

Qualitätssiegel „Lebensort Vielfalt“®

Inklusion sexueller und geschlechtlicher Vielfalt in der Pflege



Zunehmend erhält das Thema „Diversity“ eine größere Aufmerksamkeit in der Pflege. Im Fokus steht eine qualitativ hochwertige Pflege, die das Ziel verfolgt, eine hohe Lebensqualität für jede*n zu gewährleisten. Vor dem Hintergrund eines bestehenden und sich ausweitenden Fachkräftemangels verschafft die Implementierung eines Diversity-orientierten Ansatzes Unternehmen der Pflegebranche einen entscheidenden Vorteil hinsichtlich der Personalgewinnung und -bindung.

„Jede Liebe. Jeder Körper. Gut gepflegt.“ ist das Motto des Qualitätssiegels „Lebensort Vielfalt“ – eine Qualifizierungsinitiative gefördert vom BMFSFJ mit dem Ziel, gute Voraussetzungen für die Pflege von Lesben, Schwulen, Bisexuellen, trans- und intergeschlechtlichen Menschen (LSBTI*) zu schaffen. Stationäre und ambulante Pflegeeinrichtungen erhalten das Siegel, wenn sie sich nachweislich bemühen, die sexuelle und geschlechtliche Vielfalt ihrer Klient*innen, Bewohner*innen und Mitarbeitenden als wesentlichen Aspekt ihrer Persönlichkeit zu berücksichtigen.

Laut Schätzungen leben bis zu 1,8 Millionen LSBTI* über 60 in Deutschland. Unterdessen wird die Existenz dieser Gruppe im Pflegesetting oft negiert oder es wird auf die Gleichbehandlung aller verwiesen. Für eine gute Pflege ist es jedoch nicht ausreichend, alle Klient*innen und Bewohner*innen gleich zu behandeln. Laut Artikel 4 der Pflege-Charta hat jeder hilfe- und pflegebedürftige Mensch das Recht auf eine an seinem persönlichen Bedarf ausgerichtete, gesundheitsfördernde und qualifizierte Pflege, Betreuung und Behandlung.

Verständnis für Vulnerabilität entwickeln

In Bezug auf zu pflegende Lesben, Schwule, Bisexuelle, Trans* und Inter* bedeutet das, ein Verständnis für die Vulnerabilität dieser Gruppe zu entwickeln und sich die Lebenserfahrungen von LSBTI* zu vergegenwärtigen. Der § 175, der männliche Homosexualität unter Strafe stellte, wurde erst 1994 endgültig abgeschafft. Lesbischen Frauen drohte aufgrund ihrer Identität der Entzug des Sorgerechts.

Neben staatlichen Repressionen hatte ein (Fremd-)Outing oftmals die Abkehr der Herkunftsfamilie, den Verlust der Arbeitsstelle und soziale Ausgrenzung zur Folge. Eine selbstbewusst gelebte Identität blieb vielen verwehrt. Lesben, Schwule und Bisexuelle mussten ihre Sexualität verleugnen oder im Geheimen ausleben. Die Ehe für alle kommt für die meisten heute zu pflegenden Homosexuellen zu spät. Auf Grund von Pathologisierung stehen viele LSBTI* dem Gesundheitswesen und somit auch der Pflege skeptisch gegenüber. Erst 1993 wurde Homosexualität aus der Liste der Erkrankungen der WHO (ICD 10) gestrichen. Zudem erleben HIV-positive Menschen mangels Unwissenheit der Pflegekräfte immer noch Diskriminierungen, zum Beispiel in Form übertriebener Hygienemaßnahmen. Transgeschlechtliche Menschen, deren Geschlechtsidentität von dem Geschlecht abweicht, das ihnen bei der Geburt zugewiesen wurde, blieb der Zugang zu geschlechtsangleichenden Maßnahmen verwehrt. Ein restriktiver Zugang zu medizinischen Leistungen und hohe Hürden zur Personenstandsänderung bestehen weiterhin. Erst 2022 wird mit der Aktualisierung des ICD 11 „Transsexualität“ als psychische Erkrankung aus dem Katalog der Krankheiten gestrichen.

An einer großen Zahl von intergeschlechtlichen Menschen (Menschen mit Variationen der Geschlechtsmerkmale) wurden meist im Säuglingsalter invasive und irreversibel Genitaloperationen durchgeführt. Die von den Vereinten Nationen als unmenschliche Behandlung und Folter angesehenen Eingriffe führen bei vielen Betroffenen zu Langzeitfolgen. Weichen Menschen von normativen Identitäts- und Körpervorstellungen ab, führt dies mitunter auch heute noch zu Abwertungen und Gewalt. Es ist daher nicht verwunderlich, dass LSBTI* aus Angst vor erneuter Diskriminierung, einen Autonomieverlust im Alter in besonderem Maß fürchten, und oftmals nach Möglichkeit ihre Identität im Pflegesetting verbergen. Verminderte Teilhabe an Aktivitäten, Rückzug und Isolation sind die Folgen. Dies kann mit gesundheitlichen Risiken, wie beispielsweise Depressionen, verbunden sein.



Kultursensible Pflege für LSBTI*

Von einer kultursensiblen Pflege im Sinne einer konsequenten Berücksichtigung der biografisch-kulturellen Dimension profitieren alle Pflegebedürftigen. Für LSBTI* bedeutet die Subjektorientierung in der Pflegesituation eine Verbesserung der Lebensqualität und die Chance auf Teilhabe. Das Qualitätssiegel „Lebensort Vielfalt“ ist eine Möglichkeit, um Pflegekräfte im Umgang mit LSBTI* zu stärken und eine LSBTI*-kultursensible Pflege praktisch und nachhaltig zu implementieren. Herzstück des Projektes der Schwulenberatung Berlin ist der Diversity-Check, eine online verfügbare Checkliste, die den Status quo von Pflegeeinrichtungen in Bezug auf die Versorgung von LSBTI* analysiert und mögliche Entwicklungsbedarfe sowie praktische Anregungen zur Öffnung aufzeigt. Der Check gliedert sich in fünf Bereiche:

- Unternehmenspolitik und Kommunikation
- Personalmanagement
- Transparenz und Sicherheit
- Pflege und Gesundheit
- Wohn- und Lebenswelten

Werden 80 Prozent der Kriterien des Diversity-Checks nachweislich erfüllt, erhalten Einrichtungen das Qualitätssiegel „Lebensort Vielfalt“. Das Gütesiegel hat eine Gültigkeit von drei Jahren.

Bereits ausgezeichnete Einrichtungen beobachten einen Entwicklungsschub in den Bereichen Haltung, Zusammengehörigkeit und Selbstverwirklichung. Berichtet wird zudem über eine erhöhte positive mediale Repräsentation und somit von einer Stärkung der Arbeitgebermarke. Während der Modellphase unterstützt das Beratungsteam der Schwulenberatung Berlin Pflegeeinrichtungen bei der Sensibilisierung kostenlos. Weitere Informationen finden Sie unter www.qualitaetssiegel-lebensort-vielfalt.de.

Diversity-Check (Auszug aus den Kriterien für stationäre Pflegeeinrichtungen)

- Das Thema Vielfalt ist im Leitbild verankert.
- Im Aufnahmegespräch herrscht eine Atmosphäre der Offenheit im Hinblick auf die Diversität von Biografien.
- Die geschlechtliche Selbstbestimmung der Bewohner*innen und Mitarbeitenden wird respektiert (Geschlechtsidentität, Name und Pronomen).
- Mitarbeitende haben Fort- und Weiterbildungen innerhalb der letzten drei Jahre zum Themenkomplex LSBTI*-kultursensible Pflege besucht.
- Es gibt Strategien, um Mobbing/Diskriminierung unter Mitarbeitenden entgegenzuwirken.
- Bewohner*innen werden im Transitionsprozess auf Wunsch unterstützt.
- Die Einrichtung wirkt durch ihre Gestaltung LSBTI*-freundlich.
- Es gibt Aktivitäten, die die Interessen von LSBTI*-Bewohner*innen berücksichtigen.



Eva Obernauer

+
Projektmitarbeitende
Schwulenberatung Berlin, Netzwerk
Anders Altern, Qualitätssiegel „Lebensort Vielfalt“
+
www.schwulenberatungberlin.de

* Wir verwenden die Schreibweise mit dem Asterisk (*), um das Spektrum geschlechtlicher Vielfalt deutlich zu machen.