachsenden rechtlichen Ansprüche.

Im Gegenzug übernimmt das Gesundheitskollektiv Lübeck gemeinsam die volle rechtliche und finanzielle Verantwortung für das Gesamtprojekt. Das Gesundheitskollektiv Lübeck entlastet somit Vorstände oder sonstige im herkömmlichen Sinne formal-hierarchische Personen o.g. Körperschaft von der aus ihrer Position entstehenden rechtlichen und finanziellen Haftung - vorausgesetzt, dass nicht grob fahrlässig und/oder vorsätzlich gegen Inhalte dieses Statuts und/oder gegen die Vereinsatzung verstoßen wurde.

Im Folgenden wird die strukturelle Organisation des Kollektivbetriebes und der Arbeitsorganisation näher dargestellt.

I.1 Kollektivmitgliedschaft

Der Kern unseres Projekts ist die Kollektivarbeit. Hierdurch wird eine basisdemokratische Arbeitsstruktur ermöglicht und Aufgaben sowie Verantwortung werden untereinander verteilt. Ein Eintritt in das Kollektiv möglichst aller im Projekt aktiver Menschen wird angestrebt.

I.1.1 Eintritt in das Kollektiv

Jeder Mensch kann Mitglied im Gesundheitskollektiv Lübeck werden, sofern unser Statut und die damit postulierten Werte und Grundsätze geteilt, respektiert und praktiziert werden.

Der Eintritt ins Kollektiv ist durch ein konkretes Prozedere geregelt:

Zu Beginn steht eine 6-monatige Kennenlernphase. In diesem Zeitraum kann das Beschäftigungsverhältnis von beiden Seiten ohne Angabe von Gründen mit einer Frist von 14 Tagen aufgelöst werden. Ziel der Kennenlernphase ist, sich mit den Kollektivista, den Prinzipien der Zusammenarbeit des Kollektivs und unserem Projekt vertraut zu machen. Nach drei Monaten erfolgt ein Reflexionsgespräch zwischen der Person in der Kennenlernphase und Delegierten des Kollektivs.

In dieser Kennenlernphase soll an allen Plena teilgenommen werden, jedoch ohne Stimmrecht. Das Kollektiv behält sich vor, in Ausnahmefällen Themen ausschließlich unter Kollektivista zu behandeln.

Nach 6 Monaten gibt es einen gemeinsamen Austausch bezüglich des Eintritts in das Gesundheitskollektiv. Bedenken oder ein Veto aus dem Kollektiv schließen den Eintritt der betreffenden Person aus. Bei Zweifel oder Unsicherheiten, ob es eine Passung zum Projekt gibt, oder bei langen Krankheitszeiten, sodass ein Kennenlernen nur bedingt möglich war, gibt es die Option der Verlängerung der Kennenlernphase auf 9 Monate. Die Entscheidung über eine Verlängerung wird im Plenum durch das Kollektiv getroffen.

Eine Kollektivmitgliedschaft ist anzustreben, da langfristig das Projekt nur funktionieren kann, wenn sich genug Menschen verlässlich und kontinuierlich im Kollektiv beteiligen und Verantwortung übernehmen. Wer sich nach der Kennenlernphase gerne einbringen, aber kein*e Kollektivista werden möchte, kann in Ausnahmefällen als Supporter*in das Gesundheitszentrum unterstützen. Die maximale Arbeitszeit pro Woche beträgt hier 2-3 Stunden. Eine Teilnahme an fachbezogenen Plena ist für den Austausch auch als Supporter*in unerlässlich.

1.1.2 Austritt und Ausschluss aus dem Kollektiv

Austritt aus dem Gesundheitskollektiv:

- Ein regulärer Austritt aus dem Kollektiv wird mindestens drei Monate vorher auf dem Plenum bekanntgegeben. Die Erklärung bedarf der Schriftform und ist bindend. Dies ist notwendig, damit ausreichend Zeit bleibt, Ersatz zu finden. Das Arbeitsverhältnis und die Zugehörigkeit zum Kollektiv und Verein enden mit allen Rechten und Pflichten zum gemeinsam vereinbarten Zeitpunkt.
- Unter besonderen Umständen wie z.B. Umzug oder Krankheit ist ein Austritt aus dem Kollektiv kurzfristig durch Erklärung im Plenum möglich. Dies beendet das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von 14 Tagen.
- Beim Austritt aus dem Kollektiv besteht kein Anrecht auf einen Teil des Vereinsvermögens.

Ausschluss aus dem Gesundheitskollektiv

- Der Ausschluss von Kollektivista gegen deren Willen ist grundsätzlich möglich. Grund für ein Ausschlussverfahren können Verstöße gegen die Bestimmungen dieses Statuts sein, zum Beispiel dem Kollektiv oder Nutzer*innen absichtlich Schaden zuzufügen, öffentlich den Grundsätzen des Kollektivs in der Präambel zu widersprechen, gegen Beschlüsse des Plenums

zu verstoßen, Arbeitszeitzusagen nicht einhalten, und das wiederholt und trotz Abmahnung. Dies muss im Plenum benannt, diskutiert und schriftlich festgehalten werden.

- Jeder einzelne Ausschluss muss vom Gesamtkollektiv einstimmig, ausgenommen der betreffenden Person, beschlossen werden. Der Ausschluss aus dem Kollektiv und dem Verein erfolgt mit sofortiger Wirkung. Optional kann ein Schiedsverfahren eingeleitet werden, um dem Beschluss zu widersprechen.
- Auf Wunsch der betreffenden Person kann ein Schiedsverfahren zwischen der betreffenden Person und den verbleibenden Kollektivist*innen eingeleitet werden. Das Ergebnis des Schiedsverfahrens ist offen und bindend.
- Wird ein Ausschluss im Schiedsverfahren bestätigt, erfolgt der sofortige Ausschluss aus dem Kollektiv und dem Verein. Mit dem Ausschluss endet gleichzeitig das evtl. bestehende Arbeitsverhältnis mit sofortiger Wirkung.

I.2 Plena und Entscheidungsstrukturen

Das Gesundheitskollektiv kommt mindestens zweiwöchentlich zum Plenum zusammen. An den Plena sollen alle Kollektivist*innen und Menschen in der Kennenlernphase regelmäßig teilnehmen, Supporter*innen mindestens einmal im Quartal. Alle erhalten Raum, um ihre Meinung zu äußern. Wir diskutieren fair, um uns letztendlich auf ein gemeinsames Ergebnis zu einigen. Das Kollektiv behält sich vor, bestimmte Themen, Aushandlungsprozesse und Entscheidungen unter Ausschluss derjenigen, die kein Mitglied des Kollektivs sind, zu behandeln. Entscheidungsbefugt sind nur Kollektivist*innen. Jede*r Kollektivist*in hat in Entscheidungsverfahren das Recht, ein Veto einzulegen. Dieses muss wohlüberlegt, begründet und verantwortungsbewusst geäußert werden. Schwierige Entscheidungen bekommen einen zeitlichen Aufschub und genügend Raum, bis ein Konsens gefunden wird. Ziel ist, dass alle die getroffene Entscheidung mittragen können.

Schwerwiegende, langfristige Entscheidungen (z.B. Beitritt neuer Kollektivmitglieder, Pressemitteilungen, ethisch-moralisch-politische Fragestellungen, Finanzentscheidungen) benötigen immer einen wohlüberlegten, begründeten und verantwortungsbewussten Konsens im Kollektiv. Wenn Kollektivist*innen beim Plenum nicht anwesend sein können, werden diese umgehend informiert und haben somit die Möglichkeit, bis zum nächsten Plenum Einfluss zu nehmen und/oder ein Veto auszusprechen.

Tagesaktuelle, kurzfristige Entscheidungen (z.B. Anschaffungen von Materialien für den Tagesbedarf, aber auch notfallmäßig notwendige Entscheidungen), werden auf Basis des Vertrauensvorschlusses von den direkt vor Ort involvierten Kollektivmitgliedern getroffen.

Fachlicher Austausch, Diskussionen und Entscheidungen, die die pflegerische, medizinische, pädagogische, therapeutische Praxis betreffen, finden in den jeweiligen Kleinteams statt. Ein interdisziplinärer Austausch, sowie „Fallbesprechungen“ und Supervision finden in jeweils passend zusammengesetzten Settings statt.

Für über die fachlichen Angebote hinaus gehende Aufgaben wie u.a. Öffentlichkeitsarbeit und Vernetzung werden Zuständigkeiten im Kollektiv gefunden. Das Plenum dient als Austausch- und Diskussionsort, eine Delegation in Kleingruppen ist möglich, Budgetfragen, die für die Arbeit der Kleingruppen erforderlich sind, müssen wie auch Arbeit der Kleingruppen im Plenum besprochen und im Konsens entschieden werden.

Die Kleingruppen und Kleinteams verfassen mindestens alle 2 Monate einen Bericht über ihre Tätigkeit als Kleingruppe und bringen diese in das Plenum ein, um Transparenz zu gewährleisten.

I.3 Zwischenmenschlicher Umgang & Konfliktbearbeitung

Alle beteiligten Menschen, also Kollektivist*innen, Menschen in der Kennenlernphase, Supporter*innen sowie Nutzer*innen, sollen wohlwollend, achtsam und respektvoll miteinander umgehen.

Das Kollektiv nimmt sich Zeit zur Reflexion der Gruppendynamik und nimmt bei Bedarf, mindestens aber halbjährlich, Supervision durch eine außenstehende Person in Anspruch.

Konflikte werden anhand eines Stufenkonzepts bearbeitet:

1. moderiertes Zweiergespräch → 2. Gespräch im Plenum → 3. Hilfe von außen.

Bei intern nicht lösbaren Konflikten dürfen sich die Konfliktparteien einer Unterstützung von außen (z.B. Mediation, Schiedsgremium) nicht verweigern.

Ein Verstoß gegen das Statut kann zum Ausschluss aus dem Kollektiv führen.

Alle im Projekt tätigen Personen verzichten darauf, zur Durchsetzung individueller Ansprüche ein staatliches Gericht anzurufen. Stattdessen verpflichten sie sich, unter Verzicht auf alle Rechtsansprüche die Entscheidungen eines Schiedsgremiums zu akzeptieren.

Das Schiedsgremium hat drei Mitglieder, die keine Personen aus dem Kollektiv und dem Trägerverein sein dürfen. Je ein Mitglied des Schiedsgremiums wird von jeder Konfliktpartei ernannt, das Dritte wird einvernehmlich von den beiden ersten Mitgliedern des Schiedsgremiums ernannt.

Aufgabe des Schiedsgremiums ist es, die Verhandlungen der Konfliktparteien zu moderieren oder in Einzelgesprächen mit den Konfliktparteien nach Lösungsalternativen zu suchen. Erst wenn auf diesem Weg keine Einigung möglich ist, entscheidet das Schiedsgremium den Streitfall. Das Schiedsgremium entscheidet mit einfacher Mehrheit.

Grundlage für die Entscheidungen des Schiedsgerichts ist dieses Statut und die darin zum Ausdruck kommenden Absichten und Werte.

Der Schiedsspruch ist endgültig und kann nicht angefochten oder revidiert werden. Der Rechtsweg zu einem staatlichen Zivilgericht ist ausgeschlossen.

Jede*r Kollektivist*in hat jederzeit das Recht, ein Schiedsverfahren einzuleiten, falls einer der folgenden Gründe vorliegt:

- Das Verhalten eines*r Kollektivist*in oder ein Beschluss des Plenums verletzt die Persönlichkeitsrechte oder die Menschenwürde eines*r Kollektivist*in.
- Das Verhalten eines*r Kollektivist*in oder ein Beschluss des Plenums ist diskriminierend, sexistisch, rassistisch, faschistisch, militaristisch, homophob, transfeindlich, ableistisch, klassistisch, antisemitisch oder gewaltverherrlichend.
- Das Verhalten eines*r Kollektivist*in oder ein Beschluss des Plenums verstößt gegen dieses Statut.

I.4 Rahmen der praktischen Arbeit

Über unser Kollektiv wollen wir gleichberechtigte Arbeit umsetzen und absichern. Je nach Fachbereich werden Kleinteams gebildet und entsprechende Angebote realisiert. Jedes Kleinteam entwickelt ein Arbeitskonzept, das die Tätigkeiten und Grundsätze umfassend darstellt und setzt diese um.

Die Ausrichtung der Angebote und Praxis richten sich nach den Bedarfen der Nutzer*innen und ist von den Grundsätzen des Empowerment, Hilfe zu Selbsthilfe und Selbstbestimmung geleitet. Das Angebot und unsere fachliche Praxis werden regelmäßig von uns evaluiert und gegebenenfalls angepasst.

Ziel ist es, solidarisch miteinander zu arbeiten, Verantwortungsbewusstsein für das Projekt mit persönlicher Entfaltungsmöglichkeit so zu verbinden, dass die Aufgaben des Solidarischen Gesundheitszentrums optimal erfüllt werden können und alle ihre Arbeit als sinnvoll und erfüllend erleben.

1.4.1 Arbeitszeiten und Entlohnung

Bei der Verteilung und dem Umfang der Arbeitszeiten stehen die Bedürfnisse jedes*r Einzelnen unter Berücksichtigung der zur Verfügung stehenden finanziellen Ressourcen im Vordergrund. Alle gemeinsam sind dafür verantwortlich, dass die notwendigen Arbeitszeiten entsprechend den Angeboten unseres Gesundheitszentrums abgedeckt sind.

Die Maximalarbeitszeit beträgt derzeit 20 Std./Woche. Der individuelle monatliche Arbeitsumfang wird halbjährlich im Plenum festgelegt. Es werden keine gewöhnlichen Arbeitsverträge geschlossen, sondern Arbeitsbescheinigungen ausgestellt, welche an die Grundsätze dieses Statuts gebunden sind. Die Arbeitsbescheinigungen dienen dazu, den Mitarbeitenden zu ermöglichen, den Arbeitsplatz und das Gehalt nachzuweisen.

Die Arbeitsbescheinigungen beinhalten den Beginn der Arbeitstätigkeit, Angaben zum Einheitsstundenlohn, Urlaubs- und Krankenzeitregelungen sowie die Gebundenheit der Mitarbeitenden an unser Kollektivstatut. Die Beschäftigungsdauer darf den finanziell abgesicherten Zeitrahmen nicht überschreiten. Daher können wir momentan keine unbefristeten Arbeitsbescheinigungen ausstellen.

Es ist im Interesse des Kollektivs, dass alle beschäftigten Personen finanziell abgesichert sind. Wir versuchen eine durchgehende Finanzierung zu erreichen, um finanzielle Sicherheit für das Projekt und alle beschäftigten Personen zu schaffen.

Durch unterschiedliche Arbeitszeiten und Stundenumfang können Wissenshierarchien entstehen, die eventuell zur hohen Belastung und Überverantwortung der evtl. ‚besser‘ Informierten führen. Gleichzeitig verlieren weniger anwesende, weniger informierte Kollektivista den Anschluss. Dieser Problematik begegnen wir durch transparente Berichterstattung auf den Plena und Nutzung der Cloud als Übergabemedium.

Urlaubszeiten werden individuell gewählt und im Plenum entschieden. Auch unbezahlte Auszeiten müssen im Plenum entschieden werden. Jährlich stehen jeder beschäftigten Person umgerechnet auf eine 5-Tage-Woche 30 Tage bezahlter Urlaub zu.

Alle Beschäftigten (auch in der Kennenlernzeit) erhalten den gleichen Lohn pro Arbeitsstunde, unabhängig von ihrer Qualifikation, ihrer Stellung im Kollektiv oder ihren Aufgaben. Berechnungsgrundlage für den Lohn ist ausschließlich die geleistete Arbeitszeit. Die Höhe des Stundenlohns ist angelehnt an TVÖD VKA, Entgeltgruppe 8, Stufe 6.

Formale Ämter wie Vorstände oder sonstige im herkömmlichen Sinne formal-hierarchische Positionen werden nicht finanziell entlohnt, da diese Aufgaben durch das Gesamt-Kollektiv erledigt werden.

I.4.2 Finanzen

Das Gesundheitskollektiv Lübeck arbeitet nicht nach dem Prinzip der Profitmaximierung.

Das Solidarische Gesundheitszentrum wird derzeit durch Spenden und Stiftungsgelder finanziert. Kontinuierliche Spenden- und Mittelakquise sind unabdingbar, um Kosten decken zu können. Eine langfristige Finanzierung wird angestrebt, um eine Etablierung des Projekts zu sichern.

Alle Einnahmen des Projekts fließen ausschließlich in die Arbeit des Solidarischen Gesundheitszentrum Lübeck e.V. und können nicht persönlich nutzbar sein.

I.4.3 Datenschutz und Schweigepflicht

Wir schützen die persönlichen Grenzen jeder einzelnen Person. Die Datenschutzgrundverordnung DSGVO ist für uns bindend. Es besteht Schweigepflicht. Die Schweigepflicht gilt auch über das Ende der Beschäftigung im Kollektiv hinaus.

2. Auflösung

Die Auflösung des Kollektivs muss vom Kollektiv einstimmig beschlossen werden.

Ein bei der Auflösung eventuell anfallender finanzieller Überschuss wird nicht an Kollektivista ausgezahlt, sondern in einem im Plenum festzulegendem Verhältnis für die folgenden Zwecke verwendet:

- Poliklinik Veddel
- an geldgebende Stiftungen zurück gezahlt

3. Veränderungen am Statut

Inhaltliche Veränderungen am Statut werden von den Kollektivista im Plenum entschieden und bedürfen zu ihrer Wirksamwerdung der Schriftform.

Schlussbestimmung

Eine etwaige Ungültigkeit oder Rechtsunwirksamkeit einzelner Bestimmungen berührt die Wirksamkeit des gesamten Statuts nicht. Sollten sich einzelne Bestimmungen als ungültig oder unwirksam erweisen, so sind diese Bestimmungen so zu verändern oder zu ergänzen, dass der mit der ungültigen oder unwirksamen Bestimmung beabsichtigte Zweck bestmöglich erreicht wird.

Dieses Statut ist der Binnenvertrag zwischen den Mitgliedern des Gesundheitskollektivs und dem Verein Solidarisches Gesundheitszentrum Lübeck e.V.

Es ist für Kollektivista und Vereinsmitglieder somit ein bindender Vertrag, der die kollektive Verantwortung auf rechtlicher und finanzieller Ebene für das Gesamtprojekt zum Ausdruck bringt.

Neue Kollektivista bekommen von mindestens einem*r „alten“ Kollektivista das Statut erläutert. Das Statut wird von jedem*r Kollektivista unterschrieben.