

Marcel Hackbart [Hg.]

# Gesunde Vielfalt pflegen

Band 2

Ansätze zu sexueller und geschlechtlicher Vielfalt  
in Prävention, Intervention und Rehabilitation



**edws**

## Edition Waldschlösschen Materialien

In der Edition Waldschlösschen Materialien veröffentlicht die Akademie Waldschlösschen Dokumentationen und Materialien. Auch Beiträgen von Kooperationspartner\*innen des Waldschlösschens steht die in unregelmäßiger Folge erscheinende Schriftenreihe offen. Die Schriftenreihe wird herausgegeben von Dr. Rainer Marbach.

## Herausgeber dieses Heftes

Marcel Hackbart

Projektmitarbeiter in der Akademie Waldschlösschen im „Kompetenznetzwerk zum Abbau von Homosexuellen- und Trans\*feindlichkeit“



**Selbst.verständlich  
Vielfalt**

**Kompetenznetzwerk zum Abbau von  
Homosexuellen- und Trans\*feindlichkeit**

Für die Akzeptanz von sexueller und geschlechtlicher  
Selbstbestimmung und Vielfalt!

*[www.selbstverstaendlich-vielfalt.de](http://www.selbstverstaendlich-vielfalt.de)*

---

Gefördert vom



Bundesministerium  
für Familie, Senioren, Frauen  
und Jugend

im Rahmen des Bundesprogramms

Demokratie **leben!**

Marcel Hackbart [Hg.]

## **Gesunde Vielfalt pflegen**

Band 2

Ansätze zu sexueller und geschlechtlicher Vielfalt  
in Prävention, Intervention und Rehabilitation

Edition Waldschlösschen

Materialien

Heft 30

## **Impressum**

Marcel Hackbart [Hg.]

Gesunde Vielfalt pflegen Band 2. Ansätze zu sexueller und geschlechtlicher Vielfalt in Prävention, Intervention und Rehabilitation.

Edition Waldschlösschen Materialien / Heft 30

© Waldschlösschen Verlag

Göttingen 2021

Umschlagfoto:

istock/congerdesign

Gestaltung und Herstellung:

neueform corporate designers

1. Auflage 2021

ISBN 978-3-937977-22-5

Herausgegeben von der Akademie Waldschlösschen im Rahmen des „Kompetenznetzwerks zum Abbau von Homosexuellen- und Trans\*feindlichkeit – Für die Akzeptanz von sexueller und geschlechtlicher Selbstbestimmung und Vielfalt!“ im Bundesprogramm „Demokratie leben!“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ).

Die Veröffentlichung stellt keine Meinungsäußerung des BMFSFJ oder des Bundesamts für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA) dar. Für inhaltliche Aussagen trägt der\*die Autor\*in bzw. tragen die Autor\*innen die Verantwortung.

---

Simon Lang & Eva Obernauer

## **15. Das Qualitätssiegel Lebensort Vielfalt®: Ein Qualifizierungsprogramm für eine LSBTI\*-sensible Gesundheitsförderung in der (Alten-)Pflege, in Hospizen und in Krankenhäusern**

Obwohl das Thema Diversität (→ [Diversity Management](#)) zunehmend eine größere Aufmerksamkeit erhält, wird die Relevanz queeren<sup>1</sup> Lebens in der Gesundheitsversorgung und der Pflege häufig immer noch negiert oder auf die Gleichbehandlung aller Klient\*innen und Patient\*innen verwiesen (→ [Band 1 Pflege](#)). Für eine gute Versorgung ist jedoch die Umsetzung des Artikels 4 der Pflege-Charta (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, o. J.) unerlässlich: „Jeder hilfe- und pflegebedürftige Mensch hat das Recht auf eine an seinem persönlichen Bedarf ausgerichtete, gesundheitsfördernde und qualifizierte Pflege, Betreuung und Behandlung“.

„Jede Liebe. Jeder Körper. Gut gepflegt!“ ist das Motto des Qualitätssiegels Lebensort Vielfalt® – eine Auszeichnung, die seit 2017 von der Schwulenberatung Berlin bundesweit an stationäre Pflegeeinrichtungen und nun auch an ambulante Pflegedienste, Tagespflegeeinrichtungen, stationäre und ambulante Hospizdienste sowie Krankenhäuser verliehen wird, die nachweislich eine LSBTI\*-sensible<sup>2</sup> Pflege und Versorgung implementieren (Schwulenberatung Berlin, o. J.). Das im Rahmen der Präventionsstrategie des Verbandes der Privaten Krankenversicherung (PKV) in Kooperation mit der Deutschen Aidsstiftung geförderte Programm hat das Ziel, eine gute Lebensqualität von LSBTI\* im Pflegesetting zu gewährleisten.

---

<sup>1</sup> Unter dem Begriff „queer“ werden hier alle Menschen gefasst, die von heteronormativen Vorstellungen zu sexueller Orientierung, romantischer Orientierung, Beziehungsgestaltung und Geschlechtlichkeit abweichen (vgl. Henderson, 2019).

<sup>2</sup> LSBTI\* = lesbisch, schwul, bisexuell, trans\*, inter\* und weitere (→ [Band 1 Vielfalt](#))

Hinsichtlich zu pflegender Menschen einer sexuellen und/oder geschlechtlichen Minderheit bedeutet das, ein Verständnis für die Vulnerabilität dieser Gruppen und die sich daraus ableitenden Bedarfe zu entwickeln. Insbesondere die Biographien älterer LSBTI\* sind geprägt von staatlicher Repression, Pathologisierung und Diskriminierung (→ [Band 1 Altenpflege](#)). Aus Angst vor erneuter Diskriminierung fürchten LSBTI\* im besonderen Maße einen Autonomieverlust vor allem in der stationären Versorgung. Verminderte Teilhabe, Rückzug und Isolation sowie die Nichtinanspruchnahme von Leistungen der Gesundheitsversorgung können die Folge sein (→ [Band 1 Gesundheit](#)). Das Qualifizierungsprogramm Lebensort Vielfalt® als strukturierter Organisationsentwicklungsprozess unterstützt Einrichtungen dabei, eine Willkommenskultur für sexuelle und geschlechtliche Vielfalt zu schaffen, die auf struktureller, organisationspolitischer und personeller Ebene verankert wird. Im Folgenden soll das Qualifizierungsprogramm Lebensort Vielfalt® kurz skizziert, Anpassungen während der Corona-(SARS-CoV-2-) Pandemie dargestellt sowie Stimmungsbilder von Teilnehmenden präsentiert werden.

### **Mit dem Diversity Check zu mehr LSBTI\*-Sensibilität**

Der Diversity Check ist ein Instrument, um den Status Quo in Bezug auf die Offenheit für LSBTI\* Personen zu analysieren, und stellt zugleich die Bewertungsgrundlage für die Begutachtung für das Qualifizierungsprogramm Lebensort Vielfalt® dar. Die zu erfüllenden Kriterien verteilen sich auf fünf Bereiche (s. Tabelle 1): (1.) Unternehmenspolitik und Kommunikation, (2.) Personalmanagement, (3.) Transparenz und Sicherheit, (4.) Pflege bzw. Versorgung sowie (5.) Lebenswelten. Zielgruppenabhängig sind die Kriterien auf ambulante, (teil)stationäre Pflegeeinrichtungen und Hospize sowie Krankenhäuser angepasst. Werden mindestens 80 % der Kriterien erfüllt, erhält die Einrichtung das Qualitätssiegel Lebensort Vielfalt®. Das Beratungsteam des Qualitätssiegels Lebensort Vielfalt® berät und begleitet Einrichtungen im Qualifizierungsprozess kostenlos.

Unternehmenspolitik und Kommunikation	Personalmanagement	Transparenz und Sicherheit	Pflege/ Versorgung/ Begleitung	Lebenswelten
Qualitätsmanagement wird praktiziert und berücksichtigt LSBTI*-sensible Gesundheitsförderung.	Es existieren Strategien, die die Vielfalt der Belegschaft implementieren.	Ein diskriminierungssensibler Umgang zwischen allen relevanten Personen ist gesichert und die Verfahren, die dies ermöglichen sind transparent.	Eine Zusammenarbeit mit LSBTI*-sensiblen Gesundheitsdienstleister*innen ist gewährleistet.	Es gibt ein Diversitätskonzept für die Räumlichkeiten der Einrichtung (z. B. geschlechtsneutrale Toiletten).
Das Leitbild beinhaltet die Pflege/ Versorgung von LSBTI* und ist allen relevanten Personen bekannt.	Das Einarbeitungskonzept beinhaltet das Themenfeld LSBTI*-sensible Gesundheitsförderung.		Spezielle Kenntnisse zu LSBTI*-Gesundheitsrisiken sind vorhanden.	Medien der LSBTI*-Community sind zugänglich.
Mitarbeiter*innen begegnen sich mit Fairness und Respekt.	Der Themenkomplex LSBTI*-sensible Gesundheitsförderung ist fester Bestandteil bei Fortbildungen und Teamsitzungen.	Die Nutzer*innen der Einrichtung (Bewohner*innen, Klient*innen, Kund*innen, Gäste*, Patient*innen) fühlen sich respektiert und wertgeschätzt.	Spezielle Kenntnisse in der Versorgung von Trans* und Inter* sind vorhanden und werden regelmäßig aktualisiert.	Es gibt Aktivitäten, die die Interessen von LSBTI* berücksichtigen.
Der Zugang zu Informationsmaterialien bzgl. LSBTI* ist vorhanden.	Die LSBTI*-sensible Gesundheitsförderung wird im Mitarbeitendengespräch thematisiert.		Nutzer*innen einer Einrichtung werden an der Planung der Pflege/ Versorgung beteiligt.	Die Vernetzung mit LSBTI*-Organisationen ist gewährleistet.
In der Außendarstellung werden LSBTI*-Lebenswelten abgebildet.	Das Unternehmen verfolgt eine Gleichstellungspolitik.		Angehörige/Wahlfamilien werden auf Wunsch in die Planung der Pflege/Versorgung miteinbezogen.	Interkultureller Austausch wird gefördert.
In der Gesprächsführung und bei Dokumenten wird sexuelle und geschlechtliche Vielfalt berücksichtigt.	Sofern Ehrenamtliche Einsatz finden, sind sie über LSBTI*-Lebenswelten informiert.		Die Trauer- und Sterbegleitung ist auf die Bedürfnisse von LSBTI* abgestimmt.	Religiöse bzw. spirituelle Bedürfnisse, sowie agnostische bzw. atheistische Bedürfnisse werden respektiert und unterstützt.
			Den Menschen ist es möglich, sich so zu präsentieren, wie sie wollen, und werden dabei auf Wunsch unterstützt.	
			Sexualität wird nicht tabuisiert.	
<i>Anmerkungen:</i> Diversity Check Compact ist eine komprimierte Übersicht der Kriterien für eine LSBTI*-sensible Versorgung.				

**Tabelle 1:** Diversity Check Compact

### **Wissen und Haltung vermitteln für eine inklusivere Gesundheitsförderung**

Neben der strukturellen Implementierung einer diversitätssensiblen Gesundheitsförderung und der Verankerung im Qualitätsmanagement kann eine individuelle, subjektorientierte Versorgung von queeren Menschen nur dann effektiv sein, wenn die Mitarbeitendenentwicklung als integraler Bestandteil des Qualifizierungsprozesses verstanden wird. Aufgrund der unzureichenden Wissensvermittlung zum Themenspektrum sexuelle und geschlechtliche Vielfalt in der Pflegeausbildung sind Fortbildungen essenziell (→ [Band 1 Medizinpädagogik](#)). Durch Fortbildungen werden besondere Bedarfe von LSBTI\* Personen vermittelt und Pflegekräfte im Umgang mit sexueller und geschlechtlicher Vielfalt gestärkt. Durch das Angebot von Fortbildungen zu diversitätssensibler Versorgung wird aber auch die Haltung der Einrichtung klar kommuniziert: Vielfalt wird wertgeschätzt und Diskriminierung nicht toleriert. Im Rahmen des Qualifizierungsprozesses sind vier Fortbildungsmodule verpflichtend zu durchlaufen und weitere vertiefend möglich (s. Tabelle 2).

### **Digitalisierung als Ergänzung der analogen Formate**

Bereits vor der Corona-Pandemie waren Mitarbeitende in Gesundheitsberufen einem besonders hohen Arbeitsaufwand ausgesetzt. Oft befinden sich die Pflegenden, die Betreuenden oder versorgenden Menschen in sehr eng getakteten Arbeitsstrukturen. Hinzu kommen in vielen Fällen der Alltag im Schichtsystem und hohe psychosoziale Belastungen. Seit dem Ausbruch der Corona-Pandemie müssen die Zielgruppen des

verpflichtend	LSBTI* - Basisfortbildung	HIV und Pflege
	Trans* und Pflege	Inter* und Pflege
vertiefend	LSBTI* Geschichte	Sexualität und Alter
	LSBTI* Gesundheit	Biographiearbeit

**Tabelle 2:** Fortbildungsmodule im Qualifizierungsprogramm Lebensort Vielfalt®



Qualitätssiegels Lebensort Vielfalt® zudem ständig ändernde Hygieneanforderungen erfüllen, die Patient\*innen, Bewohner\*innen, zu Begleitenden und deren Angehörige beruhigen, die gestiegenen psychosozialen Belastungen der Klient\*innen und Bewohner\*innen auffangen und sich mit Ausbrüchen in ihren Einrichtungen auseinandersetzen. Durch die Kontaktbeschränkungen waren analoge Qualifizierungsformate zudem lange nicht durchführbar. Daher entschied sich das Team des Qualitätssiegels Lebensort Vielfalt®, mit der Digitalisierung der ersten Pflichtfortbildungen zu beginnen, um Kund\*innen ein kostenfreies, interaktives E-Learning-Angebot zu machen (s. Abbildung 1). Die LSBTI\*-Basisfortbildung und eine Fortbildung zu HIV und AIDS wurden bereits in diesem neuen Format erstellt und sind seit kurzem im Einsatz.

#### Verbesserte Skalierbarkeit durch digitale Angebote

Das Team des Qualitätssiegels Lebensort Vielfalt® qualifiziert vermehrt größere Einrichtungen und deren Mitarbeitende im ganzen Bundesgebiet. Vor allem die Zielgruppen-Erweiterung auf Krankenhäuser, Hospize und Tagesstätten verlangt ein effizientes Schulungsformat, um eine stetig steigende Zahl von Menschen zu qualifizieren. Gleichzeitig sind Reisen und physische Treffen, bedingt durch die Corona-Pandemie, kaum oder überhaupt nicht möglich. Darüber hinaus binden analoge Fortbildungen in größeren Betrieben viele personelle Ressourcen. Mit Hilfe der E-Learning-Angebote ist es dem Projekt nun möglich, eine hybride Vorgehensweise aus analogen und digitalen Schulungen zu implementieren. Um die Fortbildungen im digitalen Format abwechslungsreich zu gestalten, enthalten die entsprechenden Trainings viele Aktivierungselemente, wie etwa Drag-and-Drop-Aufgaben, Lückentexte und eigens für diesen Anlass gedrehte Videos von Mitgliedern aus den jeweiligen LSBTI\*-Communities beziehungsweise von Praktiker\*innen.

#### Eine hybride Strategie für mehr Effizienz in der Wissensvermittlung

Nachdem analoge Schulungen wieder möglich sind, werden Schlüsselpositionen in Unternehmen weiterhin mit den bewährten konventio-

## WEITERE BEGRIFFE

Rund um LSBTI\* gibt es weitere Begriffe. Finde hier heraus, was sie bedeuten.

Ziehe dazu die Begriffe auf die freie Stelle mit den drei Punkten.



## VIELFALT FÖRDERN

Damit LSBTI\* sich in eurer Einrichtung sicher, wohl und willkommen fühlen, könnt ihr einiges tun. Hier die wichtigsten Ansatzpunkte:



**Abbildung 1:** Einblicke in das E-Learning des Qualitätssiegels Lebensort Vielfalt®

nellen Schulungen des Qualitätssiegels Lebensort Vielfalt® fortgebildet. Diese Formate haben im Vergleich zum E-Learning den Vorteil, Reflexionsräume und den Austausch im jeweiligen Team leichter gestaltbar zu machen. Auch der persönliche und direkte Kontakt mit einer referierenden Person, welche aus der queeren Community kommt, ist schwer digital zu ersetzen, da es bei Themen rund um die LSBTI\*-Communities nicht nur um die reine Wissensvermittlung, sondern auch um die Verbalisierung von Vorbehalten, die Diskussion der spezifischen Voraussetzungen in einem Unternehmen und um Erfahrungen im Team geht.

Das E-Learning kann aber auch in solchen Situationen als ein erster Einstieg genutzt werden, während die Reflexionsräume dann über eine Video-Konferenz oder ein physisches Treffen eröffnet werden. Das digitale Format hat außerdem den Vorteil, dass es asynchron genutzt werden kann. Dies ermöglicht es beispielsweise Mitarbeitenden im Schichtdienst, die Fortbildungen ohne Zeitdruck und Terminierungsprobleme zu nutzen. Inhalte können bei Bedarf auch zu einem späteren Zeitpunkt flexibel und beliebig oft aufgefrischt werden.

#### Die Pandemie als Innovationsschub

Obwohl die Corona-Pandemie die Kund\*innen und das Team des Qualitätssiegels Lebensort Vielfalt® vor vielschichtige Herausforderungen gestellt hat, sind die Qualifizierungsangebote nun wesentlich diverser als vor den notwendigen Hygiene-Einschränkungen. Die Einrichtungen im Zertifizierungsprozess haben nun die Möglichkeit, einen Großteil ihrer Mitarbeitenden über die neuen E-Learning-Angebote des Qualitätssiegels Lebensort Vielfalt® schulen zu lassen. Gleichzeitig bleiben die altbewährten und geschätzten analogen Formate erhalten, um die digitalen Angebote zu ergänzen. Diese neuen Möglichkeiten werden dazu führen, dass noch mehr Einrichtungen und Menschen für die Belange von queeren Menschen sensibilisiert werden können und somit die Basis für eine inklusivere und diversitätssensiblere Gesundheitsversorgung geschaffen wird.

### **Im Gespräch mit Praktiker\*innen und Siegelträger\*innen über die Wissensvermittlung zu sexueller und geschlechtlicher Vielfalt**

Die interviewten Personen sind Annemarie Kröning (Pflegedienstleitung) von der Tertianum Care Mobile Pflege GmbH und Alexander Goethe (Projektleitung Pflegewohnen, Wohnen mit Vielfalt) bei der SOLIS Pflege GmbH.

Was waren Ihre Gedanken als Sie das erste Mal vom Qualitätssiegel Lebensort Vielfalt® gehört haben?

*Annemarie Kröning:* Ich war direkt begeistert und dachte: Endlich passiert mal was. Es war auch alles total strukturiert und der Diversity Check war 1A. Meine neuen Mitarbeitenden habe ich dann direkt ins Boot geholt und alle meinten, dass sie das auch machen wollen. Mein Team war schon immer bunt gemischt und wir hatten schon immer viele lesbische und schwule Mitarbeitende und auch trans\* Menschen im Team. Wir sitzen direkt im Schöneberger-Regenbogenkiez und daher war auch der Bedarf an LSBTI\*-sensibler Versorgung definitiv vorhanden. Es kamen auch viele Angehörige zu uns und haben uns von schlimmen Erfahrungen mit anderen Pflegediensten erzählt. Sie berichteten von Berührungängsten bis hin zur Ablehnung. Abgesehen von diesen Horrorgeschichten ist es immer toll, sich für eine gute Sache stark zu machen. Wir brennen für das Thema. Außerdem wollten wir viel mehr wissen, uns stark machen, uns positionieren und einen Schwerpunkt setzen. Wir wollen Ansprechpartner\*innen für die LSBTI\*-Communities sein.

*Alexander Goethe:* Ich habe mich gefreut, dass ich endlich ein derartiges Angebot gefunden hatte. Wir haben unsere Firma 2017 gegründet und wussten zu diesem Zeitpunkt schon, dass wir etwas in diese Richtung machen wollten. Wir wussten nur noch nicht wie. Ich habe dann im Internet recherchiert und einige Angebote gefunden, aber diese haben sich hauptsächlich auf Süd- und Westdeutschland bezogen. Das war

für mich zu weit entfernt. Wir waren damals auch nur sechs Mitarbeitende. Nachdem ich das Qualitätssiegel Lebensort Vielfalt® gefunden habe, habe ich dann direkt Kontakt aufgenommen. Mir hat auch der Diversity Check richtig gut gefallen, weil es einem etwas an die Hand gibt, an dem man sich orientieren kann. Vieles kann man ja auch mit einem gesunden Menschenverstand begreifen, aber die Informationen noch einmal strukturiert zu bekommen, hatte definitiv Vorteile.

Was wussten Sie vor dem Besuch der Fortbildungen über die Bedarfe von LSBTI\* Personen?

*Annemarie Kröning:* Ich muss sagen, dass ich vor allem im Bereich Trans\* und Inter\* wenig wusste. Das war komplettes Neuland für mich. Bedarfe und Erfahrungen von LSBTI\* Klient\*innen wurden mir durch die Fortbildungen viel nähergebracht. Die Fortbildungen waren klasse und super interessant. Wir haben ganz tolle Fachdozierende bekommen. Manche Fortbildungsinhalte waren auch sehr bewegend. Es kam vor, dass einige Mitarbeitende bei gewissen Themen angefangen haben, zu weinen, weil sie von den Erfahrungen wirklich betroffen waren. Ich fand es einfach gut, wie es gelaufen ist. Eine Person zu haben, die tief in der Thematik drin ist, ist viel besser als lediglich Fachlektüre zum Thema zu lesen.

*Alexander Goethe:* Ich würde subjektiv behaupten, dass ich gut im Bilde war. Es gibt aber natürlich immer Details, die man dazu lernt. Ich bin auch eher eine Aktivistin-Seele und war der erste bei mir an der Schule, der sich auch geoutet hat. Meine Methode war immer schon die Wissensvermittlung. Was für mich neu war, waren die rechtlichen Geschichten. Das war schon sehr erschreckend. Ansonsten hatte ich, glaube ich, einen guten groben Überblick. Ich hätte es nur so nicht methodisch rüberbringen können. Im Gegensatz zu mir war der Wissensstand im Team vor den Fortbildungen gleich Null. Die Basisfortbildung hat schon geholfen, aber das markanteste Erlebnis hatte das Team bei

der HIV- und AIDS-Fortbildung. Darüber reden die Mitarbeitenden heute noch. Das war für sie sehr augenöffnend, weil es kein Vorwissen gab, aber viele Fehlinformationen und Hörensagen in den Köpfen waren. Sie hatten nicht unbedingt Angst vor HIV, aber es war definitiv eine Skepsis vorhanden. Gerade in Bezug auf die Übertragungsarten gab es eine völlige Unsicherheit. Es war ein bisschen wie in den 1980er Jahren.

An welchen Fortbildungen haben Sie teilgenommen und was hat Sie am meisten überrascht?

*Annemarie Kröning:* Wir hatten Fortbildungen zum Thema Trans\*. Hierfür haben wir Max Appenroth<sup>3</sup> eingeladen. Er hat das so super rübergebracht. Vier Wochen später hat er im Schwulen Museum noch einmal eine Fortbildung gehalten und ich habe dann direkt meinen Mann und ein paar Freunde eingeladen. Wir waren die einzigen cis Personen und das war super interessant. Wir hatten auch eine Inter\*-Fortbildung. Diese Schulung war auch im Workshop-Format und auch hier sind viele Tränen geflossen. Die Erfahrungen von inter\* Personen, die Diskriminierungen, die Stigmatisierungen und die Traumatisierungen haben, berührten mein Team und mich sehr. Es war für uns alle ein neues Bild und in einer ganz anderen Tiefe. Wenn man keine Berührungspunkte hat, dann beschäftigt man sich auch gar nicht so mit dem Thema. Diese Themen wurden auch nicht in meiner Ausbildung behandelt. Außerdem hatten wir noch Fortbildungen zum Thema HIV und AIDS. Hier sind wir mit dem Referenten auch eine Kooperation eingegangen: Er war zwei Mal bei uns im Team. Es war einfach alles 1A!

---

<sup>3</sup> Webseite: <https://www.max-appenroth.com/>

*Alexander Goethe:* Wir haben die Basisfortbildung und die Fortbildung zu HIV und AIDS mehrmals besucht und machen sie demnächst wieder. Außerdem haben wir die Fortbildungen zu Trans\* und normativen Körperbildern gemacht. Wir wollten eigentlich noch mehr machen, aber dann kam ja Corona dazwischen. Wenn wir als Team eine Fortbildung machen, endet es meist in einer Gesprächsrunde. Neben der HIV- und AIDS-Fortbildung war auch der Biographien-Zeitstrahl in der Basissschulung sehr eindrücklich. Hier haben wir z. B. gelernt, in welcher rechtlichen Situation eine Person, die heute 80 Jahre alt ist, war. Das ist ja ein ganz anderes Erleben als heute. Das Thema normative Körperbilder haben wir auch nicht nur auf geschlechtliche Aspekte bezogen, sondern auch grundsätzlich auf Toleranz gegenüber Menschen. Das kam richtig gut an und ich habe danach eine deutliche Veränderung im Team im Umgang miteinander erlebt. Wir haben einige Mitarbeitende, die kräftiger sind und natürlich gibt es auch Missgunst zwischen Menschen. Da hat die Fortbildung und deren Aussage: „Alle können so sein, wie sie wollen“ wirklich geholfen. Danach hat niemand mehr ein negatives Wort über andere Körperlichkeiten verloren und allein dafür hat sich das schon absolut gelohnt.

Was haben Sie persönlich für sich mitgenommen?

*Annemarie Kröning:* Das Fachwissen natürlich! Früher dachte man halt, es könnte ja so oder so sein, aber ich wusste nicht direkt, auf was zu achten ist und was nicht vergessen werden darf. Ich habe mich immer gefragt, wie ich Dinge ansprechen kann, ohne dass es komisch wird. Wir haben gelernt, auf Menschen zuzugehen, andere zu pushen und mitzunehmen. Da kam wirklich viel zurück – auch von Angehörigen. Das fand ich richtig klasse. Ich habe viele Angehörige, die uns ganz gezielt für ihre Mutter oder ihren Vater gesucht haben. Sie kamen selbst aus der Community und fanden es toll, dass es einen bunten Pflegedienst gibt, der auch deren Werte vertritt.

*Alexander Goethe:* Super viel. Mehr Fakten geben einem einfach was an die Hand. Man hat dann mehr Argumente, als wenn man nur Halbwissen kennt. Mit offenen Diskussionen und guten Argumenten kann man Barrieren überwinden, die anfänglich wie der Himalaya wirken. Das hat mir zwischendurch viel Kraft gegeben. Es gibt ja immer wieder Tiefschläge und man hat ja auch privat dementsprechende Erlebnisse. Das sind Momente, in denen ich mir diese Weiterbildungen in den Kopf rufe und auch an die Zeit danach denke. Hier haben mir die Mitarbeitenden ja ganz klar gezeigt, dass sie das wirklich bewegt, und das ist genau das, was ich wollte. Gerade hier auf dem Dorf ist das eben eine ganz andere Nummer. Hier sind Vorurteile Alltag und daher gibt mir dieser Prozess ein gutes Gefühl.

Wie haben die Fortbildungen Ihr Team/Ihre Einrichtung verändert?

*Annemarie Kröning:* Der Zusammenhalt ist toll und auch die Kommunikation funktioniert klasse. Wir haben bei uns im Team auch ganz flache Hierarchien. Alle sind gleich wichtig – egal welche Qualifikationen eine Person mitbringt. Wir haben durch die Fortbildungen ein Thema gefunden, für das wir gemeinsam kämpfen und uns stark machen können. Das führt dazu, dass man sich mehr mit dem Team identifiziert, und das bringt allen was. Die Mitarbeitenden fühlen sich alle wohl und sagen auch, dass wir eine familiäre Atmosphäre haben. Daher haben sie wirklich Spaß, arbeiten zu gehen. Die Resonanz draußen ist auch richtig gut. Wir kommunizieren unsere LSBTI\* Expertise auch unseren Klient\*innen. Egal ob sie aus der LSBTI\* Community sind oder nicht. Die Leute fragen nach und haben Fragen zum Siegel. Auch unsere „steiferen Klient\*innen“ haben uns – wider Erwarten – ganz viel Zuspruch gegeben. Die Qualifizierung hat für einen richtigen Aufschwung gesorgt. Ich habe auch wenige Krankmeldungen und wenig Fluktuation, weil die Menschen sagen, dass die Stimmung so familiär ist. Deswegen fühlen sie sich wohl. Sie können einfach so sein, wie sie möchten.



*Alexander Goethe:* Neben den bereits genannten Beispielen würde ich sagen, dass viel mehr nachgefragt wird. Es wird im Allgemeinen viel intensiver auf die Patient\*innen eingegangen – auch durch Biographiearbeit. Es wird auch offener gefragt. Heute fragen die Mitarbeitenden einen Patienten nicht mehr „hatten sie mal eine Frau?“, sondern „wer ist ihnen wichtig?“. Wir haben mittlerweile auch einige schwule und lesbische Paare, die für ihre Angehörigen eine Pflege suchen. Hier merke ich, dass es wesentlich weniger Vorbehalte gibt. Die Berührungsängste sind einfach verschwunden.

Was würden Sie anderen Einrichtungen mit auf den Weg geben?

*Annemarie Kröning:* Es ist gut, einfach Mut zur Lücke zu haben! Ich würde es schön finden, wenn sich viel mehr Institutionen diesen Themen annehmen würden. Wir sind auch in einem Verbund mit vielen anderen Einrichtungen und darüber habe ich auch mitgekriegt, dass ein paar Zertifizierungen laufen. Umso größer das Netzwerk, umso einfacher ist die Kommunikation. Dadurch kann ich viel besser beraten und vermitteln. Ein Beispiel: Wenn es zu Hause nicht mehr geht, dann muss ich an stationäre Einrichtungen vermitteln können. Durch das Qualitätssiegel kann ich die Menschen ohne Bedenken weitervermitteln, weil ich weiß, dass diese Einrichtungen auch diese Werte vertreten. Wir brauchen so etwas, weil wir nicht alle Bedarfe in der Häuslichkeit abdecken können. Ich bin auf tolle Kooperationen wie mit stationären Einrichtungen, Apotheken, Fachärzt\*innen und Beratungsstellen angewiesen. Es ist immer toll, wenn ich anderen Menschen helfen kann und ihnen sagen kann: „Ich habe da jemanden für Sie.“ Es müssen sich daher viel mehr Einrichtungen zertifizieren lassen. Das ist auch wichtig, um Dinge zu verändern. Weil wenn man allein rudert, kommt man nicht so weit.

*Alexander Goethe:* Bei manchen Netzwerkveranstaltungen zum Thema LSBTI\* und Pflege haben Menschen, die auch aus dem ländlichen Raum kommen, das Gefühl, diese Dinge nicht umsetzen zu können.

---

Diesen Einrichtungen würde ich gerne sagen, dass obwohl vielleicht das Gefühl besteht, dass nicht viel in Bezug auf LSBTI\* Lebenswelten vor Ort auf dem Land vorhanden ist, man trotzdem eine Vorreiter\*innenrolle einnehmen kann und sich davon nicht bremsen lassen muss. Mit einem guten Team kann man das locker erreichen und dann kann man auch wirklich was bewegen.

## Literatur

BUNDESMINISTERIUM FÜR FAMILIE, SENIOREN, FRAUEN UND JUGEND (o. J.). Die Pflege-Charta. Abgerufen am 22.07.2021 von <https://www.wege-zur-pflege.de/pflege-charta>

HENDERSON, B. (2019). Queer Studies. Beyond Binaries. New York, NY: Harrington Park Press.

SCHWULENBERATUNG BERLIN (o. J.). Qualitätssiegel Lebensort Vielfalt®. Abgerufen am 22.07.2022 von <https://schwulenberatungberlin.de/qualitaetssiegel-lebensort-vielfalt/>

## Autor\*innen

**Simon Lang** hat einen Master-Abschluss in Sozialwissenschaften und ist Mitarbeiter beim Qualitätssiegel Lebensort Vielfalt®, ein Projekt der Schwulenberatung Berlin. Dieses wird vom Verband der Privaten Krankenversicherung und der Deutschen AIDS-Stiftung gefördert. Er verantwortet den Bereich Krankenhäuser. Kontakt: [s.lang@schwulenberatungberlin.de](mailto:s.lang@schwulenberatungberlin.de)

**Eva Obernauer** hat einen Master-Abschluss in Sozialmanagement und ist Mitarbeiterin der Schwulenberatung Berlin in den Projekten Qualitätssiegel Lebensort Vielfalt® und der Fachstelle LSBTI\*, Altern und Pflege. Das Qualitätssiegel Lebensort Vielfalt® wird gefördert vom Verband der Privaten Krankenversicherung und der Deutschen AIDS-Stiftung. Die Fachstelle LSBTI\*, Altern und Pflege wird gefördert von der Berliner Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung. Kontakt: [e.obernauer@schwulenberatungberlin.de](mailto:e.obernauer@schwulenberatungberlin.de)

Weitere Informationen zum Qualitätssiegel Lebensort Vielfalt®: [www.qualitaetssiegel-lebensort-vielfalt.de](http://www.qualitaetssiegel-lebensort-vielfalt.de)