



Über Intergeschlechtliche Menschen e. V.

Intergeschlechtliche Menschen e. V. setzt sich ein für ein selbstbestimmtes, diskriminierungsfreies Leben aller Menschen. Intergeschlechtliche Menschen e. V. steht ein für die Verwirklichung der Menschenrechte und wendet sich gegen jede Art der Diskriminierung und Benachteiligung wegen des Geschlechtes auf nationaler und internationaler Ebene.

Intergeschlechtliche Menschen e. V. leistet für intergeschlechtlich geborene Menschen:

- Unterstützung, Finanzierung, Förderung und Ausbildung von Selbsthilfegruppen;
- Individuelle Beratung, Unterstützung und Hilfe zu Lebenssituation;
- Unterstützung der Selbsthilfe auch von Eltern mit intersexuellen Kindern;
- die Kooperation mit anderen Initiativen und Verbänden mit ähnlicher Zielsetzung;
- Beratung und Weiterbildung politischer, gesellschaftlicher und medizinischer Einrichtungen;
- den Aufbau eines Netzes landesspezifischer Selbsthilfe- und Beratungsstellen;
- Weitergabe der besonderen Expertisen, intersexuelle Lebensentwürfe betreffend.

Redaktion:

Charlotte Wunn

Kontakt:

Intergeschlechtliche Menschen e. V.
Slebuschstieg 6
20537 Hamburg
Telefon Geschäftsstelle: 0170 - 7090385
E-Mail: vorstand@im-ev.de

Zum Weiterlesen:

www.im-ev.de
www.inter-nrw.de
www.regenbogenportal.de

FAKTEN ZU INTERGESCHLECHTLICHKEIT

Wie können intergeschlechtliche Menschen in Pflegeeinrichtungen gut versorgt werden?

Im Kompetenznetzwerk

**Selbst.verständlich
Vielfalt**

Gefördert vom



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

im Rahmen des Bundesprogramms

Demokratie **leben!**



#5

Stand: November 2021

Bedürfnisse von intergeschlechtlichen Menschen in Pflegeeinrichtungen

Die Lebenserwartung intergeschlechtlicher Menschen ist in der Regel so hoch wie die anderer Männer und Frauen. Und wie jeder andere Mensch haben sie das Recht, in Würde und selbstbestimmt altern zu können. Um ihnen ein selbstbestimmtes Leben zu ermöglichen, sollten ambulante Pflegedienste und das Personal in Senior*inneneinrichtungen sich auf die Bedarfe intergeschlechtlicher Menschen einstellen. Dieses Faktenpapier zeigt Herausforderungen auf, mit denen intergeschlechtliche Menschen in Einrichtungen, speziell in Pflege- und altengerechten Wohnprojekten, konfrontiert sein können, und bietet Hinweise und Lösungsansätze für die Betreuenden und Pflegenden.

Körperliche Besonderheiten und traumatisierende Erfahrungen

Das Konzept einer zweigeschlechtlichen Gesellschaft stößt bei intergeschlechtlich geborenen Menschen an seine Grenzen. Intergeschlechtlich geborene Menschen können auf der körperlichen, genetischen und hormonellen Ebene nicht ausschließlich einem männlichen oder weiblichen Geschlecht zugeordnet werden. Auch können diese Menschen abweichende geschlechtliche Selbstwahrnehmungen haben. Geschlechtsorgane können sehr individuell ausgeprägt sein. Das Pflegepersonal muss hier entsprechend sensibel und souverän reagieren.

Schmerzen oder Empfindungsstörungen an den Genitalien sind häufig Spätfolgen von Operationen im Kindesalter, die intergeschlechtliche Menschen bis ins hohe Alter begleiten. Die Genitalien können hoch empfindlich oder taub sein. Um Retraumatisierungen zu vermeiden, ist es wichtig, dass die pflegende Person gerade bei körperlicher Pflege besonders sensibel ist und genau erklärt, welche Schritte als nächstes folgen.

Begriffserklärung

intergeschlechtlich: (Selbst-)Bezeichnung für Menschen, deren körperliche Geschlechtsmerkmale nicht den medizinischen und sozialen Normen von männlich und weiblich entsprechen. Im medizinischen Kontext wird oft der Begriff „Variante der Geschlechtsentwicklung“ verwendet. Weitere mögliche Bezeichnungen sind intersexuell oder inter*. Die Geschlechtsidentität von intergeschlechtlichen Menschen kann männlich, weiblich oder im nicht-binären Spektrum sein. Weitere Informationen zu Begriffen und thematischen Aspekten bieten die Faktenpapiere 1-4. Download unter: www.im-ev.de/publikationen

Ältere intergeschlechtliche Menschen sind oft durch medizinische Behandlungen in ihrer (frühen) Kindheit traumatisiert. In der Regel haben sie in diese Behandlungen nicht selbst eingewilligt. Lebenslang wirksame Richtungsentscheidungen wurden ohne ihre Zustimmung getroffen. Ihre Erfahrungen erschweren körperliche Untersuchungen und beeinflussen die medizinische Versorgung.

Durchgeführte Operationen und Behandlungen müssen in der Akte vermerkt sein oder durch das Fachpersonal erfragt werden, um sie bei neu auftretenden Beschwerden berücksichtigen zu können. Einige intergeschlechtliche Menschen sind auf die Einnahme von Hormonen angewiesen. Diese Information muss bei der Verschreibung von neuen Medikamenten mitbedacht werden.

Geschlechtsidentität als besonderer Teil der Biografie

Intergeschlechtlichkeit kann eine Rolle im sozialen Zusammenleben in einer Einrichtung spielen. Für ältere intergeschlechtliche Menschen kann es herausfordernd sein, anderen Bewohner*innen mehr über sich selbst zu erzählen. Manche von ihnen leben in einer Geschlechterrolle, für die sie sich nicht selbst entschieden haben und die sie daher auch nicht lieben lernen konnten. Die gesellschaftliche Tabuisierung von Intergeschlechtlichkeit machte es ihnen unmöglich, ohne Scham über sich selbst und ihren Körper zu sprechen und ein positives Selbstbild zu entwickeln. Das weit verbreitete Unwissen über Intergeschlechtlichkeit führte dazu, dass sie häufig nicht nur Dinge über sich selbst verschweigen um nicht in Erklärungsnöte zu kommen. Dieses Verhalten bleibt mit dem Umzug in eine Pflegeeinrichtung bestehen. Eine offene Kommunikation und Pflegekonzepte, die biografisch orientiert sind, funktionieren unter diesen Voraussetzungen eher schlecht.

Das Pflegepersonal muss wissen, wie der intergeschlechtliche Mensch angesprochen werden möchte und ob die Person mit anderen über ihre Körperlichkeit sprechen will oder nicht. Wenn diese grundlegenden Informationen nicht bekannt sind, drohen Grenzverletzungen und Diskriminierungen. Zudem ist es wichtig, dass das Pflegepersonal auch alternative Bezeichnungen wie „Intersexualität“, „Varianten der Geschlechtsentwicklung“ oder „Hermaphroditismus“ kennt und berücksichtigt, dass sich die Namen von Diagnosen im Laufe der Zeit verändert haben. Selbstbezeichnungen sollten unbedingt respektiert, entsprechend vermerkt und verwendet werden.

Herausforderungen erkennen und angehen

Lebenslange Traumata, körperliche Einschränkungen und fehlende medizinische Versorgungskonzepte

können dazu führen, dass intergeschlechtliche Menschen früher als andere Pflegebedarfe haben. Außerdem sind ihre Erwerbsbiografien oft unterbrochen oder enden früher als bei anderen Menschen. Nicht wenige leben daher auch im hohen Alter finanziell sehr eingeschränkt und unter ungesicherten Lebensbedingungen.

Sensibilität beim Pflegepersonal erhöhen

Die Biografien von intergeschlechtlichen Menschen – und damit auch ihre individuellen Bedürfnisse – sind sehr unterschiedlich. Das Pflegepersonal muss darum eine besondere Sensibilität für diese individuellen Bedürfnisse entwickeln. Aber noch immer kann es vorkommen, dass Informationen, die intergeschlechtliche Personen äußern, durch das Personal fehlinterpretiert werden, weil es nicht ausreichend geschult ist.

Es gibt bislang nur wenige Studien zur Situation von alternden intergeschlechtlichen Personen, immerhin aber erste Versuche, das Thema in die Lehrpläne der Ausbildungen zu integrieren. Dadurch, dass Lernenden ein Einblick in die Lebensrealität von intergeschlechtlichen Menschen gegeben wird, ist es ihnen möglich, sich in die besondere Lebenssituation hineinzuversetzen und neue Perspektiven zu gewinnen.

Im Rahmen des Modellprojekts „Queer im Alter – Öffnung der Altenhilfe für LSBTIQ*“, das vom AWO Bundesverband koordiniert wurde, ist ein umfassendes Fortbildungspaket mit Coaching-Konzept entstanden, das von Pflegeeinrichtungen auch in Eigenregie durchgeführt werden kann. In der Fortbildung wird wichtiges Basiswissen für eine LSBTIQ*-freundliche Pflege vermittelt. In einem Modul wird gesondert auf die Bedarfe von inter* und trans* Menschen eingegangen, dabei wird auch Grundlagenwissen zum Thema vermittelt und auf aktuelle medizinische Behandlungsleitlinien eingegangen. Eine dazu vorgeschlagene Methode stellt die gelebten Erfahrungen von intergeschlechtlich geborenen Menschen in den Mittelpunkt. Reflexionsfragen sollen dabei unterstützen, die Erfahrungsberichte einordnen zu können und die lebenslangen gesundheitlichen Auswirkungen von Entscheidungen, die in früher Kindheit getroffen wurden, zu verstehen. Die Teilnehmenden sollen lernen, Körperformen zu reflektieren und Normierungen zu hinterfragen.

Dieses Faktenpapier basiert auf folgenden Veröffentlichungen:

1 Brunnet, Regina (2020): Belange von inter* Menschen – Bedarfe in der medizinischen Regelversorgung. In: Marcel Hackbart (Hrsg.): Gesunde Vielfalt pflegen. Zum Umgang mit sexueller und geschlechtlicher Vielfalt in Gesundheit, Pflege und Medizin (S. 135-145). Edition Waldschlösschen Materialien / Heft 26, Waldschlösschen Verlag, Göttingen.

2 Reuter, F. und Brunnet, Regina (2020): Inter und Alter(n). In: T.-L. Zeyen et al. (Hrsg.): LSBTIQ* und Alter(n). Ein Lehrbuch für Pflege und soziale Arbeit (S.119-126). Vandenhoeck und Ruprecht, Göttingen.

3 AWO Bundesverband e.V. (2021): Praxishandbuch zur Öffnung der Altenhilfe-Einrichtungen für LSBTIQ*. Online abrufbar unter: https://queer-im-alter.de/fileadmin/user_upload/materialien/praxishandbuch_zur_oeffnung_der_altenhilfeeinrichtungen_fuer_lsbtqi.pdf [abgerufen am 05.11.2021].

4 <https://schwulenberatungberlin.de/qualitaetsiegel-lebensort-vielfalt/> [abgerufen am 05.11.2021].

Zertifizierungsmöglichkeiten

Wenn Pflegeeinrichtungen sich nicht sicher sind, ob ihre Konzepte LSBTIQ*-inklusiv sind, können sie dies entweder anhand von Checklisten selbst überprüfen oder sich durch einen externen Träger zertifizieren lassen. Die Schwulenberatung Berlin bietet eine solche Zertifizierungsmöglichkeit mit dem „Qualitätssiegel Lebensort Vielfalt“ an. Dabei wird zunächst eine Bestandsaufnahme gemacht und dann Möglichkeiten zur Verbesserung der Situation aufgezeigt. Das Qualitätssiegel betrachtet nicht nur die Situation in der Pflege, sondern auch das Personalmanagement und die Unternehmenspolitik. Die entsprechenden Checklisten gehen auch auf die Bedarfe von intergeschlechtlichen Menschen ein.

Wenn Einrichtungen zertifiziert sind oder das Personal entsprechend fortgebildet ist, sollten sie dies unbedingt auf ihrer Internetseite vermerken. Intergeschlechtliche Menschen können so aktiv nach Einrichtungen suchen, in denen ihre Bedarfe berücksichtigt werden und sie sich nicht verstecken müssen.

Was Einrichtungen tun können:

- Schulungen und Weiterbildungen für das Personal zum Thema „Intergeschlechtlichkeit – Varianten der Geschlechtsentwicklung“ planen. Dabei sollte darauf geachtet werden, dass in der Schulung auf die Erfahrungen von intergeschlechtlichen Menschen Wert gelegt wird.
- Kontaktadressen von lokalen und bundesweiten Unterstützungsorganisationen vorhalten, um im Bedarfsfall schnell reagieren zu können.
- Formulare mit der Möglichkeit einer geschlechtsneutralen Anrede versehen und entsprechende Formulierungen kennen.
- Wenn der Personenstand abgefragt wird, alle vier Optionen (männlich – weiblich – divers – offen) aufzeigen.
- Eine Willkommenskultur für intergeschlechtliche Menschen schaffen, die berücksichtigt, dass viele intergeschlechtlich geborene Menschen keinen Anschluss an queere Communities haben.