

Kultursensible Pflege für Lesben und Schwule im Krankenhaus – Eine Aufgabe des Pflegemanagements

Dennis Nano

Abstract *Die vorliegende Forschungsarbeit »Kultursensible Pflege für Lesben und Schwule im Krankenhaus – Eine Aufgabe des Pflegemanagements« (Nano 2020) verfolgt das Ziel, die heutige Lebenswirklichkeit von homosexuellen Menschen in ihrer Bedeutung für Pflegeberufe sichtbar zu machen und fokussiert dabei die Managementverantwortung. Darüber hinaus soll die Arbeit ein Impulsgeber für weitere Forschungsvorhaben sein. Die beispiellose (Straf-)Verfolgungs- und Vernichtungsgeschichte von homosexuellen Menschen in der NS-Zeit in Deutschland wirkt bis heute auf Betroffene wie auch auf Nichtbetroffene nach. Die Lebenswirklichkeit homosexueller Menschen, ob im Arbeitskontext, in der medizinischen Versorgung oder im gesellschaftlichen Miteinander, ist weiterhin von persönlicher und struktureller Diskriminierung geprägt. Der vorliegende Beitrag greift zentrale Inhalte der Forschungsarbeit auf und ergänzt sie um Entwicklungen der letzten fünf Jahre.*

1. Forschungsstand zur Versorgung lesbischer und schwuler Menschen im Krankenhaus

Die nachfolgenden Ausführungen basieren auf einer Untersuchung zur kultursensiblen Pflege homosexueller Menschen im Kontext der stationären Gesundheitsversorgung.¹ Ziel der Arbeit ist es, unterschiedliche wissenschaftliche Diskurse miteinander zu verknüpfen und den Sozialisationsprozess homosexueller Menschen in Deutschland sowie dessen Auswirkungen auf aktuelle Erfahrungen im Kontext stationärer Gesundheitsversorgung zu analysieren. Angloamerikanische Literatur wurde bewusst nur in begrenztem Umfang verwendet, da die historische Entwicklung und die rechtlichen Rahmenbedingungen im Umgang mit homosexuellen Menschen in Deutschland deutlich von jenen anderen Ländern abweichen. Die

1 Die zugrunde liegende Forschungsarbeit wurde unter dem Titel »Kultursensible Pflege für Lesben und Schwule im Krankenhaus – Eine Aufgabe des Pflegemanagements (Nano 2020) veröffentlicht.

Vernichtungsgeschichte homosexueller Menschen in der NS-Zeit sowie die kontinuierliche Strafverfolgung bis 1994 bleiben historisch beispiellos. Lautmann (2016) hat die soziokulturellen Lebenslagen von Schwulen und Lesben im Alter untersucht und verweist im Rahmen seiner Forschung auf die unzureichende Studienlage in Mitteleuropa. Internationale Erkenntnisse können zwar Impulse liefern, sind jedoch nicht ohne Weiteres übertragbar (vgl. Lautmann 2016: 15 ff.).

Die Aufarbeitung jener blinden Flecken wird bis heute überwiegend von Interessensverbänden durchgeführt. Folglich ist die Studienlage begrenzt und oft durch eingeschränkte finanzielle Mittel in ihrem Umfang limitiert. Die Originalarbeit hat ausgesuchte Studien bis zum Jahre 2019 beleuchtet (vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2017; Zawadzki/Sehnert 2019; Beigang u. a. 2017; LesMigraS 2012; Bachmann 2010; Valfort 2017).

1.1 Gesellschaftliche Einstellungen und rechtlicher Rahmen

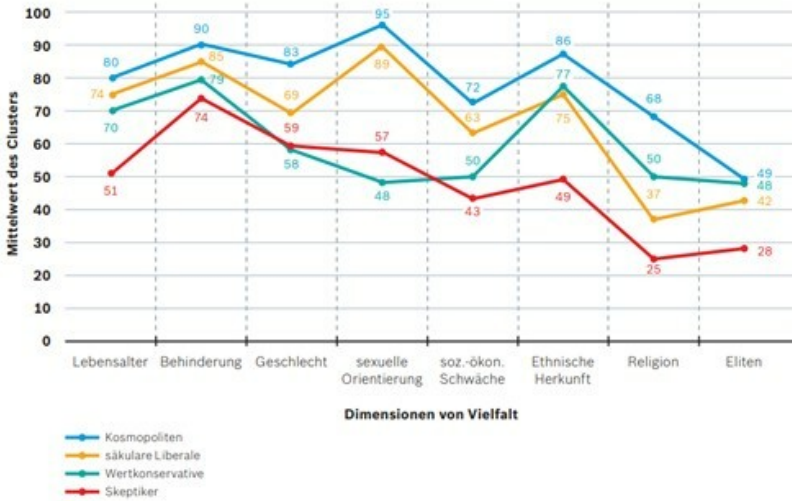
Eine als repräsentative Bevölkerungsbefragung angelegte Studie mit dem Titel *Einstellungen gegenüber lesbischen, schwulen und bisexuellen Menschen in Deutschland* von Küpper u. a. (2017) liefert tiefere Erkenntnisse über die Einstellung und Annahmen gegenüber homo- und bisexuellen Personen. Im Kern belegt die Studie, dass ein positiver Trend zu mehr Akzeptanz zu verzeichnen ist und dass eine große Mehrheit für den Schutz vor Diskriminierung einsteht. Ebenso wird ein kontinuierlicher Rückgang ablehnender Haltungen deutlich (vgl. ebd.: 155 ff.).

Dennoch fällt der Zuspruch von gleichen Rechten – etwa bei der Adoption durch homosexuelle Paare oder bei der Entschädigung von verurteilten Männern nach § 175 StGB im Vergleich zur grundsätzlichen Rehabilitierung – deutlich geringer aus (vgl. ebd.: 74 ff.). Auch diese Forschungsarbeit hebt das Gesundheitswesen als ein zentrales Handlungsfeld für Prävention und Intervention hervor. Eine Verankerung der Thematik in Ausbildung, Schulungen und Handlungsrichtlinien in jeweilige Curricula werden ebenfalls dokumentiert (vgl. ebd.: 164 f.). Dabei wird Vielfalt ausdrücklich als Führungsthema verstanden: Gerade Führungskräfte und Leitungsverantwortliche sollen in Fortbildungen einbezogen werden, um auf Fälle von Mobbing und Diskriminierung vorbereitet zu sein und zu wissen, wie in solchen Situationen zu handeln ist (vgl. ebd.: 165).

Die Robert Bosch Stiftung hat sich 2019 ebenfalls mit der gesellschaftlichen Akzeptanz verschiedener Vielfaltsdimensionen auseinandergesetzt. Im Vielfaltsbarometer wurden die Befragten (n = 2.937) in vier Clustern dargestellt: Kosmopolit*innen, säkulare Liberale, Wertkonservative und Skeptiker*innen. In der nachfolgenden Abbildung 1 (vgl. Arant u. a. 2019: 62) wird deutlich, dass die Akzeptanz gegenüber sexueller Orientierung zwischen 95 Punkten (Kosmopolit*innen) und 48 Punkten (Wertkonservative) angesiedelt ist. Bei den Dimensionen *sexuelle Orientierung* und *Geschlecht* zeigen die Werte der Wertkonservativen sogar weniger Akzeptanz auf

als die der Gruppe der Skeptiker*innen. Die Cluster Kosmopolit*innen und säkulare Liberale weisen für die Vielfaltsdimension *sexuelle Orientierung* einen sehr hohen Akzeptanzwert auf.

Abbildung 1: Akzeptanz von Dimensionen von Vielfaltsdimensionen (vgl. Arant u. a. 2019: 62)



Das *Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)* und die *Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS)*² verfolgen die Ziele, Benachteiligung zu verhindern und vor Diskriminierung zu schützen. Dabei wird ein horizontaler Ansatz hinsichtlich der festgelegten Diskriminierungsmerkmale verfolgt, sodass keine Hierarchisierung der sieben Vielfaltsmerkmale erfolgt. Ziel ist es, rassistische Benachteiligungen oder Benachteiligungen wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

Dieses Gesetz wirkt sich auf verschiedene Aspekte im Kontext des Arbeitslebens aus. Es bietet Arbeitnehmenden einen umfassenden Schutz und Unterstützung, von der Bewerbungsphase bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Arbeitgebende sind verpflichtet, Diskriminierungen zu unterbinden und, sofern sie ihnen solche bekannt werden, angemessene Maßnahmen bis hin zur Kündigung zu ergreifen.

2 Weiterführende Informationen Antidiskriminierungsstelle des Bundes: Online: <https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/startseite/startseite-node.html> (Abruf: 24.11.2025).

Der Schutz der sexuellen Identität ist im AGG als Merkmal verankert, eine entsprechende Regelung im Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland besteht jedoch nicht.

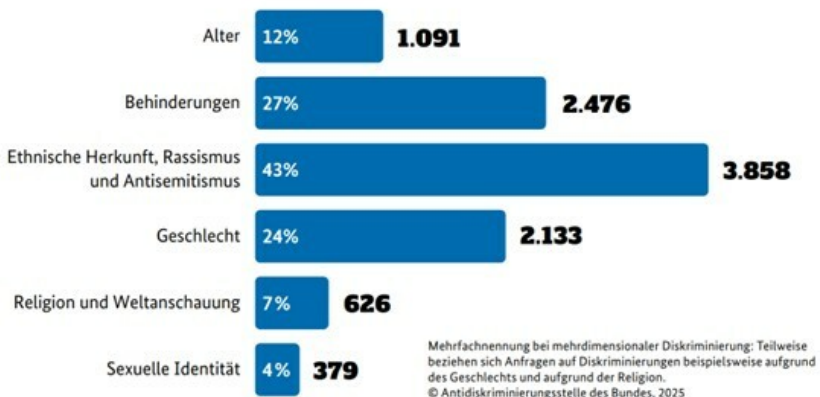
Nach §§ 8–10 AGG sind unterschiedliche Behandlungen zulässig, wenn sie durch berufliche Anforderungen, die Religion bzw. Weltanschauung oder wegen des Alters gerechtfertigt sind. Hierzu wird in den kommenden Jahren sicherlich das kirchliche Arbeitsrecht auf den Prüfstand gestellt werden müssen, insbesondere im Hinblick auf die Beschäftigung von gleichgeschlechtlich liebenden Menschen bei Arbeitgebenden in kirchlicher Trägerschaft (vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2024b). Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz gilt darüber hinaus auch im Zivilrecht.

1.2 Anhaltende Beratungsbedarfe

Im *Jahresbericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes* von 2024 wurden die Beratungsanfragen bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes in Deutschland nach Diskriminierungsmerkmalen ausgewertet. Insgesamt wurden 11.405 Beratungsanfragen gestellt und damit ein neuer Höchststand erreicht. Davon entfielen 379 auf das Merkmal der sexuellen Identität und deuten auf eine anhaltende Diskriminierungslage hin (vgl. Abb. 2) (vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2024a: 11 f.).

Abbildung 2: Beratungsanfragen nach Diskriminierungsmerkmalen (vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2024a: 12)

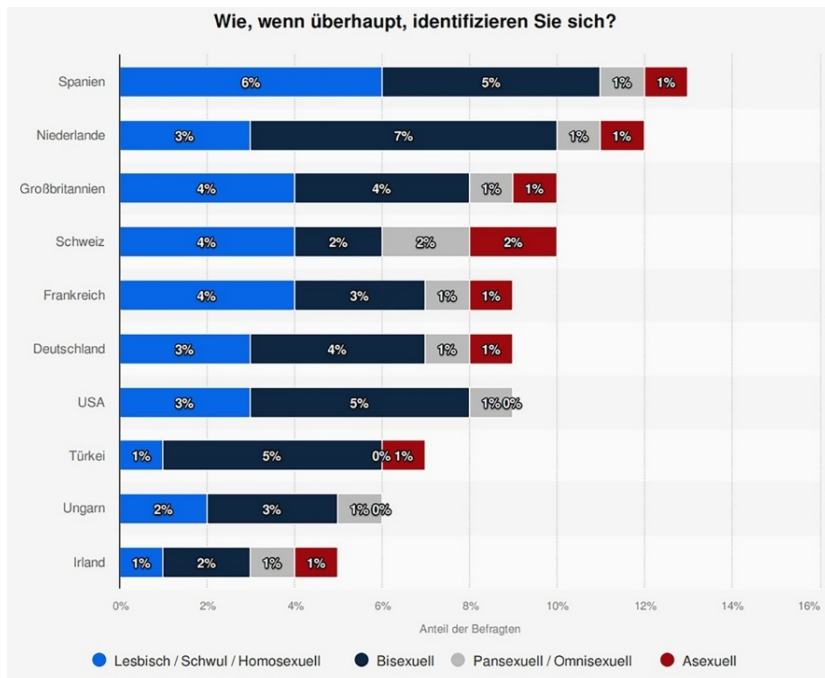
Verteilung der Beratungsanfragen an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes nach AGG-Merkmalen im Jahr 2024



1.3 Statistische Erfassung, Gewaltphänomene und globale Perspektiven

Genau und valide Zahlen über die Anzahl gleichgeschlechtlich liebender Menschen gibt es nicht. Weder zeigen amtliche Statistiken, sofern überhaupt entsprechende Daten erhoben werden (können), noch liefern nationale oder internationale Studien valide Aussagen zu dieser Frage. Die Studien in der vorliegenden Forschungsarbeit legen einen LGBT-Anteil in der deutschen Bevölkerung zwischen 1 Prozent und 7,4 Prozent nahe. Das Ergebnis wird von zahlreichen Faktoren beeinflusst, darunter die Erhebungsmethode, die Art der Fragestellung zum Sexualverhalten oder das Bewusstsein über die eigene sexuelle Orientierung bzw. sexuelle Identität. Des Weiteren ist ein Wandel im Sexualverhalten als zu berücksichtigende Größe zu betrachten (vgl. Nano 2020: 53 ff.).

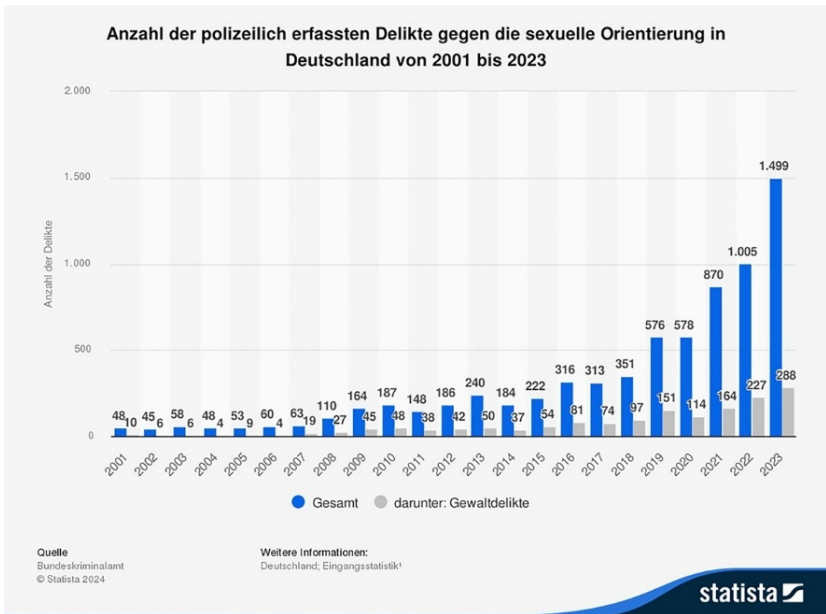
Abbildung 3: Selbstidentifikation der sexuellen Orientierung nach Ländercluster (in Anlehnung an Ipsos 2023: o. S.)



In einer Online-Umfrage des Marktforschungsunternehmens Ipsos aus dem Jahr 2023 (n = 22.514) wird die Schwierigkeit der Quantifizierung in der Abbildung 3 verdeutlicht. In Deutschland identifizieren sich laut der Online-Umfrage von Ipsos

(2023) insgesamt 9 Prozent der Befragten als nicht-heterosexuell. Dabei gaben 3 Prozent an, lesbisch, schwul oder homosexuell zu sein, 4 Prozent bezeichneten sich als bisexuell, 1 Prozent als pan- bzw. omnisexuell und 1 Prozent als asexuell. Diese Zahlen verdeutlichen die bestehende Vielfalt sexueller Orientierungen in der deutschen Bevölkerung und zugleich die Herausforderungen einer eindeutigen statistischen Erfassung.

Abbildung 4: Anzahl der polizeilich erfassten Delikte gegen die sexuelle Orientierung in Deutschland von 2001 bis 2024 (in Anlehnung an BMI/Bundeskriminalamt 2025: o. S.)



Die amtlichen Kriminalstatistiken in Deutschland führten bis zur Veröffentlichung der vorliegenden Forschungsarbeit im Jahr 2020 noch keine systematischen und vergleichbaren Daten zu homophob motivierten Gewalttaten, die Rückschlüsse auf das tatsächliche Ausmaß zuließen.

Um dennoch einen ersten Überblick zu erhalten, stützt sich die Arbeit auf das MANEO-Projekt aus Berlin, das seit 2003 Meldungen zu Gewalttaten und schwulenfeindlicher Diskriminierung in Berlin und seinem Einzugsgebiet im sogenannten *Maneo-Report* veröffentlicht und einen kontinuierlichen Anstieg dokumentiert (vgl. Nano 2020: 75 ff.).

Mittlerweile sind weitere Datensätze verfügbar: Das Bundeskriminalamt veröffentlicht seit 2017 regelmäßig Zahlen zu Hasskriminalität aufgrund sexueller Ori-

entierung (vgl. Abbildung 4). In den zuletzt polizeilich erfassten Delikten aufgrund der sexuellen Orientierung steigen die Zahlen dramatisch an: So wurden im Jahre 2024 knapp 1.765 entsprechende Straftaten erfasst – der höchste Wert im siebten Jahr in Folge (vgl. BMI/Bundeskriminalamt 2024: o. S.).

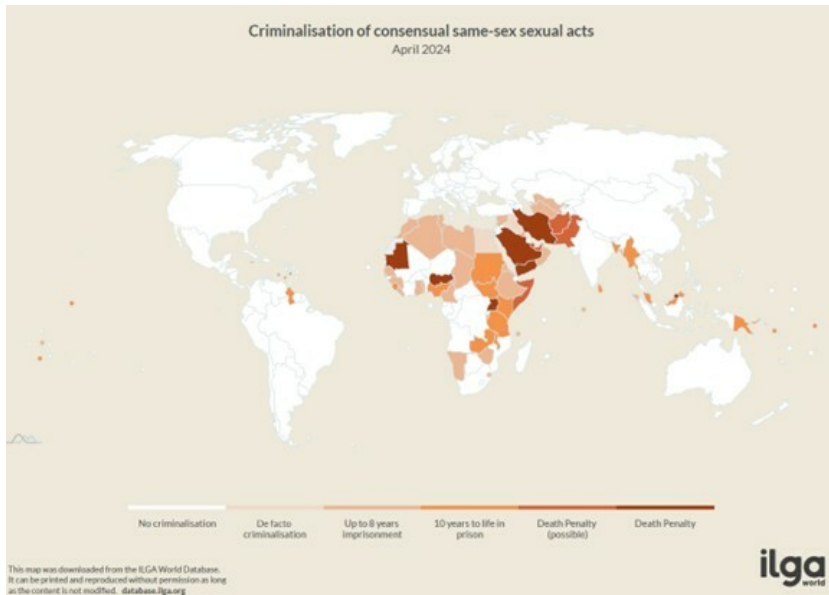
Im Bundesland Nordrhein-Westfalen steht seit 2025 die *Melde- und Informationsstelle Queerfeindlichkeit NRW (MIQ)* zur Verfügung, über die queerfeindliche Vorfälle sowohl von Betroffenen als auch Zeug*innen online anonym gemeldet werden können. Die Meldungen werden ab 2026 in jährlichen Berichten anonymisiert zusammengefasst. Ziel der MIQ ist, Queerfeindlichkeit sichtbar zu machen und auf dieser Grundlage weitere Maßnahmen zu ihrer Bekämpfung entwickeln und einzufordern (vgl. Queeres Netzwerk NRW e. V. 2025: o. S.).

Die globale Rechtslage für queere Menschen ist weltweit sehr unterschiedlich und verändert sich auch heute noch zum Nachteil homosexueller und weiterer queerer Menschen – selbst innerhalb Europas. Die Rechtslage reicht von der Todesstrafe bis zur Gleichstellung in sämtlichen Lebensbereichen.

Die *International Lesbian, Gay, Bisexual, Trans, and Intersex Association (ILGA)* ist ein weltweiter Zusammenschluss von LGBTI*-Netzwerken und Vereinigungen, die sich für die Rechte von LGBTI*-Personen einsetzen. Sie engagiert sich für Gleichberechtigung, Freiheit und Gerechtigkeit und stärkt die Belange in Menschenrechtsschutzorganisationen betroffener Menschen (vgl. ILGA – World 2025: o. S.). Die ILGA-World veröffentlicht jährlich verschiedene Übersichten zu bestehenden Gesetzgebungen in Bezug auf sexuelle Orientierung, geschlechtliche Selbstbestimmung und die rechtliche Anerkennung gleichgeschlechtlicher Partnerschaften. Die Veröffentlichung wird in regelmäßigen Abständen überarbeitet und aktualisiert (vgl. ebd.: o. S.).

Die nachfolgende beispielhafte Karte (vgl. Abbildung 5) zeigt die globale Kriminalisierung von einvernehmlichen gleichgeschlechtlichen sexuellen Handlungen. In sieben Ländern wird weiterhin die Todesstrafe angewandt (vgl. ebd.: o. S.).

Abbildung 5: Globale Kriminalisierung von einvernehmlichen gleichgeschlechtlichen sexuellen Handlungen (vgl. ILGA 2025: o. S.)



1.4 Auswirkungen auf Pflegepraxis, Fachliteratur und Bildung

Die Corona-Pandemie hat viele Diskussionen gebremst, Errungenschaften verlangsamt und in Teilen sogar zum Stillstand gebracht. Die *Bundesstiftung Magnus Hirschfeld* und weitere queere Organisationen haben die Auswirkungen der Corona-Pandemie auf lesbische, schwule, bisexuelle, trans*, intergeschlechtliche, queere und asexuelle Personen in Deutschland untersucht und vier Problembereiche herausgearbeitet. So hatten die Schließung von Schutzräumen sowie das Einführen von Kontaktbeschränkungen spürbare Auswirkungen auf die *Communitystrukturen*. Erlebte Diskriminierung im *Gesundheitswesen*, ein erschwelter Zugang zur Gesundheitsvorsorge, bei gleichzeitigem *Lockdown und Kontaktbeschränkungen* führten zu zusätzlichen persönlichen und psychischen Belastungen. Ausnahmen von den Kontaktbeschränkungen wurden hauptsächlich für biologische Familien und heteronormative Paarbeziehungen formuliert. Die Lebenswirklichkeit von queeren Menschen wurde in *öffentlichen Debatten und im politischen Agenda Setting* nicht hinreichend berücksichtigt (vgl. Bundesstiftung Magnus-Hirschfeld u. a. 2021).

Trotz der gesellschaftlichen Relevanz bleibt die Thematisierung sexueller und geschlechtlicher Vielfalt in pflegebezogener Fachliteratur bislang weitgehend randständig. Insbesondere in grundlegenden Ausbildungswerken finden sich nur vereinzelte und oft oberflächliche Hinweise, während zentrale historische, soziale

und pflegerische Aspekte kaum aufgegriffen werden. Diese fehlende bzw. defizitäre Darstellung verweist auf ein strukturelles Desinteresse und strukturelle Diskriminierung, welche sich auch in der Ausbildungspraxis widerspiegeln.

Dennoch gibt es positive Entwicklungen, da sich zeitgleich neuere Veröffentlichungen der Thematik umfassender widmen. So erschienen z. B. 2024 das Werk »LSBTI* in Pflege und Medizin« von Wierz und Nürnberg sowie die 2025 übersetzte Publikation von Traister »Pflege von LGBTQ+-Personen« (vgl. Wierz/Nürnberg 2024; Traister 2025). Diese Publikationen belegen, dass sich kultursensible Pflege im Kontext von LGBTQ+ sukzessive etabliert und Eingang in die Pflegefachliteratur findet.

Es ist jedoch zu berücksichtigen, dass im Jahr 2023 lediglich 16 Prozent des Gesundheitspersonals in Deutschland unter 30 Jahren alt waren (vgl. Destatis 2025: o. S.). Es ist anzunehmen, dass der überwiegende Anteil dieser Gruppe des Gesundheitspersonals in der Ausbildung nur unzureichend oder gar nicht mit der Thematik konfrontiert wurde und folglich nur über ein begrenztes Maß an Hintergrundwissen verfügt. Gemäß dem Neunten Altersbericht (*Alt werden in Deutschland – Vielfalt der Potenziale und Ungleichheit der Teilhabechancen*) der Bundesregierung besitzt die sexuelle und geschlechtliche Vielfalt eine besondere Relevanz im Kontext der Pflege. So betont der Bericht, dass viele ältere LSBTIQ*-Personen durch Erfahrungen staatlicher Verfolgung, Pathologisierung und gesellschaftlicher Stigmatisierung geprägt sind, was zu großem Misstrauen gegenüber traditionellen Strukturen der Altenhilfe und Altenpflege geführt habe. Die Bundesregierung teilt die Einschätzung der Sachverständigenkommission, dass diese Erfahrungen die Inanspruchnahme von Pflegeleistungen auch heute noch maßgeblich beeinflussen (vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2025: 28).

Schlussfolgernd ist es wichtig, Bildungsangebote zu entwickeln, die nicht nur auf Auszubildende abzielen, sondern auch erfahrene Pflegende und Gesundheitspersonal erreichen, um fundiertes Grundwissen zu queeren Lebensrealitäten und ihrer Sozialisation zur Verfügung zu stellen.

Die Ausführungen dieses Kapitels verdeutlichen, dass queere Lebensrealitäten auch in Deutschland nach wie vor von rechtlicher Unsichtbarkeit, institutionellen Leerstellen und gesellschaftlicher Ausgrenzung betroffen sind – mit spürbaren Folgen für Gesundheit, Pflegezugang und die Ausgestaltung professioneller Pflegepraxis.

2. Methodisches Vorgehen

Die hier präsentierte Forschungsarbeit hat sich auf homosexuelle Menschen fokussiert. Die Komplexität und Vielfalt anderer queerer Identitäten wurden darüber hinaus nicht berücksichtigt, was jedoch keine Priorisierung oder Wertung in der Relevanz darstellen soll.

Die Arbeit verknüpft interdisziplinäre Perspektiven von gesellschaftlicher und rechtlicher Entwicklung von Homosexualität in Deutschland und nimmt die historische Verfolgung homosexueller Menschen, relevante Einflussfaktoren auf gesellschaftliche Einstellungen sowie aktuelle Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsgesetze in den Fokus.

Die Entscheidung für eine literaturbasierende Arbeit gründet auf methodologischen Überlegungen zur Verzerrungsanfälligkeit empirischer Verfahren im sensiblen Themenfeld sexueller Identität. Soziale Erwünschtheit, selektive Teilnahme und strukturelle Verzerrungen (z. B. durch Interessen von Trägerschaften oder institutionelle Interessen) könnten die Aussagekraft empirischer Studien erheblich beeinträchtigen (vgl. Nano 2020: 89 f.).

Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf der Verortung von Homosexualität im pflegewissenschaftlichen Diskurs. Zu diesem Zweck wurde eine Analyse der Darstellung sexueller Vielfalt in Standardwerken der Pflegewissenschaft durchgeführt. Die thematischen Schwerpunkte werden im Ergebnisteil systematisch verknüpft und in konkrete Maßnahmen überführt (vgl. ebd.: 94 ff.).

Die Literatúrauswahl erfolgte über etablierte wissenschaftliche Datenbanken wie PubMed, LIVIVO oder Cochrane. Aufgrund unzureichender Literaturdichte wurden zusätzlich politische, historische sowie zivilgesellschaftliche Quellen (z. B. LSVD, ILGA, Bundesstiftung Magnus Hirschfeld) einbezogen. Acht ausgewählte Studien, darunter zwei ältere Studien, wurden für die Forschungsarbeit herangezogen, um Diskriminierungserfahrungen in der Arbeitswelt und im Gesundheitswesen zu analysieren. Die Literatur zu Diskriminierungserfahrungen in Deutschland von gleichgeschlechtlich liebenden Menschen bzw. zur Benachteiligung wegen der sexuellen Identität einer Person ist insgesamt nicht sehr ausgeprägt (vgl. ebd.: 86 ff.).

Die Studien belegen Diskriminierungserfahrungen und Gewalterfahrungen gleichgeschlechtlich liebender Menschen in Beruf und Alltag im nationalen und internationalen Kontext (vgl. ebd.: 63 ff.).

Die Erkenntnisse aus der Arbeit *Kultursensible Pflege für Lesben und Schwule im Krankenhaus – Eine Aufgabe des Pflegemanagements* (Nano 2020) sollen der Identifizierung bestehender Lücken im Wissensstand, im Umgang mit Vielfalt und in der strukturellen Umsetzung von Diversity im Pflegekontext dienen. Aus den gewonnenen Erkenntnissen lassen sich Handlungsempfehlungen für das Pflegemanagement ableiten. Die nachfolgenden zentralen Forschungsfragen bildeten die Grundlage:

- Inwiefern bestehen Wissenslücken bei Pflegenden zur Thematik?
- Wie nehmen Pflegende diskriminierendes Verhalten gegenüber Patient*innen und Kolleg*innen war?

- Welche Management-Instrumente können genutzt werden, um die Anerkennung von Vielfalt öffentlich sichtbar zu machen und das Verhalten von Mitarbeitenden nachhaltig zu prägen?
- Welche Bedeutung hat das Thema für das Pflegemanagement im Krankenhaus?

3. Ergebnisse der Forschungsfragen und Erkenntnisse

Die nachfolgende Auswertung gliedert sich entlang der zentralen Forschungsfragen der ursprünglichen Arbeit. Sie zeigt auf, welche Wissenslücken im Kontext von kultursensibler Pflege bei Pflegenden bestehen, welche Diskriminierungserfahrungen gegenüber homosexuellen Personen im Berufsalltag beobachtet wurden, welche Management-Instrumente zur Förderung von Vielfalt in Organisationen genutzt werden können und welche spezifischen Anforderungen sich daraus für das Pflegemanagement im Krankenhaus ergeben. Die jeweiligen Erkenntnisse aus dem Jahr 2019 werden dabei mit aktuellen Entwicklungen und Beobachtungen bis zum Jahr 2025 verknüpft.

Gesamtgesellschaftliche Wissenslücken sind ein Resultat der jüngeren Vergangenheit. Die Gesellschaft und Wissenschaft haben sich erst kürzlich mit der Aufarbeitung von Verfolgung und Diskriminierung homosexueller Menschen befasst. Darüber hinaus wurden die Gleichstellungs- und Schutzgesetze angepasst (vgl. Nano 2020: Kap. 2, 2.1, 2.2, 2.3). Studien belegen wiederholt, dass eine verbesserte Aufklärung, insbesondere für das Personal im Gesundheitssektor, notwendig ist, da hier ein besonderes Abhängigkeitsverhältnis besteht (vgl. ebd.: 53 ff.). Fachbezogene Standardpublikationen der Gesundheits- und Krankenpflege sowie der Altenpflege bieten ein unterschiedliches Wissensangebot an (vgl. ebd.: Kap. 4).

3.1 Wissenslücken und Bildungsdefizite im Pflegekontext

Die Literaturanalyse dieser Forschungsarbeit, in der u. a. zentrale Pflegewerke wie *Pflege Heute* und *Altenpflege Heute* und *Thiemes Pflege* und *Altenpflege* analysiert wurden, zeigt, dass erhebliche Unterschiede in der Wissensvermittlung in der Kranken- und Altenpflege bestehen. Pflegekräften in der Altenpflege scheinen mehr Informationen zur Verfügung zu stehen. Dennoch ist die Thematik auch in den Altenpflegewerken generell sehr kurzgehalten (vgl. Nano 2020: 91 ff.).

In der nachfolgenden Abbildung 6 werden beispielhaft die Publikationen *Pflege heute* und *Altenpflege heute* aus dem Elsevier Verlag dargestellt, um die thematischen Unterschiede zu verdeutlichen. Die in der vorliegenden Arbeit präsentierten Ergebnisse weisen eine hohe Ähnlichkeit mit den Publikationen des Thieme Verlags auf. Es wurde geprüft, ob zentrale Inhalte, wie das Verhältnis von Homosexualität und Kirche, die Pathologisierung von Homosexualität oder der Verweis auf weiterführende

Literatur für Pflegenden enthalten sind. Ein besonders relevantes Beispiel ist die Entscheidung der *Weltgesundheitsorganisation (WHO)*, Homosexualität im Jahr 1990 von der Liste der Krankheiten zu streichen – eine grundlegende Information für Pflegefachpersonen. Diese findet sich jedoch in keinem der untersuchten Werke und verdeutlicht damit exemplarisch die bestehenden Leerstellen in der pflegebezogenen Fachliteratur.

Abbildung 6: Übersicht über inhaltliche Themennennung in Elseviers Pflegeliteratur (vgl. Nano 2020: 99)

Literatur	Pflege Heute				Altenpflege Heute	
Erscheinungsjahr	2011	2014	2019	2023	2010	2017
Geschichtlicher Hintergrund					X	X
Verfolgung/Diskriminierung NS-Zeit					X	X
Homosexualität und Kirche					X	X
Diskriminierung durch Gesetze (§ 175)					X	X
Pathologisierung von Homosexualität						
Sexuelle Orientierung	X	X	X	X	X	X
Definition von Geschlecht	X	X	X	X	X	X
Coming-out	X	X	X		X	X
Rechtliche Stellung			X			
Diskriminierung/ Gewalt					X	X
Homosexualität in Altenpflegeeinrichtungen/ Krankenhäusern					X	X
Verweis auf weiterführende Literatur					X	X

Die im Jahr 2023 erschienene 8. Auflage von *Pflege Heute* hat die Thematik *Kultursensible Pflege im Kontext von LGBTQ+* weiter reduziert. Eine umfassendere Ausrichtung und Zusammenführung des Wissens aus der Altenpflege in die Fachliteratur zur generalistischen Ausbildung ist damit augenscheinlich erstmal verpasst worden. Im Register der 8. Auflage finden sich die Begriffe *Sexualität* und *Transsexualität*, nicht jedoch *Homosexualität*, *Queer*, *Lesbisch* oder *Schwul*. In einem sehr kurzen Kapitel zur sexuellen Orientierung werden die Themen lediglich kurz und oberflächlich angerissen (vgl. Menche u. a. 2023: 346). Zentrale Aspekte der Sozia-

lisationsprozesse homosexueller Menschen bleiben Pflegenden damit weitgehend verborgen. Damit könnte sich eine verbreitete Haltung verfestigen: *Es ist doch alles erreicht worden! Warum muss man sich der Thematik weiter widmen?* Die Fragilität dieser Annahme wird durch die weiterhin bestehenden globalen Unterschiede (s. o.), die weiterhin bestehenden Benachteiligungen in den Gesetzgebungen, die ablehnenden Haltungen vieler Religionen gegenüber Homosexualität und nicht zuletzt durch die anti-diversitätspolitischen Entwicklungen in vormals progressiven Ländern deutlich (vgl. Tagesschau 2025: o. S.).

Die Analyse ergibt, dass die Schließung dieser Wissenslücken und die damit einhergehende diskriminierungsfreiere Gleichstellung einen Zeitraum von mehreren Generationen umfassen werden, sofern diese Ziele überhaupt vollständig zu erreichen sind. Ein Vergleich mit der historischen Entwicklung der Gleichstellung von Frauen – beispielsweise anhand des Frauenwahlrechts von 1918 in Deutschland – verdeutlicht, dass Gleichstellung und Diskriminierungsfreiheit als komplexe, langfristige gesellschaftliche Prozesse zu betrachten sind. Um das Wissen von Gesundheitspersonal über queere Menschen und Lebensformen zu verbessern, stehen mittlerweile neuere Publikationen zur Verfügung (siehe vorliegende Arbeit: Kapitel 1.4), die sich vertiefend mit der Thematik beschäftigen. Dies stellt eine kleine, aber positive Entwicklung dar, die konsequent weiterverfolgt werden sollte, um eine höhere Sensibilität im Umgang mit queeren Themen zu schaffen.

3.2 Diskriminierungserfahrungen im Berufsalltag von Pflegenden

Auch im beruflichen Alltag zeigen sich zahlreiche Herausforderungen. Die in der Forschungsarbeit genutzten Studien zeigen, dass Gesundheitspersonal vielfach mit diskriminierendem Verhalten konfrontiert ist – sowohl gegenüber Patient*innen als auch im (erweiterten) kollegialen Umfeld. Insbesondere lesbische, schwule und bisexuelle Mitarbeitende berichten davon, ihre sexuelle Identität am Arbeitsplatz zu verschweigen, da sie bereits Diskriminierungserfahrungen erlebt haben (vgl. Nano 2020: 52). Patient*innen erleben ebenfalls Diskriminierung im Lebensbereich Gesundheit und Pflege (vgl. ebd.: 53 ff.).

Um diesen Formen der Diskriminierung in diesen Kontexten wirksam zu begegnen, bedarf es kontinuierlicher Aufklärungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen und das sowohl in der Ausbildung als auch im Rahmen von Fort- und Weiterbildungsangeboten. Besonderes Augenmerk sollte hierbei auf die Rolle der Führungskräfte gelegt werden, da diese zur Gestaltung der organisatorischen Kultur beitragen können. Gleichwohl ist festzuhalten, dass auch durch umfassende Bildungsmaßnahmen Diskriminierung nicht vollständig ausgeschlossen werden kann.

3.3 Management-Instrumente zur Förderung von Vielfalt und diskriminierungsfreiem Verhalten

Arbeitgebende können auf verschiedene Instrumente zurückgreifen, um Vorurteile und Diskriminierung abzubauen oder/und ihnen vorzubeugen. Ein Diversity-Management zielt auf die Sensibilisierung, Aufklärung, Information und die Befähigung von Führungskräften und Beschäftigten ab, um im Umgang mit Vielfalt in Organisationen handlungsfähig zu werden und diese für den Erfolg nutzbar zu machen (vgl. Nano 2020: 91 ff.). Unternehmen können sich z. B. der Charta der Vielfalt verpflichten, um ihre Haltung in puncto Vielfalt intern und extern sichtbar und nutzbar zu machen (vgl. ebd.: 96 ff.).

Qualitätssiegel oder Zertifizierungsprogramme für Organisationen, die Voraussetzungen und Strukturen schaffen, sexuelle und geschlechtliche Minderheiten zu integrieren, um ein diskriminierungsfreieres, selbstbestimmtes Leben zu ermöglichen, vermitteln ein transparentes Bild nach außen und eröffnen zugleich Möglichkeiten zur Identifikation im Inneren der Organisation (vgl. ebd.: 98 ff.).

Diese Ergebnisse legen nahe, dass, wenn sich Organisationen für solche Instrumente entscheiden, dies Orientierung schenken und eine Basis festigen kann, die die gewünschte Haltung eines Unternehmens glaubhaft widerspiegeln kann. Führungskräfte sind dadurch in der Lage, in verschiedenen Situationen – wie z. B. bei Vorstellungsgesprächen oder auch in Konfliktlösungsgesprächen – Diskriminierungen auf der Grundlage einer gemeinsamen Haltung eines Unternehmens zu erkennen und abzubauen. Ein Leitbild ist sicherlich eine der einfachsten Möglichkeiten. Zentral ist jedoch, dass dieses nicht nur formal existiert, sondern partizipativ entwickelt und aktiv von allen Beschäftigten mitgetragen und im Alltag gelebt wird. Ein Leitbild oder eine andere Verpflichtung, die lediglich als symbolisches Aushängeschild genutzt wird, wird die Institution schnell entlarven und kann dazu führen, dass sich Beschäftigte von der Institution abwenden.

3.4 Die Rolle des Pflegemanagements in einer vielfaltsorientierten Organisationskultur

In Bezug auf das Pflegemanagement im Krankenhaus liegt der Schwerpunkt letztendlich in der Entwicklung von (persönlichen) Kompetenzen im Umgang mit Vielfalt, sodass eine hiervon geprägte Organisationskultur im Umgang mit den Themen sexuelle Vielfalt und geschlechtliche Identitäten entstehen kann, die professionell und möglichst diskriminierungsfrei ist. Dieser Prozess kann durch ein engagiertes Management beeinflusst werden.

Pflegemanagement vereint vielfältige Verantwortungen, darunter die Berücksichtigung von Mitarbeitenden, Patient*innen und An- und Zugehörigen, die Sicherstellung der Ausbildung, die Integration aktueller Forschung sowie die Einhal-

tung gesetzlicher Vorgaben. Die Bedeutung für ein Pflegemanagement liegt im Erkennen der Chancen und der Potenziale, die in einer Vielfaltsstrategie liegen können (vgl. Nano 2020: 129).

Daraus ergibt sich, dass dieses Thema nicht isoliert für ein Pflegemanagement verfolgt werden kann bzw. sollte. Es ist Ausdruck einer unternehmerischen Gesamthaltung, die jedoch unmittelbar Einfluss auf die Pflegenden als häufig größte Berufsgruppe nimmt. In Bewerbungsgesprächen zeigt sich zunehmend, dass Bewerbende gezielt nach Vielfaltsstrategien oder dem Umgang mit Diskriminierung fragen. Dies unterstreicht, dass ein Arbeitsumfeld gesucht wird, das mit den eigenen Überzeugungen und Haltungen vereinbar ist.

4. Praktische Implikationen und Empfehlungen

Die dargelegte Forschungsarbeit hat 2019 weitere Themenfelder identifiziert und Empfehlungen für die Bereiche Ausbildung und Wissenschaft, Mitarbeitende, Patient*innen und An- und Zugehörige sowie das Management oder die Trägerschaft formuliert.

In *Ausbildung und Wissenschaft* ist das Thema Homosexualität sowie die damit verbundenen Berührungspunkte und Auswirkungen bislang nicht ausreichend in der Literatur beschrieben oder erforscht. Es bedarf Pflegepädagog*innen und Pflegewissenschaftler*innen, die sich dieses vielschichtigen Themas annehmen. Ob die Pflegeberufereform von 2020 dazu beitragen kann, die Fachliteratur auf ein gemeinsames Verständnis und Wissen auszurichten, bleibt abzuwarten. Derzeit scheint das Thema in den Standardwerken nach wie vor nur marginal vertreten zu sein. Gleichzeitig liegen mittlerweile jedoch umfassendere Publikationen von Expert*innen vor. Ob diese Publikationen die Zielgruppe des Gesundheitspersonals erreichen, ist offen und bedarf weiterer Forschung. Eine einfache Möglichkeit wäre, in Standardwerken zumindest auf weiterführende Literatur hinzuweisen, wie z. B. zur Geschichte von gleichgeschlechtlich liebenden Menschen, herausgegeben von Bundesverbänden oder Organisationen wie der ILGA, dem Lesben- und Schwulenverband Deutschland oder anderen queeren Organisationen. Dies würde den Zugang für Auszubildende, Studierende oder interessierte Personen erleichtern. Pflegepädagog*innen, Lehrende für Gesundheitsberufe sowie engagierte Einzelpersonen sollten das Thema aktiv aufgreifen und zur Verbreitung von Wissen beitragen (vgl. Nano 2020: 130).

Ein Beispiel für ein solches Transferangebot ist das auf dieser Forschungsarbeit basierende Tagesseminar zum Thema *Vielfalt in der Praxisanleitung* (vgl. Uniklinik Köln 2024: o. S.). Es richtet sich gezielt an Praxisanleitende, denen eine besondere Multiplikator*innen- und Vorbildrolle zukommt. Über 150 Praxisanleitende konnten durch dieses Format bislang erreicht werden. Ziel ist es, das Thema sichtbar

zu machen, Diskussionen zu ermöglichen – auch kontroverse – und insbesondere jene zu erreichen, für die queeres Leben bisher nicht Teil der eigenen Lebensrealität war.

Die sexuelle Orientierung von *Mitarbeitenden* wird am Arbeitsplatz häufig noch verschwiegen. Dies kann ein Indikator für mögliche erlebte Diskriminierung und Ausgrenzung sein. Negative Auswirkungen reichen von psychischen und physischen Erkrankungen bis hin zur Kündigung. Organisationsstrukturen können das bewusste Verschweigen der sexuellen Identität begünstigen. Gemischte Arbeitsteams mit unterschiedlichen Perspektiven können die Pflegequalität gegenüber Patient*innen verbessern, da sie eine differenzierte und subjektbezogene Versorgung ermöglichen (vgl. Kenel 2018: 223 ff.).

Eine offene Haltung seitens eines Unternehmens gegenüber gleichgeschlechtlich liebenden Mitarbeitenden ist insbesondere angesichts des Fachkräftemangels ein wichtiges Signal. Bewerbende sollten sich im Rahmen von Vorstellungsgesprächen gezielt nach den Vielfaltsstrategien der Organisation erkundigen und damit eine klare Positionierung der Arbeitgebenden einfordern. Wird diskriminierendes Verhalten seitens der Arbeitgebenden nicht unterbunden, bleibt Betroffenen als letztes Mittel der Rechtsweg. Betriebsräte, Personalräte sowie Mitarbeitervertretungen sollten die Thematik aktiv aufgreifen und sich für entsprechende Unterstützungsangebote stark machen (vgl. Nano 2020: 131).

Ein deutliches Zeichen nach innen und außen kann dabei die Unterzeichnung der *Charta der Vielfalt* sein. Diese bundesweite Initiative zur Förderung von Diversität in der Arbeitswelt wurde 2006 ins Leben gerufen und hat das Ziel, ein vorurteilsfreies und wertschätzendes Arbeitsumfeld für alle Beschäftigten zu schaffen. Die Uniklinik Köln hat die Charta der Vielfalt 2024 unterzeichnet und sich damit zur Wertschätzung aller Mitarbeitenden unabhängig von Alter, ethnischer Herkunft und Nationalität, Geschlecht und geschlechtlicher Identität, körperlichen und geistigen Fähigkeiten, Religion und Weltanschauung, sexueller Orientierung und sozialer Herkunft bekannt. Biografiearbeit – insbesondere die Auseinandersetzung mit der Geschichte homosexueller Menschen – sowie die Lebensweltkenntnisse von Patient*innen und An- und Zugehörigen können Pflegebedarfe positiv beeinflussen. Subjektbezogene Pflege kann Ausnahmesituationen wie bei plötzlich auftretenden Erkrankungen oder in der Sterbebegleitung einen respektvollen Rahmen schaffen. Die individuelle Lebensgeschichte rückt so stärker in den Mittelpunkt und erhält die ihr gebührende Aufmerksamkeit. Vielfaltsmerkmale können gezielt in Marketingstrategien aufgegriffen werden. Dies stärkt das Vertrauen von Patient*innen und An- und Zugehörigen, erhöht die Sichtbarkeit und Toleranz und kann ein verändertes gesellschaftliches Verständnis fördern (vgl. Nano 2020: 131).

Das Handeln eines *Managements oder einer Trägerschaft* basiert auch auf rechtlichen Grundlagen, die Diskriminierungen vorbeugen und den Schutz von Menschen gewährleisten sollen. Diskriminierung sowie das Bedürfnis, sich verstecken

zu müssen, wirken sich negativ auf die Gesundheit von Mitarbeitenden aus. Dies hat unmittelbare Folgen für die Struktur, Kultur und die Leistungsfähigkeit einer Organisation. Eine gelebte Diversity-Strategie bedeutet, auch interne Prozesse und Strukturen – insbesondere im Personalmarketing und in der Öffentlichkeitsarbeit – zu hinterfragen und ggf. neu auszurichten. In Zeiten des Fachkräftemangels kann dies eine positive Wirkung entfalten, die Positionierung des Unternehmens stärken und sowohl Mitarbeitende als auch Patient*innen gezielt ansprechen und binden (vgl. ebd.: 132). Neben strukturellen Maßnahmen hat sich auch die Vermittlung dieser Inhalte über gezielte Bildungsformate bewährt. Innerhalb der Uniklinik Köln wurden Führungskräfte durch verschiedene Vorträge für die Thematik sensibilisiert. Auch im Traineeprogramm für Nachwuchsführungskräfte in der Pflege ist das Thema verankert. Darüber hinaus konnten die Inhalte der Forschungsarbeit außerhalb der Uniklinik Köln in abgewandelter Form und unterschiedlicher Länge in verschiedenen Ausbildungsstätten und Hochschulen vermittelt werden. Auch eine Fortbildung für Seelsorgende sowie ein Vortrag bei einem großen Autokonzern zeigen, dass die Thematik deutlich weiter gefasst werden kann und vielleicht sogar muss. Die inhaltliche Auseinandersetzung mit den Teilnehmenden bei den Vorträgen und Seminaren ist zu Beginn häufig von Zurückhaltung oder Unsicherheit geprägt. Im Verlauf des Tages ändert sich dies meist deutlich, da sichtbar wird, wie wenig Wissen im Umgang über rechtliche Rahmenbedingungen, konkrete Herausforderungen und Alltagsprobleme vorhanden ist.

5. Fazit

Die Forschungsarbeit »Kultursensible Pflege für Lesben und Schwule im Krankenhaus – Eine Aufgabe des Pflegemanagements« hat zentrale Wissenslücken und strukturelle Herausforderungen im Umgang mit sexueller Vielfalt im pflegerischen Kontext aufgezeigt. Ausgangspunkt war die Frage, wie ein Pflegemanagement zu einer diskriminierungsfreieren Versorgung gleichgeschlechtlich liebender Menschen im Krankenhaus beitragen kann. Relevante Erkenntnisse aus der Literatur, empirische Studien sowie praktische Erfahrungen wurden systematisch zusammengeführt. Die Ergebnisse belegen, dass sowohl in der Ausbildung als auch in der beruflichen Praxis ein erheblicher Nachholbedarf hinsichtlich der Sensibilisierung und Qualifikation des Pflegepersonals besteht. Die Darstellung von Homosexualität in pflegewissenschaftlichen Standardwerken ist bislang unzureichend, häufig defizitorientiert und bildet die Lebensrealität queerer Menschen nicht adäquat ab. Gleichzeitig wurde deutlich, dass Diskriminierungserfahrungen von Patient*innen und Mitarbeitenden im Gesundheitswesen weiterhin vorkommen. Dies betrifft im Besonderen lesbische, schwule und bisexuelle Personen, deren sexuelle Identität am Arbeitsplatz häufig verschwiegen wird – ein Hinweis auf strukturell wirksame Ausschlussme-

chanismen. Die Forschungsergebnisse verdeutlichen daher die Notwendigkeit einer differenzierten und nachhaltigen Diversity-Strategie im Pflege- und Gesundheitsmanagement, die über symbolische Maßnahmen hinausgeht und strukturelle Veränderungen anstößt.

Instrumente wie Diversity-Management, die Charta der Vielfalt sowie Qualitätszertifikate bieten potenzielle Ansatzpunkte, um eine diskriminierungssensible Organisationskultur zu fördern. Führungskräften kommt hierbei eine zentrale Rolle zu: Sie prägen durch ihr Handeln die institutionelle Haltung und gestalten die tägliche Arbeitsrealität maßgeblich mit. Die Integration entsprechender Inhalte in Aus-, Fort- und Weiterbildungen, insbesondere bei Multiplikator*innen wie Praxisanleitenden, stellt eine wirksame Maßnahme zur Förderung von Vielfalt im pflegerischen Alltag dar.

Die praktische Umsetzung der Forschungsarbeit, u. a. durch das Tagesseminar »Vielfalt in der Praxisanleitung« sowie vielfältige Vortragstätigkeiten innerhalb und außerhalb der Uniklinik Köln, verdeutlicht das Transferpotenzial wissenschaftlicher Erkenntnisse in die berufliche Praxis. Die bislang erreichte Reichweite dieser Bildungsangebote zeigt zugleich das große Interesse sowie die hohe Relevanz des Themas für unterschiedliche Zielgruppen im Gesundheitswesen und darüber hinaus.

Im Ergebnis wird deutlich, dass die Förderung sexueller und geschlechtlicher Vielfalt kein randständiges Thema ist. Sie stellt vielmehr ein zentrales Element professioneller Pflegepraxis und moderner Personalführung dar. Ein inklusives Arbeitsumfeld verbessert nicht nur die Lebensqualität queerer Mitarbeitenden und Patient*innen, sondern trägt zugleich zur Qualitätssicherung und Wettbewerbsfähigkeit von Gesundheitseinrichtungen bei. Angesichts des demografischen Wandels und des zunehmenden Fachkräftemangels ist eine diskriminierungssensible Unternehmenskultur auch als strategischer Erfolgsfaktor zu begreifen.

Die Forschungsarbeit macht abschließend deutlich: Gleichstellung und Antidiskriminierung im Gesundheitswesen sind langfristige und gesamtgesellschaftliche Aufgaben. Ihre Umsetzung erfordert nicht nur die Einhaltung rechtlicher Rahmenbedingungen, sondern ein bewusstes und reflektiertes Handeln auf allen Ebenen, aber insbesondere auf organisationaler. Das Pflegemanagement kann und sollte dabei eine gestaltende Schlüsselrolle übernehmen.

Literatur

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2017). Zentrale Ergebnisse der Studie »Out im Office?!«. Online: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Umfragen/umfrageergebnisse_out_im_office_20170719.pdf?__blob=publicationFile&v=4, (Abruf: 10.07.2025).

- Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2024a). Jahresbericht 2024 – Anzahl der Beratungsanfragen bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes in Deutschland nach Diskriminierungsmerkmalen im Jahr 2024. Statista. Online: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Jahresberichte/2024.pdf?__blob=publicationFile&v=2 (Abruf: 19.08.2025).
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2024b). Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz – Das Gesetz gegen Diskriminierung. Online: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/AGG/agg_gleichbehandlungsgesetz.pdf?__blob=publicationFile (Abruf: 10.07.2024).
- Arant, Regina/Dragolov, Georgi/Gerning, Björn/Boehnke, Klaus (2019). Zusammenhalt in Vielfalt – Das Vielfaltsbarometer 2019 der Robert Bosch Stiftung. Stuttgart: Robert Bosch Stiftung.
- Bachmann, Anne (2010). Lebenssituation und Diskriminierungserfahrungen schwuler und bisexueller Männer – Zusammenfassung. Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen (Hg.) Berlin.
- Beigang, Steffen/Fetz, Karolina/Kalkum, Dorina/Otto, Magdalena (2017). Diskriminierungserfahrungen in Deutschland. Ergebnisse einer Repräsentativ- und einer Betroffenenbefragung. Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hg.). Baden-Baden: Nomos.
- BMI/Bundeskriminalamt (2025). Anzahl der polizeilich erfassten Delikte gegen die sexuelle Orientierung in Deutschland von 2001 bis 2024. Online: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/870110/umfrage/polizeilich-erfasste-delikte-gegen-die-sexuelle-orientierung-in-deutschland/> (Abruf: 10.07.2025).
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2025). Neunter Altersbericht – Alt werden in Deutschland – Vielfalt der Potenziale und Ungleichheit der Teilhabechancen. Online: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/neunter-altersbericht-alt-werden-in-deutschland-252680> (Abruf: 10.07.2025).
- Bundesstiftung Magnus-Hirschfeld/Bundesverband Trans*, Intersexuelle Menschen e. V./Lesben- und Schwulenverband (Hg.) (2021). Auswirkungen der Coronapandemie auf lesbische, schwule, bisexuelle, trans*, intergeschlechtliche, queere und asexuelle Personen in Deutschland. Online: https://mh-stiftung.de/wp-content/uploads/BMH_Corona-Auswirkungen_Doppelseiten.pdf (Abruf: 10.07.2025).
- Destatis (2025). Gesundheitspersonal nach Altersgruppen 2023. Online: https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Gesundheit/_Grafik/_Interaktiv/gesundheitspersonal-altersgruppen.html (Abruf: 10.07.2025).
- ILGA World (2025). World map 2024 – criminalisation of consensual same-sex sexual acts. Online: <https://ilga.org/ilga-world-maps/> (Abruf: 10.07.2025).

- Ipsos (2023). Wie, wenn überhaupt, identifizieren Sie sich? Online: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1414281/umfrage/sexuelle-identifikation-in-ausgewählten-ländern/> (Abruf: 10.07.2025).
- Kenel, Philipp/Gather, Claudia/Lottmann, Ralf (2018). Schwerpunkt Gleichgeschlechtliches Leben und Pflege im Alter. Sexuelle Vielfalt in der Altenpflege – Perspektiven für ein Diversity Management. In: Pflege & Gesellschaft – Zeitschrift für Pflegewissenschaft, 23 (3), S. 223–225.
- Küpper, Beate/Klocke, Ulrich/Hoffmann, Lena-Charlotte (2017). Einstellungen gegenüber lesbischen, schwulen und bisexuellen Menschen in Deutschland. Ergebnisse einer bevölkerungsrepräsentativen Umfrage. Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hg.). Baden-Baden: Nomos.
- Lautmann, Rüdiger (2016). Die soziokulturelle Lebensqualität von Schwulen und Lesben im Alter. In: Lottmann, Ralf/Lautmann, Rüdiger/Mar Castro Varela, María do (Hg.). Homosexualität_en und Alter(n) – Ergebnisse aus Forschung und Praxis. Wiesbaden: Springer Fachmedien, S. 15–50.
- LesMigraS (2012). »...nicht so greifbar und doch real« – Eine quantitative und qualitative Studie zu Gewalt- und (Mehrfach)Diskriminierungserfahrungen von lesbischen und bisexuellen Frauen und Trans* in Deutschland. Online: https://lesmigras.de/wp-content/uploads/2021/11/Dokumentation-Studie-web_sicher.pdf (Abruf: 10.07.2025).
- Menche, Nicole/Keller, Christine/Teigeler, Brigitte (Hg.) (2023). Pflege Heute (8. Aufl.). München: Elsevier.
- Nano, Dennis (2020). Kultursensible Pflege für Lesben und Schwule im Krankenhaus – Eine Aufgabe des Pflegemanagements. Frankfurt a. M.: Mabuse.
- Queeres Netzwerk NRW e. V. (2025). MIQ – Melde- und Informationsstelle Queerfeindlichkeit NRW. Online: <https://miq.nrw.de> (Abruf: 10.07.2025).
- Tagesschau (2025). Diversitätsprogramme auf dem Prüfstand. Online: <https://www.tagesschau.de/wirtschaft/unternehmen/diversitaet-unternehmen-usa-100.html> (Abruf: 22.07.2025).
- Traister, Tyler (2025). Pflege von LGBTQ+-Personen – Wie man eine diversitätssensible und inklusive pflegerische Versorgung ermöglicht. In der deutschen Ausgabe hg. von Pfister, Andreas/Kürsten, Kathrin/Brühe, Roland. Bern: Hogrefe.
- Uniklinik Köln (2024). Uniklinik Köln erhebt #StimmeFürVielfalt – 365 Tage im Jahr – Vielfalt in der Praxisanleitung. Online: [https://www.uk-koeln.de/uniklinik-koeln-erhebt-stimme-fuer-vielfalt-365-tage-im-jahr/](https://www.uk-koeln.de/uniklinik-koeln/aktuelles/detailansicht/uniklinik-koeln-erhebt-stimme-fuer-vielfalt-365-tage-im-jahr/) (Abruf: 10.07.2025).
- Valfort, Marie-Anne (2017). LGBTI in OECD Countries: a review, working paper No. 198. Online: <https://web-archiv.oecd.org/2017-06-22/443774-LGBTI-in-OECD-Countries-A-Review-Valfort-2017.pdf> (Abruf: 10.07.2025).

- Wierz, Volker/Nürnberg, Michael (2024). LSBTI* in Pflege und Medizin – Grundlagen und Handlungsempfehlungen zur Versorgung queerer Menschen. Stuttgart: Thieme.
- Zawadzki, Annika/Sehnert, Henrik (2019). Out @ Work Barometer. The Paradox of LGBT+ Talent 2018/2019 Edition. Hamburg: Boston Consulting Group (Hg.). Online: <https://media-publications.bcg.com/pdf/out-at-work-barometer.pdf> (Abruf: 10.07.2025).