



**Vielfalt**  
Kulturelle Teilhabe  
Christopher Street Day  
Gendergerechte Sprache  
lesbisch, schwul, bisexuell, trans\*, inter  
Diversitätssensible Pflege  
**Antirassismus**  
Antidiskriminierungstraining  
**Ausbildung**  
Tanztee der Vielfalt  
Ramadan  
Lebensqualität  
**Respekt**  
Kooperationen  
Regenbogen

**Individuallität**  
Politisch-historische Bildung  
Mitarbeitende aus 94 Staaten

**Altenpflege**  
Pflege und Betreuung

**LGBTI\***  
Visionen  
Gleichberechtigung  
Migrant\*innen  
IKÖ Interkulturelle Öffnung  
Netzwerke  
**Qualität**  
Zuhören  
Teilhabe  
**Diversity**  
Genießen  
Sakrale Räume  
Interkulturelle Herbstwochen  
Queer

# MÜNCHENSTIFT ist Vielfalt

10 Jahre Interkulturelle Öffnung und Öffnung für LGBTI\*-Menschen

EINE BILANZ

# MÜNCHENSTIFT ist Vielfalt

10 Jahre Interkulturelle Öffnung und Öffnung für LGBTI\*-Menschen

**EINE BILANZ**



# Inhalt

- Grußwort** ..... 4
- Öffnung bedeutet mehr Lebensqualität für alle** ..... 6
- Einleitung** ..... 8
- Interkulturelle Öffnung und Öffnung für LGBTI\*, kultursensibel oder diversitätssensibel?**
- Was bedeutet das eigentlich?** ..... 10
- Vielfalt als Aufgabe und Verpflichtung** ..... 11
- Die MÜNCHENSTIFT öffnet sich** ..... 12
- 10 Jahre Vielfalt – Leitungen der Stabsstelle Vielfalt im Gespräch** ..... 18
- Was hat die MÜNCHENSTIFT in den letzten zehn Jahren erreicht?** ..... 24
  - Vernetzung mit migrantischen und LGBTI\*-Communities** ..... 24
    - Die Interkulturelle Öffnung aus migrantischer Sicht ..... 26
    - Akteur\*innen in den LGBTI\*-Communities ziehen Bilanz ..... 30
  - Öffentlichkeitsarbeit** ..... 32
    - Gendergerechte Sprache ..... 33
    - Mehrsprachige Flyer & Werbung ..... 34
    - Veränderungen im Bereich Marketing ..... 34

- Mitarbeitende einbeziehen und fördern** ..... 36
  - Fortbildungen ..... 38
  - Ausbildungsklasse für Geflüchtete ab 2016 ..... 41
  - Kultursensibles Einarbeitungskonzept ..... 42
  - Flagge zeigen – die MÜNCHENSTIFT beim Christopher Street Day ..... 42
- Veränderungen in unseren Häusern** ..... 44
  - Angebote für Menschen muslimischen Glaubens ..... 45
  - Mediterranes Flair im Haus Heilig Geist ..... 48
- Konzeptionen für Neubauten** ..... 50
- Das Queer Quartier Herzog\*in** ..... 52
- Kulturelle Teilhabe: vielfältiges Veranstaltungsprogramm** ..... 55
  - Balkantage ..... 58
  - Tanztee der Vielfalt ..... 59
  - Erzählcafés ..... 60
  - Konzerte ..... 60
  - Lesungen ..... 61
  - Ausstellungen ..... 62
  - Zugang zu unterschiedlichen Medien ..... 63
- Vielfalt geht durch den Magen** ..... 64
- Religiöse Feierlichkeiten** ..... 66
  - Feiern zum Ende des Fastenmonats Ramadan ..... 66
  - Multireligiöses Adventskonzert ..... 67
- Öffnungsprozesse während der Corona-Pandemie** ..... 68
  - Gedenkfeier für die Opfer der Corona-Pandemie ..... 69
- Die MÜNCHENSTIFT setzt Themen** ..... 70
  - »Respekt. Diskriminierungsfrei miteinander leben und arbeiten« ..... 71
  - Diskriminierung und Rassismus ..... 72
- Ausblick** ..... 74
- Anhang**
- Ausstellungen im Detail ..... 76
- Fortbildungen im Detail ..... 77
- Literatur ..... 79
- Impressum ..... 79



## Grußwort

**Verena Dietl,**  
3. Bürgermeisterin  
der Landeshauptstadt  
München und Vorsitzende  
des Aufsichtsrates der  
MÜNCHENSTIFT GmbH



Sehr geehrte Leserinnen\* und Leser\*,

als Bürgermeisterin der Landeshauptstadt München und Vorsitzende des Aufsichtsrates der MÜNCHENSTIFT ist es mir eine Ehre, Ihnen die vorliegende Publikation zu den beeindruckenden Fortschritten und Errungenschaften des Unternehmens im Bereich Vielfalt vorzustellen.

In den kommenden Jahren werden wir mit dem demographischen Wandel einen deutlichen Anstieg des Anteils älterer Menschen in unserer Bevölkerung erleben. Die Landeshauptstadt München hat sich das Ziel gesetzt, für alle pflegebedürftigen Menschen da zu sein und ihnen entsprechende Angebote zu bieten. Die MÜNCHENSTIFT als 100%ige Tochter der Stadt München trägt seit nunmehr 10 Jahren auf bemerkenswerte Weise dazu bei, der Vielfalt in unserer Stadtgesellschaft Rechnung zu tragen.

Die vorliegende Dokumentation zeigt eindrucksvoll, wie bereichernd die diversitätsorientierte Öffnung für pflegebedürftige LGBTI\*-Personen und Migrant\*innen ist. Sie verdeutlicht, dass gelebte Vielfalt keine Selbstverständlichkeit ist, sondern aktiv gestaltet werden muss. Nicht nur beteiligt sich die MÜNCHENSTIFT an den von unserem Stadtrat beschlossenen Projekten zur interkulturellen Öffnung der stationären Langzeitpflege und zur Öffnung für LGBTI\*-Menschen, sondern setzte bereits im Jahr 2013 mit der Etablierung einer Stabsstelle Vielfalt bei der Geschäftsführung ein klares Zeichen für Vielfalt.

Ein zentraler Aspekt der Öffnungsprozesse ist die Sensibilisierung der Mitarbeitenden. Durch gezielte Schulungen und Weiterbildungen werden sie darauf vorbereitet, mit den unterschiedlichsten Vielfaltdimensionen und den sich daraus ableitenden Bedürfnissen sensibel umzugehen. Dabei berücksichtigt das Unternehmen auch die Vielfalt der eigenen Mitarbeitenden, die oft einen Migrationshintergrund haben oder der LGBTI\*-Community angehören. Die MÜNCHENSTIFT setzt auf eine Kultur des respektvollen Miteinanders und fördert den offenen Austausch, um ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld zu schaffen.

Heute ist Vielfalt ein sichtbar gelebter Wert bei der MÜNCHENSTIFT, und die Erfolge zeigen, dass nur ein Unternehmen, das die Vielfalt einer Stadt wie München als Auftrag sieht, zukunftsorientiert und nachhaltig handeln kann.

An dieser Stelle möchte ich auch meinen herzlichen Dank an Siegfried Benker, Geschäftsführer der MÜNCHENSTIFT aussprechen, der maßgeblich zum Erfolg des Unternehmens beigetragen hat.

Ich wünsche Ihnen eine angenehme und bereichernde Lektüre!

Mit herzlichen Grüßen

Verena Dietl





## Öffnung bedeutet mehr Lebensqualität für alle



**Siegfried Benker blickt mit Stolz auf die beiden großen Projekte der MÜNCHENSTIFT. Er berichtet, welche Hürden anfangs zu überwinden waren und warum die Öffnung für alle Bewohner\*innen mehr Lebensqualität bedeutet.**

**Welche Herausforderungen stellten sich vor zehn Jahren, als mit der Interkulturellen Öffnung und dem LGBTI\*-Projekt begonnen wurde?**

**Siegfried Benker:** Es war schwierig, ein Bewusstsein dafür zu schaffen, dass die Öffnung in beiden Bereichen nicht von selbst kommt. Wichtig war es klarzumachen, dass wir das nicht allein schaffen können, Angebote für alt werdende ehemalige Gastarbeiter\*innen und Senior\*innen aus der Schwulen- und Lesben-Community zu schaffen, sondern dafür Kooperationspartner\*innen brauchen. Sie zu finden hingegen war einfach. Bei den Communities war die Bereitschaft sehr groß, sich mit dem Thema zu befassen. Viele Gruppen hatten sich bereits Gedanken gemacht, was es für die Menschen ihrer Community bedeutet, alt und pflegebedürftig zu werden.

**Gab es zu Beginn Skepsis bei Ihren Mitarbeiter\*innen?**

**Siegfried Benker:** Anfangs haben vielleicht nicht alle Mitarbeitenden das Thema als so wichtig erachtet, weil das

Personal in unseren Häusern schon damals sehr divers war. Als wir mit den Schulungen begannen, ist vielen aber bewusst geworden, wie wichtig die Öffnung ist. Ich war überrascht, wie gut das auch beim Personal ankam. Heute ist die Öffnung für die Mitarbeitenden ein ganz zentrales Anliegen.

**Wie ist es Ihnen gelungen, auch die Bewohner\*innen in den Heimen auf diesem Weg mitzunehmen?**

**Siegfried Benker:** Mir war wichtig, dass für alle deutlich ist: Wir machen nicht nur etwas für eine bestimmte Gruppe von Menschen, sondern für alle. Wir bieten internationale Speisen für alle Bewohner\*innen an. Auch von den kulturellen Veranstaltungen, den Ausstellungen oder vielfältigen Fernsehprogrammen sollen alle profitieren. Die Öffnung bedeutet mehr Lebensqualität für alle Senior\*innen in unseren Häusern.

**Welche Veränderungen waren am schnellsten sichtbar?**

**Siegfried Benker:** Wer unsere Häuser betritt, wird in den Eingangsbereichen nicht mehr nur auf Deutsch, sondern in zehn Sprachen willkommen geheißen. Zeitungen sind inzwischen in verschiedenen Sprachen ausgelegt, das Veranstaltungsprogramm ist bunt geworden. Dafür bekommen wir viele positive Rückmeldungen.

**Welche Rolle spielt die Sprache?**

**Siegfried Benker:** Wir nutzen den Dolmetscherdienst des Bayerischen Zentrums für Transkulturelle Medizin. Er bietet etwa 80 Sprachen an – das funktioniert sehr gut. Im Alltag helfen wir uns auch viel mit Zeigekarten. Und unsere Mitarbeiter\*innen sind so geschult und sensibel, dass sie mit Sprachbarrieren gut umgehen können.

**Wie bunt sind Ihre Häuser heute?**

**Siegfried Benker:** Die beiden Projekte haben die MÜNCHENSTIFT verändert, sie ist nicht mehr dieselbe wie vor zehn Jahren. Allein die Internationalisierung im Bewusstsein der Mitarbeitenden hat unsere Häuser bunter gemacht. Genau wie die vielen Veranstaltungen und die baulichen Veränderungen. Das Unternehmen ist viel lockerer geworden und moderner.

**Wie präsent ist dieser Wandlungsprozess in der Öffentlichkeit?**

**Siegfried Benker:** Wir haben für unsere beiden Projekte bundesweit Aufmerksamkeit bekommen. Die Communities merken sofort, ob etwas glaubwürdig ist oder nicht. Es wird wahrgenommen, wie sehr wir uns geöffnet haben. Die schönste Bestätigung war, als die Aids-Hilfe bei uns ange-

fragt hat, ob wir gemeinsam ein Queer Quartier aufbauen wollen. Das zeigt mir, dass wir als echter Kooperationspartner wahrgenommen werden.

**Der Anteil der Senior\*innen mit Migrationshintergrund wird in den kommenden Jahren deutlich steigen. Ist die MÜNCHENSTIFT dafür gerüstet?**

**Siegfried Benker:** Ja. Bestimmt nicht in allen Häusern und Wohnbereichen gleich. Aber wir arbeiten ernsthaft an dem Thema und werden in einigen Jahren noch besser sein als heute. 2022 haben wir 20 Pflegebedürftige aus der Ukraine aufgenommen. Das hat gut geklappt. Es zeigt mir, wie gut wir heute schon aufgestellt sind.

**Wie haben die Projekte Sie persönlich bereichert?**

**Siegfried Benker:** Beide Themen liegen mir seit Jahrzehnten am Herzen. Es war für mich bereichernd zu sehen, wie sich ein Unternehmen öffnen und Spaß an der Vielfalt haben kann. Ich hätte gerne in meiner Amtszeit noch erlebt, wie das Queer Quartier in München eröffnet wird. Das schaffe ich leider nicht mehr ganz. Aber ich bin stolz, es mit auf den Weg gebracht zu haben.



## Einleitung

Die MÜNCHENSTIFT ist mit neun Häusern in der stationären Altenpflege, vier Häusern des Selbstständigen Wohnens, den Ambulanten Diensten, den Tagespflegen sowie einem Menü-Service mit einem sehr vielfältigen Pflege- und Betreuungsangebot der größte Dienstleister für Münchner Senior\*innen. Das Unternehmen sieht sich als städtische Tochter in der Pflicht, Angebote für alle Münchner\*innen bereitzustellen. Deswegen beteiligte sich die MÜNCHENSTIFT vor 10 Jahren an den Projekten zur Interkulturellen Öffnung für Migrant\*innen und Öffnung für LGBTI\*-Senior\*innen. Mit den Projekten wurden sowohl die Bedürfnisse von pflegebedürftigen Migrant\*innen und LGBTI\*-Senior\*innen berücksichtigt als auch die der Mitarbeitenden. Nach fünf Jahren wurden die Projekte auf das gesamte Unternehmen ausgeweitet.

Heute lebt die MÜNCHENSTIFT Vielfalt und es ist Zeit, Bilanz zu ziehen. Der vor zehn Jahren begonnene Weg der Interkulturellen Öffnung und der Öffnung für gleichgeschlechtliche Lebensweisen (heute LGBTI\*) wird in der vorliegenden Veröffentlichung dargestellt. Die bei der Geschäftsführung angesiedelte Stabsstelle Vielfalt koordinierte die Prozesse und Projekte.

Die Schritte zur Öffnung des Unternehmens waren nicht selbstverständlich, wie beispielsweise das Gespräch mit den Leitungen der Stabsstelle Vielfalt zeigt. In der Broschüre äußern sich langjährige und neue Mitarbeitende der MÜNCHENSTIFT zu den Öffnungsprozessen. Des Weiteren geben die Texte einen Überblick zu den zahlreichen Maßnahmen und Aktivitäten wie Fortbildungen, Veranstaltungen und weiteren Veränderungen. Zudem werden die Entwicklungen der Öffnungsprozesse von Kooperationspartner\*innen aus migrantischen und LGBTI\*-Communities kommentiert. Fest steht, die Öffnungsprozesse haben die MÜNCHENSTIFT verändert und bedeuten mehr Lebensqualität sowohl für Bewohner\*innen als auch für Mitarbeitende.





# Interkulturelle Öffnung und Öffnung für LGBTI\*, kultursensibel oder diversitätssensibel? Was bedeutet das eigentlich?

Öffnungsprozesse dienen dem Abbau von Zugangsbarrieren zu Organisationen und Institutionen. Sie sollen der Ausgrenzung und Benachteiligung von Gruppen außerhalb der Mehrheitsgesellschaft entgegenwirken und für Teilhabe und Chancengleichheit sorgen. Eine dauerhafte Strategie in den Bereichen Organisations-, Personal- und Qualitätsentwicklung ist daher Bestandteil dieser Prozesse.

**Interkulturelle Öffnung** hat sich als Beschreibung für komplexe Veränderungsprozesse vor allem in Unternehmen und Institutionen in den letzten 25 Jahren etabliert. Inzwischen wird »interkulturell« aber zunehmend weniger verwendet. Der Begriff steht im Verdacht, Kultur als unveränderlich festzuschreiben und einer Reduzierung von Personen auf ihre Eigenschaft als Vertreter\*innen ihrer Herkunftskultur Vorschub zu leisten.

Des Weiteren finden die Begriffe »**kultursensible Pflege**« oder auch »**transkulturelle Pflege**« im Rahmen der Öffnung von Pflegeeinrichtungen häufig Erwähnung. Kultursensibilität bedeutet meist, Ängste abzubauen und dem »Fremden« unvoreingenommen zu begegnen, Interesse an der Kultur von anderen zu äußern, Wissen über diese Kultur zu haben, die kulturellen Besonderheiten zu erkennen und anzuerkennen. In diesem Sinne wurde er auch im Rahmen der **Öffnung für LGBTI\*** verwendet.

Denn in der LGBTI\*-Community sind nicht heteronormative Rollenvorstellungen, Werte und Normen, Symbole und Netzwerke entstanden, die miteinander geteilt werden. Aber auch diese beiden heute viel verwendeten Begriffe erfahren Kritik: Die Reduzierung eines Kulturbegriffes birgt aufgrund der starken Verallgemeinerung die Gefahr der Konstruktion von »Wir« und die »Anderen«.

## LGBTI\* (en) – LSBTI\* (de) – queer

Diese Abkürzungen stehen für lesbische, schwule, bisexuelle, trans- und intergeschlechtliche Personen. Ergänzt werden diese Buchstaben durch ein kleines Sternchen. Dieses Sternchen steht stellvertretend für weitere sexuelle und romantische Orientierungen sowie Geschlechtsidentitäten außerhalb des dualen heteronormativen Geschlechtermodells von Mann und Frau. Der Begriff LGBTI\* verbindet die geschlechtliche und sexuelle Vielfalt in unserer Gesellschaft.

Queer wird häufig als Sammelbegriff für Lesben, Schwule, Bisexuelle, trans- und intergeschlechtliche Menschen verwendet. Als Selbstbezeichnung wird er aber oft auch benutzt, um eine Identität jenseits von Kategorien wie »Mann« und »Frau« oder »heterosexuell« und »lesbisch«/»schwul« zu bezeichnen.

Inzwischen wird die Weiterentwicklung zu einer »**diversitätssensiblen Pflege**« vorgeschlagen, mit dem ausdrücklichen Ziel, Angebote zu schaffen, die den individuellen, biografischen und vielfältigen Lebensrealitäten entsprechen und Diskriminierungen jeglicher Art vermeiden.

Bei der MÜNCHENSTIFT haben wir diese Entwicklungen reflektiert, sprechen aber aktuell weiterhin von Interkultureller Öffnung oder kultursensibler Pflege, da die Begriffe inzwischen im Unternehmen etabliert sind. Um der Individualität der Menschen gerecht zu werden, wird sich die MÜNCHENSTIFT zukünftig aber zunehmend an **selbstreflexiven, personenzentrierten und diversitätssensiblen** Konzepten orientieren.

# Vielfalt als Aufgabe und Verpflichtung

Ältere Menschen mit Migrationshintergrund und ihre Lebenssituation wurden noch Ende der 1990er Jahre in Wissenschaft und Politik kaum wahrgenommen. Ähnlich war die Lage für LGBTI\*-Senior\*innen. Nur langsam reifte die Erkenntnis, die Vielfalt einer Gesellschaft auch als Aufgabe und Verpflichtung zu sehen.

2005 unterschrieb die Landeshauptstadt München das »Memorandum für eine kultursensible Altenhilfe« und gab eine Studie zur Untersuchung der Lebenssituation älterer Migrant\*innen in Auftrag. 2008 publizierte das Sozialreferat die vielbeachtete Untersuchung »Ein bisschen dort, ein bisschen hier ...« zur Lebenssituation älterer Migrant\*innen in München von Philip Anderson, die Grundlage vieler folgender Beschlüsse war und bis heute nicht an Aktualität verloren hat, wie der Arbeitskreis Interkulturelle Altenarbeit der ARGE Freie (Arbeitsgemeinschaft der freien Wohlfahrtspflege München) in Zusammenarbeit mit dem Migrationsbeirat München 2022 in einem Forderungskatalog an den Münchner Stadtrat feststellte.

Wir, die Unterzeichnerinnen und Unterzeichner des Memorandums, fordern Politik und Gesellschaft auf, allen in Deutschland lebenden alten Menschen unabhängig von ihrer sozialen, ethnischen und kulturellen Herkunft den Zugang zu den Institutionen der Altenhilfe zu ermöglichen und dort ein kultursensibles fachliches Handeln sicherzustellen. Die Pluralität unserer Gesellschaft muss sich auch in ihren Diensten und sozialen Einrichtungen widerspiegeln und bedarf deren interkultureller Öffnung.  
(Memorandum für eine kultursensible Altenhilfe 2002, S. 10)

2008 legte die Landeshauptstadt Interkulturelle Öffnung (IKÖ) als Strategie im Interkulturellen Integrationskonzept fest. Schon zuvor war die IKÖ als Querschnittsaufgabe in die Konzeption der Alten- und Servicezentren aufgenommen worden.

Trotz dieser Beschlüsse und obwohl Senior\*innen mit Migrationserfahrungen die am stärksten wachsende Gruppe unter der älteren Bevölkerung stellten, spiegelte sich dies auch noch 2011 nicht in den Angeboten der vollstationären Einrichtungen wider. Laut dem Marktbericht Pflege 2011 boten vier der damals 53 Münchner Einrichtungen – in der Regel auf einzelne Personen zugeschnittene – spezielle Angebote an. Etliche Einrichtungsleitungen betonten, dass bisher keine (oder noch wenig) Nachfrage nach speziellen Angeboten für Menschen mit Migrationshintergrund festzustellen sei.

»Unter'm Regenbogen – Lesben und Schwule in München«: Unter dieser Überschrift veröffentlichte die Landeshauptstadt München 2004 die von der Koordinierungsstelle für gleichgeschlechtliche Lebensweisen erstellte Studie. Die Befragung beinhaltete auch die Lebenssituation im Alter, die zeigte, dass eine große Mehrheit davon ausging, im Alter nicht diskriminierungsfrei behandelt zu werden:

»Lesben und Schwule sehen die derzeit bestehenden Angebote der Altenhilfe nicht als für die eigene Versorgung geeignet an und werden sie folglich wohl auch nach Möglichkeit meiden, da sie Benachteiligung und Ausgrenzung befürchten. Es ergibt sich ein klarer Auftrag aus diesen Ergebnissen an die Träger und Einrichtungen der Altenhilfe, sich mit der Zielgruppe Lesben und Schwule als KundInnen zu befassen. Auch die Kommune als Trägerin der Altenhilfeplanung muss auf diese extremen Negativwerte reagieren.« (Unter'm Regenbogen 2004, S. 34)

Die Notwendigkeit, Angebote für alle Münchner\*innen zu entwickeln, wurde demnach erkannt, aber nur unzureichend in den Einrichtungen verfolgt.



## Die MÜNCHENSTIFT öffnet sich

Zum Antrag der Stadtratsfraktion von Bündnis 90/Die Grünen/Rosa Liste vom 06.06.2007, Alten- und Pflegeheime für Migrant\*innen zu öffnen, trug der damalige Sozialreferent Friedrich Graffe u. a. vor, dass von den 2.400 Bewohner\*innen in den Pflegeheimen der MÜNCHENSTIFT 2007 nur 40 Personen nicht deutscher Staatsangehörigkeit waren. Die meisten von ihnen waren österreichische, schweizerische oder italienische Staatsangehörige – so fand sich zum Beispiel nur ein türkischer Staatsangehöriger darunter. Bei den Mitarbeiter\*innen betrug der Anteil der Personen ohne deutsche Staatsbürgerschaft 27 Prozent; sie waren überwiegend aus der Türkei und aus den Ländern des ehemaligen Jugoslawiens. Die Pflege älterer Migrant\*innen wurde im Jahr 2007 zweimal im Aufsichtsrat der MÜNCHENSTIFT thematisiert. Vorrangig sollte die ambulante Pflege durch Personalschulungen stärker auf das Angebot kultursensibler Pflege vorbereitet werden.

Mit der Übernahme der Geschäftsführung durch Siegfried Benker im April 2013 begann für die MÜNCHENSTIFT ein neues Kapitel der Unternehmensgeschichte. Interkulturelle Öffnung und die Öffnung für LGBTI\* standen von da an auf der Tagesordnung.

Kurze Zeit später unterzeichnete die MÜNCHENSTIFT das Memorandum für eine kultursensible Altenhilfe sowie die Charta der Vielfalt.



Im Jahresbericht 2013 stellte die MÜNCHENSTIFT eine Diskrepanz zwischen zu diesem Zeitpunkt 36 Prozent Münchner\*innen und 2,7 Prozent Bewohner\*innen mit einem Migrationshintergrund fest und folgerte: »Mit anderen Worten: die Zusammensetzung der Stadtgesellschaft

spiegelt sich bisher in den Häusern der MÜNCHENSTIFT nicht wider.« An gleicher Stelle war zu lesen, dass die MÜNCHENSTIFT »um der differenzierten Stadtgesellschaft gerecht zu werden [...], Gespräche mit VertreterInnen der schwul-lesbischen Community in München aufgenommen [hat], um zu eruieren, was diese vom städtischen Träger erwarten.«

Nachdem der Münchner Stadtrat Anfang 2013 interkulturell geöffnete Einrichtungen der Altenpflege in Frankfurt a. M. und Duisburg besucht hatte, wurde im Dezember das Sozialreferat beauftragt, ein Projekt zur »Interkulturellen Öffnung der Langzeitpflege« in München umzusetzen. Die MÜNCHENSTIFT engagierte sich ab 2014 mit drei Häusern in dem auf fünf Jahre angelegten Projekt. Anfang 2014 folgte ein Beschluss des Sozialausschusses zur »Öffnung der vollstationären Altenpflege für gleichgeschlechtliche Lebensweisen«. Auch an diesem vom Sozialreferat der Landeshauptstadt München gesteuerten Gesamtprojekt beteiligte sich die MÜNCHENSTIFT.

### Ziele der Öffnungsprozesse bei der MÜNCHENSTIFT

Die MÜNCHENSTIFT verfolgt die Ziele, Zugangsbarrieren für pflegebedürftige Migrant\*innen und ältere LGBTI\*-Menschen abzubauen, bedarfsgerechte Angebote in den Einrichtungen zu entwickeln, Kompetenzen von Mitarbeitenden zu stärken und sie zu sensibilisieren. Es galt und gilt demnach, einen diskriminierungsfreien Raum für alle pflegebedürftigen Menschen, unabhängig von kultureller und sozialer Herkunft, sexueller Identität und Geschlecht, Alter, Behinderung, Weltanschauung und Religion, zu schaffen.

Ziel war es auch, die Interkulturelle Öffnung und Öffnung für LGBTI\* nicht als eine weitere Aufgabe in der Pflege und Betreuung darzustellen, sondern in den Alltag mit einfließen zu lassen. Dabei sollte die größere Vielfalt an Angeboten keine bestehenden Angebote ersetzen. Dies war ein wichtiger Punkt, der sowohl an Bewohner\*innen wie auch an Mitarbeitende stets transportiert wurde und schließlich auch gelebt wird.

## Vielfalt – ein wichtiger Baustein im Veränderungsprozess des Unternehmens

**Anja Romaus, stellvertretende Geschäftsführerin und Organisationsentwicklerin, erklärt, welche Rolle Vielfalt in der Organisationsentwicklung spielt, wie es gelang, die Vielfalt im Unternehmen zu verankern – und wie sich dies ganz konkret auf die Lebensqualität und Zufriedenheit der Bewohner\*innen auswirkt.**



**Anja Romaus,** stellv. Geschäftsführerin der MÜNCHENSTIFT GmbH und verantwortlich für die Organisationsentwicklung

### Welche Rolle spielt die Vielfalt im Veränderungsprozess der MÜNCHENSTIFT?

**Anja Romaus:** Gelebte Vielfalt ist ein wichtiger Baustein, um unsere Vision Wirklichkeit werden zu lassen: »Wir wollen Bayerns modernster und bester Pflegeanbieter mit den stolzesten Mitarbeiter\*innen und den glücklichsten Bewohner\*innen und Kund\*innen sein.« Um diese Vision klarer zu konturieren und in ein motivierendes Bild von Zukunft zu verwandeln, wurden 2016 frei flottierende Ideen und Projekte wie ein Mosaik einheitlich zusammengefügt. Es entstand das Zukunftsbild »MÜNCHENSTIFT 2026« – in dem die gelebte Vielfalt selbstverständlich ist. Ich zitiere:

»Mit großem Selbstverständnis können wir behaupten: Unsere Angebote sind wirklich für alle da. [...] Aus allen Gruppen der Gesellschaft kommen die Menschen heute zu uns und fühlen sich bei uns »angenommen« und zu Hause.«

So unsere Vision von gelebter Vielfalt 2016. Heute erleben wir, dass der Spirit der Vielfalt definitiv in unsere Häuser eingezogen ist – mit erheblichen Auswirkungen im Miteinander, spürbar mehr Wertschätzung und Respekt für Bewohner\*innen und Mitarbeitende.

### Wie ist das gelungen?

**Anja Romaus:** Allem voran war es wichtig, den Menschen bei uns die Bedeutung von Vielfalt bewusst zu machen. So ist die Vielfalt einer von neun Werten, die uns allen als Handlungsorientierung im Alltag dienen und auf die auch alle Konzepte und Leitlinien aufbauen. Neben der Vielfalt lassen wir uns von den Werten Freude, Qualität, Transparenz, Wertschätzung, Mut, Vertrauen, Verantwortung und Nachhaltigkeit leiten. Wie wir Vielfalt verstehen

und leben wollen, ist in unserem Leitbild definiert. Und was das genau in der Pflege und Betreuung bedeutet, ist in unserem Pflege- und Betreuungskonzept festgehalten – es wurde von den Fach- und Führungskräften selbst erarbeitet. Diese Medien werden vielfältig im Pflegealltag und in Schulungen eingesetzt, sodass wir die Vielfalt nicht nur als Wert im Unternehmen verankert haben. Sie wird auch gelebt, etwa wenn es um gegenseitigen Respekt und Wertschätzung geht.

### Wo steht die MÜNCHENSTIFT heute?

**Anja Romaus:** Vielfalt ist mittlerweile in unserer Unternehmens-DNA. Jetzt geht es darum, diversitätssensible Pflege in unseren Häusern zu verwirklichen – wie im Zukunftsbild »Viva la Vielfalt!« formuliert, das exklusiv eine Vision für die Vielfalt in der MÜNCHENSTIFT zeichnet. Das bedeutet: In jedem Haus entwickeln interdisziplinäre Steuerungsgruppen passende Angebote für die Pflege von Migrant\*innen und Personen der LGBTI\*-Community. 2022 sind wir mit den Vertiefungskonzepten für die Versorgung von LGBTI\*-Menschen und von Menschen muslimischen Glaubens einen großen Schritt weitergegangen. Diese Konzepte sind ein weiterer Baustein, um personenzentrierte Pflege und Betreuung für LGBTI\*-Personen und Menschen muslimischen Glaubens zu gewährleisten.



»Viva la Vielfalt!«



**Das Zukunftsbild »Viva la Vielfalt!« für alle Mitarbeitenden**

Im November 2020 entwickelte die Stabsstelle Vielfalt gemeinsam mit den Hausleitungen und der Geschäftsführung eine Vision zur Vielfalt der MÜNCHENSTIFT im Jahr 2026. Diese Vision wurde zum Diversity-Tag im Mai 2021 als Zukunftsbild »Viva la Vielfalt!« veröffentlicht. Eine der Kernvisionen im Themenfeld Vielfalt ist es, verstärkt einen diversitätssensiblen Ansatz zu verfolgen. Dieser Ansatz verbindet die bisherigen Schwerpunkte der kultursensiblen Pflege von Migrant\*innen und Personen der LGBTI\*-Community. In jedem Haus entwickeln interdisziplinäre Steuerungsgruppen hierzu passende Angebote.



Die Stabsstelle Vielfalt präsentiert das Zukunftsbild »Viva la Vielfalt!« zum Diversity-Tag 2021 im Haus an der Rümmanstraße.



Dr. Martin Rühlemann, Franziska Perek und Michael Härteis (v. l.) von der Stabsstelle Vielfalt mit dem Zukunftsbild »Viva la Vielfalt!« 2021.



#Flagge für Vielfalt: Die Häuser der MÜNCHENSTIFT beteiligen sich am Diversity-Tag 2023 mit einer Foto-Aktion. Im Bild: die Mitarbeitenden des Hauses St. Martin.

**Zentrale Rolle der Stabsstelle Vielfalt**

Die Koordination und fachliche Leitung der beiden Öffnungsprozesse lag von Anfang an in der Stabsstelle Vielfalt. Sie ist organisatorisch direkt der Geschäftsführung unterstellt und in allen weiteren internen Führungsgremien der MÜNCHENSTIFT vertreten und fördert dadurch die Multiplikation der Themen. Die Stabsstelle Vielfalt begleitete in den Jahren der Modellprojekte sowohl alle internen als auch alle externen Steuerungs- und Projektgruppentreffen. Sie steht im regen Austausch mit allen Haus- und Abteilungsleitungen sowie allen anderen Berufsgruppen wie z. B. Pflegedienstleitungen, Hauswirtschaftsleitungen, Ehrenamtskoordinator\*innen und Küchenleitungen.

**Häuser der Vielfalt**

Der Geschäftsführer hatte sich schon 2013 eindeutig dafür ausgesprochen, dass die MÜNCHENSTIFT sich interkulturell öffnet, und ermöglichte, dass sich drei Häuser (Hans-Sieber-Haus, Haus Heilig Geist, Haus an der Rümmanstraße) an dem Modellprojekt der Landeshauptstadt München zur »Interkulturellen Öffnung der Langzeitpflege« (2014 bis 2018) beteiligten. Die Hausleitungen der Projekthäuser hatten selbst die Schwerpunkte gesetzt. Im Hans-Sieber-Haus und im Haus Heilig Geist lag der Schwerpunkt auf Bewohner\*innen mit Migrationshintergrund. Das Haus an der Rümmanstraße setzte den Schwerpunkt auf interkulturelle Personalentwicklung. Seit 2018 beteiligt sich auch das Haus an der Tauernstraße an dem interkulturellen Öffnungsprozess.

Zu Beginn des LGBTI\*-Projektes musste sich erst herauskristalisieren, ob und welche Projekthäuser es geben soll. Im Laufe des Jahres 2014 und Anfang 2015 hatten sich zunächst drei Häuser bzw. Hausleitungen entschlossen, aktiv an der »Öffnung der Langzeitpflege für Lesben, Schwule und Transgender« in Form von Fortbildungen, kulturellen Veranstaltungen, Arbeitskreisen und vielen weiteren Aktivitäten teilzunehmen. Es beteiligten sich schließlich die Häuser St. Maria Ramersdorf, St. Martin und das Haus an der Effnerstraße.

**Austausch mit Migrant\*innenorganisationen und der LGBTI\*-Community**

Der Austausch mit Migrant\*innenorganisationen und der LGBTI\*-Community war einer der Schwerpunkte am Anfang der Projekte. Dabei ging es darum, die Öffnung mit den Betroffenen zu planen, denn nur so können strukturelle Ausgrenzungsmechanismen erkannt und Barrieren abgebaut werden. Menschen aus beiden Communities haben das gleiche Recht, die soziale Infrastruktur der Stadt zu nutzen. Es ist nur gerecht, diese den Bedürfnissen der Menschen anzupassen, die über Jahrzehnte so wenig Beachtung fanden. Das Ergebnis der Situationsanalyse und des Austausches mit Betroffenen ergab, dass neben Sensibilisierung und entsprechenden Fortbildungen spezielle Dienste und Angebote in vollstationären Pflegeeinrichtungen gebraucht werden.



### Förderungen der Öffnungsprojekte

Neben den Mitteln aus der Projektförderung (2014 bis 2018) für die Interkulturelle Öffnung durch das Sozialreferat der Landeshauptstadt München, wodurch eine halbe Stelle als Projektleitung für die Interkulturelle Öffnung, eine Prozessbegleitung und ein Teil der Fortbildungen finanziert wurden, stellte die Geschäftsführung der MÜNCHENSTIFT weitere Mittel zur Verfügung. Darüber hinaus beantragte die MÜNCHENSTIFT im Jahr 2015 erfolgreich zusätzliche Fördermittel beim rückenwind+-Projekt des Europäischen Sozialfonds (2016 bis 2018). Der Zuschuss aus dem Europäischen Sozialfonds ermöglichte es der MÜNCHENSTIFT, jeweils eine halbe Stelle für eine\*n Bildungsreferent\*in und eine\*n Referent\*in für Personalentwicklung und weitere Fortbildungsangebote für den Bereich der Interkulturellen Öffnung zu finanzieren.

Auch die Öffnung für LGBTIQ\*-Menschen wurde durch das Sozialreferat mittels Zuschüssen für Fortbildungshonorare und Personalkosten während der Projektphase gefördert (2014 bis 2017). Nach Abschluss des Projektes wurden die Zuschüsse von Seiten des Sozialreferates aufrechterhalten bzw. können beantragt werden.

Fortbildungen zur kultur- und diversitätssensiblen oder transkulturellen Pflege werden unter bestimmten Kriterien weiterhin vom Sozialreferat gefördert.



Die Mitarbeiterin Tina Chitowe verwendet Kommunikationskarten bei der Betreuung von Zora Pavkovic im Haus Heilig Geist der MÜNCHENSTIFT.

### Gemeinsam zur Öffnung

Um die Öffnungsprozesse während der Projektförderung fachlich zu steuern, arbeitet die MÜNCHENSTIFT eng mit dem Sozialreferat der Landeshauptstadt München zusammen. Vertreter\*innen des Sozialreferats und der Koordinierungsstelle zur Gleichstellung von LGBTIQ\* sowie das Dozent\*innen-Team von Sub, LeTRa und rosaAlter waren aktiv am Prozess der Öffnung für LGBTIQ\*-Senior\*innen beteiligt. Sehr essenziell war außerdem das zunehmende Interesse und der Wunsch nach Mitarbeit am Projekt durch die LGBTIQ\*-Community wie beispielsweise den LesbenSalon.

Die im Rahmen des Gesamtprojektes zur Interkulturellen Öffnung erarbeiteten Kommunikationskarten in 12 Sprachen mit Illustrationen, die unterstützen, sprachliche Barrieren in der Betreuung und Pflege zu überwinden, kommen seit 2021 in allen Wohnbereichen der MÜNCHENSTIFT zum Einsatz.

Weitere Informationen zum Gesamtprojekt »Interkulturelle Öffnung der Langzeitpflege« und zur Fachstelle Interkulturelle Altenhilfe und Langzeitpflege im Sozialreferat finden sich auf der Internetseite: <https://stadt.muenchen.de/infos/interkulturelle-altenhilfe-pflege>

Hier sind auch Präsentationen der Stabsstelle Vielfalt der MÜNCHENSTIFT abrufbar.



Auch nach dem Ende der städtisch geförderten Projekte steht die Stabsstelle Vielfalt in regelmäßigem Austausch mit den Fachstellen im Sozialreferat der Landeshauptstadt München und brachte sich bei verschiedenen Veranstaltungen wie beispielsweise 2022 bei der Fachveranstaltung »Rassistische Diskriminierung in der Langzeitpflege« des Amtes für Soziale Sicherung im Sozialreferat mit ein.

Ferner beteiligte sich die Stabsstelle Vielfalt im Rahmen des Arbeitskreises Interkulturelle Altenarbeit der Arbeitsgemeinschaft der freien Wohlfahrtspflege München (ARGE Freie) und in Zusammenarbeit mit dem Migrationsbeirat München an der Erarbeitung des Forderungskatalogs zur »Förderung

von Anerkennung, Teilhabe und Chancengleichheit älterer Migrant\*innen und deren Angehörigen in München« 2022.

### Ausweitung der Öffnungsprozesse auf das gesamte Unternehmen

Nach dem Ablauf der Projektförderung für die Öffnung für LGBTIQ\*-Senior\*innen (2017) und die Interkulturelle Öffnung (2019) entschied die MÜNCHENSTIFT, zahlreiche IKÖ- und LGBTIQ\*-Aktivitäten unternehmensweit fortzusetzen. Zum Abschluss der Projekte veröffentlichte die Stabsstelle Vielfalt Handreichungen zur »Kultursensiblen Pflege für Lesben, Schwule, Bisexuelle und Transgender« und zur »Interkulturellen Öffnung der Langzeitpflege 2014 bis 2018« bei der MÜNCHENSTIFT. In diesen Publikationen sind die Ergebnisse der Projekte und der Projektverlauf beschrieben.



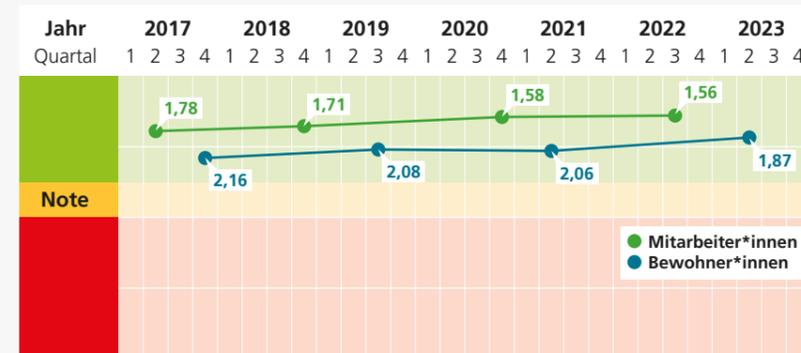
»Die MÜNCHENSTIFT ist offen für andere Kulturen und Lebensformen.« Die Zustimmung zu dieser Aussage stieg sowohl bei den Mitarbeitendenbefragungen als auch bei den Bewohner\*innenbefragungen seit 2017.

Nach dem Abschluss beider Vielfaltsprojekte unterstützte die Stabsstelle Vielfalt im Jahr 2019 alle Häuser, die noch keine Projekterfahrung hatten, und begleitete weiter die Zusammenarbeit mit Kooperationspartner\*innen. Von den Erfahrungen der am Projekt beteiligten Häuser sollten alle Häuser der MÜNCHENSTIFT profitieren. Häuserübergreifend werden seitdem etwa Fortbildungen für Mitarbeiter\*innen aller Häuser und der Ambulanten Dienste angeboten. Das umfangreiche vielfältige Veranstaltungsprogramm wird ebenso unternehmensweit angeboten.

Die Interkulturelle Öffnung und Öffnung für LGBTIQ\* ist sowohl für Mitarbeitende als auch für Bewohner\*innen ein gelungener Prozess und in der öffentlichen Wahrnehmung gilt die MÜNCHENSTIFT inzwischen als Experte in gelebter Vielfalt in Organisationen und erhält Anfragen aus allen Teilen Deutschlands. In mehreren filmischen Dokumentationen wurden zudem die verschiedenen Etappen der Projekte zusammengefasst und visualisiert (zu finden unter [vimeo.com/muenchenstift](https://vimeo.com/muenchenstift)).



### Offenheit für andere Kulturen und Lebensformen



1 = »Stimme vollkommen zu« bis 5 = »Stimme überhaupt nicht zu«

MÜNCHENSTIFT | 360° Marktforschung TREND | RIM Marktforschung GmbH | Juni 2023





## 10 Jahre Vielfalt – Leitungen der Stabsstelle Vielfalt im Gespräch



Leitungen der Stabsstelle Vielfalt seit 2014: Michael Härteis, Prof. Dr. Martina Ortner, Dr. Martin Rühlemann, Dr. Jagoda Rosul-Gajic (von links).

### Interview mit den Leiter\*innen der MÜNCHENSTIFT Stabsstelle Vielfalt

**Vor zehn Jahren begann bei der MÜNCHENSTIFT der Prozess der Interkulturellen Öffnung und der Öffnung für LGBTI\*. Wie fällt die Bilanz aus? Wo lagen die Herausforderungen, was gab es an Erfolgen? Und welche Visionen gibt es für die Zukunft? Ein Gespräch mit den Leiter\*innen der Stabsstelle Vielfalt, die seit 2014 maßgeblichen Anteil daran hatten, Führungskräfte und Mitarbeitende zu sensibilisieren und das Thema fest in der MÜNCHENSTIFT zu verankern: Prof. Dr. Martina Ortner (2014 bis 2016), Dr. Jagoda Rosul-Gajic (2016 bis 2017 und 2018 bis 2019), Dr. Martin Rühlemann (Referent für Interkulturelle Öffnung, kommissarische Leitung 2017 bis 2018) und Michael Härteis (seit 2020).**

**Frau Ortner, welche Voraussetzungen fanden Sie vor, als Sie 2014 als erste Leiterin der neu eingerichteten Stabsstelle antraten? Und Frau Rosul-Gajic, Herr Rühlemann und Herr Härteis, wie waren die Bedingungen, als Sie die Arbeit fortsetzten?**

**Martina Ortner:** Was ich von Anfang an spürte, war die uneingeschränkte Unterstützung des neuen Geschäftsführers, dem die Öffnung eine Herzensangelegenheit war, der den Prozess aus völliger Überzeugung umsetzen wollte und für den es nicht eine reine Pflichterfüllung war. Natürlich gab es aber viel Skepsis. Ich war als Stabsstelle direkt bei der Geschäftsführung angesiedelt, da fragten sich viele, wer da jetzt die Neue ist, die beim Chef herumphüpft. Ich spürte Widerstände, wenn es um die Teilnahme an Führungstreffen ging, aber auch an ganz kleinen Details. Allein die Idee, das Wort »Vielfalt« auf meiner Visitenkarte in bunten Buchstaben drucken zu lassen, wurde zum Streitpunkt, viele im Haus lehnten das ab. Kurzum, es war ein herausfordernder und schwieriger Anfang.

**Jagoda Rosul-Gajic:** Ich kann das nur bestätigen. Martina hatte mit der Erstellung der Projektpläne großartige Vorarbeit geleistet. Doch auch ich stieß zu Beginn auf viel Ablehnung, immer wieder hörte ich die Frage, ob wir solche Öffnungsprozesse überhaupt bräuchten. Ich habe schnell gelernt, dass ich in vielen Gesprächen nach und nach Führungskräfte und Hausleitungen für die Idee gewinnen musste. Was mir sehr half: Ich hatte viel Rückenwind vom Sozialreferat. Und bei den Führungstagen bekam ich von der Geschäftsführung immer eine feste Redezeit, um die neuesten Entwicklungen vorzutragen. Somit kamen sie gar nicht an mir vorbei, sie mussten sich irgendwie mit mir, meinen Vorträgen und meinen Ideen auseinandersetzen.

Das war wichtig, um langsam in die Köpfe vorzudringen und allmählich ein Umdenken zu erwirken.

**Martina Ortner:** Es ging natürlich alles sehr schnell. Viele waren vielleicht auch überfordert mit der Situation. Da kommt ein neuer Chef, den man erst kennenlernen möchte, bei dem man ein Gespür dafür entwickeln möchte, wie er tickt und was er will. Vielleicht war es der falsche Zeitpunkt, vielleicht hätte man noch ein Jahr warten sollen, bis die Geschäftsführung angekommen ist. Interkulturelle Öffnung und LGBTI\* sind schließlich bedeutende Themen, die nicht nur an einem Unternehmen rütteln und vielleicht ein nettes Add-on sind, sondern es auch komplett verändern.

**Martin Rühlemann:** Sicher war der Zeitpunkt schwierig. Die Stabsstelle gleich zu Beginn direkt bei der Geschäftsführung anzusiedeln, war natürlich schon ein Statement. In meiner Zeit als kommissarischer Leiter habe ich von den vier Jahren zuvor profitiert, in denen Martina und Jagoda die Grundlage für eine immer größere Wahrnehmung und auch Akzeptanz des Themas in der gesamten MÜNCHENSTIFT gelegt hatten. Als wir beispielsweise das vierte IKÖ-Projekt in der Tauernstraße starteten, gab es dort schon eine große Offenheit und gar nicht mehr so viel Skepsis.

**Michael Härteis:** Das sehe ich auch nun als meine Aufgabe in der Stabsstellenleitung, nach den bislang gestarteten Projekten das Thema in der gesamten MÜNCHENSTIFT fest zu verankern. Wie kann ich den Fokus jetzt auf das ganze Unternehmen ausweiten, auch auf Häuser also, die sich damit bislang noch nicht beschäftigt hatten? Dabei sind die Erfahrungen der langjährigen Führungskräfte und Hausleitungen, die die Öffnungsprozesse von Anfang an begleitet und unterstützt haben, eine große Hilfe.

(Fortsetzung auf Seite 20)



**Prof. Dr. Martina Ortner,**  
Leiterin der Stabsstelle  
Vielfalt von 2014 bis 2016

**Wie haben denn die Pflegekräfte und die Mitarbeitenden die Öffnungsprozesse angenommen?**

**Martina Ortner:** Sehr positiv, schon zu meiner Zeit nahm die Zahl der Bewerbungen auch von Menschen aus der Community zu, immer mehr Pflegerinnen und Pfleger wollten zu uns, weil sie sahen, dass wir die Regenbogenfahne nicht einfach so als buntes Schmuckstück aus dem Fenster hängen, sondern dass wir es ernst damit meinen. Und manche Pflegekräfte haben sich auch geoutet, haben sich ab da getraut zu sagen, schwul oder lesbisch zu sein, ohne Angst haben zu müssen, schief angeschaut zu werden.

**Michael Härteis:** Das ist auch jetzt noch so. Es gibt viele Versetzungsanträge von Pflegekräften, die ganz bewusst in einem IKÖ-Haus oder beispielsweise auch künftig im neuen Queer Quartier Herzog\*in am Herzog-Ernst-Platz arbeiten möchten. Ich erkenne und spüre schon eine große Begeisterung bei vielen Beschäftigten für das Thema Vielfalt.

**Aber wie zeigt sich die IKÖ und die Öffnung zu LGBTI\* in der Praxis? Und wie kommt das Thema bei den Bewohner\*innen im Heim selbst an?**

**Jagoda Rosul-Gajic:** Sehr gut, ich habe bei den verschiedensten Veranstaltungen wunderbare Resonanz erlebt. Nur als Beispiel: Im Haus Heilig Geist hatten wir einmal einen italienischen Abend, als eine alte Bewohnerin zu mir kam und mir erzählte, wie sie in den 1950er Jahren das erste Mal in Italien war und sich dort auch das erste Mal verliebte. So kam sie dann auch ins Gespräch mit Menschen mit italienischen Wurzeln, man tauschte sich aus über Erinnerungen an die Urlaube und an die eigene Heimat. Allein solche Abende empfanden die Bewohner\*innen als große Bereicherung, als Möglichkeit, neue Kontakte zu knüpfen und Freundschaften zu schließen.

**Martina Ortner:** Mir fallen dazu die Tanztees und Tanzcafés im Haus an der Effnerstraße ein, mit Tanzlehrer und einem DJ aus der queeren Community. Für die Bewohnerinnen war das das absolute Highlight der Woche, die haben

sich immer richtig rausgeputzt und aufgebrezelt, wenn die jungen Männer am Samstag zum Tanzen kamen.

**Michael Härteis:** Mir kommt auch eine Veranstaltung in der Effnerstraße in den Sinn, eine Fotoausstellung zum Thema LGBTI\*. Eines Tages kam ein älteres Ehepaar und fragte, ob sie mit der Künstlerin sprechen können, ihr Enkel sei nämlich trans\*, womit ihr Sohn wiederum große Probleme habe. Dass sich die Großeltern so damit beschäftigen, dass sie offen damit umgehen und einen Lösungsansatz suchen, wie sie diese schwierige innerfamiliäre Thematik angehen, da kriege ich heute noch Gänsehaut.



**Dr. Jagoda Rosul-Gajic,**  
Leiterin der Stabsstelle  
Vielfalt von 2016 bis 2017  
und 2018 bis 2019

**Martin Rühlemann:** Was auch auf sehr große Resonanz stieß, war das interkulturelle Kochbuch, das ich zum Diversity-Tag 2018 initiierte. Da ging es darum, dass Mitarbeitende wie Bewohner\*innen ihre Lieblingsrezepte aufschreiben, das am häufigsten genannte Gericht wiederum fand schließlich Einzug in den festen Speiseplan der MÜNCHENSTIFT. Es war übrigens Moussaka. Hier war gut zu sehen, wie leicht sich Menschen beim Thema Essen und Kochen annähern und ins Gespräch kommen.

**Hat sich die MÜNCHENSTIFT denn inzwischen über die Stadt hinaus für die IKÖ und die Öffnung zu LGBTI\* einen Namen gemacht, ist man bereits eine Referenzgröße für diese Thematik?**

**Michael Härteis:** Absolut. Wir bekommen immer mehr Anfragen aus ganz Deutschland. Von ähnlichen Projekten, von Forschenden und Studierenden oder auch von Hausleitungen, die sich etwa unseren muslimischen Bereich ansehen wollen, die sich informieren wollen: Wie macht ihr das, wie kommt das an bei euch?

**Jagoda Rosul-Gajic:** Ich merke auch, dass wir nicht nur in Deutschland, sondern in ganz Europa wahrgenommen wurden – und das vor allem dank der von Martina in den Projektplänen vorgegebenen Ziele, unter anderem mit regelmäßigen Beiträgen in Fachzeitschriften auf uns aufmerksam



**Dr. Martin Rühlemann,**  
Referent für Interkulturelle  
Öffnung und kommissarischer  
Leiter der Stabsstelle  
Vielfalt von 2017  
bis 2018

zu machen. Einmal wurden wir für einen Vortrag bei einem Kongress für Demenzzforschung in Den Haag eingeladen, ein anderes Mal zu einem LGBTI\*-Workshop in Amsterdam. Ich denke, gerade beim LGBTI\*-Thema hat sich die MÜNCHENSTIFT als progressiv denkendes Unternehmen schon früh einen Namen gemacht.

**Wenn Sie zum Schluss noch einen Ausblick geben könnten: Was sind Ihre Ziele und Visionen für die Öffnungsprozesse in der Pflege?**

**Jagoda Rosul-Gajic:** Ich fände es entscheidend, dass wir bei den so wichtigen kulturell- und diversitätssensiblen Ansätzen in der Praxis noch personenzentrierter agieren. Dass wir das Individuum als besonders erachten und die Menschen nicht in Schubladen stecken und nicht pauschalisieren, nur weil sie aus einem bestimmten Land kommen oder einen bestimmten Glauben haben.

**Martina Ortner:** Richtig, die Öffnung darf nicht dazu führen, dass die Menschen abgestempelt werden und alle muslimischen Bewohner\*innen beispielsweise automatisch auf die gleiche Weise angefasst oder auch gewaschen

werden, weil man vielleicht glaubt, dass alle muslimischen Menschen das so möchten. Wir müssen uns bei aller Kultur- und Diversitätssensibilität immer auf die jeweilige Person einlassen. Wir sollten allen Menschen, die Pflege benötigen, das Gefühl geben, sie sind angekommen und fühlen sich gut aufgehoben, in ihrem letzten Lebensabschnitt, in ihrer letzten Wohnung, auf ihrer letzten Reise.

**Martin Rühlemann:** Vielfalt sollte künftig noch selbstverständlicher sein, beispielsweise ein fester Bestandteil in allen Fortbildungen, um unser Ziel, die MÜNCHENSTIFT als diskriminierungsfreier Raum, zu erreichen.

**Michael Härteis:** Wir müssen das Konzept der diskriminierungsfreien Versorgung auch ganz bewusst auf alle Angebote der MÜNCHENSTIFT ausweiten: von der stationären Pflege über die ambulante Versorgung bis hin zu den Angeboten der Tagespflege und selbstverständlich auch auf alle weiteren zukünftigen Formen. Die Versorgung von pflegebedürftigen Senior\*innen wird sich in den nächsten Jahren in vielen Bereichen weiterentwickeln. Bereits Erreichtes zu verstetigen und zukunftsfähig zu gestalten, bleibt eine große Aufgabe.



**Michael Härteis,**  
Leiter der Stabsstelle  
Vielfalt der MÜNCHENSTIFT  
seit 2020



Was hat die MÜNCHENSTIFT in den letzten zehn Jahren erreicht?

ברוכים הבאים Hebräisch  
Xêra ma Kurdisch (Dimilî)  
Witamy أهلاً وسهلاً Polnisch Arabisch  
Hjärtligt välkomna Schwedisch  
Latscho diwes sintiwale e romale Romanes  
Dobro došli Bosnisch, Kroatisch  
بفرمائیں Sorani  
Добро дошли Serbisch  
خوش آمدید Persisch  
بینه راغلی Paschtu  
स्वागत Hindi  
Soo dhawaada Somali  
Hoş geldiniz Türkisch  
Bine ați venit Rumänisch  
Welcome Englisch  
Chào mừng quan khách Vietnamesisch  
E káàbò Yoruba  
Hartelijk welkom Niederländisch  
Mirë se erdhët Albanisch  
Sànnu dà zuwà Hausa  
Hûn bi xêr hatin Kurdisch (Kurmanci)  
Wabokhian Edo  
Καλώς ήρθατε Griechisch  
Üdvözöljük Ungarisch  
Добро пожаловать Russisch  
Karibuni N'dalu Suaheli Igbo  
Bem-vindo Portugiesisch  
Vítejte Tschechisch  
Bienvenue Französisch  
Benvenuti Italienisch  
Bienvenido Spanisch

**Willkommen bei der  
MÜNCHENSTIFT!**



## Was hat die MÜNCHENSTIFT in den letzten zehn Jahren erreicht?

Der MÜNCHENSTIFT ist es gelungen, der Individualität der Menschen gerecht zu werden und mit einem kultur- und diversitätssensiblen Ansatz der Vielfalt Raum zu geben. Vielfalt findet sich in den Prozessen des Unternehmens wieder und wird auch als Querschnittsaufgabe ernst genommen.

Die Öffnung für LGBTIQ\* und für Menschen mit Migrationsgeschichte ist in unserem Leitbild, dem Pflege- und Betreuungskonzept, in Fortbildungsprogrammen, in der Organisations- und Personalentwicklung, im Kulturprogramm und in der Zusammenarbeit mit externen Kooperationspartner\*innen fest verankert.

### Vernetzung mit migrantischen und LGBTIQ\*-Communities

Schon zu Beginn der Öffnungsprozesse für Menschen mit Migrationsgeschichte und aus den LGBTIQ\*-Communities stand das Mit- und Füreinander im Mittelpunkt. So besuchen seit 2014 Migrant\*innenorganisationen sowie LGBTIQ\*-Vereine und -Gruppen die Häuser der MÜNCHENSTIFT. Aber auch Mitarbeitende der MÜNCHENSTIFT, allen voran die Stabsstelle Vielfalt, waren häufig bei verschiedensten Anlässen zu Gast in den unterschiedlichsten Communities.

Der Austausch und die Zusammenarbeit sowohl mit Migrant\*innenorganisationen und Multiplikator\*innen als auch die Teilnahme an Veranstaltungen und Festen, wie z. B. am Fest des Ausländerbeirates (heute Migrationsbeirat) oder am Griechisch-Bayerischen Kulturtag, wurde über die Jahre stetig weiterverfolgt. So entstand im Hans-Sieber-Haus eine dauerhafte Zusammenarbeit vor allem mit den türkisch-muslimischen Gemeinden im Münchner Nordwesten. Zudem ist die MÜNCHENSTIFT auch mit Organisationen wie MigraNe, Hilfe von Mensch zu Mensch e.V., Münchner Forum für Islam, Donna Mobile AKA e.V., Initiative-Gruppe – Interkulturelle Bildung und Begegnung e.V. (IG) oder MORGEN e.V. vernetzt. Mit dem Verein MORGEN e.V. (Netzwerk Münchner Migrant\*innenorganisationen) schloss die MÜNCHENSTIFT bereits 2018 einen Kooperationsvertrag. Auch lud die Stabsstelle Vielfalt immer wieder migrantische Senior\*innengruppen in die Häuser der MÜNCHENSTIFT ein.

Auch zu Akteur\*innen in den LGBTIQ\*-Communities hat die MÜNCHENSTIFT über die Jahre ein enges und wertschätzendes Verhältnis aufgebaut. Schon zu Beginn des Öffnungsprozesses für LGBTIQ\*-Menschen waren Organi-

sationen wie Sub - Schwules Kommunikations- und Kulturzentrum München e.V. (Sub e.V.), LesCommunity e.V. mit der LeTRa Lesbenberatung, dem Regenbogenfamilienzentrum und dem lesbisch-queeren Zentrum LeZ, die Münchner Aids-Hilfe mit ihrer Beratungsstelle rosaAlter sowie die Koordinierungsstelle zur Gleichstellung von LGBTIQ\* (KGL) am Prozess beteiligt. Besonders wichtig ist der MÜNCHENSTIFT die Zusammenarbeit mit LGBTIQ\*-Senior\*innen. Der Münchner LesbenSalon, eine Gruppe älterer Lesben (50+), und die Gruppe Gay & Gray, ein Zusammenschluss schwuler Senioren, sind besonders hervorzuheben.



Beim Fest des Ausländerbeirates 2014: Ausländerbeiratsvorsitzende Nükhet Kivran, Geschäftsführer der MÜNCHENSTIFT Siegfried Benker, Bürgermeisterin Christine Strobl, Pflegedienstleitung Ute Becker und Pflegeüberleitung Brigitte Hagemann aus dem Hans-Sieber-Haus am MÜNCHENSTIFT-Stand.



Die Leitung der Stabsstelle Vielfalt, Dr. Martina Ortner, der Erzpriester Apostolos Malamoussis und die Fachübersetzerin Helena Wulgari-Popp auf dem Griechisch-Bayerischen Kulturtag 2014.



Workshop zum Thema Interkulturelle Öffnung mit Vertreter\*innen von Migrant\*innenorganisationen bei der MÜNCHENSTIFT 2014.



Die Theatergruppe des Frauenprojektes der IG – Initiative-Gruppe Interkulturelle Begegnung und Bildung spielt Episoden zu den Herausforderungen türkischer Gastarbeiterfamilien während der Zuwanderung und nach der Ankunft in Deutschland im Hans-Sieber-Haus 2019.



Besuch des Netzwerkes lesbischer Frauen im Haus an der Effnerstraße 2015.



## Die Interkulturelle Öffnung aus migrantischer Sicht



| Peter Hilkes, Pavlos Delkos, Milica Klose und Feyza Palecek (v. l.) in der Hauptverwaltung der MÜNCHENSTIFT 2023.

Feyza Palecek ist Geschäftsführerin von Donna Mobile, einer Einrichtung für die Gesundheitsförderung, Prävention und berufliche Qualifizierung für Migrantinnen und ihre Familien. Peter Hilkes ist Projektkoordinator bei MORGEN e.V., einem Netzwerk für Migrant\*innen-Organisationen. Pavlos Delkos war Leiter des Griechischen Hauses und hat für den Krankenhaus-Sozialdienst gearbeitet. Milica Klose hat 15 Jahre den Integrationsdienst für ältere Migranten der Diakonie München geleitet. Seit 2007 leitet sie im ASZ-Haidhausen ehrenamtlich die Gruppe für Senioren aus dem ehemaligen Jugoslawien (eine Kooperation zwischen dem Fachdienst für Migration und Integration der Diakonie München und Oberbayern und dem ASZ-Haidhausen/Hilfe im Alter der Diakonie München und Oberbayern). Alle vier haben die Interkulturelle Öffnung bei der MÜNCHENSTIFT fast von Beginn an begleitet. Sie berichten, was aus ihrer Sicht die größten Erfolge sind.

### Wie war vor 10 Jahren die Situation für Senior\*innen mit Migrationshintergrund in München?

**Milica Klose:** Damals konnte man ausländische Senioren schwerer für Altenheime interessieren. Sie sahen Heime als etwas für die Deutschen. Als einen Ort, wo sie nicht erwünscht sind. Das ist heute anders. Viele beschäftigen sich inzwischen mit der Frage, wie ihr Leben im Alter aussieht.

**Peter Hilkes:** Vor zehn Jahren waren die Vorbehalte sehr groß. Entscheidend ist auch heute noch, wie gut Senioren mit Migrationshintergrund in ihre Communities eingebunden sind. Über sie fließen viele Informationen.

**Pavlos Delkos:** Es gab damals einige Gruppen und Arbeitskreise von Migranten, zum Beispiel »Alt werden in

der Fremde«. Die Bedürfnisse wurden geäußert, aber in den Einrichtungen ist damals noch wenig passiert. Es gibt zwei Möglichkeiten: Heime für bestimmte Nationalitäten einzurichten oder die Öffnung der Heime für alle Nationalitäten, Biografien und Bedürfnisse. Ich finde den zweiten Ansatz pragmatischer und besser.

### Wie hat sich die Interkulturelle Öffnung seit damals entwickelt?

**Feyza Palecek:** Ich habe mich über diese Öffnung sehr gefreut. Donna Mobile war fast von Anfang an Kooperationspartner. Wir haben in den Heimen Veranstaltungen organisiert und für das Personal Fortbildungen gemacht. Später ist der sensible Umgang mit Kulturen auch Teil der Ausbildung für die Pflegekräfte geworden.

### Welche Rolle spielt die Sprache, damit sich Menschen willkommen fühlen?

**Feyza Palecek:** Für alte Menschen ist ihre Muttersprache sehr bedeutend. Um sich in einem Heim herzlich willkommen zu fühlen, müssen sie dort auch in ihrer Muttersprache verstanden werden. Deshalb wird mehrsprachiges Personal immer wichtiger. Ich würde mir wünschen, dass die Anerkennung von Pflegekräften aus dem Ausland einfacher wird.

**Pavlos Delkos:** Pflegekräfte aus dem Ausland sind kein Lückenfüller. Sie bedeuten für die Heime eine Chance, sich zu öffnen und den verschiedenen Kulturen ihrer Bewohner besser zu begegnen. Die Heime müssen Geld investieren in Schulungen und Ressourcen bereitstellen für die Bedürfnisse der Bewohner. So werden sie sich dort wohlfühlen.

### Wie gelingt es, die Zielgruppe zu erreichen?

**Peter Hilkes:** Die MÜNCHENSTIFT macht es den Menschen leicht, Kontakt aufzunehmen. Es gibt zum Beispiel die Möglichkeit, sich die Häuser einmal anzusehen.

**Milica Klose:** Auch Communities können gemeinsam mit den Senioren Einrichtungen besuchen. Ich habe das schon oft gemacht, es war immer sehr aufschlussreich. Wir konnten mit dem Personal sprechen, Fragen stellen und auch Dinge beanstanden oder Wünsche äußern. Einiges davon ist sogar geändert worden – es war ein schönes Signal für die Migranten, dass ihre Bedürfnisse beachtet werden. Danach haben viele gesagt: »So schlimm, wie wir dachten, sind Heime vielleicht gar nicht.«

Die MÜNCHENSTIFT ist wirklich führend in kultursensibler Altenpflege. Deshalb zeige ich die Heime vielen. Weil sie hier finden, was sie brauchen.

### Das heißt, die Bereitschaft, in ein Heim zu ziehen, ist bei Senior\*innen mit Migrationshintergrund heute größer?

**Milica Klose:** Das hat sich wirklich geändert. Ich bin selbst 80 und mache mir darüber Gedanken. Am wichtigsten finde ich, dass das Personal die kultursensible Altenpflege verinnerlicht.

### Wie muss der Weg weitergehen? Was wünschen Sie sich für die Zukunft?

**Milica Klose:** Ich wünschte mir, dass sich das Pflegesystem verändert. Mit dem Druck, den die Pflegekräfte haben, steht und fällt die Qualität der Betreuung. Inzwischen bemühen sich ja alle Träger um eine kultursensible Pflege und ich hoffe, die MÜNCHENSTIFT setzt ihre Projekte fort. Sie ist damit Vorreiterin für viele andere Heime.

**Peter Hilkes:** Die Erfahrungen aus unser Lebens- und Arbeitswelt zeigen, dass es ohne Interkulturelle Öffnung nicht mehr geht. Sie ist eine Bereicherung. Es gibt tolle Effekte, wenn Menschen aus unterschiedlichen Kulturen zusammenkommen. Deshalb muss die Interkulturelle Öffnung bei der MÜNCHENSTIFT weitergehen. Für die Menschen sind ihre Lebensgeschichten essenziell – besonders am Ende ihres Lebens. Es ist sehr wichtig, darauf mit neuen Konzepten, Kreativität und Flexibilität einzugehen. Es wäre schön, wenn damit auch die erreicht werden, die sich noch abschnitten.

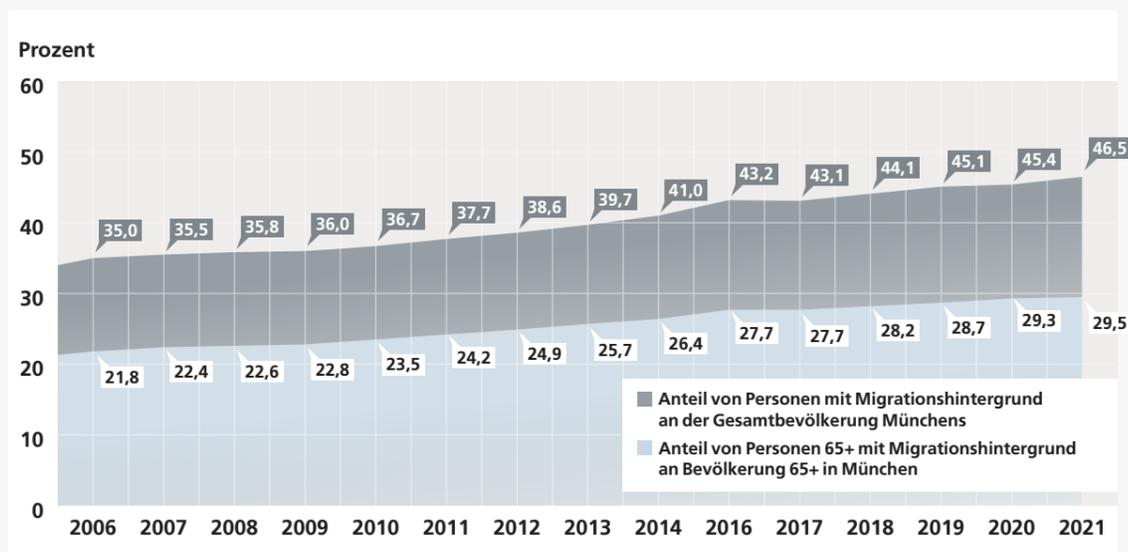
**Feyza Palecek:** Migration darf nicht als Nische gesehen werden. Je mehr Migration es gibt, desto mehr müssen wir darauf achten, gut miteinander umzugehen. Diese erste Gastarbeitergeneration hat das verdient. Sie hat einen großen Beitrag geleistet für die wirtschaftliche Entwicklung Deutschlands. Unternehmen wie die MÜNCHENSTIFT sind unverzichtbar auf diesem Weg.

**Pavlos Delkos:** Als Migrant und als jemand, der seit Jahren für Interkulturelle Öffnung kämpft, wünsche ich mir, dass dieser Weg weitergeht. Nicht nur in der Pflege, auch im Zusammenleben in unserer Stadt.

**Milica Klose:** Dafür müssen sich allerdings auch die Migranten öffnen und auf die Angebote einlassen, die es gibt. Sie müssen diese Hilfe auch annehmen.



### Migrationshintergrundquote München

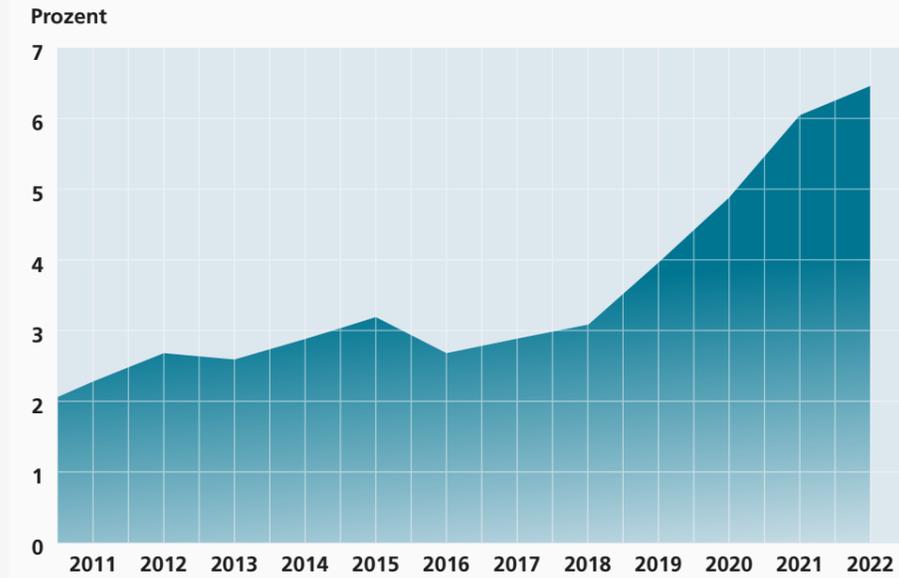


Quelle: <https://www.mstatistik-muenchen.de/indikatorenatlas/atlas.html> | Daten für 2015 nicht vorhanden.

Der Anteil der Senior\*innen mit einer Migrationsgeschichte in München wächst kontinuierlich. Ende 2021 hatten fast 30 Prozent aller Münchner\*innen über 65 Jahren einen Migrationshintergrund.



### Entwicklung des Anteils der MÜNCHENSTIFT-Bewohner\*innen ohne deutsche Staatsbürgerschaft



Quelle: MÜNCHENSTIFT GmbH

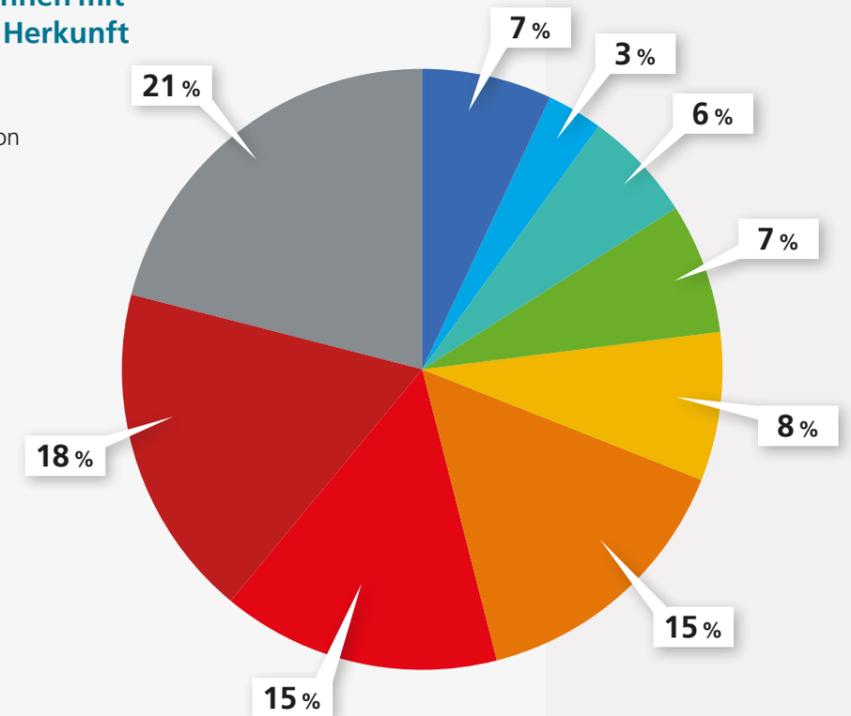
Zum 15.12.2022 hatten durchschnittlich 12 Prozent der Bewohner\*innen der MÜNCHENSTIFT eine Migrationsgeschichte. Allein der Anteil der Bewohner\*innen ohne deutsche Staatsbürgerschaft hat sich im letzten Jahrzehnt verdreifacht auf 6,5 Prozent.

### MÜNCHENSTIFT-Bewohner\*innen mit Migrationshintergrund nach Herkunft

- Ukraine
- Russische Föderation/Ex-Sowjetunion
- Italien
- Griechenland
- Türkei
- Österreich
- Sonstige EU
- Nachfolgestaaten Jugoslawien\*
- Sonstige Welt

\* Bosnien, Kosovo, Kroatien, Mazedonien, Montenegro, Serbien, Slowenien

Quelle: MÜNCHENSTIFT GmbH | Stand: 2022





## Akteur\*innen in den LGBTI\*-Communities ziehen Bilanz



Sabine Holm vom LesbenSalon, Sigolf Honsel von Gay & Gray und Stephanie Riehm von der Münchner Aids-Hilfe e.V. (v. l.) begleiten das LGBTI\*-Projekt der MÜNCHENSTIFT seit vielen Jahren. Die drei berichten, was die Öffnung der Senior\*innenheime für ihre Communities bedeutet und wie es der MÜNCHENSTIFT gelingt, diskriminierungsfreie Räume zu schaffen.

### Erfahren viele Menschen Ihrer Community im Alter Ausgrenzung?

**Stephanie Riehm:** Es kommt immer noch vor, dass Menschen, die wir bei der Münchner Aids-Hilfe e.V. beraten, von einer Pflegeeinrichtung eine Absage bekommen, wenn diese erfährt, dass sie HIV-positiv sind. Bei MÜNCHENSTIFT gibt es so etwas nicht, dort wird die Öffnung gelebt. Leider sind viele andere Einrichtungen noch lange nicht so weit. Vielen ist nicht bekannt, dass HIV unter Therapie nicht übertragbar ist und dadurch gar keine Infektionsgefahr mehr besteht. Die Angst davor ist immer noch groß – und deshalb auch die Ausgrenzung. Insbesondere bei HIV-positiven Menschen aus der LGBTI\*-Community besteht die Gefahr von Mehrfachdiskriminierungen

**Sabine Holm:** Auch für uns Lesben gibt es nach wie vor Ausgrenzung und Diskriminierung. Lesbische Frauen müssen sich ihren Platz in der Gesellschaft immer wieder erkämpfen.

### Warum ist das LGBTI\*-Projekt für Ihre Community so wichtig?

**Sigolf Honsel:** Viele aus unserer Gruppe sind in der Situation, dass sie entweder kurz davorstehen, sich zu Hause nicht mehr selbstständig versorgen zu können. Oder sie sind bereits auf Hilfe angewiesen. Bei allen ist der Wunsch groß, im Alter gut versorgt zu sein. Bevor es bei der MÜNCHENSTIFT das Projekt gab, hatten viele Bedenken, dass sie in Pflegeheimen nicht gut zurechtkommen würden, weil dort nicht genug auf ihre Bedürfnisse eingegangen wird. Die MÜNCHENSTIFT schafft eine diskriminierungsarme Umgebung – diese Botschaft ist sehr wichtig. Und sie ist seit zehn Jahren glaubwürdig.

**Sabine Holm:** Für Lesben waren Altenheime lange keine Option. Wir hatten die berechtigte Sorge, dort unser Lesbisch-Sein wieder verheimlichen zu müssen. Vor etwa sieben Jahren kam die MÜNCHENSTIFT auf uns zu, um uns als Kooperationspartner zu gewinnen. Es war toll, dass unser Lesbisch-Sein gesehen und anerkannt wurde und dass wir, wie auch Schwule oder Trans-Personen, in der Pflege andere Bedürfnisse haben.

**Stephanie Riehm:** Mit dem Queer Quartier Herzog\*in entsteht in München ein einmaliges Projekt für Senior\*innen aus der LGBTI\*-Community. Viele haben keine Kinder oder keinen Kontakt zu ihren Familien, für sie ist dieses

Projekt sehr wichtig. Es gibt ihnen Sicherheit, anerkannt und respektiert zu werden, sie fühlen sich nicht ausgegrenzt. Es gibt viele Anfragen, die Wartelisten sind lang. Das zeigt, wie groß der Bedarf ist. Durch die regelmäßigen Schulungen der Münchner Aids-Hilfe e.V. im Bereich LGBTI\*Q, durch die Beratungsstelle rosaAlter und die zusätzlichen Schulungen im Bereich HIV werden die Mitarbeitenden der MÜNCHENSTIFT gezielt darauf vorbereitet, wie diskriminierungssensibel mit den besonderen Bedürfnissen von Menschen aus der LGBTI\*Q-Community und mit HIV im Alter umgegangen werden kann.

### Welche Veränderungen waren am schnellsten sichtbar?

**Sabine Holm:** Wir haben gespürt, dass wir ernst genommen werden. Wir wurden als gleichberechtigte Partnerinnen aufgenommen, die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen waren offen und hilfsbereit. Regelmäßig veranstalten wir ein Erzählcafé und berichten von unseren Lebenswegen. Von der Erfahrung des Andersseins und davon, was das bedeutet. Auch besuchen wir Tanznachmittage. Das ist bereichernd für uns alle. Es gibt viele positive Momente und Begegnungen, sogar ein gemeinsames Ausstellungsprojekt wurde realisiert: »Mut der Generationen«.



### Was würden Sie sich für die Zukunft wünschen?

**Sigolf Honsel:** Dass Schwule keine Hemmungen mehr haben, in ein Pflegeheim zu ziehen. Wir wollen nicht unter uns sein, sondern Heime, die offen für alle sind. Es wäre schlimm, wenn es eine Art Ghettobildung gäbe.

**Stephanie Riehm:** Dass es ein noch größeres Bewusstsein für die Menschen der LGBTI\*Q-Community gibt und einen offeneren Umgang mit trans\* und Inter\*-Personen. Die Sensibilität dafür muss weiter verstärkt werden. Alle Menschen sollten wissen, dass HIV im nachbarschaftlichen, freundschaftlichen und sozialen Umgang keine Rolle spielt und keinerlei Gefahr darstellt.

**Sabine Holm:** Ich würde mich freuen, wenn die Entwicklung so weitergeht. Dass wahrgenommen wird, dass lesbische Frauen, schwule Männer und Trans-Personen unter anderen Bedingungen leben als Heterosexuelle, dass unsere reiche Lebensrealität erkannt und anerkannt wird. Das Angebot, Lesben, Schwule und Transgender bewusst in das Pflegeangebot einzubeziehen, ist die besondere Leistung von Herrn Benker und seinen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen. Aber auch, dass das Modellprojekt der MÜNCHENSTIFT weitere Alten- und Pflegeeinrichtungen inspiriert, die Vielfalt in der Gesellschaft anzuerkennen und sich für das »Konzept der kultursensiblen Pflege« zu engagieren: für einen respektvollen Umgang in diskriminierungsfreien Räumen für alle Bewohner.





## Öffentlichkeitsarbeit

Öffentlichkeitsarbeit ist ein wichtiger Baustein von Öffnungsprozessen. Handlungsleitend dabei ist, dass sich Zugangsbarrieren und strukturelle Diskriminierung nur durch einen partizipativen Ansatz erkennen und auflösen lassen.



Deshalb vernetzt sich die Stabsstelle Vielfalt seit Beginn mit den verschiedensten Communities sowie mit Multiplikator\*innen. Gemeinsam mit diesen Gruppen und Einzelpersonen plant die Stabsstelle Informations- und Kulturveranstaltungen.

Ziel dieser Veranstaltungen ist es, Anliegen und Bedarfe der jeweiligen Gruppen zu erfahren, gemeinsame Angebote zu entwickeln, diese Angebote den Communities näherzubringen und die Communities selbst sowie ihre Anliegen innerhalb der MÜNCHENSTIFT sichtbar zu machen. Neben klassischen Informationsveranstaltungen hat die MÜNCHENSTIFT in den letzten Jahren viele weitere Formate ausprobiert. Hierzu zählen kulturelle Veranstaltungen wie Konzerte, Lesungen oder Kinoabende, gemeinsames Tanzen beim LGBTI\*-Tanztee, Hausführungen mit Community-Bezug oder Ausstellungsprojekte. Um eine größere Außenwirkung zu erreichen, hat es sich in den letzten Jahren bewährt, mehrere Veranstaltungen in verschiedenen Häusern zu Programmen zusammenzuführen.

Die MÜNCHENSTIFT beteiligt(e) sich mit Veranstaltungen an externen Veranstaltungsreihen, wie den Balkantagen des Vereins Hilfe von Mensch zu Mensch, am Deutschen Diversity-Tag der Charta der Vielfalt, an den PrideWeeks rund um den Christopher Street Day und an den Internationalen Wochen gegen Rassismus. Neben diesen Beteiligungen veranstaltet die MÜNCHENSTIFT eine eigene Veranstaltungsreihe, die sogenannten

Herbstwochen der Vielfalt. Diese Herbstwochen entstanden schon 2015 und hießen zu Beginn »Interkulturelle Herbstwochen«. Mit der Ausweitung der Öffnungsprozesse für Migrant\*innen und Personen aus der LGBTI\*-Community auf alle Häuser der MÜNCHENSTIFT stellte sich 2020 heraus, dass sich sowohl in den PrideWeeks als auch zu den Interkulturellen Herbstwochen Veranstaltungen für und mit den jeweiligen Communities zu sehr ballten. Um dies zu ändern und um den partizipativen Ansatz, gemeinsam mit den Communities Veranstaltungen durchzuführen, weiterhin beizubehalten, entschied sich die Stabsstelle Vielfalt, die Interkulturellen Herbstwochen auch für Veranstaltungen zum Themenfeld LGBTI\* zu öffnen. Es entstanden die Herbstwochen der Vielfalt.

Zu vielen dieser Veranstaltungen wie auch zu den Öffnungsprozessen erschienen in den letzten Jahren zahlreiche Artikel in regionalen und überregionalen Zeitungen sowie in Fachzeitschriften. Auch innerhalb der Pflegelandschaft ist die MÜNCHENSTIFT gefragt, auf Fachveranstaltungen, Kongressen und Seminaren über ihre Vielfaltsprojekte zu berichten.

In den Bereich Öffentlichkeitsarbeit fällt natürlich auch die interne und externe Kommunikation. Hierzu zählen neben Flyern und Broschüren sowie Werbemaßnahmen in unterschiedlichen Medien die Webseite, aber auch Stellenausschreibungen. In all diesen Bereichen wurde in den letzten Jahren daran gearbeitet, Vielfalt sichtbar zu machen, Diskriminierung abzubauen und Zugangsbarrieren zu senken.

## Gendergerechte Sprache

Mit der Anpassung der Sprache soll eine Signalwirkung erzeugt werden. Es ist wichtig, dass ein Umdenken in Sprache und Schrift in verschiedenen Schriftstücken wie beispielsweise Flyern, Stellenausschreibungen, Formularen, im Pflege- und Betreuungskonzept und vielen mehr stattfindet. Schließlich wirkt diese Haltung nicht nur nach innen, sondern ebenfalls nach außen. Das machte sich u. a. auch in Bewerbungen bemerkbar. Es gab vermehrt Bewerber\*innen, die in ihrer Bewerbung darauf hinwiesen, dass sie diese Haltung wahrnehmen und sich einen Arbeitgeber wünschen, der offen mit dem Thema sexuelle und geschlechtliche Identität umgeht.



### Die Reihenfolge von drei Buchstaben macht den Unterschied



**Julia Asenkerschbaumer** ist als Koordinatorin im Wohnungscenter der MÜNCHENSTIFT tätig.

#### Wie sind Sie auf die MÜNCHENSTIFT aufmerksam geworden?

**Julia Asenkerschbaumer:** Als ich mich nach einem neuen Job im Raum München auf diversen Online-Portalen umsah, fiel mir eine Anzeige der MÜNCHENSTIFT ins Auge. Denn hinter der Jobbezeichnung stand in Klammern die Abkürzung »w/d/m«.

#### Was ist daran besonders?

**Julia Asenkerschbaumer:** Die Reihenfolge fiel mir sofort auf. Normal ist immer männlich vor weiblich und divers. Nur hier standen die Frauen ganz vorne. Das zeigte mir sofort an, dass es sich bei der MÜNCHENSTIFT um ein offenes Unternehmen handeln muss, welches auf Diversität großen Wert legt.

#### Hat sich denn Ihre Annahme bestätigt?

**Julia Asenkerschbaumer:** Ja! Wir sind hier eine sehr vielfältige Belegschaft und das Unternehmen tut auch viel dafür. So nimmt die MÜNCHENSTIFT seit vielen Jahren am CSD teil. Es gibt einen LGBTI\*-Stammtisch für Mitarbeitende und auch im Fortbildungsprogramm ist der Umgang mit Vielfalt sehr präsent.

Auch in meinem Arbeitsumfeld, dem Wohnungscenter und dem Selbstständigen Wohnen, ist Vielfalt deutlich sichtbar. Wir haben z. B. für das neue Queer Quartier Herzog\*in einen genderneutralen Mietvertrag formuliert. Denn auch mit diesem Dokument wollen wir niemanden diskriminieren und unsere Wertschätzung für geschlechtliche Vielfalt zeigen.



## Mehrsprachige Flyer & Werbung

Zur Bewerbung der Angebote wurden Informationsflyer in verschiedenen Sprachen aufgelegt, um den Zugang zu den Informationen auch für Menschen mit geringeren Deutschkenntnissen zu ermöglichen. Für das Kurzzeitpflege-Angebot wurde eigens ein Flyer in mehreren Sprachen erstellt.



Oben: Zweisprachige Anzeige im deutsch-türkischen Magazin ARI.

Informationen zu den Angeboten für Menschen muslimischen Glaubens in verschiedenen Sprachen, 2015.

## Veränderungen im Bereich Marketing

Vor zehn Jahren trat Siegfried Benker die Geschäftsführung der MÜNCHENSTIFT an. Mit ihm wurde Vielfalt zum Thema. Seit 2013 gibt es die Öffnungsprozesse für Migrant\*innen und für die LGBTI\*-Community. Welche Veränderungen gab es in den letzten zehn Jahren im Bereich Marketing?

**Christian Liesenhoff:** Es ist manchmal schwer, Veränderungen wahrzunehmen, wenn man selbst Teil des Prozesses ist. Aber ich erinnere mich noch gut daran, dass wir uns anfangs mit fast allem, was damit zusammenhing, schwer taten. Vor zehn Jahren gab es eine große Befangenheit, sich mit dem Thema auseinanderzusetzen, und es gab auch viele Widerstände.

**Thomas Matern:** Ich bin erst bei der MÜNCHENSTIFT eingestiegen, als die Öffnung bereits im Gange war. Auf der alten Webseite, die 2016 online ging, war das Thema Vielfalt schon präsent. Auch in den Stellenanzeigen stand

der Satz »Wir freuen uns auf Bewerbungen unabhängig von sexueller Orientierung, Herkunft, ...« sehr prominent. Mit dem Relaunch der Webseite im Jahr 2020 konnten wir weitere Themen in den Blick nehmen. So hat die diversitätssensible Pflege einen eigenen Auftritt in der Online-Präsenz bekommen. Des Weiteren transportieren wir Vielfalt über unsere Bildsprache. Wir verwenden fast ausschließlich Fotos von Kolleg\*innen und Bewohner\*innen.

**Hat sich die Kommunikation nach außen mithilfe von Werbematerialien, wie beispielsweise Flyern, über die Jahre verändert?**

**Christian Liesenhoff:** Das war definitiv ein Lernprozess. Anfangs haben wir uns viel Mühe gegeben, Flyer in verschiedenen Sprachen zu erstellen. Flyer zu ganz speziellen Themen, wie zum Beispiel der Kurzzeitpflege. Zur Kurzzeitpflege muss man wissen, dass unsere Pflegeeinrichtungen dieses Angebot nicht generell bewerben wollten. Für Migrant\*in-



**Christian Liesenhoff**

leitet seit 1999 den Bereich Marketing und verantwortet die Belegungskoordination sowie klassische Marketingaktivitäten und die interne Kommunikation.



**Thomas Matern**

ist seit Sommer 2019 verantwortlich für das digitale Marketing der MÜNCHENSTIFT.

nen haben wir es dann aber getan, denn wir wollten mit diesem niederschweligen Pflegeangebot explizit diese Personengruppen ansprechen. Das führte dazu, dass wir plötzlich Werbematerialien in Fremdsprachen hatten, zu denen es kein deutsches Gegenstück gab. Letztes Jahr haben wir einen Flyer erstellt, in dem verschiedene Sprachen enthalten sind und der auch viele Angebote auf einen Blick abdeckt. Ich denke, auch beim Erstellen von Werbematerial haben wir einen Prozess durchlaufen, der anfangs aufgeregt war – wir wollten ja alles richtig und nichts falsch machen – und jetzt in eine gewisse Gelassenheit übergegangen ist.

**Braucht es diese anfängliche Aufregung?**

**Christian Liesenhoff:** Ja, definitiv. Ich denke, zum einen muss man anfangs auch Widerstände überwinden, zum andern braucht es auch diese Aufregung und das Ärgern über vermeintliche Kleinigkeiten, um die Menschen an neue Ideen zu gewöhnen. Der Umgang mit Vielfalt ist nicht etwas, das man einfach über Nacht begreift.

**Über die Jahre haben sich einige Begriffe verändert. Von gleichgeschlechtlichen Lebensweisen über LGBT, LGBTI\*, LGBTIQ\*. Auch bei der Interkulturellen Öffnung hat sich einiges getan. Begriffe wie kultursensibel, transkulturell, diversitätssensibel stehen im Raum. Wie gehen Sie mit diesen Veränderungen um? Ist das eine Herausforderung?**

**Thomas Matern:** Vor allem innerhalb der LGBTI\*-Community wird viel Wert auf diese Begriffe gelegt. Aber außerhalb der Community kommen viele Menschen mit den sich ständig ändernden Begriffen kaum zurecht. Bei der MÜNCHENSTIFT haben wir uns darauf geeinigt, einheitliche Begriffe, wie LGBTI\*, und einheitliche Symbole, wie die klassische Regenbogenfahne mit sechs Farben, zu verwenden und daran festzuhalten, auch wenn diese sich innerhalb der Communities weiterentwickeln. Dies gilt nicht nur für die externe, sondern auch für die interne Kommunikation bei der MÜNCHENSTIFT.

**Christian Liesenhoff:** Für uns geht es in der Kommunikation nicht um die einzelnen Buchstaben oder das Sternchen, wichtiger ist es, glaubhaft zu machen, dass hinter diesen Begriffen oder auch den Symbolen eine gewisse Sensibilität und Selbstverständlichkeit steht. Wir wollen den Menschen aus der Community zeigen, dass bei der MÜNCHENSTIFT mit sexueller und geschlechtlicher Vielfalt verantwortungsbewusst umgegangen wird.

**Im Bereich Sprache ist die Mehrsprachigkeit Ihrer Kolleg\*innen ein Thema. Wie gehen Sie damit um?**

**Christian Liesenhoff:** Bei diesem Thema haben wir sicherlich die größere Wegstrecke bis zum Ziel noch vor uns. Bei der internen Kommunikation geht es nicht so sehr um Mehrsprachigkeit an sich, sondern vielmehr darum, beim Verwenden der deutschen Sprache Simplizität zu wählen. Wenn ich zum Beispiel die Kommunikation zum Thema Bereitstellung des 49-Euro-Tickets betrachte, wurde uns heute Morgen bewusst, dass wir noch einen Weg vor uns haben, um auf die Bedürfnisse von Mitarbeiter\*innen einzugehen, die Deutsch nicht als Muttersprache haben.

**Wie fällt Ihre Bilanz zu »10 Jahre Vielfalt bei der MÜNCHENSTIFT« aus?**

**Christian Liesenhoff:** Rückblickend würde ich sagen, es war notwendig, diese Themen aktiv anzugehen. Die Wege der letzten Jahre waren manchmal verschlungen und rückblickend wirkt manches vielleicht auch albern, aber alle Schritte waren nötig, um dort anzukommen, wo wir heute stehen. Es brauchte aktives Handeln und heute sehen wir den Unterschied.



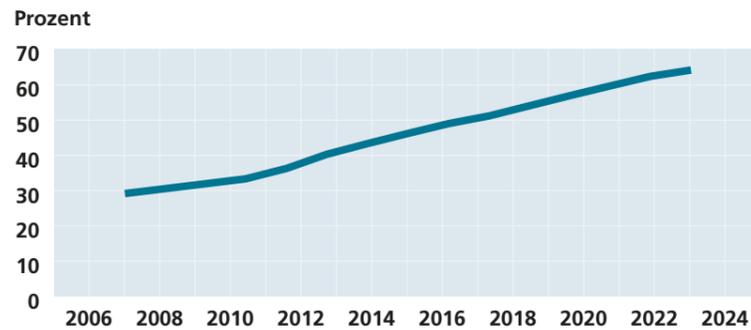
## Mitarbeitende einbeziehen und fördern

Größer als in vielen anderen Unternehmen ist bei der MÜNCHENSTIFT die Vielfalt an Menschen, die zusammenleben und arbeiten: junge und alte Menschen, Menschen unterschiedlichster Herkunft, Sprache, Kultur, sexueller und geschlechtlicher Identität und Religion. Bezieht man sich allein auf die Vielfaltsdimension Staatsbürgerschaft der Mitarbeitenden, so konnte in den letzten Jahren eine große Verschiebung festgestellt werden. Im Jahr 2008 lag der Anteil von Mitarbeitenden ohne deutsche Staatsbürgerschaft bei 29 Prozent, 2014 bei 43 Prozent und am 31.12.2022 bei 65,85 Prozent.

### Staatsangehörigkeit in Prozent (jeweils zum 31. Dezember)

	2019	2020	2021	2022
Deutsch	43,2	40,6	37,63	36,15
Sonstige EU-Staaten	19,5	19,7	20,44	20,76
Nicht-EU-Staaten	37,3	39,8	41,93	43,09

### Anteil der Mitarbeitenden bei der MÜNCHENSTIFT ohne deutsche Staatsbürgerschaft

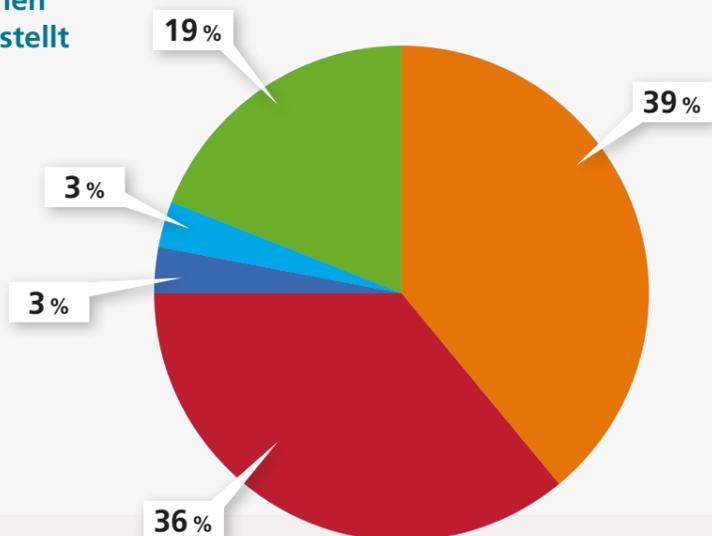


Ende 2022 arbeiteten Menschen aus 93 Nationen bei der MÜNCHENSTIFT und stellten 64 Prozent der Mitarbeitenden, allein etwa 45 Prozent besitzen Pässe aus Südosteuropa. Mitarbeiter\*innen mit einer Migrationsgeschichte kommen noch dazu.

### 2.234 Mitarbeitende aus 93 Nationen sind bei der MÜNCHENSTIFT angestellt

- Nachfolgestaaten Jugoslawien\*
- Deutschland
- Albanien
- Türkei
- Andere Nationen

\* Bosnien, Kosovo, Kroatien, Mazedonien, Montenegro, Serbien, Slowenien



Quelle: MÜNCHENSTIFT GmbH | Stand: 2022

## Mitdenken von Diversitätsmerkmalen als Basis für Qualität

### Wie findet sich Vielfalt in Ihrem Aufgabengebiet wieder?

**Karin Bernecker:** Zu meinen Aufgaben gehört es, dass alle Kolleg\*innen, die in der Pflege und Betreuung arbeiten, das gleiche Qualitätsverständnis haben. Wir sind hier eine sehr gemischte und sehr bunte Gruppe. Ich mag es, mit unterschiedlichsten Menschen zusammenzuarbeiten und zu sehen, wie wir uns gegenseitig bereichern. Um meine Aufgabe zu erfüllen, muss ich mich aber auch mit all diesen Unterschieden auseinandersetzen. Denn wir wollen ein einheitliches Qualitätsverständnis im gesamten Unternehmen.



### Karin Bernecker,

Leitung Qualität Pflege und Betreuung, ist gelernte Fachkrankenschwester für Anästhesie- und Intensivmedizin, Qualitätsbeauftragte und Auditorin. Für sie als ehemalige »Rotkreuzschwester« zählt die uneingeschränkte Bereitschaft zur Hilfe für jede\*n, immer und überall dort, wo sie nötig ist.

### Welche Rolle spielt »Vielfalt« als Wert bei der Entwicklung eines gemeinsamen Verständnisses?

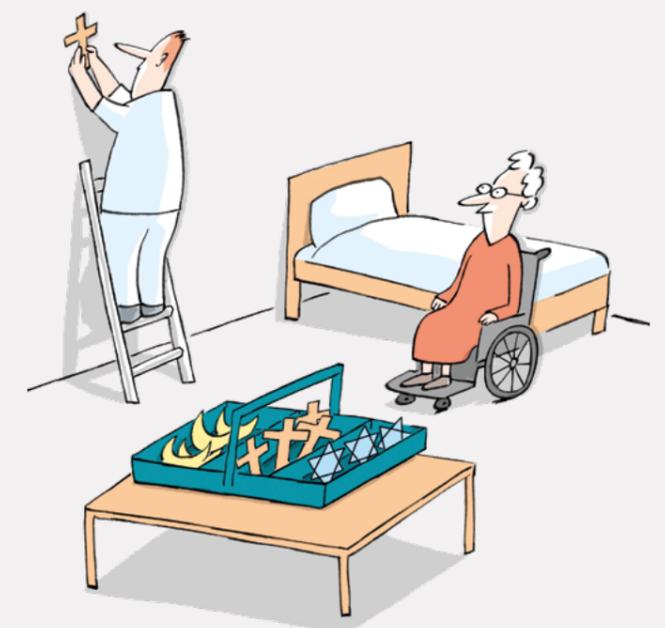
**Karin Bernecker:** Die MÜNCHENSTIFT hat neun Unternehmenswerte, die unser Handeln leiten. Mit diesen Werten im Blick regeln wir in unseren Konzepten ganz grundsätzlich, was wir wie tun. Dabei fragen wir uns, ob wir z. B. Bedürfnisse, die sich aus den unterschiedlichen Kulturen und Religionen unserer Bewohner\*innen ergeben können, auch wirklich allumfassend in den Blick genommen und vor allem die richtigen und adäquaten Handlungen daraus abgeleitet haben.

### Was bedeutet das allumfassende Einbinden von Diversitätsmerkmalen für das Qualitätsverständnis?

**Karin Bernecker:** Für mich ist das Mitdenken von Diversitätsmerkmalen die Basis für Qualität in der Pflege und Betreuung. Der große Leitgedanke im Qualitätsverständnis der MÜNCHENSTIFT, das sich aus unserem Pflege- und Betreuungskonzept sowie aus dem Strukturmodell ableitet, ist die Personzentrierung. Hierbei geht es ganz klar um die einzelne Person mit all ihren individuellen Bedürfnissen und Wünschen. Es geht nicht darum, Menschen nach Schubladen denken zu versorgen oder alle Menschen gleich zu behandeln. Nach unserem Qualitätsverständnis stellen wir daher die Bedürfnisse und Wünsche der Person in den Mittelpunkt und versuchen, diese zu erfüllen. Wichtig dabei ist, dass ein Grundverständnis von Diversität unsere Personzentrierung begleitet. Das bedeutet für mich gute Pflege.

### Wie fällt Ihre Bilanz zu »10 Jahre Vielfalt bei der MÜNCHENSTIFT« aus?

**Karin Bernecker:** Es ist von großer Bedeutung, dass es eine Stabsstelle gibt, die sich explizit mit der Vielfalt im Unternehmen befasst. Ohne eine solche Stabsstelle würden die Themen der Vielfalt im Alltag untergehen. Es braucht jemanden, der diese Themen rigoros verfolgt, jemanden, der auch mal den Finger in die Wunde legt und auch ausreichend Ressourcen hat, um dies zu tun. Die Tatsache, dass die Stabsstelle seit zehn Jahren besteht, zeigt, wie wichtig diskriminierungsfreies Leben und Arbeiten dem Unternehmen ist.





## Fortbildungen

**In einem derart von Vielfalt und Einwanderung geprägten Unternehmen sind interkulturelle und gendersensible Kompetenzen der Mitarbeitenden unerlässlich. Damit die Öffnungsprozesse bei der MÜNCHENSTIFT nachhaltig umgesetzt werden konnten, wurde von Beginn an auch auf Personalentwicklung in Form von Fortbildungen und Sensibilisierungsmaßnahmen gesetzt.**

Die Mitarbeiter\*innen selbst sehen die Notwendigkeit, sich mit unterschiedlichen Kulturen, Religionen, Rassismus sowie geschlechtlicher und sexueller Vielfalt auseinanderzusetzen. Die angebotenen Fortbildungen wirken sowohl auf die Versorgungsqualität unserer Bewohner\*innen als auch auf die Zusammenarbeit unter den Mitarbeitenden.

Für die Organisation und Koordination der Weiterbildungsmaßnahmen in diesem Bereich ist die Stabsstelle Vielfalt verantwortlich. Durch die Fachkompetenz der Stabsstelle konnten geeignete Fortbildungsmaßnahmen geplant, organisiert und durchgeführt werden. Besonders hervorzuheben ist die Bereitschaft der Geschäftsführung und der Häuser, Mitarbeiter\*innen für die Fortbildungsmaßnahmen freizustellen. Dies erfordert nicht nur eine entsprechende Planung seitens der Häuser, sondern auch viel Motivation sowie eine zukunftsorientierte Sichtweise, um in die Weiterbildung der Mitarbeitenden zu investieren.

Die MÜNCHENSTIFT begreift Vielfalt als Querschnittsthema. Dies bedeutet, in allen Fortbildungen soll sich die Vielfalt der zu versorgenden Menschen wie auch der Mitarbeitenden und der Arbeitsanforderungen widerspiegeln. So geht z. B. die Fortbildung »Sexualität und Zärtlichkeit im Alter und bei schwerer Krankheit« auch auf die Bedürfnisse von LGBTI\*-Menschen ein oder in den Fortbildungen zur palliativen Versorgung werden unterschiedliche Religionen berücksichtigt. Auch im Rahmen des Führungskräfte Trainings wird der Umgang mit Vielfaltdimensionen und deren Auswirkungen auf die Zusammenarbeit geschult. Mitarbeitende reflektieren

verschiedene Arten von Vielfalt und werden sich ihrer eigenen Verhaltensweisen bewusst. Sie lernen, bestehende Probleme realistisch zu betrachten und Erlerntes aus anderen Modulen des Führungskräfte Trainings einzusetzen, um zu guten Lösungen zu gelangen.

Die Fortbildungen umfassen ein breites Spektrum an Themen: von politisch-historischer Bildung über Schulungen zum Umgang mit HIV bis zur Versorgung muslimischer Bewohner\*innen. Auf Grundlage der Evaluierungen durch die Stabsstelle Vielfalt wurden und werden die Fortbildungen immer wieder angepasst, verändert und ergänzt, etwa um den Praxisbezug zu erhöhen oder sie der Zielgruppe besser anzupassen. Auch erarbeiteten Mitarbeitende aus der Stabsstelle Vielfalt einzelne Fortbildungen, um Themen bedarfsgerecht anbieten zu können.

Der Bedarf an Fortbildungen wird auch zukünftig bestehen bleiben, nicht zuletzt aufgrund der Personalfuktuation. Auch wird auf neue und sich verändernde Voraussetzungen mit unterschiedlichen und flexiblen Fortbildungskonzepten reagiert werden müssen, vor allem, was diskriminierende Einstellungen im Arbeitsumfeld betrifft. Des Weiteren gilt es, mit verschiedenen Formaten und Methoden die Verankerung von Vielfalt als Querschnittsthema sicherzustellen und weiterzuentwickeln.

### Fortbildungen für Auszubildende

Ab 2018 schulte die MÜNCHENSTIFT gezielt ihre Auszubildenden. Hierfür waren im ersten Ausbildungsjahr die Fortbildung »Kultursensible Altenpflege«, im zweiten Jahr »LGBTI\*-Basiswissen« und im dritten Ausbildungsjahr die »Politisch-historische Bildung« verpflichtend. Mit der Anpassung der Ausbildung im Rahmen der generalistischen Pflegeausbildung wanderten diese Schulungsinhalte in das Curriculum der Pflegeschulen. 2023 passte die Stabsstelle Vielfalt das Fortbildungsprogramm für Auszubildende an diese Gegebenheit an. 2023 ging die Fortbildung »Interkulturelle Kommunikation für Auszubildende« an den Start.

### Anzahl der erreichten Teilnehmer\*innen in interkulturellen und LGBTI\*-Fortbildungen und Anteil aller Beschäftigten pro Jahr

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Summe
IKÖ	331	292	337	367	220	198	268	228	2.241
LGBTI*	39	23	36	36	88	89	99	147	557
TN	370	315	373	403	308	287	367	375	2.798
Prozent aller MA*	19,4	16,5	19,3	20,9	15,6	14,2	16,8	17,0	

\*Mitarbeitenden

Insgesamt nahmen in den letzten acht Jahren 2.798 Mitarbeitende an interkulturellen oder Fortbildungen zum Thema LGBTI\* teil. Im Durchschnitt der Jahre besuchten somit 350 Mitarbeiter\*innen oder 17,5 Prozent aller Beschäftigten pro Jahr eine interkulturelle oder LGBTI\*-Fortbildung. Bei der Anzahl der Teilnehmenden wird hier nicht zwischen halb- und ganztägigen Fortbildungen unterschieden. Die Gesamtzahl der Fortbildungsstunden blieb in den Jahren auf einem ähnlichen Niveau, abgesehen vom ersten Jahr der Corona-Pandemie 2020, in dem viele Fortbildungen verkürzt online durchgeführt wurden oder auch abgesagt

werden mussten. Der große Unterschied bei der Anzahl der Teilnehmenden an Fortbildungen der beiden Themenfelder erklärt sich u. a. durch das vom EU-Sozialfonds geförderte *rückenwind+*-Projekt »Vielfalt als Profil«, das sich auf interkulturelle Fortbildungen beschränkte.

In dem Zeitraum 2016 bis 2018 nahmen allein 392 Personen an diesen Fortbildungen teil. Auch werden die Antidiskriminierungstrainings und die Fortbildung »Politisch-historische Bildung« zu den interkulturellen Fortbildungen gezählt, obwohl sie auch LGBTI\*-Themen behandeln.

## Miteinander reden und Handlungsoptionen finden



### Dr. Britta Schellenberg

ist Politikwissenschaftlerin an der LMU und Gründungsdirektorin und Dozentin des Programms »Den Menschen im Blick. Kompetenzen gegen Rassismus und Diskriminierung in Beruf und Alltag«, das sie gemeinsam mit einem Team aus Wissenschaft, Bildungspraxis, NGOs und Institutionen entwickelt hat. Seit 2022 bieten Dr. Britta Schellenberg und das Team Antidiskriminierungstrainings mit Schwerpunkt Rassismus bei der MÜNCHENSTIFT an.



In einer Mischung aus Impulsen, interaktiven Übungen und Erfahrungen der Teilnehmenden stehen in der Fortbildung die Reflexion und der Austausch zum Themenfeld Rassismus im Mittelpunkt. Wir betrachten aber auch andere Formen von Diskriminierung, z. B. Sexismus oder Queerfeindlichkeit und erarbeiten in der Gruppe Handlungsmöglichkeiten. Denn es ist generell wichtig, sich bei einem Problem – egal ob unter Kolleg\*innen, beim Umgang mit Bewoh-

ner\*innen oder Angehörigen – nicht zurückzuziehen, sondern miteinander ins Gespräch zu kommen und es in den Teams zum Thema zu machen. Nur so kann es besprochen und bearbeitet werden. Die MÜNCHENSTIFT tut einiges, um ein professionelles und gutes Arbeitsklima zu schaffen, das merkt man. Wir sind gerne hier, weil sich viele Menschen darüber Gedanken machen, wie man sich gegen Rassismus positioniert und Benachteiligung begegnet.





## Ich habe nicht mehr das Gefühl, allein zu sein



**Niyoyita Consoleé Ndayambaje,**  
Wohnbereichsleitung,  
Haus an der Tauernstraße

Erlebtes erzählen. Natürlich hatte ich auf Grund meiner Hautfarbe einiges beizutragen. Z. B. fragen Angehörige von neu eingezogenen Bewohner\*innen oder neue Kolleg\*innen mich häufig nach der Fachkraft oder der Wohnbereichsleitung, weil sie auf Grund meiner Hautfarbe annehmen, ich könne nur eine Hilfskraft sein. Aus anderen Gesprächen im Seminar habe ich mitgenommen, dass es nicht nur um Hautfarbe oder um Ausländer geht. Es gibt viele Arten von Diskriminierung. Durch das Seminar fühle ich mich besser vorbereitet, wenn neue Bewohner\*innen oder Kolleg\*innen auf meinen Wohnbereich kommen. Ich konnte viele Anregungen für mein Team mitnehmen. Das Seminar war eine Art Teambuilding: Wir haben uns besser kennengelernt, und als wir uns danach wieder im Haus trafen, war eine große Wertschätzung zu spüren. «



Ich bin aus Ruanda und lebe seit 25 Jahren in Deutschland. Ich konnte mich integrieren, bin mittlerweile Wohnbereichsleitung und habe viel Positives erlebt. Im Sommer nahm ich am Tagesseminar zur rassistischen Diskriminierung zusammen mit 20 Kolleg\*innen aus verschiedenen Hausbereichen teil. Wir konnten in einer sehr offenen Atmosphäre selbst



Oben: Stadtrundgang zur Geschichte der Migration nach München 2015.

Unten: Fortbildungsveranstaltung »Politisch-historische Bildung« 2015.



Oben: Deutschkurs bei der InitiativeGruppe e. V. 2016.

Unten: Virtueller Stadtrundgang zur Geschichte der Migration im Haus an der Effnerstraße 2020.

## Ausbildungsklasse für Geflüchtete ab 2016



Die neuen Auszubildenden bei der MÜNCHENSTIFT markieren ihre Herkunftsländer bei der Willkommensfeier 2022.

**Seit vielen Jahren engagiert sich die MÜNCHENSTIFT für Menschen mit Flucht- und Migrationserfahrung. Die gemachten Erfahrungen dieser Personen vor, während und auch noch nach ihrem Migrationsprozess ergeben besondere Bedarfe während der Ausbildung.**

Diese umfassen neben Sprachbarrieren auch Fragen nach dem Aufenthaltstitel und der damit zusammenhängenden Kommunikation mit den Ausländerbehörden, die Unterstützung durch Sozialleistungen, gesundheitliche Fragestellungen, Kinderbetreuung, Vernetzung in München, Kennenlernen von Hilfsorganisationen, Wohnungssuche und vieles mehr. Die MÜNCHENSTIFT in Kooperation mit dem Referat für Arbeit und Wirtschaft (RAW) der Stadt München begegnet diesen Bedarfen durch ein zweiteiliges Ausbildungsangebot:

Im Vorbereitungsjahr lernen Teilnehmende den Alltag im Pflegeheim kennen und werden regelmäßig für den Deutschkurs in der InitiativeGruppe e.V., für erste pflegetheoretische Grundlagen in der Pflegeschule der GGSD, für einen kurzen PC-Kurs und für neun Seminartage freigestellt. So können die Teilnehmenden neben der beruflichen Orientierung auch ihre Deutschkenntnisse verbessern. Ziel ist es, dass Teilnehmende nach dem einjährigen Praktikum in eine Pflegeausbildung starten. Häufig wird die Ausbildung zur\* zum Pflegefachhelfer\*in gewählt, welche ebenfalls im Rahmen des Projektes durch weitere Sprachförderung und pädagogische Begleitung gefördert wird.

Schon kurz nach Beginn der spezifischen Förderung von Auszubildenden mit Migrations- und Fluchterfahrung stellte die MÜNCHENSTIFT fest, dass soziale Unterstützung nicht nur Menschen mit Flucht- und Migrationserfahrung hilfreich



Die neuen Auszubildenden bei der MÜNCHENSTIFT bei ihrer Willkommensfeier 2022.

ist. Um diese Begleitung auszubauen und allen Auszubildenden zukommen lassen zu können, soll die Förderung durch das RAW auf die generalistische Pflegefachkraftausbildung ausgeweitet werden.

Schaut man auf das von Geschäftsführer Siegfried Benker ins Leben gerufene Projekt, an dem seit 2016 über 100 Personen teilnahmen, lässt sich festhalten: Die angebotene Hilfestellung durch pädagogische Begleitung für Menschen mit Flucht- und Migrationserfahrung trifft auch nach den großen Zuwanderungsjahren 2014/15 auf starke Nachfrage und hat sich über die Jahre hinweg in der MÜNCHENSTIFT fest etabliert. Um allen Menschen, auch ohne Flucht- und Migrationshintergrund, diese ganzheitliche Unterstützung anbieten zu können, wird es das Angebot auch weiterhin geben. Letztlich profitiert nicht nur der\* die individuelle Auszubildende, sondern auch die Bewohner\*innen der Häuser der MÜNCHENSTIFT sowie die divers aufgestellte Gesellschaft Münchens als solche.



## Kultursensibles Einarbeitungskonzept

Im Rahmen des Projektes Interkulturelle Öffnung wurde im Jahr 2016 im Haus an der Rümmanstraße in Zusammenarbeit mit GAB München – Gesellschaft für Ausbildungsforschung und Berufsentwicklung eG ein kultursensibles Einarbeitungskonzept entwickelt. Darin werden wichtige Themen und Abläufe verständlich und mit vielen Fotos und Illustrationen behandelt, wie etwa Pflegedokumentation oder Hygiene, aber

auch hausbezogenes Wissen (»Wo finde ich was?«). Es wurde 2017 zunächst in Projekthäusern ausprobiert, bevor es 2018 in allen Häusern der MÜNCHENSTIFT eingeführt wurde. Im Rahmen der Digitalisierung der MÜNCHENSTIFT wird das kultursensible Einarbeitungskonzept zurzeit überarbeitet und für die Nutzung am Computer bzw. auf Tablets angepasst.

## Flagge zeigen – die MÜNCHENSTIFT beim Christopher Street Day

Seit 2014 zeigt die MÜNCHENSTIFT Flagge beim Christopher Street Day (CSD). Neben einem Stand auf dem Marienplatz nahm auch eine Fußgruppe am Demonstrationzug teil.

Ab 2017 wurde die Fußgruppe durch einen Paradedwagen ergänzt. Die Teilnahme der MÜNCHENSTIFT am CSD wirkt aber nicht nur auf das Unternehmen selbst, vielmehr rückt die MÜNCHENSTIFT die Themen Alter, Pflege und Pflegebedürftigkeit in den Fokus der LGBTI\*-Community. Am Info-Stand erkundigen sich Interessierte zu den Angeboten der MÜNCHENSTIFT für LGBTI\*-Menschen und erhalten neben Flyern auch Give-aways.

Und auch in den Häusern der MÜNCHENSTIFT finden in den Tagen rund um den Christopher Street Day viele Aktionen statt. So z. B. Hausführungen für Interessierte, Ausstellungseröffnungen zu Themen rund um LGBTI\* oder auch Kinoabende für unsere Bewohner\*innen.

Hausleitung Barbara Mooser 2019 beim Verteilen von Armbändchen in Regenbogenfarben, welche über die Jahre zu einem wahren Besucher\*innenmagnet wurden. 2022 verteilten Mitarbeitende am Infostand in nur drei Stunden ca. 3.000 Armbändchen.



Christopher Street Day in München 2017.



Paradewagen der MÜNCHENSTIFT auf dem Christopher Street Day 2022.

Auch während der Corona-Pandemie beteiligte sich die MÜNCHENSTIFT weiterhin an den Aktionen zum CSD. So entstanden kurze Video-Clips, bei denen 80 Mitarbeitende und Bewohner\*innen ihre Begeisterung für das Thema zeigten, wie hier im Haus an der Rümmanstraße. Als Zeichen für die Stadtgesellschaft wurden zu Pandemiezeiten vor allen Häusern der MÜNCHENSTIFT große Regenbogenfahnen gehisst.



Bereits in den Jahren 2014 und 2015 war die MÜNCHENSTIFT auf dem lesbischen Angertorstraßenfest mit einem Info-Stand vertreten. 2023 wurde das lesbische Straßenfest auf den Sebastiansplatz verlegt. Im Bild der Stand der MÜNCHENSTIFT mit den Drag-Queens Kris Blaq und Tiffany Tölle.

### Ein Unternehmensstandard zur Angleichung und Anerkennung von trans\* Personen

Die MÜNCHENSTIFT setzt sich aktiv dafür ein, dass alle Mitarbeitenden ihre geschlechtliche Identität und ihren Geschlechtsausdruck offen und ohne Angst vor negativen Folgen leben können. Um Sicherheit und Wertschätzung im Umgang zu fördern sowie Diskriminierung zu verhindern, wurde 2022 ein unternehmensweit geltender »Standard zur Angleichung und Anerkennung des Geschlechts von Mitarbeitenden« erarbeitet.



## Veränderungen in unseren Häusern

**Vielfalt in den Räumen der MÜNCHENSTIFT sichtbar zu machen, kann auf ganz unterschiedliche Weise gelingen. Neben Aktionen, die direkt auf Mitarbeitende und zu pflegende Personen eingehen, spielt das Erscheinungsbild eines Hauses ebenfalls eine große Rolle.**



Im Haus Heilig Geist wird seit 2016 mehrsprachig begrüßt.

Im baulichen Kontext stellten sich in den letzten zehn Jahren Fragen wie z. B.: Was brauchen Menschen muslimischen Glaubens, um gleichberechtigt versorgt zu werden? Fühlen sich Menschen mit Migrationsgeschichte bei uns wohl und wird auch im baulichen Kontext auf ihre Einzigartigkeit eingegangen? Wie muss ein Haus geschaffen sein, dass LGBTI\*-Menschen nicht diskriminiert werden?

Gestaltungsmaßnahmen können eine starke Wirkung nach innen und nach außen entfalten. So begrüßt beispielsweise ein Teppich alle Bewohner\*innen, Mitarbeitenden und Besucher\*innen im Eingangsfoyer unserer Häuser durch ein »Herzlich willkommen« in mehreren Sprachen.

Auch Aufkleber in Form einer Regenbogenfahne sind in den Eingangsbereichen häufig zu finden.

Bei einer der ersten Begehungen unserer Häuser durch Vertreter\*innen der migrantischen Community stellten diese fest, dass die Bilder, die in den Wohnbereichen hängen, fast ausschließlich Motive aus München und/oder Bayern zeigen. Wäre es daher nicht ein Zeichen der Öffnung, wenn die Auswahl an Motiven auch Herkunftsländer von Menschen mit Migrationsgeschichte widerspiegeln würde? Diese Thematik wurde in den letzten Jahren mehrfach aufgegriffen, sei es durch temporäre Wechselausstellungen oder durch den Austausch oder das Ergänzen von Motiven.

## Angebote für Menschen muslimischen Glaubens

**Die MÜNCHENSTIFT legt im Hans-Sieber-Haus einen Schwerpunkt auf spezifische Angebote für Migrant\*innen muslimischen Glaubens. Das Kernstück des 2015 gestalteten Wohnbereichs ist der Gebetsraum. Das Architekturbüro jasarevic, das auch die Moschee in Penzberg entwarf, plante den Umbau eines Bewohnerzimmers zum Gebetsraum.**

Zur Beratung der Entwürfe wurden der Moscheevereiner Allach und Mitarbeitende miteinbezogen. Während des Umbaus lud das Hans-Sieber-Haus den Muslimrat der Landeshauptstadt München und den benachbarten Imam zu einer Besichtigung und Beratung vor Ort ein. Gemeinsam wurden Farben und Lampen für den Raum ausgesucht. Auch die Gebetsrichtung nach Mekka wurde professionell mit einem speziellen Kompass ausgelotet. Ein behindertengerechter Waschraum, der auch für Rollstuhlfahrer\*innen geeignet ist, wurde installiert.

Eine »orientalische Teestube« ist der nächste Blickfang im Wohnbereich. In dieser Teestube befinden sich gut sichtbar ein Samowar und eine Shisha. Die Polstermöbel sowie das türkische Teegeschirr in der Glasvitrine erinnern an ein »türkisches« Wohnzimmer.

2015 konnte der Wohnbereich für Muslimas und Muslime im Hans-Sieber-Haus in Allach-Untermenzing mit einer fulminanten Feier eröffnet werden. Es nahmen über 100 Gäste teil. Höhepunkt der Feier war das interreligiöse Gebet, das die Vertreter der katholischen, evangelischen, jüdischen, orthodoxen und muslimischen Gemeinden gemeinsam durchführten.

Über die Eröffnung der Wohngruppe mit besonderen Angeboten für muslimische Bewohner\*innen im Hans-Sieber-Haus 2015 berichtete die Münchner Presse. (TZ vom 10.06.2015)

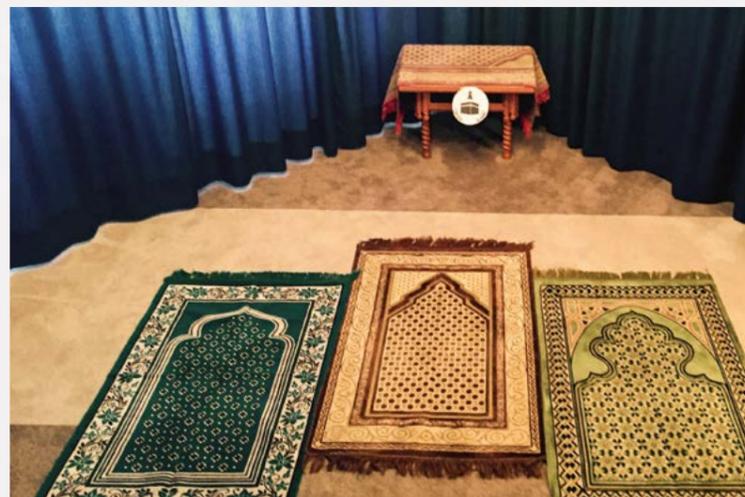




In der Teestube des Hans-Sieber-Hauses werden seit 2015 die Bedürfnisse muslimischer Senior\*innen besonders berücksichtigt.



Am 9. Juni 2015 wurde die Wohngruppe mit Angeboten für muslimische Bewohner\*innen feierlich u. a. mit einem interreligiösen Gottesdienst eröffnet.



Seit 2015 gibt es einen muslimischen Gebetsraum im Hans-Sieber-Haus.

## Angebote für Menschen muslimischen Glaubens



Ana Thudt,  
Hausleitung  
Hans-Sieber-Haus

»Als ich vor vier Jahren die Stelle der Hausleitung im Hans-Sieber-Haus übernahm, freute es mich sehr, in einem Wohnbereich spezielle Angebote für Menschen muslimischen Glaubens vorzufinden. Über die Jahre haben wir aber festgestellt, dass nicht immer ein Platz in genau diesem Wohnbereich frei war, wenn sich ein Mensch muslimischen Glaubens für einen Pflegeplatz interessierte. Die Personen entschieden sich dennoch häufig für unser Haus, zogen aber in andere Bereiche ein. Wurde ein Platz im Wohnbereich mit den speziellen Angeboten für Menschen muslimischen Glaubens frei, boten wir einen Umzug an. Dieser wurde fast nie in Anspruch genommen, denn die Personen hatten sich bereits eingelebt. 2022 war es nun an der Zeit, sich mit genau dieser Situation auseinanderzusetzen. Da unsere Bewohner\*innen muslimischen Glaubens im ganzen Haus verteilt wohnen, war es mein Wunsch, die Versorgungsangebote und auch das nötige Fachwissen auf das ganze Haus auszuweiten. Ein weiterer Grund für die Evaluation und Weiterentwicklung war unser anstehender Umzug in den Neubau an der Franz-Nißl-Straße. Es war uns wichtig, das Etablierte an die Gegebenheiten im Hier und Jetzt anzupassen und so zu gestalten, dass

auch nach dem Umzug eine qualitativ hochwertige Versorgung von Menschen muslimischen Glaubens sichergestellt ist. Gemeinsam mit der Geschäftsführung, den Stabsstellen Vielfalt und Strategie und unserer Qualitätsabteilung erarbeiteten wir ein Konzept, das die Rahmenbedingungen verankert.

Bei der Evaluation stellte sich des Weiteren heraus, dass sich durch räumliche Nähe, wie es eine Unterbringung im gleichen Wohnbereich ermöglicht, das Wohlbefinden von Menschen mit gleicher Muttersprache oder kultureller Prägung besonders positiv beeinflussen lässt. Auf die Vorteile, die die Betreuung von Menschen gleicher Muttersprache in einem Wohnbereich für zu Pflegenden bieten, wollen wir in einem separaten Konzept zum Umgang mit Mehrsprachigkeit von zu Pflegenden in naher Zukunft eingehen.«





## Mediterranes Flair im Haus Heilig Geist

Im Rahmen des Projektes zur Interkulturellen Öffnung legte das Haus Heilig Geist einen Schwerpunkt auf Migrant\*innen aus dem Mittelmeerraum, u. a. da zu Projektbeginn die größte Gruppe der damaligen Bewohner\*innen mit Migrationshintergrund aus dieser Region stammte.

Mit verschiedenen Gestaltungsmaßnahmen wurde ab 2016, u. a. auf Anregung von Besucher\*innengruppen mit Einwanderungsgeschichte, ein mediterranes Flair geschaffen, wobei ein Farbkonzept dabei eine zentrale Rolle spielt. Im Eingangsbereich machen mediterrane Farbtöne in den Bögen das Raumklima weicher und wärmer. Auch auf den Wohnbereichen zog über die Jahre eine mediterrane Stimmung ein. Im Erdgeschoss sind in einer Nische mehrlagige Fotocollagen zu sehen, die wie ein Fenster zum Meer wirken. Im ersten Obergeschoss wurde eine Nische mit einer raumhohen Fototapete in eine »venezianisches Straßencafé« umgewandelt.

Direkt neben der Rezeption, mit an der dahinterliegenden Wand angebrachten Willkommensgrüßen in verschiedenen Sprachen, war zur Einweihung 2016 eine digitale Bildinstallation zu sehen. Für diese animierte Präsentation stellten Bewohner\*innen des Hauses alte Fotografien, beispielsweise von Urlauben am Mittelmeer um 1960, zur Verfügung. Ergänzt wurden diese Aufnahmen mit Fotografien aus dem Stadtarchiv München, dem Archiv der Münchner Arbeiterbewegung und dem Griechischen Haus. Darunter befanden sich Fotografien von Migrant\*innen aus den 1960er Jahren in München in verschiedenen Lebensbereichen und weitere Fotos aus dem »alten« München.

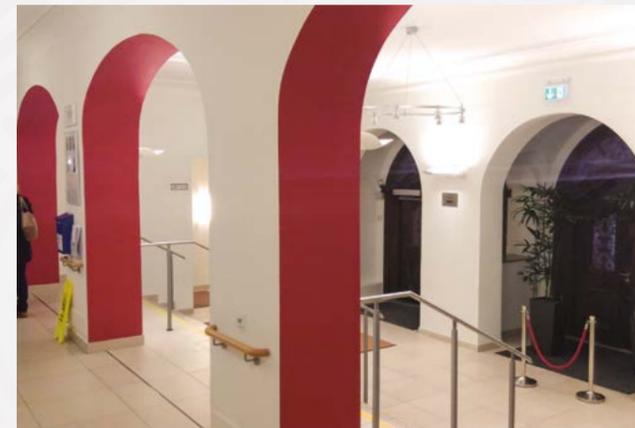
Über die Umgestaltung im Haus Heilig Geist berichtete nach dem Projektende 2019 die Süddeutsche Zeitung.



Fototapeten im Haus Heilig Geist rufen Erinnerungen an das Mittelmeer wach.

Farbige Rundbögen kreieren ein mediterranes Flair im Eingangsbereich des Hauses Heilig Geist.

Bild unten: Bewohner\*innen schauen gemeinsam eine Fotodokumentation im Haus Heilig Geist.



Zeitungen aus diversen Ländern gehören zum Standardangebot im Haus Heilig Geist.

Bild rechts: Eine Bewohnerin befühlt ein Mosaikband im Haus Heilig Geist.





## Konzeptionen für Neubauten

Mit dem Neubau des Hans-Sieber-Hauses in der Franz-Nißl-Straße und dem Neubau des Hauses an der Tauernstraße entstehen in den kommenden Jahren moderne Häuser, die innovative Pflegekonzepte und modernste Technik nutzen. Ein weiteres Haus wird voraussichtlich ab 2026 auf dem Gelände der ehemaligen Bayernkaserne gebaut.



Rendering: Niskl & Partner Architekten AG

Visualisierung des neuen Hans-Sieber-Hauses in der Franz-Nißl-Straße.

Diese Häuser werden eine Vielzahl von Angeboten bereitstellen, die die gesamte Versorgungskette abdecken, einschließlich fachspezifischer Beratung, ambulanter Pflege, Kurzzeitpflege und gerontopsychiatrischer Pflege. Zugleich bedient auch jedes der Häuser spezifische Pflegebedarfe, beispielsweise zugeschnitten auf die erwartbare Nachfrage nach erweiterten demenzspezifischen Angeboten und nach Lebenswelten für Menschen aus verschiedenen Kulturräumen. In beiden Häusern sind spirituelle Räume geplant, die von verschiedenen Religionen genutzt werden können.



Grundsteinlegung zum neuen Haus an der Tauernstraße am 21. Juni 2023.



Rendering: STUDIO UX GmbH

Visualisierung des neuen Hauses an der Tauernstraße.

## Die Stabsstelle Strategie Pflege & Betreuung – ein Interview mit Susanne Krempf



**Susanne Krempf** ist examinierte Altenpflegefachkraft und seit zwölf Jahren bei der MÜNCHENSTIFT. Als Stabsstelle Strategie Pflege & Betreuung ist sie für die strategische Ausrichtung dieser Kernprozesse tätig.

### Um was kümmert sich die Stabsstelle Strategie Pflege & Betreuung?

**Susanne Krempf:** Meine Tätigkeit ist eine Mischung aus operativem Tagesgeschäft, überwiegend im Rahmen der Organisationsentwicklung, und strategischem Wirken. Wir überlegen, wo wir in Zukunft stehen wollen, welche Angebote wir wollen und was wir für die Umsetzung brauchen. Ich frage mich und natürlich meine Kolleg\*innen auch, wo der Schuh bei der Pflege und Betreuung unserer Bewohner\*innen drückt. Denn nur so können wir erreichen, dass unsere Mitarbeitenden zukünftig noch besser und zufriedener arbeiten können.

### Seit fast zehn Jahren beschäftigt sich die MÜNCHENSTIFT mit den Themen der Vielfalt. Was hat sich verändert?

**Susanne Krempf:** Ganz klar hat sich der Blick in Bezug auf unser tägliches Tun geweitet und verändert. Die MÜNCHENSTIFT hat schon immer auf eine offene Art und Weise versucht, jegliche Bedarfe und Bedürfnisse auf einer empathischen Ebene mitzunehmen. Verändert hat sich das Bewusstsein für Vielfalt. Dem Unternehmen wurde klar, dass es noch mehrere Schritte weiterdenken muss.

### Wie wirkt sich der geweitete Blick auf die anstehenden Neubauten und Sanierungen aus?

**Susanne Krempf:** Allein die Tatsache, dass wir uns ja ganz bewusst Gedanken zur Vielfalt und zu den daraus entstehenden Bedarfen machen, verändert vieles. Nehmen wir unsere Andachtsräume als Beispiel: Unser Haus St. Josef und das Haus Heilig Geist sind mit großen katholischen Kirchen ausgestattet. Bei den Neubauten des Alfons-Hoffmann-Hauses oder dem Haus an der Effnerstraße wurden vor fast 20 Jahren dann ökumenische Andachtsräume geplant.

Wir müssen uns heute mit den Bedarfen von zukünftigen Kund\*innen und Mitarbeitenden auseinandersetzen, um die richtigen Angebote zu entwickeln. Für das Neubauvorhaben spielt unser »geweiteter Blick« insofern eine Rolle, als dass

die gemeinsam mit den Communities gewonnenen Erkenntnisse vor allem im Zusammenhang mit den drei Grundprinzipien »Leben in der Privatheit«, »Leben in der Gemeinschaft« und »Leben in der Öffentlichkeit« weiterentwickelt und umgesetzt werden müssen – ggf. auch hinsichtlich baulicher Strukturen.

### Haben Sie noch ein weiteres Beispiel, das diese Veränderungen verdeutlicht?

**Susanne Krempf:** Wenn ich heute als berufstätige Person meine Mutter im Pflegeheim besuche, dann ist das wahrscheinlich nicht vor 17 Uhr. Wenn ich dann im Pflegeheim bin, will ich nicht unbedingt mit ihr die ganze Zeit im Zimmer sitzen. Es wäre doch viel schöner, gemeinsam noch eine Kleinigkeit zu essen – ich habe auch den ganzen Tag gearbeitet – und dazu vielleicht einen Aperol Spritz zu trinken. In den Neubauten haben wir nun die Chance, dafür die baulichen Voraussetzungen zu schaffen.

### Was hat dieses Beispiel mit den Öffnungsprozessen für Vielfalt zu tun?

**Susanne Krempf:** Zu Beginn der Öffnungsprozesse für Migrant\*innen und für LGBTI\*-Personen haben uns die Vertreter\*innen dieser Communities klargemacht, dass eine vielfältige Gesellschaft andere Bedarfe und vor allem einen anderen Anspruch an das Leben in Pflegeeinrichtungen hat. Die Gestaltung von Öffnungszeiten bzw. das Zur-Verfügung-Stehen von Angeboten gehört definitiv zu den Lerneffekten der letzten Jahre. Gerne würden auch wir den institutionellen Rahmen der stationären Pflege noch mehr sprengen, dies geht aber leider nicht immer. Deshalb müssen wir diesen Rahmen zumindest mit Vielfalt und mit Leben füllen.



## Das Queer Quartier Herzog\*in



Im Queer Quartier Herzog\*in in Sendling bietet die MÜNCHENSTIFT ab 2023 LGBTI\*-Senior\*innen diskriminierungsfreies Wohnen zu sozialverträglichen Mieten und ambulante Pflege bei Bedarf.

Nicht nur in den aktuell dreizehn Häusern der MÜNCHENSTIFT gilt: Menschen unterschiedlicher Herkunft und Biografie, unabhängig von ihrer sexuellen Orientierung und geschlechtlichen Identität, sind ausdrücklich willkommen. Die Kultur der Offenheit wird mit lebensweltspezifischen Angeboten seit vielen Jahren gepflegt.

Ab Ende 2023 wird es im Verbund der MÜNCHENSTIFT-Häuser ein vierzehntes Haus geben, das sich explizit an LGBTI\*-Senior\*innen richtet: das Queer Quartier Herzog\*in am Herzog-Ernst-Platz im Stadtteil Sendling.

Ältere lesbische Frauen, schwule Männer, Bisexuelle, trans\* und Inter-Menschen sollen hier zu sozialverträglichen Mieten selbstbestimmt und diskriminierungsfrei leben können. Für die Realisierung des Angebots ging die MÜNCHENSTIFT mit der Münchner Aids-Hilfe e.V. eine Kooperation ein: Die MÜNCHENSTIFT wird für das Queer Quartier Herzog\*in die pflege- und betreuungsspezifischen Angebote durch den Ambulanten Pflegedienst Sendling des Hauses St. Josef sicherstellen und die Verwaltung der Wohnungen übernehmen. Die Münchner Aids-Hilfe e.V. wird mit einem psychosozialen Beratungsangebot Ansprechpartnerin für alle Fragen des täglichen Lebens vor Ort in der Hausgemeinschaft.



Unterzeichnung des Mietvertrages für das LGBTI\*-Wohnprojekt Queer Quartier Herzog\*in. V. l. n. r.: Dr. Tobias Oliveira Weismantel, Münchner Aids-Hilfe e.V.; Christian Amlong, GWG; Siegfried Benker, MÜNCHENSTIFT.

## Eine zertifizierte LGBTI\*-sensible Versorgungskette

Mit dem Queer Quartier Herzog\*in kommt die MÜNCHENSTIFT ihrem Ziel der Etablierung einer LGBTI\*-sensiblen Versorgungskette einen großen Schritt näher. Die Versorgungskette soll alle Angebote der MÜNCHENSTIFT enthalten: vom Selbstständigen Wohnen und der ambulanten Pflege über die Tagespflege bis zur stationären und palliativen Versorgung.



Tamara Junkovic, Alesia Salauyova, Andrea Bähler (v. l.) vom Ambulanten Pflegedienst Sendling im Haus St. Josef.

Zur Qualitätssicherung wurde 2022 der Ambulante Pflegedienst Sendling des Hauses St. Josef mit dem Qualitätssiegel Lebensort Vielfalt® zertifiziert. Der Auszeichnung vorausgegangen ist eine intensive einjährige Qualifizierungsphase, bei der in 90 Kriterien der diskriminierungsfreie Umgang mit sexuellen und geschlechtlichen Minderheiten sowohl bei Kund\*innen wie auch bei Angestellten der MÜNCHENSTIFT geprüft wurde. So erarbeitete die MÜNCHENSTIFT ein eigenes LGBTI\*-sensibles Pflege- und Betreuungskonzept, welches die Rahmenbedingungen sowie die fachliche Basis für eine personenzentrierte Versorgung von pflegebedürftigen LGBTI\*-Senior\*innen regelt. Michael Härteis, Leitung der Stabsstelle Vielfalt, erklärt: »Unsere Kolleg\*innen des Ambulanten Pflegedienstes Sendling haben im Rahmen der

Zertifizierung mehr als 400 Fortbildungsstunden besucht. Es wurde nicht nur auf die von Diskriminierungserfahrungen geprägte LGBTI\*-Geschichte, welche für die Biografiearbeit wichtig ist, eingegangen, sondern u. a. auch auf pflegerische Besonderheiten von trans\* und Inter-Personen. Auch eine Schulung zur zeitgemäßen Versorgung von Senior\*innen mit HIV durfte natürlich nicht fehlen.«

Das Qualitätssiegel Lebensort Vielfalt® wird im Rahmen der LGBTI\*-sensiblen Versorgungskette auch für die Angebote im Haus Heilig Geist angestrebt. 2023 begann die Zertifizierung der Tagespflege, 2024 folgt als letzter Baustein der LGBTI\*-sensiblen Versorgungskette die stationäre Pflege des Hauses Heilig Geist.

Verleihung des Qualitätssiegels Lebensort Vielfalt® an den Ambulanten Pflegedienst Sendling im Haus St. Josef, 2022.

Unten v. l.: Eva Obernauer (Schwulenberatung Berlin, Qualitätssiegel Lebensort Vielfalt®), Andrea Bähler (Einsatzleitung Ambulanter Dienst), Simon Lang (Schwulenberatung Berlin, Qualitätssiegel Lebensort Vielfalt®).

Oben v. l.: Predrag Savic (Hausleitung St. Josef), Michael Härteis (Leitung Stabsstelle Vielfalt), Siegfried Benker (Geschäftsführer MÜNCHENSTIFT).





## Stimmen zur Zertifizierung mit dem Qualitätssiegel Lebensort Vielfalt®

### Mitarbeitende voll dabei

»Meine Kollegin und ich waren ausgesprochen erfreut über das, was wir im Ambulanten Dienst vorgefunden haben. Vom Kick-off über die Begehung und Prüfung bis zur Abschlussveranstaltung mit der Übergabe der Zertifizierungsurkunde hatten wir viele Gelegenheiten, mit den Mitarbeitenden ins Gespräch zu kommen. Bei 5 Prozent des Teams führten wir zudem eine anonyme Befragung durch, wie sie den Prozess erlebt haben, ob sie z. B. wissen, wo sie Infomaterial zum Thema finden können, oder das Gefühl haben, dass es im Team eine Atmosphäre der Wertschätzung gibt. Wir haben beobachtet, dass es eine große Offenheit gibt sowie echtes Interesse am Thema und den Wunsch, jede Person bedarfsgerecht zu pflegen. Wir haben Mitarbeitende gesprochen, die der LSBTI\*-Community zuzuordnen sind, sowie Menschen mit wenig Kontakt dazu.



**Simon Lang,**  
Schwulenberatung Berlin  
gGmbH, Qualitätssiegel  
Lebensort Vielfalt®

Man merkt, dass die MÜNCHENSTIFT sich vor Jahren geöffnet hat und viele Schritte gegangen ist, sodass die interkulturelle Öffnung und die Öffnung für LSBTI\* schon länger präsent sind.«

### Sicherer werden und Offenheit leben



**Rita Tenger,**  
Pflegefachkraft,  
Ambulanter Pflegedienst  
Sendling im Haus St. Josef

»In den Schulungen haben wir viel gelernt. Denn wenn es an Wissen fehlt, verhält man sich ungewollt falsch. Wir haben jetzt z. B. eine trans\* Kundin, sie hat viel durchgemacht, aber heute ist sie glücklich. Ich kann mir vorstellen, dass Pflegekräfte total überfordert sind, wenn sie sich mit dem Thema Trans\* noch nicht befasst haben. Es fängt damit an, wie ich über diese Person spreche, sagt man sie oder er?

Auch bei mir kann ich Veränderungen beobachtet. Ich bin aus Nigeria und dunkelhäutig, habe mich daher schon vorher mit Diskriminierung auseinandergesetzt

und weiß, wie es ist, wenn man nicht der Norm entspricht. Durch meine Geschichte stand ich dem Projekt von Anfang an sehr offen gegenüber.

Ich bin seit 13 Jahren in der Pflege: Von der Offenheit, wie wir sie bei der MÜNCHENSTIFT gegenüber unterschiedlichen Kulturen und sexueller Orientierung haben, können sich manche Einrichtungen eine Scheibe abschneiden. Das ist genau das, was auch mir wichtig ist. Denn es ist total egal, wen man liebt, wie man aussieht oder wie man sein Leben gestalten will. Leider ist das noch nicht ganz in unserer Gesellschaft und auch nicht in der Pflege angekommen. Eigentlich müsste jede Pflegekraft in Deutschland diese Schulungen machen.

Ich finde es toll, dass es das Queer Quartier Herzog\*in für ältere queere Menschen geben wird. So etwas gibt es noch nicht in München, es ist bewundernswert und mutig, nicht nur Schulungen zu machen, sondern es zu realisieren. Die Zertifizierung ist ein Schritt dahin. Ich bin sehr froh, dass wir diese Offenheit raustragen können, dass wir die Menschen, egal was und wie sie sind, unterstützen und sie sich bei uns auch in ihrer letzten Lebensphase wohlfühlen können.«

## Kulturelle Teilhabe: vielfältiges Veranstaltungsprogramm

»Jeder Mensch hat das Recht, am kulturellen Leben der Gemeinschaft frei teilzunehmen, sich an den Künsten zu erfreuen und am wissenschaftlichen Fortschritt und dessen Errungenschaften teilzuhaben.« Dieser Satz findet sich in Artikel 27 in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte wieder. Doch was bedeutet dieses Grundrecht auf kulturelle Teilhabe im Pflegekontext? Wie lässt sich kulturelle Teilhabe ermöglichen und welche Angebote sind nötig, um kultureller Vielfalt in der Betreuung und Pflege gerecht zu werden?



Bewohner\*innen und Mitarbeitende wurden 2018 im Rahmen des Ausstellungsprojektes »Lebendige Vielfalt. Interkulturelle Öffnung im Haus an der Tauernstraße« porträtiert.

In den letzten zehn Jahren haben die Häuser der MÜNCHENSTIFT ihr Veranstaltungsprogramm vielfältiger gestaltet. Zwar wurden auch schon vor den Öffnungsprozessen Aktivitäten wie z. B. Konzerte, Lesungen, Filmvorführungen, Tanzveranstaltungen und Ausstellungen angeboten, doch galt es zu erreichen, dass sich auch Bedarfe von Migrant\*innen und LGBTI\*-Menschen in diesen Angeboten widerspiegeln.

Hierbei achtete die Stabsstelle, welche diese Angebote zusammen mit den Hauswirtschaftsleitungen entwickelte, darauf, dass niemand ausgeschlossen wurde. Vielmehr

sollte das Veranstaltungsprogramm Brücken zwischen verschiedenen Gruppen bauen, Interesse am Gegenüber wecken und zum Austausch einladen.

Häufig wurden die Veranstaltungen auch zusammen mit externen Gruppen und Kooperationspartner\*innen geplant und durchgeführt. Zum einen kamen so Externe mit der Altenpflege in Kontakt, zum anderen wurde unseren Bewohner\*innen durch den Besuch dieser externen Personen auch der Anschluss an ihre eigene Community ermöglicht. Das Veranstaltungsprogramm in den Häusern der MÜNCHENSTIFT wirkt daher sowohl nach innen als auch nach außen.



## Im Gespräch mit Hauswirtschaftsleitung Barbara Haßberger

**Wir ziehen heute Bilanz zum Thema »10 Jahre Vielfalt bei der MÜNCHENSTIFT«. Was hat sich in den letzten zehn Jahren in Hinblick auf das Themenfeld der kulturellen Teilhabe verändert? Wie haben Sie das Angebot an verschiedene Kulturen angepasst?**

**Barbara Haßberger:** Wir sind im Vergleich zu früher neugieriger geworden. In den letzten zehn Jahren hat sich die kulturelle Vielfalt bei unseren Mitarbeitenden und auch bei den Bewohner\*innen vergrößert.

Zudem nehmen wir inzwischen mehr Rücksicht auf die Gepflogenheiten und Abläufe in anderen Kulturen. Das betrifft nicht nur den Umgang mit unseren Bewohner\*innen – auch bei neuen Mitarbeitenden agieren wir anders. Wir fragen uns: Was können wir als Unternehmen und Arbeitgeberin besser machen und wie können wir verschiedenen Kulturen gerecht werden, und zwar so, dass sie sich alle bei uns wohlfühlen?

**Sie sprechen vor allem über Themen der Interkulturellen Öffnung. Wie hat sich das Haus an der Tauernstraße mit dem Thema LGBTI\* auseinandergesetzt und welche Veränderungen gab es?**

**Barbara Haßberger:** Um ehrlich zu sein, war es für unser Haus schwierig, einen Zugang zu diesem Thema zu finden. Im Vergleich dazu waren die interkulturellen Themen für uns im Haus viel einfacher. Die Akzeptanz für die Interkulturelle Öffnung war hier von Anfang an selbstverständlich. Im Haus gab es zu Beginn auch Bewohner\*innen, die das LGBTI\*-Thema massiv ablehnten. Auch negative Aussagen von Mitarbeiter\*innen und Betreuer\*innen wurden an mich herangetragen. Aber genau diese Ablehnung war ja auch der Grund, warum wir uns mit diesem Thema beschäftigen. Es hat sich verbessert, LGBTI\*-Themen sind jetzt im Alltag integriert und nicht mehr negativ besetzt, sondern eher positiv oder neutral.

**Können Sie konkret sagen, wie sich die Vielfalt in Ihrem Haus zeigt und welche Angebote Sie im Veranstaltungsprogramm haben?**

**Barbara Haßberger:** Schon wenn man das Haus betritt, begrüßt eine Logo-Matte in verschiedenen Sprachen unsere Besucher\*innen. Zusätzlich sind an den Wänden im Verwaltungs- und Eingangsbereich im Laufe des Jahres wechselnde



### Barbara Haßberger

ist Hauswirtschaftsleitung und seit fünf Jahren stellvertretende Hausleitung im Haus an der Tauernstraße. Sie verantwortet ein Team, das die Rezeption und Cafeteria betreibt und sich daneben auch um die Bereiche

der Haustechnik/Hausmeisterei sowie natürlich um alle hauswirtschaftlichen Tätigkeiten wie Reinigung, Wäsche und Veranstaltungsmanagement kümmert.

Ausstellungen zum Thema Vielfalt zu sehen. Auch an der Rezeption gibt es verschiedene Prospekte, Zeitschriften und Flyer zu interkulturellen und Vielfaltsthemen. In der Cafeteria bieten wir ab und zu Ayran an, zum Fest des Fastenbrechens nach dem Ramadan gibt es Datteln. Dies wird als große Wertschätzung wahrgenommen. Auch bei anderen religiösen Festivitäten, wie zum Beispiel zum orthodoxen Ostern oder zu Chanukka, achten wir darauf, entsprechende Speisen und Getränke anzubieten. Dies zieht sich durch das gesamte Speisen- und Getränkeangebot auch für unsere Bewohner\*innen. Darüber hinaus haben wir bei unseren Veranstaltungen im Laufe des Jahres Künstler\*innen aus unterschiedlichen Ländern und Kulturen zu Gast. Eine unserer Mitarbeiterinnen, die aus Ruanda stammt, trat im Sommer mit ihrer afrikanischen Tanzgruppe im Garten für unsere Bewohner\*innen auf.

**Welche Potenziale und Herausforderungen sehen Sie zukünftig für das Thema Vielfalt?**

**Barbara Haßberger:** Wir haben in den letzten Jahren gemeinsam viele Hürden überwunden und uns von engstirnigem Denken verabschiedet. Doch wir müssen weiterhin daran arbeiten, dass Vielfalt stets im Fokus bleibt. Rassismus, Ausgrenzung von Minderheiten, Vorurteile aufgrund sexueller Orientierung oder religiös-politische Konflikte sind nach wie vor präsent, auch in der breiten Bevölkerung.

Als Unternehmen sind wir gefordert, den Weg der letzten zehn Jahre fortzusetzen und weiterhin mit Veranstaltungen und Aktivitäten verschiedene Kulturen einzubinden. Um neue Ideen zu generieren, sollten wir verstärkt Bewohner\*innen und alle Mitarbeiter\*innen miteinbeziehen.

Wir haben gelernt, dass die Förderung und Integration von Vielfalt entscheidend für unseren Erfolg ist und dieses Thema auch in Zukunft eine bedeutende Rolle spielen wird.



Milos Radovanovic bei den Balkantagen 2022 im Garten des Hauses an der Tauernstraße.

Internationale Leckereien komplettierten das Programm.



In der Ausstellung »Alles nach Plan?« im Haus an der Tauernstraße blicken Bewohner\*innen über 95 Jahre auf ihr Leben zurück. Zur Eröffnung kam auch die Familie von Van-Huan N. 2023.



Installation zum Thema »50 Jahre jugoslawische Gastarbeiter« von Oliver Tataru 2018.

### Barbara Haßberger:



Meine persönlichen Highlights waren und sind die Balkantage hier in unserem Haus. Das liegt daran, dass wir viele Mitarbeiter\*innen aus den Ländern des Balkans haben, und diese kulturelle Vielfalt sowie die Lebensfreude spiegeln sich bei den Balkantagen, aber auch im täglichen Berufsalltag wider. Es ist wunderbar zu sehen, wie engagiert unsere Mitarbeiter\*innen sich einbringen. Sei es in der Küche, wo eine Kollegin aus Kroatien spezielle Gerichte für die Balkantage zubereitet, oder eine Kollegin aus der Cafeteria, die spontan die Ziehharmonika nimmt und im Garten für Bewohner\*innen und Kolleg\*innen spielt. Es ist toll zu sehen, wie viel Herzblut sowohl von Mitarbeitenden als auch von Bewohner\*innen in diese Events gesteckt wird.





## Balkantage

Seit 2019 bereichert die Kooperation mit dem Verein Hilfe von Mensch zu Mensch das Veranstaltungsprogramm der MÜNCHENSTIFT. Mit den Veranstaltungen in unseren Häusern im Rahmen des Festivals Balkantage ist es gelungen, die kulturelle Vielfalt der Balkanregion sicht- und erlebbar zu machen.

### Sadija Klepo, Vorstand im Verein Hilfe von Mensch zu Mensch



Seit mittlerweile 16 Jahren geben die Balkantage in München einen Einblick in die große kulturelle Vielfalt Südosteuropas. Jedes Jahr über mehrere Monate eröffnen sie Münchner\*innen die Möglichkeit, eine spannende Mischung aus Filmen, Ausstellungen, Literatur, Musik, Folklore und Diskussionsrunden zu erleben. Das Festival fördert den Dialog zwischen den

Kulturen und Lebensweisen aller Balkanländer und baut gleichzeitig eine Brücke mit der Münchner Stadtgesellschaft. Die mehrjährige Kooperation mit der MÜNCHENSTIFT ist ein generationsübergreifendes Projekt, von dem sowohl die Bewohner\*innen als auch die Mitarbeiter\*innen fast aller Häuser profitieren.



Bild links: Bei den Balkantagen 2019 trat im Haus an der Rümannstraße der Chor Tuzlanke aus Tuzla, Bosnien und Herzegowina, auf.

Bild links unten: Das Trio Merak bei den Balkantagen 2022 im Haus an der Rümannstraße.

Bild unten: Lesung mit Denijen Pauljevic bei den Balkantagen 2022 im Garten des Alfons-Hoffmann-Hauses.



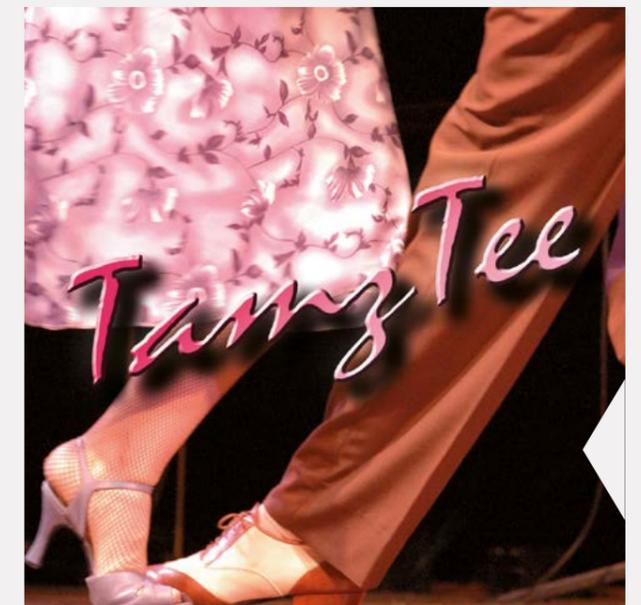
Dimitrina Lang (Vorsitzende des Migrationsbeirats der LH München) und Sadija Klepo (Vorstand des Vereins Hilfe von Mensch zu Mensch e.V. und maßgebliche Organisatorin der Balkantage) am Stand der MÜNCHENSTIFT beim Balkanbasar im Willi-Graf-Gymnasium 2023.



Beim Fest von Mitarbeiter\*innen und Bewohner\*innen im Rahmen der Balkantage, das im Garten des Hauses an der Effnerstraße stattfand, war 2022 »vielen [...] der gemeinsame Abend viel zu kurz«, erinnert sich die Hausleitung Maja Beganovic.

## Tanztee der Vielfalt

Auch der Tanztee der Vielfalt mit einem Tanzlehrer aus der LGBTI\*-Community fand großen Anklang bei Bewohner\*innen, Mitarbeitenden und externen Besucher\*innen. Einige mobile Bewohner\*innen tanzten gerne und freuten sich über das Angebot. Aber auch stark pflegebedürftige Bewohner\*innen konnten gemeinsam mit Betreuungsassistent\*innen ein wenig im Rollstuhl zum Takt der Musik bewegt werden oder lauschten der Musik und sahen anderen beim Tanzen zu. Das Ziel der Tanznachmittage war neben dem Spaßfaktor auch, zu zeigen, dass nicht nur Männer mit Frauen tanzen können, sondern auch gleichgeschlechtlicher Tanz sehr gut funktioniert und nicht mit Tabus belegt sein muss.



Tanztee der Vielfalt im Haus an der Effnerstraße 2019.





## Erzählcafés

Aus erster Hand zu erfahren, wie es sich anfühlt, einer Minderheit anzugehören, und wie dies die Lebenssituation prägt, gehört im Rahmen von Erzählcafés seit vielen Jahren zum Programmkanon der MÜNCHENSTIFT. Über die Jahre konnten wir Personen gewinnen, die über ihre Homosexualität, ihre Migration und das Ankommen in München oder auch über ihr Leben als trans\* Person berichteten.



Erzählcafé mit Barbara Yurtdas (li.) und Anke Geisler (re.) in der Tagespflege Haus Heilig Geist.

## Konzerte

»(...) ganz still und ohne Gewalt macht die Musik die Türen der Seele auf«, heißt es in einem Zitat von Sophie Scholl. Gerade in Pflegeeinrichtungen kann Musik Personen erreichen, bei denen Sprache nicht mehr oder nur noch in sehr eingeschränkter Weise verstanden wird, wie etwa bei Menschen mit demenziellen Erkrankungen.

Haben diese Personen eine Migrationsgeschichte, so kann Musik aus ihrem Heimatland oder in ihrer Muttersprache Erinnerungen wecken und Füße oder Finger im Takt wippen lassen. In den letzten Jahren hat die MÜNCHENSTIFT eine Vielzahl an Konzerten veranstaltet. Dabei wurde gesungen und geklatscht, getanzt oder ganz vertieft den Musiker\*innen und Sänger\*innen gelauscht. Von Volksmusik und Folklore über Pop und Rock bis hin zu klassischer Musik wurde vieles ausprobiert. Zusammenfassend kann man sagen: je mehr Stimmung, desto besser die Resonanz.

Griechischer Abend im Haus Heilig Geist 2014.



Das Duo Well-Cojocar mit Abstand unter Pandemiebedingungen während der Herbstwochen der Vielfalt im Haus an der Tauernstraße 2020.



Der Regenbogenchor beim Auftritt in der Kirche im Haus Heilig Geist während der Herbstwochen der Vielfalt 2022.

## Lesungen

Die Auseinandersetzung mit Literatur und dem geschriebenen Wort ist im Pflegekontext sicher das anspruchsvollste kulturelle Genre. Aber auch hier gilt, die Vielfalt der Bewohnerschaft zu achten.

Gerade geistig fitte Bewohner\*innen freuen sich über die Abwechslung. Bei der Auswahl an Büchern und Autor\*innen achtet die Stabsstelle Vielfalt darauf, dass die Lesung lebendig gestaltet ist. So verbindet z. B. der Autor Pierre

Jarawan die Lesungen seiner Bücher »Am Ende bleiben die Zedern« und »Ein Lied für die Vermissten« mit bildreichen Vorträgen über den Libanon.

Die Schweizer Autorin Corinne Rufli brachte zu ihren Lesungen aus dem Buch »Seit dieser Nacht war ich wie verzaubert.« Frauenliebende Frauen über siebzig erzählen« eine Zeitzeugin mit. Unsere Bewohner\*innen konnten daher nicht nur der Autorin, sondern auch der Zeitzeugin Fragen stellen.



Die Autorin Corinne Rufli bei einer Lesung mit Abstand unter Pandemiebedingungen im Haus an der Rümmanstraße 2021.



## Ausstellungen

**Betritt man die Häuser der MÜNCHENSTIFT, sind an den Wänden in den öffentlichen Bereichen fast immer Ausstellungen zu sehen. Neben klassischen Kunstausstellungen mit Malerei, Fotografie oder Druckgrafik organisiert die Stabsstelle Vielfalt überwiegend Ausstellungen, die sich mit Vielfalt in der Gesellschaft auseinandersetzen.**

Hierfür greift die Stabsstelle Vielfalt teilweise auf bereits bestehende Ausstellungen zurück. Mit LGBTI\*-Bezug wurden u. a. die Ausstellungen »Sie war ganz schlimm schön ...«, »Die Verzauberten« und »Max ist Marie – mein Sohn ist meine Tochter ist mein Kind« gezeigt. Mit interkulturellem Bezug sind u. a. die Ausstellungen »Hoşgeldiniz« oder »MIGRED«, die türkische und griechische Arbeitsmigrant\*innen in München in den Blick nehmen, oder die Ausstellung »Islam in Europa« – eine Leihgabe vom Haus der Geschichte in Bonn – zu nennen.

Ergänzt werden diese geliehenen Ausstellungen durch Eigenproduktionen. Die erste Ausstellung, die in den Häusern der MÜNCHENSTIFT konzipiert und realisiert wurde, hieß »Meine große Liebe«. Sie entstand als Beitrag zur PrideWeek 2018. Die Ausstellung zeigt Fotos und Interviews von 40 Bewohner\*innen und Mitarbeitenden aus

den damaligen LGBTI\*-Projekthäusern sowie aus der LGBTI\*-Community. Alle Teilnehmenden wurden zum Thema »Meine große Liebe« befragt.

Neben eindringlichen Porträtaufnahmen der Fotografin Michaela Auer geben die Interviews Einblicke in ganz private, berührende und nachdenklich stimmende Lebensgeschichten, Wünsche und Träume. Bei einer großen Eröffnungsfeier begegneten sich Jung und Alt, Menschen aus der LGBTI\*-Community und heterosexuelle Cis-Menschen. Es wurde das Interesse am Gegenüber geweckt, sich unterhalten, gemeinsam gefeiert und viel gelacht. Kurz gesagt: Vielfalt wurde als eine Bereicherung wahrgenommen. Auf Grund des großen Erfolges wanderte die Ausstellung Anfang 2019 in den Gasteig und konnte so einer noch größeren Öffentlichkeit präsentiert werden.

## Ausstellungseröffnung »Meine große Liebe« im Haus an der Effnerstraße 2018

Die Ausstellung »Meine große Liebe« zeigt beispielhaft, wie in Zusammenarbeit mit externen Communities ein eigenständiges Werk entstehen kann, auf das alle Beteiligten mit Freude zurückblicken. Allein das Gemeinsam-an-etwas-Arbeiten und Einbezogenwerden baute Zugangsbarrieren ab und schaffte die Möglichkeit zum Austausch und persönlichen Interaktionen.

Die Stabsstelle Vielfalt hat diesen partizipativen Prozess in weiteren Ausstellungen wie z. B. »Ich über mich«, »Mut der Generationen. Lesbisches Selbstverständnis im Wandel der Zeit«, »Wie wir feiern« und »Italienisches Leben in München« auf vielfältige Weise wiederholt. Für das Jahr 2023 ist eine Ausstellung zum Thema »Mein erster Tag in München« in Arbeit.



## Zugang zu unterschiedlichen Medien

Im Rahmen der Modellprojekte wurde auch die Vielfalt der Medienversorgung in den Blick genommen. So sind jetzt in allen Häusern Zeitschriften aus der LGBTI\*-Community wie »LEO«, das queere Stadtmagazin für München, oder »L-MAG«, welche beide quartalsweise erscheinen, an den Rezeptionen zu finden.

Im Rahmen der Interkulturellen Öffnung wurden auch Tages- und Wochenzeitungen in verschiedenen Sprachen abonniert. Als nachhaltiger erwies sich aber die Bereitstellung

eines internationalen TV-Programms. Nach den Anfängen in den interkulturellen Projekthäusern Heilig Geist und Hans-Sieber-Haus ist es seit 2022 möglich, in allen Häusern der MÜNCHENSTIFT mehr als 150 TV-Sender und 60 Radiosender in 12 Sprachen frei zu empfangen.

Zusätzlich stehen dank der neuen zentralen Satellitenanlage den Bewohner\*innen auch das volle Sky-Programm sowie weitere, auch ausländische Pay-TV-Sender zur Verfügung.

» Ich freue mich, dass ich hier Fernsehsender aus der Türkei sehen kann. Neben dem Sportsender mag ich den türkischsprachigen Serienserder. «



**Abdülkadir Yiğit,**  
Bewohner im  
Haus St. Martin



### Angebote der MÜNCHENSTIFT

Internationale Unternehmen MÜNCHENSTIFT betriebe Alltagsdienste für ältere Migrantinnen und Migranten eingerichtet. In verschiedenen Sprachen TV-Sender, internationale Speisenauswahl, kulturelle Vielfalt. Das Wichtigste aber ist: Wir – die Mitarbeitenden wie die Bewohnerinnen – erleben diese offene Atmosphäre und lebendige Vielfalt als Bereicherung.

Η επιχείρηση MÜNCHENSTIFT έχει οργανώσει τους οικούς ευγενούς της με σκοπό την πολιτισμική ανάγνωση των εκδοτικών συμπλοκών της ηλικίας. Πολύτιμο μέρος της ζωής της επιχείρησης, το κουλτούρα και η διαφορά: να λαμβάνει υπόψη τις πολιτισμικές συνθήκες και όλα μαζί. Το σημαντικό στοιχείο είναι η MÜNCHENSTIFT, βιώνουμε αυτό το ανοιχτό περιβάλλον και τη διαφορετικότητα. Στο καθήκον υπάρχουν να τα βεβαιώσουμε με ειλικρίνεια.

»MÜNCHENSTIFT huzur evlerinde gönüllülükü hayati önemiyle MÜNCHENSTIFT, huzurevleri gereğiyle yıllardır da olduğu gibi, yaşlı bireyler için hoş geldiniz. Evlerimizde kendinizi rahatlıkla hissedebilirsiniz. Özellikle gençler için bu hoş geldiniz, bizim için de büyük önem taşıyor. MÜNCHENSTIFT projesi ve yaşamı gerçekleştirebiliriz çünkü birlikte çalışıyoruz ve yaşamaktadırlar.

ako produkcije MÜNCHENSTIFT prilagodilo je svoje usluge starijim migrantima. In internationalen labor frame, kulturelle Angebote (TV-Sender, internationale Küche, mehrsprachige Beratung) sind für alle Bewohnerinnen und Bewohnerinnen von MÜNCHENSTIFT ein wichtiger Bestandteil des Lebens. Besonders wichtig ist die Atmosphäre und die Vielfalt, die wir gemeinsam erleben und die wir als Bereicherung erleben.

في الأروام الأثرية قامت مؤسسة هيوغ الجديرة بترتيب دور المسنين التي لديها مشاريع كبار السن من المهنات والمهارات.

»Negli ultimi anni i servizi comunitari MÜNCHENSTIFT ha adeguato le sue case di riposo alle molteplici esigenze dei migranti più anziani. Viviamo la diversità culturale offrendo ad esempio stampa internazionale, programmi televisivi in diverse lingue, scatta culturale internazionale e servizi di cura che rispettano la cultura di provenienza. L'aspetto più importante rimane però il fatto che per noi, i collaboratori e le persone che vivono presso MÜNCHENSTIFT, questo clima di apertura e pluralità visiva rappresenta una risorsa. Vi invitiamo a visitarci per farvene personalmente un'idea.

» Ich freue mich, dass ich hier Fernsehsender aus der Türkei sehen kann. Neben dem Sportsender mag ich den türkischsprachigen Serienserder. «

**Abdülkadir Yiğit,**  
Bewohner im  
Haus St. Martin

» In unserem Wohnbereich wird speziell auf unsere Bedürfnisse als Muslime Rücksicht genommen. Wir fühlen uns hier wohl. «

**Nesrin Gül und Hasan Kavak,**  
Bewohnerinnen im  
Haus Sieber-Haus

» Ich komme gerne ins Haus, weil ich mich hier wohlfühle. Ich mag auch das Essen hier. Insbesondere genieße ich die Abwechslung durch die internationalen Gerichte. «

**Klaus Kaiser,**  
Tagelohnempfänger im  
Haus Heilig Geist

» Allein ging es leider zu Hause nicht mehr, obwohl ich alles, was noch geht, gut alleine mache. Hier helfen mir alle und sie sind sehr sehr freundlich zu mir – aber das Schönste ist, dass man meine Sprache spricht und meine Heimat kennt. «

**Timo Meisel,**  
Bewohner im  
Haus an der Taubmühle

» Dass ich Selver Mustafa kennenlernen konnte, gab mir einen ethnisches Bewusstseins noch einmal eine völlig neue Perspektive. Als ich ihn bei unserem ersten Treffen mit Heidi Gül traf, begriffte, freute er sich sehr über die Klänge aus seiner Heimat. Wir genießen es beide, Spanisch zu sprechen. Dabei werden Erinnerungen an Städte oder kulturelle und kulturelle Besonderheiten wach. «

**Verena Böhl und Julia Meitz,**  
Ehrenamtliche Bewohnerinnen im  
Haus Sieber-Haus



## Vielfalt geht durch den Magen

Ein vielfältiges und auch internationales Speisenangebot ist Teil des Gesamtkonzeptes der Interkulturellen Öffnung der MÜNCHENSTIFT. Von einer größeren Auswahl und Abwechslung im Speiseangebot profitieren alle Bewohner\*innen und Mitarbeitenden.

### Gespräch mit Gerhard Markt

**Wir blicken zurück auf zehn Jahre Vielfalt bei der MÜNCHENSTIFT. Was hat sich in dieser Zeit in den Küchen unserer Häuser verändert?**

**Gerhard Markt:** Zunächst muss man zwischen einer internationalen Küche, die in den Küchen der MÜNCHENSTIFT schon immer angeboten wurde, und einer interkulturellen Küche unterscheiden. Letztere verknüpft internationale Speisen mit kulturellen Bräuchen. Ein gutes Beispiel hierfür ist das Speiseangebot zu religiösen Feiertagen. Mit der Interkulturellen Öffnung der MÜNCHENSTIFT kam als erstes Projekt die Begleitung des muslimischen Fastenmonats Ramadan. Hier reichten wir Datteln und am Ende feierten wir bei arabisch-türkischen Speisen das sog. Zuckerfest. Über die Jahre kamen noch weitere Feiertage hinzu, wie zum Beispiel das orthodoxe Ostern, mit den rot gefärbten Eiern und dem traditionellen Hefengebäck, oder Chanukka.

**War es eine Herausforderung, diese Speisen in den Speiseplan aufzunehmen?**

**Gerhard Markt:** Wie Sie sich vorstellen können, ist es immer eine Herausforderung, einen Speiseplan zu erstellen, der allen passt. Obwohl unsere Bewohner\*innen viele verschiedene Nationalitäten haben, ist die große Mehrheit in Bezug auf das Speisenangebot regional geprägt. Unser Ziel ist es, dass eine interkulturelle Küche für alle eine Selbstverständlichkeit wird und dass sich unsere Bewohner\*innen auf Abwechslung freuen. Manchmal gelingt uns das, indem



#### Gerhard Markt

verantwortet seit vielen Jahren den Bereich Küche und Ernährung bei der MÜNCHENSTIFT.

wir schon mit der Beschreibung der Gerichte auf diese unterschiedlichen Prägungen eingehen. Zum Beispiel ist für unsere Kolleg\*innen ein Kebab das normalste Essen der Welt. Bei unseren Bewohner\*innen hingegen kann es sein, dass sie mit dem Begriff nichts anfangen können oder vielleicht sogar Vorurteile gegenüber der Speise haben. Wenn wir nun dieselbe Speise als »Geschnetzeltes von der Pute mit Joghurtsoße« ankündigen, kann es sein, dass wir mehr Verständnis und Akzeptanz schaffen.

**Profitieren Sie in den Küchen von den unterschiedlichen Herkunftsländern Ihrer Mitarbeitenden?**

**Gerhard Markt:** Ja, das tun wir. Gerade außerhalb dieser großen geplanten Feiertage. Denn unsere Küchen bieten in den Cafeterien fast jeden Tag ein drittes Menü an. Dieses Menü wird hauptsächlich von Gästen und Mitarbeitenden gegessen. Wenn hier nun eine Speise aus einem anderen Land gekocht wird, haben wir nicht nur jemanden in der Küche, der weiß, wie das Gericht gekocht wird und wie es schmecken soll, auch bei Kolleg\*innen, für die wir kochen, wecken diese Speisen Erinnerungen an die Heimat oder an einen vergangenen Urlaub. Interkulturelle Küche ist mehr, als nur Alternativen zum Schweinebraten anzubieten, vielmehr versuchen wir, mit Lebensgewohnheiten und kulturellen Prägungen respektvoll umzugehen.

### Halalküche im Hans-Sieber-Haus

Eine Ernährung nach Halalregeln ist ein wichtiges Bedürfnis muslimischer Senior\*innen. In Zusammenarbeit mit dem Muslimrat der Landeshauptstadt München konnten in gemeinsamen Gesprächen einfache und umsetzbare Lösungen zur Einhaltung einer Halalküche im Hans-Sieber-Haus verwirklicht werden. Seit 2015 ist es nun möglich, in der kompletten Prozesskette von der Planung, über Einkauf, Transport, Warenannahme und Lagerung bis hin zur Zubereitung und Ausgabe der Mahlzeiten den Halalregeln zu folgen. Hierfür wurde ein spezieller Bereich in der Küche geschaffen und Mitarbeitende wurden fortgebildet.



Küchenleiter Erwin Kraus vor dem farblich markierten speziellen Halal-Bereich in der Küche des Hans-Sieber-Hauses 2016.



**Chag Chanukka Sameach! Fröhliches Lichterfest!**  
Traditionelles Fettgebäck zum Chanukka-Fest

Das jüdische Chanukka oder auch Lichterfest wird vom 10. bis 18. Dezember gefeiert. Gefeiert wird in dieser Zeit die Wiedereinweihung des zweiten jüdischen Tempels in Jerusalem. Die Feierlichkeiten finden abends im Rahmen der Familie statt. Dabei wird aus der Tora vorgelesen und an die Vergangenheit gedacht.  
Zum Festmahl gibt es vorzugsweise Ölweissen, wie zum Beispiel Fettgebäck. Diese helfen an das Wunder des Brennenden Öls im Tempel erinnern. Nach Einbruch der Dunkelheit wird täglich eine Kerze der Chanukka, einem acht- oder neunarmigen Kerzenleuchter, angezündet.



**Zum orthodoxen Osterfest bieten unsere Häuser ein traditionelles Osterfrühstück an:**

Sonntag, 19. April 2020  
Rote Eier und traditionelles Osterbrot  
Das Osterfest ist für orthodoxe Christen das höchste Fest. Sie feiern Ostern oft später als andere Kirchen, da sich ihre orthodoxen Feste am älteren julianischen Kalender orientieren und nicht wie die evangelischen und katholischen Kirchen am gregorianischen Kalender.



**Zum traditionellen Zuckerfest bieten unsere Häuser türkisch-arabische Spezialitäten an:**

Sonntag, 17. Juni 2018  
Lammbraten mit Knoblauchsoße, grünen Bohnen und Nudelreis  
Baklava und frisches Obst  
Das Zuckerfest beendet den Monat Ramadan. Mit ihm danken Muslime Allah dafür, dass sie das Fasten und alle damit verbundenen Aufgaben und Anstrengungen geschafft und überstanden haben. Das Fest des Fastenbrechens gehört zu den wichtigsten Festen im Jahr. Auf Arabisch heißt es »Eid al-Fitr«, in türkischer Sprache »Göster Bayramı«.

Anlässlich verschiedener religiöser Feiertage werden entsprechende Speisen angeboten, wie beispielsweise anlässlich des orthodoxen Osterfestes speziell gefärbte »rote« Ostereier als Symbole des orthodoxen Glaubens oder Schmalzgebäck zum jüdischen Lichterfest Chanukka.



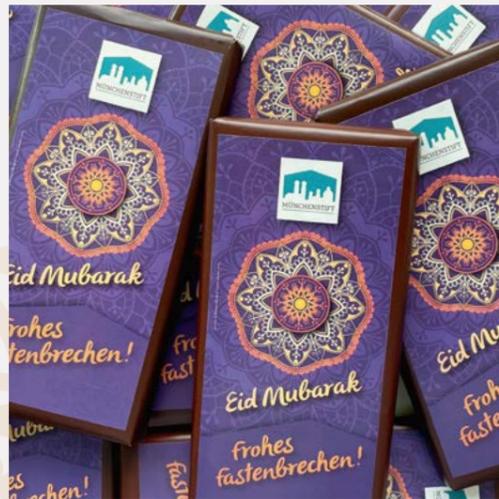
## Religiöse Feierlichkeiten

Dass Religion eine sehr wichtige Vielfaltsdimension ist, ist unbestritten. Bevor sich die MÜNCHENSTIFT der Interkulturellen Öffnung zuwandte, standen der evangelische und katholische Glauben im Vordergrund. So wurden und werden in den Häusern christliche Feiertage, wie z. B. Weihnachten, Ostern, Nikolaus und die Adventszeit gemeinsam begangen. Im Rahmen der Interkulturellen Öffnung haben sich die Häuser der MÜNCHENSTIFT auch mit Feiertagen anderer Religionen auseinandergesetzt.



### Feiern zum Ende des Fastenmonats Ramadan

Für Menschen muslimischen Glaubens ist der Fastenmonat Ramadan mit dem anschließenden Fest zum Ende der Fastenzeit ein wichtiges Ereignis. Deshalb werden während der Fastenzeit Ramadan Datteln zur Stärkung entsprechend des religiösen Brauchtums angeboten. Am Ende der Fastenzeit bekommen alle Mitarbeitenden eine Tafel Schokolade. Das Fest des Fastenbrechens wird durch diese Gesten den christlichen Festen Ostern und Nikolaus gleichgesetzt.



Feier zum Ende des Fastenmonats Ramadan im Hans-Sieber-Haus 2022.



Bild oben und unten: Feier zum Ende des Fastenmonats Ramadan im Hans-Sieber-Haus 2015.

## Multireligiöses Adventskonzert

Bis auf den letzten Platz gefüllt war am 14. Dezember 2019 die Kapelle im Haus St. Josef: Das multireligiöse Adventskonzert »Ex oriente lux – Aus dem Osten kommt das Licht« ließ Themen anklingen, die alle fünf Weltreligionen verbinden – so beispielsweise das Licht als Zeichen der Hoffnung.



Inspiration für den interkulturellen Dialog gab das multireligiöse Adventskonzert in der Kapelle des Hauses St. Josef. Texte und Musik wurden dargeboten vom Frauenchor der Münchner Polizei, den Kirchenmusikerinnen Anette Spieldiener und Miriam Hell-El-Fiky sowie dem Pianisten und Sprecher Michael Weiser.



## Öffnungsprozesse während der Corona-Pandemie

Die Groove Sistaz spielen 2020 während der Pandemie ein Konzert für die Bewohner\*innen im Hof des Hauses St. Maria Ramersdorf.

Die Interkulturelle Öffnung sowie die Öffnung für LGBTI\* in der Langzeitpflege war durch die Corona-Pandemie besonders gefordert. Unsere Häuser für externe Besucher\*innen aus den Communities oder den Stadtteilen zu öffnen, war pandemiebedingt nicht möglich.

Der Fokus der Stabsstelle Vielfalt lag daher auf Angeboten für Bewohner\*innen und es gelang, trotz der Einschränkungen und der sich häufig ändernden Bedingungen, im Jahr 2020 genauso viele Veranstaltungen anzubieten wie im Jahr zuvor. So fanden allein zu den Herbstwochen der Vielfalt insgesamt 25 Veranstaltungen statt. Auch im Bereich der Fortbildungen ist die Anpassung an die Gegebenheiten gelungen. Gemeinsam mit unseren externen Referent\*innen stellte die Stabsstelle Vielfalt das Fortbildungsangebot auf digitale Beine und konnte so die Öffnungsprozesse auch auf dieser Ebene weiter voranbringen.



### Michael Härteis, Leitung Stabsstelle Vielfalt



Unser Team hat sehr flexibel und kreativ auf die Beschränkungen der Pandemie reagiert. Wir durften oft nicht in die Häuser, daher haben wir neue Wege entwickelt – und irgendetwas ging immer! Beispielsweise Aktivitäten im kleinen Rahmen, Bücher in Großdruck oder DVDs zu Vielfaltsthemen, die in den Häusern zirkulierten. Durch die Digitalisierung war es auch möglich, Kunstwerke aus verschiedenen Museen mit Bewohner\*innen zu besprechen, als digitale Bilderreise durch die Jahrhunderte der Kunstgeschichte.

Zudem organisierte die Stabsstelle über 60 Auftritte von Künstler\*innen in den Außenbereichen der Häuser. Neben Clown\*innen, Akrobat\*innen, Tänzer\*innen und natürlich verschiedenen Musiker\*innen traten zum Beispiel allein die Münchner Philharmoniker 23-mal in unseren Häusern auf.

Emotionaler Höhepunkt war sicherlich das erste Konzert der Herbstwochen. Nach langem Lockdown sah ich endlich wieder unsere Bewohner\*innen. Mitzubekommen, welche Freude die Musik bringen kann, wie geschunkelt oder mitgewippt wird, hat mich sehr berührt. Auch weil aus meinem persönlichen Alltag jeder gemeinsame Musikgenuss verschwunden war.



## Gedenkfeier für die Opfer der Corona-Pandemie

Am 19. März 2021 wurde im Rahmen einer zentralen Gedenkfeier im Haus an der Rümannstraße an die Opfer der Corona-Pandemie erinnert. Der Tod auch von Bewohner\*innen der MÜNCHENSTIFT während der Corona-Pandemie hat Lücken gerissen in Familien und Freundschaften und bedeutet auch für Mitarbeiter\*innen der Häuser, dass sie

langjährige Bewohner\*innen verloren haben. Normalerweise kann es trösten, in Gemeinschaft eng beisammenzustehen, sich in den Arm zu nehmen. Dies war aber ausgeschlossen, denn das Virus zirkulierte noch. Daher hat sich die MÜNCHENSTIFT entschlossen, ihre Trauer im Rahmen einer interreligiösen Gedenkfeier auszudrücken.



Gedenkfeier für verstorbene Bewohner\*innen der Pandemie. Im Park des Hauses an der Rümannstraße wurden am 19. März 2021 nach kurzen Redebeiträgen gemeinsam mit den neun Hausleitungen, der Geschäftsführung und Religionsvertretern des christlichen, muslimischen und griechisch-orthodoxen Glaubens Kerzen entzündet und ein Apfelbaum gepflanzt. Es entstand ein überkonfessioneller Ort, an dem unsere Mitarbeiter\*innen, die Ehrenamtlichen, Bewohner\*innen und Angehörigen ihre Trauer festmachen konnten.



# Die MÜNCHENSTIFT setzt Themen

Über die Jahre hat sich die MÜNCHENSTIFT einen Experten-Status im Bereich Vielfalt und Pflege erarbeitet. Dies liegt unter anderem daran, dass die Stabsstelle Vielfalt immer wieder Impulse in Form von Fachveranstaltungen, Publikationen oder auch Podiumsdiskussionen setzt. 2017 veranstaltete die MÜNCHENSTIFT den Fachtag »Gel(i)ebte Vielfalt«.

Im EineWeltHaus fand eine mit über 60 Gästen gut besuchte Veranstaltung zu den Themen Interkulturelle Öffnung und Öffnung der Pflege für LGBTI\* statt. Wegweisend zeigte sich die Zusammenführung beider Themen unter dem Dach der Vielfalt auf einer Fachveranstaltung. Erfolgreich wurde eine Zwischenbilanz nach drei Projektjahren gezogen und mit externen Kooperationspartner\*innen über die Nachhaltigkeit der Projekte diskutiert.

## »Gel(i)ebte Vielfalt«



Fachtag »Gel(i)ebte Vielfalt« der MÜNCHENSTIFT zur Interkulturellen Öffnung und Öffnung für LGBTI\* im EineWeltHaus 2017.



Geschäftsführer Siegfried Benker am Fachtag »Gel(i)ebte Vielfalt« der MÜNCHENSTIFT zur Interkulturellen Öffnung und Öffnung für LGBTI\* im EineWeltHaus 2017.

Diskussionsrunde am Fachtag »Gel(i)ebte Vielfalt« der MÜNCHENSTIFT zur Interkulturellen Öffnung und Öffnung für LGBTI\* im EineWeltHaus 2017.



## Respekt.

# RESPEKT.

Diskriminierungsfrei miteinander leben und arbeiten



Das Jahr 2019 in der MÜNCHENSTIFT stand unter dem Zeichen des gegenseitigen Respekts: Seit Mai hielt mit der RESPEKT-Kampagne die Diskussion darüber, wie respektvolles Miteinander gelingen kann, Einzug in alle Häuser.

Und nicht nur das: Mit den verschiedenen Veranstaltungen unter dem Motto »Respekt. Diskriminierungsfrei miteinander leben und arbeiten« zeigte die MÜNCHENSTIFT auch nach außen Flagge – unter anderem auf dem öffentlichen RESPEKT-Konzert in der Muffathalle, das rund 300 Besucher\*innen aus der Stadt anzog. Auf den Podiumsdiskussionen, die 2019 im Rahmen der RESPEKT-Kampagne der MÜNCHENSTIFT stattfanden, wurde nicht nur kontrovers diskutiert, sondern es wurden auch Lösungen aufgezeigt. Im Fokus standen zwei grundsätzliche und aktuell relevante Aspekte der Diskriminierung: »Antidiskriminierung in der Arbeitswelt« war das Thema einer Abendveranstaltung in der Cafeteria im Haus Heilig Geist und »Altersdiskriminierung« in St. Maria Ramersdorf.

// EIN SCHÖNER MENSCH, EIN TOLLER! //

Eine Fotoausstellung von Barbara Donaubauser

Vernissage mit Führung durch die Ausstellung  
**Dienstag, 28. Mai 2019, 17 Uhr**  
in der Hauptverwaltung der MÜNCHENSTIFT mit Get-together und musikalischer Begleitung.  
Weitere Führungen: 3. Juni und 15. Juli, jeweils von 15 bis 16 Uhr.

Eine Erzählung in Bildern über die Freundschaft, die Herzlichkeit und den Lebensmut von Menschen, die mit fast nichts nach München kamen. Die Ausstellung porträtiert geflüchtete Menschen und macht den Auftakt der MÜNCHENSTIFT-Kampagne »RESPEKT – Diskriminierungsfrei miteinander leben und arbeiten«.

**Stadtbahn** **MÜNCHENSTIFT** **So erreichen Sie uns mit öffentlichen Verkehrsmitteln:**  
Kirchseeener Straße 3 81669 München U-Bahn U2 (Karl-Preis-Platz) sowie Buslinien 55, 59 und 155 (Haltestelle Ramersdorf)

**WIR SIND HIER**  
Lesung  
Haus an der Riemannstraße  
»Wir sind hier«  
Geschichten über das Ankommen  
Montag, 25. Oktober 2019, 11.30 Uhr

**Die Nummer auf deinem Unterarm ist blau wie deine Augen**  
Lesung  
Haus St. Martin  
»Die Nummer auf deinem Unterarm ist blau wie deine Augen«  
Behinderung ist Rebellion  
Montag, 25. November 2019, 14.30 Uhr

**STEH AUF, AUCH WENN IHR NICHT KÖNNT!**  
Lesung  
Haus an der Effnerstraße  
»Steh auf, auch wenn ihr nicht könnt!«  
Behinderung ist Rebellion  
Dienstag, 5. November 2019, 18.00 Uhr

Teil der Kampagne war eine Serie von Lesungen in verschiedenen Häusern der MÜNCHENSTIFT.



## Diskriminierung und Rassismus

Wie äußern sich Diskriminierungen gegen alte Menschen und wie können wir ihnen begegnen?

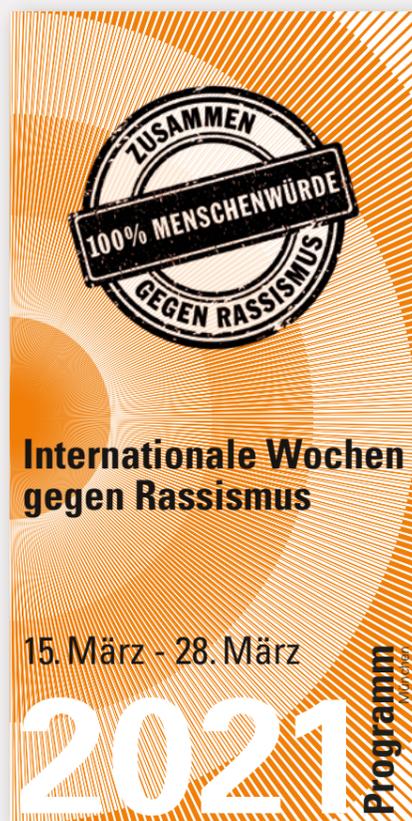
Dieser Frage widmete sich die Veranstaltung zur Altersdiskriminierung im Haus St. Maria Ramersdorf.

Die beiden Social-Justice- und Diversity-Trainer\*innen Diana-Sandrine Kunis und Betiel Berhe wiesen in ihrem Input auf die intersektionalen Dimensionen von Diskriminierung hin. Anschließend diskutierten sie unter der Moderation von Dr. Martin Rühlemann (Stabsstelle Vielfalt) mit Elfriede Modest (Bewohner\*innenvertretung MÜNCHENSTIFT),

Dr. Reinhard Bauer (Vorsitzender Seniorenbeirat München), Feyza Palecek (Geschäftsführerin Donna Mobile) und Milica Klose (Leiterin einer Gruppe für Senior\*innen aus dem ehemaligen Jugoslawien), wie der Benachteiligung von Senior\*innen, insbesondere auch derjenigen mit Migrationsgeschichte, begegnet werden kann.



Podiumsgespräch »Altersdiskriminierung – Wertschätzung statt Diskriminierung von Senior\*innen« am 31.10.2019 im Haus St. Maria Ramersdorf.



### Rassismus in der Pflege

Um Antworten auf diese Fragen zu finden, veranstaltete die Stabsstelle Vielfalt 2021 eine (Online-)Podiumsdiskussion im Rahmen der Internationalen Wochen gegen Rassismus. Es zeigte sich, dass Rassismus in Pflegeeinrichtungen bislang zu wenig thematisiert wird. An Beispielen konnte geschildert werden, dass es Möglichkeiten gibt, Personen zu unterstützen, die Rassismus erfahren. An vielen Stellen muss das Bewusstsein dazu aber erst geschaffen werden. Die über 80 Teilnehmer\*innen machten die Brisanz des Themas und das Interesse daran deutlich.



## Einladung zur Podiumsdiskussion

# Rassismus in der Pflege?

Eine Podiumsdiskussion am 17.03.2021 von 16.00 bis 18.00 Uhr

Rassismus ist alltäglich in Deutschland und auch die Pflege ist davon nicht verschont. Viele Studien zeigen inzwischen, dass strukturelle Benachteiligung und Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt ein gesellschaftliches Problem darstellen. Aber auch in ihrem Arbeitsalltag sind Pflegekräfte nicht selten von rassistischen Bemerkungen oder Ausgrenzung betroffen. Wie gehen Pflegeeinrichtungen damit um? Wie können sich Pflegeeinrichtungen rassismuskritisch und diskriminierungssensibel positionieren? Wie können betroffene Pflegekräfte geschützt werden?

Über diese Fragen möchten wir mit unseren Gästen diskutieren.

- Sarah Bergh, Moderation, Kulturvermittlerin und Pädagogin der Politischen Bildung
- Siegfried Benker, Geschäftsführer der MÜNCHENSTIFT GmbH
- Selda Ikonomou, Hausleitung, Haus St. Martin, MÜNCHENSTIFT GmbH
- Georg Sigl-Lehner, Präsident Vereinigung der Pflegenden in Bayern e.V.
- Stefanie Johnen, stellvertretende Schulleitung, Bildungszentrum für Pflege, Gesundheit u. Soziales
- Dr. Britta Schellenberg, Geschwister-Scholl-Institut für Politikwissenschaft an der LMU, Leitung Bildungsprogramm „Den Menschen im Blick. Kompetent gegen Rassismus und Diskriminierung in Beruf und Alltag“
- Sheila Stella, Altenpflegerin, Mitglied von BeyondColor München, engagiert sich gegen Rassismus in Deutschland

Die Podiumsdiskussion ist als **Online-Veranstaltung** mit Microsoft Teams geplant. Bitte melden Sie sich unter [stabsstelle-vielfalt@muenchenstift.de](mailto:stabsstelle-vielfalt@muenchenstift.de) an.

(Online-)Podiumsdiskussion im Rahmen der Internationalen Wochen gegen Rassismus 2021.



## Ausblick

Die letzten zehn Jahre haben gezeigt, dass die Auseinandersetzung mit Vielfalt nur als dauerhafter Prozess Früchte trägt. Dazu zählt, dass Vielfalt ein Thema der Geschäftsführung sein muss und als permanente Aufgabe definiert ist. Eine weitere andauernde Pflicht ist der Austausch mit den migrantischen und LGBTI\*-Senior\*innen und Communities. Diese Netzwerke müssen gepflegt und immer wieder aktualisiert werden.

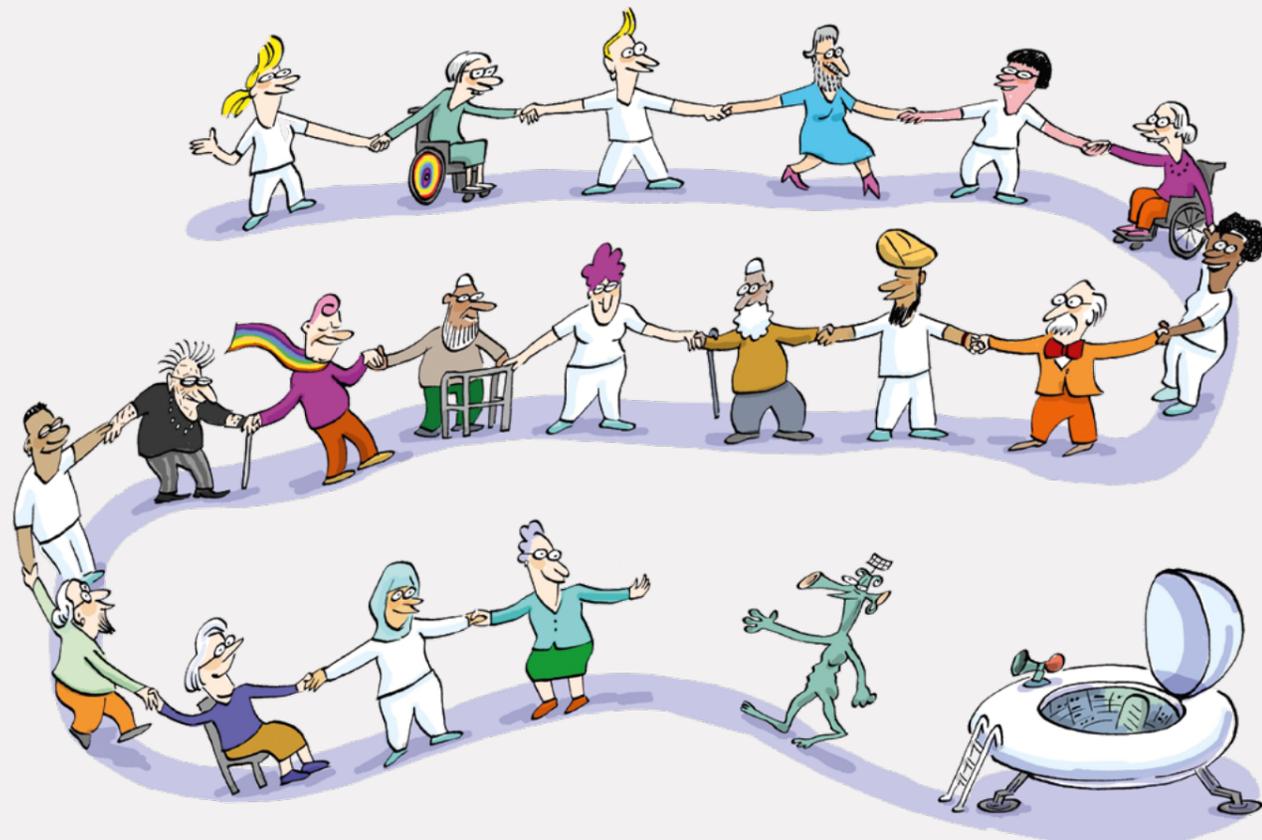
Ein innovatives Unternehmen wie die MÜNCHENSTIFT steht im ständigen Wandel. So verändern sich neben den Bedarfen der zu pflegenden Personen auch die Rahmenbedingungen für die Versorgung. Daher ist es wichtig, bestehende Konzepte zu überprüfen und an die aktuellen Rahmenbedingungen anzupassen. Denn nur so ist es möglich, eine personenzentrierte und diversitätssensible Versorgung zu sichern.

In den letzten Jahren lag der Handlungsschwerpunkt auf der stationären Versorgung, zukünftig sollen ebenso die ambulante Versorgung wie auch die Angebote der Tagespflege stärker in den Blick genommen werden.

Als weiterer Schwerpunkt wurde bereits der Umgang mit Mehrsprachigkeit identifiziert. Dabei sollte sowohl auf die Versorgung von Personen mit Migrationsgeschichte eingegangen werden als auch auf mögliche Sprachbarrieren innerhalb der Belegschaft.

Als zukünftige Herausforderungen werden die Akquise und Bindung von Mitarbeitenden gesehen. Die MÜNCHENSTIFT hat bereits in den letzten Jahren klare Vorgaben und Regeln für einen respektvollen und wertschätzenden Umgang erarbeitet und im Unternehmen implementiert.

Auch erste Onboarding-Strategien werden bereits umgesetzt. Dennoch bleiben der Umgang mit Vielfalt sowie mit möglichen Diskriminierungen eines der großen Themen. Diesen Herausforderungen kann u. a. mit einem diversitätssensiblen Onboarding von neuen Mitarbeitenden wie auch mit einer vielfaltsorientierten Personalentwicklung entgegengetreten werden.



»» Öffnung bedeutet  
mehr Lebensqualität  
für alle. ««

(Siegfried Benker)



## Anhang

### Glossar:

MAR	Haus St. Martin
JOS	Haus St. Josef
RAM	Haus St. Maria Ramersdorf
RÜM	Haus an der Rümmanstraße
MAN	Hans-Sieber-Haus
AHH	Alfons-Hoffmann-Haus
EFF	Haus an der Effnerstraße
TAU	Haus an der Tauernstraße
HLG	Haus Heilig Geist
HV	Hauptverwaltung der MÜNCHENSTIFT

## Ausstellungen im Detail

### »Afrika: Faszination eines Kontinents«

(Gabriele Wurst): AHH (2019)

### »Das, was uns verbindet« (MÜNCHENSTIFT):

Fotoausstellung, in der anhand von persönlichen Fotos gemeinsame Geschichten rund um das Thema Beruf von einzelnen Mitarbeiter\*innen und Bewohner\*innen aus dem Haus an der Rümmanstraße erzählt werden: RÜM (2017)

### »Dialogtüren« (OCCURSO. Institut für interreligiöse und interkulturelle Begegnung e.V.): MAN (2015)

### »Die Verzauberten. Gesichter und Geschichten alter schwuler Männer« (Sub e.V.): HV (2014), AHH, HLG (2019)

### Digitale Bilderschau (MÜNCHENSTIFT): HLG (2016)

### »Ein schöner Mensch, ein toller!« Fotografien geflüchteter Menschen (Barbara Donaubaue): HV (2019)

### »Ein Tagesausflug in die Berge« (Alexander Deeg): HLG (2019), RÜM (2020)

### »Hoşgeldiniz. Türkische Kolleginnen und Kollegen. 50 Jahre Anwerbeabkommen mit der Türkei«

(Archiv der Münchner Arbeiterbewegung e.V.): MAN (2014), HLG (2017), AHH (2017), TAU (2018)

### »Ich über mich« (MÜNCHENSTIFT): Fotoausstellung, in der anhand von persönlichen Fotos und etwas Text die Geschichten, Memoiren und Empfindungen von einzelnen Mitarbeiter\*innen aus dem Haus an der Rümmanstraße erzählt werden: RÜM (2016)

### Installation »50 Jahre jugoslawische Gastarbeiter« (Oliver Tataru): TAU (2018)

### »Interkulturelle Öffnung bei der MÜNCHENSTIFT – Einblicke und Ausblicke« (MÜNCHENSTIFT): TAU (2018)

### »Islam in Europa. Bilder des zenith-Fotopreises« (Stiftung Haus der Geschichte der Bundesrepublik Deutschland): MAN, RÜM (2021)

### »Italienisches Leben in München« (MÜNCHENSTIFT in Kooperation mit rinascita e.V.): AHH (2022), HLG (2022), MAN, RAM (2023), geplant: TAU, EFF (2023)

### »Kubanische Momente. Zwischen Bangen und Hoffen. Bilder einer Kubareise aus dem Jahr 2015« (Siegfried Goeckel, Jürgen G. Schulze): HLG (2018)

### Kunstaussstellung Vidosav Pesevski: Der mazedonische Künstler malt seit vielen Jahren mit Ölfarben auf Leinwand – von Stillleben bis zur abstrakten und modernen Kunst. Der heute 72-Jährige ist 1969 nach München gekommen und arbeitete lange Jahre auf Münchner Baustellen. Seine Malerei spiegelt auch seine Migrationsgeschichte wider: JOS (2017)

### »Liebe kennt keine Grenzen. Szenen einer Städtepartnerschaft« (Munich Kyiv Queer): HV (2020), MAR, RAM (2021), RÜM (2022), AHH (2023), geplant: HLG (2023), JOS (2024)

### »Max ist Marie. Mein Sohn ist meine Tochter ist mein Kind«. Porträts transidenter Menschen (Kathrin Stahl): MAR, RAM, EFF (2017), RÜM (2018), TAU, JOS (2019)

### »Meine große Liebe« (MÜNCHENSTIFT): MAR, RAM, EFF (2018), RÜM, AHH (2019), MAN, TAU (2020), extern: Gasteig (2019)

### »MIGRED« (Eleni Tsakmaki) in Kooperation mit dem Evangelischen Migrationszentrum im Griechischen Haus: HLG (2021), EFF, MAN, RAM (2022), geplant: RÜM (2023)

### »Mut der Generationen. Lesbisches Selbstverständnis im Wandel der Zeit« (MÜNCHENSTIFT): HV, HLG (2021), MAR, RAM, EFF (2022), JOS, RÜM, TAU (2023), geplant: MAN, AHH (2024), extern: Bibliotheken Neuhausen, Giesing, LeZ (2022), Mohr-Villa (2023)

### »Ohne uns? Einwanderung nach Deutschland aus Jugoslawien und den Ländern des ehemaligen Jugoslawiens« (MÜNCHENSTIFT): RÜM (2019), JOS, EFF, TAU, HLG (2020), geplant: AHH (2023)

### »Regenbogenfamilien«: Die Ausstellung zeigt unterschiedliche Familienmodelle von lesbischen Müttern und

schwulen Vätern (MÜNCHENSTIFT): JOS (2019), RAM, RÜM, EFF (2020), geplant: AHH (2023), extern: Bibliotheken Neuhausen, Giesing (2022)

### »Sie war ganz schlimm schön ...« Lesbische Portraits (Koordinierungsstelle für gleichgeschlechtliche Lebensweisen der LH München): HV (2017), RAM, EFF (2019)

### »Spuren im Gesicht« – Portraits von zugewanderten Frauen aus der Türkei (Edith von Welser-Ude in Kooperation mit dem Frauenprojekt der InitiativGruppe – Interkulturelle Begegnung und Bildung e.V. (IG)): MAN (2019)

### »TransMen of the World« (Manuel Garcia): MAR (2019)

### »Vielfältig engagiert« (Hilfe im Alter gGmbH): RÜM 2021

### »WertArbeit« (Kathrin Stahl). In eindrucksvollen Bildern erzählt uns die Hamburger Fotografin von der Hände Arbeit, die Tag und Nacht für das Wohl unserer Bewohner\*innen sorgen: RÜM (2018)

### »Wie wir feiern« – Bewohner\*innen und Mitarbeitende erzählen (MÜNCHENSTIFT): EFF, JOS (2021)

## Fortbildungen im Detail

### • Politisch-historische Bildung

Mitarbeitende im Pflegebereich haben verschiedene kulturelle und migrationsgeschichtliche Hintergründe und treffen im Arbeitsalltag auf Bewohner\*innen mit ebenfalls unterschiedlichen Lebenserfahrungen. Wie können vor diesem Hintergrund die Werte der MÜNCHENSTIFT gelebt werden? Politisch-historische Bildung kann ein respektvolles Miteinander fördern. Sie setzt sich mit den Voraussetzungen für gesellschaftliche Teilhabe (Toleranz und Ausgrenzung) auseinander. Außerdem stehen die demokratischen Mechanismen und Werte sowie tagesaktuelle politische Themen im Zentrum der Fortbildungsreihe.

### • Interkulturelles Training

Das »Interkulturelle Training« war von Anfang an ein zentrales Fortbildungsangebot der MÜNCHENSTIFT bis 2018. Die eigens für die MÜNCHENSTIFT entwickelte Fortbildungsmaßnahme hat die Aufgabe, die Mitarbeitenden in der Pflege für die soziokulturellen Unterschiede zu sensibilisieren, und berücksichtigt dabei deren spezielle Bedürfnisse im Pflegealltag. Basierend auf der Selbstreflexion will das

interkulturelle Training dazu anleiten, Gemeinsamkeiten zu entdecken, um gewinnbringend zusammenarbeiten und zwischenmenschliche Konflikte lösen zu können.

### • Antidiskriminierungstraining mit Schwerpunkt Rassismus

Die Lebens- und Arbeitswelten und die Menschen, die sie ausmachen, werden vielfältiger und offener. Dennoch sehen sich Personen immer wieder mit Rassismus und Diskriminierung konfrontiert, die nicht nur ein Problem für Einzelne darstellen, sondern durch Routinen und tradiertes Wissen in Gesellschaft und Arbeitswelten eingeschrieben sind. Ziel ist es, Rassismus und Diskriminierung als Problem für Einzelne und die eigene Organisation zu erkennen, besprechbar zu machen und die eigene Handlungsfähigkeit zu stärken.

### • Kultursensible Altenpflege

Bei der Interkulturellen Öffnung werden sowohl die Bedürfnisse von pflege- und betreuungsbedürftigen Migrant\*innen als auch von Mitarbeitenden berücksichtigt. Wir reagieren auf individuelle Wünsche und Bedürfnisse, wie z. B. beim Speisen- und Getränkeangebot in den Häusern. Es werden Grundannahmen der kultursensiblen/interkulturellen Pflege und deren Umsetzung in die Pflegepraxis vermittelt.

### • Ethische Fallrunden

Ziel des Ethik-Projektes bis 2018 war die Befähigung der Mitarbeitenden zu ethischen Fallgesprächen sowie eine ständige Reflexion im Arbeitsalltag. Dadurch können Probleme und Fragestellungen (im Hinblick auf andere Mitarbeitende oder Bewohner\*innen) unter fachlicher Moderation behandelt und individuelle Lösungsvorschläge erarbeitet werden, welche die Handlungssicherheit aller am Pflege- und Betreuungsprozess Beteiligten steigern.

### • LGBTI\*-Basisfortbildung

Das Wissen und Verständnis der Mitarbeitenden zum Thema sexuelle Identität und Geschlecht wird erweitert. Die Fortbildung gibt Einblick in die deutsche LGBTI\*-Geschichte und sensibilisiert die Teilnehmenden für die Schaffung von diskriminierungsarmen Räumen. Anhand von Fallbeispielen wird gelernt, die Perspektiven zu wechseln und Gespräche mit LGBTI\*-Senior\*innen sowie deren An- und Zugehörigen erfolgreich zu gestalten.



- **Stadtführung zur schwul-lesbischen Geschichte Münchens**

Lesbisches und schwules Leben und die Geschichte der Bewegung lässt sich am besten bei einer Stadtführung vermitteln, da es z. B. im Glockenbachviertel und in der Altstadt viele geschichtsträchtige Orte zu diesem Thema gibt.

- **HIV-Schulung**

Aufklärung und Information über aktuelle Entwicklungen der HIV-Forschung und -Behandlung sind wesentliche Grundlagen für einen angst- und diskriminierungsfreien Umgang mit HIV-Patient\*innen in Pflege und Betreuung. Für medizinisch und/oder pflegerisch tätiges Personal in Ausbildung und Beruf bzw. andere Personengruppen und Multiplikatoren, die sich mit HIV konfrontiert sehen, bieten wir diese spezielle Schulung an.

- **Stadtrundgang zur Geschichte der Migration nach München**

München ist eine Einwanderungsstadt. Knapp die Hälfte aller Münchner\*innen und ein Viertel der über 65-Jährigen haben heute einen Migrationshintergrund. Auch bei der MÜNCHENSTIFT leben Senior\*innen mit unterschiedlichen Migrationserfahrungen. Viele sind in den 1960er und 1970er Jahren eingewandert und in München alt geworden. Der Spaziergang führt zu Orten, die für viele Migrant\*innen der sogenannten Gastarbeiter\*innengeneration bedeutsam waren.

- **Spiritualität – Sensibilisierung für verschiedene spirituelle Bedürfnisse**

Spiritualität hat am Lebensende oft eine zentrale Bedeutung. Für eine kultursensible Pflege und Betreuung ist es wichtig, den spirituellen Bedürfnissen der Bewohner\*innen gerecht zu werden. Die Fortbildung hilft dabei, die spirituellen Bedürfnisse der Bewohner\*innen zu erkennen und dabei zugleich die eigene Spiritualität und die eigenen Überzeugungen zu reflektieren.

- **Sterben und Tod in verschiedenen Religionen**

Was sind die Bedürfnisse der Bewohner\*innen in verschiedenen Religionen? Wie geht man mit dem Tod um? Sensibilisierung für das Sterben und den Tod aus der Sichtweise verschiedener Religionen. Haltung der Offenheit, Achtung und Wertschätzung gegenüber den religiösen Überzeugungen der Bewohner\*innen.

- **Demenz und Migration**

Unsere Bewohner\*innen verfügen über verschiedene kulturelle und migrationsgeschichtliche Hintergründe und Lebenserfahrungen. Menschen mit Migrationshintergrund und Demenzerkrankung sind meist besonders belastet, da ihr Umfeld ihnen »doppelt fremd« erscheint. Hinzu kommt der Verlust der meist spät erlernten deutschen Sprache. Demenzerkrankung führt häufig zu Unsicherheiten im Arbeitsalltag. Bewohner\*innen fühlen sich oft unverstanden.

- **Chronischer Schmerz aus der interkulturellen Perspektive**

Chronischer Schmerz bei Bewohner\*innen mit Migrationsgeschichte kann eine Herausforderung darstellen. Menschen mit Migrationshintergrund weisen große Unterschiede auf. Zahlreiche Faktoren spielen hierbei eine Rolle. Schmerz kann in verschiedenen Situationen und zu unterschiedlichen Zeiten unterschiedlich stark empfunden werden.

- **Zeitgeschichte unserer Bewohner\*innen**

Unsere Pflegebedürftigen werden immer älter und der Altersunterschied zu Mitarbeitenden wächst. Zudem kommen viele Mitarbeitende aus verschiedenen Regionen, Ländern und Kulturen. Wer personenzentrierte Angebote in Pflege und Betreuung aktiv mit unseren Bewohner\*innen gestalten will, kommt an einem Basiswissen zu populären Ereignissen, die das Leben unserer Bewohner\*innen begleitet haben, nicht vorbei.

- **Kultursensible Betreuung**

Bewohner\*innen und Mitarbeitende verfügen zunehmend über vielfältige kulturelle und migrationsgeschichtliche Hintergründe. Eine zentrale Aufgabe der Betreuenden besteht darin, auf die individuellen Bedürfnisse und Wünsche der Bewohner\*innen zu reagieren. Vielfältige Angebote sind notwendig, um den Lebensalltag der Bewohner\*innen zu gestalten.

## Literatur

Memorandum für eine kultursensible Altenhilfe, in: Arbeitskreis »Charta für eine kultursensible Altenhilfe«/ Kuratorium Deutsche Altershilfe: Für eine kultursensible Altenpflege. Eine Handreichung, Köln 2002, S. 8–15. Download unter: <https://kda.de/timeline/memorandum-fuer-eine-kultursensible-altenhilfe/> [Zugriff 10.05.2023].

Arbeitskreis »Alt werden in der Fremde« (Hg.): Kampagne für eine kultursensible Altenhilfe. Fachtagung für Führungskräfte in der Altenpflege 29. April 2005. Dokumentation (in Zusammenarbeit mit der Stelle für interkulturelle Arbeit der Landeshauptstadt München), München 2005.

Forderungskatalog. Förderung von Anerkennung, Teilhabe und Chancengleichheit älterer Migrant\*innen und deren Angehörigen in München, erarbeitet vom Arbeitskreis Interkulturelle Altenarbeit der Arbeitsgemeinschaft freie Wohlfahrtspflege München (ARGE Freie) in Zusammenarbeit mit dem Migrationsbeirat München (hg. v. Arbeitsgemeinschaft der freien Wohlfahrtspflege München, Federführung: AWO München-Stadt), München 2022.

Landeshauptstadt München (Hg.): »Ein bisschen dort, ein bisschen hier ...«. Konsequenzen der LH München aus der Untersuchung von Dr. Philip Anderson zur Lebenssituation älterer Migrantinnen und Migranten in München, München 2008.

Schröer, Hubertus: Interkulturelle Öffnung und Diversity Management. Konzeptionen und Handlungsstrategien zur Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten. Schriftenreihe IQ – Band I, Expertise im Auftrag von anakonde GbR. München 2007.

Tezcan-Güntekin, Hürrem: Diversität und Pflege. Zur Notwendigkeit einer intersektionalen Perspektive in der Pflege, in: Aus Politik und Zeitgeschichte, Edition »Pflege« (hg. v. Bundeszentrale für politische Bildung), Bonn 2020, S. 250–265.

»Unter'm Regenbogen – Lesben und Schwule in München« (hg. v. LH München, Direktorium, Koordinierungsstelle für gleichgeschlechtliche Lebensweisen), München 2004.

## Impressum

Weiterführende Informationen:  
MÜNCHENSTIFT GmbH  
[www.muenchenstift.de](http://www.muenchenstift.de)  
<https://vimeo.com/muenchenstift>

Hauptverwaltung/Stabsstelle Vielfalt  
Kirchseeoner Straße 3, 81669 München  
Telefon: 089 62020-355/-365  
E-Mail: [vielfalt@muenchenstift.de](mailto:vielfalt@muenchenstift.de)

Herausgeber:  
MÜNCHENSTIFT GmbH  
Kirchseeoner Straße 3, 81669 München  
Telefon: 089 62020-300  
Telefax: 089 62020-336  
E-Mail: [info@muenchenstift.de](mailto:info@muenchenstift.de)

Verantwortlich:  
Siegfried Benker

Autor\*innen:  
Michael Härteis  
Dr. Martin W. Rühlemann  
Christine Arnold

Fotos:  
Michaela Auer, Barbara Donaubaauer,  
Jonas Gehrling, Kerstin Groh,  
Erol Gurian, Birgit Haubner,  
Marcus Schlaf, Manuel Schuller  
und Archiv der MÜNCHENSTIFT

Gestaltung/Umsetzung:  
HOCH 3 . München

Stand:  
August 2023

Auflage:  
250 Stück

Druck:  
Graphis-Druck GmbH

Papier:  
zertifiziert nach Blauer Engel

