



Landeshauptstadt  
München

**Sozialreferat**

Amt für Soziale  
Sicherheit

# Handreichung 1

Interkulturelle Öffnung der Langzeitpflege

## Gesamtprojekt

Einführung und Überblick



**Wir sind München**  
für ein soziales Miteinander



Interkulturelle  
Altenhilfe und  
Langzeitpflege

## **Impressum**

Herausgeberin und Bezugsquelle  
Landeshauptstadt München  
Sozialreferat  
Amt für Soziale Sicherung  
St. Martin-Str. 53  
81669 München  
Telefon: 089 233-68358  
Internet: [www.muenchen.de/ik-altenhilfe-pflege](http://www.muenchen.de/ik-altenhilfe-pflege)

Verfasst von:  
Anke Kayser (M.A.)  
Fachstelle Interkulturelle Altenhilfe und Langzeitpflege  
Amt für Soziale Sicherung

Gestaltung:  
Valentum Kommunikation GmbH

Druck:  
Druckerei Sozialreferat  
Gedruckt auf Papiersorte aus 100 Prozent Recyclingpapier

Stand: Januar 2023

## Inhalt

<b>Einleitung</b>	4
<b>1. München – eine wachsende Stadt der Vielfalt</b>	6
<b>2. Senior*innen mit eigener oder familiärer Migrationsgeschichte in München</b>	6
2.1 Wachsender Unterstützungs- und Pflegebedarf in der älteren Bevölkerung mit Migrationsgeschichte	9
2.2 Pflegeerwartungen und -bedürfnisse von älteren Migrant*innen und ihren Angehörigen	11
<b>3. Mitarbeiter*innen in der Langzeitpflege mit familiärer und / oder persönlicher Migrationsgeschichte</b>	12
<b>4. Migrant*innenselbstorganisationen und religiöse Gemeinden als Akteur*innen und Kooperationspartner*innen in der Vielfaltsgesellschaft</b>	13
<b>5. Gesamtprojekt „Interkulturelle Öffnung der Langzeitpflege“ 2014 bis 2020</b>	14
5.1 Zugangsbarrieren zu den Versorgungsstrukturen	15
5.2 Rahmenkonzeption und Fördermaßnahmen	17
5.2.1 Abbildung 4: Bausteine der Rahmenkonzeption	18
5.2.2 Abbildung 5: Kooperationspartner*innen in den drei Bausteinen	19
5.2.3 Detaillierter Förderumfang für die Bausteine 1 bis 3	19
5.3 Gesamtprojektleitung und Gremienstrukturen	20
5.4 Bedeutung der strategischen Steuerung	21
5.5 Fazit und Maßnahmen zur Verstetigung	22
<b>6. Ausblick: Diversitätsorientierte Altenhilfe und Langzeitpflege als Perspektive</b>	23

## Einleitung

Unsere Münchner Stadtgesellschaft wird immer vielfältiger und älter. Senior\*innen mit Migrationsgeschichte gehören – auch in unserer Stadt – zu den am schnellsten wachsenden Bevölkerungsgruppen. Mit zunehmendem Alter steigt generell der Unterstützungs- und Pflegebedarf. Dies gilt auch für ältere Migrant\*innen. Die Kommune sowie die Träger von Einrichtungen der Offenen Altenhilfe und Langzeitpflege sind gefordert, ihre Dienstleistungen und Angebote vielfaltsorientiert weiterzuentwickeln und so zu gestalten, dass diese auch die Bedürfnisse der älteren Migrationsbevölkerung berücksichtigen.

Vor diesem Hintergrund hat die Landeshauptstadt München in Zusammenarbeit mit Kooperationspartner\*innen von 2014 bis 2020 das Gesamtprojekt „Interkulturelle Öffnung der Langzeitpflege“ erfolgreich umgesetzt. Ein umfassender Projektabschlussbericht<sup>1</sup> wurde bereits im Jahr 2020 dem Stadtrat vorgelegt und veröffentlicht. Aus diesem umfassenden Projektabschlussbericht sind Teilhandreichungen entstanden, die jeweils bestimmte inhaltliche Schwerpunkte der Interkulturellen Öffnung behandeln.

**Diese Teilhandreichung 1** bietet eine Einführung, beschreibt demografische Daten mit Bezug zum Thema und liefert Hintergrundinformationen zur Projektentstehung sowie zur Umsetzung.

**Im ersten Kapitel** wird die aktuelle demografische Situation in München in Bezug auf die Vielfalt dargestellt. **Das zweite Kapitel** nimmt die Senior\*innen mit eigener oder familiärer Migrationsgeschichte in München in den Blick. Aus der demografischen Entwicklung in den kommenden Jahren lässt sich ein steigender Unterstützungs- und Pflegebedarf in der älteren Bevölkerung mit Migrationsgeschichte ableiten. Die Pflegeerwartungen und -bedürfnisse von älteren Migrant\*innen und ihren Angehörigen werden zusammenfassend dargestellt.

**Das Kapitel 3** widmet sich den Mitarbeitenden mit persönlicher oder familiärer Migrationsgeschichte als weiterer wichtiger Zielgruppe für die Interkulturelle Öffnung der Langzeitpflege. Die heterogene und internationale Zusammensetzung in der Mitarbeiterschaft ist in der stationären Langzeitpflege in München schon seit vielen Jahren Alltag. Vorteile und Herausforderungen für Träger, Einrichtungen und Teams werden skizziert.

---

<sup>1</sup> [www.muenchen.de/ik-pflege](http://www.muenchen.de/ik-pflege)

**Kapitel 4** beschreibt Migrant\*innenselbstorganisationen und religiöse Gemeinden als wichtige Akteur\*innen und Kooperationspartner\*innen für die Interkulturelle Öffnung der Langzeitpflege in der Vielfaltsgesellschaft.

Im **Kapitel 5** wird das Gesamtprojekt skizziert. Die Bestandsaufnahme im Vorfeld der Projektumsetzung analysierte Zugangsbarrieren zu den Versorgungsstrukturen und die Rahmenkonzeption reagierte darauf mit einem integrierten Ansatz. Die Kooperationspartner\*innen, die Fördermaßnahmen und die Projektstrukturen werden vorgestellt. Schließlich werden die Maßnahmen zur nachhaltigen Verankerung beschrieben.

Diese Teilhandreichung endet im **Kapitel 6** mit dem Ausblick auf eine diversitätsorientierte Altenhilfe und Langzeitpflege als Perspektive für unsere plurale und vielfältige Gesellschaft.

### **Übersicht über die weiteren Teilhandreichungen**

Die weiteren Teilhandreichungen mit unterschiedlichen Schwerpunkten beschreiben Good-Practice-Beispiele aus dem Gesamtprojekt. Zusätzlich enthalten diese Handreichungen weitere Hinweise auf Hilfsmittel und nützliche Literatur.

Handreichung 1: Gesamtprojekt Interkulturelle Öffnung der Langzeitpflege in München 2014 bis- 2020. Einführung und Überblick

Handreichung 2: Interkulturelle Öffnung der Langzeitpflege – ein Organisationsentwicklungsprozess. Empfehlungen für den Aufbau von Projektstrukturen und für mögliche Interventionsfelder

Handreichung 3: Good-Practice-Beispiele – Organisationskultur, Öffentlichkeitsarbeit, Vernetzung

Handreichung 4: Good-Practice-Beispiele – Personalentwicklung

Handreichung 5: Good-Practice-Beispiele – Transkulturelle Pflegeanamnese, migrationssensible Biografiearbeit und Schmerzerfassung

Handreichung 6: Good-Practice-Beispiele – Überwindung von Sprachbarrieren

Handreichung 7: Good-Practice-Beispiele – Gestaltungs- und Umbaumaßnahmen

Handreichung 8: Good-Practice-Beispiele – Leibliches Wohl, kulturelle und soziale Angebote

Handreichung 9: Good-Practice-Beispiele – Spiritualität und Religion

Alle Handreichungen stehen kostenlos zum Herunterladen zur Verfügung.

## 1. München – eine wachsende Stadt der Vielfalt

Die Bevölkerungszahlen Münchens steigen stetig. Zum Jahresende 2021 waren 1.562.128 Personen mit Hauptwohnsitz in der Landeshauptstadt München gemeldet. Die Vielfalt in unserer Stadt zeigt sich – wie in der Gesamtgesellschaft – in verschiedenen Lebensstilen, Familien- und Haushaltsformen und den Lebenswelten, in denen Menschen sich bewegen<sup>2</sup>. Demografische Daten weisen darauf hin, dass die Diversität auch in der Wohnbevölkerung ab 65 Jahren weiter zunehmen wird und zu berücksichtigen ist. Dies gilt sowohl in Bezug auf herkunftsspezifische Diversität als auch in Bezug auf weitere Diversitätsmerkmale.

Zum Stichtag 31. Dezember 2021 hatten 17,7 Prozent der Münchner\*innen mit Hauptwohnsitz einen sogenannten Migrationshintergrund. In diese statistische Gruppe fallen eingebürgerte Ausländer\*innen, Bürger\*innen mit einer doppelten Staatsangehörigkeit, Optionskinder, Bürger\*innen mit elterlichem Migrationshintergrund. Die statistische Gruppe der Ausländer\*innen, die keine deutsche Staatsangehörigkeit besitzt, umfasst insgesamt 28,8 Prozent der Wohnbevölkerung mit Hauptwohnsitz in München und hat eine von fast 200 weiteren Staatsangehörigkeiten. Insgesamt umfassen somit diese beiden statistischen Bevölkerungsgruppen somit 46,5 Prozent der Münchner Wohnbevölkerung.

Der Anteil von Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit aber mit Pass eines anderen EU-Mitgliedsstaates betrug am Stichtag 13,5 Prozent der Hauptwohnsitzbevölkerung, der Anteil derer mit Pass eines Staates außerhalb der Europäischen Union 15,3 Prozent. Wie 2020 waren Einwohner\*innen mit kroatischer, türkischer und italienischer Staatsangehörigkeit die drei umfangreichsten Gruppen von nichtdeutschen Einwohner\*innen in München<sup>3</sup>.

Doch wie bereits eingangs skizziert, nicht nur die herkunftsspezifische Vielfalt ist groß in unserer Stadt. Vielfalt bezieht sich auf weitere Diversitätsmerkmale wie beispielsweise Alter, soziale Herkunft, geschlechtliche und sexuelle Identität, körperliche und geistige Fähigkeiten, Ausbildung und Beruf, Einkommen, Religion und Weltanschauung, Gewohnheiten und Freizeithalten und die Erfahrungen von Diskriminierungen<sup>4</sup>.

## 2. Senior\*innen mit eigener oder familiärer Migrationsgeschichte in München

Senior\*innen mit Migrationsgeschichte gehören – auch in unserer Stadt – zu den am schnellsten wachsenden Bevölkerungsgruppen. Ältere Migrant\*innen sind genauso vielfältig wie die Gesamtbevölkerung und unterscheiden sich in den genannten Diversitätsmerkmalen. Auch ihre Migrationsmotive variieren: Viele der heutigen Senior\*innen mit Migrationsgeschichte kamen als Arbeitsmigrant\*innen nach München. Andere kamen als Aussiedler\*innen und Spätaussiedler\*innen, als

---

2 Münchner Statistik, 1. Quartalsheft, Jahrgang 2022: Demografie der Münchner Bevölkerung 2021. Auswertungen zum Bevölkerungsbestand und zu Bevölkerungsbewegungen.

3 Ebenda

4 Stelle für interkulturelle Arbeit der Landeshauptstadt München Sozialreferat (Hrsg.) (2018): Interkultureller Integrationsbericht. München lebt Vielfalt. [www.muenchen.de/interkult](http://www.muenchen.de/interkult).

Studierende oder auch als Unternehmer\*innen oder zogen der Familie nach. Wiederum andere mussten aus ihrem Herkunftsland vor Krieg oder politischer Verfolgung flüchten oder wurden vertrieben. Auch ihre Staatsangehörigkeit und Aufenthaltstitel in Deutschland sind unterschiedlich: Einige Senior\*innen mit Migrationsgeschichte haben die deutsche Staatsangehörigkeit angenommen, andere leben mit einem unbefristeten oder befristeten Aufenthaltstitel in München.

**Abbildung 1: Heterogenität von Senior\*innen mit Migrationsgeschichte<sup>5</sup>**



---

<sup>5</sup> In Anlehnung an:

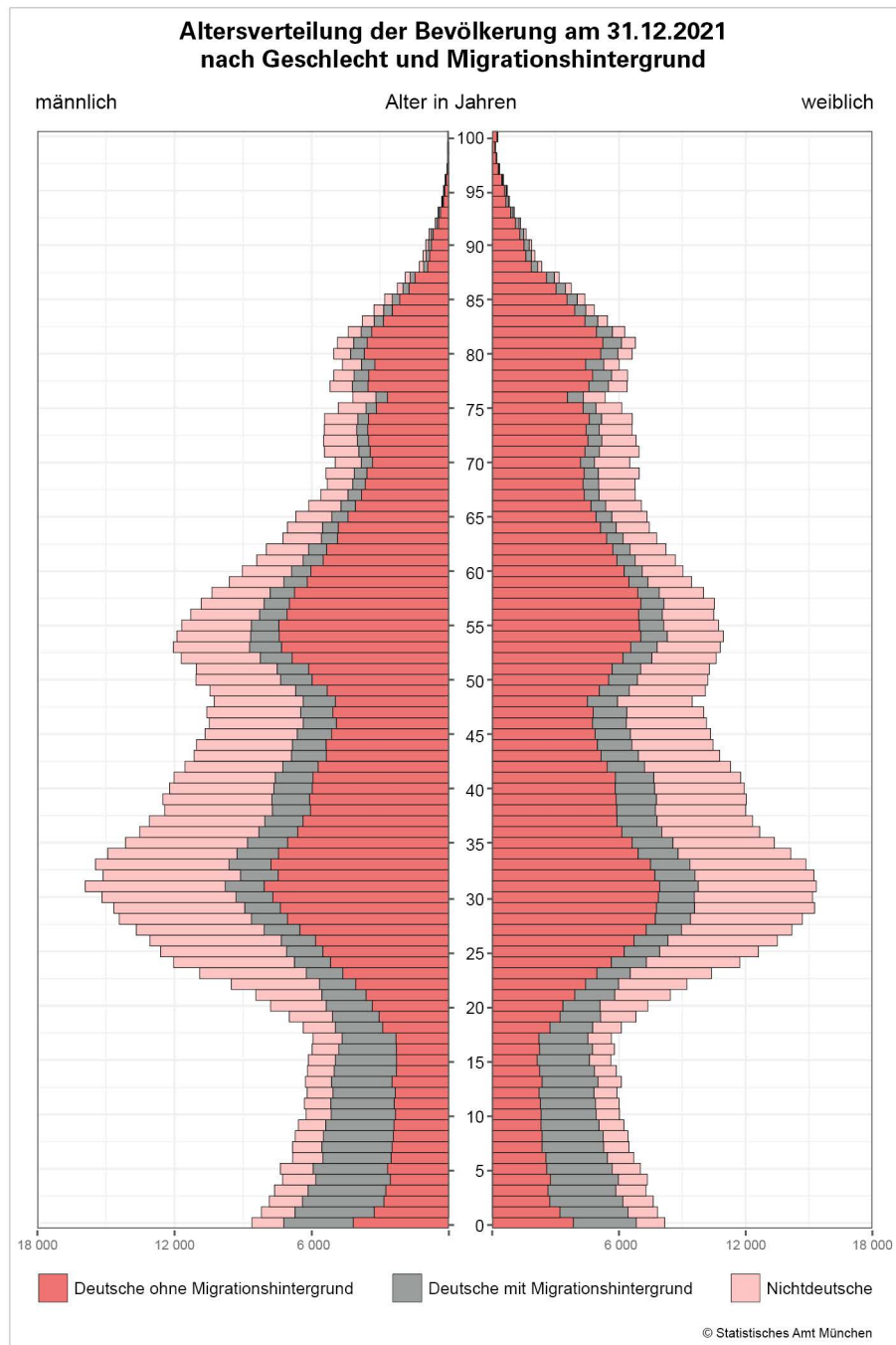
1. Memorandum für ein kultursensible Altenpflege – eine Handreichung. Arbeitskreis Charta für eine kultursensible Altenpflege /Kuratorium Deutsche Altershilfe, Köln, 2022, S. 49. <https://kda.de/timeline/memorandum-fuer-eine-kultursensible-altenhilfe/>, gesichtet 10. Oktober 2022.

und 2. Feray Sahin, Prof. Dr. Dr. Hürrem Tezcan-Güntekin (2020): Diversitätssensible Altenhilfe. Eine Orientierungshilfe für die ambulante pflegerische Versorgung einer vielfältigen Gesellschaft. Hrsg.: Deutscher paritätischer Wohlfahrtsverband, LV Baden-Württemberg e. V., Seite 9. [www.paritaet-bw.de/node/13227](http://www.paritaet-bw.de/node/13227), gesichtet 22. November 2022.



Die Anteile an den Alterskohorten 60+ von deutschen Senior\*innen mit einem sogenannten Migrationshintergrund und Senior\*innen, die eine andere Staatsbürgerschaft als die deutsche besitzen, werden in den kommenden zwei Dekaden auch in München deutlich weiterwachsen. Dies veranschaulichen die beiden folgenden Abbildungen.

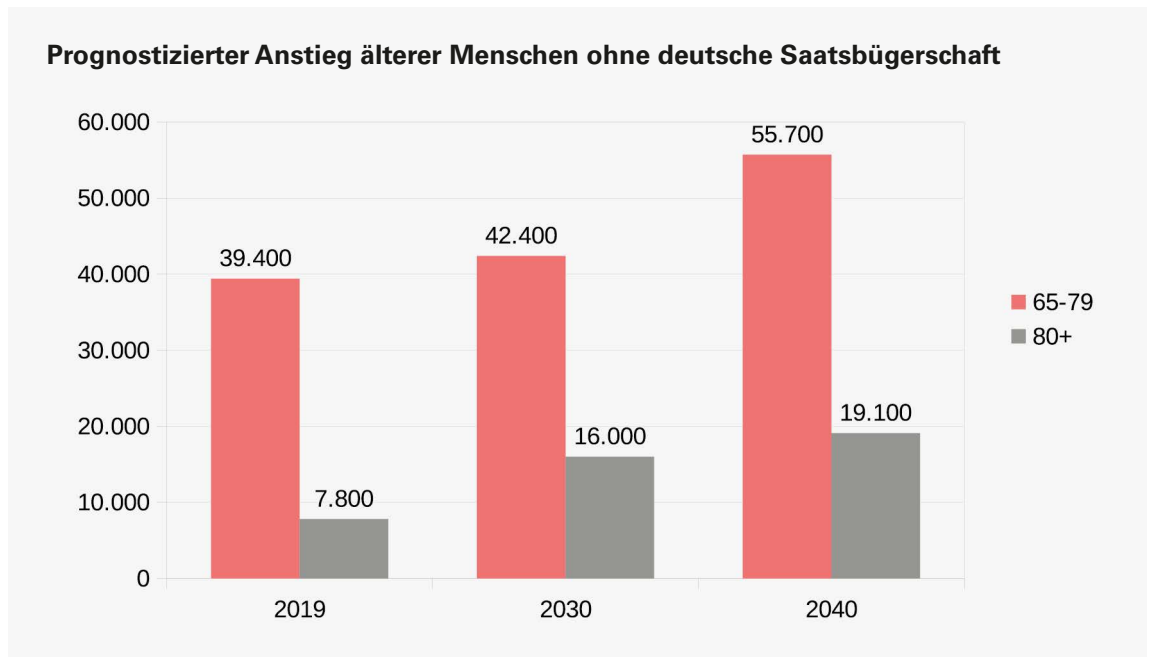
**Abbildung 2: Alterspyramide – Altersverteilung der Bevölkerung am 31. Dezember 2021 nach Geschlecht und Migrationshintergrund, Statistisches Amt München**



Die Alterspyramide zeigt eindrücklich, wie sich das Verhältnis der statistischen Bevölkerungsgruppen Deutsche ohne Migrationshintergrund zu Deutschen mit Migrationshintergrund und Nichtdeutschen in den verschiedenen Altersgruppen aktuell darstellt. In den kommenden Dekaden wird der Anteil von Deutschen mit Migrationshintergrund und Nichtdeutschen in den Altersgruppen ab 60 Jahren deutlich zunehmen.



**Abbildung 3: Diagramm – Bevölkerungsprognose des Referats für Stadtplanung und Bauordnung 2019 bis 2040, sogenannte Wohnberechtigte ohne deutsche Staatsbürgerschaft, spezifische Altersgruppen<sup>6</sup>**



Aktuelle Prognosen gehen davon aus, dass allein die Anzahl der Wohnberechtigten ohne deutsche Staatsbürgerschaft ab 65 Jahre bis zum Jahr 2040 sehr deutlich um etwa 27.600 Wohnberechtigte ansteigen wird, von etwa 47.200 im Jahr 2019 auf etwa 74.800 im Jahr 2040. Das bedeutet, dass nahezu die Hälfte des gesamten Anstiegs der Anzahl aller ab 65-Jährigen auf einen Anstieg der Anzahl der Wohnberechtigten ohne deutsche Staatsangehörigkeit zurückzuführen ist. Was die Hochaltrigen ohne deutsche Staatsangehörigkeit betrifft, so steigt die Anzahl der ab 80-Jährigen ohne deutsche Staatsangehörigkeit von etwa 7.800 im Jahr 2019 sehr stark an, so dass sie sich auf knapp 19.100 im Jahr 2040 mehr als verdoppelt. Zu beachten ist, dass bei allen Altersgruppen noch diejenigen Personen hinzukommen, die per statistischer Definition „Deutsche mit Migrationshintergrund“ sind (vergleiche Abbildung 3, Alterspyramide).

## **2.1 Wachsender Unterstützungs- und Pflegebedarf in der älteren Bevölkerung mit Migrationsgeschichte**

Da der Unterstützungs- und Pflegebedarf generell mit dem achten Lebensjahrzehnt steigt, wird auch diesbezüglich in den kommenden 20 Jahren der Anteil von älteren Migrant\*innen vermutlich weiter steigen. Dies ist zudem vor dem Hintergrund zu erwarten, dass der Gesundheitszustand von älteren Migrant\*innen im Vergleich schlechter ist als bei den korrespondierenden Altersgruppen der Deutschen ohne Migrationshintergrund. Menschen mit Migrationsbiografie altern physisch häufig früher als Menschen ohne Migrationsbiografie. Dies gilt zum Beispiel für diejenigen

<sup>6</sup> Landeshauptstadt München, Referat für Stadtplanung und Bauordnung (PLAN), Bevölkerungsprognose 2019-2040, sogenannte Wohnberechtigte, Sonderauswertung des Referats für Stadtplanung und Bauordnung- Sozialreferat, Amt für Soziale Sicherung, S-I-LP, weitere Berechnungen, gerundet

Menschen, die im Zuge der Anwerbeprogramme nach dem zweiten Weltkrieg bis Anfang der siebziger Jahre als sogenannte „Gastarbeiter\*innen“ nach Deutschland kamen, aber auch für sogenannte Arbeitsmigrant\*innen, die später nach München kamen. Studien belegen, dass die physische Alterung von Menschen, die in Arbeitssektoren mit hoher Arbeitsbelastung bei gleichzeitig niedriger Entlohnung tätig sind, schneller voranschreitet. Der Gesundheitszustand ist im Vergleich schlechter als bei korrespondierenden Altersgruppen, die in anderen Arbeitsfeldern erwerbstätig sind. Bei Menschen mit Migrationsbiografie können noch Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt, ein häufig schlechterer sozioökonomischer Status und belastende Lebensbedingungen in Deutschland hinzukommen. Diese Faktoren zusammen genommen können die Gesundheitschancen von Migrant\*innen negativ beeinflussen und es kann mit der Zeit zu einer Verschlechterung des Gesundheitszustandes kommen. Aus gesunden Migrant\*innen (healthy migrants) werden erschöpfte Migrant\*innen (exhausted migrants)<sup>7</sup>.

Aktuell kommen pflegebedürftige Senior\*innen mit Migrationsbiografie meistens aus definierten Herkunftsregionen und -ländern, in denen im Zuge der Anwerbeprogramme nach dem zweiten Weltkrieg bis in die siebziger Jahre Arbeitskräfte rekrutiert wurden. Doch mittelfristig wird sich diese Situation verändern. Münchner\*innen mit persönlicher und / oder familiärer Migrationsgeschichte aus den Altersgruppen der heute 40- bis 60-Jährigen stammen aus einer Vielzahl von Ländern.

Ein wachsender Beratungs- Unterstützungs- und Pflegebedarf zeichnete sich bereits in den ersten zwei Dekaden der 2000er Jahre ab. Gleichzeitig belegen Studien und Erhebungen, dass die Versorgungsstrukturen der vollstationären Pflege von Senior\*innen mit Migrationsgeschichte unterdurchschnittlich genutzt werden. Wissenschaftliche Studien<sup>8</sup>, Erfahrungen aus der Praxis und der Austausch mit Migrant\*innenselbstorganisationen (MSO) zeigen auf, dass die Gründe dafür vielschichtig waren und sind. Vor diesem Hintergrund wurde das Gesamtprojekt „Interkulturelle Öffnung der Langzeitpflege in München von 2014 bis 2020“ umgesetzt<sup>9</sup>. In Kapitel 5 dieser Handreichung werden das Gesamtprojekt und die Kooperationspartner\*innen ausführlich beschrieben.

---

7 Exhausted-migrant-effect, vergleiche dazu: Guidi, Caterina Francesca; Petretto, Alessandro (2019): Health Care and Migration: What Data Can Tell Us of the Hard-to-Measure Impact of Migrants on the European Health Systems. In: P. Dobrescu (ed.), *Development in Turbulent Times*. doi.org/10.1007/978-3-030-11361-2\_11, Zugriff am 22.11.22.  
Bartig, Susanne (2022): Alter(n) und Migration in Deutschland. Ein Überblick zum Forschungsstand zur Lebenssituation älterer Menschen mit Migrationsgeschichte in Deutschland. DeZIM Research Notes 9, Berlin: Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM).

8 Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration (2014): 10. Bericht der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration über die Lage der Ausländerinnen und Ausländer in Deutschland, Berlin.

Camino – Werkstatt für Fortbildung, Praxisbegleitung und Forschung im sozialen Bereich gGmbH, im Auftrag der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen. Die Beauftragte des Senats von Berlin für Integration und Migration (Hrsg.) (2014): *Interkulturelle Altenhilfe in Berlin. Empfehlungen für eine kultursensible Pflege älterer Migrantinnen und Migranten*.

Dibelius, Olivia; Feldhaus-Plumin, Erika, Piechotta-Henze, Gudrun (Hrsg.) (2015): *Lebenswelten von Menschen mit Migrationserfahrungen und Demenzerausgeber*. Hogrefe Verlag, Bern.

Eberhard Carls Universität Tübingen (Hrsg.) (2016): *CarEMi (Care for Elderly Migrants). Eine Handreichung zur medizinischen und pflegerischen Versorgung von älteren Migrant\_innen*. [www.caremi.de/ergebnisse](http://www.caremi.de/ergebnisse)

Olbermann, Elke (2013): *Das Alter wird bunter. Lebenslagen älterer Menschen mit Migrationshintergrund und Handlungsbedarfe für Politik und Gesellschaft*. Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn.

9 Beschluss der Vollversammlung vom 18.12.2013, Sitzungsvorlage Nr. 08-14 / V 13291

## 2.2 Pflegeerwartungen und -bedürfnisse von älteren Migrant\*innen und ihren Angehörigen

Ältere Menschen mit Migrationsgeschichte haben genauso wie pflegebedürftige Senior\*innen ohne Migrationsgeschichte Wünsche an die Pflege im Alter. Alle wünschen sich einen respektvollen und freundlichen Umgang. Grundsätzlich gilt es zu beachten, dass die Bedürfnisse von Senior\*innen mit Migrationsbiografie so unterschiedlich sind wie ihre individuellen Biografien und Lebenslagen. Pflege und Betreuung sollten konsequent individuumszentriert und biografieorientiert umgesetzt werden, um die individuellen Bedürfnisse in den Mittelpunkt zu stellen und Kulturalisierungen zu vermeiden. Kulturalisierung bedeutet, dass der Faktor Kultur überbetont und gleichzeitig individuelle Persönlichkeitsmerkmale ausgeblendet werden. Somit kann Kulturalisierung zu einer von Stereotypen geprägten Wahrnehmung, Beurteilung und daraus abgeleiteten Handlungen führen.

Darüber hinaus weisen Studienergebnisse darauf hin, dass – resultierend aus der Migrationsbiografie – spezifische Bedarfe zu berücksichtigen sind, um eine chancengleiche Versorgung zu ermöglichen. Auch für die vollstationäre Pflege steht für pflegebedürftige ältere Migrant\*innen und ihre Angehörigen der Wunsch nach muttersprachlicher Verständigung häufig an erster Stelle. Letzteres bezieht sich sowohl auf das Personal, auf Mitbewohner\*innen, auf ehrenamtliche Begleiter\*innen, Demenz- und Hospizhelfer\*innen, auf Dokumente, Zeitung, Radio, Fernsehen und weitere Angebote. Unerlässlich sind eine muttersprachliche Pflege und Betreuung bei älteren Geflüchteten ohne Deutschkenntnisse und bei älteren Migrant\*innen mit neurodegenerativen Erkrankungen wie beispielsweise Demenz, da Letztere zunehmend ihre Zweitsprache verlernen<sup>10</sup>.

Für pflegebedürftigen Senior\*innen mit einer Migrationsgeschichte und ihre An- und Zugehörigen ist es zudem wichtig, dass soziokulturelle Gewohnheiten berücksichtigt werden. Dazu zählen die geschlechtsspezifische Pflege und die Berücksichtigung der Gewohnheiten rund um die Themen Essen und Trinken (zum Beispiel Essenszeiten, vertraute Gerichte) und Freizeitgestaltung (zum Beispiel kulturelle Angebote, Feste, Besuche). Ebenso spielen religiös-spirituelle Bedürfnisse, die sich beispielsweise in rituellen Waschungen, Gebetszeiten, dem Begehen von Feiertagen mit spezifischen Speisegeboten widerspiegeln, eine wichtige Rolle. Hinzu kommt das Bedürfnis, soziokulturelle und religiöse Rituale im Zusammenhang mit Sterben, Tod und Trauer durchführen zu können<sup>11</sup>.

---

10 Bartig, Susanne (2022): Alter(n) und Migration in Deutschland. Ein Überblick zum Forschungsstand zur Lebenssituation älterer Menschen mit Migrationsgeschichte in Deutschland. DeZIM Research Notes 9, Berlin: Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM).

Dibelius, Olivia; Feldhaus-Plumin, Erika; Piechotta-Henze, Gudrun (Hrsg.) (2015): Lebenswelten von Menschen mit Migrationserfahrungen und Demenz, Hogrefe, Bern.

Camino – Werkstatt für Fortbildung, Praxisbegleitung und Forschung im sozialen Bereich gGmbH, im Auftrag der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen. Die Beauftragte des Senats von Berlin für Integration und Migration (Hrsg.) (2014): Interkulturelle Altenhilfe in Berlin. Empfehlungen für eine kultursensible Pflege älterer Migrantinnen und Migranten.

Tezcan-Güntekin, Hürrem; Breckenkamp, Jürgen und Razum, Oliver (2015): Pflege und Pflegeerwartungen in der Einwanderungsgesellschaft. Expertise im Auftrag der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration. Berlin: SVR-Forschungsbereich.

11 CarEMi – Care for Elderly Migrants (Hrsg.): Eine Handreichung zur medizinischen und pflegerischen Versorgung von älteren Migrant\_innen, Tübingen 2016.

### **3. Mitarbeiter\*innen in der Langzeitpflege mit familiärer und / oder persönlicher Migrationsgeschichte**

Für Mitarbeitende in der vollstationären Pflege ist die Vielfalt in den Teams und auf den Wohnbereichen schon seit vielen Jahren Alltag. Die Mitarbeiterschaft in der teil- und vollstationären Pflege ist in vielerlei Hinsicht divers. Viele Mitarbeitende in den verschiedenen Tätigkeitsfeldern haben eine familiäre und / oder persönliche Migrationsgeschichte. Der 12. Marktbericht Pflege des Sozialreferates der Landeshauptstadt München aus dem Jahr 2022 zeigt auf, dass 68,1 Prozent der beruflich Pflegenden in vollstationären Pflegeeinrichtungen einen sogenannten Migrationshintergrund haben. Bei den beruflich Pflegenden in solitären Tagespflegeeinrichtungen in München beträgt der Anteil der Mitarbeitenden mit einem sogenannten Migrationshintergrund rund 40,3 Prozent.

Die Diversität beschränkt sich allerdings auch bei den Mitarbeitenden nicht auf den Geburtsort und die nationale Herkunft, die Staatsangehörigkeit oder die Muttersprache, sondern schließt weitere Vielfaltskriterien ein: Dazu zählen beispielsweise professionelle Ausbildung(en), Alter, Familienstand, geschlechtliche und sexuelle Identität, religiöse Zugehörigkeit und Weltanschauung und viele mehr.

Gleichwohl, der Anteil von beruflich Pflegenden, die selbst zugewandert sind, wird vermutlich weiterwachsen. Denn: Um dem Fachkräftemangel in der Pflege zu begegnen, werden verschiedenste Strategien und Aktivitäten umgesetzt. Dazu zählen unter anderen Anwerbeprogramme. In unterschiedlichsten Ländern wie Philippinen, Mexiko, Brasilien, Kolumbien, Indien und Vietnam werden Personen dafür angeworben, als Pflegefachkraft in Deutschland zu arbeiten bzw. eine Ausbildung zur Pflegefachkraft in Deutschland zu absolvieren. Die Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten in den Pflegebereich ist eine weitere Strategie. Die heterogene und internationale Zusammensetzung in der Mitarbeiterschaft bringt für Einrichtungen der Langzeitpflege viele Vorteile. An erster Stelle steht der Ausgleich des Fachkräftemangels. Hinzu kommen eine Vielfalt von unterschiedlichen Zugängen zu den Pflegebedürftigen, vielfältige Sprachkenntnisse, verschiedene Perspektiven auf schwierige Situationen und daraus resultierende Lösungsideen. Gleichzeitig sind damit auch spezifische Anforderungen verbunden, für die Mitarbeitenden, für die Teams, für die Einrichtungen und deren Träger\*innen. Dazu zählt beispielsweise Einarbeitungskonzepte anzupassen, ein einheitliches Pflegeverständnis zu erarbeiten, die Sprachkompetenzen von neu zugewanderten Fachkräften zu fördern sowie Kompetenzen und Strategien gegen Diskriminierung und Rassismus zu stärken und weiterzuentwickeln. Ein aktiver und reflektierter Umgang mit diesen Anforderungen ist erforderlich, um die Pflegequalität zu sichern und die konfliktfreie Zusammenarbeit zu stärken.

---

11 Jahresgutachten 2022. Systemrelevant: Migration als Stütze und Herausforderung für die Gesundheitsversorgung in Deutschland (hg. v. Sachverständigenrat für Integration und Migration), Berlin 2022.

kom•zen – Kompetenz Zentrum Interkulturelle Öffnung der Altenhilfe: Handreichung.

Interkulturelle Öffnung von stationären Einrichtungen der Altenpflege (hg. v. Senatsverwaltung für Gesundheit, Pflege und Gleichstellung Berlin), Berlin 2016.

Rošul-Gajić, Jagoda; Rühlemann, Martin W., Buckenmayer-Byczek, Dagmar: Eine Handreichung. Interkulturelle Öffnung der Langzeitpflege 2014-2018. Was hat das Projekt in der MÜNCHENSTIFT GmbH bewirkt (Hrsg.: MÜNCHENSTIFT GmbH), München 2019.

Im Gesamtprojekt „Interkulturelle Öffnung der Langzeitpflege“ wurden verschiedene Gute-Praxis-Beispiele entwickelt, die in der Handreichung Nr. 4 – Personalentwicklungsmaßnahmen vorgestellt werden. In dieser Handreichung Nr. 4 wird darüber hinaus auf Programme und Materialien hingewiesen, die unterstützen können.

#### **4. Migrant\*innenselbstorganisationen und religiöse Gemeinden als Akteur\*innen und Kooperationspartner\*innen in der Vielfaltsgesellschaft**

Es gibt keine allgemeingültige Definition dessen, was unter Migrant\*innenorganisationen oder Migrant\*innenselbstorganisationen (MSOs) verstanden wird. MSOs werden allgemein als Verbände verstanden, deren Ziele und Zwecke sich wesentlich aus der Situation und den Interessen von Menschen mit Migrationsgeschichte ergeben und deren Mitglieder zu einem Großteil Personen mit Migrationshintergrund sind. In den internen Strukturen und Prozessen von MSOs spielen Personen mit Migrationsgeschichte eine beachtliche Rolle<sup>12</sup>.

In München gibt es eine Vielzahl von Migrant\*innenselbstorganisationen und religiösen Gemeinden. Dies reicht von säkularen Dachverbänden und Gruppen wie MORGEN e. V.- Netzwerk Münchner Migrant\*innenorganisationen, über Vereine, muttersprachliche Gruppen, Selbsthilfegruppen bis hin zu einer großen Bandbreite von Gemeinden unterschiedlicher Religionen.

Säkulare MSOs vertreten und haben unterschiedliche Interessen und arbeiten überwiegend ehrenamtlich. Entsprechend ihrer Größe und Verteilung im Stadtgebiet weisen die MSOs unterschiedliche (Selbst-)Organisierungsgrade und Strukturen auf. Ihre Mitglieder nehmen teilweise auch an mehreren Gruppen gleichzeitig teil. Für ältere Migrant\*innen haben vor allem herkunftsbezogene Gruppen eine wichtige soziale Funktion. Für München liegt keine strukturierte Erhebung in Bezug auf Beratungsangebote von säkularen MSOs vor. Erfahrungen belegen, dass MSOs beraten, allerdings meistens nicht strukturiert und professionalisiert, weil entsprechende Fördermöglichkeiten bislang kaum bestehen.

Neben den christlichen Religionsgemeinschaften und der großen Gruppe nichtreligiöser Menschen leben und wirken in München auch eine Vielzahl weiterer Religionsgemeinschaften, darunter muslimische, buddhistische, jüdische, hinduistische, jesidische und freireligiöse Gemeinschaften wie auch Sikhs und Bahai<sup>13</sup>. Viele religiöse Gemeinden halten Angebote für Senior\*innen vor, einige bieten professionelle Sozialberatung an. Neben den hauptamtlichen Mitarbeitenden werden auch in den religiösen Gemeinden zahlreiche Aufgaben durch Ehrenamtliche wahrgenommen. Für ältere Migrant\*innen sind religiöse Gemeinden wichtige Anlauf- und Ansprechstellen.

---

<sup>12</sup> [www.bpb.de/themen/migration-integration/kurzdosiers/158870/was-sind-migranten-selbst-organisationen/](http://www.bpb.de/themen/migration-integration/kurzdosiers/158870/was-sind-migranten-selbst-organisationen/), gesichtet am 03.11.2022, Creative Commons Lizenz „CC BY-NC-ND 3.0 DE- Namensnennung- Nicht-kommerziell- Keine Bearbeitung 3.0 Deutschland“ veröffentlicht. Autor/-in: Ludger Pries für bpb.de

<sup>13</sup> Stelle für interkulturelle Arbeit der Landeshauptstadt München, Sozialreferat (Hrsg.) (2018): Interkultureller Integrationsbericht 2017. München lebt Vielfalt.

### **Partizipation ermöglichen**

MSOs und religiöse Gemeinden sind wichtige Partner\*innen für interkulturelle Öffnungsprozesse und damit zusammenhängende Aktivitäten. Im Gesamtprojekt „Interkulturelle Öffnung der Langzeitpflege“ wurde auch die Informationskampagne „Brücken bauen“ gestartet, die sich explizit auf die Kooperation mit MSOs, religiösen Gemeinden und Schlüsselpersonen aus der Migrationsbevölkerung stützte und stützt (siehe Kapitel 5 dieser Handreichung). Auch in den sieben Modelleinrichtungen wurden zahlreiche Teilprojekte und Aktivitäten umgesetzt, bei denen die Kooperationen mit MSOs und Gemeinden die Grundlage waren. In München kooperieren auch Alten- und Service-Zentren mit muttersprachlichen Gruppen. Konkrete Beispiele für Kooperationen werden in den Teilhandreichungen vorgestellt.

## **5. Gesamtprojekt „Interkulturelle Öffnung der Langzeitpflege“ 2014 bis 2020**

Für die Landeshauptstadt München ist die gleichberechtigte soziale, kulturelle, wirtschaftliche und politische Teilhabe aller Bürger\*innen eine zentrale Aufgabe. Gerade in München mit seinem – auch im Vergleich zu anderen bundesrepublikanischen Großstädten – hohen Anteil an Personen mit Migrationshintergrund, ist es notwendig, sich auf die Realität einer postmigrantischen Gesellschaft<sup>14</sup> (Migrationsgesellschaft) einzustellen und die Interkulturelle Öffnung für die verschiedenen kommunalen Aufgaben und daraus resultierenden Handlungsfelder und Zielgruppen kontinuierlich weiter zu stärken und zu fördern.

Die Interkulturelle Öffnung wird im Integrationskonzept der Landeshauptstadt München als Strategie der kommunalen Integrationspolitik in Zusammenarbeit mit Akteur\*innen innerhalb und außerhalb der Verwaltung formuliert. Die Landeshauptstadt München ist als Kommune bereits seit gut drei Jahrzehnten mit der Interkulturellen Öffnung in der Verwaltung und in verschiedenen operativen Feldern befasst. Die Entwicklung des Gesamtprojektes „Interkulturelle Öffnung der Langzeitpflege“ stützte sich auf diese Erfahrungen.

Darüber hinaus basierte die Entwicklung des Rahmenkonzeptes für das Gesamtprojekt auf einer sorgfältigen Bestandsaufnahme. Diese Bestandsaufnahme umfasste demo-grafisches Monitoring, Analyse und Bewertung des lokalen Pflegemarktes im Marktbericht Pflege sowie weitere Maßnahmen und Aktivitäten. Der Stadtrat gab bereits im Jahr 2007 eine Studie zur Lebenssituation älterer Migrantinnen und Migranten in München in Auftrag<sup>15</sup>. So zeichnete sich ein wachsender Unterstützungs- und Pflegebedarf für ältere Bürger\*innen mit Migrationsbiografie bereits in der ersten Dekade der 2000er Jahre ab.

---

14 [www.bpb.de/themen/migration-integration/kurz dossiers/158870/was-sind-migranten-selbst-organisationen/](http://www.bpb.de/themen/migration-integration/kurz dossiers/158870/was-sind-migranten-selbst-organisationen/),  
gesehen am 22.11.22.

15 Anderson, Philip (2007): „Ein bisschen dort – ein bisschen hier.“ Studie zur Lebenssituation älterer Migrantinnen und Migranten in München, im Auftrag des Münchner Stadtrats



Im Jahr 2013 informierten sich Vertreter\*innen des Stadtrates sowie Trägervertreter\*innen vor Ort über Good-Practice-Projekte im Bereich der Interkulturellen Öffnung der Langzeitpflege. Die Gruppe besuchte das interkulturelle Altenhilfezentrum Victor-Gollancz-Haus in Frankfurt<sup>16</sup> und „Das Haus am Sandberg, das erste multikulturelle Seniorenheim in Deutschland“<sup>17</sup>. Darüber hinaus erfolgte ein Austausch mit diversen Fachstellen in München. Im Dezember 2013 wurde das Projekt „Interkulturelle Öffnung der Langzeitpflege“ im Stadtrat beschlossen und startete im Jahr 2014<sup>18</sup>.

## 5.1 Zugangsbarrieren zu den Versorgungsstrukturen

Die sorgfältige Bestandsaufnahme im Vorfeld der Entwicklung der Rahmenkonzeption „Interkulturelle Öffnung der Langzeitpflege 2014 bis 2020“ belegte: Die Landeshauptstadt München verfügte über hochwertige und vielfältige strukturelle Versorgungsangebote im Bereich der ambulanten, teil- und vollstationären Pflege. Dennoch entsprach der Anteil der Menschen mit Migrationshintergrund, der durch diese Einrichtungen versorgt wurde, nicht dem prozentualen Anteil dieser Bevölkerungsgruppen.

Wissenschaftliche Studien<sup>19</sup>, Erfahrungen aus der Praxis und der Austausch mit Migrantenselbstorganisationen (MSO) belegten und belegen, dass die Gründe dafür vielschichtig waren und sind.

---

16 <https://frankfurter-verband.de/einrichtung/victor-gollancz-haus>, gesichtet am 03.11.2022

17 <https://www.drk-seniorenzentrum-am-sandberg.de/>, gesichtet am 03.11.2022.

18 Beschluss der Vollversammlung vom 18.12.2013, Sitzungsvorlage Nr. 08-14 / V 13291

19 Z. B. Bartig, Susanne (2022): Alter(n) und Migration in Deutschland. Ein Überblick zum Forschungsstand zur Lebenssituation älterer Menschen mit Migrationsgeschichte in Deutschland. DeZIM Research Notes 9, Berlin: Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM) (Hrsg.).

Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration (2014): 10. Bericht der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration über die Lage der Ausländerinnen und Ausländer in Deutschland, Berlin.

Camino – Werkstatt für Fortbildung, Praxisbegleitung und Forschung im sozialen Bereich gGmbH, im Auftrag der Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen. Die Beauftragte des Senats von Berlin für Integration und Migration (Hrsg.) (2014): Interkulturelle Altenhilfe in Berlin. Empfehlungen für eine kultursensible Pflege älterer Migrantinnen und Migranten.

Dibelius, Olivia; Feldhaus-Plumin, Erika, Piechotta-Henze, Gudrun (Hrsg.) (2015): Lebenswelten von Menschen mit Migrationserfahrungen und Demenzerausgeber. Hogrefe Verlag, Bern.

Eberhard Carls Universität Tübingen (Hrsg.) (2016): CarEMi (Care for Elderly Migrants). Eine Handreichung zur medizinischen und pflegerischen Versorgung von älteren Migrant\_innen. [www.caremi.de/ergebnisse](http://www.caremi.de/ergebnisse)

Olbermann, Elke (2013): Das Alter wird bunter. Lebenslagen älterer Menschen mit Migrationshintergrund und Handlungsbedarfe für Politik und Gesellschaft. Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn.

Schade, Franziska; Rieder, Nicola; Banse, Christian; Nauck, Friedemann (2019): Was macht erfolgreiche interkulturelle Öffnung der Hospiz- und Palliativversorgung aus? Klinik für Palliativmedizin, Universitätsmedizin Göttingen.

Sachverständigenrat für Integration und Migration (SVR) gGmbH (2022): Jahresgutachten 2022: Systemrelevant: Migration als Stütze und Herausforderung für die Gesundheitsversorgung in Deutschland. Berlin.

Schimany, Peter; Rühl, Stefan; Kohls, Martin (2012): Ältere Migrantinnen und Migranten. Entwicklungen, Lebenslagen, Perspektiven. Forschungsbericht 18. Hrsg.: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge. Nürnberg.

Tezcan-Güntekin, Hürrem; Breckenkamp, Jürgen und Razum, Oliver (2015): Pflege und Pflegeerwartungen in der Einwanderungsgesellschaft. Expertise im Auftrag der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration. Berlin: SVR-Forschungsbereich.



Als Zugangsbarrieren zu den Versorgungsstrukturen wurden und werden nach wie vor identifiziert:

**In Bezug auf die Institutionen:**

- Teilweise ungenügende oder nur befriedigende diversitätssensible und transkulturelle Kompetenzen und organisationale Entwicklung sowie Sensibilität für Diskriminierung und Rassismus auf Seiten der Führungspersonen und Mitarbeitenden.
- Unvollständiges Wissen über die heterogenen Gruppen der älteren Bevölkerung mit Migrationsbiografie.
- Fehlende Auseinandersetzung der Einrichtungen der Langzeitpflege mit den eigenen diskriminierenden und rassistischen Strukturen und damit verbundenen potenziellen Zugangsbarrieren und Ausgrenzungen.

**In Bezug auf die Angebotsentwicklung**

- Informationen zu diesem Themenspektrum berücksichtigen Kommunikationsgewohnheiten der unterschiedlichen Gruppen häufig noch zu wenig und werden nur in geringem Umfang zielgruppenadäquat vermittelt.
- Die Potentiale einer gleichberechtigten Zusammenarbeit mit Migrantenselbstorganisationen, religiösen Gemeinden, Fachpersonen mit internationaler Biografie und Schlüsselpersonen werden noch nicht genügend ausgeschöpft.
- Aufsuchende Settingansätze, die sich in der Gesundheitsförderung und Prävention für sogenannte schwerer erreichbare und / oder vulnerable Zielgruppen bewährt haben, werden noch zu wenig eingesetzt.
- Die Erfahrungen und das Erleben von Mehrfachdiskriminierungen bei den Senior\*innen mit Migrationsbiografie, deren intersektionale Verschränkungen und daraus resultierende Barrieren werden zu wenig berücksichtigt.
- Die Angebote der Versorger\*innen berücksichtigen die Bedürfnisse der heterogenen Bevölkerung mit Migrations- (Familien-)Geschichte häufig noch zu wenig, zu wenig spezifisch oder teilweise stereotypisierend und diskriminierend.

**Auf der Seite der Zielgruppen**

- Geringes oder fehlendes Wissen in der Bevölkerung mit familiärer Migrationsbiografie über Leistungen aus Pflege- und Krankenversicherung, zu pflegerischen Versorgungsstrukturen und zu Unterstützungs- und Entlastungsmöglichkeiten.
- Misstrauen von Seiten der Senior\*innen mit Migrationsbiografie gegenüber Institutionen, auch aufgrund von Diskriminierungserfahrungen.
- Vorbehalte gegenüber stationären pflegerischen Versorgungsangeboten.
- Tabuisierungen von bestimmten Themen wie beispielweise Demenz.

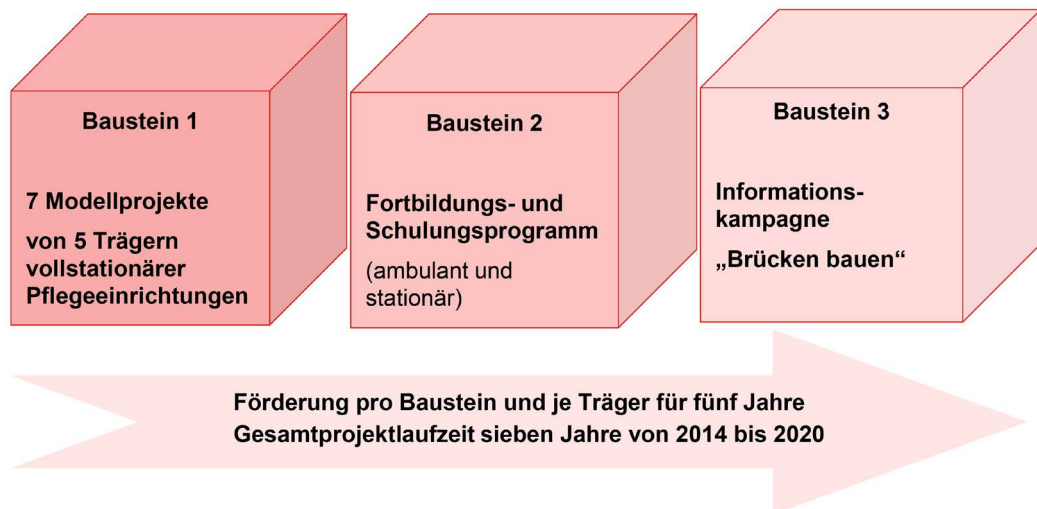
## 5.2 Rahmenkonzeption und Fördermaßnahmen

Um diesen komplexen Herausforderungen zu begegnen, berücksichtigte das Gesamtprojekt „Interkulturelle Öffnung der Langzeitpflege“ gleichzeitig verschiedene, relevante Interventionsfelder, die miteinander verflochten sind. Im Baustein 1 wurden sieben vollstationäre Pflegeeinrichtungen als Modellprojekte gefördert. Der Baustein 2 umfasste Fortbildungs- und Schulungsprogramme für Führungspersonen und Mitarbeitende von ambulanten Pflegediensten und teil- sowie vollstationären Pflegeeinrichtungen stadtweit, die bis Ende des Jahres 2020 gefördert wurden. Der Baustein 3 widmete sich mit der Informationskampagne „Brücken bauen“ der zielgruppenspezifisch angepassten Wissensvermittlung zu den für die Langzeitpflege relevanten Themen und Inhalten.

Die Ziele dieses integrierten Ansatzes der Rahmenkonzeption waren vielfältig:

- Die Zugangsbarrieren zu den Versorgungsstrukturen sind gesenkt.
- Das Wissen in der Migrationsbevölkerung über Leistungen aus der Pflege- und Krankenversicherung, zu pflegerischen Versorgungsstrukturen und zu Angeboten zur Unterstützung und Entlastung ist erweitert.
- Die Modelleinrichtungen haben bedarfsgerechte Angebote für pflegebedürftige Migrant\*innen entwickelt, weiterentwickelt und umgesetzt.
- Die transkulturellen Kompetenzen von Fachpersonen sind gefördert und gestärkt.
- Die Unterstützung und pflegerische Versorgung von älteren Migrant\*innen wird verbessert und ein chancengleicher Zugang ist gefördert.

### 5.2.1 Abbildung 4: Bausteine der Rahmenkonzeption



Das Gesamtprojekt „Interkulturelle Öffnung der Langzeitpflege“ wurde mit den Kooperationspartner\*innen umgesetzt. Die Rahmenkonzeption umfasste einen Projektzeitraum von insgesamt sieben Jahren. Innerhalb dieses Zeitraums erhielten die beteiligten Kooperationspartner\*innen in den Bausteinen 1 und 3 für fünf Jahre, im Baustein 2 für vier Jahre Fördermittel. Die Kooperationspartner\*innen starteten nicht gleichzeitig, sondern zeitlich versetzt innerhalb der Gesamtprojektspanne von 2014 bis 2020.

Die folgende Abbildung zeigt die Kooperationspartner\*innen in den drei Bausteinen. Im Baustein 1 sind die Träger sowie die vollstationären Modelleinrichtungen aufgeführt. Die fünf verschiedenen Träger wie auch die sieben vollstationären Pflegeeinrichtungen brachten unterschiedliche Ausgangssituationen und verschiedene Organisationskulturen mit. Die Modelleinrichtungen befinden sich darüber hinaus in unterschiedlichen Stadtteilen.

## 5.2.2 Abbildung 5: Kooperationspartner\*innen in den drei Bausteinen

Baustein 1 – Kooperationspartner*innen	Modelleinrichtungen
	Horst-Salzman-Zentrum
 <b>Bayerisches Rotes Kreuz</b>   BRK-Kreisverband München	Haus Alt-Lehel
 <b>Diakonie</b> München und Oberbayern   Hilfe im Alter	Evangelisches Pflegezentrum Westend (Leonhard-Henninger-Haus)
	Haus Heilig Geist Hans-Sieber-Haus Haus an der Rümmanstraße
<b>SeniorenWohnen + BRK</b> <i>Ihr Plus im Alter</i>	SeniorenWohnen Kieferngarten
Baustein 2 – Kooperationspartner	Fortbildungen und Workshops
	Institut aufschwungalt
Baustein 3 – Kooperationspartner	Informationskampagne Brücken bauen
	Paritätischer Wohlfahrtsverband Bayern, Bezirksverband Oberbayern

## 5.2.3 Detaillierter Förderumfang für die Bausteine 1 bis 3

### Baustein 1: Modelleinrichtungen

Die Träger\*innen der Modelleinrichtungen erhielten Förderungen für:

- Personalkosten für eine Projektleitungsstelle im Umfang einer halben Vollzeitstelle (Eingruppierung E11).
- Projektberatung: Die Kosten für eine externe Projektberatung der Modellprojekte wurden mit bis zu 5.000 Euro jährlich bezuschusst.
- Schulungsmaßnahmen: Interne Schulungs- und Fortbildungsmaßnahmen in den Modelleinrichtungen und/oder im Verbund mit anderen Pflegeeinrichtungen zur kultursensiblen Pflege und interkulturellen Öffnung wurden mit einem Betrag von jährlich bis zu 4.000 Euro bezuschusst.
- Sachmittel und Umbaumaßnahmen: Für notwendige Gestaltungsmaßnahmen und Umbaukosten im Rahmen der Modellprojekte wurden bis zu 50.000 Euro je Träger bezuschusst.

### **Baustein 2: Schulungen und Workshops**

Für ambulante, teilstationäre und vollstationäre Pflegeeinrichtungen in der Landeshauptstadt München wurde ein Fortbildungs- und Schulungsprogramm zur kultursensiblen Pflege und interkulturellen Öffnung angeboten. Das „Institut aufschwungalt“ erhielt für die Umsetzung zweimal den Zuschlag aufgrund zweier Vergabeverfahren (2016 und 2018). Angeboten wurden:

- Jährlich 20 halbtägige Fortbildungsmaßnahmen für Mitarbeitende und Führungspersonen von ambulanten Pflegediensten und teilstationären Pflegeeinrichtungen
- Jährlich zehn ganztägige oder 20 halbtägige Fortbildungsmaßnahmen für Mitarbeitende und Führungspersonen von vollstationären Pflegeeinrichtungen.

### **Baustein 3: Informationskampagne „Brücken bauen“**

Der Paritätische Wohlfahrtsverband Bayern, Bezirksverband Oberbayern, setzte die Informationskampagne Brücken bauen um. Die Förderung umfasste:

- Personalkosten für eine Projektleitung im Umfang einer halben Vollzeitstelle (Eingruppierung E11)
- Sachmittel für Öffentlichkeitsarbeit, Materialkosten, und Ähnliches

## **5.3 Gesamtprojektleitung und Gremienstrukturen**

Erfahrungen aus der Praxis und Ergebnisse aus Studien sprechen sich klar für eine übergeordnete strategische Steuerung und Monitoring von Prozessen der Interkulturellen Öffnung aus. Entsprechend beinhaltet die Rahmenkonzeption zur Interkulturellen Öffnung die Reservierung von Haushaltsmitteln für eine Gesamtprojektleitung sowie die Ausstattung dieser Stelle mit finanziellen Ressourcen für Öffentlichkeitsarbeit, die Durchführungen von Fachveranstaltungen und Workshops sowie zur Erarbeitung weiterer Materialien und Hilfsmittel für die Praxis. Die Gesamtprojektleitung war im Sachgebiet Strukturelle Hilfen bei Pflegebedürftigkeit der Abteilung Altenhilfe und Pflege angesiedelt (Amt für Soziale Sicherung, Sozialreferat der Landeshauptstadt München). Ursprünglich war für die Gesamtprojektleitung eine Vollzeitstelle vorgesehen. Diese wurde durch einen Beschluss der Vollversammlung des Stadtrats am 30. Juli 2014<sup>20</sup> auf eine halbe Stelle reduziert. Daraus resultierte, dass die Stelle der Gesamtprojektleitung erst zum 15. Oktober 2015 besetzt werden konnte. Bis dahin wurde diese Funktion ad Interim besetzt.

Die konkrete Projektumsetzung wurde unmittelbar nach Verabschiedung der Beschlussvorlage im Dezember 2013 initiiert.

---

<sup>20</sup> Rahmenkonzeption 2014- 2020 zur Interkulturellen Öffnung der stationären Langzeitpflege in München, Klarstellung der Beschlusslage, Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 00441

Die Besetzung in der Projektstruktur und den Gremien wurde wie folgt festgelegt:

- **Gesamtprojektleitung:** Sozialreferat, Amt für Soziale Sicherung, Fachabteilung Altenhilfe und Pflege, Strukturelle Hilfen bei Pflegebedürftigkeit
- **Projektbeirat:**
  - Leitung und Moderation gemeinsam durch die Leitung des Sachgebietes Strukturelle Hilfen bei Pflegebedürftigkeit, Fachabteilung Altenhilfe und Pflege und die Gesamtprojektleitung.
  - Teilnehmer\*innen: Stabsstelle Planung und Interkulturelle Öffnung im Amt für Soziale Sicherung, Stelle für Interkulturelle Arbeit im Amt für Wohnen und Migration, beide Sozialreferat München; Geschäftsführungen oder deren Vertretungen der am Gesamtprojekt beteiligten Träger aus Baustein 1, 2 und 3; zwei wissenschaftliche Begleitungen (Ludwig-Maximilians-Universität München, Katholische Stiftungshochschule München), je eine Vertretung: Caritas Akademie der Nationen, Volkshochschule Bayern, Migrationsbeirat, Seniorenbeirat, Münchner Muslimrat e. V., griechisch-orthodoxe Metropole Deutschland, Vikariat Bayern
- **Arbeitsgruppe der Projektleitungen:**
  - Leitung durch die Gesamtprojektleitung.
  - Teilnehmer\*innen: Stabsstelle Planung und Interkulturelle Öffnung, Amt für Soziale Sicherung; Vertretung der Fachstelle Beratung, Abteilung Altenhilfe und Pflege; die Projektleitungen aus den Modelleinrichtungen (Baustein 1) und der Informationskampagne „Brücken bauen“ (Baustein 3).

## 5.4 Bedeutung der strategischen Steuerung

Interkulturelle Öffnung in der Langzeitpflege ist ein komplexer Prozess und benötigt strategische Steuerung. Diese strategische Steuerung findet auf mehreren Ebenen statt: Auf der politischen, in der Verwaltung, bei den Trägern und in den Einrichtungen. Interkulturelle Öffnung erfordert eine Querschnittimplementierung und ist somit Führungsaufgabe. Gleichzeitig gilt es, alle Beteiligten und alle Mitarbeitenden mit ins Boot zu holen.

Das große Engagement der beteiligten Träger, Einrichtungen und Projektleitenden, die hohe Kooperationsbereitschaft und die vertrauensvolle Zusammenarbeit in den Gremien im Sozialreferat sind wesentliche Erfolgskriterien für das Gesamtprojekt. Die strategische Steuerung durch die Projektleitungen war unerlässlich, um die Interkulturelle Öffnung in den Modelleinrichtungen im Sinne eines Organisationsentwicklungsprozesses umzusetzen. Die Träger der Modelleinrichtungen aus Baustein 1 waren zudem gefordert, zusätzlich zur Förderung durch die Landeshauptstadt München Ressourcen bereitzustellen.

Interkulturelle Öffnung ist ein Prozess, der neben der strategischen Steuerung ein klares Bekenntnis, Zeit, Geduld und Feingefühl erfordert. Ein solch komplexer Prozess verläuft nicht gradlinig. Er erfordert von allen Akteur\*innen viel Flexibilität und Durchhaltevermögen, denn strukturelle Rahmenbedingungen wirken sich unmittelbar auf die Arbeit in der Pflege, in der Betreuung und sozialen Unterstützung sowie in der Beratung aus. Insbesondere vor diesem Hintergrund sind die Gesamtprojektlauf-

zeit von 2014 bis 2020 und der jeweils fünfjährige Förderzeitraum je Baustein 1 und 3 zentrale und wirkungsmächtige Rahmenbedingungen, die wesentlich zum Erfolg des Gesamtprojektes beigetragen haben.

## 5.5 Fazit und Maßnahmen zur Verstetigung

Der integrierte Ansatz der Rahmenkonzeption und die Gesamtprojektdauer von insgesamt sieben Jahren waren innovativ und in dieser Form bundesweit einmalig. Der bereits 2020 dem Münchner Stadtrat vorgelegte Projektabschlussbericht inklusive Anlagen<sup>21</sup> zeigt anschaulich den hohen Wirkungsgrad auf institutioneller und persönlicher Ebene und den Grad der Vernetzung und Kooperation mit Migrantenselbstorganisationen sowie weiteren relevanten Akteur\*innen für den Zeitraum Januar 2014 bis Februar 2020.

Die Zahl der älteren Migrant\*innen wächst in München weiter, zugleich wird die Diversität und Heterogenität der Deutschen mit Migrationshintergrund und Ausländer\*innen in den Alterskohorten ab 65 Jahren weiter zunehmen. Der Stadtrat beschloss deswegen bereits im November 2019, das Projekt ab 2021 dauerhaft in den Regelbetrieb zu überführen<sup>22</sup>. Die interkulturelle Öffnung und Qualitätsentwicklung wird sowohl in der offenen Altenhilfe als auch in der Langzeitpflege weiter fortgesetzt und ausgebaut werden. Folgende Maßnahmen wurden im Sozialausschuss des Stadtrates im November 2019 beschlossen:

- Fortbildungen und Workshops für das Interventionsfeld Offene Altenhilfe werden im Umfang von 15.000 Euro jährlich und für das Interventionsfeld Langzeitpflege im Umfang von 20.000 Euro jährlich durch Finanzmittel aus dem Haushalt des Sozialreferates gefördert werden. Die Schulungsangebote von Bildungsträgern sind für die jeweiligen Settings zu konzipieren und den sich ändernden Bedarfen von Migrant\*innen, den Bedarfen der Mitarbeitenden in den genannten Interventionsfeldern sowie auf Gesetzesänderungen strategisch-konzeptionell anzupassen.
- Die Informationskampagne „Brücken bauen“ wird regelhaft implementiert und dauerhaft fortgeführt. Die im Rahmen der Projektphase gewonnenen Erfahrungen, die entwickelten Materialien und die entstandenen Netzwerke werden weiter eingesetzt, um eine zielgruppen-gerechte Beratung, Versorgung, Unterstützung und Pflege für Menschen mit Migrationshintergrund zu fördern und zu stärken. Die Förderung umfasst die Personalkosten für eine Projektleitung im Umfang einer halben Vollzeitstelle (Eingruppierung E11) sowie Sachmittel für Öffentlichkeitsarbeit, Materialkosten, et cetera. Seit 2020 wird die Informationskampagne Brücken bauen von der Kooperationspartnerin Hilfe im Alter gGmbH, Diakonie München und Oberbayern umgesetzt<sup>23</sup>.

Die Stelle der Gesamtprojektleitung wurde im Juli 2020 entfristet, auf 30 Wochenstunden aufgestockt und in die „Fachstelle Interkulturelle Altenhilfe und Langzeitpflege“ überführt. Die Fachstelle ist weiterhin angesiedelt im Sachgebiet Strukturelle Hilfen

---

<sup>21</sup> [www.muenchen.de/lk-pflege](http://www.muenchen.de/lk-pflege)

<sup>22</sup> <https://stadt.muenchen.de/infos/interkulturelle-oeffnung-pflege.html>

<sup>23</sup> [www.bruecken-bauen-muenchen.de](http://www.bruecken-bauen-muenchen.de), gesichtet am 03.11.2022



bei Pflegebedürftigkeit, der Abteilung Altenhilfe und Pflege, Amt für Soziale Sicherung, Sozialreferat der Landeshauptstadt München<sup>24</sup>.

## 6. Ausblick: Diversitätsorientierte Altenhilfe und Langzeitpflege als Perspektive

Den aufmerksam Lesenden wird nicht entgehen, dass in der vorliegenden sowie den weiteren Teilhandreichungen unterschiedliche Begrifflichkeiten verwendet werden: kultursensibel, interkulturell, transkulturell, diversitätssensibel. Die Begrifflichkeiten stehen dabei nicht losgelöst für sich, vielmehr beziehen sie sich auf konzeptionelle Grundlagen und daraus resultierenden Ansätzen für Fortbildungen und Handlungsvorschlägen, die sich durchaus erheblich unterscheiden.

Die inhaltliche, konzeptionelle Ausrichtung von „Interkultureller Öffnung“ wurde seit ihren Anfängen stetig weiterentwickelt und erweitert und integriert heute zunehmend Ansätze der Vielfaltsorientierung, intersektionale Perspektiven, Ansätze der Antidiskriminierungs- und Antirassismusbearbeitung und Inklusion<sup>25</sup>. Gleichwohl, viele Konzepte der kultursensiblen Pflege und interkulturellen Öffnung von Einrichtungen in der Altenhilfe und Langzeitpflege konzentrieren sich auf die Religionszugehörigkeit und auf die vermeintlich einheitliche und spezifische Kultur von Menschen aus bestimmten Herkunftsländern. Die individuelle, kulturelle Prägung eines Menschen gründet sich jedoch auf einer Vielfalt von Diversitätsmerkmalen, von denen Migrationsbiografie und Religionszugehörigkeit und damit zusammenhängende spirituelle Alltagspraxen zweifelsohne wichtige, jedoch nur zwei von vielen weiteren Merkmalen sind<sup>26</sup>. Diversitätssensible Pflege hingegen ist zu verstehen als *„eine personenzentrierte pflegerische Versorgung von Menschen unter Einbezug ihrer unterschiedlichen Diversitätsmerkmale, ihrer Biografie und ihrer individuellen Bedürfnisse“*<sup>27</sup>.

Aktuelle Publikationen weisen zudem darauf hin, dass rassistische Diskriminierung auf der institutionellen und strukturellen Ebene mit in den Blick zu nehmen ist<sup>28</sup>. Insbesondere Diskriminierungserfahrungen und strukturelle Barrieren erschweren den Zugang zu Gesundheitsleistungen, die häufig nicht genügend auf die Vielfalt in Deutschland ausgerichtet sind.

---

24 [www.muenchen.de/ik-altenhilfe-pflege](http://www.muenchen.de/ik-altenhilfe-pflege), gesichtet am 03.11.2022

25 Stelle für Interkulturelle Arbeit der Landeshauptstadt München (Hrsg.) (2018): Interkultureller Integrationsbericht. München lebt Vielfalt. 2017. München: Seiten 23-33.

NIKO – Netzwerk Interkulturelle Öffnung Kommunen Bayern, VIA Bayern e. V. – Verband für Interkulturelle Arbeit (Hrsg.) (2016): Interkulturelle Öffnung kommunal. Im Rahmen der Broschürenreihe: Kommune interkulturell. München.

Lachmayr, Tina (2021): Von den Anfängen bis zur notwendigen Weiterentwicklung der Interkulturellen Öffnung. In: IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung, VIA Bayern e.V. – Verband für Interkulturelle Arbeit (Hrsg.): Von der Interkulturellen Öffnung zur vielfaltsorientierten Organisationsentwicklung. München.

26 Feray Sahin, Prof. Dr. Dr. Hürrem Tezcan-Güntekin (2020): Diversitätssensible Altenhilfe. Eine Orientierungshilfe für die ambulante pflegerische Versorgung einer vielfältigen Gesellschaft. Hrsg.: Deutscher paritätischer Wohlfahrtsverband, LV Baden-Württemberg e. V., Seite 9. [paritaet-bw.de/node/13227](http://paritaet-bw.de/node/13227), gesichtet am 10.10.2022.

27 ebenda

28 Bartig, Susanne (2022): Alter(n) und Migration in Deutschland. Ein Überblick zum Forschungsstand zur Lebenssituation älterer Menschen mit Migrationsgeschichte in Deutschland. DeZIM Research Notes 9, Berlin: Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM).

Jahresgutachten 2022. Systemrelevant: Migration als Stütze und Herausforderung für die Gesundheitsversorgung in Deutschland (hg. v. Sachverständigenrat für Integration und Migration), Berlin 2022.

Somit müssen sich Institutionen und Akteur\*innen die Frage stellen, ob die bisherigen Konzepte, ihre Begrifflichkeiten und damit verbundene Ansätze, Sicht- und Handlungsweisen noch zeitgemäß sind.

Der Begriff „Interkulturell“ birgt die Tendenz und damit verbundene Problematik, „Kultur“ in einem statischen Verständnis zu betonen. Interkulturalität als Begegnungskonzept orientiert sich immer noch häufig an der Interaktion von Menschen mit und ohne Migrationshintergrund<sup>29</sup> und produziert dadurch kontinuierlich Dichotomien (Zweiteilungen) wie beispielsweise „Wir und die Anderen“, „unsere Kultur und die anderen Kulturen“, „das Eigene und das Fremde“. Auch Sprache und Begriffe sind wirk- und handlungsmächtig. Es gilt zu prüfen, wie die konzeptionellen Grundlagen angepasst und weiterentwickelt werden können, denn: Die Münchner Wohnbevölkerung ist bereits heute in hohem Maß divers und heterogen. Die Pluralität von Lebensstilen, Lebenswelten, Lebensformen wird weiter zunehmen. Diese – nicht nur herkunftsbezogene– Vielfalt wird sich auch in den Alterskohorten 65plus zunehmend abbilden.

Ansätze wie intersektionale Perspektiven<sup>30</sup> und „Diversitätsorientierte Organisationsentwicklung“<sup>31</sup> bieten dazu wertvolle Impulse, die integriert werden könnten. In dieser Rahmung können eine diversitätsorientierte Altenhilfe und Langzeitpflege eine mögliche zukunftsweisende Strategie sein.

---

29 Schade, Franziska et alii, Klinik für Palliativmedizin, Universitätsmedizin Göttingen (2019): Was macht erfolgreiche interkulturelle Öffnung der Hospiz- und Palliativversorgung aus? <https://palliativmedizin.umg.eu/forschung/forschungsprojekte/interkulturelle-oeffnung/>, letzter Zugriff am 03.11.2022.

30 Tezcan-Güntekin, Hürrem (2018): Intersektionalität oder Diversität in der gesundheits- und pflegewissenschaftlichen Forschung? Kommentar, in: Auth, Diana et alii, FGW (2018): Sorgende Angehörige als Adressat\_innen einer vorbeugenden Pflegepolitik. Eine intersektionale Analyse. Düsseldorf, S. 55-57, letzter Zugriff am 03.11.2022.

31 DeutschPlus (Hrsg.) (2018): Vielfalt intersektional verstehen. Ein Wegweiser für diversitätsorientierte Organisationsentwicklung. <https://www.deutsch-plus.de/>, <http://raa-berlin.de/service/diversitaetsorientierte-organisationsentwicklung/>, letzter Zugriff am 03.11.2022.

