



PFLEGE OHNE DISKRIMINIERUNG

EMPFEHLUNGEN FÜR STATIONÄRE PFLEGEEINRICHTUNGEN



LSBTIQ^{*} im Alter

IMPRESSUM

HERAUSGEBER*IN

Oberbürgermeister der Stadt Wuppertal
Sozialamt
Abteilung Sozialplanung, Beratung und Qualitätssicherung
Neumarkt 10
42103 Wuppertal
In Zusammenarbeit
Stabsstelle Gleichstellung und Antidiskriminierung
Johannes-Rau-Platz 1
42275 Wuppertal
Telefon 0202/563 2600
gleichstellungsstelle@stadt.wuppertal.de
www.wuppertal.de/gleichstellungsstelle

Die Inhalte dieser Seiten wurden mit größter Sorgfalt und nach bestem Wissen und Gewissen erstellt. Vorbild ist die Zertifizierung auf Basis der Kriterien des Regenbogenschlüssels, ursprünglich der niederländische Roze Loper, der „rosa Schlüssel“. Das Qualitätssiegel wird stationären Pflegeeinrichtungen verliehen, bei denen Akzeptanz und Toleranz in der Praxis gelebt werden und dies anhand der definierten Kriterien einer regelmäßigen kritischen externen Überprüfung unterzogen wird.

Weitere Aspekte sind aus der Zertifizierung „Lebensort Vielfalt® – Qualitätssiegel“ eingeflossen. Dieses Projekt wird durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gefördert.

TEXTBEARBEITUNG

Heike Löber, Sozialamt, Abteilung Sozialplanung, Beratung und Qualitätssicherung
Martina Völker, Stabsstelle Gleichstellung und Antidiskriminierung

GESTALTUNG

Gerd Neumann, Stadt Wuppertal, Medienzentrum

STAND

Juni 2022 | 1. Auflage

DANKSAGUNG

Wir bedanken uns herzlich bei den Mitgliedern des Fachaustausches vielfältige Lebensformen/LSBTIQ* im Alter, insbesondere bei Christiane Freyer, Anne Simon und Werner Klewinghaus, die den Prozess der Entwicklung intensiv begleitet haben.

EMPFEHLUNGEN ZU PFLEGE OHNE DISKRIMINIERUNG

Das Thema LSBTIQ* nimmt bisher in der Altenhilfe und Pflege wenig Raum ein. Wuppertal stellt sich der Aufgabe, die rechtliche Gleichstellung von Lesben, Schwulen, bisexuellen Menschen, Trans*Personen und Intersexuellen sowie queeren Menschen (LSBTIQ*) mit Leben zu füllen und Diskriminierungen aufgrund der sexuellen Orientierung oder der geschlechtlichen Identität entgegenzuwirken - in allen Bereichen des täglichen Lebens und im Speziellen für ältere LSBTIQ*-Personen.

Das Thema wird auf Grund der demografischen Entwicklung auch in unserer Stadt in den nächsten Jahren an Bedeutung zunehmen. Das Programm des Oberbürgermeisters Uwe Schneidewind und der Stadtverwaltung Wuppertals benennt als eines der sieben strategischen Felder die **#Stadt_ohne_Diskriminierung**.

Wuppertal lebt von seiner Vielfalt: Ein Wuppertal, das Menschen - unabhängig von Kultur, Herkunft, Religion, individuellen Einschränkungen, sexueller Orientierung, Geschlecht und geschlechtlicher Identität oder sozialem Status - wertschätzt und respektiert, ist ein zentrales Ziel der Entwicklung in unserer Stadt.

In aktuellen Entwicklungen und neuen Konzepten ist es wichtig, die Vielfalt und Unterschiedlichkeit der heutigen Seniorengeneration zu berücksichtigen. Ein Aspekt dabei sind die individuellen Lebensgeschichten, die durch die jahrzehntelange strafrechtliche Verfolgung insbesondere im Nationalsozialismus, aber auch in den Nachkriegsjahren in Ost und West bis zur endgültigen Abschaffung des §175 im Juni 1994, geprägt waren.



LSBTIQ* im Alter

FACHAUSTAUSCH VIELFÄLTIGE LEBENSFORMEN/LSBTIQ* IM ALTER

Durch Impulse aus der LSBTIQ*-Community und aktuelle Entwicklungen fand 2013 im Rahmen der schwul-lesbischen Kulturwoche eine Veranstaltung mit der Landesfachberatung gleichgeschlechtliche Lebensweisen in der offenen Seniorenarbeit in NRW in Wuppertal statt. Wir haben danach eine Struktur geschaffen, um die besonderen Themen für ältere LSBTIQ*-Menschen aufzugreifen und mit Trägern und Institutionen zu bearbeiten. Seit 2013 koordiniert das Sozialamt mit Unterstützung der Stabsstelle Gleichstellung und Antidiskriminierung der Stadt Wuppertal den „Fachaustausch Gleichgeschlechtliche Lebensformen im Alter“ (namentlich und inhaltlich 2021 weiterentwickelt in „Fachaustausch vielfältige Lebensformen/LSBTIQ* im Alter“).

Der Fachaustausch wurde von Beginn an unterstützt und beraten durch die Fachberatung gleichgeschlechtliche und trans_idente Lebensweisen in der offenen Senior_innenarbeit in NRW.

Vertreter*innen der LSBTIQ*-Community, (Wupperpride, Frauenzentrum Urania, Aidshilfe Wuppertal, Immer dabei), aus den kommunalen Altenpflegeheimen (APH) und Vertreter*innen von Seniorenbegegnungseinrichtungen nicht-städtischer Träger entwickeln gemeinsam Themen, setzen im regelmäßigen Austausch Impulse und greifen aktuelle Entwicklungen auf.

Ziel des Fachaustausches ist auch weiterhin wichtige Akteur*innen aus der Altenhilfe sowie dem sozialen und freizeitpädagogischen Bereich zu verbinden, Angebote der Senior*innenarbeit zu öffnen, Wege für Initiativen zu ebnen, Selbsthilfeprojekte zu unterstützen, Ressourcen zu bündeln, Fachpersonal zu sensibilisieren, zu informieren und eventuelle Vorbehalte abzubauen.

Erste Schritte in der Umsetzung dieser Ziele sind die Etablierung von regionalen Freizeitgruppen für Ältere „Immer Dabei“, die Schaffung von Räumen, Sensibilisierung von bestehenden Trägern der Angebote für die Zielgruppe der LSBTIQ* über den „Aktionsplan der Europäischen Gleichstellungscharta auf regionaler Ebene“.

Die Wuppertaler Initiative fand Einbindung in den Masterplan „Altengerechte Quartiere NRW“ des damaligen Ministeriums für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter [MGEPA, bis 2017]. Die Landesfachberatung Lesben und Schwule in NRW hat das Konzept „Queer im Quartier“® entwickelt. Bei der Quartiersentwicklung werden die Interessen von LSBTIQ*-Menschen und deren bereits existierende Gruppen bislang wenig eingebunden. Das soll sich ändern.



DIE EINRICHTUNGEN/TRÄGER DER STATIONÄREN PFLEGE IN WUPPERTAL

Die Einrichtungen/Träger der stationären Pflege beschäftigen sich seit vielen Jahren mit der Qualitätssicherung, der Erstellung, Weiterentwicklung und Umsetzung von Pflege- und Betreuungsstandards. Die Arbeit der Altenpflege wurde weiter professionalisiert, die Fachkräfte werden geschult zu neuen Erkenntnissen in der medizinischen Pflege, aber auch in der psychosozialen Betreuung. Die Pflege muss viele Themen integrieren und Antworten auf den gesamtgesellschaftlichen Wandel auch im pflegerischen Kontext finden.

Diese Herausforderungen sind in die Konzepte der Einrichtungen/Träger der stationären Pflege eingeflossen und haben diese weiterentwickelt. Alle Einrichtungen/Träger haben ein Unternehmens-Leitbild, das in aller Regel die Grundaussage und Maxime „Der Mensch steht im Mittelpunkt“ (mit spezifischen Ausrichtungen der Einrichtungen) beinhaltet. Dabei stellt sich die Frage, wie die verschiedenen impliziten Aspekte der einleitend genannten Grundaussage zielgruppenspezifisch in den jeweils geltenden Pflege- und Betreuungsstandards konkretisiert werden.

Aus Sicht des „Fachaustausch vielfältige Lebensformen/LSBTIQ* im Alter“ ist eine Verankerung zielgruppenspezifischer Aspekte im „Überbau“ einer Einrichtung erforderlich, um sichtbar zu machen, dass Angehörige der jeweiligen Zielgruppe in der Einrichtung mitgedacht und willkommen sind.

Nur dann ist Pflege ohne Diskriminierung erkennbar.

Ein Beispiel für die Sensibilisierung in Pflegeeinrichtungen ist der Umgang mit Angaben zur individuellen Biographie. Für neu eingezogene Bewohner*innen der LSBTIQ*-Zielgruppe kann es eine Herausforderung sein, im Rahmen eines (vertraulichen) Gesprächs zur Pflegeplanung mit der neuen Fachkraft wichtige und sensible Gesichtspunkte der individuellen Biografie und Lebensgestaltung zur Sprache zu bringen. Wesentlich erleichtern kann das Gespräch, wenn Bewohner*innen bereits im Vorfeld erfahren haben, dass die Pflegenden der Einrichtung in Bezug auf Anliegen der Zielgruppe sensibilisiert und geschult sind.

Die vorliegenden Empfehlungen PFLEGE OHNE DISKRIMINIERUNG sollen die Verankerung wichtiger zielgruppenspezifischer LSBTIQ* Aspekte in der Organisation, in Konzepten der Pflege und der einrichtungsinternen Fortbildung und Sensibilisierung stärken.

Die Träger der Einrichtungen sollen angeregt werden, sich diese Empfehlungen zunutze zu machen. Mit Hilfe der Empfehlungen können u.a. Leitbilder und/oder betriebliche Verfahrensregeln überprüft und unter zielgruppenspezifischen Qualitätsaspekten weiterentwickelt werden, so dass sich Angehörige der Zielgruppe LSBTIQ* von der Einrichtung als „gewollt“ erleben können.

EIN ZERTIFIKAT ODER EIN QUALITÄTSSIEGEL FÜR DIE LSBTIQ*–KULTURSENSIBLE PFLEGE

Der Fachaustausch hat sich bei der Erarbeitung der vorliegenden Empfehlungen an dem Qualitätssiegel „Regenbogenschlüssel“ aus den Niederlanden orientiert. Dieses dort bereits vielfach verliehene Qualitätssiegel wurde im Hinblick auf Altenhilfe und Pflege, Krankenhäuser und Pflegedienste für die LGBTIQ*-Community geschaffen. Dieses Siegel zeigt, dass die Leitung und das Personal der Einrichtung einen Verhaltenskodex und eine Selbstverpflichtung lebt und danach arbeitet. Es zeigt das systematische und nachweisbare Bemühen um ein diskriminierungsfreies Umfeld für Bewohner*innen und Mitarbeiter*innen der jeweiligen Einrichtung.

Die Zertifizierung auf Basis der Kriterien des Regenbogenschlüssels soll sowohl derzeitigen und zukünftigen Bewohner*innen und Mitarbeiter*innen als auch der Öffentlichkeit die Sicherheit geben, dass Respekt und Akzeptanz in der Praxis gelebt werden und dass diese einer regelmäßigen kritischen externen Überprüfung unterzogen werden (Nähere Informationen bei der in Deutschland zugelassenen Zertifizierungsstelle: CERTiQ Zertifizierungsdienstleistungen GmbH, Gustav-Weißkopf-Str. 5, 90768 Fürth).

<https://frankfurter-verband.de/regenbogenpflege>

Im Verlauf der Diskussion und Arbeit an den Empfehlungen haben wir uns dazu entschlossen, weitere Aspekte auch aus anderen Zertifizierungen mit einfließen zu lassen. Das „Lebensort Vielfalt® – Qualitätssiegel“ ist ebenfalls eine Auszeichnung für Alten- und Pflegeeinrichtungen. Dieses Projekt wird durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gefördert und ist für interessierte Pflegeeinrichtungen kostenlos. An der Ausgestaltung der Qualitätskriterien für eine LSBTIQ*-kultursensible Pflege waren die LSBTIQ*-Community und Pflegeexpert*innen beteiligt.

<https://schwulenberatungberlin.de/qualitaetsiegel-lebensort-vielfalt/>

Wichtig ist dem Fachaustausch die Berücksichtigung und Sensibilisierung in den strukturellen, organisationspolitischen und personellen Bereichen der stationären Alten- und Pflegeeinrichtungen.

Der Fachaustausch möchte Ihnen Anregungen bieten und Möglichkeiten der Qualitätsverbesserungen aufzeigen. Die nachfolgenden Kriterien für eine PFLEGE OHNE DISKIMINIERUNG möchten wir Ihnen als Verantwortliche in den stationären Pflegeeinrichtungen in Wuppertal für den Bereich der Organisationsentwicklung empfehlen.

Sie haben damit die Möglichkeit, sich nach innen und außen zu dieser Zielgruppe zu positionieren. Als langfristiges Ziel wäre es wünschenswert, dass sich Einrichtungen auf den Weg machen und eine Zertifizierung anstreben.

ANMERKUNGEN

Asterisk (*) = Das Sternchen weist auf die geschlechtliche und sexuelle Vielfalt hin und gibt Raum für vielfältige weitere Definitionen.

LSBTI* = Lesben, Schwule, Bisexuelle, Trans*, Inter*



UNTERNEHMENSPOLITIK – KOMMUNIKATION

	Ja	Nein	In Planung
1. Ist im Leitbild das Thema Vielfalt verankert?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Wie wird die kultursensible Pflege von LSBTIQ* Bewohner*innen im Leitbild verankert? ✂			
3. Wie werden in Ihrem Leitbild Menschen der Gruppe LSBTIQ* ausdrücklich angesprochen? ✂			
4. Sind das Leitbild und Verfahrensweisen veröffentlicht und nachvollziehbar für alle Gruppen wie Bewohner*innen und deren Angehörige sowie die Mitarbeiter*innen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Wird über das Thema „geschlechtliche und sexuelle Vielfalt/ Diversität“ aktiv informiert und beraten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Ist Informationsmaterial über geschlechtliche/ sexuelle Vielfalt/Diversität vorhanden und offen zugänglich?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Wie wird in der Außendarstellung die Vielfalt und LSBTIQ*-Lebenswelt abgebildet? ✂			
8. Wie wird in Aufnahmegesprächen Respekt und Akzeptanz für geschlechtliche/sexuelle Vielfalt/ Diversität thematisiert? ✂			
9. Gibt es eine*n Qualitätsbeauftragte*n, auch zur Förderung eines diskriminierungsfreien Umgangs?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Wird die geschlechtliche Selbstbestimmung der Bewohner*innen und Mitarbeiter*innen respektiert (Geschlechtsidentität, Name, Pronomen)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Ist es selbstverständlich im Rahmen von Biografie-Gesprächen in Vorbereitung der individuellen Pflegeplanung, der Thematik geschlechtliche/ sexuelle Identität der einzelnen Bewohner*innen Aufmerksamkeit zu geben?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Ist die Ansprache an Gruppen gender-sensibel?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Werden in personenbezogenen Dokumenten (Stammdatenblätter etc.) mehr als zwei Geschlechterkategorien aufgeführt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

PERSONALPOLITIK UND PERSONALMANAGEMENT

	Ja	Nein	In Planung
1. Betrachten Sie Ihre Organisation als offen gegenüber LSBTIQ* Personal?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Können LSBTIQ*-Mitarbeiter*innen beispielsweise ihre/n Partner*in zu Ihren Betriebsfeiern mitbringen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Werden Plattformen der LSBTIQ*-Community zum Personalrekrutierung genutzt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Beinhaltet das Einarbeitungskonzept für neue Mitarbeiter*innen das Thema LSBTIQ* - geschlechtliche/sexuelle Identität? ✍️	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Gibt es in Ihrer Organisation eine Vertrauensperson für LSBTIQ*-Mitarbeiter*innen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Ist das Thema LSBTIQ* - kultursensible Pflege Bestandteil bei Teamsitzungen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Geht aus den Stellenbeschreibungen hervor, dass die kultursensible Pflege von LSBTIQ* Bestandteil des Aufgabengebietes ist?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Bilden Auswahlgespräche ab, dass die kultursensible Pflege von LSBTIQ* Bestandteil der Einrichtung und des Aufgabengebietes ist?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

AUS- UND FORTBILDUNG

	Ja	Nein	In Planung
1. Wird das Personal durch Aus- und Fortbildung bezüglich der eigenen professionellen Haltung zu Vielfalt/Diversität sensibilisiert und geschult?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Haben die Mitarbeiter*innen in den letzten drei Jahren an Fortbildungen zu LSBTIQ* - kultursensibler Pflege teilgenommen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Beinhaltet das Einarbeitungskonzept das Themenfeld der LSBTIQ* - kultursensiblen Pflege? ✍️	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



TRANSPARENZ UND SOZIAL-EMOTIONALE SICHERHEIT

	Ja	Nein	In Planung
1. Wird das Thema geschlechtliche/sexuelle Vielfalt“ in den Angeboten der Einrichtung sichtbar?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Gibt es einen Verhaltenskodex für die Mitarbeiter*innen, der diskriminierungsfreien Umgang in Bezug auf LSBTIQ* sichert?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Stellt die Hausordnung einen diskriminierungsfreien Umgang mit LSBTIQ* sicher?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Stehen innerhalb der Organisation Informationen über Begegnungsmöglichkeiten für LSBTIQ*-Gruppen zur Verfügung?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Unterstützt Ihre Einrichtung Mitarbeiter*innen, ihre geschlechtliche/sexuelle Identität offen zu leben?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Gibt es eine Strategie um Mobbing und Diskriminierung unter Mitarbeiter*innen entgegenzuwirken?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Gibt es in Ihrer Organisation Verhaltensregeln, wie mit sexistischem oder diskriminierendem Verhalten umzugehen ist? Wenn ja, welche? 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Gibt es bei Ihnen Verfahrensweisen und Vorkehrungen, um sexuellen Belästigung oder Diskriminierungen vorzubeugen? Wenn ja, welche? 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Sind Verfahrensweisen und Vorkehrungen gemeinsam mit Bewohner*innenbeirat und Personalvertretung abgestimmt worden? Wenn ja, wie? 	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



