



„Qualitätssiegel Lebensort Vielfalt®: Vielfältig gesünder arbeiten“

Kristin Marquart (sie/ihr), Pia Mann (sie/ihr)

Ein Angebot von



in Kooperation mit



Gefördert von



Copyright: Schwulenberatung Berlin gGmbH. Abdruck und Vervielfältigung, auch in Auszügen, nur mit voriger Genehmigung.

Wir beraten, qualifizieren und zertifizieren bundesweit *ZU DIVERSITÄTSENSIBLER PFLEGE*



- Stationäre Pflegeeinrichtungen
- Ambulante Pflegedienste
- Tagespflege-Einrichtungen
- Stationäre Hospize
- Ambulante Hospizdienste
- Krankenhäuser



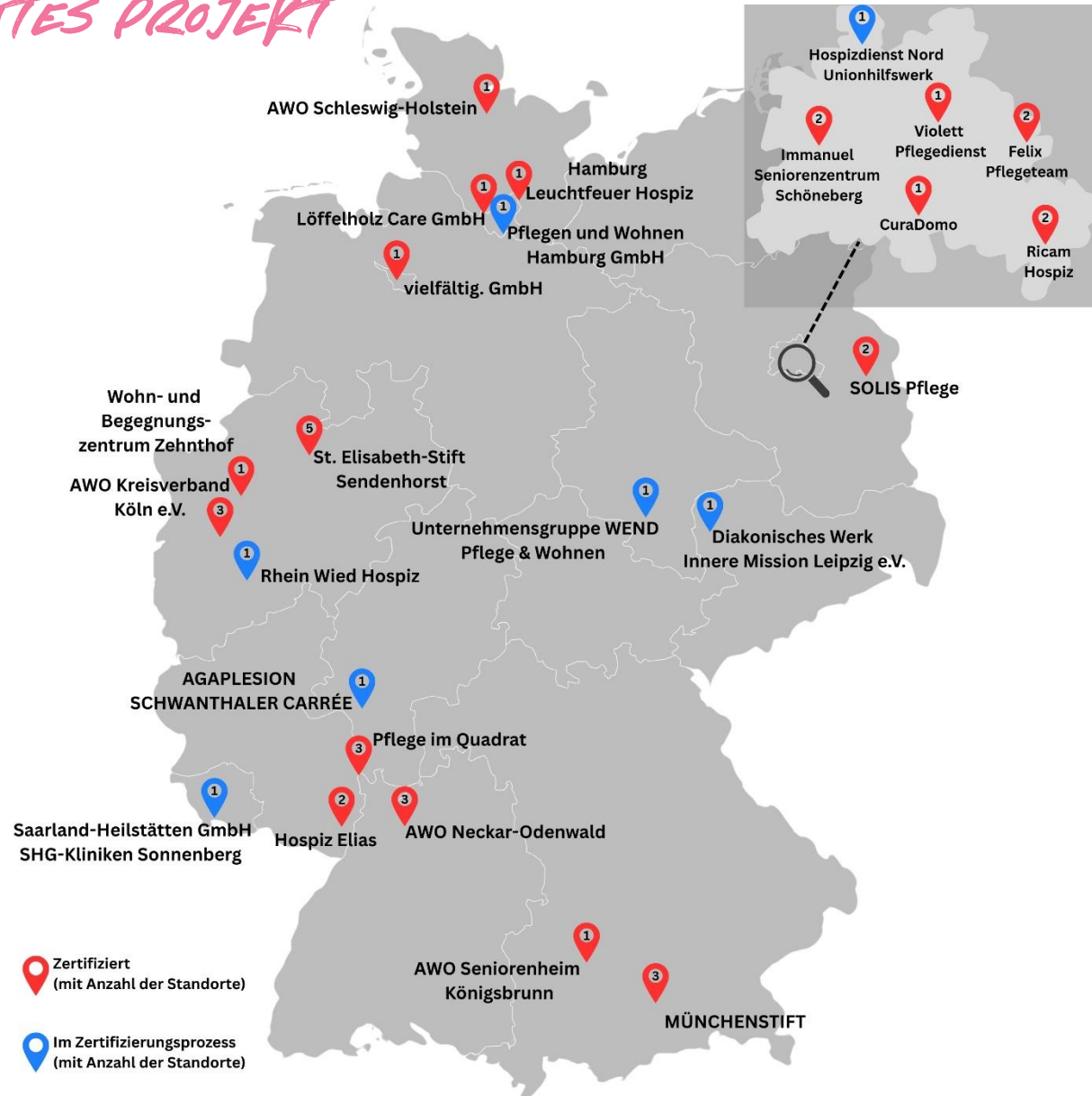
*DIVERSITÄTSENSIBEL
VERSORGEN UND PFLEGEN!*

WIR WISSEN WIE DAS GEHT.

IN PFLEGE-EINRICHTUNGEN, HOSPIZEN UND KRANKENHÄUSERN



DAS QUALITÄTSSIEGEL: EIN BUNDESWEITES PROJEKT



ZENTRALE ASPEKTE

Sexuelle und geschlechtliche Vielfalt

(post-)migrantische Vielfalt

Das Programm berücksichtigt weitere Vielfaltsdimensionen und deren Verzahnung :

Alter, Be-Hinderung, Körper, Religion, Weltanschauung, soziökonomischer Status und Diskriminierung aus rassistischen oder anderen Gründen

(POST-)MIGRANTISCHE VIELFALT

Communities mit unterschiedlichen Bedarfen

Menschen der 2., 3.
Migrant*innen
-generation

Menschen mit
verschiedenen
Aufenthaltsstatus

Aussiedler*innen und
Spätaussied-
ler*innen

Menschen ohne Papiere

*Anerkennung Deutschlands als
Einwanderungsgesellschaft!*

Migrant*innen aus
Drittstaaten

Geflüchtete Menschen

Arbeitsmigrant*innen
(aus Anwerbestaaten)

Menschen mit eigener
Migrationsgeschichte

SEXUELLE UND GESCHLECHTLICHE VIELFALT:

Communities mit unterschiedlichen Bedarfen



Sexuelle
Identität

Geschlechts-
identität

Körper-
geschlecht

LSB

T*

I*

lesbisch/schwul
(homosexuell)

bisexuell
(Bi+)

trans*

inter*

Sexuelle
Orientierung
Persönlichkeit
Menschen
gleichen Geschlecht
hingezogen fühlt

Orientierung
Personen, die sich
zwei
Geschlechtern
hingezogen fühlt

Wie fühle ich
mich?
Wer bin ich?

Wie ist mein
Körper
beschaffen
(Chromosomen,
Hormone,
Anatomie)?

heterosexuell

monosexuell

cis(geschlechtlich)

endo(geschlechtlich)

*Gibt es bei uns
nicht...*

WUSSTEN SIE,

... dass es nach Schätzungen des niedersächsischen Sozialministeriums in Deutschland bis zu **1,8 Millionen** lesbische, schwule, bisexuelle, trans- und intergeschlechtliche (LSBTI*) **Senior*innen** im Alter von über 60 Jahren gibt. (Schröder & Scheffler 2016)

... dass es schätzungsweise bundesweit **80.000 LSBTI*** Pflegekräfte gibt.

LSBTI* sind in Alten- und Gesundheitseinrichtungen häufig unsichtbar

WUSSTEN SIE,

... dass im Jahr 2023 rund 24,9 Mio. Menschen mit sog. Migrationshintergrund in Deutschland lebten und damit 29,7% der Gesamtbevölkerung ausmachten?

(Statistisches Bundesamt, 2024)

... dass bereits 2016 etwa 1,8 Mio. Menschen mit sog. Migrationshintergrund über 65 Jahre in Deutschland lebten und diese Zahl bis 2032 auf etwa 3,6 Mio. ansteigen wird. (Bundesministerium für Gesundheit 2024; BAMF 2024)

... dass die Zahl der pflegebedürftigen älteren Menschen mit sog. Migrationshintergrund bis 2030 auf bis zu 480.000 Menschen geschätzt wird.

(Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration, 2021)

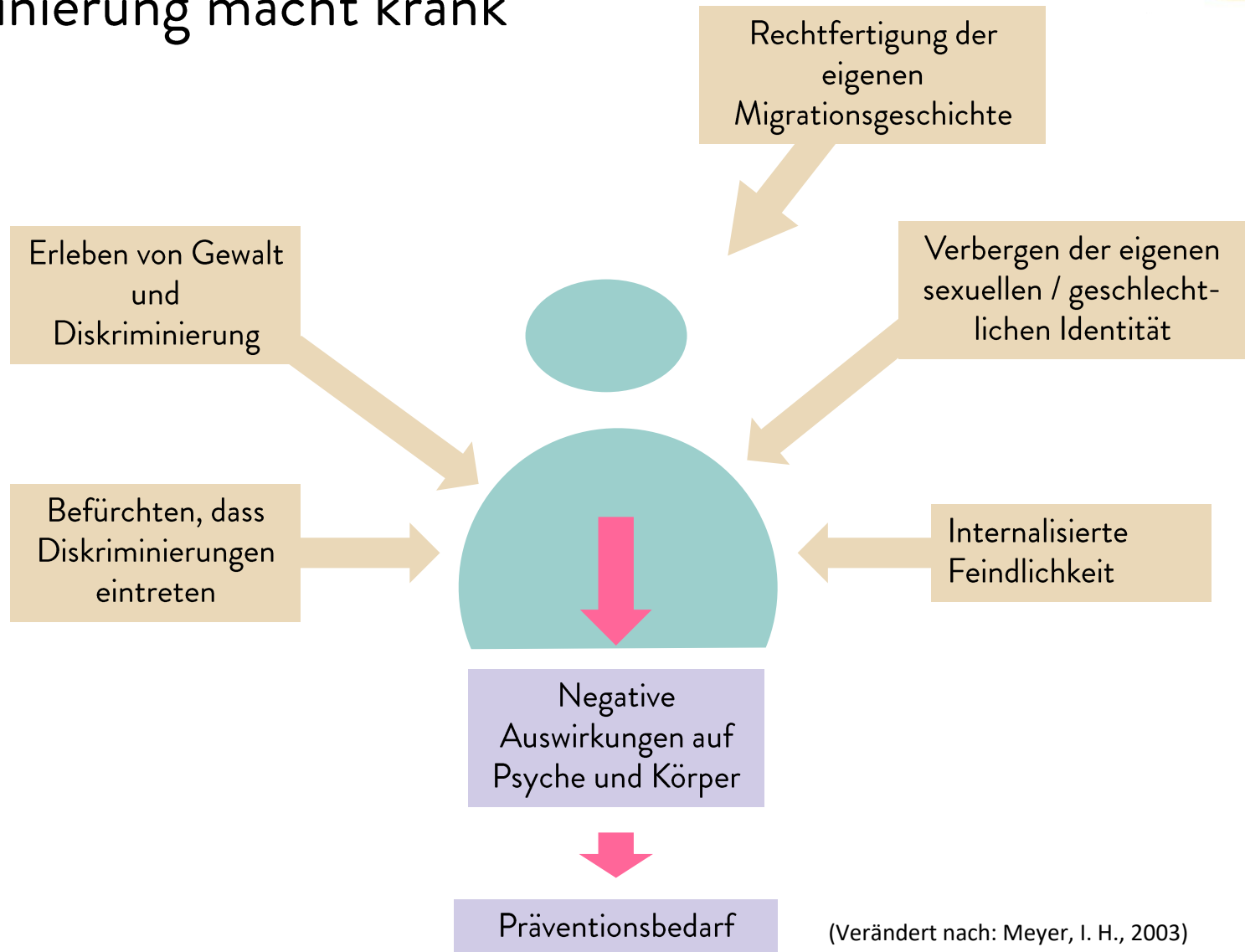
→ weiterhin viele Barrieren für Menschen mit
Migrationsgeschichte in der Pflege und Versorgung

Warum?

*Wir behandeln alle
Pflegeempfänger*innen/
Klient*innen/Patient*innen
gleich...*

MINDERHETTENSTRESS

Diskriminierung macht krank



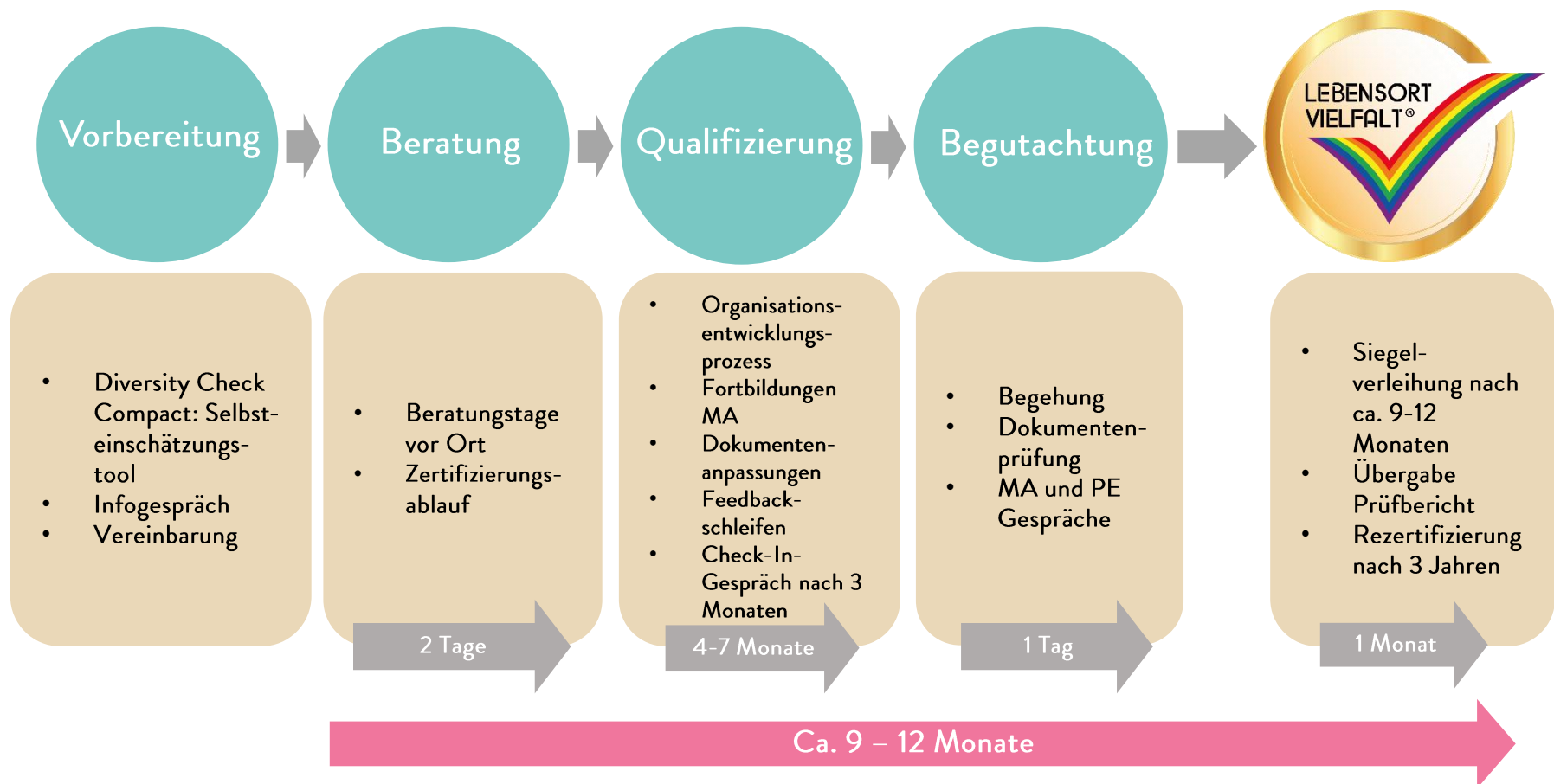
(Verändert nach: Meyer, I. H., 2003)

ZENTRALES ZIEL

Diskriminierungen & Benachteiligungen von Menschen in der Pflege und Versorgung vermeiden und dadurch Gesundheit fördern

In 5 Schritten zur nachhaltigen

DIVERSITÄTSENSIBLEN GESUNDHEITSFÖRDERUNG





DIVERSITY-CHECK

Indikatoren diversitätssensibler
Pflege und Versorgung



HANDBUCH

3/2026



in Kooperation mit

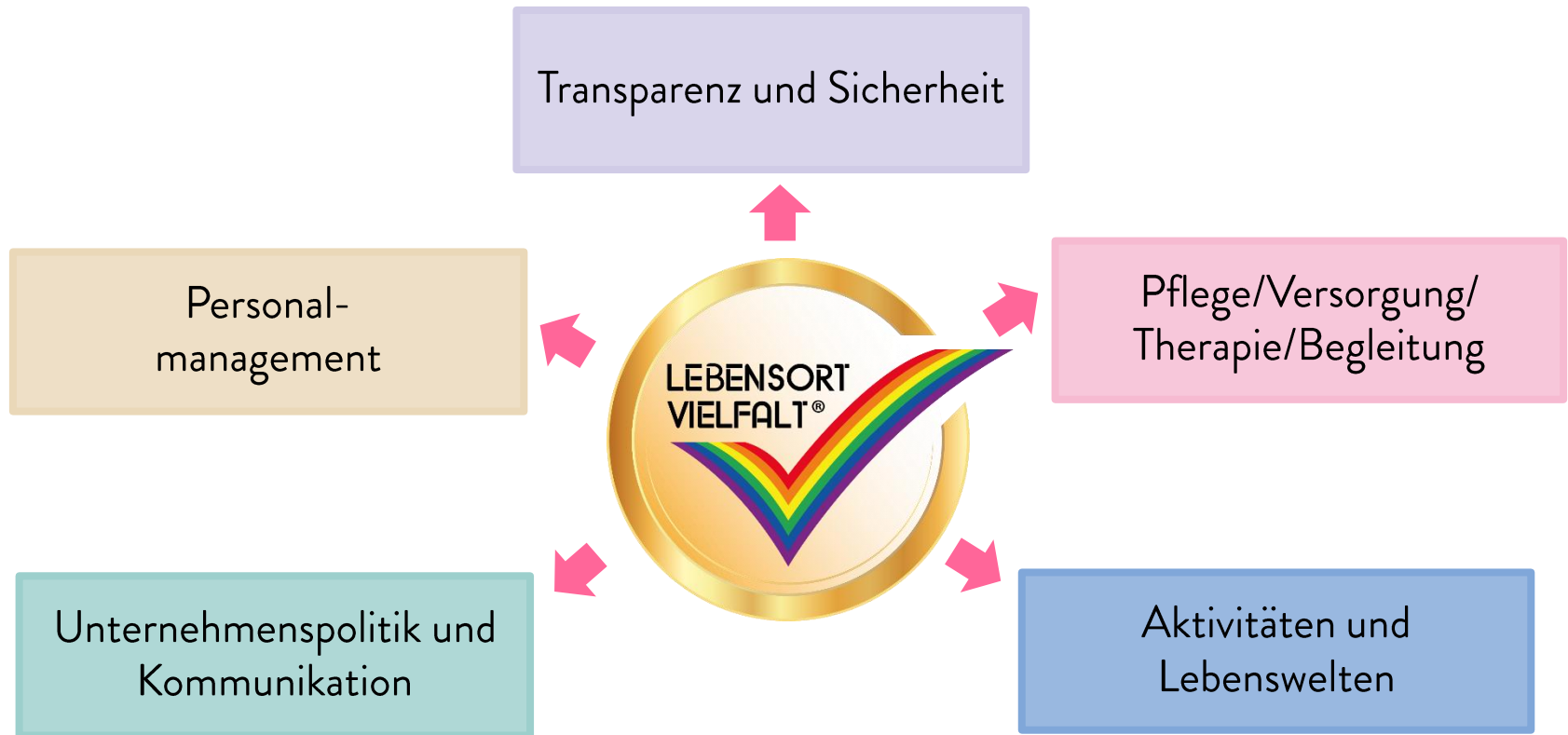


© Schwulenberatung Berlin gGmbH. Abdruck und Vervielfältigung, auch in Auszügen, nur mit vorheriger Genehmigung.

*KRITERIEN
DIVERSITÄTSENSIBLER
PFLEGE UND VERSORGUNG*

FÜNF ORGANISATIONSBEREICHE

für eine diversitätssensible Pflege und Versorgung differenziert



FORTBILDUNGEN UND BERATUNGSTAGE

Erweiterung der Diversitätskompetenz

2 Schulungen für mindestens 50 % der MA verpflichtend:

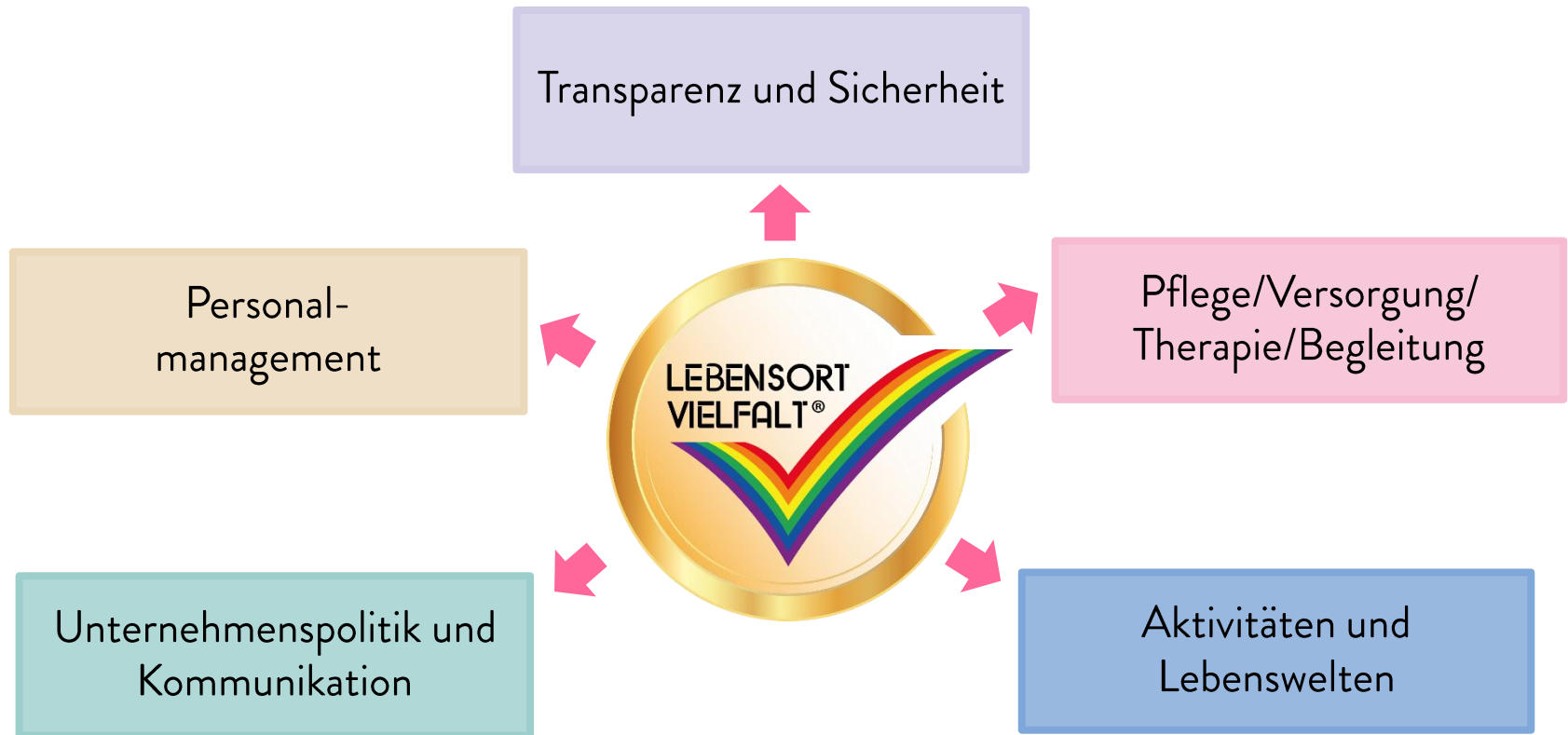
- Basisfortbildung sexuelle und geschlechtliche Vielfalt
- Basisfortbildung (post-)migrantische Vielfalt

Leitungsebene:

- Beratung zur diversitätssensiblen Organisationsentwicklung (2 Beratungstage)

GRUPPENARBEIT: FÜNF ORGANISATIONSBEREICHE

für eine diversitätssensible Pflege und Versorgung



GRUPPENARBEIT: FÜNF ORGANISATIONSBEREICHE

für eine diversitätssensible Pflege und Versorgung

- Was bedeutet das?
- Wie ist der Stand in meiner Organisation?



ZEICHEN FÜR VIELFALT: NACH INNEN UND AUßEN

Unternehmenspolitik und Kommunikation

Diversitätsmanagement ist Teil der Organisationsstruktur (z.B. Diversitätsmanager*in, AG Diversität, Diversitätskonzept für Räumlichkeiten)



KLARE PROZESSE FÜR EIN GUTES MITEINANDER

Personalmanagement

Das Einarbeitungskonzept für MA beinhaltet das Themenfeld Diversitätssensibilität (z.B. Fortbildungen zu LSBTI* & Menschen mit Migrationsgeschichte)



REGELN FÜR EIN DISKRIMINIERUNGSARMES UMFELD

Transparenz und Sicherheit

Ein diskriminierungsarmer Umgang zwischen allen relevanten Personen ist gesichert und die Verfahren, die dies ermöglichen, sind transparent (Verhaltenskodex, Vertrauensperson, Beschwerdemanagement)



MEHR WISSEN FÜR EINE BESSERE BETREUUNG

Pflege/Versorgung/Therapie/Begleitung

Eine Zusammenarbeit mit diversitätssensiblen Gesundheitsdienstleister*innen ist gewährleistet (z.B. HIV-Schwerpunktpraxen, traumatherapeutische Versorgung, insb. für Geflüchtete)

DAMIT SICH ALLE WOHLFÜHLEN

Aktivitäten und Lebenswelten

Religiöse bzw. spirituelle Bedürfnisse sowie agnostische bzw. atheistische Bedürfnisse werden respektiert und unterstützt (z.B. verschiedene Feiertage oder Gedenktage)

DER MEHRWERT FÜR ORGANISATIONEN



- Förderung der Chancengleichheit und des Diskriminierungsschutzes
- Stärkung im Umgang mit vielfältigen Lebenswelten



- Steigerung des Wohlbefindens und der Zufriedenheit von Mitarbeitenden
- Verbesserte Personalgewinnung und -bindung



- Positionierung als innovatives Unternehmen
- Weiterentwicklung des Qualitätsmanagements
- Verbesserte Zielgruppenorientierung

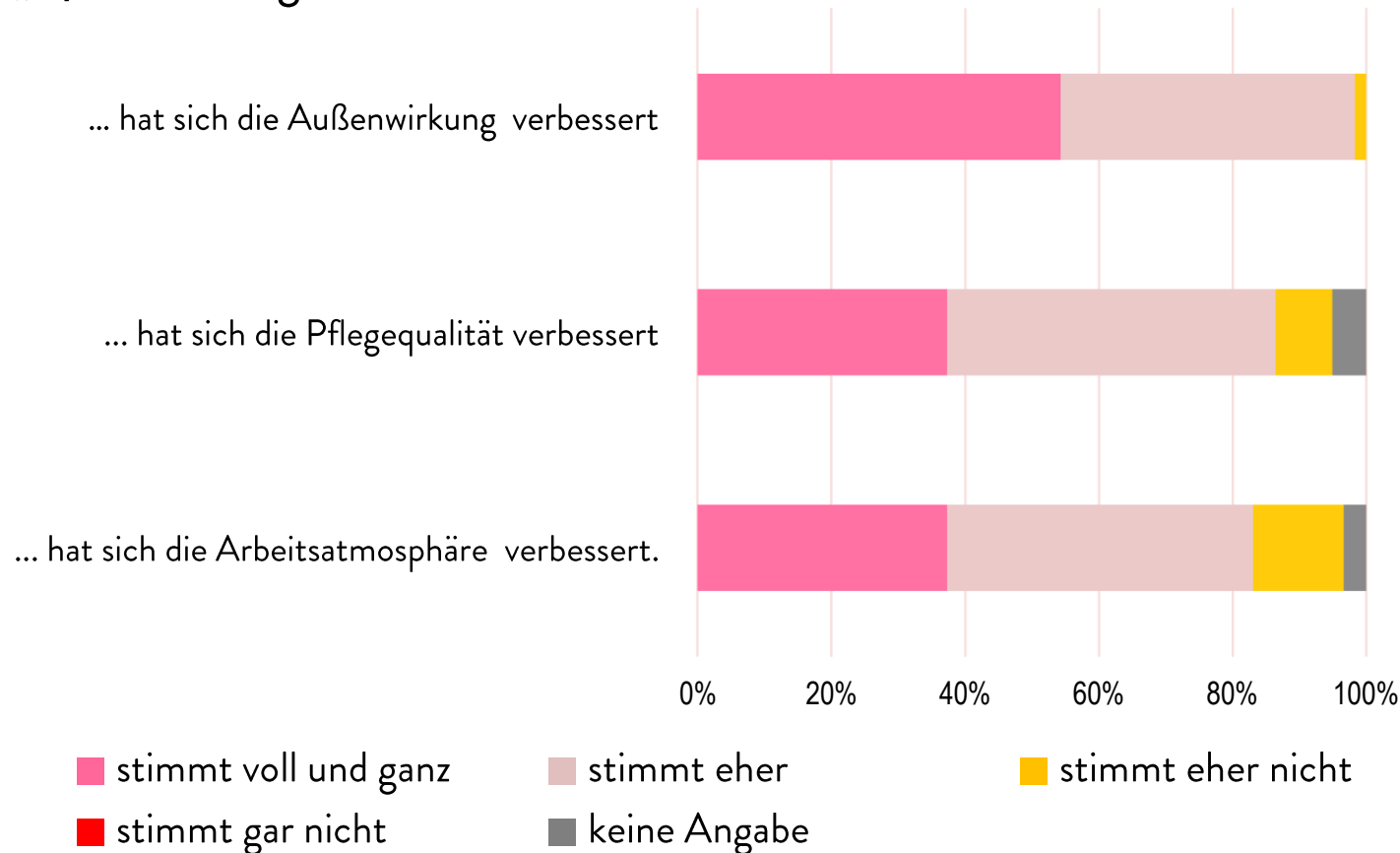


- Kostenfreie Beratung und Begleitung durch das Qualitätssiegel Lebensort Vielfalt® Team
- Kostenfreie Begutachtung

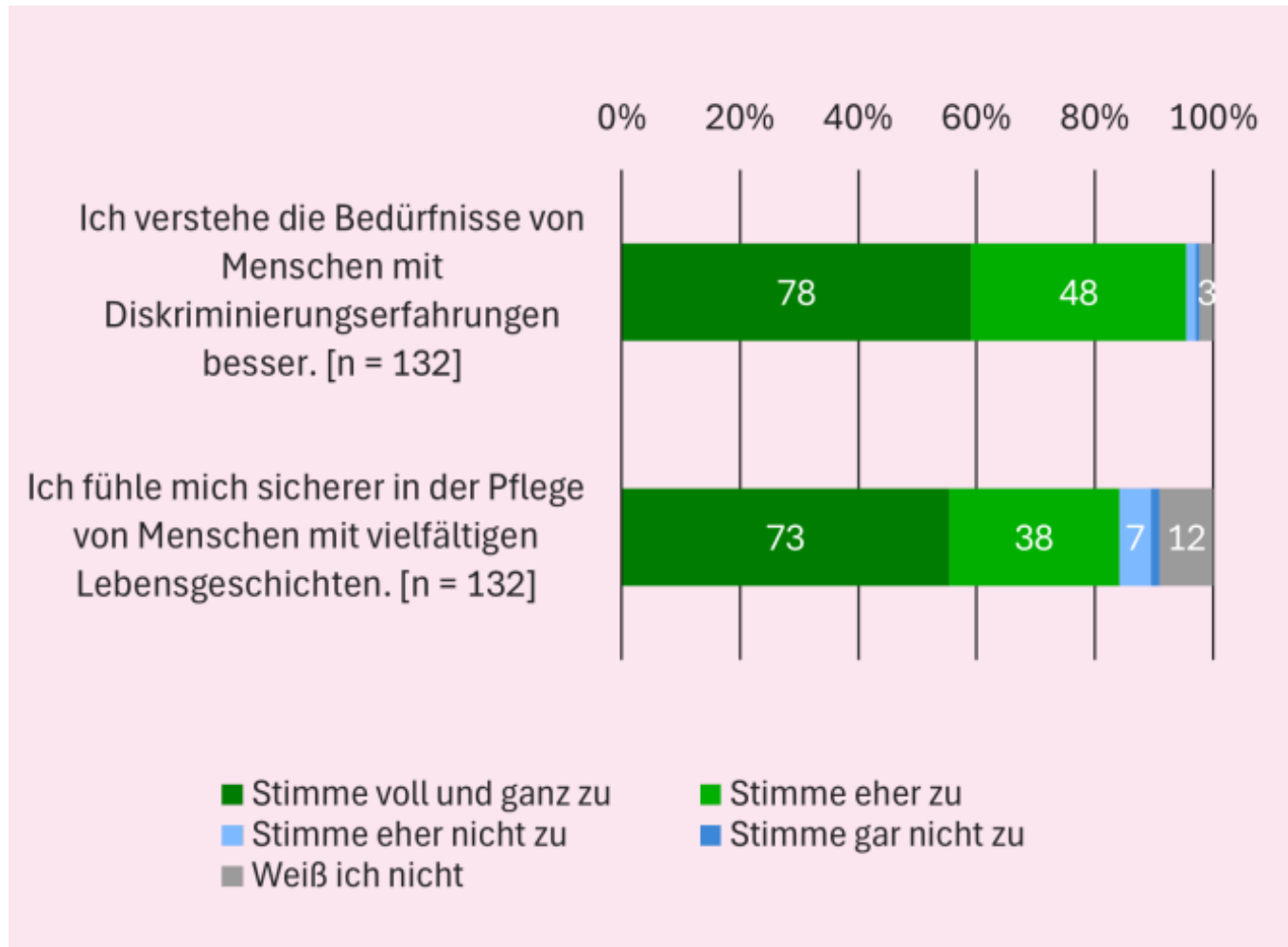
EINRICHTUNGEN PROFITIEREN AUF VIELEN EBENEN VOM QUALITÄTSSIEGEL



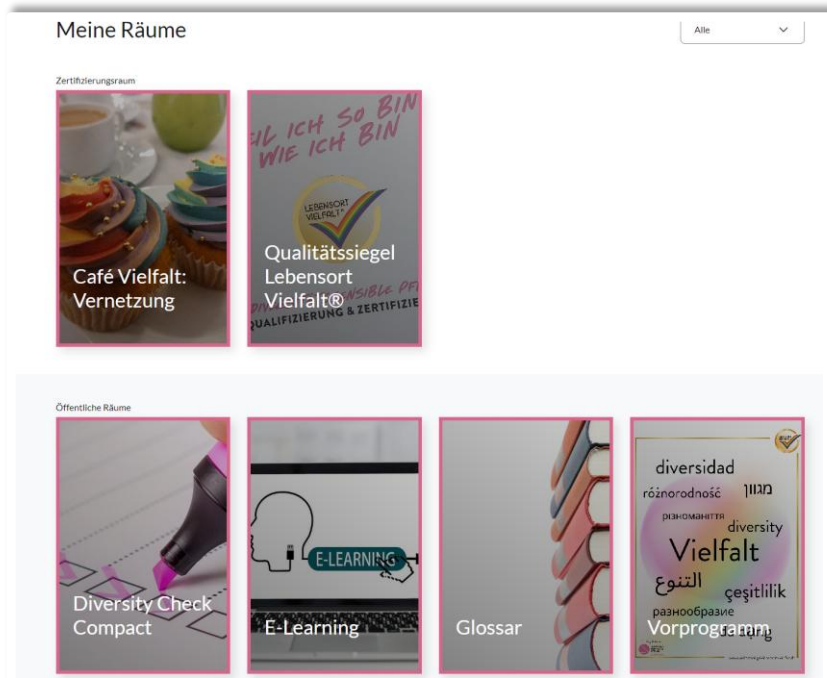
Durch die Teilnahme meiner Einrichtung am Projekt
„Qualitätssiegel Lebensort Vielfalt“...



EINRICHTUNGEN PROFITIEREN AUF VIELEN EBENEN VOM QUALITÄTSSIEGEL



DIGITALES NETZWERK : GESUNDHEIT GESTALTEN



- **Café Vielfalt: Vernetzung** mit weiteren Siegelträger*innen
- **Digitale Begleitung** der Zertifizierung:
 - Zertifizierungsablauf
 - Kriterien im Überblick
 - Abgabe und Prüfung der Dokumente
 - Weitere Informationen zu Diversitäts-Themen
- Kostenfreie **E-Learnings**:
 - ✓ Basisfortbildung sexuelle und geschlechtliche Vielfalt
 - ✓ Basisfortbildung (post-)migrantische Vielfalt
 - ✓ HIV und Pflege/Versorgung
 - ✓ Trans* und Pflege/Versorgung
 - ✓ Inter* und Pflege/Versorgung
- **Diversity Check Compact**
- **Vorprogramm**
- **Glossar**



Gesundheit gestalten: <https://qualitaetssiegellebensortvielfalt.gesundheit-gestalten.de/>

FÜR DIE ÜBERBRÜCKUNG DER WARTEZEIT...



Kurs Einstellungen Teilnehmer*innen Bewertungen Berichte Mehr ▾

▽ Allgemein

▽ Das Qualitätssiegel Lebensort Vielfalt®

▽ Der Mehrwert für meine Organisation

▽ Status-Quo: Hier stehe ich mit meiner Organisation

▽ Diversität - der gemeinsame Nenner

▽ Der Weg zu mehr Diversitätssensibilität

^ Der Weg zu mehr Diversitätssensibilität

Das folgende Video gibt dir einen praxisnahen Einblick, wie zertifizierte Einrichtungen konkrete Maßnahmen zur Förderung von Diversitätssensibilität umsetzen. Anhand ausgewählter Best-Practice Beispiele zeigen sie, wie sie die Kriterien und Indikatoren des Diversity Checks lebendig werden lassen:



Handbücher als praktische Hilfsmittel

In dieser Lerneinheit stehen dir Handbücher zur Verfügung, die ausgewählte Kriterien und Indikatoren aus unserem Diversity Check und den dazugehörigen Anforderungen enthalten. Die Handbücher behandeln Merkmale von Diversitätssensibilität in fünf zentralen Organisationsbereichen einer Einrichtung: Unternehmenspolitik und Kommunikation, Personalmanagement, Transparenz und Sicherheit, Pflege/Versorgung/Therapie/Begleitung und Aktivitäten und Lebenswelten.

Wichtig: Die Handbücher enthalten lediglich eine Auswahl an Kriterien und Indikatoren und nicht den vollständigen Diversity Check.

Die ausgewählten Kriterien und Indikatoren kannst du selbstständig und ohne externe Beratung in deiner Organisation umsetzen. Die Materialien sind bewusst einfach und zugänglich gestaltet, um dir einen leichten Einstieg zu ermöglichen.

Auf der nächsten Textseite kannst du zunächst mehr über unseren Diversity Check und seinen Aufbau erfahren.



Diversity Check

WAS SIND DIE NÄCHSTEN SCHRITTE?

1. Warteliste

Bei Interesse kontaktieren Sie bitte

Quirin Boemmel (er/ihm)

q.boemmel@schwulenberatungberlin.de

Mobil +49 1578 0512 058

2. Vorprogramm / DC Compact



WETTERFÜHRENDE LITERATUR / MEDIEN



- Praxisleitfaden: Weil ich so bin, wie ich bin. Vielfalt in der Pflege
- Geschätzt und Heiter: LSBTI* empowern für das Gesundheitswesen
- Expertise Trans* und Alter: Trans* Senior*innen in Berlin
- Expertise Inter* und Alter: Inter* und Alter(n). Erste Handlungsempfehlungen für Berlin
- Queersensible Bestattung. Vielfalt im Abschied respektieren. Ein Leitfaden für Betroffene und Fachkräfte

NEWSLETTER



<https://schwulenberatungberlin.de/wir-helfen/fachstelle-lsbt-altern-und-pflege/#newsletter>

SIE ERREICHEN UNS UNTER...



**SCHWULEN
BERATUNG
BERLIN**



Kristin Marquart (sie/ihr)

k.marquart@schwulenberatungberlin.de

Telefon 030 44 66 88 127

Mobil +49 157 80512115

Natasha Gladden (sie/ihr)

n.gladden@schwulenberatungberlin.de

Mobil +49 1578 0512 081

Quirin Boemmel (er/ihm)

q.boemmel@schwulenberatungberlin.de

Mobil +49 1578 0512 058

Eva Obernauer (sie/ihr)

e.obernauer@schwulenberatungberlin.de

Telefon 030 44 66 88 125

Mobil +49 1578 0512 061

Pia Mann (sie/ihr)

p.mann@schwulenberatungberlin.de

Mobil +49 1525 9261917

Miriam Scheibe (keine Promomen)

m.scheibe@schwulenberatungberlin.de

Ilknur Özer Erdogan (sie/ihr)

i.oezer@vielfalt-pflegen.org

Michael Jochem (er/ihm)

m.jochem@vielfalt-pflegen.org

Amelio Nicotera (er/ihm)

a.nicotera@vielfalt-pflegen.org

Natalia Berezkina (sie/ihr)

n.berezkina@vielfalt-pflegen.org

*VIELEN DANK
FÜR EVER INTERESSE !*

- Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM) e.V. (2022). Rassistische Realitäten. Wie setzt sich Deutschland mit Rassismus auseinander? Berlin. DeZIM.
- Each One Teach One (EOTO) e.V, Citizens For Europe (CFE). (2020). Afrozensus 2020. Perspektiven, Anti-Schwarze Rassismuserfahrungen und Engagement Schwarzer, afrikanischer und afrodiasporischer Menschen in Deutschland. Berlin.
- Ehrentraut, O., Hackmann, T., Krämer, L., Schmutz, S. (2015). Zukunft der Pflegepolitik – Perspektiven, Handlungsoptionen und Politikempfehlungen. Bonn. Friedrich Ebert Stiftung.
- Giel, S., Köhler, L. (2021) Kurzbericht zur Evaluation des Qualitätssiegels Lebensort Vielfalt®, Laufzeit November 2020 bis Juni 2021. Univation-Institut für Evaluation.
- Kasprowski, D., Fischer, M., Chen, X., de Vries, L., Kroh, M., Kühne, S., Richter, D., Zindel, Z. (2021). Geringere Chancen auf ein gesundes Leben für LGBTQI*-Menschen. In DIW Wochenbericht 6, S. 79-88.
- Meyer, I. H. (2003). Prejudice, social stress, and mental health in lesbian, gay, and bisexual populations: Conceptual issues and research evidence. Psychological Bulletin, 129(5), 674–697 Robert Koch Institut (2022). Leitfaden zu diskriminierungssensibler Sprache im Bereich Migration und Gesundheit.
- Okken, P.-K., Spallek, J., Razum, O. (2008). Pflege Türkischer Migranten. In Bauer, U., Büscher, A. (Hrsg.) Soziale Ungleichheit und Pflege. Beiträge sozialwissenschaftlich orientierter Pflegeforschung, S.369–422. Wiesbaden. Springer VS.
- Schröder, U., Scheffler, D. (2016). „Bei uns gibt es dieses Problem nicht“ – Die gesellschaftliche Wahrnehmung von lesbischen, schwulen, bi* und trans* Senior_innen in: informationsdienst altersfragen, 43 (1), S. 3-11.