



**MÜNCHENSTIFT**

Zugewandte Pflege und Wohnen  
im Alter in unserer Stadt



Qualität, Innovation und Wirtschaftlichkeit

# Jahresbericht der MÜNCHENSTIFT

Januar bis Dezember 2023

## Vorwort von Geschäftsführerin Renate Binder und Geleitwort von Bürgermeisterin Verena Dietl

### 1 Die MÜNCHENSTIFT im Überblick

1.1 Wohnen und pflegen: die Häuser der MÜNCHENSTIFT .....	6
1.2 Ambulanter Pflegedienst .....	8
1.3 Münchner Menü-Service .....	8
1.4 Tagespflege und Kurzzeitpflege .....	9
1.5 Beratung für pflegende Angehörige .....	9
1.6 Das Unternehmen in Zahlen .....	10
1.7 Der Aufsichtsrat .....	11

### 2 Qualitätsentwicklung

2.1 Qualitätsentwicklung: Veränderungsprozesse verstehen .....	14
2.2 Qualitätsentwicklung: aktuelle Projekte .....	17
2.3 Pflegequalität im Fokus .....	34
2.4 Bewohnerbefragung .....	44

### 3 Leben und arbeiten bei der MÜNCHENSTIFT

3.1 Leben bei der MÜNCHENSTIFT .....	48
3.2 Ehrenamt .....	59
3.3 Stiftungen und Spenden .....	60
3.4 Arbeiten bei der MÜNCHENSTIFT .....	62

### 4 Daten & Fakten

4.1 Bewohner:innen .....	71
4.2 Mitarbeitende .....	77
4.3 Ausbildung .....	80
4.4 Fort- und Weiterbildung .....	81
4.5 Ehrenamt .....	82
4.6 Kooperationen und Zuschüsse .....	83

Abkürzungsverzeichnis .....	84
-----------------------------	----



## Vorwort

---

Renate Binder  
Geschäftsführerin der MÜNCHENSTIFT



Liebe Leserinnen und liebe Leser,

ohne Teamarbeit wäre gute Pflege nicht denkbar. Ich bin froh, seit Oktober 2023 ein werteorientiertes Unternehmen leiten zu dürfen, in dem die Mitarbeitenden an einem Strang ziehen. Die glücklichsten Bewohner:innen, die stolzesten Mitarbeitenden im modernsten Pflegeunternehmen, dies ist die Vision der MÜNCHENSTIFT. Wir arbeiten jeden Tag aufs Neue daran, Menschen die Angst vor der Pflege zu nehmen und uns als Arbeitgeber zu positionieren. Der Erfolg ist sichtbar: Die MÜNCHENSTIFT hat aktuell keinen Pflegekräftemangel, unsere Plätze sind zu mehr als 99 Prozent im Jahresdurchschnitt belegt.

Moderne Pflegekonzepte in unseren Häusern zeigen, dass wir bereit sind, uns auf neue Ideen und Entwicklungen einzulassen und sie zu nutzen. So hat im zurückliegenden Jahr ein neuer Ansatz zur augenärztlichen Untersuchung vielen Bewohner:innen zu mehr Lebensqualität verholfen. Und im beschützenden Bereich in der Rümmanstraße, in dem Menschen mit schwerer dementieller Erkrankung leben, können diese sich viel freier bewegen, seitdem Signal-Armbänder verschlossene Türen ersetzen.

Pflege ist ein anspruchsvoller und schöner, dem Menschen zugewandter Beruf, das weiß ich aus eigener Erfahrung. Als Pflegfachkraft habe ich selbst in der Altenpflege gearbeitet. Die Arbeit in der Altenpflege ist eine besondere und vielfältige berufliche Herausforderung: Neben der Grund- und

Behandlungspflege steht die psychosoziale Betreuung und die hohe Kunst der Kommunikation mit schwer dementiell erkrankten Menschen im Fokus. Seit Frühjahr 2024 wissen wir auch, dass die Pflege einer der bestbezahltesten Ausbildungsberufe ist. Der jahrelange Einsatz für eine bessere Bezahlung hat sich also gelohnt.

In drei kleinen Praktika konnte ich im vergangenen Jahr mein Pflegewissen auffrischen und einen Einblick in den pflegerischen Alltag gewinnen. Ich habe gesehen, dass in der MÜNCHENSTIFT die individuellen Bedürfnisse der Bewohner:innen heute viel stärker im Vordergrund stehen als früher. Wenn eine Bewohnerin gerne bis zehn Uhr schläft, dann kann sie bis zehn Uhr schlafen. Das Personal weiß das und nimmt Rücksicht. Niemand erwartet von der Bewohnerin, sich an einen von der Einrichtung vorgegebenen Tagesablauf zu halten.

Dass unsere Bewohner:innen sich bei uns wohl fühlen und uns vertrauen, zeigen die sehr guten Ergebnisse unserer Befragungen. Die finden alle zwei Jahre statt, die letzte 2023. Dass die MÜNCHENSTIFT eine gute Arbeitgeberin ist, beweist die Tatsache, dass wir keinen Fachkräftemangel haben. Wir wissen aber auch, dass der Bedarf an gut qualifizierten Mitarbeitenden in Zukunft mehr werden wird. Denn die Zahl der Pflegebedürftigen wird weiter steigen. Daran gilt es zu arbeiten.

## Geleitwort

Verena Dietl  
Bürgermeisterin, Aufsichtsratsvorsitzende  
der MÜNCHENSTIFT



Wir blicken zurück auf ein besonderes Jahr in der Geschichte der MÜNCHENSTIFT: Die mehr als 10-jährige Amtszeit von Siegfried Benker als Geschäftsführer ging am 30. September 2023 zu Ende. Renate Binder übernahm die Geschäftsführung der MÜNCHENSTIFT.

Die MÜNCHENSTIFT steht heute als eine der führenden Einrichtungen für die Pflege in München, wenn nicht sogar in Bayern sehr gut da. Mit der Digitalisierung und der Einführung des Pflegeorganisationssystems Primary Nursing wurden wichtige Weichen für die Zukunft gestellt. Und im Wettbewerb um die kostbarste Ressource in der Pflege, die Pflegekräfte, ist die MÜNCHENSTIFT nicht nur mit ihrer überdurchschnittlichen Bezahlung nach dem Haustarif TVöDplus sehr erfolgreich. Auch die lebendige Unternehmenskultur, die sich die Vielfalt auf die Fahnen geschrieben hat, und die Pionierarbeit in puncto Nachhaltigkeit und Klimaneutralität kommen bei den Menschen, die in der Pflege arbeiten, gut an.

Es ist keine geringe Aufgabe, die Position der MÜNCHENSTIFT zu festigen, das Unternehmen weiterzuentwickeln und dabei stets Kurs zu nehmen auf die Herausforderungen, die sich schon am Horizont abzeichnen. Dazu gehört, für die zunehmenden Pflegebedarfe in unserer Stadt ausreichende und an den Bedürfnissen der Seniorinnen und Senioren orientierte Angebote

zu machen. Mit dem Ausbau der Versorgungskette für Menschen der LGBTQI\*-Community mit dem 2023 eröffneten vierzehnten MÜNCHENSTIFT-Haus, dem Queer Quartier Herzog\*in, ging es einen großen Schritt voran. Die jetzt im Bau befindlichen Häuser in der Tauernstraße und in der Franz-Nißl-Straße sind mit ihren spezifischen Pflegeangeboten, etwa einem Schwerpunkt auf gerontopsychiatrischer Pflege genau auf dem richtigen Weg. Mit dem Ausbau ambulanter und teilstationärer Angebote wie die Tagespflege wird sich die MÜNCHENSTIFT weiter in die Quartiere öffnen und Lösungen bieten: für pflegende Angehörige und die wachsende Zahl von pflegebedürftigen Seniorinnen und Senioren, die alleine leben.

In der kommunalen Daseinsvorsorge der Stadt hat die MÜNCHENSTIFT als städtische Tochter mit rund einem Drittel der Pflegeplätze in München einen wichtigen Auftrag. Ich bin überzeugt davon, dass es gemeinsam mit den motivierten und engagierten Mitarbeitenden gelingen wird, diesen auch künftig zu erfüllen und die MÜNCHENSTIFT erfolgreich in die Zukunft zu führen.

# 1.1 Wohnen und pflegen: die Häuser der MÜNCHENSTIFT



**Hans-Sieber-Haus\***  
**ALLACH-UNTERMENZING**  
Manzostraße 105  
80997 München  
Tel.: 089 14375-0



**Neubau Franz-Nißl-Straße**  
**ALLACH**  
(im Bau, Eröffnung 4.Q./2025)



**Münchener Bürgerheim**  
**NYMPHENBURG**  
Dall'Armstraße 46  
80638 München  
Tel.: 089 15709-110



**Haus Heilig Geist**  
**NEUHAUSEN**  
Dom-Pedro-Platz 6  
80637 München  
Tel.: 089 17904-0



**Alfons-Hoffmann-Haus**  
**LAIM/PASING**  
Agnes-Bernauer-Str. 185  
80687 München  
Tel.: 089 54647-0



**Haus St. Josef\***  
**SENDLING**  
Luise-Kiesselbach-Platz 2  
81377 München  
Tel.: 089 74147-0



**Margarete-von-Siemens-Haus**  
**HADERN**  
Heiglhofstraße 54  
81377 München  
Tel.: 089 741550-0

## Häuser in der Übersicht

-  Wohnen mit Pflege
-  Wohnen mit Pflege + mit Service
-  Selbständiges Wohnen

\*Dieses Haus verfügt zusätzlich über einen Ambulanten Pflegedienst.

**Karl-Rudolf-Schulte-Haus**  
**MILBERTSHOFEN**  
Leopoldstraße 261  
80807 München  
Tel.: 089 307960



**Haus an der Rümannstraße\***  
**SCHWABING**  
Rümannstraße 60  
80804 München  
Tel.: 089 30796-0



**Mathildienstift**  
**ZENTRUM**  
Mathildenstraße 3b  
80336 München  
Tel.: 089 549156-55



**Haus an der Effnerstraße\***  
**BOGENHAUSEN**  
Effnerstraße 76  
81925 München  
Tel.: 089 99833-0



**Haus St. Maria Ramersdorf**  
**RAMERSDORF**  
St.-Martin-Straße 65  
81669 München  
Tel.: 089 49055-0



**Haus St. Martin**  
**GIESING**  
St.-Martin-Straße 34  
81541 München  
Tel.: 089 62020-0



**Queer Quartier Herzog\*in**  
**SENDLING**  
Radlkoferstraße 14  
81373 München  
Tel.: 089 38051-675



**Haus an der Tauernstraße\***  
**HARLACHING**  
Tauernstraße 11  
81547 München  
Tel.: 089 64255-0





## 1.2 Ambulanter Pflegedienst

### Betreuung, Begleitung und pflegerische Hilfe

Die Ambulanten Pflegedienste bieten Betreuung, Begleitung und pflegerische Hilfe. Sie sind an die Häuser angegliedert und so im jeweiligen Stadtviertel bestens vernetzt. Sie bieten pflegerische Versorgung und medizinische Behandlungspflege nach ärztlicher Verordnung und vermitteln auch weitere Angebote wie den Münchner Menü-Service.

Im Jahr 2023 konnten die fünf Ambulanten Pflegedienste noch mehr ältere Menschen betreuen als im Erfolgsjahr 2022. Durchschnittlich stieg die Anzahl der Kund:innen um knapp 5%. Das Konzept, die Angebote der Häuser in den jeweiligen Stadtteilen direkt mit den häuslichen Leistungen der MÜNCHENSTIFT zu kombinieren und so die Versorgungskette zu schließen, ist zusammen mit der guten Vernetzung im Viertel offensichtlich erfolgreich.

### Unsere Ambulanten Pflegedienste:

Haus St. Josef (Sendling)  
Telefon: 089 74147-230

Haus an der Rümmanstraße (Schwabing)  
Telefon: 089 30796-230

Hans-Sieber-Haus (Allach-Untermenzing)  
Telefon: 089 14375-230

Haus an der Effnerstraße (Bogenhausen)  
Telefon: 089 99833-230

Haus an der Tauernstraße (Harlaching)  
Telefon: 089 64255-230

## 1.3 Münchner Menü-Service

### Täglich frisch zubereitet und geliefert

An sieben Tagen in der Woche liefern wir im Münchner Stadtgebiet täglich frisch zubereitete Mahlzeiten nach Hause. Jeden Tag kann zwischen drei verschiedenen Menüs gewählt werden. Kuchen, Gebäck oder eine Abendmahlzeit vervollständigen das Angebot. Da das Porzellangeschirr bei der nächsten Lieferung wieder abgeholt wird, fallen weder Abfall noch Abwasch an.

Der Münchner Menü-Service konnte sich nach dem deutlichen Nachfragerückgang nach der Pandemie im Jahr 2022 auf dem Niveau des Vorjahres stabilisieren und lag lediglich um 0,8% unter der Mahlzeitenanzahl des Vorjahres.

Kirchseeoner Straße 3, 81669 München  
Telefon: 089 62020-377 und -378



## 1.4 Tagespflege und Kurzzeitpflege

### Teilstationäre Angebote

Das Tagespflege-Angebot bedeutet besonders für pflegende Angehörige eine große Entlastung. Insbesondere demenziell erkrankte Senior:innen finden hier fachkundige Pflege und versierte Betreuung in einem gemütlichen, anregenden und barrierefreien Umfeld.

Das Angebot der Tagespflegeeinrichtungen in St. Josef und Heilig Geist stieß auch im Jahr 2023 wieder auf reges Interesse. Die durchschnittliche Auslastung der Tagespflegebereiche in den Häusern betrug 85 % bzw. 90 %, was angesichts der komplizierten Belegungssituation (die jeweils 20 zur Verfügung stehenden Plätze werden ja teilweise täglich mit anderen Kund:innen besetzt) als erfreulich hoch zu bewerten ist. Das planbare Kurzzeitpflege-Angebot im Haus an der Rümmanstraße trifft ebenfalls auf einen großen Bedarf bei pflegenden Angehörigen. Sie können so z. B. besser Urlaube planen und sicher sein, dass die Pflegebedürftigen bestmöglich versorgt sind.

#### Tagespflege im Haus St. Josef

Luise-Kiesselbach-Platz 2, 81377 München  
Telefon: 089 74147-155

#### Tagespflege im Haus Heilig Geist

Dom-Pedro-Platz 6, 80637 München  
Telefon: 089 17904-155

#### Kurzzeitpflege-Wohnbereich im Haus an der Rümmanstraße

Rümmanstraße 60, 80804 München  
Telefon: 089 30796-260

## 1.5 Beratung für pflegende Angehörige

### Wir helfen Helfer:innen

Die beiden Kolleginnen der Fachstelle für pflegende Angehörige beraten, welche gesetzlichen Leistungen in Anspruch genommen werden können und welche konkreten Unterstützungsangebote zur Verfügung stehen. Mit ihnen können Angehörige über psychische und physische Belastungen sprechen oder fachlichen Rat für Pflege und Betreuung erhalten. Sie vermitteln Hilfsdienste und beraten zu wichtigen Entscheidungen in der Pflegesituation. Die Beratung ist kostenfrei. Die Fachstelle für pflegende Angehörige wird durch das Sozialreferat der Landeshauptstadt und durch das Zentrum Bayern Familie und Soziales (ZBFS) gefördert.

#### Fachstelle für pflegende Angehörige

Kirchseeoner Straße 3, 81669 München  
Telefon: 089 62020-317 und -308



## 1.6 Das Unternehmen in Zahlen

### Zahlen zu Häusern, Kund:innen und Mitarbeitenden

Die MÜNCHENSTIFT betreibt derzeit 14 Häuser. Neun Häuser bieten Wohnangebote mit Pflegeleistungen, von denen wiederum vier Häuser Wohnen mit Service für rüstige Senior:innen anbieten. Fünf Häuser sind zudem Standorte unserer Ambulanten Pflegedienste. Im Mathildienstift, dem Münchener Bürgerheim, zwei Seniorenwohnheimen und seit Herbst 2023 dem Queer Quartier Herzog\*in, werden selbständige Wohnformen angeboten.

### Das Queer Quartier Herzog\*in – ein neues Haus mit neuem Konzept

Im Dezember 2023 wurde das Queer Quartier Herzog\*in eröffnet. Das Projekt wurde in Kooperation mit der Münchner Aidshilfe e.V. realisiert. Es bietet älteren LGBTIQ\*-Menschen Raum für ein selbstbestimmtes Leben im Alter mit sozialverträglichen Mieten und Unterstützung im Bedarfsfall. Es stieß bereits vor der Eröffnung auf großes Interesse, im Rahmen der Ankündigung des Angebotes gab es über 200 Anfragen. Bis zum Jahresende, also innerhalb von vier Wochen, konnten bereits 10 der 28 Apartments vermietet werden.



Haus	Durchschnittliche Anzahl der Kund:innen des Ambulanten Pflegediensts (*intern & extern)	Durchschnittl. Anzahl der Mitarbeitenden	Durchschnittliche Anzahl der Bewohner:innen mit Pflege	Durchschnittliche Anzahl der Bewohner:innen im Bereich Wohnen mit Service	Durchschnittliche Anzahl der selbständigen Bewohner:innen
Haus St. Martin		227	269		
Haus St. Josef	190*	324	245	58	
Haus St. Maria Ramersdorf		185	205		
Haus an der Rümannstraße	161*	318	353	56	
Hans-Sieber-Haus	88*	253	268	28	
Alfons-Hoffmann-Haus		206	222		
Haus an der Effnerstraße	87*	165	124	59	
Haus an der Tauernstraße	78	227	232		
Haus Heilig Geist		209	224		
Mathildienstift		1			102
Münchener Bürgerheim		1			117
Karl-Rudolf-Schulte-Haus		1			89
Margarete-von-Siemens-Haus		1			91
Hauptverwaltung		126			
Summe	604	2.244	2.142	201	399



## 1.7 Der Aufsichtsrat

Der Aufsichtsrat der MÜNCHENSTIFT (in alphabetischer Reihenfolge, Arbeitnehmervertreter:innen sind mit „\*“ gekennzeichnet):

Vorsitzende: Bürgermeisterin Verena Dietl

Sabine Bär

Walter Blechschmidt\*

Yasemin Caliskan\*

Silke Dedovic\*

Alexandra Gaßmann

Anna Hanusch (seit Nov. 2023)

Stefan Hattenkofer

Barbara Likus (seit Nov. 2023)

Marian Offman

Christian Köning

Sofie Langmeier

Clara Nitsche

Zoran Pantelic\*

Sabine Schmidt\*

Für die aus dem Stadtrat ausgeschiedenen Mitglieder Hannah Gerstenkorn (Bündnis 90/Die Grünen) und Christian Müller (SPD) wurden im November 2023 die Stadträtinnen Anna Hanusch (Bündnis 90/Die Grünen) und Barbara Likus (SPD) in den Aufsichtsrat bestellt.



| Anna Hanusch



| Barbara Likus



# 2 Qualitätsentwicklung

## Inhalt

<b>2.1 Qualitätsentwicklung: Veränderungsprozesse verstehen .....</b>	<b>14</b>
<b>2.2 Qualitätssentwicklung: aktuelle Projekte .....</b>	<b>17</b>
2.2.1 DigiCare – Aufbau einer performanten IT-Infrastruktur .....	17
2.2.2 DataCare – Modernisierung des Bereichs Finanzen und Controlling .....	20
2.2.3 DokuCare und SmartCare@Mobil: Evaluation von Zeitgewinnen positiv .....	21
2.2.4 Die Einführung von Primary Nursing schreitet erfolgreich voran .....	24
2.2.5 EduCare: Pflegeausbildung verbessern und attraktiver machen .....	25
2.2.6 Vivendi PEP: Roll-out und Ausarbeitung der Software für Dienstplanung und Zeitwirtschaft .....	28
2.2.7 ImmoCare: Die Neubauten nehmen Gestalt an .....	29
2.2.8 ClimateCare: Klimaneutralität und Umweltschutz weiter im Mittelpunkt .....	32
<b>2.3 Pflegequalität im Fokus .....</b>	<b>34</b>
2.3.1 Pflegequalität mitgestalten: Zusammenarbeit mit dem MD Bayern .....	34
2.3.2 Freiheitsentziehende Maßnahmen: es geht auch ohne .....	36
2.3.3 Einführung des Expertenstandards Mundgesundheit .....	39
2.3.4 Innovative augenärztliche Versorgung via Telemedizin .....	39
2.3.5 Gelebte Vielfalt: für alle Menschen da sein .....	42
<b>2.4 Bewohnerbefragung 2023: Zufriedenheit weiter gestiegen .....</b>	<b>44</b>

Was wurde 2023  
vorgebracht?

Was wurde für  
die Qualität  
der Pflege  
erreicht?

Und wie bereitet sich  
die MÜNCHENSTIFT  
auf die Zukunft vor?



| Geschäftsführerin Renate Binder



| Karin Bernecker, Leitung Qualität

## Renate Binder, Geschäftsführerin, und Karin Bernecker, Leitung Qualität, über die Qualitätsentwicklung in den Häusern der MÜNCHENSTIFT

**Renate Binder:** 2023 ist die MÜNCHENSTIFT ein gutes Stück vorangekommen. Vor allem und für alle deutlich sichtbar mit der Grundsteinlegung unserer Neubauten im Haus an der Tauernstraße und in der Franz-Nißl-Straße. Erste Bewohner:innen bezogen unser vierzehntes Haus: Das Queer Quartier Herzog\*in bietet LGBTI\*-Senior:innen ein geschütztes Wohnumfeld und eine ambulante Pflege. Große Aufgaben wurden auch in der IT abgeschlossen wie die Finalisierung des Server- und Service-Umzugs zu unserem externen Dienstleister. Im mittlerweile dritten Haus arbeiten wir jetzt im Regelbetrieb mit dem Bezugspflegesystem Primary Nursing. Das ist ein großer Erfolg, an dem viele Mitarbeitende Anteil haben. Und die mobile Dokumentation auf Smartphone und Tablet nach SmartCare@Mobil wurde immer selbstverständlicher.

**Karin Bernecker:** Auch die schlanke Dokumentation, die wir vor drei Jahren eingeführt haben, ist nun gelebter Pflegealltag. Anstatt wie zuvor Pflegeroutinen zu dokumentieren, konzentrieren wir uns auf die individuellen Bedarfe der Pflegebedürftigen. Im Zusammenspiel mit der Pflege im Primary-Nursing-System und der mobilen Dokumentation mit SmartCare@Mobil hat sich viel bewegt: Unsere Pflegekräfte übernehmen mehr Verantwortung. Sie kennen die Bedürfnisse der Bewohner:innen besser und treffen so Entscheidungen, die mehr Lebensqualität schaffen. Das Ergebnis der sich gegenseitig unterstützenden Veränderungen: Der Medizinische Dienst Bayern hat das Haus St. Josef hervorragend bewertet und prüft jetzt alle zwei Jahre statt wie bisher jedes Jahr.

**Renate Binder:** Die Pflegequalität steht immer im Fokus: in allen Projekten, die uns zukunftsfest machen. So wurde 2023 im Projekt EduCare die Basis dafür geschaffen, die Abläufe und Verantwortlichkeiten für die Ausbildung in allen Häusern einheitlich zu regeln. Wir haben die Lernräume in den Häusern nach den neuesten Standards ausgestattet und werben mit einer multimedialen Kampagne um neue Auszubildende. Zur Pflege von morgen gehört auch, enkeltauglich zu pflegen. 2023 sind wir mit der zweiten EMAS-Zertifizierung einen weiteren Schritt Richtung Klimaneutralität gegangen. Mit dem Kauf der Photovoltaikanlagen auf einigen Dächern der MÜNCHENSTIFT produzieren wir nun unseren eigenen Strom. Innovativ geht es auch mit neuen digitalen Projekten voran: Nach einer erfolgreichen Testphase führen wir die augenärztliche Versorgung via Telemedizin in unseren Häusern ein. So können wir die fachärztliche Versorgung auch in Zukunft sichern.

**Karin Bernecker:** In den vergangenen Jahren ist es uns gelungen, die Hemmschwellen bei der Arbeit mit digitalen Anwendungen abzubauen. So haben wir die weitere, so wichtige Digitalisierung der Pflege gut vorbereitet, etwa für den Einsatz von Sturzsensoren, die aktuell getestet werden. Aller kleinen und großen Hürden zum Trotz: Es lohnt sich, an einer Sache konsequent dranzubleiben. Das zeigt sich auch an unserem nachhaltigen Erfolg bei der Vermeidung von freiheitsentziehenden Maßnahmen (FEM). So beträgt der Anteil der Bewohner:innen, an denen FEM durchgeführt werden, bereits seit drei Jahren weniger als 0,2 Prozent im Jahresdurchschnitt.



### 2.1 Qualitätsentwicklung: Veränderungsprozesse verstehen

Drei Jahre vor dem Zieljahr unseres Zukunftsbildes 2026 durften wir erleben: Viele der Ziele, die sich die MÜNCHENSTIFT 2016 mit einem 10-Jahres-Horizont gesteckt hatte, sind bereits erreicht. Die großen Digitalisierungsprojekte sind abgeschlossen, eine schlanke mobile Dokumentation ist eingeführt. Und auf der performanten technologischen wie personellen Infrastruktur setzen nun weitere digitale Projekte auf.

In mittlerweile vier Häusern wird nach dem Bezugspflegesystem Primary Nursing gepflegt. Projekte wie DataCare für ein modernes Controlling, EduCare für eine zukunftsweisende Ausbildung und JobCare mit Vivendi PEP für eine voll integrierte, digitale Personalverwaltung und Zeiterfassung schaffen ein Arbeitsumfeld, das Prozesse vereinfacht, Mitarbeitende entlastet und voranbringt. Alle Entwicklungen stehen so im Dienst der Lebensqualität unserer Bewohner:innen und der Versorgungsqualität unserer Kund:innen. Dass es uns gelungen ist, diese nachhaltig zu verbessern, spiegeln die Ergebnisse der Bewohnerbefragung 2023: Seit der ersten vergleichbaren Bewohnerbefragung 2017 waren die Rückmeldungen nie so zahlreich und so positiv.

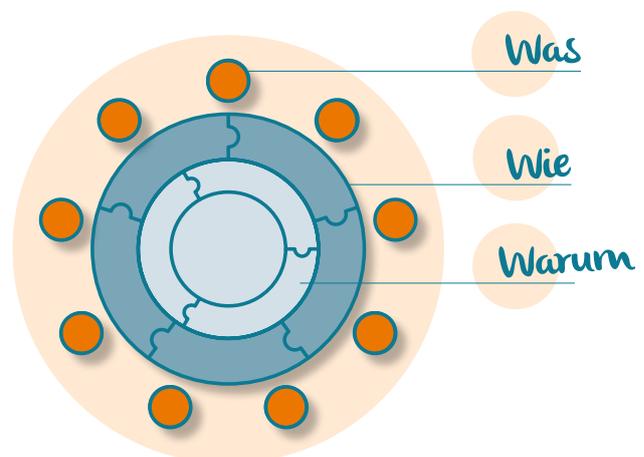
**Mehr dazu:**  
Ergebnisse der  
Bewohner-  
befragung 2023  
ab Seite 44

#### Mit dem Golden Circle Veränderungsprozesse verstehen und voranbringen

Im Jahr 2023 ging es daher in erster Linie darum, das Erreichte zu konsolidieren: Wo genau stehen wir in den einzelnen Projekten? Wo braucht es noch Unterstützung – und in welcher Form? Wo können wir uns gegenseitig bereichs- oder häuserübergreifend weiterbringen?

Diese Fragen waren nicht nur der rote Faden in den Häuserworkshops. Mit dem Golden Circle – dem Modell hinter unserer Change-Story – hielten sie 2023 Einzug in jedes Haus und in jeden Wohnbereich. Der Golden Circle veranschaulicht alle unsere Entwicklungsschritte und erklärt die Zusammenhänge. Er macht sie als Modell nicht nur in der Theorie verständlich. Als Spiel zum Anfassen dient er dem Team, spielerisch zu ermitteln, wo es in welchem Bereich einer Veränderung oder Unterstützung bedarf.

Unser Golden Circle\*: Im Zentrum unseres Tuns steht das „Warum“: Warum tun wir, was wir tun? Im „Wie“ definieren wir, wie wir etwas tun. Und im „Was“ setzen wir in unseren Projekten die Entwicklung konkret um.

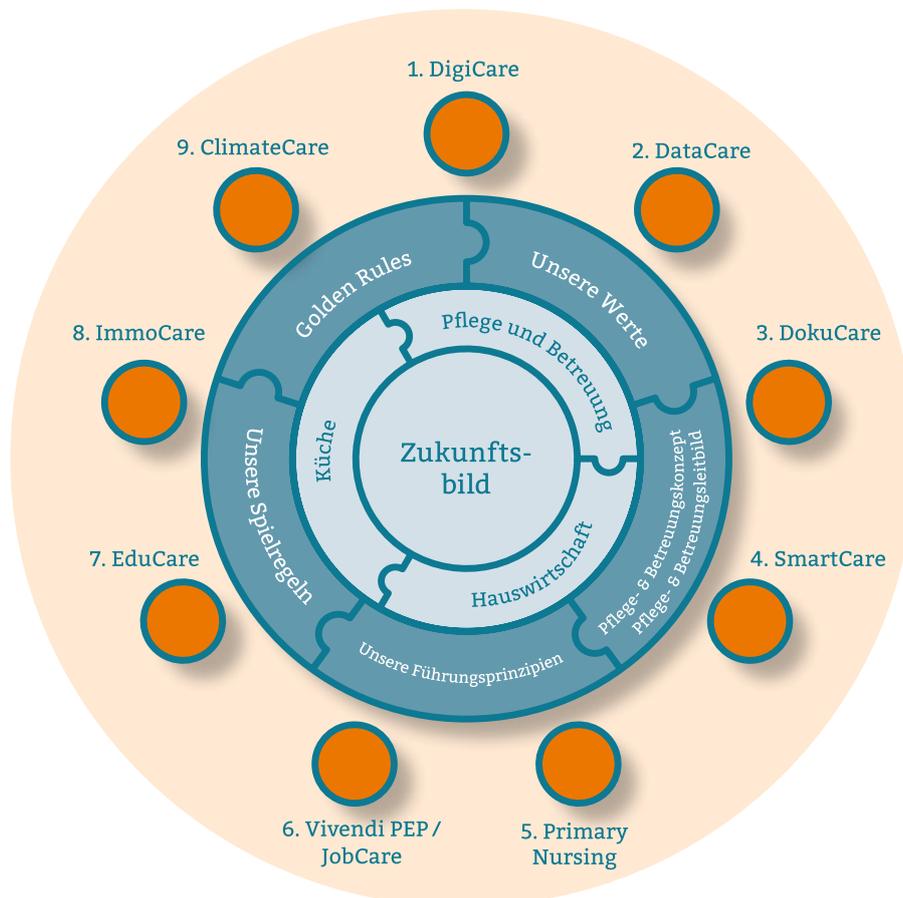




Das Golden-Circle-Quiz und -Puzzle wanderte mit der Roadshow durch die Häuser und vermittelte spielerisch die Veränderungsprozesse der MÜNCHENSTIFT.

Damit für alle Mitarbeitenden verständlich wird, warum wir etwas tun, wie wir es tun und mit welchen Projekten wir unsere Ziele erreichen, stand der Golden Circle im Mittelpunkt der Roadshow 2023 durch die Häuser. Die Inhalte wurden spielerisch in Teams erarbeitet und ein Quiz sorgte für einen konstruktiven Wettbewerb und Spaß. Begleitend erhielten alle Mitarbeitenden den neuen Leitfaden der MÜNCHENSTIFT, der den gesamten Golden Circle – und mit ihm alle Veränderungsprozesse – auf wenigen Seiten leicht verständlich erklärt.

Waren die Inhalte erst einmal verinnerlicht, konnten die Häuser den Golden Circle für ihre interne Entwicklung in den einzelnen Teams und Projekten nutzen. Für den Know-how-Transfer und als Ansprechpartner:innen rund um die Golden-Circle-Tools wie Spielwände, Puzzle-Spiele und Medien wurden „Golden Circle Champions“ gewonnen, die den Prozess weiter begleiten und Bedarfe aus den Häusern ermitteln.





| Maik Popp

### Maik Popp, sPDL und Golden Circle Champion im Haus St. Maria Ramersdorf

„Ich bin als Ansprechperson im Sinne eines Botschafters im Haus eingesetzt, den Mitarbeitenden den Golden Circle als wichtigen Teil unserer Unternehmenskultur nahezubringen und lebendig zu halten. In meiner zusätzlichen Funktion als Einarbeitungskordinator stelle ich den neuen Mitarbeitenden gleich am ersten Arbeitstag den Golden Circle vor: nach welchen Prinzipien wir arbeiten, was wir in über 10 Jahren entwickelt haben und wohin wir bis 2026 kommen wollen – was nur möglich ist, wenn wir alle zusammen daran arbeiten.“

Mit dem Golden Circle verfügt die MÜNCHENSTIFT nun über ein umfassendes Modell, in dem alle zentralen Bestandteile und Projekte übersichtlich zusammengefasst sind. Viele neue Mitarbeitende sind überrascht, was wir alles schon geschafft haben. In den Häuser-Workshops haben wir Anfang des Jahres mit dem großen Golden-Circle-Puzzle gearbeitet. Jetzt geht es darum, jeden einzelnen Mitarbeitenden zu erreichen, beispielsweise bei Teamgesprächen mit dem Magnet-Puzzle-Spiel, um zu sehen, wo wir aktuell stehen und wo wir noch Unterstützung benötigen.“



In der Broschüre „Unser Leitfaden“ wird der Golden Circle erklärt und auf den Punkt gebracht.

## 2.2 Qualitätsentwicklung: aktuelle Projekte

### 2.2.1 DigiCare – Aufbau einer performanten IT-Infrastruktur

Was 2020 mit dem vollständigen Ausbau des Glasfasernetzes begann, steht nun kurz vor dem Abschluss: der Ausbau einer leistungsfähigen und für die Zukunft gerüsteten IT-Infrastruktur. Die Auslagerung des Rechenzentrums und der Services wurde 2023 abgeschlossen, WLAN nahezu in allen Häusern vollständig ausgerollt. Auf dieser Basis konnten digitale Anwendungen wie der Einsatz von Sturzsensoren weiterentwickelt werden. „Ende 2024 wird das groß angelegte Programm DigiCare erfolgreich beendet, der Grundstein für eine nachhaltige Digitalisierung der MÜNCHENSTIFT ist gelegt“, so IT-Leiter Gregor Pickert. Der Roll-out einzelner digitaler Anwendungen in den Häusern wird dann jeweils als eigenständiges Folgeprojekt fortgeführt.

### Übergang zu CANCOM: bessere Serviceleistung durch konstruktives Nachsteuern

Im Januar 2023 konnte das Projekt Übergang zu CANCOM abgeschlossen und abgenommen werden. Die Auslagerung des Rechenzentrums und der IT-Services zu einem der führenden Unternehmen für Cloud Computing und Managed Services hatte bereits Anfang 2022 begonnen. Im Jahresverlauf 2023 wurde intensiv daran gearbeitet, den Regelbetrieb weiter zu verbessern und die Prozesse mit CANCOM weiter zu klären.

Einen wichtigen Beitrag hierzu leisten die wöchentlichen Arbeitssitzungen mit dem externen Partner, an denen IT-Leitung, Stellvertretung – und je nach Bedarf die Vertreter:innen der einzelnen Projekte teilnehmen. So wird der laufende Betrieb sichergestellt, Ausfallrisiken werden minimiert und durch frühzeitiges Eingreifen Probleme gelöst. Zudem wird in monatlichen Service-Review-Meetings die Serviceleistung durch CANCOM geprüft und besprochen: Sind die einzelnen Server verfügbar? Ist die Arbeitsplattform AHP voll funktionsfähig?

Mit den engmaschigen Arbeitssitzungen und den konsequenten Service-Review-Meetings ist es schließlich gelungen, die Service-Qualität durch CANCOM wesentlich zu verbessern. Dies zeigt sich deutlich an der Reduktion der eröffneten „Service-Tickets“ und der im Jahresverlauf angestiegenen Erstlösungsquote von 78 Prozent im März auf 95 Prozent im Dezember 2023. Nicht nur die Bearbeitung von Standard-Tickets wie

Password-Änderungen und Einrichten von Mail-Accounts laufen störungsfrei. „Auch die Weiterleitungen von softwarespezifischen Fragen an die internen Kolleg:innen funktionieren“, freut sich Florian Königbauer, stellvertretender Leiter IT, über die erfolgreiche Transition.

### Effizient: Endgeräteerneuerung mit 3-Jahres-Plan

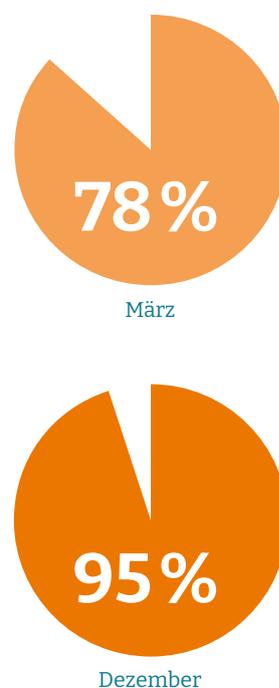
Endgeräte haben ein Ablaufdatum – das sogenannte „end of life“ –, das dann eintritt, wenn der Hersteller keinen Hardware- und Software-Support mehr für das Gerät bereitstellt. Aufgrund des nun auslaufenden Software-Supports von Tablets und Smartphones durch den Hersteller, der gewachsenen Anforderungen durch die Arbeit auf der externen, cloudbasierten Plattform AHP und wegen der multimedialen Anbindungen, etwa von Kameras und Headsets, steht das „end of life“ unserer Hardware kurz bevor.

2023 wurden daher die Anschaffung neuer Endgeräte und der Roll-out in den Häusern vorbereitet: mit einer umfassenden Ausschreibung und der Zuschlag für einen Lieferanten. Inkludiert ist die komplette Hardware von PCs, Notebooks und Thin Clients über Tablets und Smartphones bis hin zu Monitoren und Zubehör sowie der Support, Garantiefälle und Geräteersatz. „Die Herausforderung dabei war, alle Anwendungsfälle mitzudenken – vom Büro in der Verwaltung bis zum Smartphone der Pflegekraft – und dabei auch künftige Anforderungen soweit möglich einzukalkulieren“, erklärt Oliver Weigert, Service Lead Modern Workplace.

Wurden Endgeräte bisher bei Bedarf immer wieder neu ausgeschrieben, basiert die neue Ausschreibung auf einem 3-jährigen Liefervertrag. „Das senkt die Prozesskosten“, so Silvia Juckoff, Leitung Einkauf, zum

#### Grafik

Erstlösungsquote Service-Tickets 2023





Vorteil der Vorgehensweise. „Und: Wir haben kein Lagerrisiko mehr.“ Mit der vertraglich vereinbarten Konsignationslagerung werden Endgeräte für den Notfall in der Hauptverwaltung der MÜNCHENSTIFT gelagert, bleiben jedoch Eigentum des Lieferanten.

### **Besser kommunizieren: mobile Konferenzraumausstattung**

Was sich bereits während der Coronajahre als unentbehrlich erwies, wurde 2023 auf eine solide und zukunftsfähige Basis gestellt: eine mobile Konferenzraumausstattung. Diese trägt den individuellen Anforderungen der Häuser Rechnung und funktioniert zugleich häuserübergreifend: für MÜNCHENSTIFT-weite Online-Meetings und mit der Möglichkeit, Inhalte via „wireless Content-Sharing“ kabellos zu teilen.

„Anspruchsvoll war, die unterschiedlichen Anforderungen der Häuser, auch bedingt durch die räumliche Situation, ausreichend zu berücksichtigen, beispielweise bei Kamera- oder Mikroauswahl“, beschreibt Gregor Pickert, Leiter IT, die Herausforderung bei der Konzeptionierung. Ein wesentliches Kriterium bei der Ausschreibung war auch, dass System und Service aus einer Hand kommen und der Service die Häuser auch wirklich entlastet. So ist der erweiterte Support durch einen Austausch von defekten Systemteilen für den „next business day“ Bestandteil des Vertrags.

Nachdem der passende Partner – Lieferant und Dienstleister in einem – 2023 gefunden wurde, beginnt der Roll-out im Januar 2024. Ausgeliefert werden großflächige, mobile Screens mit Video-, Audio- und Content-Sharing-Funktion in nur einem System – bei hochwertiger Bildqualität mit

4K-Auflösung. Damit wird die Kommunikation im Haus und häuserübergreifend noch flexibler, noch anschaulicher und insgesamt weniger störungsanfällig.

### **Mehr Sicherheit durch erweiterte Alarmserver**

Für die Sicherheit aller in den Häusern der MÜNCHENSTIFT arbeitenden Personen ist das Alarmsystem ein wesentlicher Faktor. So garantiert es, dass der Notruf von Bewohner:innen in Sekundenschnelle auf dem Telefon der Pflege- und Betreuungskräfte angezeigt wird. Und es informiert die Mitarbeitenden via Telefon im Brandfall – um nur zwei wichtige Anwendungsfälle zu skizzieren. Mit dem Ziel, das Alarmsystem der MÜNCHENSTIFT nicht nur schneller und sicherer zu machen, sondern auch zukunftsfähig, wurde das System überarbeitet. Wichtiger Aspekt bei der Neukonzeption: Die Einbindung möglichst unterschiedlicher Endgeräte in ausreichender Zahl.

Da die Anzahl der nutzbaren Kanäle zur Weiterleitung von Warnsignalen an Endgeräte über die Alarmserver der MÜNCHENSTIFT begrenzt ist und nicht erweitert werden kann, hat sich die MÜNCHENSTIFT 2023 für eine Cloud-Lösung entschieden: So kommt zu den lokalen Kanälen eines jeden Hauses, die ausschließlich an DECT-Telefone übermitteln, ein Kontingent von zusätzlich 2.000 Endgeräten hinzu. „Der Vorteil ist, dass so nicht nur DECT-Telefone, sondern auch Smartphones via App, PCs oder auch private Telefone angebunden werden können. Zudem kann das häuserübergreifende, cloudbasierte Kontingent flexibel je nach aktuellem Bedarf auf die Häuser verteilt werden“, erklärt IT-Leiter Gregor Pickert.



# 2.000

**Erweiterung des Kontingents an Endgeräten, an die das Alarmsignal übermittelt werden kann**



**Weitere Infos**  
zum Queer Quartier  
Herzog\*in  
auf Seite 42

Die zentrale Satellitenanlage im Haus St. Martin (li.) versorgt alle Häuser via Dark Fibre mit dem TV-Signal – jetzt auch das Queer Quartier Herzog\*in (re.).

Alle vorbereitenden Arbeiten von der Bestandsaufnahme über die Risikoanalyse bis hin zur Ausschreibung und Konzeptionierung wurden 2023 abgeschlossen, sodass 2024 mit dem Roll-out zunächst in fünf Häusern begonnen werden kann.

### Nachverdichtung des WLAN in den Häusern

Nachdem in acht Häusern bereits WLAN verlegt wurde, steht die Finalisierung im Haus an der Rümmanstraße noch aus. 2023 wurde dort mit dem Roll-out begonnen: Das Hirmerhaus, das Atrium und der beschützende Bereich im Altbau konnten abgeschlossen werden. Die übrigen Gebäudeteile können folgen, sobald die Verkabelung durch externe Dienstleister abgeschlossen ist.

In einigen Häusern wurden derweil zusätzliche WLAN-Access-Points installiert. „Das war nötig, um SmartCare@Mobil mit Smartphone und Tablets an allen relevanten Orten auch sicher nutzen zu können“, erklärt Marko Milosevic, Servicelead Netzwerk und Telefonie. „Dort, wo das Funksignal nicht stark genug war, etwa hinter dicken Wänden, haben wir nachgebessert.“

Die lückenlose WLAN-Ausstattung der Häuser dient nicht nur der mobilen Dokumentation. Sie ist Voraussetzung für viele andere Anwendungen: So sind die zentralen TV-Anlagen für die Bewohner:innen im Haus St. Maria Ramersdorf und im Haus an der Effnerstraße über WLAN angebunden und die mobile Konferenzausstattung funktioniert wahlweise über Kabel oder WLAN. Auch das Gäste-WLAN profitiert von der Verdichtung der Access-Points, wie die steigenden Zahlen der zeitgleichen Nutzer:innen zeigen.

### Glasfaser- und Multimedienetz: Anschluss des Queer Quartier Herzog\*in

Das sehr leistungsfähige Glasfasernetz der MÜNCHENSTIFT und seine sternförmige, zentral organisierte Infrastruktur hat sich auch 2023 wieder ausgezahlt: mit der Anbindung des Queer Quartier Herzog\*in an das Rechenzentrum und die zentrale Satellitenanlage im Haus St. Martin. Dank des Dark Fibre war eine effiziente und kostengünstige Anbindung möglich, die alle multimedialen Dienste nun auch ins neue Haus am Herzog-Ernst-Platz bringt.

Die großen Satellitenspiegel auf dem Dach des Hauses St. Martin sorgen dafür, dass die Signale in alle Häuser übertragen werden können – und geben Sicherheit bei ungünstiger Witterung. „Nur wegen der großen, beheizbaren Satellitenspiegel im Haus St. Martin sind wir an den schneereichen Tagen im Dezember bis jetzt ohne Störung durch den Winter gekommen“, freut sich der Projektverantwortliche Klaus Naumann.

Nachdem 2022 alle Häuser an die Multimediadienste angeschlossen wurden, konnten im Jahresverlauf 2023 die Betriebskosten für den Betrieb der TV-Anlage, wie etwa Einsätze der Hausmeister und externer Dienstleister, erheblich reduziert werden: Die Anlage läuft zu 100 Prozent stabil.

### Sensortechnik für Sturzprophylaxe: Raumsensor überzeugt im Test

Wurden 2022 bereits Anforderungen definiert und eine Vorauswahl getroffen, konnten 2023 die Tests starten: Insgesamt drei Sensortechniken, ein Bettsensor und zwei Raumsensoren, wurden in den beiden Pilothäusern, im Haus an der Effnerstraße und im Haus St. Maria Ramersdorf, auf Herz und Nieren geprüft.



Im Testverlauf wurden nicht nur die Funktionsfähigkeit und die Einsatzmöglichkeiten auf die Probe gestellt. Auch den Anforderungen an die technischen Schnittstellen und den Datenschutz muss der Sensor entsprechen. Erst eine genaue Bedarfs- und Leistungsanalyse, die auch alle pflegefachlichen Aspekte berücksichtigt, ermöglichte eine fundierte und nachhaltige Entscheidung. „Wir müssen darauf achten, dass die Sensortechnik künftig von den Pflegekräften verstanden, akzeptiert und letztlich genutzt werden kann – und beispielweise Schulungen schon mitdenken“, erklärt Susanne Krempf, Leitung Strategie Pflege und Betreuung, weshalb eine intensive Vorbereitung der Entscheidung unabdingbar ist.

**„Wir müssen darauf achten, dass die Sensortechnik künftig von den Pflegekräften verstanden, akzeptiert und letztlich genutzt werden kann – und beispielweise Schulungen schon mitdenken.“**

Susanne Krempf, Leitung Strategie Pflege und Betreuung

Die Wahl fiel auf einen Raumsensor, der nach Bedarf in den Bewohnerzimmern eingesetzt werden kann. Auch die Sicherheit spielte eine wichtige Rolle für die Entscheidung: Die ausgewählten Sensoren senden das Notrufsignal über eine physische Leitung, die vor – zwar seltenen, aber doch möglichen – Internetausfällen gefeit ist.

Auch im zeitlichen Ablauf ist die Auswahl der Sensortechnik zur Sturzprophylaxe genau im Plan: Im kommenden Jahr werden die baulichen Strukturen für die neuen Häuser geschaffen. So ist für die Implementierung des gewählten Raumsensors ein Stromanschluss in Deckennähe nötig und eine Lichttrufschnittstelle mit zwei Buchsen.

2024 wird der Nutzen des vorausgewählten Sensors evaluiert, um final zu entscheiden, ob die Investition für eine Anschaffung und der aufwendige Roll-out vertretbar sind. Dafür werden sturzgefährdete Senior:innen in jeweils einem Wohnbereich der beiden Pilothäuser mit einem Sensor ausgestattet und das Ergebnis mit dem Vorjahreszeitraum verglichen. Auch sollen im Folgeprojekt die Voraussetzungen für den Sensoreinsatz geklärt werden, die nötig sind, damit der Betriebsrat der Nutzung guten Gewissens zustimmen kann.

### 2.2.2 DataCare – Modernisierung des Bereichs Finanzen und Controlling

Im Sinne einer zukunftsorientierten Unternehmenssteuerung wurde der Bereich Finanzen und Controlling gemeinsam mit dem langjährigen Beratungs- und Servicedienstleister Schwan & Partner neu organisiert. Ziel war es, die kaufmännischen Funktionen der MÜNCHENSTIFT zu stärken und die Prozesse im Bereich zu optimieren. 2023 wurde das Projekt erfolgreich abgeschlossen.

Der Gewinn durch die Neuorganisation ist bereits spürbar: In Summe konnten für die Häuser und die Hauptverwaltung 200 Arbeitstage eingespart werden – bei höherer Transparenz und gleichzeitiger Fehlerreduktion.

Ein wichtiges Teilprojekt bestand in der Einführung des Business-Intelligence-Systems (BIS) Jedox. „Den Härtetest hat die Software schon bestanden“, freut sich Andreas Lackner, Leitung Finanzen, Controlling und Verwaltung, über den Erfolg. Die Wirtschaftsplanung 2024 wurde bereits über die Software abgebildet. 2024 wird es darum gehen, einzelne Aspekte wie Reporting-Tools weiterzuentwickeln und die Leistungsfähigkeit von Jedox weiter auszubauen. Damit soll eine noch bessere Budgetplanung und -kontrolle möglich werden.

durch Neuorganisation  
des Controllings eingesparte  
Arbeitstage

200

Pflegeprozess	früher	heute	Anmerkung
SIS (früher Infosammlung)*	90 min	30-60 min	Einsparung ist abhängig von der Art der SIS und ob sie angesprochen wurde oder nicht.
Maßnahmenplan	70-120 min	35-70 min	Erreicht durch „Immer So“ und individuelle Maßnahmen.
Berichte/heutige Maßnahmen	30-60 min	5-20 min	Fokussierung auf Abweichungen, Wegfall von starren Vorgaben.
Neuaufnahmen	120-140 min	60-80 min	Ergebnis aus den Einsparungen vorhergehender Punkte.
Wunddokumentation	40-50 min	15-20 min	Durch SmartCare direkte Dokumentation am Bett.
Visiten von Ärzt:innen	40 min	25-30 min	Kleine Einsparung durch Einsprechen und direktes Dokumentieren.
Pflegevisite vs. Bewohnerbesprechung	90-240 min	60-80 min	Direktes Dokumentieren während oder nach der Bewohnerbesprechung. Durch schlankere Prozesse und Dokumente mehr Zeitersparnis.

**Spürbare Zeitgewinne bei Pflegeprozessen:** Die angegebene Zeitersparnis basiert auf den Einschätzungen von acht Häusern, die über eine Tabelle abgefragt wurden. Einsparungen bzw. Veränderungen im Tagesverlauf waren nicht systematisch evaluierbar.

### 2.2.3 DokuCare und SmartCare@Mobil: Evaluation von Zeitgewinnen positiv

Mit dem Projekt DokuCare hat die MÜNCHENSTIFT eine neue Pflegedokumentation eingeführt, bei der nicht nur langwierige Pflegeroutinen entfallen. Pflegekräfte werden in ihrer Fachlichkeit und Eigenverantwortung gefördert und gefordert und können sich stärker auf die Bedürfnisse der Bewohner:innen fokussieren. Gleichzeitig ist mit mobilen Endgeräten und umfassenden Schulungen im Rahmen des Projekts SmartCare@Mobil die mobile Dokumentation in sechs von neun Häusern eingezogen. Im Zusammenspiel erzielten DokuCare und SmartCare@Mobil spürbare Zeitgewinne – so das Ergebnis von Diskussionsrunden in den Häusern im Sommer 2023.

Nachdem in den Vorjahren mit dem Roll-out von DokuCare und SmartCare@Mobil von den Mitarbeitenden viel Neues verarbeitet und eingeübt werden musste, wurde das Jahr 2023 dazu genutzt, die Anwendungen und Abläufe zu festigen und zu verfeinern.

#### DokuCare – Weiterentwicklung der Pflegedokumentation

Die Dokumentation nach dem Strukturmodell lief 2023 in allen Häusern im Regelbetrieb. „Und wenn Fragen oder Probleme auftauchen, geben wir aus der Abteilung Qualität den Kolleg:innen in den Häusern Hilfestellung“, so Projektleiter Daniel

Braun. In den Häusern stehen für die Dokumentation nach DokuCare geschulte „Multiplikator:innen“ mit ihrem Wissen für eine schnelle Unterstützung bereit. Zur Stärkung des Know-hows in den Häusern wurden 2023 weitere Multiplikator:innen ausgebildet – rund 200 Kolleg:innen unterstützen aktuell in den Häusern mit ihrem Fachwissen.

Um bei der Vermittlung ausgewählter Fachthemen mehr Klarheit und Sicherheit zu schaffen, wurden Fokusschulungen durchgeführt. 2023 standen die Themen „Sturz“, „Schmerz“ und „aufforderndes Verhalten und Psychopharmaka“ auf dem Schulungsplan, die anhand von Fallbeispielen besprochen wurden. Auf dieser Basis entwickelte die Abteilung Qualität zu den Themen jeweils FAQ, die Inhalte und Vorgehensweisen eindeutig festlegen und so Orientierung geben.

Für mehr Sicherheit in der Anwendung der Expertenstandards bei der Dokumentation speziell im AMD wurde im Dezember 2023 hier mit 30- bis 40-minütigen „Refreshing-Schulungen“ begonnen.

#### SmartCare@Mobil – Konsolidierung der mobilen Pflegedokumentation in den Häusern und Roll-out im AMD

Nachdem bis 2022 SmartCare@Mobil in sechs Häusern eingeführt worden war – Haus St. Martin, Haus St. Maria Ramersdorf, Haus an der Effnerstraße, Hans-Sieber-Haus, Haus St. Josef,

\*Strukturierte Informationssammlung (SIS). Sie dient der Einschätzung der individuellen Pflegesituation.

Haus an der Tauernstraße – wurde 2023 genutzt, die Strukturen zu festigen. Gleichzeitig bereitete die Abteilung Qualität den Roll-out in den 2024 nachfolgenden Häusern vor: Um das bislang zwei-köpfige Schulungsleiterteam aus Projektleiter Daniel Braun und der externen Expertin Elke Rösen zu entlasten und Schulungen künftig flexibler durchführen zu können, wurden SmartCare-Super-Champions ausgebildet. „Unterstützen in den Häusern bereits SmartCare-Champions als Know-how-Träger bei der mobilen Pflegedokumentation und der Nutzung von Smartphone und Tablet, werden SmartCare-Super-Champions künftig die Schulungen häuserübergreifend begleiten“, erklärt Daniel Braun, der auch das Projekt SmartCare@Mobil leitet. Die fünf SmartCare-Super-Champions, die aus unterschiedlichen Häusern für die Aufgabe gewonnen werden konnten, wurden an einem Tag intensiv geschult. Schulungssituationen wurden hier in der Tiefe bearbeitet, was von den Teilnehmenden sehr positiv bewertet wurde.

2024 werden die SmartCare-Super-Champions die Einführung von SmartCare@Mobil im Haus Heilig Geist begleiten und so nicht nur das Team entlasten, sondern auch wesentlich dazu beitragen, dass auf unterschiedliche Vorkenntnisse der Kolleg:innen im Haus besser eingegangen werden kann.

Auch bei den Schulungen zum SmartCare-Champion werden die SmartCare-Super-Champions künftig das Projektteam entlasten. Die Schulungen sollen künftig häuserübergreifend zweimal jährlich durchgeführt werden, um die fluktuationsbedingte Abwanderung von Know-how auszugleichen.

### Roll-out der mobilen digitalen Pflegedokumentation im AMD mit VivendiMobil

Nachdem stationär bereits zum größten Teil digital und mobil dokumentiert wird, schloss sich 2023 auch der AMD an. Zwar nutzten die Mitarbeitenden im AMD bereits seit einigen Jahren das Smartphone auf ihren Touren. Bisher wurden jedoch nur die Leistungen digital dokumentiert. „Damit der AMD mit der Pflegedokumentation starten konnte, wurde zuerst das Modell, nach dem dokumentiert wird, an die Anforderungen des AMD angepasst“, erklärt Karin Bernecker, Leitung Qualität, die Vorgehensweise. Auch die digitale Oberfläche musste mit VivendiMobil auf die Bedürfnisse der ambulanten Pflege adaptiert werden.

Das Haus an der Effnerstraße ging als Pilotheim im April voran: Die Dokumentation nach dem Strukturmodell wurde an einem Schultag vermittelt, an einem weiteren die Arbeit mit VivendiMobil eingeübt. „Bereits nach einem Monat liefen alle Anwendungen



**Die SmartCare-Super-Champions** werden künftig das Schulungsleiterteam aus Projektleiter Daniel Braun und der externen Expertin Elke Rösen bei den Schulungen zu SmartCare@Mobil unterstützen (v. l. n. r. Belmin Rahmanovic MAR, Daniel Braun HV, Vrajolli Avdi EFF, Elke Rösen (extern), Haris Huskic RAM, Anja Romaus HV, Clara Bock MAN, Maja Sajnovic JOS, Karin Bernecker HV).

einwandfrei“, erinnert sich Daniel Braun. So folgten das Hans-Sieber-Haus, das Haus an der Rümmanstraße, das Haus an der Tauernstraße und das Haus St. Josef, bis im Juli der Roll-out abgeschlossen war.

Die Kolleg:innen im AMD nahmen die Umstellung begeistert an, denn die Vorteile waren direkt spürbar: „Mussten die Pflegekräfte bisher dreimal – in der Mappe, per E-Mail zur Info der Kolleg:innen und im Übergabebuch – dokumentieren, reicht nun einmal direkt am Handy. Das spart nicht nur Zeit, die für die Kund:innen genutzt werden kann, sondern es werden auch Fehler vermieden“, so Danijela Ljevar, sPDL und Einsatzleitung AMD im Haus an der Effnerstraße.



#### Vorteile der mobilen Dokumentation mit VivendiMobil im AMD

- Sicherheit der eingetragenen Daten
- Daten jederzeit abrufbar – z. B. zur Vorbereitung auf den Dienst
- Daten für alle verständlich und transparent
- hohe Informationsdichte
- einfachere und schnellere Dokumentation



#### Erfolgreiches Projektmanagement von SmartCare@Mobil: Best-Practice-Vortrag auf dem Altenpflegekongress

„Die mobile Dokumentation in der Altenpflege ist nach wie vor ein Alleinstellungsmerkmal der MÜNCHENSTIFT“, so Projektleiter Daniel Braun. Gemeinsam mit Karin Bernecker, Leitung Abteilung Qualität, nahm er die Einladung an, auf dem Altenpflegekongress des Vincentz Verlags 2023/24 über die erfolgreiche Einführung der mobilen digitalen Pflegedokumentation zu referieren. „Von den Erfahrungen, die wir in unserem zweiphasigen Roll-out gemacht haben, können andere nur profitieren“, so Daniel Braun.

#### Im Wesentlichen kommt es auf folgende erfolgskritische Faktoren an:

- Einrichtung einer leistungsfähigen Infrastruktur mit WLAN und Einkauf der technischen Komponenten wie Smartphones und Tablets inklusive Wartung
- interdisziplinäre Projektgruppe mit klar definierten Verantwortlichkeiten für ein erfolgreiches Management des Projekts SmartCare@Mobil
- intensive und umfassende Einweisung der Pflegekräfte in die Anwendung der Geräte und Software – der Schlüssel für den Erfolg des Projekts:
  - kollegiale und praxisbezogene Wissensvermittlung durch Multiplikatoren – Pflegekräfte, die technische Affinität und pädagogisches Geschick mitbringen und in den Häusern und Wohnbereichen bei der Umsetzung helfen
  - Basisschulungen für alle Mitarbeitenden, Intensivschulungen für Multiplikator:innen
- intensive fachliche Begleitung
- klares und gelebtes Commitment aller Bereiche und Ebenen

CAVE: Aufbrechen der tradierten Abläufe zugunsten der digitalen Kommunikation von pflegerischen Handlungen

Ein Flyer informierte Kund:innen und Angehörige über die Vorteile der digitalen Dokumentation und klärte über den Datenschutz auf.



### 2.2.4 Die Einführung von Primary Nursing schreitet erfolgreich voran

Intensivere persönliche Pflege und Betreuung sowie größere Fachkompetenz und Eigenverantwortung stehen im Mittelpunkt von Primary Nursing, dessen Einführung bei der MÜNCHENSTIFT im Jahr 2023 weiter vorangekommen ist.

Primary Nursing wird seit 2019 in den einzelnen Häusern der MÜNCHENSTIFT eingeführt. Bei diesem personenbezogenen Pflegesystem verantwortet eine Pflegefachkraft (Primary Nurse) mit Unterstützung eines festen Teams von Associate Nurses (Pflegefachkräften) und Assistant Nurses (Pflegehilfskräften) die Pflege und Betreuung in einer kleinen Bezugsgruppe. Die Organisation in kleinen Pflegeteams stärkt die Kommunikation, Selbstorganisation und Eigenverantwortung der Mitarbeitenden. Von der intensiven und persönlichen Pflege und Betreuung profitieren nicht nur die Bewohner:innen, auch die Zufriedenheit der Mitarbeitenden steigt deutlich. Die große Fachkompetenz und Verantwortung der Primary Nurse (PN) trägt am Ende zur Verbesserung der Pflegequalität und Aufwertung des Pflegeberufs bei.

Nachdem bereits im Jahr 2022 das Haus St. Josef den Regelbetrieb aufgenommen hatte, standen im Jahr 2023 drei Häuser im Mittelpunkt der Entwicklung: Das Haus an der Effnerstraße konnte als drittes MÜNCHENSTIFT-Haus in den Regelbetrieb gehen und parallel dazu das Alfons-Hoffmann-Haus mit der Projektphase und das Haus an der Rümmanstraße mit der Kick-off-Phase beginnen.

2024 wird die Einführung der fortschrittlichen Pflegeorganisation im Haus an der Tauernstraße und Hans-Sieber-Haus fortgesetzt. Im Anschluss folgen die Häuser St. Maria Ramersdorf und Heilig Geist.

#### Haus an der Effnerstraße im Regelbetrieb

Nach der Testphase im Jahr 2022 startete das Haus an der Effnerstraße im Februar 2023 den Regelbetrieb mit dem neuen Organisationssystem. Die Akteur:innen, die Primary Nursing erfolgreich umgesetzt haben, wurden mit einer eigens für die Häuserteams geschaffenen Oscar-Verleihung gefeiert.

Voneinander lernen, Best Practice, das macht die MÜNCHENSTIFT aus. Deshalb öffnete sich das Haus an der Effnerstraße den Kolleg:innen aus den anderen Häusern sehr gerne, um bei Hospitationen die eigenen Erfahrungen mit der Einführung und der gelebten Organisation weiterzugeben. Ziel war es, die nachfolgenden Kolleg:innen zu motivieren und zu zeigen, dass das neue Pflegesystem sich gut bewährt, sowie gezielt mit der eigenen praktischen Erfahrung zu beraten. So kamen Kolleg:innen aus dem Alfons-Hoffmann-Haus zum Hospitieren ins Haus, wurden aber auch von den Expert:innen aus der Effnerstraße besucht. Um die neue Organisationsform auch nach Projektende im Regelbetrieb nachhaltig beizubehalten, wurden gemeinsam spezielle Auditinstrumente erstellt, die anfangs durch die Abteilung Qualität und jetzt selbstständig durch das Haus eingesetzt und umgesetzt werden.

#### Alfons-Hoffmann-Haus in der Projektphase

Nachdem das Alfons-Hoffmann-Haus im November 2022 mit dem Projekt startete, durchlief es 2023 mit Erfolg sämtliche erforderlichen Meilensteine, sodass im Februar 2024 die Pilotphase beginnen konnte. Die Teams bereiteten sich mit Feuereifer auf die neue Herausforderung vor und hospitierten in den bestehenden Primary-Nursing-Häusern, allen voran dem Haus an der Effnerstraße. Dadurch konnten wertvolle Erkenntnisse und Schlussfolgerungen für das eigene Vorgehen gezogen werden. Dazu gehörte u. a. ein sehr bewusstes Auswahlverfahren für die zukünftigen Primary Nurses und Wohnbereichsmanager:innen. Es wurde viel Zeit in Vorgespräche investiert, um eine passende und nachhaltige Personalauswahl für die neuen Anforderungen treffen zu können. Eine Zwischenevaluation zum Projektstand und gleichzeitige erfolgreiche Freigabe für die Pilotphase fand im November mit dem kompletten Projektteam statt. „Ich fühle mich gut informiert durch Hospitationen

---

„Mich hat insbesondere die persönliche Entwicklung, die Bereitschaft und der Mut der Menschen beeindruckt, sich neben dem Tagesgeschehen auf diese ganz neue Struktur einzulassen. Man merkt ihnen an, dass sie eine ganz neue Ausstrahlung entwickelt haben, weil ihnen die Arbeit Spaß macht und ihnen zugetraut wird, selbst zu entscheiden und den Teamalltag zu gestalten.“

Sebastian Rokita, Abteilung Qualität, Projektleitung



Mitglieder der Primary-Nursing-Projektgruppe im Alfons-Hoffmann-Haus

und Infoveranstaltungen“, so Primary Nurse Chris Krüger. „Zudem war die Motivation durch die Vorgesetzten sehr gut, indem sie mich über das neue Aufgabengebiet aufgeklärt und vorab schon viele nützliche Tipps gegeben haben. Da wir bis jetzt schon in der Bezugspflege gearbeitet haben und gut vorbereitet sind, freuen wir uns auf die Umstellung auf das Primary-Nursing-System und unsere zusätzlichen Führungsaufgaben.“

### Haus an der Rümmanstraße nach dem Kick-off

Auch das Haus an der Rümmanstraße ist seit 2023 auf dem Projektweg. Als größtes Haus der MÜNCHENSTIFT wurde von Anfang an eine längere Entwicklungsphase eingeplant, wobei sich die Bemühungen insbesondere auf die Personalentwicklung und -befähigung konzentrierten. Das für die Vorbereitung und Qualifizierung der Primary Nurses entwickelte Fortbildungskonzept „Fit für PN“ entstand aus Projekterfahrungen der Häuser St. Martin, St. Josef und Effnerstraße. Fokussierte Personalentwicklung ist entscheidend für die erfolgreiche und nachhaltige Einführung von Primary Nursing. Die Mitarbeitenden bildeten sich bereits intensiv fort und konnten ihren Wissensdurst durch Hospitationen in allen bestehenden PN-Häusern stillen.

### Allgemeine Schlussfolgerungen

„Mittlerweile wissen wir, wie die Implementierung bestmöglich funktioniert“, so Karin Bernerker Leitung Abteilung Qualität. „Herr Rokita als Projektmanager begleitet die Projekthäuser sehr eng und unterstützt die interne Projektleitung. Regelmäßige Treffen der Projektsteuerungsgruppe zeigen uns schnell Schwachstellen im Projektplan auf. Wir haben gelernt, auf die Taktung des Hauses zu hören und agil die einzelnen Meilensteine zu erreichen.“

### 2.2.5 EduCare: Pflegeausbildung verbessern und attraktiver machen

Pflegefachkräfte mit hoher Fachkompetenz und Verantwortung sind ein Baustein zur Aufwertung der Pflegequalität und des Pflegeberufs. Dazu trägt die Ausbildung bei der MÜNCHENSTIFT bei, die auch 2023 zielgerichtet weiter optimiert wurde.

Die MÜNCHENSTIFT begleitet viele Auszubildende auf ihrem Weg zu kompetenten Pflegefachkräften. In den neun Häusern lernten zum September 2023 insgesamt 135 Auszubildende, die bereits in den Jahren zuvor ihre Ausbildung begonnen hatten, und 70 neue Auszubildende zur Pflegefachkraft. Hinzu kommen 35 Auszubildende zum: zur Pflegefachhelfer:in und rund 20 Freiwillige (Freiwilliges Soziales Jahr, Bundesfreiwilligendienst).

Nachdem im Jahr 2022 begonnen worden war, die 2020 eingeführte generalistische Ausbildung zu optimieren und weiterzuentwickeln, konnten 2023 die Maßnahmen weiter konkretisiert und mit der Implementierung begonnen werden. Auf der Basis der ersten generalistischen Erfahrungen waren im September 2022 vier EduCare-Teilprojekte gestartet, mit denen Transparenz und Handlungssicherheit erreicht werden sollten. Dabei standen die Prozessoptimierung (Projektgruppe 2) – als größte Herausforderung und komplexester

**Siehe hierzu**  
Kasten  
auf Seite 26



Aufgabenbereich – sowie der Ausbau moderner Lernräume und -hilfen (Projektgruppe 4) im Mittelpunkt. Im November 2023 konnten die Projektgruppen ihre Arbeiten abschließen und die Fach- und Führungsgremien darauf aufbauend anfangen, die Änderungen zu prüfen und umzusetzen.

### EduCare – Teilprojekte

EduCare startete 2022 als Projekt, um die Ausbildung bei der MÜNCHENSTIFT zu verbessern und attraktiver zu machen. Mitarbeitende aus verschiedenen Unternehmensbereichen und Häusern entwickeln Lösungen in den vier EduCare- Teilprojekten.

**Grafik**  
Die 4 Teilprojekte  
des EduCare



### Ergebnisse der Projektgruppen und erste Implementierungen

Bereits zum September 2023 wurde eine einheitliche Einführungswoche für neue Azubis angeboten. Eine große Resonanz fand die neue Ausstattung der Lernräume nach modernsten Lernstandards in allen neun Ausbildungshäusern. Von großer Tragweite und Erleichterung für alle Beteiligten sind zwei große Neuerungen in der Prozessoptimierung: die kompakte Ausbildungsübersicht für alle Schnittstellen sowie die Prozessvereinheitlichung, die auf der Basis von Primary-Nursing-Standards aufgebaut wurde und Ende 2023 in die Abnahme aller beteiligten Führungskräfte ging.

### Einheitliche Einführungswoche

Zum ersten Mal wurde sichergestellt, dass die Azubis zum Ausbildungsstart am 1. September 2023 in ihrer ersten Ausbildungswoche gleiche Inhalte vermittelt bekommen haben. Dabei wurden einige Inhalte der Fortbildung, z. B. Arbeitsrecht oder Hygiene, in einer zentralen Fortbildung für die Auszubildenden aller Häuser zusammengefasst. Diese Themenblöcke sind für alle verbindlich mit genug Gestaltungsraum für die ausbildenden Häuser, um die Einführungswoche den Gegebenheiten anzupassen und ihr eine individuelle Note zu geben. „Die Planung der Einführungswoche war weniger aufwendig als bisher, zum Beispiel mussten wir als zentrale Praxisanleitungen keine Dozent:innen für Hygiene- und Arbeitsrechtsschulungen beauftragen. Durch das MÜNCHENSTIFT-weite Konzept haben alle Auszubildenden ähnliche Lernerfahrungen gemacht, was auch den gemeinsamen Start im ersten Schulblock erleichterte. Zudem konnten die Auszubildenden sich bei der Sprachtestung und der zentralen Fortbildung häuserübergreifend kennenlernen“, berichtet das ZPA-Team im Haus St. Josef.

### Hoher Ausstattungsstandard aller Lernräume

Bisher hatten die Auszubildenden nicht in allen Häusern Räume, in denen sie lernen konnten. Jetzt steht ihnen ein eigener Raum zur Verfügung, in dem Praxisanleitungen stattfinden können, sie ihre eigenständigen Lernzeiten verbringen und dabei auf wichtige Hilfsmittel zurückgreifen können. Dazu gehören digitalisierte Arbeitsplätze, Fachliteratur, Pflegematerial zum Üben sowie als Anschauungsmaterial jeweils ein Skelett und ein Oberkörpermodell mit herausnehmbaren Organen. Sehr hilfreich sind die Lernpuppen, an denen sie ihre ersten Pflegehandgriffe üben können, denn viele (behandlungs-)pflegerische Tätigkeiten



Zum ersten Mal wurden allen Azubis aus allen Häusern zum Ausbildungsstart in ihrer ersten Ausbildungswoche gleiche Inhalte vermittelt.

„Ausbildung ist eine Querschnittsaufgabe, die fast alle Schnittstellen in der MÜNCHENSTIFT beteiligt und fordert. Ich hoffe, dass durch die neuen, gemeinsamen Grundlagen die Freude am Thema Ausbildung noch größer werden kann. Das positive Feedback der Auszubildenden bestätigt uns!“

Christina Schnabl, Ausbildungs Koordinatorin

stellen manche Auszubildende vor große Herausforderungen. Das Feedback der Azubis ist sehr positiv: „Den Lernraum finde ich super!“, so Angel Nakibuuka (Gast-Auszubildende einer kooperierenden Klinik im Haus Heilig Geist). „Die Ausstattung mit Pflegebett und Übungspuppe ermöglicht es uns, viele pflegerische Maßnahmen wie sterile Verbandswechsel, Verabreichung von Injektionen, Legen eines Blasendauerkatheters intuitiv zu erlernen und immer wieder zu üben. Dank des Regals mit Pflegebüchern, der Flip-Charts und Lern-PCs können wir auch außerhalb der Gruppenanleitungen zusammen lernen und unsere Kompetenzen weiter vertiefen.“

### Kompakte Übersicht für Schnittstellen

Relevante Inhalte aus den spezifischen Ausbildungen wurden für alle Schnittstellen zu einer zentralen Übersicht zusammengefasst, in der z. B. Fragen zur Dienstplanung oder Urlaubsgestaltung für alle Ausbildungen beantwortet werden. Das Tool wurde im Januar 2024 eingeführt und kann

mit den Infobedarfen der Schnittstellen weiterwachsen. Zum Beispiel sieht eine Dienstplanerin nun genau, welche Schichten für die verschiedenen Ausbildungen und je nach Alter in Frage kommen und welche Paragraphen dies begründen. Das bietet ein Mehr an Handlungssicherheit und Effizienz, da die Stichwortsuche im neuen Tool schneller geht als das Blättern im Konzept oder eine Rückfrage bei Kolleg:innen.

### Prozessvereinheitlichung

Die Verantwortungs-Übersicht für verschiedene Prozesse im Bereich Ausbildung wurde im Juni 2023 fertiggestellt und wird seit November 2023 von den Häusern kommentiert. „Sie bildet die Grundlage, um zum ersten Mal in der Geschichte der MÜNCHENSTIFT einheitliche Prozesse

**Fotos aus den Lernräumen**  
finden Sie  
auf Seite 28

und Verantwortungen in den Häusern zu ermöglichen“, so Ausbildungs-koordinatorin Christina Schnabl. Das neue Format hat große konkrete Auswirkungen für viele Bereiche, sodass der Abstimmungsprozess nach der Fertigstellung komplex und zeitintensiv ist. Es wird von allen beteiligten Führungskräften diskutiert und die Ergebnisse werden verbindlich festgehalten, sodass diese Prozessvereinheitlichung in jedem MÜNCHENSTIFT-Haus, je nach Ausgangslage, bis Ende 2024 eingeführt werden kann.

### 2.2.6 Vivendi PEP: Roll-out und Ausarbeitung der Software für Dienstplanung und Zeitwirtschaft

Das moderne Software-Tool Vivendi PEP ermöglicht mit einer Vielfalt an Anwendungsfeatures eine einfache, flexible und transparente Dienstplanung und Zeitwirtschaft. Mit dem Roll-out in allen Häusern und der Hauptverwaltung werden für alle Mitarbeitenden einheitliche Abläufe geschaffen.

Nachdem bereits seit knapp drei Jahren in vier Häusern (RAM, JOS, AHH und RÜM) mit Vivendi PEP gearbeitet wird, folgte 2023 die Einführung in den Häusern Effnerstraße und Tauernstraße.

2024 wird der Roll-out in allen Häusern und der Hauptverwaltung der MÜNCHENSTIFT abgeschlossen.

Parallel zum Roll-out standen 2023 Anpassungen und Ausarbeitungen von Vivendi PEP auf der Agenda: allem voran die neue Dienstplangestaltung, die mit der im September verabschiedeten Betriebsvereinbarung Nr. 29 in Kraft trat. Sie steht im Dienst der Versorgungsqualität unserer Bewohner:innen, ohne dabei die Bedürfnisse der Mitarbeitenden aus dem Blick zu verlieren – und schützt sie so vor Überlastung. „Die unterschiedlichen Anforderungen mit den technischen Möglichkeiten von Vivendi PEP in Einklang zu bringen, war eine Herausforderung“, so Projektverantwortliche Szilvia Menyhárt-Pálfalvy. „Doch es hat sich gelohnt.“ Im Zuge der Anpassung wurden die Daten konsolidiert: Die verfügbaren Dienste wurden zuletzt von 1.500 auf ca. 340 reduziert und überflüssige Daten aus der Zeiterfassung der Software Interflex eliminiert. Mit der Integration der neuen Dienstplanung nach der Betriebsvereinbarung können nun auch die Genehmigungsverfahren durch den Betriebsrat digital erfolgen.

Die Integration aller Bedarfe bei hoher Transparenz – das haben auch weitere 2023 durchgeführte Anpassungen zum Ziel: So werden die Jahreseinsatzpläne der Auszubildenden nun über Vivendi PEP abgebildet, sodass ZPAs und WBLs immer und überall auf die Planung zugreifen können. Die neue Version des „SelfService“, ein Feature, das auch den Mitarbeitenden Zugriff auf das System erlaubt, wurde im Pilotheus St. Josef getestet und kann Anfang 2024 für alle ausgerollt werden.

**Weitere Infos**  
zur neuen Dienst-  
plangestaltung  
siehe Seite 62f



l Lernraum im Haus Heilig Geist mit z. B. Lernpuppe (links), Skelett und Oberkörpermodell.

### 2.2.7 ImmoCare: Die Neubauten nehmen Gestalt an

Die Bauarbeiten des Neubaus an der Tauernstraße (TAU) nahmen 2023 Fahrt auf, sodass der Rohbau bis Ende des Jahres weitgehend fertiggestellt wurde. Auch mit dem neuen Haus an der Franz-Nißl-Straße (FNS), das 2025 das Hans-Sieber-Haus an der Manzostraße (MAN) ersetzen wird, ging es gut voran. Im Haus an der Rümmanstraße wurde die Modernisierung eines Wohnbereichs abgeschlossen. Und: Der auf einigen hauseigenen Dächern mit Photovoltaik produzierte Strom fließt nicht wie bisher ins allgemeine, sondern ins eigene Stromnetz. Ziel ist es, bald auf allen Häusern der MÜNCHENSTIFT Sonnenenergie zu nutzen.

Nachdem im April die Baugenehmigung für FNS erteilt worden war, konnte es losgehen: Die Baugrube wurde ausgehoben, es folgten die Verbauarbeiten, bis im August mit dem Rohbau begonnen werden konnte.

So kam es, dass 2023 in beiden Häusern der Grundstein gelegt wurde: Am 21. Juni in TAU und am 19. September in FNS wurde die Grundsteinlegung zum feierlichen Akt mit Geschäftsführer Siegfried Benker, der Bürgermeisterin und Aufsichtsratsvorsitzenden Verena Dietl und den jeweiligen Hausleiterinnen, Marion Schneider aus TAU und Ana Thudt aus MAN.

„Die Landeshauptstadt München und ich persönlich als zuständige Bürgermeisterin für den Sozialbereich setzen uns für ausreichend stationäre und ambulante Angebote sowie für alternative senior:innengerechte Wohnformen und auch die Unterstützung der pflegenden An- und Zugehörigen ein“, so Verena Dietl in ihrer Rede in der FNS. „Mit dem neuen Hans-Sieber-Haus der städtischen Tochter MÜNCHENSTIFT wird die Landeshauptstadt ihrem Auftrag gerecht, die Versorgung der älteren Menschen in der Stadt zu sichern und zukunftsfähig auszugestalten.“

Gesegnet wurden die Häuser gleich von vier Geistlichen: jeweils einem Vertreter der katholischen, evangelischen und griechisch-orthodoxen christlichen Kirche sowie einem Imam.

„Wir sind sehr zufrieden mit dem Baufortschritt – sowohl in der Zeit als auch mit den Kosten liegen wir im Plan“, so Hinnerk Frederking, der die Projektleitung für TAU innehat. Nachdem der Rohbau im Februar 2024 abgeschlossen sein wird, folgen Dachdeckerarbeiten, Fassaden- und Innenausbau. Auch die Bauarbeiten an der FNS kommen gut



V. o. n. u.: Ansprache der Geistlichen bei der Grundsteinlegung an der Franz-Nißl-Straße; Bürgermeisterin und Aufsichtsratsvorsitzende Verena Dietl mit Geschäftsführer Siegfried Benker und Hausleiterin Ana Thudt an der Franz-Nißl-Straße; Rohbau Haus an der Tauernstraße (Stand Ende Oktober).



Links: Der auf den Dächern des Alfons-Hoffmann-Hauses erzeugte Strom fließt nun in die eigenen Netze.  
Rechts: Geschäftsführer Siegfried Benker mit Bürgermeisterin und Aufsichtsratsvorsitzender Verena Dietl und Hausleiterin Marion Schneider legen den Grundstein an der Tauernstraße.

voran. Rund 45 Prozent der Gewerke wurden bis Ende 2023 vergeben.

Beide Neubauten sind auf die Wohn- und Pflegebedarfe von morgen ausgerichtet: mit einer breiten Versorgungspalette, einer personenzentrierten Pflege in kleinen Wohngruppen, dem Einsatz digitaler Technik, modernen und komfortablen Wohn- und Lebenswelten und einer Öffnung der Angebote für die Menschen im Quartier. Erbaut nach dem Effizienzhaus-40-Plus-Standard, markieren sie auch in Sachen Nachhaltigkeit einen Meilenstein.



### Haus an der Tauernstraße

Nach Fertigstellung und Inbetriebnahme des Neubaus – voraussichtlich im Herbst 2025 – stehen auf fünf Etagen insgesamt 258 Pflegeplätze zur Verfügung, davon über 80 Prozent in Einzelzimmern.

Der Neubau ermöglicht die architektonische Umsetzung moderner pflegerischer Konzepte wie Primary Nursing und den Einsatz von digital gesteuerten technischen Hilfsmitteln. Das Angebot ist

vielfältig, von ambulanter Pflege bis hin zur Spezialisierung auf intensive Pflege – Schwerpunkt im Haus wird die allgemeine Pflege sein. Die Bereiche sind übersichtlicher und kompakter und die Wege für die Pflegekräfte kürzer.



### Haus an der Franz-Nißl-Straße

Die Eröffnung ist für das vierte Quartal 2025 geplant. Neben 18 Apartments für „Wohnen mit Service“ stehen 202 Pflegeplätze zur Verfügung, fast 90 Prozent davon in Einzelzimmern. Einen Schwerpunkt bilden die Angebote für Menschen mit Demenz: 104 Plätze sind im gerontopsychiatrischen Bereich vorgesehen, 35 Plätze werden im beschützenden Bereich angesiedelt sein.

Wie im Hans-Sieber-Haus wird es einen eigenen Bereich für pflegebedürftige Menschen muslimischen Glaubens geben. Mit der Tagespflege und dem ambulanten Pflegedienst wendet sich das Haus auch an pflegebedürftige Menschen, die in den naheliegenden Stadtteilen leben.

### Erneuerungen im Bestand: mehr Lebensqualität, höhere Arbeitszufriedenheit

#### Eröffnung eines neuen Wohnbereichs im Haus an der Rümmanstraße

Nach einem Jahr Umbau- und Modernisierungsarbeiten wurde am 30. März 2023 der Wohnbereich rund um das Atrium des Hauses an der Rümmanstraße eröffnet. Hier stehen nun 22 moderne und barrierefreie Pflege-Einzelzimmer zur Verfügung, davon 50 Prozent rollstuhlgerecht.

Die Räumlichkeiten bieten zeitgemäßen Komfort inklusive WLAN, TV-Geräten, die dem Bett gegenüber installiert sind, und einer Lesebeleuchtung, die vom Bett aus gesteuert werden kann. Auch die Gestaltung der Bäder orientiert sich an den Bedürfnissen der Bewohner:innen: Demenziell erkrankte Menschen können sich etwa durch eine klare Farbgestaltung einfacher orientieren. Die Waschbecken sind unterfahrbar und die Spiegelschränke wurden extra angefertigt und ermöglichen auch Rollstuhlfahrer:innen eine problemlose Nutzung.

Insgesamt fielen Baukosten von 4,7 Mio. Euro an, für die die Landeshauptstadt im Dienste einer besseren Versorgung der Schwabinger Senior:innen die Mittel zur Verfügung stellte. Die zusätzlichen 22 Pflege-Einzelzimmer verbessern für Schwabinger Senior:innen die Chancen, bei Pflegebedürftigkeit im Stadtviertel bleiben zu können.

#### Zusätzliche Mitarbeiterwohnungen im Haus an der Rümmanstraße in Planung

In Kooperation mit der ehemaligen GEWOFAG und GWG, der „Münchner Wohnen“, haben die Planungen für 56 Mitarbeiterwohnungen begonnen, die durch die Parkplatzüberbauung entstehen werden. Das Klimaschutzkonzept sieht einen Stelzenbau in einer Holzhybridbauweise, den Energiestandard Effizienzhaus 40 und eine Dachbegrünung mit Photovoltaikanlage vor. So wird eine innerstädtische Nachverdichtung von Wohnraum ohne zusätzliche Bodenversiegelung realisiert. Zwei Planungen sind nach der Ausschreibung in der engeren Auswahl, 2024 soll der Vergabeprozess abgeschlossen werden.

#### Erweiterung der Kita im Haus St. Josef und Vorbereitung der Generalsanierung

Mit der Erweiterung der Kita im Haus St. Josef um einen zusätzlichen Bastelraum wurden die bisherigen zehn Plätze um weitere fünf ergänzt. In Vorbereitung der Generalsanierung hat die MÜNCHENSTIFT in einem ersten Schritt die MRG

Gemeinsame Angebote
Allgemeine Pflege
Gerontopsychiatrische Pflege
Primary Nursing
Tagespflege
Kurzzeitpflege
Ambulanter Pflegedienst
Münchner Menü-Service
Zusätzlich in TAU:
Intensive Pflege
Zusätzlich in FNS:
Wohnen mit Service
Muslimischer Wohnbereich
Beschützender Bereich

**Tabelle**  
Übersicht der Angebote in TAU und FNS

Münchner Raumentwicklungsgesellschaft mit der Grundlagenerfassung beauftragt.

#### Mit Photovoltaikanlagen den eigenen Strom produzieren

Bisher wurde der auf den Dächern der MÜNCHENSTIFT produzierte Strom von einem externen Betreiber ins allgemeine Stromnetz eingespeist. Mit dem Kauf der Photovoltaikanlagen 2023 änderte sich das: Die auf den Dächern vom Haus an der Effnerstraße, Haus St. Martin, Haus St. Maria Ramersdorf, Alfons-Hoffmann-Haus und Haus an der Rümmanstraße produzierten kWh fließen nun in die hauseigenen Netze. Sobald geklärt ist, ob die Statik und der Brandschutz weiterer MÜNCHENSTIFT-Häuser die Photovoltaikanlagen unterstützen, soll in Kooperation mit den Stadtwerken auch auf weiteren Dächern Solarenergie genutzt werden. Auch ein Ausbau auf den bereits versorgten Häusern ist geplant.

**Siehe hierzu auch:**  
Foto auf Seite 30



### 2.2.8 ClimateCare: Klimaneutralität und Umweltschutz weiter im Mittelpunkt

Bereits 2013 begann die MÜNCHENSTIFT mit Umweltmaßnahmen in mehreren Bereichen. Heute gibt es eine eigene Umweltpolitik und seit 2023 eine Umweltbeauftragte, die die Aktivitäten kommuniziert und systematisch vorantreibt.

Die Umweltpolitik der MÜNCHENSTIFT umfasst die relevanten Umweltmaßnahmen, denen sich das Unternehmen verschrieben hat und ist in jedem Haus im Eingangsbereich ausgehängt. Dazu gehört im Wesentlichen die Etablierung des Umweltmanagementsystems EMAS (Eco-Management and Audit Scheme) im gesamten Unternehmen, wie z. B. die Förderung des Umweltbewusstseins der Mitarbeitenden durch ihre Einbeziehung und Weiterbildungen in Klimaschutz und Nachhaltigkeit, eine transparente und offene Kommunikation umweltrelevanter Aspekte im Unternehmen sowie mit Unternehmenspartnern und Stadtteilen. Nicht zuletzt die bindende Verpflichtung zur Einhaltung der Klimaschutzziele der Landeshauptstadt München.

Darauf bauen die einzelnen Maßnahmen im Jahr 2023 auf. Dass auch tatsächliche Reduktionen erzielt werden konnten, zeigte die CO<sub>2</sub>-Bilanz des Jahres. Hier konnte durch die Energiesparmaßnahmen, zu denen anlässlich der Gasknappheit aufgrund des Ukraine-Krieges die Geschäftsleitung 2022 aufgerufen hatte, eine Energieeinsparung von umgerechnet über 1.000 Tonnen CO<sub>2</sub> gegenüber dem Vorjahr erzielt werden. Durch die Sensibilisierung der Mitarbeitenden wurde der Müll besser getrennt, neu angeschaffte Müllpressen bei den Papiercontainern und eine Umstellung der Entsorgung auf Abruf führten in den EMAS-Häusern teilweise zu weniger Abholfahrten und damit zu einer besseren Klimabilanz.

Um Klimaschutz, Umweltschutz und Abfallmanagement weiter voranzutreiben, stand in dem Jahr eine Reihe von Maßnahmen im Mittelpunkt. Dazu gehörten v. a. die Fortsetzung des Prozesses der EMAS-Zertifizierung, der 2020 begonnen hatte, der Kauf der Photovoltaikanlagen auf den Hausdächern und die Schaffung der Stelle einer hauptamtlichen Umweltbeauftragten, die mit den frisch ernannten Umweltbeauftragten der Häuser zusammenarbeitet und den Prozess etabliert.

#### EMAS-Zertifizierung als wesentlicher Baustein

Durch die Öko-Zertifizierung EMAS werden Umweltschutz und Nachhaltigkeit in allen unternehmerischen Prozessen verankert. Grundlegend ist die Einbeziehung der Mitarbeitenden sowie die interne und externe Kommunikation, um ein Umweltschutzbewusstsein zu schaffen. Nach dem Alfons-Hoffmann-Haus als Pilotheim im Jahr 2021 und Haus Heilig Geist im Jahr 2022 startete im August 2023 die EMAS-Zertifizierung des Hauses an der Effnerstraße, das von den Erfahrungen der beiden ersten EMAS-Häuser profitieren kann. 2024 werden alle Häuser und somit die gesamte MÜNCHENSTIFT in einem sogenannten Multisite-Verfahren zertifiziert. Viele Hausbereiche und Abteilungen arbeiten dafür eng zusammen, um die anspruchsvolle Öko-Zertifizierung zu erlangen. Von den Küchen über die Büros bis in die Pflegebereiche hinein tauschten sich die Mitarbeitenden aus, entwickelten Ideen und trugen wesentlich zu den erfolgreichen Zertifizierungen bei.

#### Photovoltaikanlagen zur Verbesserung der CO<sub>2</sub>-Bilanz

Die Photovoltaikanlagen auf den Dächern von fünf Häusern, deren Strom bisher nicht der MÜNCHENSTIFT gutgeschrieben werden konnte, wurden mittlerweile vom Vorbesitzer gekauft. Sie werden saniert und zur eigenen Stromerzeugung genutzt, als ein Beitrag zur Verbesserung der CO<sub>2</sub>-Bilanz.

#### Umweltbeauftragte zur systematischen Entwicklung

Zum Dezember 2022 wurde schließlich mit Alexandra Boneff eine Umweltbeauftragte eingesetzt, die die Aktivitäten des Unternehmens in Sachen Klimaschutz und Umweltschutz systematisch vorantreibt. Im Oktober 2023 kam als weiterer Aufgabenbereich das Abfallmanagement hinzu, hier mit dem Ziel die Mülltrennung und Abfallreduzierung voranzutreiben und dabei auch finanzielle Ressourcen zu sparen.

Alexandra Boneffs zentrale Aufgaben als Umweltbeauftragte umfassten 2023, neben der Erstellung der CO<sub>2</sub>-Bilanz und der Projektleitung bei EMAS,

**Weitere Infos**  
zu den PV-Anlagen  
auf Seite 31

## Häuser, auf deren Dächern Photovoltaikanlagen eigenen Strom produzieren



vor allem die interne und externe Kommunikation sowie die Vernetzung mit den Klimamanager:innen der anderen Beteiligungsgesellschaften und den Referaten der Stadt. Dazu gehörten Vorträge in den MÜNCHENSTIFT-Häusern, um die Mitarbeitenden zu sensibilisieren und zu Umwelt- und Sparmaßnahmen anzuregen, wie z. B. darauf zu achten, die Heizungen und Lichter in nicht benutzten Räumen auszuschalten. Künftig werden Termine mit Bewohner:innen im Münchener Bürgerheim und Mathildienstift organisiert, aber auch Angehörige und Ehrenamtliche sollen durch Veranstaltungen miteinbezogen werden. „Die MÜNCHENSTIFT hat die Zukunft ihrer Enkel im Blick“, so Alexandra Boneff, „sodass neben dem Verständnis von Maßnahmen im Bereich Heizung, Energie und Ernährung die Kommunikation mit Kindern und Enkeln angeregt werden soll.“ Die Umweltbeauftragte sorgt für den Austausch und die Koordination der Umweltbeauftragten der einzelnen Häuser und ist daneben zentrale Ansprechpartnerin im Unter-

nehmen für Fragen, Ideen und Verbesserungsvorschläge. Es wurde z. B. angeregt, Sendeberichte beim Faxen nicht mehr auszudrucken, sondern auf einen digitalen Tagesreport umzustellen, oder in den Cafeterien auch Hafermilch anzubieten. Im Bereich externe Kommunikation entstanden mehrere Artikel, z. B. in einer Hauswirtschaftszeitung über die „Nachhaltigkeit in der Küche“ im Haus St. Josef. Darüber hinaus wurde die Teilnahme an dem Wettbewerb „Nachhaltig unterwegs im hauswirtschaftlichen Betrieb“ initiiert, in diesem Jahr mit dem Haus Heilig Geist. Nicht zuletzt entwickelte Alexandra Boneff mit Hilfe des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) einen ersten Entwurf eines Nachhaltigkeitsberichts, der ab 2025 Pflicht werden wird. Der DNK ist mehr als ein Berichtsstandard, der Nachhaltigkeitsleistungen transparent macht. Die DNK-Erklärung dient gleichzeitig als internes Analyseinstrument, bleibt anschlussfähig an kommende Berichtspflichten und kann die Basis für einen ersten Nachhaltigkeitsbericht der MÜNCHENSTIFT bilden.

### Ulrike Dorsch, Hauswirtschaftsleitung über die EMAS-Zertifizierung im Haus an der Effnerstraße

Wir haben uns in einem Arbeitskreis aus Mitarbeitenden und der Bewohnerförsprecherin darüber ausgetauscht, was jeder in seinem Arbeitsfeld verändern kann. Es wurden Ideen gesammelt, besprochen und umgesetzt.

Die Pflege achtet z. B. darauf, dass die Heizungen nach Verlassen der Zimmer nicht mehr hochaufgedreht sind oder nicht benötigte Lichter ausgeschaltet werden. Lebensmittelbestellungen werden täglich und vor allem individuell für unsere Bewohner:innen angepasst. Die Küche hat bei Lieferanten angefragt, ob sie mit weniger Plastikverpackungen liefern können. Müllbehälter für Kunststoff und Papier wurden besorgt, ein Trennsystemmülleimer für Cafeteria, Wohnen mit Service und Besprechungsräume angeschafft. Auch unsere Artenschutzwiesen und die naturnahe Gestaltung der Außenanlagen, z. B. mit einer „Spirale der Erinnerung“, sind ein toller Beitrag.





### 2.3 Pflegequalität im Fokus

#### 2.3.1 Pflegequalität mitgestalten: Zusammenarbeit mit dem Medizinischen Dienst Bayern

Von der einseitigen Kontrolle der Pflegequalität und Einforderung umfangreicher Dokumentationen hin zu einem Diskurs auf Augenhöhe, fachlicher Begleitung und Unterstützung: Die Zusammenarbeit mit dem MD Bayern hat sich in den vergangenen Jahren substantiell verändert. Mit unserem Projekt DokuCare, der Entbürokratisierung der Pflegedokumentation, ist ein Dialog in Gang gekommen, von dem beide Seiten profitieren und der im Dienst der Pflegequalität steht.

In Vorbereitung auf die neue Qualitätsprüfungsrichtlinie stellte die MÜNCHENSTIFT ihr Pflegeprozessmodell und die dazugehörige Pflegedokumentation im Jahr 2021 grundlegend um: Auf Basis des Strukturmodells\* wurde die Pflegedokumentation entbürokratisiert und im Rahmen der Personzentrierung auf die Bedarfe und individuellen Bedürfnisse der pflegebedürftigen Person ausgerichtet. Im Zuge dieses Umbaus suchte die MÜNCHENSTIFT den direkten Austausch mit dem MD Bayern: Am Runden Tisch konnten offene Fragen konstruktiv gelöst werden und eine partnerschaftliche Zusammenarbeit begann.

Mit Schulungen und der Befähigung der Pflegekräfte im Rahmen von DokuCare gelang es systematisch, die Dokumentation zu verschlanken und die Mitarbeitenden in ihrer Fachlichkeit zu stärken. Routinen in der Dokumentation entfielen, Individualität und personbezogenes pflegerisches Risikobewusstsein stehen wieder im Zentrum. So wurde Zeit eingespart, die nun in die Betreuung der Bewohner:innen einfließen kann. Eine neue Besprechungskultur wurde eingeführt, bei der alle am Pflege- und Betreuungsprozess Beteiligten zu Wort kommen und ihr wertvolles Wissen über die Bewohner:innen einbringen – ein wichtiges Instrument, um die Personzentrierung zu vervollkommen.

In ihrer Fachlichkeit gestärkt und mit einem enormen Kenntnisstand zu allen Belangen der Bewohner:innen gelingt es den Pflegekräften im Fachgespräch mit dem MD Bayern heute, die eigenen pflegerischen Entscheidungen zu erklären und ggf. im Diskurs zu verteidigen.

#### Emina Tubic, WBL im Haus an der Tauernstraße, über die veränderte Prüfungssituation mit dem MD Bayern

„Wurden noch vor fünf bis sechs Jahren die Aussagen einer Pflegekraft bei der Qualitätsprüfung im Haus durch den damaligen MDK überhaupt nicht beachtet, sind sie heute relevant. Den Fachkräften wird zugehört: Was sie sagen, hat Gewicht. Das liegt auch an der Dokumentation nach dem Strukturmodell. Früher war die oft zwanzig Seiten lange Dokumentation für alle Bewohner:innen mehr oder weniger gleich. Jetzt wird die individuelle Situation der Bewohner:innen beachtet, die Maßnahmenpläne werden auf ihre Ressourcen abgestimmt. Das ist eine große Erleichterung für alle, die dokumentieren. Und die genaue Kenntnis der Befindlichkeit der Bewohner:innen gibt Sicherheit gegenüber dem MD Bayern.“

Wir haben heute weniger Angst vor der Qualitätsprüfung im Haus. So können wir uns noch besser auf die Bedürfnisse der Bewohner:innen konzentrieren: Alles, was wir tun, dient dem Wohlbefinden der Bewohner:innen, denn wir müssen nichts zusätzlich tun, um in Prüfungen gut abzuschneiden.“

#### Gemeinsame Projektarbeit zur befundgestützten Begutachtung

Aus dem Dialog, der zwischen der MÜNCHENSTIFT und dem MD Bayern entstanden ist, können nun in einem Projekt weitere Synergien genutzt werden. Im Rahmen von gemeinsamen Workshops und Schulungen lernen wir die Prozesse des Medizinischen Dienstes kennen und finden gemeinsam Regularien für den Prozess der befundgestützten Begutachtung bei der Höherstufung eines Pflegegrades. „Dabei verfolgen wir das gemeinsame Ziel, die Pflegedokumentation weiter zu entbürokratisieren und die Qualität hochzuhalten“, so Karin Bernecker, Leitung Qualität. Neben der MÜNCHENSTIFT arbeitet der MD Bayern nur mit zwei weiteren Unternehmen in dieser Form zusammen.

Was ändert sich? Kam der MD Bayern zur Höherstufung eines Pflegegrads zuvor in die Häuser, um die Bewohner:innen selbst in Augenschein zu nehmen, erfolgt die Höherstufung mit der befundgestützten Begutachtung nun auf Basis der von den Pflegekräften eingereichten Dokumentation. Eine Entwicklung, die den Prozess auf beiden Seiten vereinfacht: „So müssen wir nicht mehr – wie im vergangenen Jahr – mit 26 Vollzeitkraft-Stellen in Vorleistung gehen, da wir Monate auf die Ergebnisse der Höherstufungen durch den MD Bayern warten mussten“, so Karin Bernecker. Weiterer Vorteil: Die befundgestützte Begutachtung stärkt die Professionalität der Pflegekräfte. Auch der Gesetzgeber hat dies erkannt. So ist im Eckpapier des Pflegekompetenzgesetzes im Dezember 2023 zu lesen: Im Bereich der Langzeitpflege soll im Rahmen eines Modellprojekts beim Medizinischen Dienst (MD) geprüft werden, ob und inwieweit eine Feststellung der Pflegebedürftigkeit nach § 18 SGB XI durch Pflegefachpersonen im Rahmen der pflegerischen Versorgung mit Überprüfung durch den MD zu gleichwertigen Begutachtungsergebnissen sowie einer Entlastung des MD führt.

#### Verlängerung des Prüfungszyklus

In den Richtlinien des MD\* steht: „Eine Regelprüfung in Pflegeeinrichtungen der vollstationären Langzeitpflege kann laut § 114c Absatz 1 SGB XI ab dem 1. Januar 2023 regelmäßig im Abstand von höchstens zwei Jahren stattfinden, wenn durch die Pflegeeinrichtung ein hohes Qualitätsniveau sichergestellt wird.“ Um dies zu erreichen, müssen die Ergebnisse der halbjährlich erhobenen Qualitätsindikatoren und das Ergebnis der MD-Prüfung qualitativ hochwertig und miteinander plausibel sein. Dass der Prüfungszyklus – zunächst im Haus St. Josef – von einem auf zwei Jahre verlängert wird, ist ein großartiges Ergebnis, das auf die Mitarbeitenden zurückwirkt. „Dies ist das Ergebnis von kontinuierlicher Weiterentwicklung der Fachlichkeit, Übernahme von Verantwortung und des enorm gestärkten Selbstbewusstseins der Pflegekräfte. Schön, wenn ein Plan aufgeht“, freut sich Karin Bernecker über das erfolgreiche Zusammenspiel von DokuCare, Primary Nursing und SmartCare@Mobil.

\*Richtlinien des Medizinischen Dienstes Bund nach § 114c Absatz 1 SGB XI i. V. m. § 53d Absatz 3 Nummer 5 SGB XI Verlängerung des Prüfrhythmus (PruP-RiLi).

#### Julia Scholz, PDL im Haus St. Josef, über Gründe und Auswirkungen des verlängerten Prüfungszyklus

##### Wie kam es zu dieser Bewertung durch den MD Bayern?

**JS:** Wir wussten zwar, dass es bei einer sehr hohen Qualität die Möglichkeit eines verlängerten Prüfungszyklus gibt, und haben uns auch sehr darum bemüht. Gerechnet haben wir jedoch nicht damit. Der MD Bayern bescheinigte uns 2023 ein sehr hohes Qualitätsniveau, sodass die Prüfung der vollstationären Pflege in unserem Haus 2024 ausgesetzt wird. In den mündlichen und schriftlichen Berichten wurde der gute fachliche Austausch mit den Mitarbeitenden betont, aus dem hervorgeht, dass die Mitarbeitenden wissen, was sie tun und warum. Dass unsere Mitarbeitenden die Bewohner:innen sehr gut kennen und die Fragen des MD klar beantworten können, ist zu einem großen Teil auf die Einführung des Bezugspflegesystems Primary Nursing zurückzuführen. Auch unsere niedrige Krankheitsquote wirkt sich spürbar auf die Qualität unserer Pflege aus.

##### Was ändert das für Ihr Haus?

**JS:** Die Anerkennung durch den MD Bayern macht alle sehr stolz und hat einen sehr positiven Effekt auf die Stimmung und die Zufriedenheit der Mitarbeitenden. Das kommende Jahr wollen wir dafür nutzen, noch intensiver an der Qualität zu arbeiten, beispielsweise wenn es darum geht, die Beschäftigung noch individueller auf die Bedürfnisse der einzelnen Bewohner:innen abzustimmen. Und wir werden natürlich alle Anstrengungen unternehmen, um den hohen Standard aufrechtzuerhalten!



| Julia Scholz, Haus St. Josef



### 2.3.2 Freiheitsentziehende Maßnahmen: es geht auch ohne

Das Handeln der MÜNCHENSTIFT ist ausgerichtet auf ein möglichst hohes Maß an Selbstbestimmung der Bewohner:innen als entscheidende Voraussetzung für mehr Wohlbefinden und Lebensqualität. Die Vermeidung von freiheitsentziehenden Maßnahmen ist mit diesem Anspruch unmittelbar verknüpft. Die MÜNCHENSTIFT als größter Anbieter in der stationären Altenpflege in München zeigt auf sehr anschauliche Art und Weise, wie es gelingt, bei rund 2.000 Pflegebedürftigen in neun Häusern fast vollständig auf FEM zu verzichten.

In ihrem Pflege- und Betreuungskonzept hat sich die MÜNCHENSTIFT das Ziel von null freiheitsentziehenden Maßnahmen (FEM) gesetzt und festgeschrieben. Seit mehr als 10 Jahren wird nun die Null-Prozent-FEM-Strategie konsequent verfolgt. Das Ergebnis: Jährlich wird seit 2015 bei weniger als 0,5 Prozent der Bewohner:innen eine FEM durchgeführt, in den vergangenen 6 Jahren sogar weniger als 0,3 Prozent. Wie ist das gelungen?



#### Im Interview:

Petra Maria Neuhaus, stellvertretende Leitung Abteilung Qualität und seit 2012 verantwortlich für die Umsetzung der Null-Prozent-FEM-Strategie in der MÜNCHENSTIFT, berichtet darüber, wie die Umsetzung von null Prozent FEM im Unternehmen gelungen ist.

#### 1. Welchen Weg ist die MÜNCHENSTIFT bei der Vermeidung von FEM gegangen?

Eine Sensibilisierung für das Thema findet bereits seit 2006 in unseren Häusern der MÜNCHENSTIFT statt. Richtig Fahrt aufgenommen hat die Reduzierung von FEM mit der 2012 gestarteten, großen Qualitätsoffensive durch einen breit angelegten Maßnahmenplan.

Hierzu zählte zunächst, alle Häuser mit einer angemessenen Grundausstattung an Hilfsmitteln zu versorgen, wie z. B. Sensormatten, Bewegungsmeldern, Niederflurbetten, Sitzliegesäcken, Cosy Chairs sowie Pflegebetten, die mit geteilten Bettseitenteilen ausgestattet wurden. Dies hatte sich bei der Reduzierung der FEM-Zahlen bereits äußerst bewährt.

#### Individuelle Fallbesprechungen auf den Wohnbereichen

Wesentlich in der Vermeidung von FEM und medizinischen Schutzmaßnahmen ist auch die Identifizierung von potenziellen Risikofaktoren, wie z. B. die Sturzgefährdung. Die Identifizierung von betroffenen Bewohner:innen gelang mit einer individuellen Fallbesprechung auf den jeweiligen Wohnbereichen mit allen am Betreuungsprozess Beteiligten. Sie half, die in Betracht kommende FEM durch Handlungsalternativen zu kompensieren. Diese Fallbesprechungen wurden zu einem überwiegenden Anteil durch eine Mitarbeiterin der Abteilung Qualität mit der Zusatzqualifikation Verfahrenspflegerin Werdenfeller Weg\* begleitet. Die Begleitung durch eine externe Person bewährte sich, da sich hier zeigte,

\*Der „Werdenfeller Weg“ zur Vermeidung fixierender Maßnahmen in stationären Einrichtungen ist ein verfahrensrechtlicher Ansatz im Rahmen des geltenden Betreuungsrechtes, welcher die Freiheitsbeschränkung anordnenden rechtlichen Vertreter sowie die Freiheit beschränkenden Einrichtungen stützt und bestärkt. Die gleichnamige Organisation bietet u. a. Beratungen und Fortbildungen zum Thema an.

dass Pflege- und Betreuungsteams von einer außenstehenden Sichtweise profitieren und bestehende Unsicherheiten geklärt werden konnten.

#### Umfangreiche Schulungen zu Handlungsalternativen

Neben den kontinuierlich durchgeführten Fallbesprechungen, die von den Qualitätsbeauftragten als FEM-Beauftragten begleitet wurden, erfolgten zeitgleich umfangreiche Schulungen. Diese behandelten alle Themen rund um die Vermeidung von FEM wie den Einsatz von individuellen Handlungsalternativen, beispielsweise Sturzprophylaxe, Förderung und Erhaltung der Mobilität und Milieugestaltung, und den Umgang mit aufforderndem Verhalten.

#### Beratung der Angehörigen

In einem nächsten Schritt entwickelten die Häuser mit der Abteilung Qualität einen Flyer zur Aufklärung und Beratung von An- und Zugehörigen und Bewohner:innen in der Vermeidung von FEM, verbunden mit einem breiten Angebot von Alternativmaßnahmen zu den Bettseitenteilen, Bauchgurten und Sitzhosen. Die dargestellten Maßnahmen zeigten bald erste Erfolge. Den Mitarbeitenden der Häuser gelang es im Jahr 2015 durch hohes Engagement und den Einsatz von guten Fachkenntnissen, die Anzahl der FEM von 4,9 gegen null zu reduzieren. Bestärkt und unterstützt von den Führungskräften, wurden die Mitarbeitenden immer kreativer und mutiger im Einsatz von Alternativmaßnahmen.

#### Mit Mobilisierung FEM gezielt vorbeugen

Die MÜNCHENSTIFT implementierte 2016 und 2017 den Expertenstand zur Erhaltung und Förderung der Mobilität mit Bewegungskompetenz als Schlüsselqualifikation. Mit Kinästhetik können Bewohner:innen verlorene Kompetenzen in der Beweglichkeit wieder zurückerlangen. Mit dem Bewusstsein, welche Bedeutung Förderung von Mobilität und Eigenbewegung im Pflege- und Betreuungsalltag zukommt, setzten sich die Häuser der MÜNCHENSTIFT mit dem 3-Schritte-Programm zur „Mobilitätsförderung nach Zegelin“ auseinander. Dies ist eine sehr einfache und effektive Methode, ohne großen pflegerischen Mehraufwand Mobilität in den Pflege- und Betreuungsalltag zu integrieren. Zusätzlich wird in allen Häusern für sturzgefährdete Bewohner:innen das Kraft-Balance-Training angeboten.

#### Beispiele von FEM-reduzierenden Maßnahmen:

- **Kinästhetik:** Schulung der Bewegungskompetenz durch Selbstwahrnehmung
- **Kraft- und Balancetraining**
- **tiergestützte Therapie**
- **tagesstrukturierende Maßnahmen**
- **geführte Spaziergänge** durch den Einsatz von Ehrenamtlichen
- **Musizieren und Singen**
- **Biografiearbeit**
- **basale Stimulation:** Anregung primärer Körper- und Bewegungserfahrungen
- Aktivierung der **Körperspannung**
- **Validation:** wertschätzende Kommunikation

#### Monatliches Monitoring

Bei der Vermeidung von FEM spielt auch die Erfassung von monatlichen Risikopotenzialen eine wichtige Rolle, wie z. B. die Anzahl der Sturzereignisse. Die Erfassung sämtlicher freiheitsentziehender Maßnahmen (richterlicher Beschluss) sowie der Schutzmaßnahmen in einer Statistik dient der Ursachenanalyse: Qualitätsverantwortliche in den Häusern und die Abteilung Qualität besprechen auf dieser Basis, welche Handlungsalternative jeweils zum Einsatz kommen kann. Jede anzudenkende bzw. eingesetzte freiheits- oder bewegungseinschränkende Maßnahme wird im Haus und durch die Abteilung Qualität hinterfragt. Es erfolgt eine gemeinsame Ursachenanalyse zwischen den Qualitätsverantwortlichen und der Abteilung Qualität mit der Intention, freiheits-, bewegungseinschränkende und Schutzmaßnahmen durch Handlungsalternativen zu ersetzen.

#### 2. Wie ist es gelungen, die Strategie derart zu verankern?

Diese Strategie zu verankern, bedeutet für alle am Pflege- und Betreuungsprozess Beteiligten sowie ihre Führungskräfte, kontinuierlich die Individualität, die Autonomie und die Würde der Bewohner:innen in den Mittelpunkt unseres Handelns zu stellen.



Jede und jeder hat das Recht, sich frei bewegen zu können – die Selbstbestimmung, die Förderung und Erhaltung der Lebensqualität unserer Bewohner:innen ist ein wesentliches Merkmal der Personzentrierung. Das haben wir verinnerlicht und danach pflegen wir.

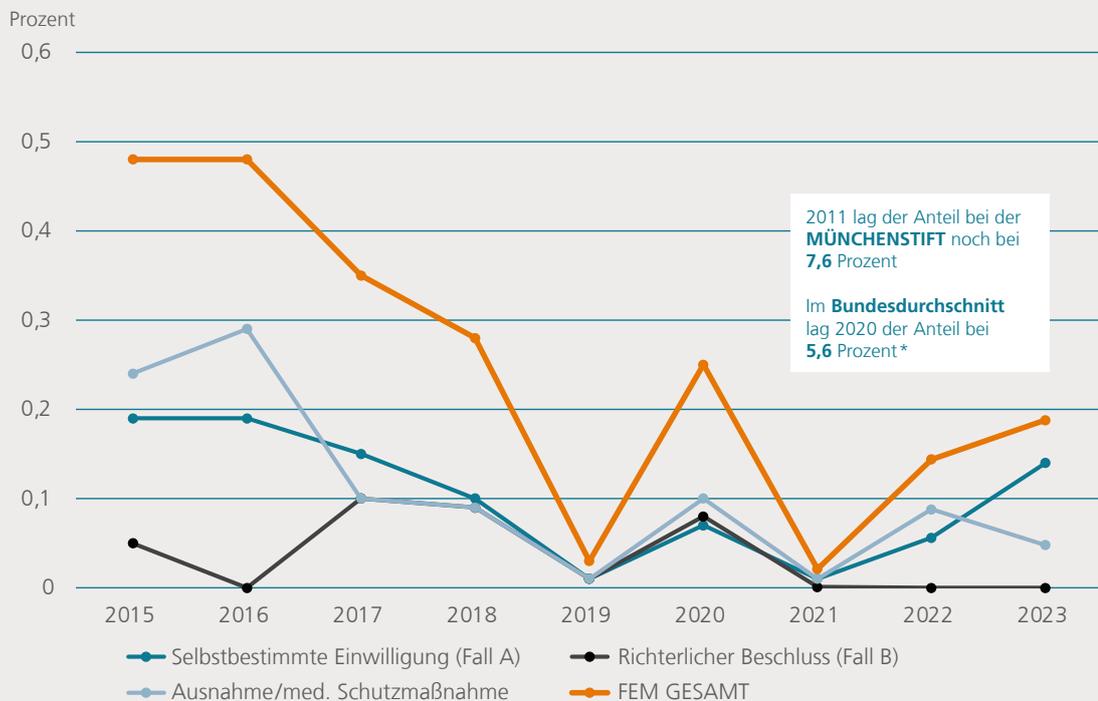
### 3. Wie schaffen wir es, dieses Niveau zu halten?

Nahezu null FEM anwenden zu müssen, ist kein Ergebnis, auf dem wir uns ausruhen können. Dafür ist ein breites Handlungsrepertoire für Pflegendе und Betreuende in der Begleitung von Bewohner:innen mit einem Sturzrisiko oder für Menschen mit Demenz unabdingbar. Jede Entscheidung darüber, ob FEM angewendet werden sollen oder nicht, ist durch eine individuelle Betrachtung, Erfassung

und Bewertung von Eigenschaften und Vorlieben der Bewohner:innen zu ermitteln. Die/Der Betroffene steht als Person mit ihren/seinen Wünschen, Bedürfnissen und ihrer/seiner individuellen Lebensgeschichte stets im Mittelpunkt. Entscheidend ist, die Problemstellung klar vor Augen zu haben. In der Vermeidung von freiheitsentziehenden Maßnahmen sind Kreativität, behutsames Ausprobieren, Offenheit und Ideenreichtum gefragt. Nur wenn alle am Versorgungsprozess Beteiligten gemeinsam ihre Verantwortung wahrnehmen, können individuelle Handlungsalternativen erarbeitet und eingesetzt werden. Und die Voraussetzung dafür ist schließlich, dass die Pflegenden bereit sind, ihr Fachwissen regelmäßig zu aktualisieren bzw. neues Wissen zu erlangen.



Anzahl der durchgeführten FEM im Jahresdurchschnitt in Prozent (anteilig Bewohner:innen stationär)



\*Quelle: 6. Pflege-Qualitätsbericht des MD Bayern (Dezember 2020).

### 2.3.3 Einführung des Expertenstandards Mundgesundheits

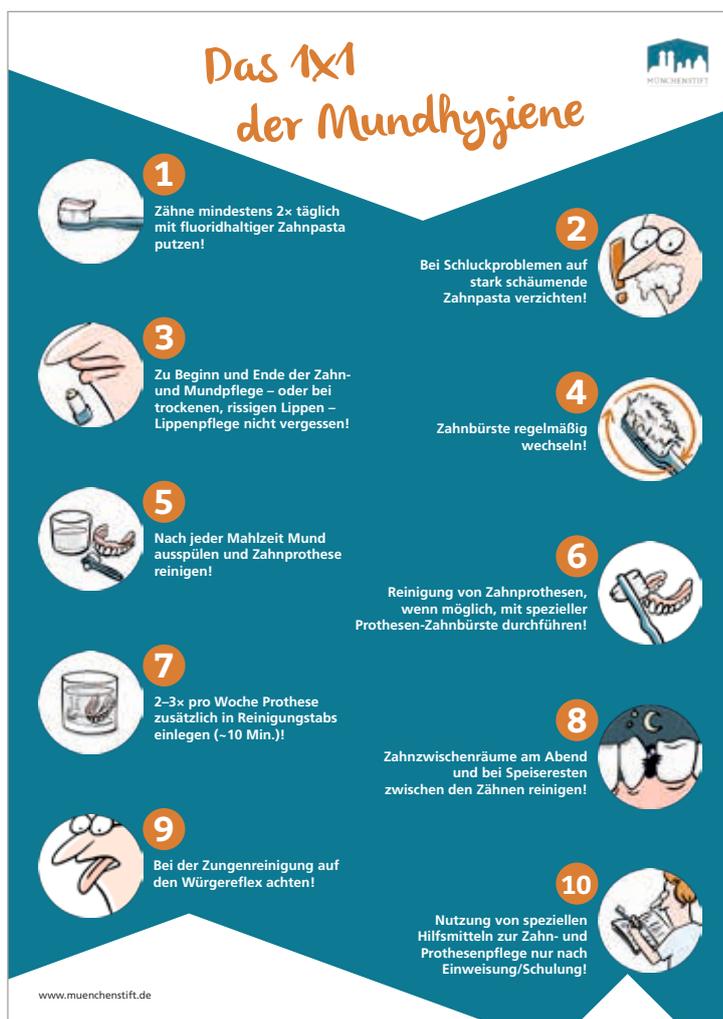
Als 10. pflegerischer Standard des Deutschen Netzwerks für Qualitätsentwicklung in der Pflege (DNQP) ist im Januar 2023 der Expertenstandard Mundgesundheits erschienen. Da Probleme im Mundbereich sehr häufig auftreten und in erheblichem Maß Gesundheit und Wohlbefinden beeinträchtigen können, sollen klar definierte Maßnahmen der Prophylaxe dienen und Erkrankungen gezielt entgegenwirken. 2023 wurde der Expertenstandard Mundgesundheits in den Häusern eingeführt.

In Abstimmung mit den Pflegedienstleitungen erarbeitete die Abteilung Qualität die Einführung des Expertenstandards: angefangen bei der Integration der Inhalte in die Pflegeroutinen und die Dokumentation bis hin zum Roll-out in den Häusern durch umfassende Schulungen.

Nachdem im April die PDL, sPDL, Einsatzleitungen AMD und Wohnbereichsmanager:innen in den Häusern durch die Abteilung Qualität und eine externe Expertin geschult wurden, folgte im Juni die Implementierung in den Wohnbereichen, dem AMD, der Tagespflege und an den Schnittstellen wie Pflegeüberleitungen oder Ausbildungsbeauftragte.

Moderne Tools halfen dabei, den Expertenstandard in den Pflegealltag zu integrieren: Dazu gehört ein Mundinspektionsset, ein Beratungskoffer mit allen wichtigen Hilfsmitteln wie Mundspiegeln, Tupfern und Kompressen, die nach Bedarf bestellt werden können.

Erstmals wurde der Expertenstandard „Förderung der Mundgesundheits in der Pflege“ durch eine interprofessionelle Arbeitsgruppe aus Physiotherapeuten, Zahnärzten, Ernährungstherapeuten und Pflegeexperten entwickelt. Neben der pflegerischen Wissensvermittlung zur Mundgesundheits schulen Zahnärzte im Umgang mit und der Reinigung von Voll- und Teilprothesen. Sie erklären, wie eine Mundinspektion gelingt und welche neuesten Implantate auf Pflegekräfte zukommen. „Die Schulungen durch die Zahnärzte sind eine wertvolle Ergänzung und vermitteln wichtiges Fachwissen, das uns alle weiterbringt“, freut sich Petra Neuhaus, stellvertretende Leitung Qualität über die ersten Ergebnisse. „Jetzt sind wir perfekt ausgestattet, um mit besserer Mundgesundheits unsere Bewohner:innen noch effektiver zu schützen und für sie mehr Wohlbefinden und Lebensfreude zu erreichen.“



Das Einmaleins der Mundhygiene als Poster bringt die wichtigsten Regeln auf den Punkt und hilft, sich zu erinnern.

### 2.3.4 Innovative augenärztliche Versorgung via Telemedizin

Die MÜNCHENSTIFT ging in einem Kooperationsprojekt zur augenärztlichen Versorgung neue Wege. Nach einer Pilotphase, die das Hans-Sieber-Haus erfolgreich durchlaufen hat, begann sie Ende 2023 mit der Einführung des Angebots in allen Häusern.

Menschen mit Demenz oder Gehunsicherheit sind ganz besonders auf ihren Sehsinn angewiesen. Gerade ihnen ist aber der Weg zur Facharztpraxis oft nur schwer oder kaum möglich. Mit der Folge, dass eine Verschlechterung des Sehens oder eine Augenerkrankung nicht entdeckt wird. Zu den häufigsten festgestellten Augenerkrankungen in der OVIS-Studie, die zwischen 2014 und 2016 in Seniorenheimen durchgeführt wurde, zählen altersabhängige Makuladegeneration (AMD), grauer Star und grüner Star. Bei rund der Hälfte der Teilnehmenden lag ein grauer Star vor, bei knapp 40 Prozent eine AMD und bei rund 21 Prozent



bestand der Verdacht oder die gesicherte Diagnose eines grünen Stars. Zudem fehlten häufig passende Brillen, die gutes Sehen und auch Lesen ermöglichen und wesentlich zur Teilhabe am gesellschaftlichen Leben beitragen würden.

Um ihre Bewohner:innen bestmöglich augenärztlich zu versorgen, ist die MÜNCHENSTIFT 2023 die Kooperation mit der Mirantus Health GmbH eingegangen. „Für die Gesundheit und Lebensqualität unserer Bewohner:innen ist diese augenfachärztliche Versorgung enorm wichtig. Bedarfsgerechte Brillen oder die frühzeitige Entdeckung und Behandlung von Augenkrankheiten, wie z. B. dem grauen Star ermöglichen Selbstständigkeit und Teilhabe am sozialen Leben“, so MÜNCHENSTIFT-Geschäftsführerin Renate Binder.

Der Gründer der Mirantus Health GmbH, Dr. med. Claus Gruber, lernte das Versorgungsmodell via Telemedizin während eines Forschungsaufenthalts in England kennen. Eine Studie der Universitäts-Augenklinik Bonn bestätigte, dass es auch für die augenärztliche Versorgung von Senioreneinrichtungen in Deutschland ein vielversprechendes Konzept ist. Das 2022 gegründete Unternehmen wurde beim Health-i Award 2023 von Handelsblatt und Techniker Krankenkasse unter die 10 besten Start-ups gewählt.

---

**Ein Untersuchungsteam aus Optometrist:innen (spezialisierten Optiker:innen) und medizinischen Fachangestellten kommt mit Diagnosegeräten in die Häuser. Die Ergebnisse werden über eine Telemedizin-Plattform an die behandelnden Ärzt:innen übermittelt, die dann in Videosprechstunden, die von den gesetzlichen Krankenkassen getragen werden, das weitere Vorgehen mit den Patient:innen besprechen. Die Pflegekräfte unterstützen diese dabei und auch Angehörige können sich dazuschalten.**

### Erfolgreicher Test im Hans-Sieber-Haus

Der erste Testeinsatz im Hans-Sieber-Haus im Sommer 2023 verlief sehr erfolgreich. „Die Bewohner:innen haben das Angebot gerne angenommen. Ein Kollege unseres Ärzteteams führte die Videosprechstunden durch, für die Behandlungen konnten Termine bei uns vereinbart oder Expert:innen vermittelt werden“, so Prof. Dr. Michael Janusz Koss. „Angesichts der Personalsituation und der guten digitalen Ausstattung halte ich den telemedizinischen Ansatz vor allem für die ganz alten, nicht mehr mobilen Bewohner:innen für sehr sinnvoll, da damit eine große Versorgungslücke geschlossen wird.“ Bei den Untersuchungen im Haus wurde bei 28 Prozent der Untersuchten eine bisher nicht erkannte Erkrankung diagnostiziert. „Das Spektrum der Diagnosen reichte von trockenen Augen über den grauen Star bis zu einzelnen Fällen des grünen Stars. Auch eine akute Form der AMD konnte identifiziert werden, was bei Nichtentdecken vermutlich zu starken Sichteinschränkungen geführt hätte. Einer Patientin konnte wegen eines Schielens auch eine Sehschule angeboten werden“, so das Fazit von Dr. med. Claus Gruber.

### Start im Haus St. Martin

Davon profitieren jetzt die anderen MÜNCHENSTIFT-Häuser. Die ersten Untersuchungen starteten im Dezember im Haus St. Martin. „Bei uns hat sich fast die Hälfte der 272 Bewohner:innen angemeldet“, so Pflegedienstleiter Armin Boskovic. „Gerade für Demenzzranke ist eine Untersuchung in vertrauter Umgebung, begleitet von Fachkräften, die sie kennen, sehr wichtig.“ „Ich habe nach den Untersuchungen des mobilen Teams und der Sichtung der Ergebnisse sowohl Video- als auch persönliche Gespräche in den Wohnbereichen geführt“, erzählt Dr. Julia Promesberger. „Die Untersuchungen und Gespräche waren sehr gut organisiert, einige Angehörige waren dabei, einer hat sich über den Computer zugeschaltet. Wir hatten mehr Zeit als dies in der Praxis möglich wäre.“ „Ich lebe in Hamburg und bin beruflich viel im Internet unterwegs“, so Christian Volk, dessen Mutter aufgrund einer Demenz im Haus St. Martin lebt. „Meine Mutter hat sich riesig gefreut, als sie mich bei der Besprechung mit der Ärztin auf dem Monitor sah. Für uns beide war es sehr beruhigend, da es uns mehr Sicherheit gab. Vor der Untersuchung erhielt ich als gesetzlicher Vertreter ein Anschreiben und gab mein Einverständnis, danach wurde ich gefragt, ob

ich online dabei sein wollte. Einen Tag davor kamen die Zugangsdaten und ich konnte vom Homeoffice aus bequem daran teilnehmen. Ich war begeistert, dass es so gut geklappt hat.“

„Wir hatten schon bei den Coronaimpfungen mit vielen Bewohner:innen solche Abläufe geübt und wussten, worauf wir achten mussten. Ein großes Lob geht an die Kolleg:innen, die alles gemanagt haben!“, so Pflegedienstleiter Armin Boskovic. „Am wichtigsten war für uns, dass die Transporte weggefallen sind, sodass die Betreuer:innen und Fachkräfte stark entlastet wurden, aber auch die demenziell Erkrankten, weil sie in der gewohnten Umgebung und mit einer Vertrauensperson untersucht wurden. Es kam aber bei allen Bewohner:innen gut an, sie wurden untersucht und versorgt und konnten Fragen an das Untersuchungsteam und die Ärztin stellen. Auch ihre Angehörigen waren begeistert, vorher informiert zu werden und entscheiden zu können, zu kommen oder online teilzunehmen. Ganz wichtig war, dass die

MÜNCHENSTIFT schon vorher digitalisiert worden war, sodass es auch von der Technik her sehr gut lief.“

Im Jahr 2024 werden sukzessive die anderen MÜNCHENSTIFT-Häuser die Untersuchungen einführen. „Wir wünschen uns zudem, dass weitere ärztliche Fachrichtungen folgen“, so Geschäftsführerin Renate Binder. „Als kommunaler Träger sieht sich die MÜNCHENSTIFT in der Verantwortung, innovative Konzepte zu testen und darüber zu berichten, damit auch andere Pflegeeinrichtungen darauf aufmerksam werden.“

**„Gerade für Demenzkranke ist eine Untersuchung in vertrauter Umgebung, begleitet von Fachkräften, die sie kennen, sehr wichtig.“**

Pflegedienstleiter Armin Boskovic



Auch Makula-Untersuchungen sind jetzt vor Ort möglich. Davon profitierte z. B. Cristina Steiler: „Ich war schon immer kurzsichtig und irgendwann kam eine OP wegen grauem Star hinzu. In letzter Zeit sehe ich aber schlechter. Bei der Besprechung mit der netten Ärztin kam heraus, dass dies mit einem Makulaödem zusammenhängt, das jetzt behandelt wird, sodass ich bald wieder besser sehen kann.“



### 2.3.5 Gelebte Vielfalt: für alle Menschen da sein

Zehn Jahre Interkulturelle Öffnung und Öffnung für LGBTIQ\*-Menschen hat die MÜNCHENSTIFT diverser gemacht. Das zeigt sich auch an den Schwerpunkten und Projekten, die 2023 im Mittelpunkt standen.

Als Tochter der Stadt München sieht sich die MÜNCHENSTIFT in der Pflicht, Angebote für alle Münchner:innen bereitzustellen. Mit der Interkulturellen Öffnung für Migrant:innen und Öffnung für LGBTIQ\*-Senior:innen wurden in den letzten zehn Jahren nicht nur die Bedürfnisse von pflegebedürftigen Bewohner:innen und Gästen berücksichtigt, sondern auch die der Mitarbeitenden. 2023 war es nun an der Zeit, mithilfe einer Publikation über die Vielfaltsentwicklung im Unternehmen Bilanz zu ziehen. Neben diesem Rückblick waren auch die Eröffnung des Queer Quartier Herzog\*in sowie die Zertifizierung der Tagespflege im Haus Heilig Geist mit dem LGBTIQ\*-Qualitätssiegel „Lebensort Vielfalt®“ ein Highlight. Mit beidem konnte die LGBTIQ\*-sensible Versorgungskette weiter vorangetrieben werden.

Und auch bei den zukünftigen MÜNCHENSTIFT-Häusern wurde Vielfalt von Anfang an mitgedacht: bei der Grundsteinlegung für das Haus an der Tauernstraße und für das Haus an der Franz-Nißl-Straße wurden Vertreter:innen der verschiedenen Religionsgemeinschaften mit eingebunden. Ein weiterer wichtiger Aspekt war die kulturelle Teilhabe der Bewohner:innen durch ein vielfältiges Veranstaltungsprogramm in den Häusern. Neben dem Christopher Street Day fanden z. B. im Rahmen der jährlichen Balkantage sowie der Tage der Vielfalt und in Kooperation mit den Communitys viele Veranstaltungen statt, die das Repertoire an Aktivitäten in den Häusern bereicherten.

**Weitere Infos**  
zu Veranstaltungen  
in den Häusern der  
MÜNCHENSTIFT  
siehe Seite 50f

### Zertifizierung der Tagespflege im Haus Heilig Geist

Mit der Zertifizierung für das Qualitätssiegel „Lebensort Vielfalt®“ der Schwulenberatung Berlin ließ sich die MÜNCHENSTIFT ihr Angebot für LGBTIQ\*-Senior:innen als erstes bayerisches Pflegeunternehmen von einer unabhängigen Stelle prüfen und bestätigen. Den Anfang machte 2022 der Ambulante Dienst Sendling. Im Jahr 2023 folgte die Tagespflege im Haus Heilig Geist.

Der Auszeichnung vorausgegangen war eine intensive einjährige Qualifizierungsphase, bei der in 101 Kriterien der diskriminierungsfreie Umgang mit sexuellen und geschlechtlichen Minderheiten sowohl bei Gästen wie auch bei Mitarbeitenden der Tagespflege geprüft wurden. Insbesondere die Themenbereiche Unternehmenspolitik und Kommunikation, Personalmanagement, Transparenz und Sicherheit, Pflege, Versorgung und Begleitung sowie Lebenswelten wurden unter die Lupe genommen. Der Tagespflege gelang es, 95 Prozent aller Kriterien zu erfüllen. „Wir haben im Verlauf des Zertifizierungsprozesses als Team intensiver zusammengefunden“, freut sich Sabine Herbrich, Leitung Tagespflege. „Die Fortbildungen helfen uns, einen diskriminierungsfreien Raum zu schaffen, in dem die individuellen Bedürfnisse im Zentrum stehen. Davon profitieren alle Gäste und Teammitglieder der Tagesbetreuung.“

### Eröffnung des neuen Queer Quartier Herzog\*in

Im November 2023 konnten die ersten Bewohner:innen in das Queer Quartier Herzog\*in einziehen. In diesem neuartigen Angebot, in Kooperation mit der Münchner Aids-Hilfe und gefördert durch die Landeshauptstadt München, finden LGBTIQ\*-Senior:innen Unterstützung, die sich ein geschütztes Umfeld und Austausch sowie bei Bedarf auch ambulante Unterstützung wünschen.

Die Tagespflege im Haus Heilig Geist und das Queer Quartier Herzog\*in sind die neuesten Bausteine in der LGBTIQ\*-Versorgungskette, in der alle Angebote der MÜNCHENSTIFT enthalten sein werden: vom Selbstständigen Wohnen über die ambulante Versorgung und die Tagespflege bis hin zur stationären und palliativen Versorgung. Im Jahr 2024 soll die Zertifizierung der Langzeitpflege im Haus Heilig Geist als letzter Baustein folgen.



Oben: Das Queer Quartier Herzog\*in in Sendling, das im November 2023 eröffnete, bietet auf vier Etagen 20 barrierefreie Zweizimmer- und acht Einzimmerwohnungen mit 24-Stunden-Notruf. Die psychosoziale Beratungsstelle der Münchner Aids-Hilfe steht direkt im Haus zur Verfügung. Unten: Die Tagespflege im Haus Heilig Geist erhielt als erste teilstationäre Einrichtung Bayerns das Qualitätssiegel „Lebensort Vielfalt®“ (v. l. vorne): Husein Hasanbasic (stellv. Leiter der Tagespflege), Renate Binder (Geschäftsführerin), Sabine Herbrich (Leiterin der Tagespflege), Thomas Ziller (Hausleiter), Hr. Meierhöfer (Gästevertretung), (v. l. hinten): Quirin Boemmel und Eva Obernauer (Schwulenberatung Berlin), Carmen Seibold (Pflegedienstleitung Heilig Geist) und Michael Härteis (Leiter Stabsstelle Vielfalt).

### 10 Jahre Vielfalt – Bilanz

Die Öffnungsprozesse haben die MÜNCHENSTIFT verändert. Sie garantieren mehr Lebensqualität für Bewohner:innen, Kund:innen und Gäste und steigern die Zufriedenheit aller Mitarbeitenden. 2023 erschien die Publikation „MÜNCHENSTIFT ist Vielfalt. 10 Jahre Interkulturelle Öffnung und Öffnung für LGBTI\*-Menschen. Eine Bilanz“, die den Weg und das Erreichte nachzeichnet. „Dafür haben wir große Mengen an Material gesichtet. Allein das zeigte eindrucklich, wie viel in den letzten zehn Jahren im Rahmen der Öffnungsprozesse geschehen ist“, urteilt Dr. Martin Rühleemann (Referent Interkulturelle Öffnung). „Die vielen Gespräche und Interviews, die wir mit Mitarbeitenden und Vertreter:innen der Communitys führten, machten klar, dass Vielfalt als Wert der MÜNCHENSTIFT erfolgreich ist. Deutlich geworden ist auch, dass Vielfalt nur als dauerhafter Prozess Früchte tragen kann und ein Anliegen der Geschäftsführung sein muss. Moderne Altenpflege in einer vielfältigen Stadtgesellschaft wie München hat ohne diversitätsorientierte Öffnung keine Zukunft.“

„Ich bin ein schwuler Transmann. Als ehemaliger Krankenpfleger weiß ich, dass ein traditionelles Altenheim ein Alptraum für jeden Transmann ist. Auf der Infoveranstaltung habe ich erfahren, dass die Mitarbeitenden permanent für die speziellen Bedürfnisse geschult werden. Ich freue mich schon darüber, dass ich gegenüber den Nachbarn so sein kann, wie ich bin, dass wir alle im selben Boot sitzen.“

(Liam)

„Für lesbische ältere Frauen gibt es so ein Angebot nicht alle Tage. Vom Queer Quartier habe ich vor zwei Jahren über RosaAlter erfahren. Wenn es mir mit dem Älterwerden schlecht gehen würde, hätte ich auch die Möglichkeit in das Haus Heilig Geist umzuziehen. Ich freue mich auf die Community, sie gibt ein Gefühl von Geborgenheit und dass ich mir um die Zukunft keine Sorgen machen muss.“

(Hannelore)



## 2.4 Bewohnerbefragung 2023: Zufriedenheit weiter gestiegen

„Wir wollen Bayerns modernster und bester Pflegeanbieter sein mit den stolzesten Mitarbeitenden und den glücklichsten Bewohner\*innen“ – so das erklärte Ziel der MÜNCHENSTIFT. Die Mitarbeiterbefragung 2022 hatte bereits gezeigt, dass wir auf einem sehr guten Weg sind: Das Arbeitsklima hatte sich zunehmend verbessert. Auch die Befragung der Bewohner\*innen 2023 lieferte neue Bestergebnisse: Nie zuvor waren die Rückmeldungen so zahlreich und so positiv. So ist die Verbundenheit mit der MÜNCHENSTIFT gegenüber 2021 noch einmal deutlich gestiegen. Und die bereits hohe Wertschätzung unserer Mitarbeitenden in der Pflege hat noch einmal zugenommen.

### Zunehmende Unternehmens- verbundenheit

Im Vergleich zu den Vorjahren ist die Verbundenheit der Bewohner:innen mit der MÜNCHENSTIFT noch einmal ein gutes Stück gestiegen. Betrachtet man alle nachgefragten Aspekte – Gesamtzufriedenheit, Absicht der Wiederwahl, Weiterempfehlungsbereitschaft und die interkulturelle Zusammenarbeit –, ergibt sich eine Durchschnittsnote von: 2,1!

Siehe hierzu Abb. 1 und Abb. 2

Abb. 1: „Alles in allem genommen: Wie zufrieden sind Sie mit Ihrem Leben in der MÜNCHENSTIFT?“

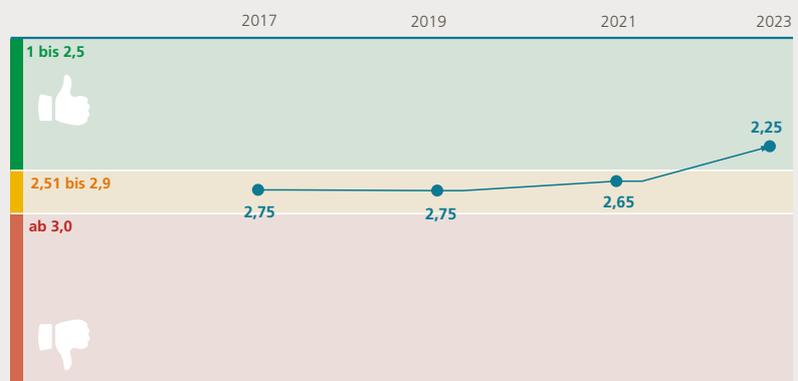


Abb. 2: „Wenn Sie die Wahl hätten, würden Sie sich wieder für die MÜNCHENSTIFT entscheiden?“



### Unternehmenskultur: positivere Wahrnehmung

Vom menschlichen Umgang mit den Bewohner:innen bis hin zur Glaubwürdigkeit – alle Aspekte unserer Unternehmenskultur sind aus Sicht der Bewohner:innen auch wirklich erfüllt. Und: Alle Aspekte haben sich über die Zeit verbessert.

Siehe hierzu Abb. 3



#### So wurde gefragt

##### Art der Befragung:

- Schriftlich-postalische und Online-Bewohnerbefragung mit 4-seitigem Fragebogen in Deutsch. Erstversand: 18.04.2023; ein Erinnerungsschreiben

##### Teilnehmer:innen:

- 1.205 Bewohner:innen und Betreuer:innen von 2.373 versandten Fragebögen

##### Bewertungsskala:

- Noten von 1 (bester Wert) bis 5; Noten kleiner/gleich 2,5 werden als positiv eingestuft

Abb. 3: „Wenn Sie an Ihr Leben bei der MÜNCHENSTIFT denken, wie sehr stimmen Sie dann den folgenden Aussagen zu?“

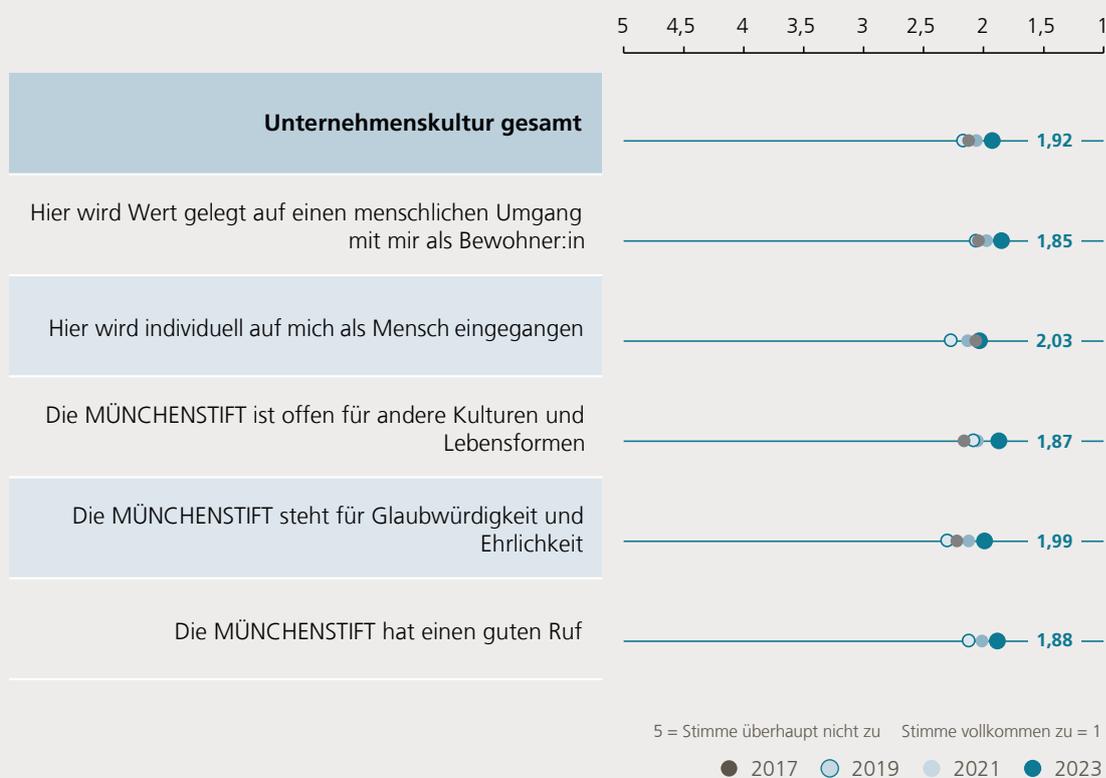




Abb. 4: „Wie sehr treffen die folgenden Aussagen auf das Pflegepersonal zu, das Sie betreut?“

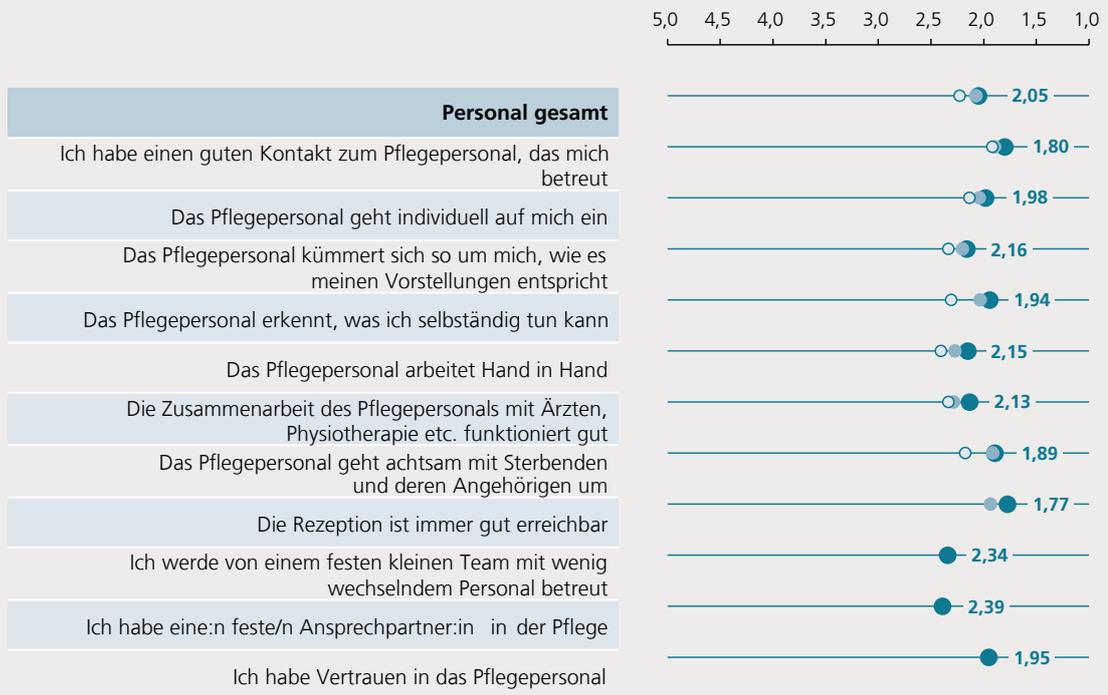
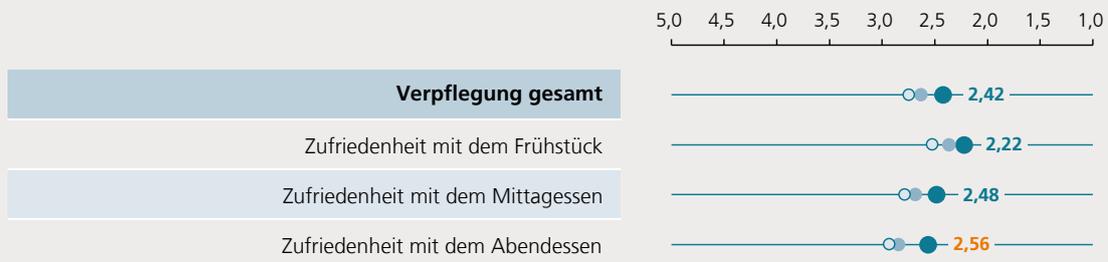


Abb. 5: „Wie zufrieden sind Sie mit der Verpflegung?“



5 = Stimme überhaupt nicht zu    Stimme vollkommen zu = 1

○ 2019    ● 2021    ● 2023

### Personal genießt hohes Vertrauen

Unsere Mitarbeitenden in der Pflege erhalten von den Bewohner:innen durchweg gute bis sehr gute Noten. Besonders erfreulich: Die Bewohner:innen fühlen sich in ihren Bedürfnissen individuell wahrgenommen und abgeholt. Sie haben wirklich Vertrauen. Und sie wertschätzen, dass mit Sterbenden und deren Angehörigen achtsam umgegangen wird.

Siehe hierzu Abb. 4

### Wohnatmosphäre, Verpflegung und Veranstaltungen kommen besser an

Auch die Wohnatmosphäre wird im Durchschnitt mit 2,3 besser bewertet als 2019 mit 2,52, die Verpflegung hat sich insgesamt in vier vergangenen Jahren von 2,81 auf 2,42 verbessert. Und die Zufriedenheit mit dem Veranstaltungsangebot ist von 2,74 auf 2,35 gestiegen.

Siehe hierzu Abb. 5

## Rücklaufquote (in Prozent)

51

Der Mindestrücklauf  
von 30 Prozent wurde  
in allen Häusern  
übertroffen!

Abb. 6: „Würden Sie einem:r Bekannten empfehlen, bei der MÜNCHENSTIFT zu arbeiten/zu wohnen?“



Abb. 7: „Die MÜNCHENSTIFT steht für Glaubwürdigkeit und Ehrlichkeit. Wie sehr stimmen Sie der Aussage zu?“



5 = Stimme überhaupt nicht zu    Stimme vollkommen zu = 1

● Mitarbeiter:innen    ● Bewohner:innen

### 360-Grad-Zufriedenheit: Alle sind glücklicher

Kein Zweifel: Glückliche Bewohner:innen kann es nur mit zufriedenen Mitarbeitenden geben. Die Entwicklung unserer Befragungsergebnisse bestätigt diesen Zusammenhang. Wenn wir die Ergebnisse der Mitarbeitenden- und der Bewohnerbefragung gemeinsam betrachten, sehen wir eine fast gleichförmige Entwicklung – mit einer leichten zeitlichen Abweichung: Den ansteigenden Zufriedenheitswerten der Bewohner:innen geht meist eine Zufriedenheit der Mitarbeitenden voraus. Beispiele: Weiterempfehlungsbereitschaft und „Glaubwürdigkeit und Ehrlichkeit“.

Siehe hierzu Abb. 6 und Abb. 7



## 3 Leben und arbeiten bei der MÜNCHENSTIFT

Nach gut zehn Jahren ging im September 2023 die Amtszeit von Siegfried Benker als Geschäftsführer der MÜNCHENSTIFT zu Ende. Vieles wurde in diesen Jahren nicht nur für die Bewohner:innen und Kund:innen erreicht, sondern auch für die Mitarbeitenden. Es ist gelungen, das Unternehmen zu modernisieren und die Qualität in der Pflege und Betreuung weiterzuentwickeln – mit vielfältigen Auswirkungen auf das Leben der Bewohner:innen. Daran hat die Zufriedenheit der Mitarbeitenden einen wesentlichen Anteil.

Ein besonderes Anliegen von Geschäftsführer Siegfried Benker war die soziale Teilhabe der Bewohner:innen und der Senior:innen im Stadtviertel. Wie weit die Öffnung der Häuser in ihr Quartier vorangeschritten ist, zeigen die vielfältigen Angebote und Veranstaltungen im Jahr 2023: Die Modenschau im Haus Heilig Geist hat längst Tradition und lockte auch im vergangenen Jahr wieder zahlreiche Besucher:innen aus dem Quartier an. Wie die Tagespflege im Haus St. Josef Teilhabe für Pflegebedürftige ermöglicht und zugleich vielfältige Verbindungen in den Stadtteil knüpft, zeigte eindrucksvoll der eigene Stand auf dem hauseigenen Weihnachtsmarkt. Im Haus an der Tauernstraße porträtierte eine Ausstellung hochaltrige Bewohner:innen, die Einblicke in ihr Leben geben. Alleine die Eröffnung lockte mehr als 70 Besucher:innen an. Im Bürgerheim sorgten Konzerte in der hauseigenen Kapelle regelmäßig für ein volles Haus. Vieles davon wäre ohne das Engagement von Spender:innen, Stiftungen und den knapp 600 ehrenamtlichen Mitarbeitenden undenkbar.

Selbstverständlich geworden ist in den vergangenen Jahren auch die Bandbreite an Veranstaltungen, die im Zeichen der Vielfalt stehen: von den Balkantagen, mittlerweile eine feste Institution in unseren Häusern, bis zum CSD, auf dem die MÜNCHENSTIFT als Arbeitgeberin mit einer offenen Unternehmenskultur wahrgenommen wird. Diese mittlerweile MÜNCHENSTIFT-eigene Kultur war auch 2023 wieder auf dem großen Sommerfest für alle Mitarbeitenden spürbar.

Die neue Kampagne zur Akquise von Auszubildenden vermittelt ebenfalls den MÜNCHENSTIFT-Spirit und adressiert zugleich junge Menschen, die eine Affinität zum Pflegeberuf haben. Ein weiterer Höhepunkt 2023, der sich direkt auf die Mitarbeiterzufriedenheit auswirkt: Die Betriebsvereinbarung zur Dienstplangestaltung schafft gute Voraussetzungen für eine gelungene Work-Life-Balance – und einen weiteren guten Grund sich für die MÜNCHENSTIFT als Arbeitgeberin zu entscheiden.

### Inhalt

3.1 Leben bei der MÜNCHENSTIFT .....	50
3.2 Ehrenamt stabilisiert sich wieder .....	59
3.3 Stiftungen und Spenden .....	60
3.4 Arbeiten bei der MÜNCHENSTIFT .....	62

Mit großem Dank für die vertrauensvolle Zusammenarbeit: Am 29. September 2023 wurde Geschäftsführer Siegfried Benker feierlich im Haus an der Rümmanstraße verabschiedet.





### 3.1 Leben bei der MÜNCHENSTIFT

Die Bewohner:innen der MÜNCHENSTIFT sollen nicht nur pflegerisch versorgt werden, sondern auch die Möglichkeit haben, am kulturellen und gesellschaftlichen Leben teilzunehmen. Besonders Menschen mit eingeschränkter Mobilität und Demenz profitieren von den vielfältigen Angeboten und Veranstaltungen in den MÜNCHENSTIFT-Häusern. Diese finden sowohl in den Wohnbereichen als auch in den öffentlichen Bereichen statt und können von Angehörigen und Gästen besucht werden. Die große Vielfalt an Aktivitäten wird durch die Zusammenarbeit verschiedener Bereiche ermöglicht, darunter die hausinterne Tagesbetreuung, die Betreuungsassistent:innen, die Mitarbeiter:innen der Hauswirtschaft sowie ehrenamtliche Helfer:innen und Akteur:innen aus dem Stadtteil und der Community.

#### 3.1.1 HIT – Engagement der Hausinternen Tagesbetreuung

Mit viel Fantasie und Engagement entwickeln Mitarbeitende der Hausinternen Tagesbetreuung (HIT) Beschäftigungs- und Förderangebote für die Bewohner:innen in ihren Häusern. Von der Idee bis zur Umsetzung braucht es nicht nur Ideenreichtum, sondern auch organisatorisches Geschick und Überzeugungsvermögen, um in Zusammenarbeit der Hausbereiche abwechslungsreiche und anregende Veranstaltungen entstehen zu lassen.

Auch Aktivitäten anderer Häuser inspirieren immer wieder die HIT-Mitarbeitenden. Die häuserübergreifenden HIT-Treffen, die mindestens zweimal im Jahr von Sebastian Rokita und Daniel Braun von der Abteilung Qualität organisiert werden, dienen dem Erfahrungs- und Informationsaustausch zur Weiterentwicklung des Konzepts der HIT und dem Voneinanderlernen. Es werden dabei Betreuungskonzepte, Therapieansätze und Best Practices ausgetauscht.

Das zeigt das Beispiel der Modenschau am 19. September im Alfons-Hoffmann-Haus. „Wir haben uns vom Haus Heilig Geist anregen lassen“, erzählt Dragana Brkan (HIT, Alfons-Hoffmann-Haus). „Nachdem bei einer ersten Modenschau vor Corona die Bewohner:innen noch überredet werden mussten, kamen jetzt schnell über 30 Bewohner:innen aus allen Bereichen zusammen sowie 14 Kolleg:innen, von denen viele Trachten aus ihrer Heimat mitgebracht haben. Auf das Motto ‚Mode aus aller Welt‘ kamen wir, weil wir aus so vielen Ländern stammen. Den Kolleg:innen hat besonders gut gefallen, dass die Bewohner:innen sie ohne Arbeitskleidung mit neuen Augen sehen konnten, sodass ein ganz anderer Bezug zueinander entstand. Alle haben geholfen, meine HIT-Kolleg:innen, die Betreuungskräfte aus den WB, die HWL, PDL und HL. Und aus dem Haus Heilig Geist konnten wir uns den roten Teppich ausleihen.“

Bei den Musikrunden mit der Veeh-Harfe im Haus St. Martin kam die Idee über die Quartiersarbeit ins Haus. Eine externe Mitarbeiterin führte jeden Mittwoch ein Beschäftigungsangebot mit der Veeh-Harfe ein. „Diese spezielle Harfe ist ein Saitenzupfinstrument, das ohne Notenkenntnisse



Barbara Pröls (HIT, Haus St. Martin) spielt die Veeh-Harfe auf der Geburtstagsfeier der Bewohner:innen.

gespielt werden kann“, erzählt Hedwig Gawlik (HIT, Haus St. Martin). „Die Harfe ist auch in der Einzelbetreuung bei Bettlägerigkeit oder palliativ eine echte Bereicherung. Ich war so überzeugt von der positiven Wirkung auf Bewohner:innen und Mitarbeitende, dass ich eine Veeh-Harfe-Fortbildung für alle acht Betreuungsassistent:innen im Haus organisiert habe. Jetzt stehen zwei Harfen für sie bereit. Aus zwei großen Mappen mit umfangreichem Liedangebot aus der Volks- und Schlagermusik stellen sich die Kolleg:innen ihre eigene Songmappe zusammen. Manche haben sich sogar privat eine Harfe gekauft.“

### 3.1.2 Höhepunkte im Programm der Tagespflege

In den zwei gut frequentierten Tagespflege-Standorten im Haus Heilig Geist und Haus St. Josef war das Spektrum an Aktivitäten groß. Dabei liebten sich die Mitarbeitenden zusammen mit verschiedenen Hausbereichen immer wieder besondere Unternehmungen einfallen.

Die 20 täglichen Gäste der insgesamt 46 Gäste der Tagespflege im Haus Heilig Geist erlebten während ihres Aufenthalts eine abwechslungsreiche Zeit mit vielen Aktivitäten, bei dem die acht Mitarbeitenden die Gäste individuell begleiteten und förderten sowie Gruppenaktivitäten anboten. Dazu gehörten Yogastunden, Kraft-Balance-Trainings, Malstunden, verschiedene Musikangebote oder der Einsatz des CareTable, der nicht nur unterhaltsam ist, sondern auch die geistige und körperliche Fitness fördert. Im Jahr 2023 gehörte auch eine fünftägige Reise nach Bozen dazu (siehe Foto rechts unten). „Ein besonderes Highlight war ein Adventnachmittag im Garten mit Glühwein und Punsch sowie Weihnachtsliedern, die an der Gitarre begleitet wurden. Es war ein unvergesslich stimmungsvoller Nachmittag“, so die Leiterin der Tagespflege Sabine Herbrich (siehe Foto S. 52 oben).

„Die 20 Plätze der Tagespflege im Haus St. Josef waren mit durchschnittlich 55 Gästen voll ausgebucht“, freut sich Drazen Gostimirovic (siehe Foto

An der Modenschau im Alfons-Hoffmann-Haus haben sowohl Bewohner:innen als auch Mitarbeitende begeistert mitgemacht (oben). Dragana Brkan von der HIT und der Beauftragte für Palliative Care Martin Quiet moderierten (Mitte). Auch die Bozen-Reise der Tagespflege in Haus Heilig Geist mit Leiterin Sabine Herbrich und dem stellv. Leiter Husein Hasanbasic war ein Erlebnis (unten).





Die Gäste der Tagespflege im Haus St. Josef stellten innerhalb von zwei Monaten alle Köstlichkeiten für den Weihnachtsmarkt selbst her. Besonders die Pralinen kamen gut an (Foto oben).

links unten), der seit Januar 2023 das sechsköpfige Team leitet. Vor allem in Zusammenarbeit mit dem Ambulanten Dienst, der Hauswirtschaft und der Marketingabteilung gab es viele kurzweilige und anregende Beschäftigungsangebote. Viel Freude bereiteten der Bau von Vogelkästen und die regelmäßige Fütterung der Vögel im Hausgarten, die E-Fiaker-Fahrten und das Bepflanzen zweier eigener Blumen- und Kräuterbeete. „Unser besonderes Highlight war der Stand auf dem hauseigenen Weihnachtsmarkt (siehe Fotos). Innerhalb von zwei Monaten haben wir mit unseren Gästen Bilder, Seifen, Marmeladen, Kekse, Schokoladen und Weihnachtsdeko hergestellt. Vor allem die Pralinen sind auf reges Interesse gestoßen“, so der Leiter der Tagespflege. „Es war eine Herausforderung, diese Weihnachtsmarkt Vorbereitungen in unsere Tagesstruktur zu integrieren, aber es hat allen viel Freude bereitet und das Team zusammengeschweißt.“



### 3.1.3 Ausstellungen fördern Austausch und Genuss

Wechselnde Ausstellungen brachten zu der Vielfalt an Musikveranstaltungen, Lesungen und Festen viel Abwechslung und Anregungen in die Häuser. Dazu gehörten die Künstler- und Bewohnerbilderausstellungen, die von der Künstlerin Roswitha Freitag kuratiert wurden, sowie Ausstellungsprojekte in Zusammenarbeit verschiedener Häuser, Hausbereiche und der Stabsstelle Vielfalt. Neben neuen Projekten waren auch die Ausstellungen der Vorjahre weiterhin in den verschiedenen Häusern auf Tour.

#### Alles nach Plan?

Auf eine große Resonanz bei Angehörigen und der Öffentlichkeit stieß das Ausstellungsprojekt „Alles nach Plan?“, das am 29. März im Haus an der Tauernstraße mit einer Vernissage eröffnet wurde. Zwanzig Bewohner:innen des Hauses, die 95 Jahre oder älter sind, blickten darin auf ihr Leben zurück.

„Wir kamen auf die Idee, als wir in einem Buchladen auf einen Bildband mit Porträts von 100-Jährigen stießen“, erzählt Martina Mazuran (Palliative Care und Gesprächsbegleiterin). „Fast alle unserer älteren Bewohner:innen waren kognitiv sehr fit, sodass Interviews und Fototermine gut machbar waren.“ Zusammen mit Stefanie Kelly (Marketing & Beratung und Koordination Ehrenamt) führte Martina Mazuran die Interviews mit den Bewohner:innen, die Fotografien stammen von der Fotografin Michaela Auer. Als Leitfaden entwickelten sie zusammen mit Michael Härteis (Leitung Stabsstelle Vielfalt) das Thema „Alles nach Plan?“. „Es stellte sich aber heraus, dass viele Leben überhaupt nicht planmäßig verliefen“, so Stefanie Kelly. „Es war sehr berührend in diese Leben voller Höhen und Tiefen schauen zu dürfen. Es gab dabei auch einige Tränen. Unsere Interviewpartner:innen haben uns vertraut, dass wir ihnen gerecht werden. Das hat mich demütig und dankbar gemacht.“

Über 70 Menschen besuchten die Eröffnung, darunter viele Angehörige und auch Ehrenamtliche, die bei den Fotoshootings geholfen haben, sowie Gäste. Mithilfe der Hauswirtschaft und anderen Helfer:innen wurde der Tag zu einem Erlebnis für alle,

Die Freude über den Katalog mit Texten und Porträtfotos der teilnehmenden Bewohner:innen war groß (oben und Mitte). Zur festlichen Eröffnung der Ausstellung begrüßten Stefanie Kelly (Marketing & Beratung und Koordination Ehrenamt), Martina Mazuran (Palliative-Care- und Gesprächsbegleiterin) und Michael Härteis (Leitung Stabsstelle Vielfalt) das zahlreiche Publikum (unten).





die dabei waren. Die großen Porträtfotos und Auszüge der Interviews hängen seitdem in den Gängen des Hauses. In einem begleitenden Katalog wurden die vollständigen Interviews zusammen mit den Porträtfotos veröffentlicht.

#### Mein erster Tag in München

Das Hans-Sieber-Haus eröffnete in Kooperation mit dem Kulturreferat der Landeshauptstadt München am 19. Oktober eine Ausstellung, die den Zauber des Ankommens in München in den Mittelpunkt stellte. Unter dem Titel „Mein erster Tag in München. Geschichten über das Ankommen“ wurden 26 bewegende Erzählungen von Bewohner:innen, Mitarbeitenden und Ehrenamtlichen vorgestellt, die den besonderen Moment ihres Ankommens in der bayerischen Landeshauptstadt teilen. Die Interviews, die von Christiane Zöbeley (Koordination Ehrenamt) lebendig eingefangen und durch Porträtfotografien von Michaela Auer ergänzt wurden, bieten einen tiefen Einblick in die Erfahrungen und Emotionen der Teilnehmenden.



Bei dem Ausstellungsprojekt „Mein erster Tag in München“ beteiligten sich Bewohner:innen, Ehrenamtliche und Mitarbeitende (oben). Bereits bei der Ausstellungseröffnung regten ihre Geschichten und Erfahrungen zu einem intensiven Austausch an.



Die Geschichten reichen von den Gründen des Aufbruchs nach München über die unterschiedlichen Anreisewege bis hin zu den prägenden ersten Eindrücken und der Unterstützung beim Ankommen. Dabei repräsentieren die Teilnehmenden eine breite Vielfalt an Perspektiven. „Die Interviews haben mich sehr berührt. In der Ausstellung wird ein roter Faden erkennbar: Wir alle sind ‚Glücksritter‘ auf der Suche nach dem richtigen Leben“, so Christiane Zöbeley. „Und noch etwas zeigen mir die Interviews: Es gibt sie noch, die Vision vom Miteinander der Kulturen. In diesen kriegerischen Zeiten setzen wir im Hans-Sieber-Haus mit der Ausstellung ein Zeichen der Hoffnung.“

### Hellabrunn in Bildern

Die Ausstellung „Die fantastisch entdeckungsreiche Welt des Münchner Tierparks Hellabrunn“ war auch 2023 weiter in verschiedenen Häusern zu sehen (siehe Foto rechts oben). In Zusammenarbeit mit dem Tierpark Hellabrunn, kuratiert von Roswitha Freitag, wurden großformatige Tierfotografien in witzigen und lehrreichen Werbeplakaten des Münchner Tierparks Hellabrunn gezeigt. Im Haus St. Maria Ramersdorf wurde diese Ausstellung im Rahmen einer Eröffnung mit dem Vortrag des Tierparkdirektors Dr. Rasem Baban über die Geschichte der Tierparks von der Antike bis heute zu einem besonderen Erlebnis. Ab März 2024 können die Plakate in einer festen Ausstellung im Haus St. Josef besichtigt werden.

### Verborgene Kunstschätze alter MÜNCHENSTIFT-Häuser

Unter altem Mobiliar in einigen Speichern und Kellern der MÜNCHENSTIFT fanden die Künstlerin und Kuratorin Roswitha Freitag und Verena Fröschl (Hauswirtschaftsleitung, Haus St. Martin) historische Bilder, die den Bewohner:innen in Ausstellungen gezeigt wurden. „Da wir von der Wirkung des Porträtbildes, das wir als Erstes fanden, sehr angetan waren, kam uns gleich die Idee zu einer Ausstellung. Die Bilder sind Teil der Geschichte der Häuser und ihrer Bewohner:innen, die wir ihnen zeigen möchten“, so Roswitha Freitag. Nach ihren ersten Stationen im Haus St. Martin und Haus St. Josef konnte die Ausstellung „Die verborgenen Kunstschätze der alten MÜNCHENSTIFT-Häuser“ im Haus Heilig Geist gezeigt werden.



Die Ausstellung historischer Bilder zog die Betrachter:innen durch ihre ganz besondere Ausstrahlung an.

### Ausstellungen mit Bewohnerbildern

In einer jährlichen Ausstellung waren in sechs Häusern der MÜNCHENSTIFT Bilder zu sehen, die unter Anleitung der Künstlerin Roswitha Freitag von Bewohner:innen während des Jahres gemalt wurden. Oft werden die Bilder in ihrem Entwicklungskontext gezeigt, denn die Entwicklung von Anfängerbildern hin zu ausgefeilten Bildern ermutigt auch andere, mit dem Malen zu beginnen. Die Ausstellungen sind bei Bewohner:innen, Mitarbeiter:innen, Besucher:innen und Angehörigen eine sehr beliebte und viel diskutierte Präsentation. „Vor allem lösen diese Bilder immer wieder ein Verblüffen über die ungeahnten künstlerischen Fähigkeiten hochbetagter Personen aus, die erst in hohem Alter mit dem Malen begonnen haben“, freut sich Roswitha Freitag.

#### 3.1.4 Programmvierfalt in den Seniorenwohnheimen

Die Veranstaltungsprogramme der zwei Seniorenwohnheime Münchener Bürgerheim und Mathildienstift boten in diesem Jahr besonders vielseitige, unterhaltsame und auch anspruchsvolle Konzerte, Kabarettabende, Lesungen sowie Ausstellungen.

Im Mathildienstift fanden alle drei Monate Veranstaltungen statt. Dazu gehörte beispielsweise im Februar das Kabarettprogramm der Kabarettistin und Schauspielerin Barbara Weinzierl (u. a. Die Rosenheim-Cops, Dahoam is Dahoam) mit einem Mix aus kritischem Kabarett, lustiger Comedy und spontaner Improvisation zu aktuellen Themen. Ebenso das komödiantische Literaturprogramm von Herbert Schäfer als Günni Hein im Mai. Der Schauspieler des Bayerischen Staatsschauspiels, bekannt durch diverse TV-Rollen, z. B. im Tatort, amüsierte das Publikum mit seinem rheinländischen Humor und launigen Geschichten. In der Ausstellung von Bernhard Prinz im Oktober wurden ausdrucksstarke Porträtkarikaturen gezeigt. Bei der Vernissage konnten sich die Bewohner:innen Karikaturen von sich fertigen lassen (siehe Foto unten).

Im Münchener Bürgerheim stießen die „Kapellenkonzerte“ auf große Resonanz, die auf Anregung des Musikers Aris Alexander Blettenberg im Vorjahr gestartet sind. Im Jahr 2023 fanden fünf Konzerte unter Beteiligung bekannter Musiker statt. Hinzu kam die Oper „Die wüste Insel“ von Joseph Haydn, die zweimal am 30. Juni und 2. Juli aufgeführt wurde (siehe Foto Mitte).



Sierra Nevada (Ruth Egerer) |

Von der Oper (oben) bis zur Vernissage mit Karikaturen der Bewohner:innen (unten) brachte das Veranstaltungsprogramm viel Leben in die Häuser.





Flagge gezeigt wurde auf dem Christopher Street Day (links) und am „Deutschen Diversity-Tag“ in den einzelnen Häusern.

Eigens für diese Inszenierung haben Aris Alexander Blettenberg ein Arrangement für Kammerensemble und der Schauspieler und Regisseur Dominik Wilgenbus eine Neuübersetzung des Librettos aus dem Italienischen ins Deutsche erstellt. Die Rezitative wurden nicht wie üblich allein von einem Cembalo begleitet, sondern von einem ausdrucksstarken Orchester. Seit August haben die künstlerisch begabten Bewohner:innen zudem die Möglichkeit, alle drei Monate in einer Ausstellung mit Vernissage ihre Werke zu zeigen. Auch eine Bibliothek in Regie der Bewohner:innen wurde eröffnet. Zu den Höhepunkten im Jahr 2023 gehörte schließlich das Einweihungskonzert der renovierten Kapellenorgel im Dezember unter Beteiligung der Spender:innen.

### 3.1.5 Veranstaltungsprogramme rund um die Vielfalt

Viele Bewohner:innen und Mitarbeitende beteiligten sich wie bereits in den vorangegangenen Jahren am „Christopher Street Day“ sowie an den jährlichen Tagen der Vielfalt. Ein großes Veranstaltungsrepertoire im Rahmen der „Balkantage“ und der „Herbstwochen der Vielfalt“ in Kooperation mit den Communitys bereicherte darüber hinaus die Aktivitäten in den Häusern. Neben den Bewohner:innen erfreuten sich daran auch Angehörige, Ehrenamtliche und Gäste aus der Nachbarschaft.

#### Flagge zeigen für Vielfalt

Neben der Teilnahme der Bewohner:innen und Mitarbeitenden am Christopher Street Day 2023 beteiligten sich die Häuser am „Deutschen Diversity-Tag“ mit einer Foto-Aktion, in der die Mitarbeitenden

Flagge für Vielfalt zeigten und ein Zeichen gegen Diskriminierung im Arbeitsumfeld setzten.

#### Balkantage 2023

Seit fünf Jahren nimmt die MÜNCHENSTIFT an den Balkantagen teil, die vom Verein Hilfe von Mensch zu Mensch e.V. veranstaltet wird. Sowohl bei Mitarbeitenden als auch bei Bewohner:innen ist die Veranstaltung sehr beliebt. Die größte Gruppe der Bewohner:innen mit Migrationsgeschichte stammt aus Ländern des ehemaligen Jugoslawiens und rund 45 Prozent der Mitarbeitenden besitzen eine Staatsbürgerschaft aus einem der Balkanstaaten. Auch 2023 gab es wieder Konzerte in fünf MÜNCHENSTIFT-Häusern (siehe Foto unten), zum ersten Mal nahm die MÜNCHENSTIFT auch am „Balkanbazar“ teil.

**Weitere Infos zur renovierten Kapellenorgel**  
siehe Seite 60

Die Sängerin Nejra Brka und Edin Ferhatović aus Bosnien und Herzegowina sowie die montenegrinische Akkordeonkünstlerin Anela Čindrak bereiteten den Bewohner:innen im Haus an der Rümannstraße einen unvergesslichen Auftritt mit mitreißenden Klängen der Balkanmusik.





Oben: Die meisten Mitglieder des koreanischen Frauenchors kamen um 1970 als Gastarbeiterinnen nach Deutschland, um hier als Krankenschwestern zu arbeiten. Ab 1990 trafen sich einige von ihnen, um Volkslieder aus der Heimat zu singen. Nach dem Konzert im Haus St. Josef erzählten sie von ihren Migrationserfahrungen.

Unten: Der türkische Generalkonsul Sülalp Erdoğan und Vizekonsulin Ayşe Karasaç im Hans-Sieber-Haus.



#### Herbstwochen der Vielfalt

Auch 2023 erwartete die Gäste der „Herbstwochen der Vielfalt“ vom 19. September bis 25. November ein facettenreiches Programm, das die Begeisterung für Diversität ausdrückte. Bei Hausführungen, inspirierenden Ausstellungen und stimmungsvollen Konzerten, berührenden Erzählnachmittagen oder spannenden Filmabenden nahmen an den insgesamt 30 Veranstaltungen etwa 1.000 Besucher:innen teil.

#### Türkischer Generalkonsul zu Besuch

Am 12. Dezember 2023 besuchten der türkische Generalkonsul Sülalp Erdoğan und die Vizekonsulin Ayşe Karasaç das Hans-Sieber-Haus (siehe Fotos Mitte). Bei einer Hausführung durch die Helal-Küche, den muslimischen Wohnbereich inklusive eines Bewohnerzimmers sowie des Gebetsraumes zeigten sich die Besucher:innen sehr erstaunt und erfreut, wie lebendig die MÜNCHENSTIFT das Projekt „Interkulturelle Öffnung“ gestaltet. Im Anschluss gab es ein herzliches Beisammensein mit den Bewohner:innen. Die Küche hatte Baklava und Schwarztee vorbereitet.

#### 3.1.6 15 Jahre Neubau St. Maria Ramersdorf

Am 1. Juli wurde das jährliche Sommerfest mit der Jubiläumsfeier zum Neubau des Hauses St. Maria Ramersdorf verbunden. Bei strahlendem Sonnenschein erwartete die Bewohner:innen eine Musikkapelle und eine Trachtengruppe sowie Schuhplattler, die für gute Laune sorgten (siehe Foto unten). Mit einer großen Tombola, einem Spieleparcours im Hausgarten und einem Getränkestand mit Cocktails war neben der Bewirtung durch die hauseigene Küche bei den gemeinsamen Aktivitäten für viele Geschmäcker etwas geboten. Fast alle Bewohner:innen, viele Angehörige und Gäste aus dem Stadtviertel feierten ausgelassen mit.



Bei strahlendem Sonnenschein, Musik, Tanz und Spielen wurde während des Sommerfestes auch das 15-jährige Jubiläum des Neubaus von Haus St. Maria Ramersdorf gefeiert.

## 3.2 Ehrenamt stabilisiert sich wieder

„Am 7. April fielen die letzten Beschränkungen für ehrenamtliche Einsätze in den Häusern, wie das Tragen von FFP2-Masken und eine Impfpflicht. Seither beginnt sich das Ehrenamt merklich zu erholen: Mit insgesamt 594 Ehrenamtlichen hält sich die Anzahl von 581 im Vorjahr stabil. Damit scheint die Talsohle durchschritten“, so Birgit Buckan (Zentrale Ehrenamtskoordination).

Die Einsatzfelder sind seit Mai wieder vielfältiger geworden: Ehrenamtliche besuchen wieder regelmäßig einzelne Bewohner:innen, denen sie ihre Zeit schenken, um gemeinsam schöne Erlebnisse und Geschichten zu teilen. Bewohner:innen sind immer wieder zu Tränen gerührt, welche starke Freundschaft sich zu Ehrenamtlichen aufbauen kann. Und von den Ehrenamtlichen kommt oft der Ausspruch: „Ich bin gekommen, um den alten Menschen zu helfen und mit ihnen ein wenig Zeit zu verbringen, und gehe jedes Mal aufs Neue emotional so reich beschenkt wieder raus!“

Auch die Gruppenangebote wurden wieder erweitert: Qi Gong, Literaturkreise, Musikkunden, Gedächtnistraining oder Bingo-Nachmittage leiten die Ehrenamtlichen wieder selbstständig in den Häusern und tragen so zu einer wertvollen Angebotsvielfalt bei. Zudem begleiten sie Ausflüge, betreuen Bewohner:innen bei Veranstaltungen oder schlüpfen auch mal in die Rolle des Nikolauses. Obwohl die Ehrenamtlichen in der MÜNCHENSTIFT keine pflegerischen Tätigkeiten übernehmen, entlasten sie das Pflege- und Betreuungspersonal, indem sie sich mit den Bewohner:innen beschäftigen, mit ihnen im Viertel einkaufen, spazieren gehen, sie zu Arztbesuchen begleiten oder Krankenhausbesuche übernehmen.

„Auffällig waren dieses Jahr die zahlreichen Anfragen von Unternehmen zur Ausrichtung eines Social Day (ein einmaliger Tageseinsatz), meist in Form eines Halbtagesausfluges in das Viertel mit Einkehr zum Essen“, beobachtet dabei Birgit Buckan.

Die demografische Spanne im Ehrenamt reicht von einer 12-Jährigen bis zu einer 94-Jährigen. „Die derzeitigen Ehrenamtlichen zeichnen sich durch ein hohes Engagement, Flexibilität und Interessen am Unternehmen und dessen Themen aus, wie die Anmeldezahlen bei den internen Fortbildungen widerspiegeln“, so die zentrale Ehrenamtskoordinatorin. „Während die Quantität sich erst sehr langsam steigern lässt, zeugt das Feedback von den Ehrenamtskoordinator:innen der Häuser

davon, dass sich die Qualität in Einsatzbereitschaft und Aktivität im Vergleich zur Zeit vor der Pandemie merklich gesteigert hat. Damit ist die Quantität im Ehrenamt nur ein Messkriterium für eine starke Wirkung des Ehrenamtes bei der MÜNCHENSTIFT.“ Geht man im Durchschnitt pro aktivem Ehrenamtlichen von nur einer Stunde Einsatz pro Woche und nur 46 Wochen pro Jahr aus, wurden der MÜNCHENSTIFT im vergangenen Jahr 27.324 Stunden geschenkt.

Für das Jahr 2024 wurde an einer Prozessentwicklung gearbeitet, mit der die Unternehmensengagements noch effizienter umgesetzt und ermöglicht werden können. Denn die Gewinnung ‚passgenauer‘ Ehrenamtlicher bleibt gerade in der stärksten Zielgruppe der Senior:innen auch 2024 eine Herausforderung.





### 3.3 Stiftungen und Spenden

#### 3.3.1 Orgelrestaurierung mithilfe großzügiger Spenden

Die Kapellenorgel des Münchener Bürgerheimes wurde im Sommer 2023 durch die Orgelbauwerkstätte Kaps restauriert. Die Orgel der Firma Behler & Waldenmaier von 1912/13 ist vermutlich die einzige noch existierende Behler-Orgel im Münchner Stadtgebiet. Neben dem defekten Gebläse musste der Motor ausgetauscht sowie eine neue Stromleitung gelegt werden. Insgesamt 30.000 Euro kamen dafür durch Spenden zusammen: 15.000 Euro stellte Thomas Greinwald zur Verfügung, jeweils 5.000 Euro Antje Haberl und Anneliese Haberl und 5.000 Euro Andreas von Dall'Armi von der Stifterfamilie des Hauses (siehe Foto unten). Angeregt und koordiniert wurde die Restaurierung und Spendenaktion durch den Musiker Aris Alexander Blettenberg, der das hauseigene Konzertprogramm organisiert. Zum Orgeleinweihungskonzert mit Weihnachtsfeier am 17.12. spielte Aris Alexander Blettenberg an der Orgel, begleitet von Katarina Morfa (Sopran), Katja Schild (Mezzosopran und Rezitation) und Thomas Greinwald (Bariton) sowie Louis Vandory & Fabian Jüngling (Violine) und Valentin Lutter (Violoncello).

#### 3.3.2 Stiftungen helfen, Lebensqualität zu erhöhen

Neben einer guten fachlichen Pflege schätzen es die MÜNCHENSTIFT-Bewohner:innen, in einem abwechslungsreichen und lebendigen Umfeld zu leben. Eine Reihe von Stiftungen, wie die Emma Heilmaier-Stiftung, Katharina Löttgers und Thomas Wimmer-Stiftung oder die Karolina Bernstetter-Stiftung, ermöglichen die Durchführung der vielen kurzweiligen und interessanten Aktivitäten, die Betreuungskräfte und Mitarbeitende der Hausinternen Tagesbetreuung mit Unterstützung von Ehrenamtlichen regelmäßig organisieren. Dazu gehören (siehe Fotos Seite 61) die beliebten Tierbesuche von „Monis Farm“ und interessante Ausflüge, z. B. in die Berge, den Botanischen Garten, zur Wiesn oder zur Flugwerft in Oberschleißheim. Oder der „Urlaub mit Pflege“, gefördert von den Stiftungen Senator Josef Riepl-Fonds und der Jakob und Therese Fedinger-Stiftung, durch die Bewohner:innen in Begleitung ihrer Pflegekräfte mal verreisen können.

Anregende Stunden verschaffen auch die Malstunden im Demenzbereich mit der Künstlerin Roswitha Freitag, die durch die Generationen Stiftung Feldmann-Kolbeck ermöglicht werden.

Zur Einweihung der restaurierten Orgel im Münchener Bürgerheim kamen mit dem Musiker Aris Alexander Blettenberg (Mitte) auch die Spender:innen Thomas Greinwald (links), Antje und Anneliese Haberl (2. und 4. v. links) und Andreas von Dall'Armi (ganz rechts).



Nicht zuletzt fördert die Dr. Peter und Irmgard Schmucker Stiftung einige Green-Care-Maßnahmen und ermöglicht Anschaffungen, z. B. das Gewächshaus und die Gartengestaltung im Haus Heilig Geist sowie den Kauf von Pflanzen für mehrere Häuser.

Durch viele Spenden wurden beispielsweise Tierbesuche von „Monis Farm“ (siehe Bild oben links) ermöglicht, ebenso Ausflüge zur Münchner Wiesn (links Mitte) oder der „Urlaub mit Pflege“ (Fotos rechts), der nicht mehr mobilen Bewohner:innen eine Auszeit zusammen mit ihren Betreuungs- oder Pflegekräften ermöglicht. Nicht zuletzt die Errichtung eines Gewächshauses im Haus Heilig Geist (links unten).





### 3.4 Arbeiten bei der MÜNCHENSTIFT

Die Zufriedenheit der Mitarbeitenden ist in den vergangenen Jahren kontinuierlich gestiegen, wie die Befragungen zeigten. Bei dieser Entwicklung spielt die Unternehmenskultur eine wichtige Rolle: Das große Sommerfest brachte auch 2023 wieder Mitarbeitende aller Häuser zusammen. Mit der neuen Betriebsvereinbarung zur Dienstplangestaltung haben die Mitarbeitenden bessere Rahmenbedingungen, Berufs- und Privatleben zu vereinbaren. Neben der Mitarbeiterbindung ist auch die Akquise von qualifizierten Mitarbeiter:innen oder Menschen, die dies werden möchten, ein großes Thema: 2023 ging eine neue Kampagne zur Akquise von Auszubildenden an den Start.

#### 3.4.1 Arbeitnehmendenvertretung

Welche Regeln sollen für die Dienstplangestaltung in der MÜNCHENSTIFT gelten? Der Betriebsrat (BR) hat diese gemeinsam mit der Geschäftsführung erarbeitet: in der Betriebsvereinbarung zur Dienstplangestaltung, die im September 2023 verabschiedet wurde und im Januar 2024 in Kraft tritt. Auch die Aufrechterhaltung des IT-Betriebs im Notfall wurde in einer Betriebsvereinbarung festgeschrieben.

Was im September 2021 begann, konnte zwei Jahre später erfolgreich abgeschlossen werden: die Betriebsvereinbarung zur Dienstplangestaltung – kurz: die BV 29. Dabei wurde das gemeinsame Ziel von Betriebsrat und Geschäftsführung erreicht, die Interessen der Mitarbeitenden mit denen des Unternehmens bestmöglich in Einklang zu bringen. Die BV 29 gewährleistet die Versorgung der Bewohner:innen und Kund:innen, entspricht den regulatorischen und qualitativen Anforderungen in der Pflege und schützt die Mitarbeitenden vor Überlastung.

#### Mehr Planungssicherheit: die neue BV 29 Dienstplangestaltung

„Das ist ein echter Meilenstein in unserer Zusammenarbeit“, bewertet der BR-Vorsitzende Zoran Pantelic das Ergebnis der BV 29. Hier ist u. a. die Verantwortlichkeit des Betriebsrats klar geregelt: Der Betriebsrat erhält am 15. des Vormonats den Dienstplan zur Genehmigung. Bis zum Monatsersten muss der Dienstplan verbindlich stehen, damit die Mitarbeitenden nicht nur ihre Arbeit, sondern auch ihre privaten Termine planen können. Die BV 29 schreibt auch vor, dass die Wünsche der Mitarbeitenden bei der Dienstplangestaltung, soweit betrieblich möglich, berücksichtigt werden müssen. „Das ist kein Selbstläufer und war bisher immer sehr vom oder von der Vorgesetzten abhängig“, erklärt Zoran Pantelic die Notwendigkeit des entsprechenden Paragrafen.

Im Zuge der Vorbereitung der neuen BV wurden die Dienste bereinigt: von etwa 6.000 vor 5 bis 6 Jahren auf heute 339. Das erspart dem Betriebsrat



Dieter Sasonow, Peter Baumgartner, Attila-Martón Kiss, Siegfried Benker, Zoran Pantelic, Silke Dedovic, Goran Kovac, Ljiljana Cajic, Thomas Müller. BR-Vorsitzender Zoran Pantelic zum Abschied von Siegfried Benker: „Danke für die konstruktive Zusammenarbeit!“

bei der monatlichen Kontrolle der Dienstpläne von ca. 1.530 Mitarbeitenden in der Pflege und Betreuung eine Menge Arbeit. Auch die Umstellung auf die digitale Kontrolle ab Januar 2024 spart Zeit.

„Bisher gab es keine einzige negative Rückmeldung von der Belegschaft“, freut sich Zoran Pantelic. Er ist überzeugt, dass sich die BV positiv auf die Mitarbeiterbindung auswirkt. Viele Mitbewerber haben keine vergleichbare Vereinbarung.

#### **BV 30 „Manager on Duty“ regelt den Einsatz der IT im Notfall**

Eine weitere Betriebsvereinbarung wurde 2023 verabschiedet und trat bereits am 1. Oktober in Kraft: Die BV 30 „Manager on Duty“ regelt Einsatz und Vergütung von Kolleg:innen aus der Abteilung IT im Notfalleinsatz außerhalb der regulären Arbeitszeit. Die BV findet Anwendung, wenn es am Abend oder am Wochenende zu Störungen der IT kommt, die der externe Dienstleister nicht lösen kann, beispielsweise bei einem Druckerausfall.

Betriebsratsvorsitzender Zoran Pantelic: „Im Namen des Betriebsrats bedanke ich mich bei Geschäftsführer Siegfried Benker für das gemeinsame Ringen um gute Lösungen im Sinne des Unternehmens und seiner Mitarbeitenden. Ganz gleich, welche Konflikte es gab, am Ende haben wir einen Kompromiss gefunden, mit dem alle gut leben konnten. Charakteristisch für die Zusammenarbeit war die respektvolle und verständnisvolle Art und Weise. Siegfried Benker hat erst einmal zugehört. Er hat Maßstäbe in der Zusammenarbeit gesetzt: Beschwerden von anonymen Absendern beispielsweise wurden nicht mehr angenommen. Und er hat uns ermöglicht, als Betriebsrat mit der Geschäftsführung auf Augenhöhe zu arbeiten: mit Fortbildungen und der nötigen technischen Ausstattung, die der in der Hauptverwaltung in nichts nachsteht. Das alles ist nicht selbstverständlich. Danke, Siegfried Benker!“

#### **Schwerbehindertenvertretung**

Als eigenständige Arbeitnehmendenvertretung nimmt die Schwerbehindertenvertretung (SBV) die Interessen und Rechte der schwerbehinderten und behinderten Mitarbeiter:innen und von Behinderung bedrohten Kolleg:innen wahr.

Rund 130 Mitarbeitenden mit Schwerbehinderung oder Behinderung stand die SBV im Jahr 2023 zur Seite: etwa bei der Begleitung zu Mitarbeitergesprächen, der Antragsstellung zur Erhöhung des Grads der Behinderung, einem Antrag auf Gleichstellung oder der Rentenanspruchsstellung. Auch bei



„Wir stehen für die Inklusion und Teilhabe von Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen und Behinderungen bei der MÜNCHENSTIFT ein. Deshalb sehen wir uns auch in Zukunft als wichtigen Teil der Arbeitnehmendenvertretung,“ so Thomas Müller, Vertrauensperson der Schwerbehindertenvertretung (SBV) der MÜNCHENSTIFT ganz rechts im Bild, links sein 1. Stellvertreter Josip Banovic, in der Mitte die 2. Stellvertreterin Ingrid Yildirim.

Widerspruchsverfahren war die SBV unterstützend tätig, zum Beispiel bei der Einstufung des Grads der Behinderung oder Ablehnung einer Reha-Maßnahme. Bei Bedarf wurde auch der Kontakt zu einem Rechtsbeistand vermittelt.

Die Zusammenarbeit mit dem Inklusionsamt und dem Integrationsfachdienst konnte auch im Jahr 2023 erfolgreich durchgeführt und intensiviert werden. Auch im betrieblichen Gesundheitsmanagement brachte sich die SBV ein und unterstützte beim betrieblichen Eingliederungsmanagement. Bis Ende März 2023 leitete Thomas Müller, Vertrauensperson des SBV, das Team für das betriebliche Eingliederungsmanagement als Vorsitzender. Dabei wurden immer wieder individuelle Lösungen für die Mitarbeitenden erarbeitet, um deren Teilhabe am Arbeitsleben auch weiterhin zu ermöglichen oder Alternativen wie Reha oder Rentenarten aufgezeigt.

Die SBV arbeitete auch im Jahr 2023 eng und vertrauensvoll mit dem Betriebsrat zusammen und strebt dies auch im Jahr 2024 an. Sie informierte die Mitarbeitenden über ihre Arbeit auf den vierteljährlichen Betriebsversammlungen und kommunizierte auch 2023 Neuigkeiten aus der SBV regelmäßig per Newsletter, wie zum Beispiel die Mitarbeit der SBV bei Betriebsvereinbarungen, steuerliche Entlastungen, die Möglichkeiten, Mehrarbeit abzuwenden, oder gesetzliche Änderungen. Der Newsletter wurde den behinderten und schwerbehinderten Kolleg:innen auf dem Postweg zugesandt.



Azubi-Recruiterin Carolina Weigl und ZPA Anes Behremovic betreuen den Messestand auf der „Karriere Kick“.

#### 3.4.2 Akquise von Auszubildenden: neue Kampagne gestartet

Bei der wichtigen Aufgabe der Akquise von Auszubildenden kommt es darauf an, junge Menschen zu gewinnen, die zur MÜNCHENSTIFT passen: Auszubildende, die sich wirklich für die Langzeitpflege interessieren und perspektivisch im Idealfall eine Karriere innerhalb des Unternehmens verfolgen wollen. Die zielgenaue Ansprache bei der Konzeption der neuen Kampagne war daher der Schlüssel zum Erfolg.

Zu Beginn wurden sogenannte „Personas“ definiert, die exemplarisch für die jeweilige Zielgruppe stehen: So wurde eine „Persona“ für potenzielle Auszubildende zur Pflegefachkraft und eine weitere für potenzielle Auszubildende zur oder zum Pflegehelfer:in definiert. Inhaltlich wurden zwei Kernaspekte herausgearbeitet: zum einen die persönliche Beziehung zu den Bewohner:innen in der Langzeitpflege, die es so in der Akut- und Krankenpflege nicht gibt. Und zum anderen das Bedürfnis der jungen Generation, Beruf und Privatleben bestmöglich miteinander verbinden zu können.

Mit dem Slogan „Zeit für dich und für andere“ und zwei aufwendig produzierten Motiven ging die Kampagne an den Start. Am 10. November kam sie zum ersten Mal zum Einsatz: auf der Messe „Karriere Kick“ in einer Schule in Freiam. „Viele Schüler und Lehrer waren bei uns am Stand“, berichtet Carolina Weigl, bei der MÜNCHENSTIFT zuständig für das Recruiting von Auszubildenden. „Die Kampagne und die Flyer kamen super an, es ist toll, damit zu arbeiten!“

Die Kampagne ging mit zwei Motiven an den Start und spricht gezielt potenzielle Auszubildende für die generalistische Ausbildung und die zum:zur Pflegehelfer:in an. Der Flyer bringt ergänzend die wesentlichen Benefits und persönliche Anforderungen auf den Punkt.



### Zeit für dich

Damit du deine Ausbildung bei der MÜNCHENSTIFT **bestmöglich nutzen und genießen** kannst, bieten wir dir:

- Top Ausbildungsbegleitung** durch geschulte Praxisanleiter:innen vor Ort
- Moderne Pflegeeinrichtungen** mit neuester Technik wie VR-Brillen oder Sprachassistenten
- Optimale Prüfungsvorbereitung** während der Arbeit – für mehr Freizeit
- Extrem gutes Gehalt**, von dem andere Azubis nur träumen können
- Gratis Deutschlandticket** für deinen entspannten Weg zur Ausbildung und wohin du auch möchtest
- Sorgenfreies Wohnen** in einer coolen MÜNCHENSTIFTEWG mit deinen Ausbildungs-kolleg:innen (optionales Angebot, je nach Verfügbarkeit)
- Eine tolle Gemeinschaft** mit vielen Aktionen und Events

### Wir von der MÜNCHENSTIFT

Natürlich könnten wir an dieser Stelle Zahlen und Unternehmensdaten über uns auflisten. Wir könnten sagen, dass wir eine Tochter der Landeshauptstadt München sind oder dass wir als größter Ausbilder der Stadt absolute Experten sind, wenn es um die Pflege geht. Könnten wir machen – wir glauben aber, dass es hier um mehr als Zahlen und Fakten geht.

Darum schreiben wir lieber über das Herz und die Seele der MÜNCHENSTIFT: Wir sind kein gewöhnlicher Pflegeheimbetreiber und haben auch nicht vor, einer zu werden.

Wir sind Pflegekräfte, Auszubildende, Köch:innen und Verwaltungsangestellte, die in verschiedenen Stadtteilen Münchens arbeiten. In Summe sind wir ein Team von rund 2.000 einzigartigen Menschen. **Mit einer gemeinsamen Mission: Wir kümmern uns um Menschen, die unsere Hilfe brauchen – und haben eine gute Zeit dabei.**

### Deine Möglichkeiten

**als Pflegefachkraft**

- 3 Jahre Grundausbildung
- Basis für deine Karriere mit schnellen Aufstiegschancen in der Pflege und Betreuung
- Benötigter Schulabschluss: Fachabitur oder Realschulabschluss
- Ausbildungsstart: September
- Brutto-Monatsgehalt (inkl. Zulagen): ca. 1.500 € im 1. Ausbildungsjahr bis ca. 1.700 € im 3. Ausbildungsjahr

**als Pflegefachhilfe**

- 1 Jahr Ausbildung
- Qualifikation für alle Bereiche der Pflege und Betreuung
- Benötigter Schulabschluss: Mittelschulabschluss
- Ausbildungsstart: September
- Brutto-Monatsgehalt (inkl. Zulagen): 1.050 €

Bewirb dich jetzt – wir freuen uns auf dich:  
[www.muenchenstift.de/ausbildung](http://www.muenchenstift.de/ausbildung)

Der Kampagnen-Flyer bringt ergänzend die wesentlichen Benefits und persönliche Anforderungen auf den Punkt.



Weitere wichtige Messen folgten: z. B. die 2-tägige „Einstieg München“ im MOC. Hier kamen neben den Flyern auch attraktive Give-aways zum Einsatz: praktische Taschentücher-Boxen mit den unverwechselbaren Kampagnen-Motiven. Parallel wird die Kampagne auch online über Social Media ausgespielt. Bereits zu Jahresende ließ sich ein enormer Zuwachs an Bewerbungen feststellen. „Die Kampagne verfängt so gut, dass wir aktuell auf bezahlte Anzeigen oder Werbung auf Großflächen und im Münchner Fenster, dem Fahrgastfernsehen der MVG, verzichten können“, berichtet Thomas Matern, der die Kampagne im Marketing verantwortet.

Die Kampagne ist 365 Tage im Jahr präsent, sodass sich Interessierte jederzeit zum nächsten Ausbildungsstart bewerben können. Allein in den letzten vier Monaten des Jahres 2023 sind so bereits mehr als vier qualifizierte Bewerbungen auf jeden der jährlich rund 100 angebotenen Ausbildungsplätze eingegangen. „Es hat sich gelohnt, so genau an der Ansprache der Zielgruppen zu feilen und diese auch bei ihren Bedürfnissen abzuholen“, so Thomas Matern zum erfreulich positiven Feedback.



## Sommerfest 2023 – Yes, we care with Caribbean flair

### 3.4.3 Sommerfest – Yes, we care with Caribbean flair

Wer gut arbeitet, soll auch richtig feiern! Um das große Sommerfest auch 2023 wieder zu einem unvergesslichen Ereignis werden zu lassen, begannen die Vorbereitungen bereits Anfang des Jahres. Allem voran stand die Frage nach einer geeigneten Location, verbunden mit dem Wunsch, im Freien nach Lust und Laune feiern zu können. Was wäre da geeigneter als unser Haus St. Josef mit seinem schönen großen Innenhof? So dachte auch Geschäftsführer Siegfried Benker, und eine interdisziplinäre Projektgruppe war geboren: Gemeinsam mit den HWL im Haus St. Josef, Küchenleiter Andreas Ertel, Gerhard Marktl und Dominik Schad, Leitung Küche aus der Hauptverwaltung, und den Kolleg:innen im Marketing übernahm wie bereits in den Vorjahren Ruth Maria Funke aus der Zentralen Belegungskoordination die Planung und Organisation.

„Ein außergewöhnliches Ambiente und ein Festprogramm zu schaffen, das möglichst alle mitnimmt und begeistert, war die große Herausforderung. Und es durfte natürlich dem 2022 vorangegangenen und rauschenden Fest in der Muffathalle in nichts nachstehen“, erinnert sich Ruth Maria Funke an die Vorbereitung.

Mit der Zusage der Salsa Band SonRicoSon fügte sich dann alles wie ein Mosaik zusammen: Das Motto „Karibische Nacht“ war gesetzt und „Yes, we care with Caribbean flair“ der neue Party-Slogan.



Dragqueen Danielle B. alias Daniel Braun  
mit Kollegin Barbara Schulte-Siepmann.

Dass das große Sommerfest am 27. Juli 2023 tatsächlich zu einem unvergesslichen Abend wurde, dafür sorgte nicht nur das atemberaubende Programm mit Profitänzerin Madame Landé, DJane MAIBA und der großartigen artistischen Feuershow. Es waren auch die Mitarbeitenden der MÜNCHENSTIFT, die sich mit ihren karibischen Outfits auf den Catwalk trauten, um den schönsten Caribbean Style konkurrierten und für großen Jubel sorgten. Derweil führte das Moderator:innen-Duo mit der karibisch geschmückten Ruth Maria Funke und der beeindruckenden Dragqueen Danielle B. alias Daniel Braun aus der Abteilung Qualität mit viel Verve durch den Abend.



Profitänzerin Madame Landé brachte Schwung in die Hüften der Tanzenden.

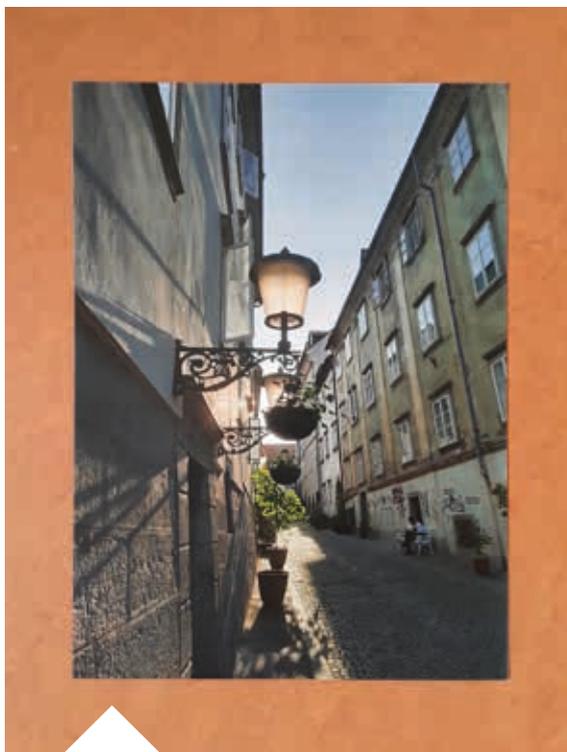
„Das Sommerfest hat alle meine Erwartungen übertroffen. Die Stelzenläuferinnen in mit Rosen geschmückten Kleidern standen am Eingang wie die Feen vor dem Zauberwald und begrüßten herzlich die ankommenden Gäste. Die tolle Musikauswahl von DJane MAIBA lud viele zum Tanzen ein, während verschiedene Foodtrucks mit leckerem Essen und Cocktails für jeden Geschmack etwas anboten. Das Highlight des Abends war die fantastische Feuer- und Lichtershow, die alle staunen ließ. Ein super gelungenes Fest – danke, liebe MÜNCHENSTIFT!“

Silvija Behtan, PÜL im Haus an der Tauernstraße





Vorherige Seite v. o. n. u.: die fantastische Feuer-show mit Fantômes de Flammes. Die drei Gewinner für das beste karibische Outfit mit Geschäftsführer Siegfried Benker. Mitarbeitende präsentieren ihre Outfits auf dem Catwalk, links unten: Ruth Maria Funke mit den Stelzentänzerinnen des Hochformat-Duo. Links: Es wurde getanzt!



| Taisiya Korotkina

#### 3.4.4 Ausstellungen von Mitarbeitenden

Die Ausstellungen von Mitarbeiter:innen-Bildern waren im Jahr 2023 in drei Häusern zu sehen, in dem Hans-Sieber-Haus, dem Haus an der Effnerstraße und zuletzt in dem Haus St. Maria Ramersdorf.

Diese Ausstellungsreihe entwickelte sich nach zaghaften Anfängen im Jahr 2022 weiter und erhielt in jedem Haus ein eigenes Gesicht. Die Exponate einzelner Mitarbeitender wurden in den unterschiedlichen Ausstellungen z. T. durch andere Bilder ausgetauscht oder auch, wie bei Taisiya Korotkina (siehe Foto), mit neuen Bildern erweitert. Im Verlauf der Zeit beteiligten sich zunehmend mehr Mitarbeitende und veränderten auch dadurch das Gesamtbild der Ausstellungen. Da immer ein Teil der Teilnehmer:innen in den Häusern persönlich bekannt war, entwickelte sich bei den Betrachter:innen ein ganz besonderer Bezug zu den Bildern. Das beliebteste künstlerische Medium war die Fotografie, da die Hemmschwelle, eigene kreative Ideen in der Öffentlichkeit zu zeigen, dort am geringsten ist. Daher sollen in Folgeausstellungen Fotografien den Schwerpunkt bilden.



# 4 Daten & Fakten

## Inhalt

### **4.1 Bewohner:innen**

4.1.1 Überblick ..... 71

4.1.2 Pflegequalität ..... 73

4.1.3 Ergebnisse MD, GSR und FQA  
2023 stationäre Häuser und AMD ..... 76

### **4.2 Mitarbeitende**

4.2.1 Überblick ..... 77

4.2.2 Daten zur Arbeit ..... 78

**4.3 Ausbildung ..... 80**

**4.4 Fort- und Weiterbildung ..... 81**

**4.5 Ehrenamt ..... 82**

**4.6 Kooperationen und Zuschüsse ..... 83**

## 4.1 Bewohner:innen

### 4.1.1 Überblick

#### Durchschnittliche Anzahl Bewohner:innen in den Häusern

	2021	2022	2023
	2.388	2.375	2.343

#### Anzahl der Staatsangehörigkeiten der Bewohner:innen (jeweils zum 31.12.)

	2021	2022	2023
Deutsch	2.194	2.192	2.177
Sonstige EU-Staaten	78	70	78
Nicht-EU-Staaten	65	86	88

#### Geschlechtervergleich Bewohner:innen (jeweils zum 31.12.)

	2021	2022	2023
Männer	31,22 %	31,13 %	31,33 %
Frauen	68,78 %	68,87 %	68,67 %

#### Altersstruktur (jeweils zum 31.12.)

	2021	2022	2023
Bis 60 Jahre	2,2 %	2,1 %	2,0 %
61–70 Jahre	6,4 %	6,8 %	6,5 %
71–80 Jahre	23,3 %	21,5 %	20,3 %
81–90 Jahre	47,3 %	48,4 %	51,1 %
91–100 Jahre	20,3 %	20,5 %	19,3 %
Über 100 Jahre	0,5 %	0,7 %	0,8 %
Durchschnittsalter	83,05 Jahre	83,24 Jahre	83,44 Jahre



### Aufenthaltsdauer in den Häusern der MÜNCHENSTIFT

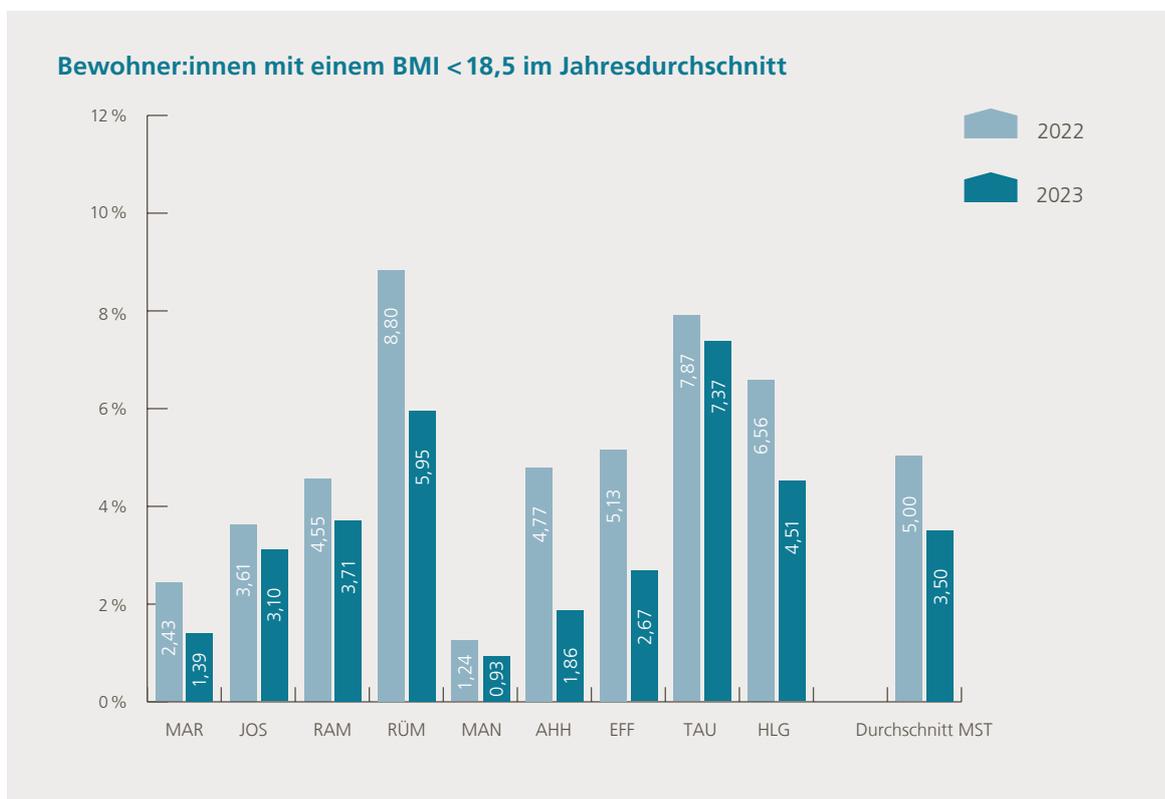
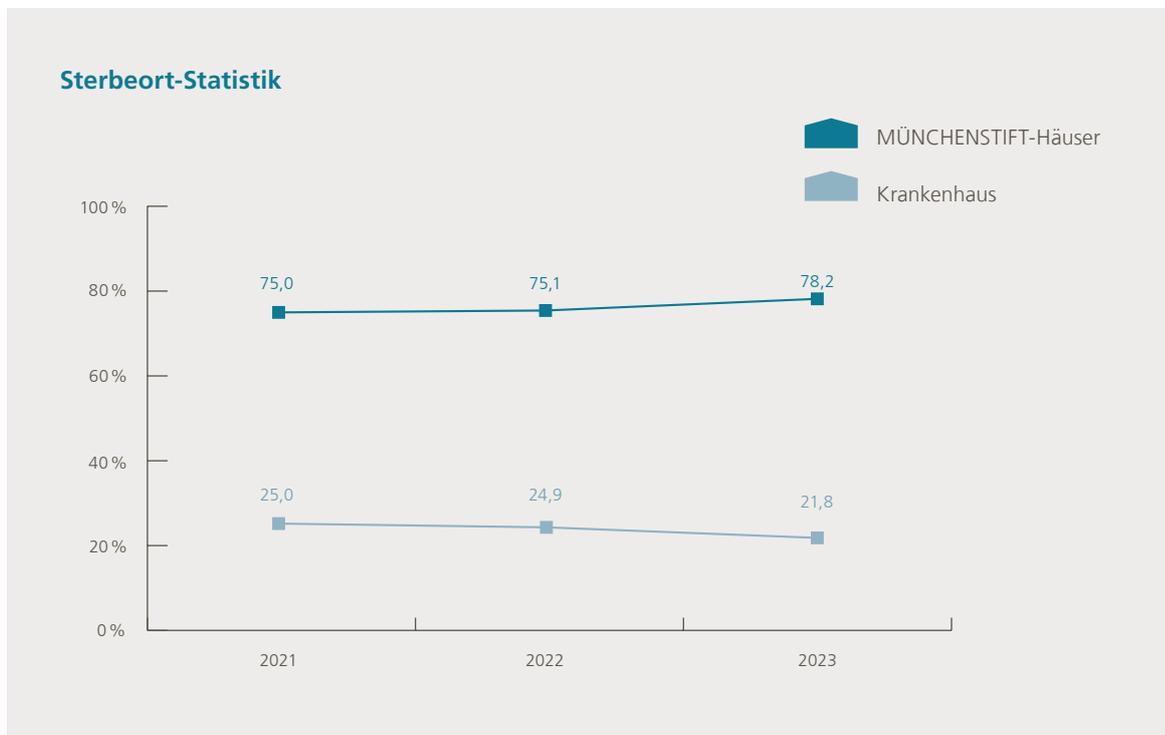
Datenbasis: ausgeschiedene Bewohner:innen Januar – Dezember (ohne KZP)

	2021	2022	2023
< 1 Monat	19,6 %	17,0 %	19,4 %
< ¼ Jahr	19,5 %	16,9 %	15,5 %
< ½ Jahr	11,7 %	11,8 %	11,1 %
< 1 Jahr	9,8 %	12,3 %	9,0 %
1–2 Jahre	9,4 %	12,2 %	14,8 %
2–5 Jahre	18,5 %	17,9 %	16,9 %
> 5 Jahre	11,4 %	12,0 %	13,4 %

### Durchschnittliche Pflegegradverteilung

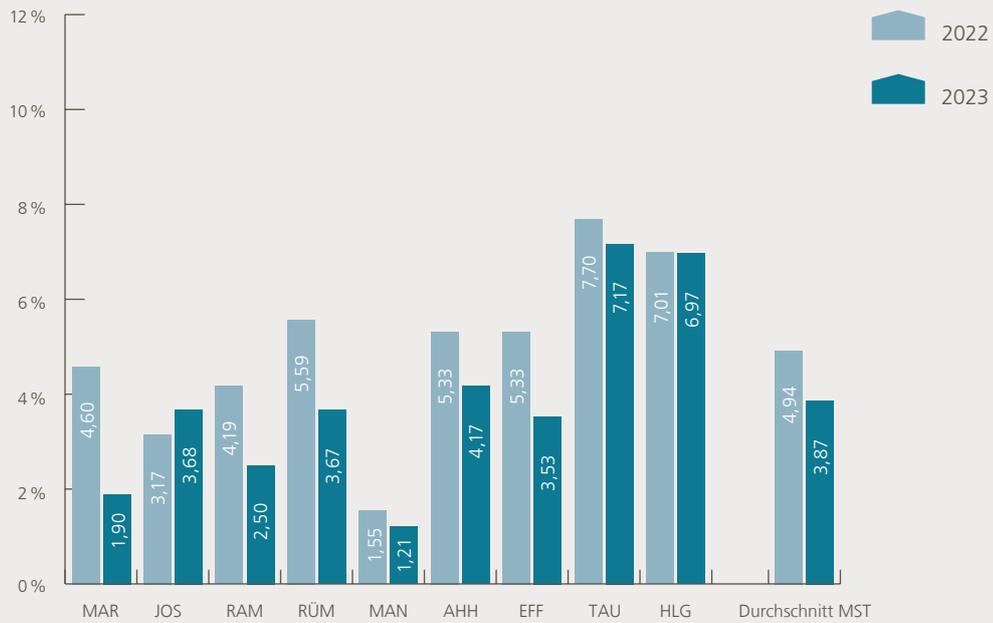
	2021	2022	2023
Pflegegrad 1	0,87 %	0,98 %	0,87 %
Pflegegrad 2	14,70 %	14,10 %	14,45 %
Pflegegrad 3	34,04 %	34,83 %	34,88 %
Pflegegrad 4	31,22 %	32,37 %	32,94 %
Pflegegrad 5	15,56 %	14,37 %	13,55 %
Kurzzeitpflege	3,69 %	3,35 %	3,30 %

### 4.1.2 Pflegequalität





### Bewohner:innen mit einem Gewichtsverlust > 5 % in 3 Monaten im Jahresdurchschnitt

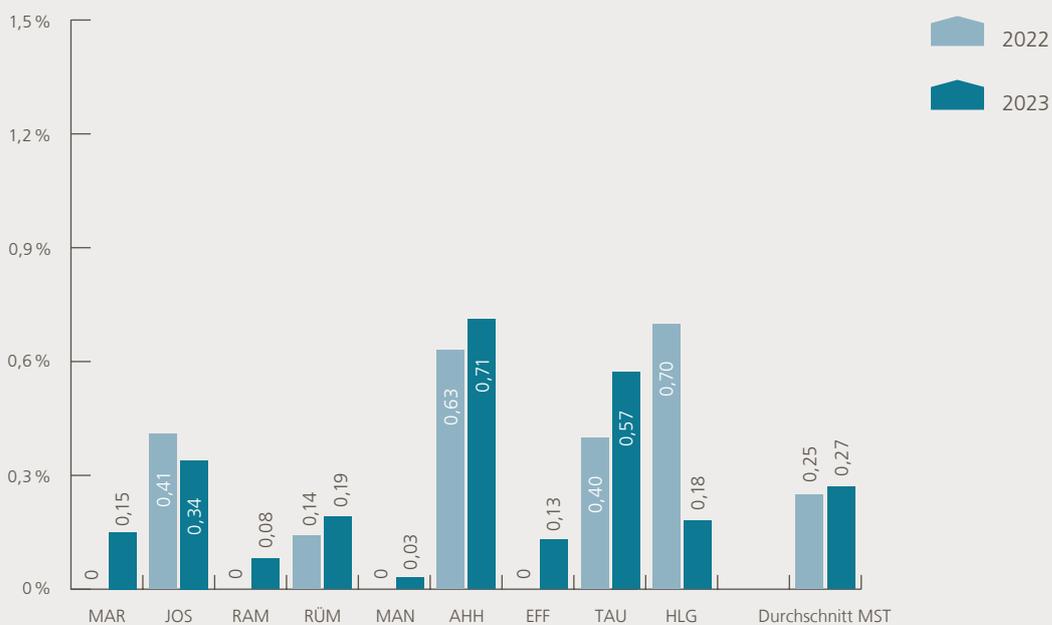


### Bewohner:innen mit intern erworbenem Dekubitus im Jahresdurchschnitt

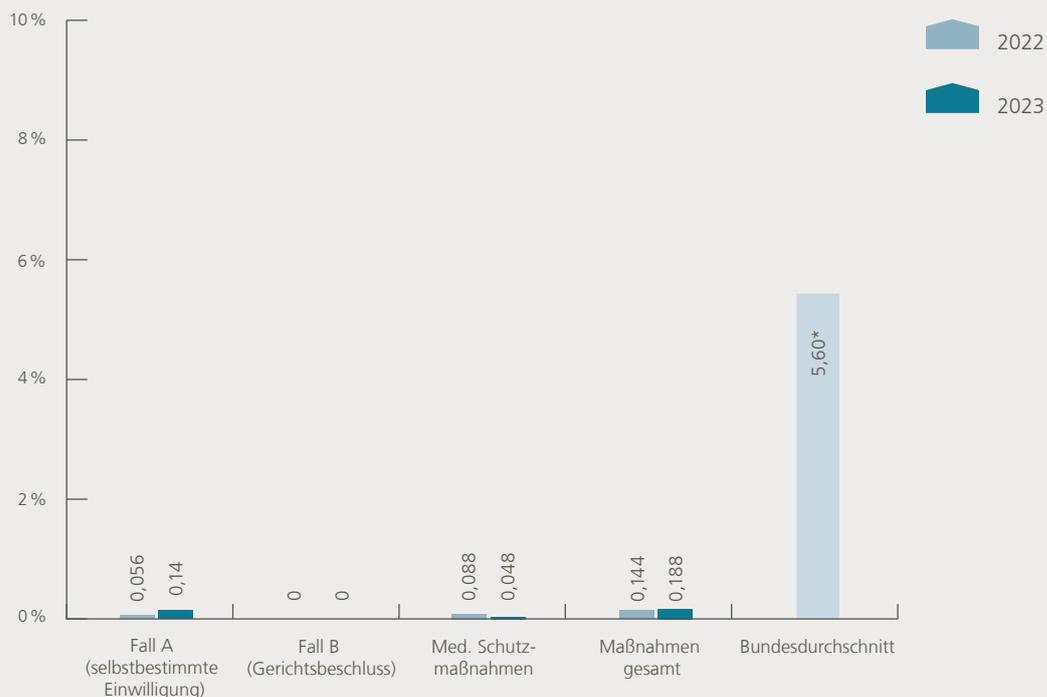


\*Quelle: 6. Pflege-Qualitätsbericht des MD Bund (Dezember 2020).

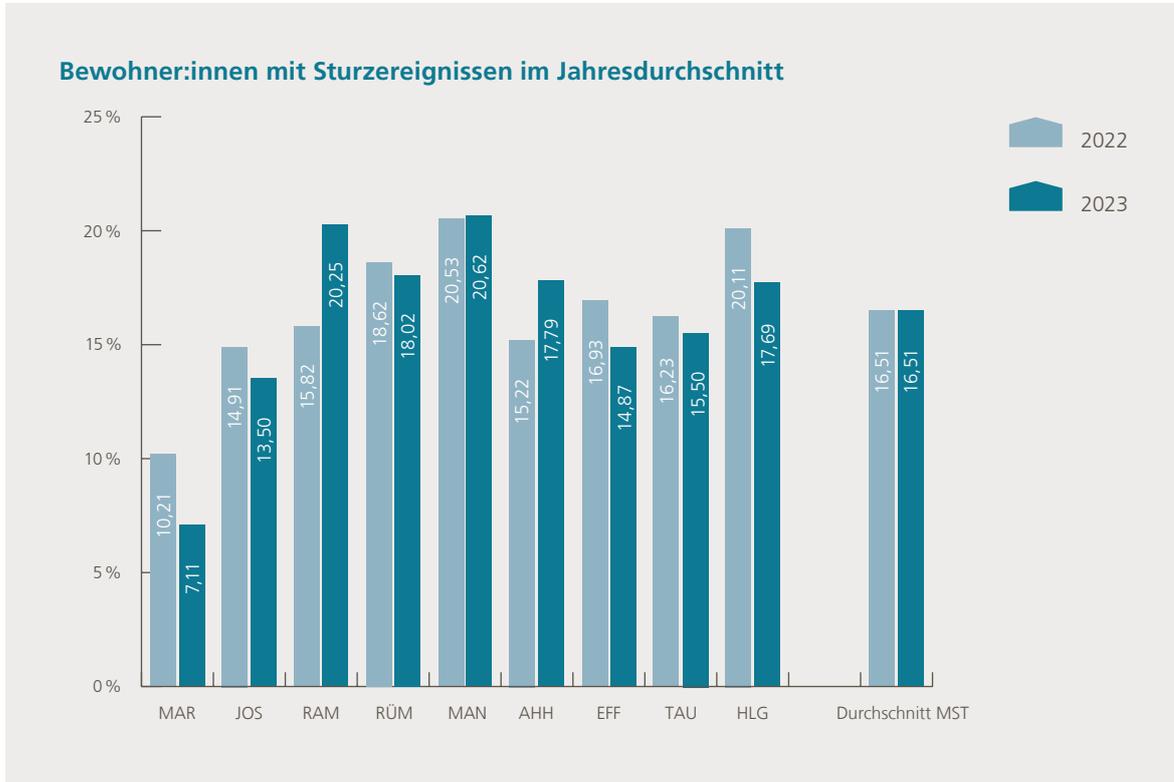
**Bewohner:innen mit intern erworbener PEG im Jahresdurchschnitt**



**Bewohner:innen mit freiheitsentziehenden Maßnahmen im Jahresdurchschnitt**



\*Quelle: 6. Pflege-Qualitätsbericht des MD Bund (Dezember 2020).



#### 4.1.3 Ergebnisse MD, GSR und FQA 2023 stationäre Häuser und AMD

Haus	MD	MD-Bewertung	FQA	Prüfungsgrund	Ergebnis	GSR	Prüfungsgrund	Ergebnis
MAR	10./11.07.	13 x k. QD						
JOS	26.04.	12 x k. QD	26.09.	Regelprüfung	kein Mangel			
RAM	28.02./01.03.	11 x k. QD	02.02. 19.09. 12.12.	anlassbezogen Regelprüfung anlassbezogen	erhebl. Mangel kein Mangel nicht bestätigt			
RÜM	26./27.06.	12 x k. QD 1 x mod. QD	28.11.	Regelprüfung	kein Mangel			
MAN	13.04.	12 x k. QD 1 x mod. QD						
AHH			31.01.	Regelprüfung	kein Mangel			
EFF	16./17.08.	12 x k. QD	28.03. 23.05.	Regelprüfung anlassbezogen	kein Mangel nicht bestätigt			
TAU			03.05.	Regelprüfung	kein Mangel			
HLG	23./24.02.	2 x mod. QD 10 x k. QD	23.03.	Regelprüfung	kein Mangel			

MÜNCHENSTIFT AMD – Quartiershäuser		
Haus	MD	MD-Bewertung
TAU	07./11.07.	Note 1,0
RÜM	25.10.	Note 1,4
JOS	01.09.	Note 1,8
MAN	18.01.	Note 1,8
EFF	13.09.	Note 1,0

Tagespflege		
Haus	MD	MD-Bewertung
JOS	01.03.	7 x k. QD
HLG	21.11.	6 x k. QD

**Bewertung MD-Prüfung:** k. QD = keine oder geringe Qualitätsdefizite mod. QD = moderate Qualitätsdefizite  
erheb. QD = erhebliche Qualitätsdefizite sw. QD = schwerwiegende Qualitätsdefizite

## 4.2 Mitarbeitende

### 4.2.1 Überblick

Durchschnittlicher Personalbestand			
	2021	2022	2023
	2.182	2.204	2.244

Staatsangehörigkeit			
(jeweils zum 31.12.)	2021	2022	2023
Deutsch	37,63 %	36,15 %	34,88 %
Sonstige EU-Staaten	20,44 %	20,76 %	20,46 %
Nicht-EU-Staaten	41,93 %	43,09 %	44,66 %

Geschlechterverteilung			
(jeweils zum 31.12.)	2021	2022	2023
Frauen	71,08 %	71,66 %	71,73 %
Männer	28,92 %	28,34 %	28,27 %



### Altersstruktur

(jeweils zum 31.12.)

	2021	2022	2023
Bis 30 Jahre	28,90 %	26,40 %	26,48 %
31–40 Jahre	22,70 %	23,67 %	24,08 %
41–50 Jahre	18,60 %	18,79 %	18,71 %
51–60 Jahre	22,60 %	22,64 %	22,51 %
Über 60 Jahre	7,20 %	8,50 %	8,22 %

### 4.2.2 Daten zur Arbeit

#### Verteilung Mitarbeitende in Voll- und Teilzeit

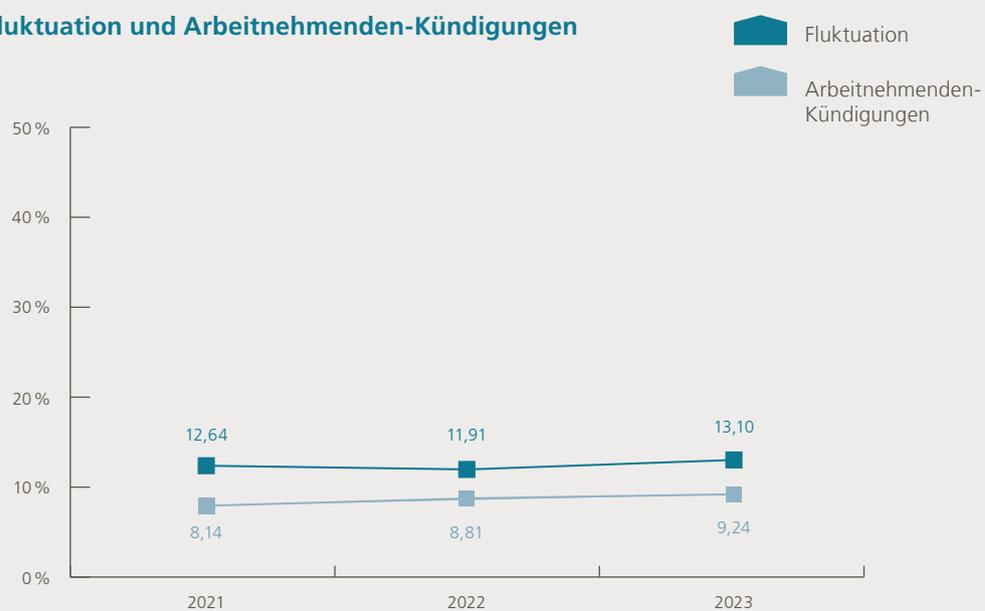
(jeweils zum 31.12.)

	2021	2022	2023
Vollzeit	64,85 %	66,71 %	69,04 %
Teilzeit	23,69 %	19,02 %	19,56 %
Azubis	9,72 %	8,14 %	9,93 %
Geringfügig Beschäftigte	1,74 %	1,70 %	1,47 %

#### Betriebszugehörigkeit

	2021	2022	2023
Bis 6 Monate	9,34 %	8,86 %	7,64 %
> 6 Monate–2 Jahre	29,79 %	29,57 %	28,04 %
3–5 Jahre	16,77 %	16,96 %	19,74 %
6–10 Jahre	18,93 %	18,93 %	19,48 %
11–20 Jahre	13,12 %	11,99 %	12,01 %
> 20 Jahre	12,05 %	14,41 %	13,09 %

### Fluktuation und Arbeitnehmenden-Kündigungen



	2021	2022	2023
Krankheitsquote insgesamt	9,83 %	11,71 %	9,94 %
Überstunden/Mehrarbeit	12.096	16.278	21.169
Zeitarbeitskräfte (in Vollzeitstellen)	11,26	9,12	6,95



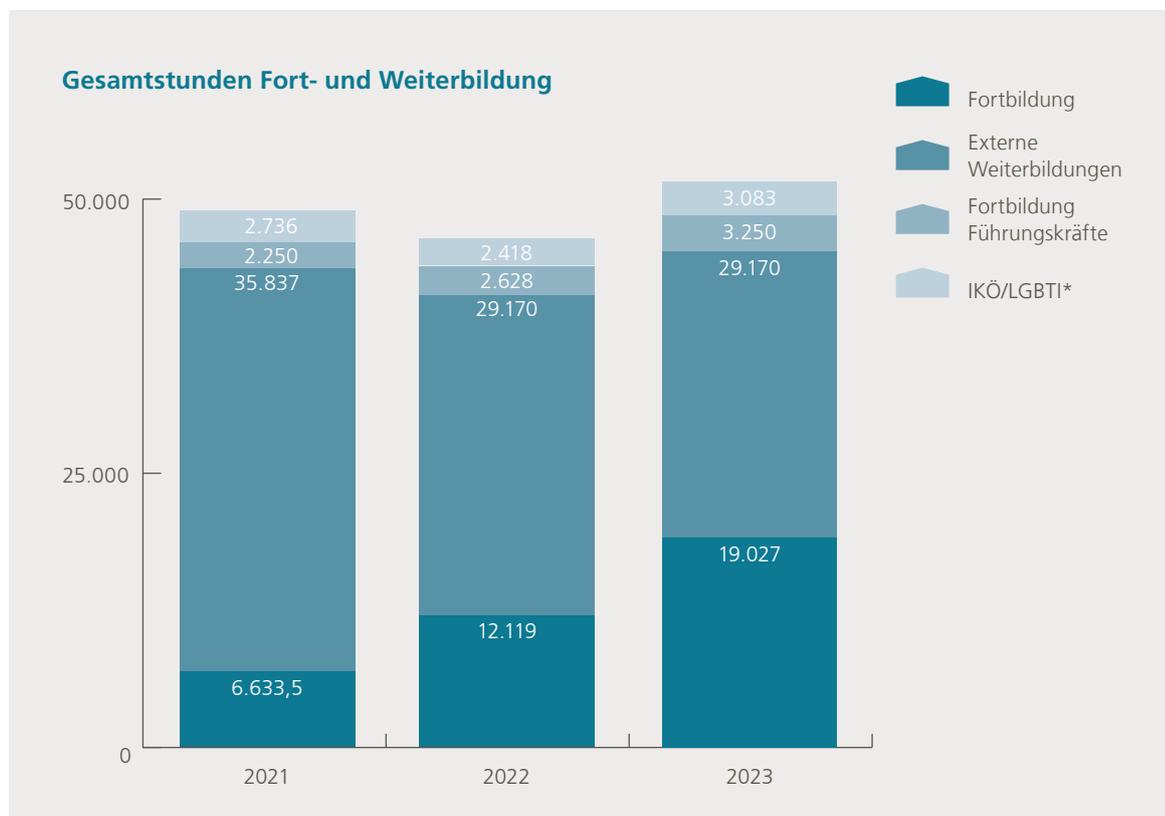
### 4.3 Ausbildung

<b>Anzahl Auszubildende</b>	2021	2022	2023
Dreijährige Ausbildung	199	179	171
Einjährige Ausbildung	22	25	31

<b>Auszubildende nach Nationalitäten – Pflegefachhilfe- und Pflegefachkraft-Ausbildung</b>	2021	2022	2023
Deutsch	21,3 %	26,3 %	20,3 %
Sonstige EU-Staaten	8,6 %	7,3 %	12,4 %
Nicht-EU-Staaten	70,1 %	66,4 %	67,3 %

<b>Auszubildende, die 2023 ihre Ausbildung beendet haben</b>	Anzahl Abschluss	davon Übernahme	Übernahme in %
Einjährige Ausbildung	18	12	67 %
Dreijährige Ausbildung	53	36	68 %
Ausbildung gesamt	71	48	68 %

## 4.4 Fort- und Weiterbildung





#### 4.5 Ehrenamt

<b>Anzahl ehrenamtlich Tätiger</b>	2021	2022	2023
	624	581	594
75 % der Ehrenamtlichen sind weiblich			

<b>Altersstruktur der Ehrenamtlichen</b>	
12–21 Jahre	21
22–31 Jahre	57
32–41 Jahre	47
42–51 Jahre	50
52–61 Jahre	76
62–71 Jahre	137
72–81 Jahre	135
82–91 Jahre	66
92–95 Jahre	5

<b>Einsatzdauer der ausgeschiedenen Ehrenamtlichen</b>	
0–5 Jahre	120
6–11 Jahre	30
12–17 Jahre	17
18–25 Jahre	2

#### 4.6 Kooperationen und Zuschüsse

Wie in den Jahren zuvor war auch 2023 die Zusammenarbeit mit dem Sozialreferat der Landeshauptstadt München sehr vertrauensvoll und konstruktiv. Dies gilt in besonderem Maße für die Förderung von Pflegeüberleitungen und der Hausinternen Tagesbetreuung. Diese Förderungen können von allen Münchner Pflegeeinrichtungen und Pflegediensten beantragt werden. Für die Häuser der MÜNCHENSTIFT gab das Sozialreferat die nebenstehenden Zuschüsse:

Bezuschussung von Fachkräften für Pflegeüberleitung (PÜL)	382.313,07 Euro
Bezuschussung von Fachkräften für die Hausinterne Tagesbetreuung (HIT)	388.326,40 Euro

#### Die Stiftungsabteilung der Landeshauptstadt München unterstützte die Arbeit der MÜNCHENSTIFT sowie Bewohner:innen unserer Häuser mit Stiftungsmitteln

Generationen Stiftung Feldmann-Kolbeck	Seniorenmalen	7.200 Euro
Jakob und Therese Fedinger-Stiftung	Urlaub mit Pflege	36.150 Euro
Karolina Bernstetter-Stiftung	Für Zeitraum August 2023 bis Juli 2024	15.000 Euro
Katharina Löttgers und Thomas Wimmer-Stiftung	Für Zeitraum August 2023 bis Juli 2024	55.000 Euro
Senator Josef Riepl-Fonds	Urlaub mit Pflege	10.500 Euro



## 5 Abkürzungsverzeichnis

AHH	Alfons-Hoffmann-Haus
AMD	Ambulanter Pflegedienst
Azubis	Auszubildende
BIS	Business Intelligence Systems
BMI	Body-Mass-Index
BW	Bewohner:in(nen)
CSD	Christopher Street Day
DNK	Deutscher Nachhaltigkeitskodex
DNQP	Deutsches Netzwerk für Qualitätsentwicklung in der Pflege
EFF	Haus an der Effnerstraße
EMAS	Eco-Management and Audit Scheme, Zertifizierung durch EU
FAQ	Frequently Asked Questions
FEM	Freiheitsentziehende Maßnahmen
FNS	Haus an der Franz-Nißl-Straße
FQA	Fachstelle für Pflege- und Behinderteneinrichtungen – Qualitätsentwicklung und Aufsicht (ehemals Heimaufsicht)
GSR	Gesundheitsreferat München (ehemals RGU)
HIT	Hausinterne Tagesbetreuung
HL	Hausleitung
HLG	Haus Heilig Geist
HV	Hauptverwaltung
HWL	Hauswirtschaftsleitung
IKÖ	Interkulturelle Öffnung
IT	Informationstechnologie
JOS	Haus St. Josef
Kita	Kindertagesstätte
KZP	Kurzzeitpflege
LGBTI*	Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, Intersexual
MAN	Hans-Sieber-Haus
MAR	Haus St. Martin

MD	Medizinischer Dienst
MST	MÜNCHENSTIFT
OP	Operation
PC	Personal Computer
PDL	Pflegedienstleitung
PEG	Perkutane endoskopische Gastrostomie
PEP	Personaleinsatzplanung
PN	Primary Nursing/Primary Nurse
PÜL	Pflegeüberleitung
RAM	Haus St. Maria Ramersdorf
RASCI	Responsible, Accountable, Support, Consulted, Informed
RÜM	Haus an der Rümmanstraße
SIS	Strukturierte Informationssammlung
sPDL	stellvertretende Pflegedienstleitung
TAU	Haus an der Tauernstraße
TV	Television
WBL	Wohnbereichsleitung
WLAN	Wireless Local Area Network
ZBFS	Zentrum Bayern Familie und Soziales
ZPA	Zentrale Praxisanleitung



# MÜNCHENSTIFT

Zugewandte Pflege und Wohnen  
im Alter in unserer Stadt

MÜNCHENSTIFT GmbH  
Gemeinnützige Gesellschaft der Stadt München

Kirchseeoner Straße 3  
81669 München

Telefon: 089 62020-340  
Telefax: 089 62020-336  
info@muenchenstift.de

Fotocredits: Archiv MÜNCHENSTIFT, Michaela Auer, Alexandra Beier, Roswitha Freitag, Birgit Haubner, Andreas Lackner,  
Michaela Rehle, Marcus Schlaf, Manuel Schuller, Jürgen G. Schulze; Visualisierungen: Nickl & Partner Architekten, steidle  
Architekten; Konzeption und Design: www.gute-botschafter.de; Texte: MÜNCHENSTIFT, Monica Fauss

[www.muenchenstift.de](http://www.muenchenstift.de)