



WERT.ARBEIT GmbH, Berlin

Das Alter ist bunt – Vielfalt in der Altenpflege lebendig gestalten

Erarbeitet im Rahmen des Projektes
Fachkräftesicherung in der Altenpflege

1. Auflage
Berlin, Dezember 2014

viSdP: Mechthild Kopel
WERT.ARBEIT GmbH, Berlin
Gesellschaft für Arbeit, Chancengleichheit und Innovation
Albrechtstr. 11a
10117 Berlin

Telefon: 0 30/2 80 32 08-6
Telefax: 0 30/2 80 32 08-89
E-Mail: Mechthild.Kopel@wertarbeitgmbh.de

www.wertarbeitgmbh.de

Die vorliegende Publikation wurde im Rahmen des Projektes
„Fachkräftesicherung in der Altenpflege“ erstellt.

Das Projekt wird gefördert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds
und durch die Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen
des Landes Berlin.



**DAS ALTER IST BUNT –
VIELFALT IN DER ALTENPFLEGE LEBENDIG GESTALTEN**



„DIE VIelfALT DER LEBENSentwürfe IN BERLIN ERfordERT EIN ADÄQUATES ANGEbOT IN DER ALtenPFLEGE“

Sehr geehrte Damen und Herren,

Berlin ist eine Stadt der Vielfalt. Hier leben Menschen mit unterschiedlicher kultureller Zugehörigkeit und unterschiedlicher sexueller Identität miteinander. Die Berlinerinnen und Berliner – dies ist eine gute Nachricht – werden in all ihrer Vielfalt älter und bleiben länger gesund. Allerdings steigt mit dem höheren Alter auch das Risiko, pflegebedürftig zu werden.

Die Anzahl der Migrantinnen und Migranten mit Pflegebedarf wird in den kommenden Jahren steigen. Ebenso bedarf es vermehrter Angebote für Menschen mit einer anderen sexuellen Identität. Berlin gilt als weltoffen, tolerant und vielfältig. Diese Vielfalt muss auch im Alter gelebt werden können. Denn auch wenn Menschen im Alter Hilfe bei der Bewältigung des Alltags benötigen, haben sie entsprechend ihrer Lebensentwürfe ihre eigenen berechtigten Erwartungen an die Pflegedienstleistungen.

Dabei stellt sich die Frage, wieweit die Pflegedienste bereit sind, sich der steigenden Nachfrage nach

kultursensibler Pflege zu öffnen. Wo stehen wir bei den Angeboten kultursensibler Altenpflege, wo gibt es weiterhin Herausforderungen?

Es braucht verstärkt eine Sensibilisierung der Pflegenden in der Aus- und Weiterbildung. Pflegekräfte müssen qualifiziert und sensibilisiert werden, um Signale und Bedürfnisse der zu pflegenden Menschen erkennen zu können.

Die vorliegende Broschüre stellt die aktuelle Situation der Altenpflege in Berlin vor dem Hintergrund der kultursensiblen Pflege dar, beschreibt spezielle Altenpflegeprojekte, zählt Möglichkeiten der Aus- und Weiterbildung auf und lässt Akteure aus der Branche Altenpflege zu Wort kommen. Für eine Vielfalt des Lebens in Berlin – auch im Alter.

Dilek Kolat

Senatorin für Arbeit, Integration und Frauen des Landes Berlin



INHALT

| | |
|---|----|
| Vorwort | 5 |
| Einleitung: Älterwerden in Berlin | 7 |
| 1. Vielfalt als Chance | 8 |
| 2. Politische Grundlagen | 12 |
| 3. Biografiearbeit – ein Schlüssel zum Verständnis | 18 |
| 4. Vielfalt im Alter gestalten | 20 |
| 4.1 Best practice: Das Vitanas Seniorenzentrum im Märkischen Viertel | 20 |
| 4.2 Das „Netzwerk Anders Altern“ | 20 |
| 4.3 Der „Lebensort Vielfalt“ | 21 |
| 4.4 Das Kompetenz Zentrum Interkulturelle Öffnung in der Altenpflege (kom•zen) | 21 |
| 4.5. RuT – Rad und Tat, „Offene Initiative Lesbischer Frauen e.V.“ | 23 |
| 5. „Dieses ‚Problem‘ gibt es bei uns nicht“. Zum Umgang mit Vielfalt in der Pflege | 26 |
| 6. Vielfalt in der Aus- und Weiterbildung | 28 |
| 7. Ausblick. Pflege mit Vielfalt weiterentwickeln | 30 |
| Liste der Interviewpartnerinnen und Interviewpartner | 31 |
| Literaturverzeichnis | 32 |
| Anhang: Übersicht bisher erstellter Publikationen zum Thema Altenpflege | 33 |
| Abbildungen | |
| Abb. 1: Berliner Migrantinnen und Migranten nach Alter | 10 |
| Abb. 2: Ergebnisse der schriftlichen Befragung von Leitungspersonal in Berliner Senioreneinrichtungen | 26 |



ÄLTERWERDEN IN BERLIN

Die pulsierende Metropole Berlin ist nicht nur bei jungen Menschen beliebt. Auch für Ältere ist die Stadt attraktiv, viele unterschiedliche Lebensentwürfe sind hier möglich. So wohnen beispielsweise mehr als 67.000 Berlinerinnen und Berliner mit Migrationshintergrund in der Hauptstadt, die 65 Jahre und älter sind, und schätzungsweise 40.000 homosexuelle Männer und Frauen¹ bzw. Menschen mit unterschiedlicher sexueller Identität. Viele dieser Menschen, die heute noch ein gesundes und selbstbestimmtes Leben als Seniorinnen und Senioren leben, möchten auch im Fall der Pflegebedürftigkeit auf ihre Individualität nicht verzichten. Seit einigen Jahren sind diese Themen erfreulicherweise Gegenstand breiter gesellschaftlicher Diskussion, die Nachfrage nach alternativen Wohnformen im Alter ist gestiegen und Erwartungen, die an die Pflege gestellt werden, wurden formuliert.

Die Branche der ambulanten und (teil)stationären Altenpflege muss sich zukünftig verstärkt auf eine Vielfalt von Lebensentwürfen einstellen. Es gilt, innovative Pflegekonzepte weiterzuentwickeln, um den Kundenerwartungen zu entsprechen und um die wirtschaftliche Wettbewerbsfähigkeit sicherzustellen. Wenn Pflegeeinrichtungen dieser Vielfalt gerecht werden, haben sie einen deutlichen Vorteil auf dem Markt der Anbieter.

Aber was genau bedeutet „Vielfalt“ und was heißt „verschiedene Lebensentwürfe“ in Bezug auf die Altenpflege? Die vorliegende Publikation möchte einen Einblick in das Thema Vielfalt in der Altenpflege geben und inspirieren, sich damit auseinanderzusetzen. Von einer Sensibilisierung für das Thema wird die gesamte Altenpflegebranche profitieren, Pflegekräfte werden die Bedürfnisse älterer Menschen noch besser verstehen und bei Kundinnen und Kunden wird das Vertrauen in die Qualität der Pflege gestärkt.

Kapitel 1 geht auf die Bedeutung der Begriffe Vielfalt, kultursensible Pflege und Diversity ein. Wie steht es um die Nachfrage in Berlin? Wie lässt sich „Vielfalt“ in den ambulanten und stationären Diensten umsetzen? Maria Matzker, Diversity Beauftragte des Diakoniewerk Simeon gGmbH, wird dazu in einem In-

terview Stellung nehmen. **Kapitel 2** erläutert die gesellschaftspolitischen Grundlagen für die Interkulturalität in der Altenpflege in Berlin. Politische Parteien, Seniorinnen- und Seniorenvertretungen, Wohlfahrtsverbände und andere gesellschaftliche Akteure nehmen Stellung zu einem interkulturell offenen Umgang mit älteren Migrantinnen und Migranten als auch mit Menschen mit LSBTI Lebensweise². Dieter Schmidt von der Schwulenberatung Berlin e.V. schildert die erfolgreiche Umsetzung eines Projektes für Wohnen und Pflegen im Alter. Biografiearbeit ist seit längerem ein wichtiger Baustein in der interaktiven Pflegebeziehung. Welche Rolle sie in der kultursensiblen Altenpflege spielt, wird in **Kapitel 3** gezeigt. Erwartungen an die Pflege unterscheiden sich nicht nur aufgrund religiöser oder kultureller Zugehörigkeit, die Wünsche für den Pflegealltag sind immer individuell. Wie Vielfalt im Alter konkret aussehen kann, zeigen einige Beispiele in **Kapitel 4**. Andrea Greschner vom Projekt kom-zen schildert ihre Einschätzungen zur kultursensiblen Pflege vor dem Hintergrund der interkulturellen Öffnung der Altenhilfe. Über die Planungen für ein Wohnprojekt für ältere lesbische Frauen mit angeschlossener Pflege-Wohngemeinschaft in Neukölln berichtet Kirsten Schaper von der „Offenen Initiative Lesbischer Frauen“. Neben Best-Practice Beispielen und Vorzeigeprojekten gibt es aber noch jede Menge Herausforderungen für die Pflegeeinrichtungen im Umgang mit Vielfalt, insbesondere in Bezug auf sexuelle Identitäten. Dies zeigt Bettina Grundmann-Horst in **Kapitel 5**. Die Geschäftsführerin eines ambulanten Pflegedienstes gewährt Einblick in ihr Unternehmen, vor allem im Umgang mit dem Thema Diversity.

Vielfalt in der Pflege erfordert Kompetenzen, die das Pflegepersonal aufgrund ihrer bisherigen Erfahrungen und Erkenntnisse einbringen kann. Mit entsprechenden Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen können Pflegeeinrichtungen ihr Profil schärfen. In Berlin hat sich inzwischen ein breites Angebot an Projekten und Weiterbildungsmaßnahmen in diesem Bereich etabliert. **Kapitel 6** stellt einige Angebote exemplarisch vor.

Das Resümee in **Kapitel 7** benennt die Herausforderungen für die Vielfalt in der Altenpflege und skizziert zukünftige Entwicklungsperspektiven.

¹ SenGS (2013), S. 41.

² Im Folgenden wird die Begrifflichkeit „Menschen mit LSBTI Lebensweisen“ verwendet. LSBTI steht dabei für Lesben, Schwule, Bi, trans- und intersexuelle Lebensweisen.



1. VIELFALT ALS CHANCE

Berlin gilt als bunte und weltoffene Stadt, geprägt von Vielfalt hinsichtlich der Herkunft, der Religionen und der individuellen Lebensentwürfe. Diese Vielfalt bildet sich auch in der Bevölkerungsgruppe der über 65-jährigen ab. Die älteren Menschen mit ihren vielfältigen Biografien haben unterschiedliche Vorstellungen vom Leben im Alter und bei eintretender Pflegebedürftigkeit.

Vielfalt konkret

Ein älterer homosexueller Mann, der an Demenz leidet und in einer schwulen betreuten Pflege-Wohngemeinschaft lebt; eine Initiative lesbischer Frauen, die ein Wohnprojekt für ältere Frauen mit und ohne Pflegebedarf planen; eine Irakerin, die nach ihrer Flucht aus dem Irak in Berlin ankommt und neben ihren Aushilfsjobs abends deutsch lernt, um schließlich als ausgebildete Altenpflegerin zu arbeiten.

Diese drei Beispiele zeigen, wie Vielfalt in der Altenpflege in Berlin schon heute gelebt wird.

Interkulturelle Öffnung

Vielfalt ist facettenreicher als es auf den ersten Blick erscheint. Bereits seit einigen Jahren werden die unterschiedlichen Erwartungen von Migrantinnen und Migranten an die Pflege im Alter diskutiert. Die gesellschaftlichen und fachpolitischen Debatten mündeten dabei in die „Interkulturelle Öffnung der Altenpflege“. Diese Bezeichnung umfasst die Kategorien ethnische Herkunft, Kultur und Religion und bezog sich somit beispielsweise auf besondere Essgewohnheiten aufgrund religiöser Vorschriften oder spezielle kulturbedingte Hygienegewohnheiten. Später erfolgte im Rahmen der Vielfalt in der Altenpflege eine Erweiterung um Kategorien wie Geschlecht und sexuelle Identität.

Diversity Management

Auf der „Anbieterseite“, also in den Pflegeeinrichtungen mit ihren Beschäftigten, wird Vielfalt vorwiegend im Kontext eines „Diversity Managements“ betrachtet. „Diversity Management toleriert nicht nur die individuelle Verschiedenheit ... der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, sondern hebt diese im Sinne einer positiven Wertschätzung hervor...“³ Auch in der Altenpflege können durch „gemischte“ Teams kulturelle und/oder sprachliche Kompetenzen in der Interaktion mit Pflegebedürftigen erweitert werden. Sowohl für die Pflegebedürftigen als auch für die Pflegenden wirkt sich der Leitgedanke der Wertschätzung von Vielfalt durch das Diversity Management

positiv aus. Das Eingehen auf die Persönlichkeit der Pflegebedürftigen steigert ihre Lebensqualität. Für die Pflegeeinrichtungen und ihre Beschäftigten bedeutet die Umsetzung von kultursensibler, die Vielfalt der Lebensentwürfe bejahender Pflege, dass von der Optimierung der Pflegequalität auch die Pflegeeinrichtung profitiert, sie entwickelt sich weiter und profiliert sich.

Kultursensible Altenpflege oder Diversity in der Altenpflege meint in diesem Kontext, die gesamte Vielfalt der Lebensentwürfe wertzuschätzen und im Pflegealltag zu berücksichtigen.

Gestiegene Lebenserwartung

Die Lebenserwartung der Menschen ist in den letzten Jahren enorm gestiegen. Und sie wächst weiter. Die meisten Seniorinnen und Senioren bleiben auch länger gesund und können aktiv am gesellschaftlichen Leben teilnehmen. Dem gegenüber steht gleichzeitig eine wachsende Zahl Pflegebedürftiger, denn parallel steigt die Zahl der hochaltrigen Menschen über 80 Jahre und damit die Komplexität der Krankheitsbilder. Degenerative Erkrankungen wie Demenz nehmen zu. Die Alltagskompetenz dementiell erkrankter Menschen ist erheblich eingeschränkt und erfordert nicht nur einen erhöhten Betreuungsaufwand, sondern bedarf auch zusätzlicher Angebote der Aktivierung, die von Pflegekräften umgesetzt werden müssen. Wenn die Erinnerung schwindet, ist eine auf Biografiearbeit gestützte, kultursensible Pflege besonders wichtig. Dabei bestehen individuell unterschiedliche Bedürfnisse der Kundinnen und Kunden, z.B. in Bezug auf das Pflegepersonal, die Essgewohnheiten oder die Unterbringung. Auf diese Gewohnheiten, Lebensumstände und kulturellen Gegebenheiten müssen sich Pflegekräfte einstellen.

Biografiearbeit

Das vom US-Amerikaner Robert Neil Butler entwickelte Konzept einer Lebensrückschau (Life Review) geht davon aus, dass viele Menschen mit zunehmendem Alter den Wunsch verspüren, dem vergangenen Leben einen Sinn zu geben. Eine Einordnung der erlebten Vergangenheit aus nachträglicher Sicht kann zu einer Integration der Biografie führen, positives Verarbeiten versöhnt Brüche, Widersprüche und Scheitern und befördert ein ganzheitliches Verständnis der eigenen Lebensgeschichte. Im Kontext der Gerontologie geht es in der Biografiearbeit vor allem darum, die Erinnerung zu aktivieren und Begleitung bei der Lebensbewältigung anzubieten.

Ausführliche Informationen dazu in Kapitel 3

³ http://de.wikipedia.org/wiki/Diversity_Management (6.8.2013)



Bis zum Jahr 2030 werden 170.000 Berlinerinnen und Berliner pflegebedürftig sein. Das entspricht einem Zuwachs von rund 55 Prozent.⁴ Entsprechend steigt der Anteil pflegebedürftiger Migrantinnen und Migranten und der von Menschen mit unterschiedlicher sexueller Identität. Dass der Anteil Pflegebedürftiger mit Migrationshintergrund in Berlin zunimmt, liegt einerseits daran, dass die zugewanderten Migrantinnen und Migranten der ersten Generation nun in ein pflegebedürftiges Alter kommen, andererseits wird dieser Personenkreis häufig auch schon in einem früheren Lebensalter als der Durchschnitt pflegebedürftig und hat einen höheren Pflegebedarf.

Pflegebedarf bei Migrantinnen und Migranten

Bei der Eingruppierung in Pflegestufe III ist der Anteil von Personen mit Migrationshintergrund mit 15 Prozent im Vergleich zur Personengruppe ohne Migrationshintergrund mit neun Prozent bereits heute überproportional hoch.⁵ Grund dafür sind insbesondere belastende und prekäre Arbeitsbedingungen, von denen Migrantinnen und Migranten überdurchschnittlich betroffen waren und sind. Insbesondere Menschen der ersten Generation von Migrantinnen und Migranten hatten schwierige Arbeitsbedingungen mit körperlich schwerer Arbeit, zum Teil Akkordarbeit, und schlechter Verpflegung. Wenn auch ein direkter Zusammenhang zwischen Arbeitsprozess und körperlichen Beschwerden nicht eindeutig hergestellt werden kann, ist jedoch erwiesen, dass die angeworbenen Arbeiterinnen und Arbeiter überdurchschnittlich oft in den am stärksten belasteten Arbeitsbereichen eingesetzt wurden. Diese Generation kommt nun in ein pflegebedürftiges Alter.⁶ Insofern ist es positiv zu sehen, dass die Interkulturelle Öffnung in der Altenpflege seit Jahren befördert wird.

Neue Herausforderung für Pflegeeinrichtungen

Dass die Öffnung der Branche Altenpflege für den Prozess der Vielfalt bereits begonnen hat, lässt sich auch zum Beispiel an der Etablierung spezieller Wohnprojekte ablesen oder an kultursensiblen Aus- und Weiterbildungsangeboten in der Altenpflege. Auf die Vielfalt der kulturellen und religiösen Hintergründe und auf unterschiedliche sexuelle Identitäten müssen sich die Pflegeeinrichtungen in zunehmendem Maße einstellen und entsprechende Angebote bereitstellen. Eine neue Erwartungshaltung der Kunden stellt die professionelle Pflege vor

neue Herausforderungen. Wenn Pflegeeinrichtungen diese Zukunftsaufgaben jedoch erfolgreich meistern, wenn sie eine sensible Pflegekultur entwickeln, die Vielfalt berücksichtigt und eine heterogene Beschäftigtenstruktur aufbauen, stärken sie gleichzeitig ihre Wettbewerbsfähigkeit.

Kompetenzen im Pflegealltag

Zuwanderung prägt und prägt die Bevölkerungsstruktur der Metropole. Berlin hat damit gute Voraussetzungen, für die Branche Altenpflege eine heterogene Beschäftigtenstruktur aufzubauen, die der Vielfalt auf Seiten der Pflegebedürftigen entspricht. So eröffnen sich für Menschen mit Migrationshintergrund einerseits gute berufliche Perspektiven durch eine Ausbildung im Pflegebereich, andererseits können die kulturellen und sprachlichen Kompetenzen in den Pflegealltag eingebracht werden. Mit dem Projekt *Berlin braucht Migrant/innen in der Pflege!* gibt es in Berlin bereits Aktivitäten, um auch Menschen mit Migrationshintergrund für die Pflege zu gewinnen. Auch aus dem Ausland angeworbene Pflegekräfte können die Vielfalt in den Pflegeeinrichtungen befördern, wenngleich angeworbene Kräfte nicht unbedingt von sich aus über Kenntnisse kultursensibler, vielfältiger Altenpflege verfügen.

Die Vielfalt der Gesellschaft, so das Fazit, muss sich auch in der Beschäftigungsstruktur widerspiegeln und Weiterbildungen in kultursensibler Pflege sollten zu einem festen Bestandteil der Branche Altenpflege werden. Dann sind gute Voraussetzungen für eine zukunftsorientierte Entwicklung gegeben.

Zahlen sprechen eine klare Sprache

Zum Stichtag 31.12.2012 lebten in Berlin 949.183 Menschen mit Migrationshintergrund⁷, das sind 27,4 Prozent⁸ der Gesamtbevölkerung. Die größte Gruppe bilden Türkeistämmige. 101.000 Türkinnen und Türken sowie 76.000 Deutsche mit türkischem Migrationshintergrund lebten Ende 2012 in der Hauptstadt.

Menschen mit Migrationshintergrund sind im Durchschnitt 34,2 Jahre alt und damit deutlich jünger als Deutsche ohne Migrationshintergrund. Diese sind im Schnitt 45,8 Jahre alt.

Derzeit sind etwa 67.000 Menschen mit Migrationshintergrund 65 Jahre und älter und damit in einem Alter, in dem die Pflegebedürftigkeit wahrscheinlicher wird.

⁴ <http://www.berlin.de/gepflegt-in-die-zukunft/home.html> (16.7.2014)

⁵ Pro Alter. Mai/Juni 2012

⁶ Ebd.

⁷ Darunter werden in diesem Kontext sowohl Deutsche mit Migrationshintergrund als auch Ausländerinnen und Ausländer verstanden.

⁸ Amt für Statistik Berlin-Brandenburg, Pressemitteilung vom 8. Februar 2013



ANTEIL DER PERSONEN MIT MIGRATIONSHINTERGRUND NACH ALTERSGRUPPEN

→ 42,7% der unter 5-Jährigen mit Migrationshintergrund

→ In jüngeren Altersgruppen: die deutschen Personen mit Migrationshintergrund überwiegen

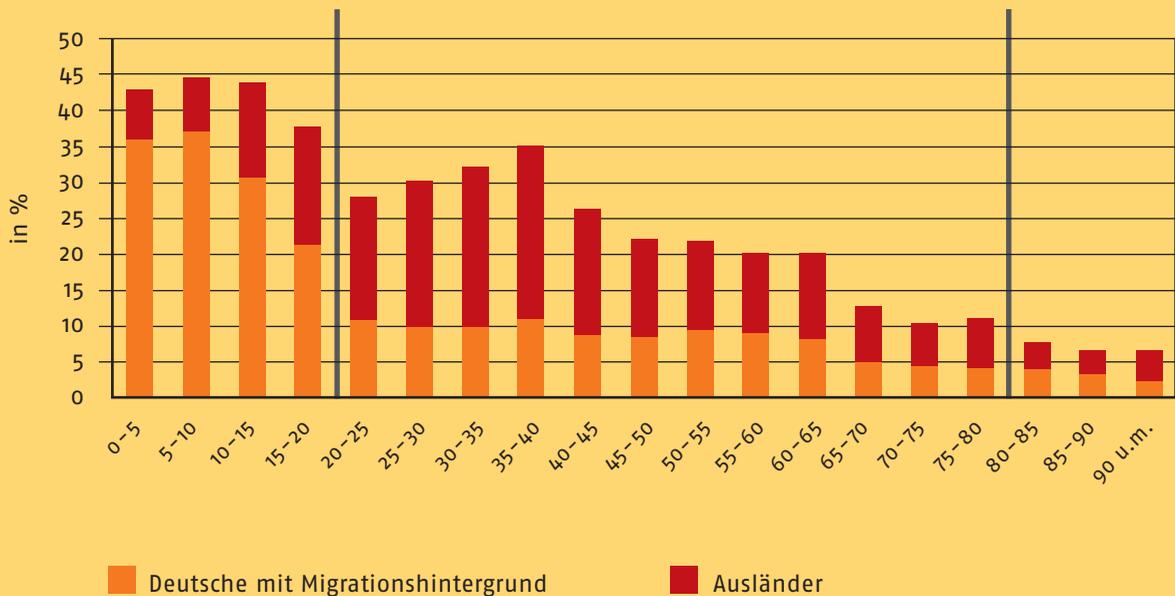


Abbildung 1: Berliner Migrantinnen und Migranten nach Alter im Jahr 2012

Datenquelle: Einwohnerregister, 31.12.2012/Prof. Dr. Ulrike Rockmann, Präsidentin des Amtes für Statistik Berlin-Brandenburg

Aufgrund der Altersstruktur der Migrantinnen und Migranten dürfte die Zahl der Pflegebedürftigen bei diesem Personenkreis in Zukunft stark ansteigen, sie sind „die am stärksten wachsende Bevölkerungsgruppe in der Bundesrepublik und in Berlin.“⁹

Viele Jahre herrschte die Auffassung, dass Migrantinnen und Migranten im Alter in ihre Heimatländer zurückkehren. Aber die Realität ist eine andere. Ihre Kinder und Enkel sind häufig hier aufgewachsen und die meisten älteren Menschen mit Migrationshintergrund möchten ihren Lebensabend in ihrer Nähe verbringen beziehungsweise pendeln zwischen alter und neuer Heimat.

Anders altern – Zahlen zur sexuellen Identität

Die Angaben über die Zahl homosexueller Menschen in Berlin schwanken. Je nach Studie wird von einem

Anteil von 2–10 Prozent der Gesamtbevölkerung ausgegangen. Aufgrund der immer noch nicht in allen Gesellschaftsbereichen vollständig akzeptierten Lebensweise lesbischer und schwuler Menschen ist der Anteil vermutlich eher zu niedrig geschätzt, da sich nicht alle Menschen zu dieser Lebensweise bekennen. In Berlin, wo eine offen lesbisch-schwule Szene die Entfaltung der eigenen Persönlichkeit eher möglich macht, liegen die Zahlen höchstwahrscheinlich über dem Durchschnitt. Die Schätzungen schwanken zwischen 40.000 und 60.000 Personen im Alter von 65 Jahren und älter.¹⁰ Bei einer prognostizierten Zahl von etwa 170.000 Pflegebedürftigen im Jahr 2030 in Berlin¹¹ ergibt sich auch bei vorsichtiger Schätzung eine relevante Größenordnung. Hinzu kommen die trans- und intergeschlechtlichen Menschen (Trans*-Personen), wobei hier Zahlen nur sehr schwierig zu erfassen sind.¹²

⁹ SenGS (2013), S. 55.

¹⁰ Vgl. SenGS (2013), S. 43. (2013), S. 41 und Wittig, Y. (2009), S. 13.

¹¹ www.berlin.de/gepflegt-in-die-zukunft.de

¹² Es gibt keine offiziellen Zahlen für die in Deutschland lebenden Trans*Personen. Dies liegt an der Unterschiedlichkeit der zugrunde gelegten Definitionen. Die Varianz der Schätzungen ist sehr groß und liegt zwischen 2.000 und 100.000 Trans*Personen in Deutschland. Vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2010), S. 64.



Da die Zahl der älteren Menschen mit vielfältigen Lebensweisen zunehmen wird – und damit auch die unterschiedlichen Erwartungen an die Pflege im Alter – hat auch die Beschäftigung mit dem Thema Vielfalt im Alter in den gesellschaftlichen Diskursen zugenommen, auch über die einzelnen betroffenen Personengruppen hinaus. Im Ergebnis gibt es inzwischen zahlreiche Beschlüsse zum Umgang mit Vielfalt im Alter.

INTERVIEW

„In Berlin-Neukölln leben Menschen aus 160 Nationen“

Das Diakoniewerk Simeon gGmbH ist eine soziale, gemeinnützige Organisation mit mehr als 1.300 Mitarbeitenden, unter anderem in Einrichtungen der ambulanten und stationären Pflege und Demenzbetreuung. Seit 2011 ist Maria Matzker Diversity-Beauftragte des Unternehmens. Was das bedeutet, darüber spricht sie im Interview mit Wert.Arbeit.

WERT.ARBEIT Warum gibt es bei Simeon gGmbH eine Diversity-Beauftragte?

Maria Matzker Das Diakoniewerk Simeon gGmbH ist vor 35 Jahren als kleine christliche Einrichtung entstanden. Es wurde aber schnell ersichtlich, dass in Neukölln Menschen aus vielen Ländern mit vielfältigem kulturellem Hintergrund leben, die wir auch ansprechen wollten. Wir haben also den Fokus auf die Vielfalt gelegt, nicht zum Beispiel speziell auf das Türkische. Inzwischen leben in Neukölln, wo viele unserer Pflegeeinrichtungen angesiedelt sind, Menschen aus 160 Nationen.

WERT.ARBEIT Wie kann bei dieser Vielfalt sichergestellt werden, dass alle Pflegebedürftigen eine auf ihre Erwartungen zugeschnittene kultursensible Pflege erhalten?

Maria Matzker Im Mittelpunkt stehen die Erwartungen und Bedürfnisse der Kundinnen und Kunden. Berlin bietet die Möglichkeit, Lebenswege zu gehen, die auch unkonventioneller sein können. Die individuellen Erwartungen an die Pflege, die sich aus den Lebenserfahrungen und den kulturellen Hintergründen ergeben, müssen in den Pflegealltag einfließen.

WERT.ARBEIT Ist für Sie in diesem Zusammenhang Biografiearbeit ein Schlüssel, um die Erwartungen der Pflegebedürftigen besser zu verstehen?

Maria Matzker Biografiearbeit ist bei uns besonders in der Demenzbetreuung ein fester Bestandteil. Aber sie ist auch generell ein nützliches Instrument im

Pflegealltag und hilft beim Verständnis der kulturellen und individuellen Besonderheiten.

WERT.ARBEIT Wie viel Weiterbildung ist nötig, um Pflegesituationen so zu gestalten, dass die Vielfalt der Pflegebedürftigen und ihre Bedürfnisse im Fokus stehen?

Maria Matzker Es ist meiner Meinung nach wichtig, in diesem Bereich Fortbildungen anzubieten. Wir sind seit eineinhalb Jahren dabei, für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Pflege in einer dreitägigen Schulung zunächst einmal zu sensibilisieren – zur Selbstreflexion im Sinne von Diversity. Dies ist der Einstieg, es gibt darauf aufbauend dann weitere Diversity-Schulungen.

WERT.ARBEIT Welche Vorteile bringt eine kultursensible Pflege beziehungsweise der Diversity-Ansatz für die Diakonie als Pflegedienstanbieter?

Maria Matzker In Berlin leben Menschen mit den unterschiedlichsten Lebensentwürfen und Lebensgeschichten. Je individueller wir Kundenwünsche verstehen und darauf eingehen, umso besser können wir uns auf dem Markt positionieren.

WERT.ARBEIT Sie haben sich an dem XENOS Projekt „Vielfalt tut gut“ beteiligt. Was haben Sie mit dem Projekt umgesetzt?

Maria Matzker Das XENOS Projekt hat uns die Möglichkeit gegeben, die Sensibilisierungsschulungen flächendeckend durchzuführen. Wir haben systematisch Gruppen geschult und auch immer mit den Kolleginnen vom XENOS Projekt reflektiert, wie bestimmte Übungen von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern angenommen worden sind. Daraus haben wir wiederum Rückschlüsse gezogen, welche weitergehenden Schritte noch nötig sind. Diesen Weg werden wir fortsetzen.

WERT.ARBEIT Wie vermitteln Sie Ihren internen Diversity-Prozess nach außen?

Maria Matzker Es gibt verschiedene Ansätze. Wir berichten bei Veranstaltungen über unsere Prozesse und haben unserer Unternehmensbroschüre ein Vorwort vorangestellt, das auf den Diversity-Ansatz des Unternehmens aufmerksam macht. Es erscheinen regelmäßig Artikel zum Thema Vielfalt in der Pflege. Unsere Vernetzungspartner werden als Multiplikatoren über den Prozess fortlaufend informiert. Wir haben zudem verschiedene Flyer, in denen der Diversity-Ansatz vorgestellt wird.



2. POLITISCHE GRUNDLAGEN

Beschlüsse zur Vielfalt der Lebensentwürfe im Alter in Berlin

Die Tatsache, dass Menschen im Alter und bei Pflegebedürftigkeit individuelle Erwartungen an die Pflege haben, ist mittlerweile gesellschaftspolitischer Konsens. Das unterstreichen zahlreiche Beschlüsse unterschiedlicher gesellschaftlicher Akteurinnen und Akteure. Dabei wird einerseits auf "Teilaspekte" von Vielfalt Bezug genommen, wie kultureller oder ethnischer Hintergrund, andererseits auf Geschlecht und sexuelle Identität. Es wird jedoch in zahlreichen Beschlüssen generell auf die Vielfalt der Lebensentwürfe im Alter eingegangen. In Berlin, der bunten, toleranten Stadt, existieren inzwischen zahlreiche Willensbekundungen zur Beförderung von Vielfalt im Alter und bei Pflegebedürftigkeit, von denen im Folgenden einige Beschlüsse exemplarisch vorgestellt werden.

Leitlinien der Seniorenpolitik

Die (erweiterten) Leitlinien der Seniorenpolitik des Berliner Senats aus dem Jahr 2013 enthalten in Kapitel 8 Aussagen zu älteren Lesben, Schwulen, Bisexuellen sowie trans- und intergeschlechtlichen Menschen: „Der Berliner Senat lehnt jedwede Stigmatisierung älterer Lesben, Schwuler, Bisexueller und trans- und intergeschlechtlicher Menschen ab und setzt sich weiter dafür ein, dass der bereits begonnene Prozess der Sensibilisierung der Gesellschaft, der Einrichtungen der Altenhilfe und ihrer Fachkräfte sowie aller an der Versorgung und Begleitung älterer und alter Menschen Beteiligter weiterhin befördert wird.“¹³ Innerhalb des genannten Prozesses wurden seit 2005 zahlreiche Maßnahmen auf den Weg gebracht. Der Berliner Senat beabsichtigt darüber hinaus eine „stärkere Einbindung und Beteiligung dieser Personengruppen in die Gremien der Seniorenpolitik und der Pflege...“¹⁴

Verbände der Freien Wohlfahrtspflege

Die Landesverbände der Freien Wohlfahrtspflege in Berlin verpflichten sich in dem mit dem Berliner Senat abgeschlossenen „Rahmenfördervertrag“¹⁵, bezogen auf die im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz enthaltenen Merkmale und das Recht auf sexuelle Selbstbestimmung und eines Diversity-Leitbildes zu folgenden allgemeinen wohlfahrtspolitischen Zielen:

- Die Entwicklung von Qualitätsstandards für die Akzeptanz sexueller und geschlechtlicher Vielfalt, Zielvereinbarungen und Monitoring
- Die Qualifizierung, Sensibilisierung und Fortbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie der Führungskräfte zur Wertschätzung von Vielfalt (Diversity), u.a. mit dem Schwerpunkt „sexuelle Identität“,
- Die Entwicklung und Bereitstellung spezifischer Wohn- und Pflegeangebote für LSBTI im Senioralter sowie zielgruppenspezifischer Informationsmaterialien.¹⁶

Damit haben sich die Wohlfahrtsverbände des Landes Berlin zu konkreten Schritten verpflichtet, um einen Beitrag für die Akzeptanz sexueller und geschlechtlicher Vielfalt zu leisten.

Kapitel 13 der Leitlinien der Berliner Seniorenpolitik geht auf die älteren Migrantinnen und Migranten als festen Bestandteil der Berliner Stadtgesellschaft ein. Unter *Ziele und konkrete Maßnahmen* wird die Notwendigkeit aufgeführt, dass „die interkulturelle Öffnung der Altenhilfe- und Pflegestrukturen weiter gefördert werden muss.“¹⁷ Gleichzeitig werden die Potenziale der hier lebenden Migrantinnen und Migranten als Beschäftigte in der Altenpflege in den Blick genommen: „Im Kontext der Fachkräftesicherung im Pflegebereich sind geeignete Maßnahmen zur Gewinnung von jungen Menschen mit Migrationshintergrund für die Ausbildung und Umschulung zur Altenpflegefachkraft ... durchzuführen.“¹⁸

Landespflegeausschuss Berlin

Unter „Beschlüsse und Empfehlungen des Landespflegeausschusses – Berlin“ ist bezüglich LSBTI Lebensweisen im Rahmen der 40. Sitzung am 23. Februar 2011 nachzulesen: „Vorstellung der Initiative Berlin *tritt ein für Selbstbestimmung und Akzeptanz sexueller Vielfalt* von der Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung (LADS). Die Mitglieder fassten mit 10 Ja-Stimmen bei 2 Enthaltungen folgenden Beschluss: Der Landespflegeausschuss unterstützt die vom Berliner Abgeordnetenhaus am 2. April 2009 beschlossene Initiative *Berlin tritt ein für Selbstbestimmung und die Akzeptanz sexueller Vielfalt*.“¹⁹

¹³ SenGS (2013), S. 43.

¹⁴ Ebd.

¹⁵ Rahmenfördervertrag über die Spitzenverbandsförderung und die Förderprogramme in den Bereichen Gesundheit und Soziales im Land Berlin, Anlage 1, Punkt 12.

¹⁶ Ebd., S. 42.

¹⁷ Ebd., S. 58.

¹⁸ Ebd.

¹⁹ <http://www.berlin.de/pflege/gremien/beschluss.html#40> (25.7.2014)



Bezogen auf die Tätigkeitsfelder der im Landespflegeausschuss vertretenen Institutionen stellt dieser fest, dass die pflegebedürftigen Menschen – unabhängig von ihrer sexuellen Orientierung und Geschlechtsidentität – in ihrer spezifischen Lebenserfahrung und –situation wahrzunehmen und in ihren Persönlichkeitsrechten zu achten und zu schützen sind. Sowohl im Hinblick auf die Pflege im Alter als auch bei der Betreuung und Pflege von Menschen mit Behinderungen erachtet es der Landespflegeausschuss für notwendig, dass der Grundsatz der Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung – bezogen auf die Merkmale Alter, Behinderung, ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion, Weltanschauung, sexuelle Identität – ebenso wie das Recht auf sexuelle Selbstbestimmung in den Rahmenverträgen, Leitbildern und Pflegekonzepten verankert wird. Der Landespflegeausschuss empfiehlt seinen Mitgliedern, zur Umsetzung des allgemeinen Ziels der „Förderung der Akzeptanz sexueller Vielfalt“ geeignete Maßnahmen zu ergreifen, insbesondere:

- Entwicklung von Standards für die Förderung der Akzeptanz sexueller und geschlechtlicher Vielfalt und die Achtung der sexuellen Selbstbestimmung; Selbstverpflichtung der Träger und Einrichtungen, sich mit der kulturellen Vielfalt und Unterschiedlichkeit sexueller Orientierungen, Identitäten und individueller Lebensentwürfe auseinander zu setzen
- Qualifizierung, Sensibilisierung und Fortbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie der Führungskräfte zu Diversity mit dem Schwerpunkt „sexuelle Identität“
- Aufnahme des Ziels der Akzeptanz sexueller Vielfalt in das Qualitätsmanagement (einschließlich Monitoring/Evaluation über die Umsetzung)
- Entwicklung und Bereitstellung spezifischer Pflegeangebote und zielgruppenspezifischer Informationsmaterialien²⁰

Festgehalten wurde auf der 40. Sitzung am 23. Februar 2011 zudem, dass der Landespflegeausschuss es begrüßen würde, wenn zu gegebener Zeit eine Befragung zum Stand der Umsetzung dieses Beschlusses in den Mitgliedsverbänden durch-

geführt und das Ergebnis dem Landespflegeausschuss vorgelegt wird.²¹

Der Landespflegeausschuss begleitet somit die interkulturelle Öffnung der Altenpflege und beabsichtigt, die Entwicklungen und Fortschritte zu diskutieren.

Die Berliner Parteien

Im Rahmen der Großen Koalition von SPD und CDU in Berlin unterstützen die beiden Parteien den Beschluss und die Umsetzung der „Leitlinien der Berliner Seniorenpolitik“ des Berliner Senates, zuletzt in einem gemeinsamen Antrag im Abgeordnetenhaus Berlin am 13.05.2014.²² Darin wird die Weiterentwicklung der Initiative für Selbstbestimmung und Akzeptanz sexueller Vielfalt durch folgende Maßnahmen angeregt:

- Der Senat wird gebeten, die Bestrebungen hinsichtlich des Diversity-Prinzips in der Altenhilfe zu verstetigen, zu vertiefen und weiter zu entwickeln
- bei ausgebildeten Kranken- und Altenpflegekräften die Fort- und Weiterbildungen im Bereich Diversity weiter auszubauen
- darauf hinzuwirken, dass ein Träger mit Kompetenz im Bereich Menschen mit LSBTI als ständiges Mitglied in den Landesseniorenrat berufen wird
- sowie Träger von Wohnprojekten mit der konzeptionellen Ausrichtung auf die Ansätze von Diversity zu unterstützen.²³

Berliner SPD

In ihrem Wahlprogramm „Berlinprogramm 2011–2016“ zur Wahl des Berliner Senats bezieht die Berliner SPD klare Stellung zu LSBTI Lebensweisen – auch im Alter. So sollen Konzepte unterstützt werden, „die gewährleisten, dass Menschen auch im Alter ihre sexuelle Identität diskriminierungsfrei leben können. Hierbei denken wir etwa an die Einrichtung von speziellen Seniorenheimen, Seniorenwohnhäusern, Pflegediensten oder Mehrgenerationenhäusern.“²⁴ Darüber hinaus setzt sich die Partei für eine kultursensible Ausrichtung von ambulanten und stationären Einrichtungen ein.²⁵

²⁰ Vgl. ebd.

²¹ Ebd.

²² Abgeordnetenhaus Berlin (2014), S. 1f.

²³ Ebd.

²⁴ http://www.spd-berlin.de/w/files/spd-parteitage/berlinprogramm_2011-2016.pdf, S.40 (25.7.2014).

²⁵ Ebd., S. 39.



Bündnis 90/Die Grünen

engagieren sich konsequent und selbstverständlich seit ihrer Gründung im Jahr 1980 aktiv und konkret für LSBTI Lebensweisen. Im Queeren Wahlprogramm zur Bundestagswahl 2013 schreiben sie dazu: „Wir wollen, dass LSBTI auch im Alter selbstbestimmt leben können. Gerade die Intimität einer guten Pflege setzt ein hohes Maß an Vertrauen und Verständnis zwischen Pflegekräften und Menschen mit Pflege- und Unterstützungsbedarf voraus. Die Vielfalt der sexuellen Identitäten und die damit verbundenen unterschiedlichen Lebensweisen müssen in die Angebote und den Alltag der Altenhilfe, Altenpflege, Assistenz und Behindertenbetreuung Eingang finden. Wir setzen uns insbesondere für Wohnprojekte mit und ohne Pflege und Betreuung ein, die auch für LSBTI geeignet sind.“²⁶

„LEITLINIEN DER BERLINER SENIORENPOLITIK“

Eine der 17 Leitlinien (vom August 2013) befasst sich ausführlich mit der Situation älterer Lesben, Schwuler, Bisexueller, trans- und intergeschlechtlicher Menschen (LSBTI) und bekräftigt: „Der Senat wird weiter darauf hinwirken, dass der 2005 begonnene Prozess der Sensibilisierung in diesem Bereich weiter be-

Die Linke

Allgemein – in Form von Parteitage- oder Vorstandsbeschlüssen oder im Rahmen von Wahlprogrammen – gibt es seitens der Partei Die Linke keine Beschlusslage. Bezogen auf Berlin setzt sich Die Linke im Rahmen ihrer Fraktionsarbeit im Berliner Abgeordnetenhaus seit Jahren für die Belange von LSBTI ein und unterstützt u.a. auch die Etablierung des Wohn- und Pflegeprojektes „Lebensort Vielfalt“ der Schwulenberatung Berlin e.V.

FDP

Die FDP geht nicht dezidiert auf den Themenkomplex Homosexualität bzw. LSBTI Lebensweisen und Alter ein. Gleichzeitig begrüßt die FDP in Berlin Projekte wie den „Lebensort Vielfalt“.

Die Piratenpartei

bekannt sich in ihrem Grundsatz- und Wahlprogramm zum Berliner Abgeordnetenhaus zur freien Selbstbestimmung von geschlechtlicher

und sexueller Identität beziehungsweise Orientierung. Auf die LSBTI im Alter wird nicht explizit eingegangen.

Der Lesben- und Schwulenverband in Deutschland (LSVD)

„Die traditionelle Altenarbeit ignoriert die Bedürfnisse alter schwuler Männer und lesbischer Frauen noch weitgehend. (...) Der LSVD setzt sich dafür ein, dass lesbische Frauen und schwule Männer auch hier (in Altenheimen und Altenpflegeeinrichtungen, der Verf.) ihr Leben selbstbestimmt und frei von Diskriminierung führen können. Notwendig sind Konzepte für die kultursensible Versorgung, Pflege und Begleitung von lesbischen Frauen und schwulen Männern, eingebettet in die bestehenden institutionellen Systeme. Informationen über gleichgeschlecht-

fördert wird.“ (S. 43) Gewissermaßen bilden die Leitlinien den Rahmen und die Grundlage für bereits bestehende, in Planung befindliche und anzustrebende Initiativen, Projekte, Fortbildungsmaßnahmen etc., um die Gleichstellung von LSBTI Lebensweisen im Alter in Berlin voranzutreiben.

liche Lebensweisen müssen in die Aus- und Weiterbildung sowie in die Organisations- und Personalentwicklung der Altenarbeit und Altenpflege integriert werden.“²⁷

In Bezug auf die altersadäquaten Angebote für Lesben und Schwule in Deutschland und in Berlin konstatiert der Verband eine „gähnende Leere“²⁸. Zwar gebe es – gerade in Berlin – Ausnahmen wie etwa das Wohn- und Pflegeprojekt „Lebensort Vielfalt“ der Schwulenberatung Berlin e.V., sie seien aber noch spärlich gesät.

BALSAM

Der „Berliner Arbeitskreis Lesbische und Schwule Alte Menschen“ (BALSAM) ist ein Facharbeitskreis, der sich aus Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern von Lesben- und Schwulenprojekten und verschiedenen Bezirksämtern zusammensetzt, die sich im Arbeitsgebiet „Lesben und Schwule im Alter“ engagieren. BALSAM sammelt und bündelt unter anderem Informationen über Wohnen und

²⁶ http://www.gruene.de/fileadmin/user_upload/Dokumente/Wahlprogramm_Queer_Bundestagswahl-2013.pdf, S.17 (25.7.2014).

²⁷ <http://berlin.lsvd.de/wp-content/uploads/2013/06/bghReport2012.pdf>, S.10 (25.07.2014).

²⁸ Ebd.



Pflege für ältere und alte Lesben und Schwule. Der Arbeitskreis bietet sich dem Seniorenbeirat als ein kompetenter Ansprechpartner an.

Anhand der genannten Beschlüsse wird deutlich, dass eine Vielzahl politischer und gesellschaftlicher Akteurinnen und Akteure Stellung beziehen, die Vielfalt der Lebensentwürfe der Berliner Bürgerinnen und Bürger auch im Alter verwirklicht sehen wollen.

INTERVIEW



„Jeder hat das Recht auf ein selbstbestimmtes Leben, auch im Alter“

Vor über 30 Jahren wurde die Schwulenberatung Berlin gegründet. Sie beschäftigt rund 120 Mitarbeitende für unterschiedlichste Angebote. 2012 eröffnete sie den „Lebensort Vielfalt“, der neben der Schwulenberatung Berlin und dem Café-Restaurant „wilde Oscar“ ein Mehrgenerationenhaus für ältere und jüngere schwule Männer und Frauen beherbergt wie auch die „Wohngemeinschaft für schwule Männer mit Pflegebedarf und Demenz“. Ein Interview mit Dieter Schmidt, Mitarbeiter der Schwulenberatung Berlin e.V.

Seit 2012 gibt es den „Lebensort Vielfalt“. Wie kam es zur Gründung dieses Projekts?

2003 wurde das „Netzwerk Anders Altern“ ins Leben gerufen, das erstmals schwule Seniorenarbeit anbot, mit Gesprächskreisen, ehrenamtlichem Besuchsdienst und Freizeitangeboten. Parallel zu den Überlegungen innerhalb des Vorstands und der Geschäftsführung der Schwulenberatung wurde auch von Besuchern und Klienten des „Netzwerk Anders Altern“ der Wunsch an die Schwulenberatung herangetragen, Alternativen zu herkömmlichen Wohnformen und Pflegeeinrichtungen zu entwickeln, die auf die Lebensumstände schwuler Männer in adäquater Weise einzugehen vermögen.

Was verstehen Sie vor dem Hintergrund Ihres Projektes unter kultursensibler Pflege?

Pointiert gesagt bedeutet kultursensible Pflege, den einzelnen Menschen vor seinem

biografischen Hintergrund und mit seinem Lebensentwurf sehen zu können und dies zur Grundlage der Arbeit zu machen. Ob sich dies – wie im hiesigen Kontext – vor allem auf schwule Männer bezieht, oder ob es sich z.B. um Migrantinnen und Migranten oder Angehörige unterschiedlichster Religionen handelt, letztendlich ist jeder Mensch vor ihrem/seinem jeweils individuellen Lebenshintergrund und dem Recht auf ein selbstbestimmtes Leben, auch im Alter, zu sehen.

Arbeiten Sie in ihrem Pflege-Wohnprojekt bewusst mit dem Konzept der Biografiearbeit?

Ja, das ist ein sehr zentraler Punkt. Nicht nur für die an Demenz erkrankten Menschen, sondern für alle Bewohner. Mit welcher Geschichte kommen sie zu uns? Was haben sie erlebt? Was ist ihnen widerfahren? Wo war es schwierig und welche schönen Momente erinnern sie? Wo und wann ist es ihnen gut gegangen? – Eine Erfahrung, die für die meisten älteren Bewohner prägend wurde, war die Kriminalisierung der Homosexualität durch den Paragraphen 175 StGB (Verbot sexueller Handlungen zwischen Personen männlichen Geschlechts, Anm. d. Verf.) und die damit verbundenen Schwierigkeiten, Liebe und Partnerschaft zu erleben. Viele ältere Männer schämen sich bis heute für ihre Homosexualität.

Können Sie einige Aspekte nennen, die das Angebot des „Lebensort Vielfalt“ kennzeichnen?

In Berlin gibt es durchaus Pflegedienste, die Plätze für Schwule oder für ein schwul-lesbisches Klientel anbieten. In der Ausschließlichkeit – eine Wohngemeinschaft nur für schwule Männer und mit überwiegend schwulem Pflegepersonal – sind wir allerdings in der Tat einzigartig, das ist durchaus ein Alleinstellungsmerkmal unseres Angebotes. Uns geht es vor allen Dingen darum, einen diskriminierungsfreien Raum zu schaffen und Personal vorzuhalten, das die Lebenswelt der zu Betreuenden kennt.

Es gibt eine große Anzahl ambulanter Pflegedienste in Berlin. Haben Sie den Eindruck, dass die Mehrzahl sich ausreichend auf spezielle Zielgruppen einstellt?

Ich glaube, die Notwendigkeit, sich auf spezielle Zielgruppen einzustellen, wird mehr und mehr wahrgenommen und findet auch Umsetzung. Gleichzeitig herrscht großer Fachkräftemangel. Durch Umschulungen ist man bemüht, dem steigenden Bedarf nachzukommen. Dabei steht die Beachtung von Vielfalt der Lebensentwürfe aus meiner Sicht noch nicht ausreichend im Fokus, weder



während der Ausbildung noch im Alltag der meisten Pflegeeinrichtungen.

Nehmen wir die vorstehend genannten Beispiele, Migrantinnen und Migranten oder schwule und lesbische Lebensweisen. Wie kann ich damit umgehen? Fühle ich mich unsicher oder fremd in der Begegnung? Wie sind meine eigenen Vorstellungen dazu? Wie gesagt, letztendlich geht es immer um den einzelnen Menschen vor seinem ganz speziellen Lebenshintergrund.

WERT.ARBEIT Wie ist die Resonanz auf Ihr Angebot?

Dieter Schmidt Für die Wohnungen hier im Haus gibt es rund 240 Personen auf der Warteliste. Bei der Pflege-Wohngemeinschaft sind es durchschnittlich zwölf. Insbesondere im ersten Jahr, 2012, erfuhr unser Haus über Berlin hinaus medial sehr große Beachtung und erzielte auf diese Weise einen großen Bekanntheitsgrad. Bessere Werbung hätten wir uns kaum wünschen können.





3. BIOGRAFIEARBEIT – EIN SCHLÜSSEL ZUM VERSTÄNDNIS

Die Biografiearbeit kann ein Schlüssel sein zum Verständnis des älteren Menschen, sie kann einen authentischen Kontakt herstellen zum Pflegebedürftigen.

Jeder ältere Mensch blickt auf ein Leben mit ganz eigenen Erfahrungen zurück. Dabei prägen sich bestimmte Erlebnisse stärker ein als andere und wirken auf das Leben in der Gegenwart. Das äußert sich in speziellen Vorlieben und Abneigungen und wie sich eine Person in ihrem Umfeld verhält. Das Erkennen und Anerkennen der Individualität des älteren Menschen ist Ausdruck der Wertschätzung ihm gegenüber, ebenso dessen Wunsch, die eigene Lebensweise auch im Alter so gut es geht fortzusetzen. Dazu gehört auch die Achtung vor einer bestimmten kulturellen Prägung und/oder sexuellen Identität.

Unterstützung für aktivierende Pflege

Die Persönlichkeit älterer Menschen zu erfassen, sie einfühlsam zu erschließen und auf Erwartungen und Wünsche einzugehen, erfordert ein hohes Maß an Empathie von den Pflegenden und wird als Biografiearbeit bezeichnet. Biografiearbeit ist ein fortlaufender Prozess und kommt in der Pflegebeziehung nie zum Abschluss. Angehörige und enge Freunde des/der zu Pflegenden können unterstützend einbezogen werden, wenn diese/r nicht mehr in der Lage ist, die eigenen Wünsche zu formulieren. Denn das Wissen um Vorlieben, Abneigungen und besondere Erinnerungen hat einen entscheidenden Einfluss auf eine aktivierende und ressourcenfördernde Pflege, besonders bei der Betreuung von dementiell erkrankten alten Menschen.

Lebensgeschichte der Patienten

Der Grundgedanke der Biografiearbeit ist, dass das Wissen über die Lebensgeschichte des Patienten/der Patientin zu einem besseren Verständnis der aktuellen Bedürfnisse und Erwartungen und somit auch zu einer guten Pflege beiträgt. Dieses Ziel wird auch mit einer kultursensiblen Pflege verfolgt. Kultursensible Pflege basiert auf einer Biografiearbeit, die besonders kulturelle Prägungen aufgrund von Migrationserfahrung mit einbezieht. Mittlerweile wird der Begriff „Kultursensible Pflege“ erweitert auf die sexuelle Identität der Pflegebedürftigen. „Zum Großteil bezieht sich kultursensible Pflege auf die interkulturelle Pflege von Menschen mit Migrationshintergrund. Das heißt aber nicht, zum Beispiel Schwule, (...) oder Migranten einfach als eine homogene neue Kundengruppe in der Altenpflege zu betrachten und dann alle in dieser Gruppe gleich zu behandeln. Denn eine Gleichbehandlung würde wiederum der kultursensiblen Pflege widersprechen. Kultursensibel UND interkulturell pflegen bedeutet,

eine individuelle, bedürfnis- und biografieorientierte Pflegebeziehung zwischen Pflegekraft und Patient aufzubauen.“²⁹ Dies erfordert detaillierte und umfangreiche Kenntnisse über die Lebensgeschichte der zu pflegenden Personen.

Erklärung für Ängste

Die heute über 65-jährigen homosexuellen Frauen und Männer sind in einer Zeit groß geworden, in der Homosexualität noch strafbar war. Entsprechend zurückhaltend sind diese Menschen mit ihrer sexuellen Identität umgegangen, sie wurde in der Regel geheim gehalten, statt offen gelebt. Auch heute noch wird in der älteren Generation dieses Thema zumeist verschwiegen. Die Angst vor Mißbilligung und Anfeindung besteht nach wie vor. Auch im Pflegekontext gibt es Ängste vor den Reaktionen von Pflegenden und Mitbewohnerinnen und Mitbewohnern, wenn sich der Betroffene offenbart. Über die Biografiearbeit kann es gelingen, dieses Thema sensibel anzusprechen, um zu erfahren, ob und inwieweit dieser Aspekt im Rahmen des Pflegealltags thematisiert werden soll.

Biografiearbeit bei Demenz

Mit der Zunahme der Zahl hochaltriger Menschen werden auch die degenerativen Krankheiten wie Demenz in den kommenden Jahren zunehmen. Schätzungen zufolge litten im Jahr 2010 mehr als 1,4 Millionen Menschen in Deutschland an einer Demenzerkrankung, in Berlin etwa 53.000 Personen.³⁰ Bis zum Jahr 2050 wird sich diese Zahl Prognosen zufolge verdoppeln.³¹ Für das Gesundheitssystem und schließlich auch für die Pflegekräfte bedeutet das eine enorme Herausforderung. In der Pflege und Betreuung von Menschen mit Demenz ist die Biografiearbeit eine besonders gute Methode, um den älteren Menschen „zu erreichen“. Die aktuelle Situation eines an Demenz erkrankten älteren Menschen ist geprägt von Erfahrungen und Erlebnissen, die sich in der Vergangenheit ereignet haben. Für homosexuelle Menschen mit einer dementiellen Erkrankung können diese Erfahrungen von Diskriminierung, Geringschätzung oder gar Verfolgung geprägt sein. Auch Migrationserfahrungen prägen sich bei Menschen tief ein und können bis ins hohe Alter das Denken und Empfinden bestimmen. Im Pflegealltag ist es daher bedeutsam, lebensgeschichtliche Hintergründe zu

²⁹ https://www.lzg-rlp.de/fileadmin/pdf/Tee_Baklava.pdf, S. 4.

³⁰ Bickel, H: Die Epidemiologie der Demenz. Das Wichtigste 1 – Informationsblätter der Deutschen Alzheimer Gesellschaft e.V., Berlin 2012, S. 4.

³¹ Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung (2011), S. 14.



berücksichtigen. Andernfalls bleiben die Bedürfnisse von Menschen mit Demenz vermutlich unerkannt. Das Fortschreiten einer dementiellen Krankheit führt dazu, dass die betroffene Person zunehmend die Fähigkeit verliert, sich über die Sprache mitzuteilen. Umso wichtiger wird es für den Pflegebedürftigen, dass er nonverbal verstanden wird, dass seine Gefühle über Mimik, Gestik und Körperhaltung erkannt werden. Die Herausforderung für das Pflegepersonal besteht darin, diese Ausdrucksformen wahrzunehmen und vor dem Hintergrund der Biografie des Pflegebedürftigen zu interpretieren.

Menschen, deren Muttersprache nicht Deutsch ist, kehren im Verlauf der Demenz häufig in ihre Muttersprache zurück. Wenn das Pflegeteam darauf angemessen reagieren kann, weil es über Pflegekräfte verfügt, die diese entsprechenden Sprachen beherrschen, ist das für alle Seiten ein großer Gewinn.

Biografiearbeit ist, wie beschrieben, *ein* Baustein für eine kultursensible, Vielfalt bejahende Altenpflege. Um Vielfalt im Alter und bei Pflegebedürftigkeit zu gestalten, gibt es eine Reihe von verschiedenen Ansätzen. Einige sollen im Folgenden vorgestellt werden.



4. VIELFALT IM ALTER GESTALTEN

Altern Schwule und Lesben anders? Befinden sich ältere Menschen mit LSBTI Lebensweise in einer besonderen Situation und brauchen dementsprechend besondere Angebote? Erwarten Migrantinnen und Migranten einen muttersprachlichen Pflegedienst? Diese Fragen können nur von den Betroffenen selbst beantwortet werden. Und damit ist auch der Kern dessen benannt, was Vielfalt in der Altenpflege meint. Nicht alle Menschen mit dem gleichen kulturellen Hintergrund oder der gleichen sexuellen Identität haben die gleichen Lebensgewohnheiten, nicht alle Menschen, die einer Religion angehören, sind religiös. Nicht alle schwule ältere Männer möchten in einer schwulen Pflege-Wohngemeinschaft leben. Aber im Einzelfall gibt es diese besonderen Aspekte, die für die betroffene Person von Bedeutung sein können.

Viele ältere homosexuelle Menschen wünschen sich beispielsweise alternative Wohnformen, die sich ihrer Lebensweise anpassen und nicht umgekehrt. Herkömmliche Altenheime wirken oftmals noch eher abschreckend.³² Bundesweit gibt es inzwischen verschiedene Projekte für Menschen mit LSBTI Lebensweise, wie etwa das „Frauenwohnstift „SAPPHO“ in Hannover und weiteren Standorten oder die „Villa Anders“ in Köln.³³

Geschichtlicher Hintergrund: Kriminalisierung der Homosexualität

Die Angst vor Diskriminierung in einem Altenheim ist bei der heutigen Generation der älteren homosexuellen Menschen stark ausgeprägt. Diese Angst begründet sich aus den Erfahrungen, die Homosexuelle als junge Männer gemacht haben, als Homosexualität einen Straftatbestand darstellte und verheimlicht werden musste. Der § 175 StGB, der sexuelle Handlungen zwischen Männern unter Strafe stellte, wurde erst nach der Wiedervereinigung 1994 endgültig abgeschafft (in der DDR war der Paragraph 1988 gestrichen worden). Von 1968 bis 1992 wurde Homosexualität als „neurotische Störung und damit offiziell als Krankheit klassifiziert.“³⁴ Vor diesem Hintergrund erklärt sich das große Interesse für das Wohn- und Pflegeprojekt „Lebensort Vielfalt“ (s. Interview mit Dieter Schmidt). Die Planungen für das Wohnprojekt der „Offenen Fraueninitiative RuT“ für lesbische

Frauen entstanden aus einer ähnlichen Motivation. Die Projekte schaffen die Möglichkeit, in einem geschützten Rahmen (auch) mit Menschen mit gleicher Lebensweise zusammen zu wohnen.

In Berlin gibt es bereits zahlreiche Beratungs- und Pflegeangebote, die der Vielfalt in der Altenpflege entsprechen. Einige sollen hier exemplarisch vorgestellt werden.

4.1 Best practice: Das Vitanas Seniorenzentrum im Märkischen Viertel

Die Vitanas Group ist ein großer Pflegekonzern, der deutschlandweit verschiedene stationäre Einrichtungen betreibt und der in Berlin im Seniorenzentrum Märkisches Viertel einen interkulturellen Öffnungsprozess einleitete. Aufgrund der kulturellen Vielfalt bezüglich der Zusammensetzung der Bewohnerinnen und Bewohner bot sich diese Einrichtung dafür an. Nachdem die Leitungsebene für eine interkulturelle Öffnung gewonnen werden konnte, wurden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Schritt für Schritt in den Prozess mit einbezogen. In der Folge wurde das gesamte Personal im Seniorenzentrum Märkisches Viertel entsprechend weitergebildet. Die anfängliche Skepsis war in der Sorge vor zusätzlichem Aufwand für Pflegenden und für das hauswirtschaftliche Personal begründet. Es wurde eine Steuerungsgruppe gebildet, begleitet von einer Mitarbeiterin von kom-zen³⁵. Jede Station entsendet eine Mitarbeiterin/einen Mitarbeiter als Beauftragte/n für den interkulturellen Öffnungsprozess³⁶, um sich fortlaufend über den aktuellen Umsetzungsstand des Prozesses auszutauschen. Die Einrichtung eines interkulturellen Gartens schuf die Voraussetzung für die interkulturellen Frühjahrs- und Sommerfeste, wobei darauf geachtet wird, Sommerfeste nicht in die Zeit des Ramadan (islamischer Fastenmonat) zu legen, um nicht eine ganze Gruppe von vornherein auszuschließen. Neben Kaffee und Kuchen gibt es einen Samowar und auf einem der beiden Grills kann nach islamischen Speisevorschriften (halal³⁷) gegrillt werden. Das sind nur einige Beispiele, die verdeutlichen: Es geht in vielen Bereichen nur um kleine Veränderungen, um den Interkulturellen Prozess auf den Weg zu bringen.

4.2 Das „Netzwerk Anders Altern“

Die Schwulenberatung Berlin e.V. beschäftigt sich bereits seit zehn Jahren mit dem Thema ältere Schwule

³² Vgl. Pulver (2014), S. 306f.

³³ www.sappho-stiftung.de, www.villa-anders-koeln.de

³⁴ Pulver (2014), S. 301.

³⁵ kom-zen steht für das „Kompetenz Zentrum Interkulturelle Öffnung der Altenhilfe“

³⁶ IKÖ ist die Abkürzung für die Interkulturelle Öffnung (von Organisationen und Diensten).

³⁷ Halal bedeutet so viel wie „erlaubt“; die Speisevorschriften für Muslime, wie sie im Koran und in der Sunna geregelt sind.



und deren besondere Erwartungen an ein Leben im Alter. Aus dieser Arbeit heraus entstand das „Netzwerk Anders Altern“ mit einem mittlerweile breiten Angebotsspektrum für schwule Senioren. Gesprächskreise gehören dazu, Theatergruppen, psycho-soziale Kontaktgruppen, Gruppenreisen, Tagesausflüge sowie das Wohnprojekt im „Lebensort Vielfalt“ und die Wohngemeinschaft für schwule Männer mit Pflegebedarf und Demenz.

4.3 Der „Lebensort Vielfalt“

„Lebensort Vielfalt“ – das ist täglich gelebte Vielfalt unter einem Dach. In einem Haus in Berlin-Charlottenburg sind sowohl die Schwulenberatung Berlin, das Café und Restaurant wilde Oscar mit einem

in einer Wohngemeinschaft zusammen, rund um die Uhr betreut von einem 24-Stunden-Pflegedienst. Des Weiteren steht ein Mitarbeiter der Schwulenberatung Berlin für die Betreuung zur Verfügung.

4.4 Das Kompetenz Zentrum Interkulturelle Öffnung in der Altenpflege (kom•zen)

Das kom•zen existiert seit mehr als zehn Jahren und befindet sich in der Trägerschaft der Arbeiterwohlfahrt, Kreisverband Spree-Wuhle e.V. und des Caritasverbandes Berlin. Gleichzeitig ist das kom•zen Referenzmodell des Landes Berlin zum Thema „Interkulturelle Öffnung der Altenhilfe“. Zu Beginn lag der Schwerpunkt auf der Arbeit vor Ort mit Migrantinnen und Migranten selbst beziehungsweise mit Migran-

Das Projekt GLESA* untersucht, welchen Beitrag ein ehrenamtlich initiiertes, professionell organisiertes und selbstbestimmt konzipiertes Wohn- und Pflegeprojekt für die kommunale Daseinsvorsorge und für die Sensibilisierung von Pflegekräften leisten kann. Inwiefern kann der >Lebensort Vielfalt< in Kooperation mit dem Pflegedienst >CuraDomo< Innova-

tionen in der kommunalen Altenhilfe und der pflegerischen Versorgung anstoßen und welche Möglichkeiten zeigt dieses neue Wohn- und Pflegeprojekt für Berliner Pflegeanbieter auf? Auf einer internationalen Fachkonferenz werden die Ergebnisse diskutiert. Ein Handlungsleitfaden für die Praxis wird entwickelt.“

Quelle: <http://www.ifaf-berlin.de/projekte/glesa/>

*GLESA steht für Gleichgeschlechtliche Lebensweisen und Selbstbestimmung im Alter

ambitionierten Veranstaltungsprogramm, eine Bibliothek und 24 Privatwohnungen sowie eine Pflege-Wohngemeinschaft untergebracht.

„Die Mischung der Menschen ist bewusst gewählt: Etwa 60 Prozent der Bewohner sind schwule Männer über 55. Rund 20 Prozent sind Frauen. Weitere 20 Prozent sind jüngere schwule Männer. Es soll der Eindruck eines Schwulen- oder Alten-„Ghettos“ vermieden werden.“³⁸

Die zentralen Ziele des Wohnprojekts lassen sich in drei Bereiche untergliedern:

- Generationenübergreifendes Wohnen in gelebter Nachbarschaft
- Pflege und Gesundheitsförderung
- Vernetzung

Wohngemeinschaft mit 24-Stunden-Pflegedienst

Die betreute Wohngemeinschaft für schwule Männer mit Pflegebedarf und/oder einer Demenzerkrankung ist einmalig in Europa. Acht schwule Männer leben

tenselbstorganisationen. Nach und nach konnten auch die politischen Ebenen in den Bezirksämtern von der Notwendigkeit der interkulturellen Öffnungsprozesse überzeugt werden. Mit dem Berliner Partizipations- und Integrationsgesetz 2010³⁹ schließlich wurden Chancengleichheit und Teilhabe für alle Bürgerinnen und Bürger gesetzlich verankert. Das kom•zen fungiert als Brücke zwischen den Bereichen Altenhilfe, Migration und Öffentlichkeit und gibt Impulse zur Entwicklung und Förderung stabiler Netzwerke.

INTERVIEW

„Viele ältere Migranten und ihre Familien schämen sich, Hilfe von außen anzunehmen“

Ein Gespräch mit Andrea Greschner, Koordinatorin beim Kompetenz Zentrum Interkulturelle Öffnung der Altenhilfe, kom•zen, und zuständig für das Referenzmodell beim Vitanas Seniorenzentrum

WERT.ARBEIT Was versteht kom•zen unter kultursensibler Pflege?

38 <http://www.schwulenberatungberlin.de/projekte/lebensort-vielfalt/>

39 www.berlin.de/lb/intmig/partizipationsgesetz_berlin.html



Andrea Greschner Das kom-zen versteht unter kultursensibler Pflege einen personenzentrierten, individuellen Ansatz der Pflege, der sich an den Bedarfen des Patienten und damit an seiner Biografie orientiert. Das bedeutet in der Praxis, dass Einrichtungen sich interkulturell öffnen und Pflegekräfte im Rahmen ihrer Arbeit biografiesensibel arbeiten. In der konkreten Pflegesituation heißt das, sich Fragen zu stellen wie: Welcher Person stehe ich gegenüber? Welche Geschichte hat die Person, der ich in der Pflegesituation nahe komme? Was hat er oder sie erlebt und geleistet? Der Blick auf Erfahrungen, was alles erlebt und geleistet wurde im Laufe des Lebens, sowie die vorhandenen Ressourcen spielen eine große Rolle. Es ist wichtig, die vorhandenen Potenziale zu erkennen und zu fördern und in der Pflegesituation kultursensible Besonderheiten einordnen zu können.

WERT.ARBEIT Inwieweit ist kultursensible Pflege in den Einrichtungen bereits Realität?

Andrea Greschner Eine Einrichtung, in der kultursensible Pflege bereits verankert ist, ist das Vitanas Senioren Centrum im Märkischen Viertel. Unter fachlicher Begleitung des kom-zen wurde hier ein kultursensibles Pflegekonzept umgesetzt. Als Ergebnis der Verankerung ist Mehrwert auf vielen Ebenen entstanden: Es wurde eine neue Kundengruppe angesprochen, für die es kaum andere stationäre Angebote gibt. Das Personal profitiert durch wachsende soziale und pflegerische Kompetenzen von der kultursensiblen Ausrichtung. Das Gemeinwesen profitiert von der Umsetzung, weil Ehrenamtliche, die einbezogen werden, das erlernte Wissen in das eigene Lebensumfeld mitnehmen. Weiter werden Kontakte zu Initiativen und Vereinen in der Nachbarschaft ausgebaut, was den Bewohnerinnen und Bewohnern die Teilhabe im Wohnquartier vereinfacht. Zusammenfassend kann man sagen, dass durch die Investition in ein kultursensibles Pflegekonzept ein neuer Kundenkreis erschlossen wurde und gleichzeitig der gesellschaftliche Auftrag, der zunehmenden Vielfalt in der Gruppe der älteren Menschen gerecht zu werden, optimal erfüllt wird. Im ambulanten Bereich der Pflege gibt es für viele Einwanderergruppen auch muttersprachliche Angebote. In zahlreichen Berliner Pflegediensten arbeiten bereits Pflegerinnen und Pfleger mit verschiedenen kulturellen Hintergründen, mit anderen Muttersprachen und Religionszugehörigkeiten. Dabei sind diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht von selbst in kultursensibler Pflege versiert. Wichtig ist, alle Pflegekräfte durch Qualifizierungen in die Lage zu versetzen, kultursensible Besonderheiten zu erkennen und auf sie einzugehen.

WERT.ARBEIT Migrantenfamilien scheuen in der Regel externe Pflegeangebote außerhalb der eigenen Familie. Wie sehen Ihre Erfahrungen in dieser Hinsicht aus?

Andrea Greschner Viele ältere Einwanderer haben eine starke Rückkehrorientierung und nicht geplant, in Deutschland alt zu werden. Sie stehen vor schwierigen und neuen Herausforderungen, denn sie sind mit den verschiedenen Möglichkeiten der Unterstützung in unserem System kaum vertraut. Hinzu kommt, dass es für viele ältere Migranten und ihre Familien mit Scham verbunden ist, Hilfe von außen anzunehmen und zuzulassen. Der soziale Druck auf Angehörige, die eigenen Eltern nicht ab- oder wegzugeben, wird als sehr groß empfunden. Gleichzeitig wird deutlich, dass die jüngere Generation der Einwanderer der Erwartungshaltung ihres sozialen Umfeldes immer seltener gerecht werden kann. Die Erkenntnis, dass Familienangehörige die Pflege nicht mehr allein leisten können, veranlasst die Angehörigen, nach neuen Lösungen zu suchen. Hier findet also ein Bedarfs- und Bewusstseinswandel auf Seiten der Einwanderer statt. Diesem Wandel kann durch den Ausbau passgenauer Angebote begegnet werden. Die Bedürfnisse von älteren Einwanderern und älteren Einheimischen werden so gleichermaßen erfüllt.

WERT.ARBEIT Wie schätzen Sie die Entwicklung in den kommenden zehn Jahren ein?

Andrea Greschner Entsprechend der veränderten Bevölkerungsstruktur müssen altersgerechte, kultursensible Angebote weiter ausgebaut werden. Der Bedarf in dieser Hinsicht wird wachsen, besonders in einer Stadt wie Berlin, die von Einwanderung geprägt ist.

INTERVIEW

„An erster Stelle stehen Essgewohnheiten und Religion“

Zubaida Mohammed stammt aus dem Irak. Vor vielen Jahren kam sie als Flüchtling nach Berlin. Nachdem sie hier ihren Schulabschluss nachgeholt hatte, absolvierte sie erfolgreich eine Altenpflegeausbildung. Sie engagiert sich ehrenamtlich bei kom-zen. Ein Gespräch mit Zubaida Mohammed

WERT.ARBEIT Aufgrund Ihrer Herkunft und durch Ihre Arbeit in einem Pflegeheim kennen Sie beide Perspektiven. Aus der Sicht einer professionellen Pflegerin können Sie den kultursensiblen Ansatz vielleicht noch unter ganz anderen Aspekten betrachten?



Zubaida Mohammed Beim Vorstellungsgespräch für die Altenpflegeausbildung sagte man mir, dass Auszubildende mit Migrationshintergrund sehr willkommen sind und dass man mehr Pflegekräfte brauche, die eine andere Muttersprache sprechen. Das hat mich motiviert. Ich spreche Deutsch, Arabisch und Kurdisch. Mein Kopftuch könnte von Vorteil sein, sagte man mir. In der Pflege komme ich mit vielen Menschen islamischen Glaubens zusammen.

WERT.ARBEIT Welche Erwartungen haben Pflegebedürftige an eine kultursensible Pflege?

Zubaida Mohammed An erster Stelle stehen Essgewohnheiten und Religion, also Bekanntes und Vertrautes. Bei Einwanderern mit islamischer Religionszugehörigkeit ist es oft so, dass die Religion, die für sie in jungen Jahren nicht so wichtig war, ab einem bestimmten Alter wieder sehr wichtig wird, dass sie sich danach sehnen. Ich habe sowohl ambulant als auch in der Intensivpflege gearbeitet, da ist vielen wichtig, dass das Pflegepersonal sich entweder auskennt oder nachfragt.

WERT.ARBEIT Welchen Anteil hatte die kultursensible Altenpflege in Ihrer Ausbildung?

Zubaida Mohammed Im Rahmen des Psychologieunterrichts wurde das Thema damals kurz behandelt. Das reicht aber nicht wirklich aus.

INTERVIEW

„Brauchen Migrantinnen und Migranten eine andere Pflege?“

Interview mit Gaafar Saad, dem stellvertretenden Sprecher der AG Migration im Landesseniorenbeirat Berlin. Er engagiert sich ehrenamtlich bei kom•zen.

WERT.ARBEIT Was bedeutet für Sie kultursensible Pflege?

Gaafar Saad Ich bin afro-arabischer Herkunft. Ich werde bald 66 Jahre alt. Ich komme aus dem Sudan und ich bin seit 2013 im Ruhestand. Kultursensible Pflege bedeutet für mich, den Blick der Mehrheitsgesellschaft für die Einwanderer zu schärfen, im Krankenhaus und im Pflegeheim.

WERT.ARBEIT Brauchen Migrantinnen und Migranten eine andere Pflege?

Gaafar Saad Ich habe mich darüber mit vielen Freunden unterhalten. In Deutschland leben 18,3 Millionen Menschen mit Migrationshintergrund, und die sind heterogen. Wenn kultursensible Pflege biografieorientiert und individuell sein will, dann müssen Einwanderer gleichwertig behandelt werden, eben entsprechend ihrer kulturellen und religiösen Prägung. Man muss sie selbst dazu befragen. Denn sie wissen selbst am besten, was Kultursensibilität für sie bedeutet.

WERT.ARBEIT Muss das Wissen über unterschiedliche kulturelle Hintergründe stärker verankert werden?

Gaafar Saad Ich denke, dass in der Ausbildung das Thema kultursensible Pflege einen höheren Stellenwert einnehmen muss. Meines Wissens werden dem Thema nur wenige Unterrichtseinheiten gewidmet.

4.5. RuT – Rad und Tat, „Offene Initiative Lesbischer Frauen e.V.“

Die Initiative RuT – Rad und Tat, wurde im Jahr 1989 gegründet und bietet seither vielfältige Beratungs- und Veranstaltungsangebote für lesbische und nicht-lesbische Frauen. Ein derzeit in Umsetzung befindliches Projekt ist das „Frauenwohnprojekt“. Frauen unterschiedlichen Alters, Frauen mit und ohne Behinderung, aus unterschiedlichen Kulturen, Frauen mit und ohne Kinder sollen mit dem Frauenwohnprojekt angesprochen werden. „Das Haus ist barrierefrei geplant mit der Idee, eine ambulante Versorgung im Falle von Pflegebedürftigkeit in den Wohnungen zu erleichtern. Schwerstpflegebedürftige oder an Demenz erkrankte Frauen können innerhalb des Hauses in eine integrierte Pflege-Wohngemeinschaft umziehen. Ergänzt durch das mobile Angebot des ehrenamtlichen Besuchsdienstes Zeit für Dich, der seit 2005 erfolgreich arbeitet, planen die Akteurinnen von RuT eine umfassende Versorgung für frauenliebende Frauen im Alter.“⁴⁰ Ein Grundstück in Neukölln ist bereits gefunden, die Fördermittel sind beantragt.

⁴⁰ http://www.lesbischeinitiativerut.de/r_frauenwohnprojekt.html



INTERVIEW

„Die Generation, die aktuell pflegebedürftig ist, kann nicht darüber sprechen, was sie bewegt“

Interview mit Kirsten Schaper, Mitarbeiterin bei „Rad und Tat – Offene Initiative Lesbischer Frauen e.V.“ und eine der Ansprechpartnerinnen des FrauenLesben-Wohnprojektes.

WERT.ARBEIT An wen richten sich die Angebote Ihres Vereins?

Kirsten Schaper Das RuT (Rad und Tat) steht natürlich ursprünglich für die älteren lesbischen Frauen, die sich über den Verein zusammengefunden haben. Und der Verein steht auch für die älteren Frauen und Lesben in der Öffentlichkeit. Ein großer zweiter Bereich sind Frauen mit Behinderung. Natürlich haben wir offene Angebote, die zunehmend auch von jüngeren Frauen angenommen werden.

WERT.ARBEIT Wie kam es zur Idee, ein Wohnprojekt für ältere lesbische Frauen zu entwickeln?

Kirsten Schaper Die Idee ist aus unserem Besucherinnenkreis entstanden. Es gab Impulse von älteren lesbischen Frauen, die angesichts nachlassender körperlicher und geistiger Kraft Alternativen entwickelten. Die Frauen wollen aber nicht in einem „herkömmlichen“ Altenpflegeheim leben. Ziel des Projektes ist es, Generationen zu durchmischen und diesen Frauen eine Perspektive im Alter zu geben.

WERT.ARBEIT In ihrem Wohnprojekt wird auch eine Pflege-Wohngemeinschaft integriert sein. Was bedeutet für Sie kultursensible Pflege beziehungsweise Vielfalt in der Pflege?

Kirsten Schaper Es bedeutet, dass auf die individuellen Bedürfnisse Rücksicht genommen wird. Eine lesbische Frau möchte unter Umständen nicht von einem Mann gepflegt werden. Als Frau habe ich ganz andere Bedürfnisse als ein Mann. Es ist kultursensibel, mich als Frau und als Lesbe zu sehen.

WERT.ARBEIT Was werden die besonderen Merkmale der RuT-Pflege Wohngemeinschaft sein?

Kirsten Schaper Ein markantes Merkmal wird sein, dass das weibliche Pflegepersonal entsprechend qualifiziert ist und Weiterbildungen erhält. Das Pflegepersonal wird sensibel auf Themen, die lesbische Frauen bewegen, eingehen. Und wir gehen davon aus, dass sie einen anderen Fokus, eine andere Sensibilität diesem Thema gegenüber haben.

WERT.ARBEIT Wird Biografiearbeit eine Rolle spielen?

Kirsten Schaper Ja, Biografiearbeit ist sehr wichtig. Die Generation, die aktuell pflegebedürftig ist, wohnt zumeist in „normalen“ Pflegeheimen und kann nicht darüber sprechen, was sie bewegt. Sie trauen sich nicht oder finden einfach keinen Anknüpfungspunkt. Sie sind früher ausgegrenzt worden und werden jetzt wieder ausgegrenzt oder ziehen sich zurück. Die Sensibilität ist oft nicht ausreichend vorhanden, weder vom Personal noch von den Mitbewohnerinnen und Mitbewohnern.

WERT.ARBEIT Bewerben Sie ihr Wohnprojekt in der Öffentlichkeit?

Kirsten Schaper Nicht alle Frauen haben den Zugang zu den Informationsmaterialien, die wir hier für das Wohnprojekt erstellt haben, deshalb gehen wir auch nach „außen“. Oft werden wir an unseren Informationsständen bei Veranstaltungen angesprochen. „Ich habe da eine Freundin, und die braucht ein bisschen Unterstützung“, und über diesen Außenauftritt entwickeln sich Kontakte. Marketing und Öffentlichkeitsarbeit ist sehr wichtig! Wir müssen uns und unsere Angebote fortlaufend präsentieren.

WERT.ARBEIT Das Wohnprojekt ist ja noch in Planung – gibt es schon einen Zeitrahmen für die Eröffnung?

Kirsten Schaper Laut unserer Architektin ist die Eröffnung Anfang 2017 realistisch, dann sind die ersten Wohnungen bezugsfertig.

WERT.ARBEIT Glauben Sie, dass die Nachfrage nach Angeboten wie Ihrem Wohnprojekt, insbesondere der Pflegewohngemeinschaft, steigen wird?

Kirsten Schaper Wenn man sich den demografischen Wandel ansieht, kann man davon ausgehen, dass die Nachfrage weiter ansteigen wird. Die Frage ist, ob solche Angebote die notwendige Unterstützung erhalten, um ausgebaut werden zu können.





5. „DIESES ‚PROBLEM‘ GIBT ES BEI UNS NICHT ...“ ZUM UMGANG MIT VIelfALT IN DER PFLEGE

Ältere Homosexuelle (und bi* sowie trans* Menschen) werden in unserer Gesellschaft kaum wahrgenommen und ihre Bedürfnisse in der Pflege daher auch noch kaum berücksichtigt. Im Zuge des demografischen Wandels sehen die Autoren Schröder/Scheffler, die sich im Rahmen von Fachartikeln auch mit älteren Menschen mit LSBTI Lebensweise befassen, jedoch „starke Bemühungen, Alter mit politischen Mitteln umzudefinieren und in der öffentlichen Wahrnehmung positiv zu besetzen...“⁴¹ Alte sind nun ‚Kompetenzträger‘ und ‚mit fünfzig jung‘. „Damit einhergehend ist die Tendenz zu beobachten, Alter differenzierter wahrzunehmen. Nun gibt

es bspw. Diskussionen über kultursensible Angebote in der Altenpflege ... und eben auch manchmal die Wahrnehmung von nicht-heterosexuellen Lebensweisen im Alter.“⁴² Mit den Berliner Leitlinien der Seniorenpolitik sollen diese unterschiedlichen Lebensweisen auch im Alter sichtbar(er) gemacht werden.

Grundsätzlich scheint momentan aber die Vielfalt im Alter in der Gesellschaft dann wahrgenommen und akzeptiert zu werden, sofern es sich auf die jung gebliebenen, aktiven Älteren bezieht. Dies gilt auch für einen nicht geringen Teil der Pflegedienste.

Die Schwulenberatung Berlin e.V. hat im Jahr 2010 ein kostenloses Qualifizierungsangebot zur Sensibilisierung von Pflegekräften für die Bedürfnisse von äl-

⁴¹ Schröder/Scheffler (2014), S. 315.

⁴² Ebd.

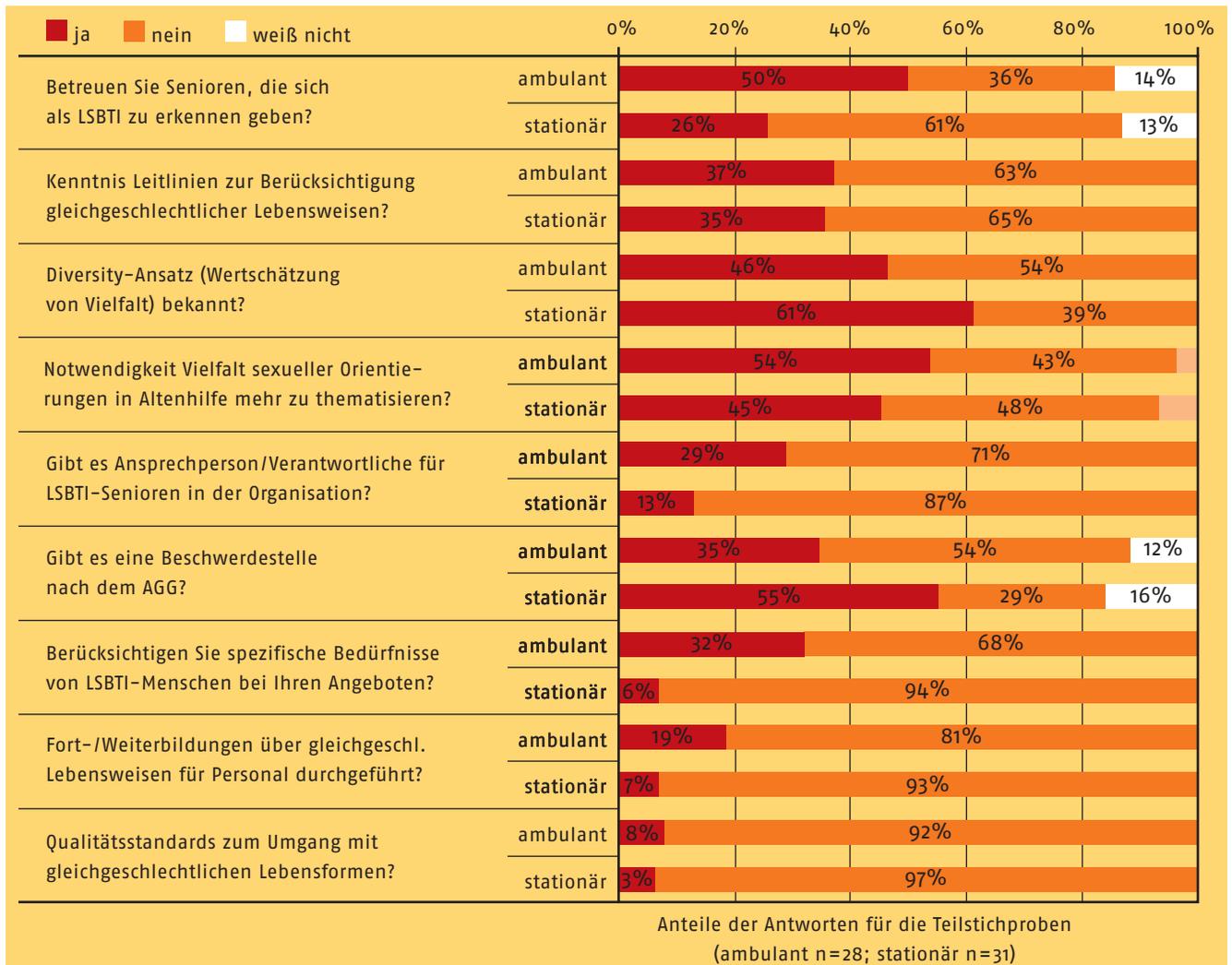


Abbildung 2: Ergebnisse der schriftlichen Befragung von Leitungspersonal in Berliner Senioren-Einrichtungen, November/Dezember 2011.

Quelle: Gesamtevaluation zur Initiative „Berlin tritt ein für Selbstbestimmung und Akzeptanz sexueller Vielfalt“.



teren homosexuellen Menschen in Pflegeeinrichtungen entwickelt und bei den ambulanten und stationären Pflegediensten vorgestellt. 90 Prozent der kontaktierten Einrichtungen teilten mit, sie hätten dieses „Problem“ nicht.⁴³ In einer kleinen Umfrage aus dem Jahr 2011 (Scheffler et al, 2012) gab jedoch ein Viertel der befragten stationären und die Hälfte der ambulanten Pflegedienste an, dass sie Menschen mit LSBTI Lebensweise betreuen (vgl. Abb. 2).⁴⁴ Eine entsprechende kultursensible Herangehensweise im Rahmen der Pflege wurde damit aber nicht verbunden: „Spezifische Bedürfnisse von lesbischen, schwulen, bisexuellen, transidenten Senior_innen (*sic!*) werden in stationären Einrichtungen in der Pflege fast überhaupt nicht (94% verneinen die Frage), in ambulanten Einrichtungen dagegen in einem Drittel der Fälle berücksichtigt (29%). Maßnahmen wie Fortbildungen, Informationsmaterialien und Ansprechpersonen für LSBT-Bewohner_innen sind sehr selten in stationären Einrichtungen. Etwas häufiger werden sie bei ambulanten Hilfen angeboten: 18 % führen Fortbildungen durch, 29 % geben an, Ansprechpersonen für LSBT-Bewohner_innen zu haben.“⁴⁵ Insbesondere bei den stationären Pflegeangeboten scheint eine verstärkte Beschäftigung mit dem Thema sexuelle Vielfalt im Rahmen der kultursensiblen Altenpflege angezeigt. Vor dem Hintergrund der gesellschaftspolitischen Zielsetzungen (z.B. Berliner Leitlinien der Seniorenpolitik), des eigenen Selbstverständnisses, aber auch, weil diese Kundengruppe zunehmend in Erscheinung tritt, ist eine stärkere Beachtung älterer Menschen mit LSBTI Lebensweise zu empfehlen.

⁴³ Die Autoren weisen in diesem Zusammenhang darauf hin, dass die Bedürfnisse älterer homosexueller Pflegebedürftiger offenbar als Problem interpretiert wurden.

⁴⁴ Vgl. Schröder/Scheffler (2014), S. 320.

⁴⁵ Schröder/Scheffler (2014), S. 321. Der Begriff LSBT wird hier synonym zu LSBTI verwendet.

INTERVIEW

„Kultursensible Pflege ist für uns etwas Selbstverständliches“

Ein Gespräch mit Bettina Grundmann-Horst, Inhaberin der ABZ Sozialstation und ehrenamtliches Vorstandsmitglied des Anbietersverbandes qualitätsorientierter Gesundheitspflegeeinrichtungen, AVG e.V.

WERT.ARBEIT Was verbinden Sie mit dem Begriff kultursensible Pflege?

Bettina Grundmann-Horst Für mich gehört zu kultursensibler Pflege zum einen Toleranz gegenüber anderen Lebenswürfen und zum zweiten, dass eine



Beziehung gestaltet werden muss. Kultursensible Pflege ist nichts anderes als die Pflege eines Menschen, auf den ich mich einlassen will und muss.

WERT.ARBEIT In ihrer Außerdarstellung ist nicht sofort ersichtlich, dass die kultursensible Pflege für Sie einen hohen Stellenwert hat. Sie werben nicht damit?

Bettina Grundmann-Horst Die kultursensible Pflege ist für uns etwas Grundlegendes und Selbstverständliches. Wir möchten nicht damit werben, dass es ein spezielles Angebot ist. Wir machen das einfach.

WERT.ARBEIT Bedarf es Ihrer Ansicht nach für kultursensible Pflege eines multikulturellen Pflegeteams?

Bettina Grundmann-Horst Verschiedene kulturelle Hintergründe beim Pflegepersonal sind natürlich hilfreich, um Vielfalt in den Pflegealltag bringen zu können. Wir haben festgestellt, dass z.B. die türkische Sprache gar nicht das wichtigste Thema bei den zu pflegenden Menschen mit türkischen Wurzeln ist. Natürlich ist eine breite Sprachkompetenz unter den Beschäftigten gut, insbesondere bei der Pflege von Menschen mit Migrationshintergrund, die im Verlauf der Demenzerkrankung wieder in ihre Muttersprache zurückfallen. Grundsätzlich gilt aber gegenüber den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern: wir nehmen, wer zu uns kommen möchte und zu uns passt.

WERT.ARBEIT Erfordert Ihrer Meinung nach die Pflege von Menschen mit einer Zuwanderungsgeschichte oder einer bestimmten sexuellen Identität eine gesonderte Herangehensweise, was Biografiearbeit betrifft?

Bettina Grundmann-Horst Ich glaube, dass Menschen mit Migrationshintergrund oder einer anderen sexuellen Identität eher Erfahrungen damit gemacht haben, „am Rand zu stehen“, Ausgrenzung erfahren haben. Das bedeutet, dass das Pflegepersonal hier besonders darauf achtet, tolerant und einfühlsam zu sein. Denn dieser angesprochene Personenkreis ist sehr sensibel für Ausgrenzung aufgrund ihrer Lebenserfahrungen. Die Pflegenden müssen wissen, dass Reaktionsmuster unter Umständen anders ausfallen können. Zusätzlich brauchen Pflegenden einen offenen und reflektierten Umgang mit eigenen Befindlichkeiten, der vom Arbeitgeber mit Fallbesprechungen und Supervision unterstützt werden sollte.



6. VIELFALT IN DER AUS- UND WEITERBILDUNG

Sensibilisierung für das Thema schon im Unterricht

Die Beförderung einer Kultur der Vielfalt in der Altenpflege setzt voraus, dass neben politischen Beschlüssen und Selbstverpflichtungen von Trägern (etwa der Freien Wohlfahrtspflege, siehe Kapitel 2) die Grundlagen in der Altenpflegeaus- und weiterbildung vermittelt werden. Das „Berliner Bündnis für Altenpflege“ hat aus diesem Grund entsprechende Maßnahmen benannt. Beispielsweise die verstärkte Behandlung der kultursensiblen Pflege als Querschnittsthema im Unterricht der Altenpflegeausbildung sowie den Ausbau und die verstärkte Bekanntmachung von entsprechenden Beratungs- und Weiterbildungsangeboten für Pflegekräfte.

Die Umsetzung eines Konzeptes von Vielfalt beziehungsweise Diversity in der Pflege kann nicht ohne entsprechende Einführung in das Thema von den Beschäftigten erwartet werden. Vielmehr muss der Auseinandersetzung mit Vielfalt im Pflegealltag in Theorie und Praxis Raum gegeben werden. Der Aufwand lohnt sich, denn die stärkere Beachtung von Vielfalt im Pflegeprozess wirkt sich auf die Qualität der Interaktion im Pflegealltag positiv aus.

Einige der Bildungs- und Beratungsangebote in Berlin sollen hier kurz vorgestellt werden:

Beratungsangebot

kom·zen – das Kompetenz Zentrum Interkulturelle Öffnung der Altenhilfe, bietet Informationen zum Thema „Alter und Migration“. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beraten konzeptionell und zur Organisation des Prozesses der Interkulturellen Öffnung und unterstützen politische Entscheidungsträger, Leitungs- und Pflegekräfte, Studierende und Initiativen mit Expertenwissen.

<http://www.kompetenzzentrum-altenhilfe.de>

Weiterbildungen

→ Das Institut für angewandte Gerontologie (IFAG) bietet eine Weiterbildung zur/zum Pflegehelfer/in in der kultursensiblen Altenpflege. Dauer: 50 Tage/480 Stunden (Präsenzveranstaltung) mit Zertifikatsabschluss. Förderung u. a. durch die Agentur für Arbeit. <http://www.ifag-berlin.de/qualifizierung/kultursensible-pflegehilfe.html>

→ Die Euro-Schulen Berlin Brandenburg bieten die Weiterbildung Gerontopsychiatrische Pflege (Profi-Train) & kultursensible Pflege an für den Umgang mit demenziell erkrankten Pflegebedürftigen. Zulassungsvoraussetzung: Abgeschlossener Berufsabschluss in einem Gesundheitsfachberuf oder Nachweis einer Qualifikation als Betreuungskraft nach § 87b SGB XI (mind. 160 Std.). <http://www.eso.de/weiterbildung/angebotssuche>

→ Weiterbildung nach dem Baukasten-Prinzip bietet das Institut für Berufliche Bildung (IBB) zum Thema „Kultursensible Pflege“ an. Interessenten können zwischen ein- oder mehrtägigen Seminaren auswählen:

- Weiterbildung in kultursensibler Pflege für Pflegefachkräfte und Pflegemanagement
- Seminarbausteine in interkultureller Beratung und Betreuung in Sozialdiensten
- Fortbildungen in Ihrer Schule oder in Ihrem Betrieb
- Fachexkursionen
- Seminar-Module zum Diversity – Management http://www.ibb-d.de/seminare_und_trainings.html

Einen guten Überblick über Weiterbildungsmöglichkeiten vermittelt die Weiterbildungsdatenbank Berlin mit dem WDB Suchportal.

<http://www.wdb-suchportal.de>

Ausbildungen

An der BWK Berufsfachschule für Altenpflege mit Interkulturellem Schwerpunkt wird die Kultur und das damit verbundene Set an vertrauten Gewohnheiten der zu Pflegenden in besonderem Maße berücksichtigt. Angeboten wird die Ausbildung zum/zur staatlich anerkannten Altenpfleger/in mit interkulturellem Schwerpunkt.

http://www.bwk-berlin.de/bwk_altenpflegeschule/index.html

Workshops/Projekte

Workshops zur Förderung eines akzeptierenden, respektvollen und diskriminierungsfreieren Umgangs gegenüber Schwulen, Lesben, Trans- und Intergeschlechtlichen Menschen für spezielle Berufsgruppen bietet die Schwulenberatung Berlin e.V. an. Das Projekt ist Teil der Initiative Sexuelle Vielfalt.

<http://www.schwulenberatung-berlin.de/Jo-wei-szlig-Bescheid.35ba2.php>

XENOS Modellprojekt „Vielfalt kommt an!“

Die Dokumentation der Abschlussveranstaltung des Projektes finden Sie hier:

<http://www.berlin-transfer.net/index.php/de/panoramen-sp-12537/esf-modellprojekte/793-abschlusskonferenz-vielfalt-kommt-an>

„Berlin braucht Migrant/innen in der Pflege“

Ein Projekt von Vivantes und der Berufsfachschule für Sozialassistenten (Pflege) im Zentrum ÜBERLEBEN zur



Gewinnung von Pflegekräften.
[http://migrationsdienste.org/angebote/
berufsfachschule/schule.html](http://migrationsdienste.org/angebote/berufsfachschule/schule.html)

Berlin braucht Dich!

Berlin braucht dich! bringt alle zusammen, die bessere Ausbildungschancen für Jugendliche mit Migrationshintergrund wollen, und bietet Einblicke in unterschiedliche Berufsfelder, unter anderem in Pflegeberufe. Schulen und Betriebe arbeiten Hand in Hand und bauen Brücken in eine interkulturell geöffnete Arbeitswelt. Jugendliche können sich im Rahmen von Praktika in unterschiedlichen Berufszweigen ausprobieren.

<http://www.berlin-braucht-dich.de>



7. AUSBLICK

Pflege mit Vielfalt weiterentwickeln

Kultursensible Pflege – Diversity – Vielfalt. Unterschiedliche Begriffe, die unterschiedlich verwendet werden können, im Kern jedoch das Gleiche ausdrücken: Die Pflegebedürftigen mit ihren individuellen Lebensentwürfen und mit ihren Erwartungen an die Pflege wahrnehmen. Wie facettenreich Vielfalt letztlich im Pflegealltag gestaltet wird, ist eine Frage der Haltung der Einrichtungsträger und deren Beschäftigte. Daneben ist aber auch ausschlaggebend, welche Bedeutung Vielfalt als Querschnittsthema im Lehrplan der Altenpflegeausbildung eingeräumt wird und ob dem Thema auch in Qualifizierungen/Weiterbildungen entsprechend Aufmerksamkeit zukommt.

Die Branche Altenpflege wird sich in Zukunft verstärkt den besonderen Kundenanforderungen von älteren Migrantinnen und Migranten und älteren Menschen mit LSBTI Lebensweise zuwenden müssen. Dies ist nicht nur ein gesellschaftspolitisches Ziel, wie die Leitlinien der Berliner Seniorenpolitik zeigen, sondern auch im Sinne einer kundenorientierten Dienstleistung für diesen wachsenden Personenkreis bedeutsam. Wie in Kapitel 1 ausgeführt, ist mit einer steigenden Nachfrage zu rechnen. Dafür ist die Etablierung einer Kultur der Vielfalt in den Pflegeeinrichtungen notwendig. Die aufgeführten Beschlüsse in Kapitel 2 zeigen, dass es bereits eine breite Debatte zur Vielfalt der Pflege im Alter gibt. Jetzt kommt es darauf an, sie in der Breite umzusetzen.

Kultursensible Altenpflege bedarf der Sensibilisierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Einrichtungen und entsprechender Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen. Die Etablierung einer Kultur der Vielfalt ist zunächst mit zusätzlichem Aufwand verbunden. Dafür müssen Ressourcen bereitgestellt werden. Langfristig verbessert es aber die Qualität der Pflegedienstleistung und führt zu einer gesteigerten Kundenzufriedenheit.

Positive Ergebnisse können aber auch schon durch kleine Veränderungen im Pflegealltag erzielt werden. Ein respektvolles Miteinander ist immer ein Garant für ein Klima der Wertschätzung. Und manchmal ist es notwendig, nur einige Gepflogenheiten im Pflegealltag in Frage zu stellen, etwas, was „bisher immer so gemacht wurde“, um heilsame Veränderungen auf den Weg zu bringen.

Alternative Wohnformen wie der „Lebensort Vielfalt“ oder das geplante Wohnprojekt für ältere lesbische Frauen sind eine sinnvolle Erweiterung der Pflegedienstleistungen in Berlin. Dessen ungeachtet wäre es wünschenswert, in allen Altenpflegeeinrichtungen eine Kultur der Vielfalt zu etablieren, die auf die Erwartungen jeder/jedes Pflegebedürftigen einzugehen vermag. Und Angebote, die den unterschiedlichen Erwartungen an die Pflege im Alter Rechnung trägt. Die Vielfalt der Lebensentwürfe in Berlin muss sich auch im Alter widerspiegeln können.



LISTE DER INTERVIEWPARTNERINNEN UND INTERVIEWPARTNER

Andrea Greschner ist Koordinatorin beim Kompetenz Zentrum Interkulturelle Öffnung der Altenhilfe, kom•zen. Dort ist sie unter anderem für das IKÖ-Prozess-Referenzmodell Vitanas zuständig.

Bettina Grundmann-Horst ist Inhaberin eines ambulanten Pflegedienstes und ehrenamtliches Vorstandsmitglied des *Anbietersverbandes qualitätsorientierter Gesundheitspflegeeinrichtungen, AVG e.V.* und in dieser Funktion Mitglied des „Berliner Bündnisses für Altenpflege“. Sie unterstützt ihre Beschäftigten mit Fallbesprechungen und Supervision zum Thema Umgang mit Vielfalt in der Pflege.

Maria Matzker ist Diversity-Beauftragte beim Diakoniewerk Simeon gGmbH und hat mit den ambulanten und stationären Pflegediensten des Trägers am XENOS Programm „Vielfalt tut gut“ teilgenommen.

Zubaida Mohammed ist als Flüchtling nach Deutschland gekommen. Sie hat in Berlin zunächst einen Schulabschluss und im Anschluss eine Ausbildung zur Altenpflegerin absolviert und in unterschiedlichen Pflegeeinrichtungen gearbeitet. Heute ist sie ehrenamtlich im kom•zen aktiv.

Gaafar Saad ist stellvertretender Sprecher der AG Migration im Landesseniorenbeirat Berlin und darüber hinaus ehrenamtlich bei kom•zen aktiv.

Kirsten Schaper ist Mitarbeiterin bei Rad und Tat – Offene Initiative Lesbischer Frauen e.V. Zusammen mit einer Kollegin ist sie Ansprechpartnerin für das FrauenLesbenWohnprojekt, das derzeit in Planung ist und 2017 eröffnen soll. Im Wohnkomplex wird es auch eine Pflege-Wohngemeinschaft für ältere lesbische Frauen geben.

Dieter Schmidt ist Mitarbeiter der Schwulenberatung Berlin e.V. und dort zuständig für das „Netzwerk Anders Altern“ und die Pflege-Wohngemeinschaft im „Lebensort Vielfalt“.



LITERATURVERZEICHNIS

Abgeordnetenhaus Berlin (2014): Drucksache 17/1652. Antrag. Initiative für Selbstbestimmung und Akzeptanz sexueller Vielfalt weiterentwickeln (I) – Vielfalt in der Pflege und im Alter. Berlin.

Abgeordnetenhaus Berlin (2010): Gesetz zur Regelung von Partizipation und Integration in Berlin (PartintG). Online abrufbar unter http://www.berlin.de/ib/intmig/partizipation_sgesetz_berlin.html

Amt für Statistik Berlin-Brandenburg (2013): Pressemitteilung Nr. 31 vom 08. Februar 2013.

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.)(2010): Benachteiligung von Trans*Personen, insbesondere im Arbeitsleben. Berlin.

Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung (2011): Demenz Report. Wie sich die Regionen in Deutschland, Österreich und der Schweiz auf die Alterung der Gesellschaft vorbereiten können. Berlin.

Berliner Senatsverwaltung für Gesundheit und Soziales (2013): Leitlinien der Seniorenpolitik, Berlin.

Bickel, H. (2012): Die Epidemiologie der Demenz. Das Wichtigste 1 – Informationsblätter der Deutschen Alzheimer Gesellschaft e.V., Berlin.

Kuratorium Deutsche Altenhilfe (Hrsg.)(2012): Pro Alter. Ausgabe Mai/Juni 2012.

Senatsverwaltung für Gesundheit und Soziales (2013): Leitlinien der Berliner Seniorenpolitik. Online abrufbar unter https://www.berlin.de/imperia/md/content/sen-soziales/zielgruppen/senioren/2013_leitlinien_seniorenpolitik.pdf?start&ts=1377264320&file=2013_leitlinien_seniorenpolitik.pdf, zuletzt geprüft am 10. Juli 2014.

Landeszentrale für Gesundheitsförderung in Rheinland-Pfalz e.V. (2006): Mehr als Tee und Baklava... Die Facetten der Kultursensiblen Pflege. LZG Schriftenreihe 122. Mainz.

Landesantidiskriminierungsstelle LADS (2012): Ergebnisbericht. Gesamtevaluation zur Initiative „Berlin tritt ein für Selbstbestimmung und Akzeptanz sexueller Vielfalt“. Berlin.

Lottmann, R./Lautmann, R. (2014): Alter(n) und sexuelle Orientierung – zum Forschungsstand, In: Schmidt, F./Schondelmayer, A.-C./Schröder, U. B. (2014): Selbstbestimmung und Anerkennung sexueller Vielfalt. Lebenswirklichkeiten, Forschungsergebnisse und Bildungsbausteine. VS Springer Verlag. Wiesbaden.

Pulver, M. (2014): Zur aktuellen Lebenslage von Schwulen und Lesben im Alter, In: Schmidt, F./Schondelmayer, A.-C./Schröder, U. B. (2014): Selbstbestimmung und Anerkennung sexueller Vielfalt. Lebenswirklichkeiten, Forschungsergebnisse und Bildungsbausteine. VS Springer Verlag. Wiesbaden.

Schröder, U. B./Scheffler, D. (2014): Wahrnehmung älterer LSBT – Menschen und die Wirkung der Berliner Seniorenleitlinien, In: Schmidt, F./Schondelmayer, A.-C./Schröder, U. B. (2014): Selbstbestimmung und Anerkennung sexueller Vielfalt. Lebenswirklichkeiten, Forschungsergebnisse und Bildungsbausteine. VS Springer Verlag. Wiesbaden.

Schmidt, F./Schondelmayer, A.-C./Schröder, U. B. (2014): Selbstbestimmung und Anerkennung sexueller Vielfalt. Lebenswirklichkeiten, Forschungsergebnisse und Bildungsbausteine. VS Springer Verlag. Wiesbaden.

Wittig, Y. (2009): Ambulant betreute Wohngemeinschaft für homosexuelle Männer mit Demenz. Hintergründe und Konzeptentwurf. Diplomarbeit, Hochschule Vechta.



**ANHANG:
ÜBERSICHT BISHER ERSTELLTER PUBLIKATIONEN
ZUM THEMA ALTENPFLEGE
STAND: JUNI 2014**

**Für ein gutes Leben im Alter in Berlin
Qualitäts- und Qualifizierungsoffensive für
Fachkräftesicherung in der Altenpflege**

Altenpflege in Berlin

- Förderwegweiser Pflege, Juni 2014
- Altenpflege in Berlin – Zahlen, Daten, Fakten
Die Zusammenfassung des Reports in Form des Fact
Sheets, Mai 2014
- Faire Arbeitsmobilität und Qualitätssicherung in
der Altenpflege gestalten, 11. April 2013
- Die Altenpflege in Berlin – Report zur Situation
und den Entwicklungsperspektiven der Branche,
Juli 2012
- Altenpflege im Wandel – Stellenwert von Aus- und
Weiterbildung und neue Herausforderungen, Dis-
kussionspapier, Oktober 2012
- Pflegende Dienstleistungen im Wandel in Berlin,
Expertise, April 2010

**Berliner Bündnis für Fachkräftesicherung in
der Altenpflege**

- Berliner Bündnis für die Fachkräftesicherung in der
Altenpflege 2014 – aktiv!, Dokumentation der Tagung,
Mai 2014
- Berliner Bündnis für Altenpflege – Qualitäts- und
Qualifizierungsoffensive für die Fachkräftesicherung
in der Altenpflege: Zusammenfassende Darstellung
der vorgeschlagenen Maßnahmen, Mai 2014
- Für ein gutes Leben im Alter in Berlin – Qualitäts-
und Qualifizierungsoffensive für Fachkräftesiche-
rung in der Altenpflege, Positionspapier, Februar 2013
- Weiterbildungslandkarte, Mai 2013

Zum Fünf Punkte Programm

1. Attraktivität der Arbeit steigern

- Was tun, wenn Pflegepersonal knapp wird? – Un-
terstützung zur Personalentwicklung im Land Ber-
lin, Dokumentation des Fachdialogs, Juni 2014
- Aktive und innovative Personalentwicklung in der
Altenpflege – Herausforderung und Grenzen, Do-
kumentation des Fachdialogs, Februar 2014
- Fit, gesund, motiviert – auch im Alter: Altersge-
rechte Arbeit in der Altenpflege, Dokumentation
des Fachdialogs, Oktober 2013
- Darstellung guter Praxis erfolgreicher Personalent-
wicklung in der Altenpflege mit Berliner und bun-
desweiten Beispielen, Folder, August 2013
- Balanceorientierte Arbeitszeit- und Dienstplange-
staltung in der Pflege, Expertise, Juni 2013
- Geschlechtersensibler Arbeits- und Gesundheits-
schutz in der Altenpflege, Expertise, Juni 2013
- Wertschätzung in der Altenpflege – Fachbeitrag zur
Steigerung der Attraktivität des Berufsfeld, Sep-
tember 2012
- Pflege für die Pflegenden, Dokumentation des Fach-
dialogs, Juni 2011
- Beruf und Privatleben – Geht das auch in Pflege-
einrichtungen zusammen? Broschürenfolder, Juni
2011
- Wertschätzung von Pflegenden, Dokumentation des
Fachdialogs, Mai 2011

**2. Vielfalt der Lebensentwürfe in Berlin erfordert ein
adäquates Angebot in der Altenpflege**

- Welche Antwort hat Berlin auf die Vielfalt der Le-
bensentwürfe im Alter?, Dokumentation des Fach-
dialogs, November 2013

**3. Potenziale heben – Nachqualifizierung
ermöglichen**

- Nachqualifizierung in der Altenpflege, Dokumen-
tation des Fachdialogs, November 2011



4. Die Attraktivität der Ausbildung steigern! Ausbildung in der Pflege tut gut!

- Wege in die Altenpflege
- Überblicksdarstellung zur Aus- und Weiterbildung in der Altenpflege, Juli 2012
- Junge Leute in die Altenpflege
Strategien und Handlungsanregungen für das Berufsmarketing, Dokumentation des Workshops, April 2012
- Altenpflege-(d)eine Chance, verschiedene Druck-
erzeugnisse, Homepage

- Weiterbildung in der Altenpflege, Dokumentation
des Fachdialogs, Juni 2012
- Zeit für berufsbegleitendes Lernen in der Pflege,
Kurzexpertise, Juni 2012
- Qualität in der Weiterbildung in der Altenpflege
in Berlin, Empfehlung an die Praxis, Fachbeitrag,
April 2012
- EQR und DQR – in ihrer Bedeutung für die Pflege-
branche, Dokumentation des Fachdialogs, Oktober
2011

5. Weiterentwicklung der Pflegeberufe

- Struktur der Pflegeberufe im transnationalen Ver-
gleich – Brauchen wir in Deutschland und Berlin
eine neue Antwort?, Dokumentation des Fachdia-
logs, November 2013

Die Materialien finden Sie auf unserer Webseite:
[http://www.dienstleistungsmetropole-berlin.de/de/
altenpflege.html](http://www.dienstleistungsmetropole-berlin.de/de/altenpflege.html) bzw. Sie können diese auch über
die Wert.Arbeit GmbH, Berlin,
E-Mail: info@wertarbeitgmbh.de anfordern.



**Berliner
Bündnis für
Altenpflege**

Qualitäts- und Qualifizierungsoffensive für
Fachkräftesicherung in der Altenpflege



Senatsverwaltung
für Arbeit, Integration
und Frauen



In Kooperation:



Projektträger:



Projekt: Fachkräftesicherung in der Altenpflege (ESF-Nr. 2014000279-2-N)

Das Projekt wird gefördert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und durch die Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen des Landes Berlin.



<http://www.dienstleistungsmetropole-berlin.de/de/altenpflege.html>