



MÜNCHENSTIFT



Qualität, Innovation und Wirtschaftlichkeit

Jahresbericht der MÜNCHENSTIFT

Januar bis Dezember 2025



Vorwort von Geschäftsführer Andreas Lackner und Geleitwort von Bürgermeisterin Verena Dietl

1 Die MÜNCHENSTIFT im Überblick

1.1	Einrichtungen und Angebote der MÜNCHENSTIFT	6
1.2	Pflege und Betreuung	8
1.3	Wohnen	8
1.4	Tagespflege	8
1.5	Pflegedienst	9
1.6	Münchner Menü-Service	9
1.7	Fachstelle für pflegende Angehörige	9
1.8	Das Unternehmen in Zahlen	10
1.9	Der Aufsichtsrat	11

2 Qualität im Fokus

2.1	Betreuung intensivieren, Pflege entlasten: Pilotprojekt Betreuung 2.0 gestartet	13
2.2	Auf der Überholspur: die ambulanten Pflegedienste seit der Neuorganisation	15
2.3	Qualitätsmanagement: interne Audits	19
2.4	Demenzstrategie: Baustein Dementia Care Mapping	20
2.5	Dysphagie-Management: Fachlichkeit stärken	21
2.6	Positionspapier zum assistierten Suizid: Prävention und Selbstbestimmung	22
2.7	Primary Nursing mehrheitlich im Einsatz	23
2.8	Bewohnerbefragung 2025: hohe und stabile Wertschätzung	24

3 Pflege für morgen

3.1	Voll aufgegangen: unsere Strategie für 2026	29
3.2	Erfolgreich im Einsatz: Geofencing-System im Haus St. Martin	32
3.3	IT vorausdenken: von Cyber-Security bis KI-Management	34
3.4	Projektstart: Gewaltprävention	42
3.5	Einzeltaugliche Pflege: EMAS-Zertifizierung im ganzen Unternehmen	43

4 Arbeit gestalten

4.1 Vier-Tage-Woche in der Pflege: Pilot gestartet	45
4.2 Digitale Transformation im Personalbereich	46
4.3 Mit Geduld und Genauigkeit: Auszahlung der Tariferhöhung	48
4.4 Ausbildung: mehr Bewerbungen, bessere Betreuung.....	49
4.5 Starke Präsenz auf Ausbildungsmessen	50
4.6 Jobflow: mit einer App leichter Auszubildende finden	51
4.7 Mitbestimmung und Beratung – der Betriebsrat	51
4.8 Stabsstelle Vielfalt: diskriminierungsfreie Räume und ein sicherer Arbeitsplatz für alle.....	53

5 Leben bei der MÜNCHENSTIFT

5.1 Eröffnung der Tagespflege im Haus an der Rümmanstraße.....	55
5.2 Tanzen und Modenschauen – die Hausinterne Tagesbetreuung macht's möglich	56
5.3 Ehrenamt: Lebensqualität durch Personenzentrierung	58
5.4 Auf Initiative von Mitarbeitenden: eine Woche rund um Nachhaltigkeit.....	60
5.5 Vielfalt leben: Veranstaltungen in den Häusern	62
5.6 Öffnung in den Stadtteil: Soziale Meile im Haus St. Josef	63

6 Daten & Fakten

6.1 Bewohner:innen	65
6.2 Mitarbeitende	71
6.3 Berufsausbildung und Studium	74
6.4 Fort- und Weiterbildung	75
6.5 Ehrenamt	76
6.6 Förderungen durch die Landeshauptstadt	77
6.7 Stiftungsmittel	77

7 Abkürzungsverzeichnis	78
-------------------------------	----



Vorwort

Andreas Lackner
Geschäftsführer der MÜNCHENSTIFT



Liebe Leserinnen und liebe Leser,

das Jahr 2025 begann in der MÜNCHENSTIFT mit einem großen Vertrauensbeweis – von unseren Bewohner:innen. Nun schon zum wiederholten Mal meldeten sie uns zurück, wie sehr sie mit ihrem Leben bei uns zufrieden sind: ganz besonders mit unserer Unternehmenskultur und der Arbeit unseres Pflegepersonals. Knapp 80 Prozent der von uns alle zwei Jahre befragten Bewohner:innen würden sich wieder für ein Leben bei uns entscheiden. Was kann uns besser motivieren, neue Ideen mutig umzusetzen? Und dabei auch die eine oder andere Meile extra zu gehen?

Genau das haben wir 2025 getan. Mit der Neuorganisation unserer Betreuung – zunächst im Projekthaus Heilig Geist – haben wir die Betreuung ein Stück weit revolutioniert. Zentral geleitet und der Pflege gleichgestellt, schafft Betreuung wertvolle Synergien und gibt neue Impulse. Bewohner:innen werden nunmehr individueller und intensiver durch feste Bezugspersonen nicht nur in der Pflege, sondern auch in der Betreuung begleitet. Die große Zustimmung, die wir bereits in dieser ersten Projektphase von Bewohner:innen und Angehörigen und genauso von den Mitarbeitenden bekamen, zeigt uns: Wir sind auf dem richtigen Weg.

Das Leben der uns anvertrauten Senior:innen und teils hochbetagten Menschen immer noch ein Stück lebenswerter zu machen, trieb uns auch 2025 dazu

an, technisch etwas Neues zu wagen: Mit einem sensorbasierten Geofencing-System haben wir für Bewohner:innen in einem Wohnbereich der gerontopsychiatrischen Pflege mehr Bewegungsfreiheit geschaffen – ohne dabei Risiken einzugehen. Das bringt nicht nur einen Gewinn an Lebensqualität für die Bewohner:innen. Die neue digitale Anwendung kommt auch als Entlastung im Alltag der Mitarbeitenden in der Pflege und Betreuung sehr gut an.

Denn wenn wir sagen, der Mensch steht bei uns im Mittelpunkt, dann meinen wir damit selbstverständlich unsere Bewohner:innen – und wir meinen unsere Mitarbeitenden. Arbeitsumfeld und Arbeitsbedingungen für sie laufend zu verbessern, dafür haben wir uns auch 2025 besonders eingesetzt. Mit der Einführung der 4-Tage-Woche als freiwilliges Angebot – zunächst in einem Testmodell – wurden für viele Kolleg:innen Wünsche wahr: Die Zufriedenheit der Mitarbeitenden stieg an, die Krankheitsquote sank. Wir sehen, dass moderne Arbeitsmodelle in der Pflege funktionieren. Es braucht nur den Mut, sie umzusetzen.

Viel Spaß beim Lesen!

Andreas Lackner, Geschäftsführer

Geleitwort

Verena Dietl
Bürgermeisterin, Aufsichtsratsvorsitzende
der MÜNCHENSTIFT



Liebe Leserinnen und liebe Leser,

die Zufriedenheit unserer Bewohner:innen, unserer Kund:innen und eine hohe Versorgungsqualität stehen bei der MÜNCHENSTIFT an oberster Stelle. Dafür braucht es motivierte und hochqualifizierte Mitarbeitende. Gerade unter den schwieriger werdenden Marktbedingungen in der Pflege ist der anhaltend hohe Fachkräfteanteil eine große Leistung, auf die ich als Aufsichtsratsvorsitzende besonders stolz bin.

Das Unternehmen weist seit Jahren eine erfolgreiche Geschäftsentwicklung auf. Aus dieser nachhaltigen wirtschaftlichen Stabilität heraus war es möglich, die MÜNCHENSTIFT zu dem zu machen, was sie heute ist: ein echtes Zuhause für ältere und pflegebedürftige Münchner:innen, in dem kulturelle Angebote für Menschen aus anderen Herkunftsländern ebenso selbstverständlich sind wie WLAN.

Dabei haben wir die Bedarfe von morgen für die Münchner Senior:innen vorausgedacht: etwa mit der Ausweitung unseres Tagespflegeangebots 2025 auf ein drittes Haus, das Haus an der Rümmanstraße. Oder mit der Stärkung unserer ambulanten Versorgung. Seit 2018 dezentral organisiert, wachsen unsere fünf ambulanten Pflegedienste zunehmend in die Quartiere hinein und ergänzen die voll- und teilstationären Angebote der Häuser. 2025 erhielten alle fünf Dienste die Bestnote für eine ausgezeichnete Pflegequalität.

Dass die MÜNCHENSTIFT in allen Disziplinen der Pflege und Betreuung Spitzenleistungen bringt, zeigen die hervorragenden Bewertungen durch das Fachportal [pflegemarkt.com](https://www.pflegemarkt.com). Von den 100 größten Pflegeheimbetreibern in Deutschland lagen wir 2024 auf Platz 1 im Qualitäts-Ranking. In der aktuellen Auswertung belegen wir den zweiten Platz. Zugrunde gelegt wurden die Bewertungen durch den Medizinischen Dienst, die zu den aussagekräftigsten und objektivsten Qualitätsindikatoren der Pflege gehören.

Auch in unserem Angebot an die Mitarbeitenden gehen wir voran: Mit der Vier-Tage-Woche setzen wir ein klares Zeichen für die Zukunft der Arbeitswelt. Wer gute Pflege will, muss auch gute Arbeitsbedingungen schaffen – dieses Modell ist innovativ, verantwortungsvoll und beispielgebend weit über München hinaus. Ich bin überzeugt: So wird es uns auch in Zukunft gelingen, Münchner:innen im Alter ein gutes und zufriedenes Leben zu ermöglichen.

Ich wünsche Ihnen viel Spaß beim Lesen!

Verena Dietl, Bürgermeisterin und
Aufsichtsratsvorsitzende der MÜNCHENSTIFT

1.1 Einrichtungen und Angebote der MÜNCHENSTIFT



Hans-Sieber-Haus ALLACH

Manzostraße 105
80997 München
+49 89 14375 0
allach@muenchenstift.de



Anfang 2027 Neubau MÜNCHENSTIFT Allach

Franz-Nißl-Straße 5
80999 München



Münchener Bürgerheim NYMPHENBURG

Dall'Armistraße 46
80638 München
+49 89 15709 110
nymphenburg@muenchenstift.de



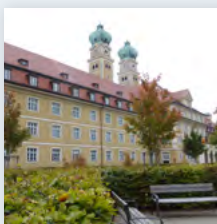
Heilig Geist NEUHAUSEN

Dom-Pedro-Platz 6
80637 München
+49 89 17904 0
neuhausen@muenchenstift.de



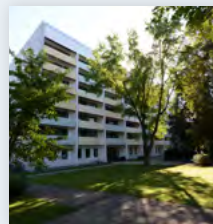
Alfons-Hoffmann-Haus LAIM

Agnes-Bernauer-Straße 185
80687 München
+49 89 54647 0
laim@muenchenstift.de



St. Josef SENDLING

Luiße-Kiesselbach-Platz 2
81377 München
+49 89 74147 0
sendling@muenchenstift.de



Margarete-von-Siemens-Haus HADERN

Heiglhofstraße 54
81377 München
+49 89 741550 0
hadern@muenchenstift.de



Queer Quartier Herzog*in SENDLING

Radlkoferstraße 14
81373 München
+49 89 38051675
queerquartier@muenchener-aidshilfe.de

Einrichtungen und Angebote in der Übersicht

-  Pflegeheim
-  Alten- und Pflegeheim (inkl. Wohnen)
-  Seniorenwohnheim
-  Tagespflege
-  Stützpunkt des Pflegedienstes

Karl-Rudolf-Schulte-Haus

MILBERTSHOFEN

Leopoldstraße 261

80807 München

+49 89 356360 0

milbertshofen@muenchenstift.de



**Haus an der
Rümannstraße**

SCHWABING

Rümannstraße 60

80804 München

+49 89 30796 0

schwabing@muenchenstift.de



Mathildienstift

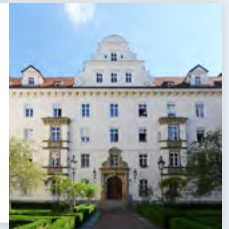
ZENTRUM

Mathildenstraße 3a

80336 München

+49 89 549156 55

zentrum@muenchenstift.de



Haus an der Effnerstraße

BOGENHAUSEN

Effnerstraße 76

81925 München

+49 89 99833 0

bogenhausen@muenchenstift.de



St. Maria Ramersdorf

RAMERSDORF

St.-Martin-Straße 65

81669 München

+49 89 49055 0

ramersdorf@muenchenstift.de



St. Martin

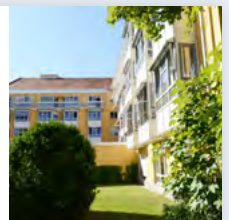
GIESING

St.-Martin-Straße 34

81541 München

+49 89 62020 0

giesing@muenchenstift.de



Haus an der Tauernstraße

HARLACHING

Tauernstraße 11

81547 München

+49 89 64255 0

harlaching@muenchenstift.de



ab Ende 2026 Neubau

MÜNCHENSTIFT

Harlaching

Tauernstraße 11

81547 München





1.2 Pflege und Betreuung

In den neun Alten- und Pflegeheimen der MÜNCHENSTIFT bieten wir bedarfsorientierte Pflege und Betreuung. Neben der allgemeinen Langzeit-, Kurzzeit- und Verhinderungspflege umfasst unser Angebot auch ein breites Spektrum an Pflegeangeboten für demenziell erkrankte Senior:innen. Dieses ist abgestuft nach dem Grad der Demenz und reicht von Hausgemeinschaften über gerontopsychiatrische Wohngruppen bis hin zur Pflegeoase und zur Pflege im beschützenden Bereich für Personen mit Weg- bzw. Hinlauftendenz oder Selbstgefährdung.

Langzeitpflege

Allen unseren Angeboten ist gemeinsam, dass die Pflege und Betreuung in kleinen Teams mit festen Bezugspersonen erfolgt – in den meisten Einrichtungen nach dem Pflegeorganisationskonzept Primary Nursing.

Wir pflegen personenzentriert, berücksichtigen individuelle Bedürfnisse und ermöglichen so größtmögliche Selbstbestimmung in jeder Lebensphase.

Kurzzeit- und Verhinderungspflege

Die Kurzzeit- und die Verhinderungspflege komplettieren das Angebot der stationären Pflege. Für pflegende Angehörige sind sie oft eine unentbehrliche Entlastung.

Kurzzeit- und Verhinderungspflege finden dabei in der Regel situativ statt. Jeder freie Pflegeplatz kann für eine Kurzzeit- oder Verhinderungspflege genutzt werden. Im Haus an der Rümmanstraße bieten wir in einem Wohnbereich zudem eine planbare Kurzzeitpflege an. Diese kann flexibel und nach individuellem Bedarf auch mit längerem Vorlauf gebucht werden.

1.3 Wohnen

Noch rüstigen älteren Senior:innen ermöglichen wir bedarfsorientiertes Wohnen in unseren fünf Seniorenwohnheimen. Dort schaffen wir Raum für ein selbstbestimmtes Leben im Alter, sozialverträgliche Mieten und Unterstützung im Bedarfsfall. Im Queer Quartier Herzog*in, unserem Seniorenwohnheim, das sich bewusst an queere Menschen richtet, gibt es zudem eine Kooperation mit dem Projekt „rosaAlter“ der Münchner Aids-Hilfe.

Zudem machen wir in drei der insgesamt neun Alten- und Pflegeheimen das Angebot „Wohnen mit Service“. Dort leben Senior:innen in einem Appartement weitgehend selbstständig, sind jedoch eingebettet in die soziale Struktur des Hauses. Je nach Bedarf können verschiedene Serviceleistungen, wie beispielsweise ein Wäsche- und Reinigungsservice oder zusätzliche Mahlzeiten, hinzugebucht werden.

1.4 Tagespflege

Das Angebot der Tagespflege bedeutet für pflegende Angehörige oft eine große Entlastung. In unseren drei Tagespflegereinrichtungen finden insbesondere demenziell erkrankte Senior:innen fachkundige Pflege und versierte Betreuung in einem wohlthuenden, anregenden und barrierefreien Umfeld.

Am 8. Januar 2025 wurde die dritte Tagespflegereinrichtung der MÜNCHENSTIFT feierlich eröffnet. Somit stehen insgesamt 60 Plätze zur Verfügung. Wie auch schon in den Vorjahren stieß das Angebot auf großes Interesse: Die durchschnittliche Auslastung der Tagespflegen betrug 87 Prozent. Für ein Jahr mit einer Neueröffnung ist dies ein außerordentlich guter Wert.



Die Tagespflege wird somit zu einem immer wichtigeren Baustein bei der Versorgung pflegebedürftiger Münchner:innen in ihrem Stadtviertel. Deshalb werden die Tagespflegeeinrichtungen bei der MÜNCHENSTIFT auch von der Landeshauptstadt München gefördert.

1.5 Pflegedienst

Unser Pflegedienst unterstützt Münchens Senior:innen dabei, so lange wie möglich in ihrem gewohnten Umfeld selbstständig zu leben. Mit fünf Stützpunkten sind wir nahezu im gesamten Münchner Stadtgebiet vertreten – mit Ausnahme des äußersten Münchner Westens und Ostens – und in den jeweiligen Stadtvierteln bestens vernetzt.

Wir übernehmen die pflegerische Versorgung und medizinische Behandlungspflege nach ärztlicher Verordnung sowie Verhinderungspflege im häuslichen Umfeld. Letztere ist ein wichtiger Baustein in der Unterstützung von pflegenden Angehörigen. In unserem Stützpunkt Harlaching läuft zudem ein Pilotprojekt, durch das wir auch hauswirtschaftliche Dienstleistungen anbieten können.

Der Pflegedienst ist dabei bestens mit allen ambulanten und teilstationären Angeboten der MÜNCHENSTIFT verzahnt und vermittelt Kund:innen bedarfsgerecht an den Münchner Menü-Service oder die Tagespflegeeinrichtungen weiter.

Im Jahr 2025 konnten die Vergütungssätze mit den Pflege- und Krankenkassen neu verhandelt werden. Dadurch war es möglich, sich von der bisherigen Minutenabrechnung durch das Pflegepersonal zu verabschieden, mehr Zeit für die Kund:innen aufzubringen und eine personenzentrierte Pflege umzusetzen.

1.6 Münchner Menü-Service

Täglich liefern wir im Stadtgebiet frisch in unseren eigenen Küchen 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.

Auch im vergangenen Jahr erfreute sich der Münchner Menü-Service einer hohen Nachfrage: 466 Mittagessen wurden im Durchschnitt jeden Tag geliefert – rund 4 Prozent mehr als im Vorjahr.

1.7 Fachstelle für pflegende Angehörige

Welches Pflegeangebot passt zum Bedarf? Welche gesetzlichen Leistungen können in Anspruch genommen werden? Welche konkreten Unterstützungsangebote gibt es? Die Mitarbeitenden aus der Fachstelle für pflegende Angehörige beraten individuell und fachlich versiert.

Mit ihnen können Angehörige über psychische und physische Belastungen sprechen oder fachlichen Rat für Pflege und Betreuung erhalten. Sie vermitteln Hilfsdienste – auch über das Leistungsspektrum der MÜNCHENSTIFT hinaus – und beraten bei wichtigen Entscheidungen in Pflegesituationen.

Die Beratung ist kostenfrei. Die Fachstelle wird durch das Sozialreferat der Landeshauptstadt München, das Bayerische Staatsministerium für Gesundheit, Pflege und Prävention und die Bayerische Demenzstrategie gefördert.



1.8 Das Unternehmen in Zahlen

Die untenstehende Tabelle bietet einen Überblick über die wichtigsten Kennzahlen sowie die durchschnittliche Anzahl an Bewohner:innen, Kund:innen, Tagespflegegästen und Mitarbeitenden. Genauere Zahlen und Statistiken sind im sechsten Kapitel „Daten & Fakten“ zu finden.



Einrichtung	Durchschnittliche Anzahl der Kund:innen des Pflegedienstes	Durchschnittl. Anzahl der Mitarbeitenden	Durchschnittl. Anzahl der Bewohner:innen mit Pflege	Durchschnittl. Anzahl der Bewohner:innen im Bereich Wohnen mit Service	Durchschnittl. Anzahl der selbstständigen Bewohner:innen
 St. Martin		223	270		
 St. Josef	187	334	241	60	
 St. Maria Ramersdorf		167	202		
 Haus an der Rümannstraße	148	326	365	55	
 Hans-Sieber-Haus	74	259	269	21	
 Alfons-Hoffmann-Haus		200	223		
 Haus an der Effnerstraße	104	159	124	59	
 Haus an der Tauernstraße	76	213	233		
 Heilig Geist		194	226		
 Mathildienstift		2			105
 Münchener Bürgerheim		2			118
 Karl-Rudolf-Schulte-Haus		5			88
 Margarete-von-Siemens-Haus		5			90
 Queer Quartier Herzog*in		1			27
 Hauptverwaltung		125			
 Summe	589	2.215	2.153	195	428



1.9 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

Stefan Hattenkofer

Barbara Likus

Marian Offman

Christian Köning

Sofie Langmeier

Clara Nitsche

Zoran Pantelic*

Sabine Schmidt*

Florian Schönemann



2 Qualität im kontinuierlichen Verbesserungsprozess

2025 war für die Abteilung Qualität ein Jahr der Analyse, Stabilisierung und Vorbereitung. Ziel war es, Pflege- und Betreuungskonzepte auf Grundlage der Vision der MÜNCHENSTIFT weiterzuentwickeln, Mitarbeitende in einem innovativen Umfeld zu stärken und damit den Bewohner:innen weiterhin ein gutes Leben in Teilhabe zu ermöglichen.

Ein zentrales Thema blieb die Implementierung von Primary Nursing in allen Häusern, die bis 2028 abgeschlossen sein soll. Parallel dazu wurde ein internes Auditwesen für die Kernprozesse in Pflege und Betreuung aufgebaut. Gemeinsam mit den Häusern wurde geprüft, wie Prozesse umgesetzt werden, wo Verbesserungspotenziale liegen und wie die Abteilung Qualität gezielt unterstützen kann.

Startschuss zu einem neuen geronto-psychiatrischen Pflege- und Betreuungskonzept

Ein großer Schwerpunkt lag auf der Überprüfung der aktuellen gerontopsychiatrischen Konzepte im Rahmen des kontinuierlichen Verbesserungsprozesses. Parallel dazu wurden Dementia-Care-Mapper:innen

für die Qualitätssicherung qualifiziert und Geronto-Multiplikator:innen für den Ausbau der personenzentrierten Pflege und Betreuung geschult. Betreuung soll künftig noch stärker Lebensqualität fördern, während Pflege die schützende Basis bildet. Ziel ist es, bestehende Ansätze zusammenzuführen und auf Basis aktueller wissenschaftlicher Erkenntnisse und Fachstandards ein zukunftsfähiges gerontopsychiatrisches Pflege- und Betreuungskonzept 2.0 zu entwickeln.

Auch für die Entwicklung des Gewaltpräventionskonzepts wurde 2025 das Fundament geschaffen. Es soll bis Ende 2027 umgesetzt und in der Praxis verankert werden. Schließlich wurde an der Verstetigung bewährter Qualitätsbausteine weitergearbeitet – etwa beim Strukturmodell, der mobilen Pflegedokumentation, der Sicherheit bei Medikamenten und Medizinprodukten sowie gemeinsam mit dem Facility Management an technischen Lösungen für digitale kabellose Sturzsensoren. Hinzu kam ein Positionspapier zum assistierten Suizid und ein Dysphagie-Management.

Inhalt

2.1 Betreuung intensivieren, Pflege entlasten: Pilotprojekt Betreuung 2.0 gestartet	13
2.2 Auf der Überholspur: die ambulanten Pflegedienste seit der Neuorganisation	15
2.3 Qualitätsmanagement: interne Audits	19
2.4 Demenzstrategie: Baustein Dementia Care Mapping	20
2.5 Dysphagie-Management: Fachlichkeit stärken	21
2.6 Positionspapier zum assistierten Suizid: Prävention und Selbstbestimmung	22
2.7 Primary Nursing mehrheitlich im Einsatz	23
2.8 Bewohnerbefragung 2025: hohe und stabile Wertschätzung	24



Karin Bernecker,
Leitung Abteilung Qualität

2.1 Betreuung intensivieren, Pflege entlasten: Pilotprojekt Betreuung 2.0 gestartet

Um das Leben pflegebedürftiger Senior:innen wirklich positiv zu verändern, ist eine ambitionierte Pflege allein nicht genug. Es ist die Betreuung, die den pflegebedürftigen Menschen bei seinen emotionalen und psychischen Bedürfnissen abholt. Mit der Neuorganisation der Betreuung verfolgt die MÜNCHENSTIFT das Ziel, nicht nur personenzentriert zu pflegen, sondern auch zu betreuen. Die neue Struktur soll mittel- und langfristig dazu beitragen, die Pflege zu entlasten. Nachdem das Projekt „Betreuung 2.0“ erfolgreich im Haus Heilig Geist gestartet ist, sind bereits positive Auswirkungen spürbar.

„Ob in der Pflege oder in der Betreuung, alle Fürsorge und Aktivierung richtet sich nach den individuellen Wünschen, Bedürfnissen und Fähigkeiten der Bewohner:innen aus“, beschreibt Karin Bernecker, Projektleitung und Leitung Qualität, den personenzentrierten Ansatz. Das ist der rote Faden, dem auch Maria Berninger seit Langem folgt. Mit mehr als 14 Jahren Erfahrung in der Sozialen Betreuung hat sie die Neuorganisation im Haus Heilig Geist als neue Betreuungsleitung auf den Weg gebracht.

„Man muss ein Netz schaffen, sodass Betreuung individuell auf die Bewohner:innen abgestimmt werden kann“, erklärt Maria Berninger. Die Mitarbeitenden der Hausinternen Tagesbetreuung und die Betreuungsassistent:innen wurden daher in ein Team zusammengeführt. Die Betreuung und Beschäftigung wird nun zentral organisiert und geleitet. Sie ist nicht mehr der Pflege untergeordnet, sondern ihr gleichgestellt.

Eigener Dienstplan

Das Betreuungsteam aus 16 Betreuungsassistent:innen und 3 Mitarbeitenden der Hausinternen Tagesbetreuung wird von Maria Berninger fachlich und disziplinarisch geleitet. So sind die Kolleg:innen aus der Betreuung zwar den Wohnbereichen zugeordnet, haben aber nun einen eigenen Dienstplan und können gezielt für Veranstaltungen eingeplant werden. „Es kommen nun deutlich mehr Bewohner:innen in den Genuss der Veranstaltungen“, freut sich Hausleiterin Ana Thudt über den Erfolg. „Und wir können nun Abendveranstaltungen anbieten.“ Hier stehen nun Dämmerschoppen, Bingo und Tanzen auf dem Programm.



Dämmerschoppen im Haus Heilig Geist

Das Besondere an den neuen Veranstaltungen: Sie haben einen Ablauf, werden moderiert. „Dabei kommt es darauf an, alle Bewohner:innen mitzunehmen, sie unterschiedlich emotional und kognitiv anzusprechen“, erklärt Maria Berninger (oben links), neue Leitung Soziale Betreuung und Beschäftigung im Haus Heilig Geist. 22 Bewohner:innen, begleitet von 3 Betreuungsassistent:innen, trafen sich am 14. Oktober zum herbstlichen Dämmerschoppen unter der Regie von Maria Berninger. Es wurde gesungen, gerätselt, einem Gedicht von Rilke gelauscht, Wein genossen und viel gelacht.



Raum für eigene Ideen

Durch die intensivere Zusammenarbeit von Hausinterner Tagesbetreuung und Betreuungsassistent:innen können Bewohner:innen gezielt in passende Beschäftigungsangebote eingebunden werden. So tauscht sich das Betreuungsteam zweimal wöchentlich über die laufende und geplante Betreuung aus, die Mitarbeitenden bringen sich mit ihren Vorschlägen ein. Der Wochenplan für die Wohnbereiche gibt der Betreuung im Haus Struktur, gestützt durch Abstimmungsprozesse, etwa mit dem Ehrenamt. Im Pflgeteam sind die Gerontofachkräfte Ansprechpersonen für die Betreuung und „Schnittstelle“ zur Pflege.

Auch bei der Förderung der Mitarbeitenden im Betreuungsteam und bei der Auswahl neuer Kolleg:innen steht die Personzentrierung im Fokus: Welche Betreuungsqualitäten und Talente bringen die Mitarbeitenden mit? So ist ein Kollege als Sitztanzleiter qualifiziert und bietet eine Gruppe an. Der gezielte Einsatz von persönlichen Talenten stärkt die Mitarbeitenden – und das gesamte Team.

Dezentrale Multiplikator:innen zusätzlich auf den Wohnbereichen

„Die Neuorganisation der Betreuung ist der erste Teil des Pilotprojekts ‚Betreuung 2.0 – Multiplikator Gerontopsychiatrie‘, so Karin Bernecker, Leitung Qualität. Im zweiten Schritt haben dezentrale Multiplikator:innen in den Wohnbereichen – je eine:r pro Wohnbereich – eine wichtige Schnittstellenfunktion für gerontopsychiatrische Pflege und Betreuung übernommen. Dafür sind sie zu 20 Prozent von der Pflege freigestellt. Mit ihrer Expertise unterstützen sie die personenzentrierte Pflege und Betreuung der demenziell erkrankten Bewohner:innen auf dem Wohnbereich.

2026 wird das Projekt ausgewertet: Ist die Zufriedenheit der Bewohner:innen gestiegen? Hat herausforderndes Verhalten abgenommen? Zeigt sich, dass der eingeschlagene Weg erfolgreich war, kann das Projekt in weiteren Häusern ausgerollt werden.

Die Bewohner:innen sind viel fitter



Lucija Kasumovic, Betreuungsassistentin
in Gerontobereich und Pflegeoase

„Was habt ihr mit ihr gemacht?“ Das fragte mich eine Zugehörige einer Bewohnerin, die seit einiger Zeit wieder spricht und lacht. Wir erleben, dass die Bewohner:innen mit der intensiven Betreuung körperlich und kognitiv viel fitter sind – und viel ausgeglichener.

Wir bieten jetzt jeden Tag Beschäftigung an und können selbst auswählen, was für die Bewohner:innen passt. Die Motivation unter den Kolleg:innen ist großartig.“

2.2 Auf der Überholspur: die ambulanten Pflegedienste seit der Neuorganisation

Im Juli 2018 entstanden aus einem zentralen ambulanten Pflegedienst fünf lokale, in MÜNCHENSTIFT-Häuser eingebundene Dienste. Seitdem wuchsen die stationären und ambulanten Strukturen zusammen. Die ambulanten Teams sind zu tragenden Säulen der Quartiershäuser und der MÜNCHENSTIFT geworden – mit spürbaren Effekten auf Versorgungsqualität, Mitarbeitendenentwicklung, Wirtschaftlichkeit und Außenwirkung. Die Einsatzleitungen der Pflegedienste erzählen.

„Das Zusammenwachsen war ein längerer Struktur- und Prozesswandel“, erzählt Karin Bernecker, Leiterin der Abteilung Qualität. An der Zukunftsvision 2026 der ambulanten Dienste orientiert, sei dabei viel erreicht worden – etwa stabile, anerkannte Teams, die fest in den Quartiershäusern verankert sind, ein breites Angebotsspektrum für „alle Menschen“, digitale und e-mobile Unterstützung sowie eine vom Medizinischen Dienst mit 1,0 ausgezeichnete Pflegequalität.

Alle ambulanten Pflegeteams wurden vom Medizinischen Dienst mit

1,0
ausgezeichnet.

Dezentralisierung und Anbindung an die Häuser

2018 waren die ambulanten Pflegedienste noch hochdefizitär und konnten kaum von den MÜNCHENSTIFT-Strukturen profitieren; das hat sich seitdem über viele Stellschrauben verändert. Als zentraler Erfolgsfaktor erwiesen sich sehr gut ausgebildete, erfahrene Einsatzleitungen. Gemeinsam mit ihren Teams profitieren sie von hausinternen Schnittstellen und bereichsübergreifender Zusammenarbeit.

Ein weiterer Erfolgsfaktor ist die systematische, häuserübergreifende Qualitäts- und Prozessarbeit: Alle acht Wochen treffen sich die Einsatzleitungen mit der Abteilung Qualität; u. a. wurden gemeinsam eigene Verfahrensanweisungen und Beratungsmaterialien entwickelt.

Die ambulanten Pflegeteams wirken an der unternehmensweiten Qualitätsentwicklung mit – vom Strukturmodell bis zum Gamechanger Digitalisierung. Dieser Wandel zeigt sich am Ende betriebs- und personalwirtschaftlich: Die Fluktuation ist gering, Kunden- und Tourenzahlen sowie Umsatz und Gewinn sind deutlich gestiegen (siehe Kasten).

Positive Bilanz: Der Umsatz hat sich von 2018 bis 2025 mehr als verfünffacht.

	2018	2025
Kunden	426 (2019)	588
Mitarbeitende*	29	92
Umsatz (Euro)	1.819.312	9.878.758

*Vollzeitkapazität

Der größte Gewinn ist eine neue Kultur der Zusammenarbeit, so Karin Bernecker: „Verantwortlichkeiten sind klar geregelt, Probleme werden früh angesprochen, Schnittstellen aktiv genutzt und Lösungen gemeinsam entwickelt. Der Veränderungsprozess zahlt sich gleichermaßen für Mitarbeitende, Kund:innen und das Unternehmen aus.“



Unsere Fachlichkeit wird wertgeschätzt und wir sind Zubringer fürs Haus.

„Ich habe vor 25 Jahren als Pflegehelferin im ambulanten Dienst begonnen: Wir haben viel gearbeitet, doch Entscheidungen kamen oft von Menschen ohne „Front“-Erfahrung. Es fehlte Begleitung, damit Erlöse und Qualität zusammenpassten, und es gab vieles nicht, was stationär selbstverständlich war – etwa Immer-so-Verfahrensanweisungen oder Dienstkleidung. Seit 2018 hat sich das stark verändert. Frau Bätther und ich sind seit vielen Jahren „an der Front“ und haben die Neuaufstellung als Chance genutzt, Stellschrauben bewegt und die vielen Puzzleteile aktiv mit zusammengesetzt.

Für Qualität und Erlöse war die wichtigste Stellschraube die Anbindung der ambulanten Pflegeteams an die Häuser – dadurch konnten wir uns im Quartier ganz anders aufstellen. Wichtig waren außerdem feste Ansprechpartnerinnen in der Abteilung Qualität sowie Hausleitungen, die verstehen wollten, wie ambulant funktioniert. Entscheidend war schließlich das Vertrauen in uns Einsatzleitungen: Man hat uns gestalten lassen, statt uns Lösungen überzustülpen. Mit der Abteilung Qualität sind wir heute ein Team, bringen unsere Perspektiven ein, und unter den ambulanten Pflegeteams ist ein starkes Wir-Gefühl entstanden. Unseren Mitarbeitenden geben wir Freiraum und



Astrid Imre,
Einsatzleitung Pflegedienst Schwabing,
Haus an der Rümmanstraße

befähigen sie gezielt, sodass sie vieles eigenständig organisieren und die Zusammenarbeit lösungsorientiert gestalten – wir sind sehr stolz auf sie.

Heute werden wir als ambulanter Pflegedienst nach innen und außen ganz anders wahrgenommen: Unsere Fachlichkeit wird wertgeschätzt und wir sind Zubringer fürs Haus. Mit dem breiten Angebot der MÜNCHENSTIFT heben wir uns von anderen ambulanten Diensten ab.“

Der ambulante Pflegedienst ist im Stadtteilleben präsent, kooperiert mit Anlaufstellen und berät Angehörige.

„Seit 2014 im ambulanten Pflegedienst, erlebte ich 2018 mit der Anbindung an die Häuser den entscheidenden Wendepunkt: Das Team wurde zu einem sichtbaren integrierten Teil des Hauses. Nach einer anfangs chaotischen Phase stabilisierte sich der Dienst im Haus St. Josef schnell – auch weil eine erfahrene administrative Unterstützung zentrale Aufgaben übernahm und den Aufbau später in anderen ambulanten Diensten mittrug. Entscheidend war die Rückendeckung durch unseren Hausleiter: Vertrauen und Freiraum ermöglichten Teamaufbau und die Neuplanung der Touren. In Zeiten geringerer Auslastung halfen ambulante Kräfte stationär mit – ein praktischer Schritt Richtung Quartiershaus. Aus anfangs vier Touren mit ca. 20 Mitarbeitenden wurden bis Ende 2025 22 Touren mit 69 Mitarbeitenden; viele langjährige Kolleg:innen blieben, die Fluktuation war über Jahre gering, Umstrukturierungen wurden kreativ mitgetragen und generationsübergreifend unterstützt.“



Andrea Bäter,
Einsatzleitung Pflegedienst Sendling,
Haus St. Josef

Heute arbeitet der ambulante Pflegedienst als Teil des Hauses, ist in Besprechungen wie Jours fixes oder Qualitätszirkel und Fortbildungen eingebunden. Wir sind eng vernetzt mit der Pflegeüberleitung, mit Marketing und Beratung und mit der Kurzzeit- und Tagespflege, die viele unserer Kund:innen nutzen. Dies stärkt die personenzentrierte Versorgung.“

„Ich arbeite seit 18 Jahren als Pflegehelferin im ambulanten Pflegedienst, davon 12 Jahre mit Frau Bäter, seit 2019 im Haus St. Josef. Obwohl ich schon in Rente bin, möchte ich noch lange bleiben: Ich schätze ganz besonders die Kollegialität – wir helfen uns gegenseitig und können offen über Probleme sprechen. Die Organisation ist gut, z.B. werden schwere und leichte Touren fair verteilt. Die Digitalisierung ist für mich ein großer Gewinn: Ich habe über das Handy alles Wichtige dabei und erreiche Angehörige schnell. Auch die E-Autos fahre ich gern, gerade in der Stadt. Und ich freue mich über mehr Schulungen sowie Feste im Haus, bei denen ich alte Kolleg:innen wiedersehe.“



Digitalisierung des Aufnahmeprozesses

2025 wurde die Digitalisierung der Pflegeprozesse um die digitale Kundenaufnahme in den ambulanten Pflegediensten erweitert. Das erleichtert die Arbeit vor Ort und unterstützt die bereichsübergreifende Kundenbetreuung, die deutlich passgenauer und stärker personenzentriert ist.

„Die Testphase starteten wir im Haus im September 2025 euphorisch, sie brachte jedoch eine Reihe technischer Probleme mit sich. In enger Zusammenarbeit mit dem Vivendi-Team der Abteilung Qualität wurden die Fehler schnell behoben; bei Bedarf kam sogar Unterstützung ins Haus. Im Dezember wurde schließlich die digitale Kundenaufnahme freigeschaltet. Die Projektergebnisse stellten wir im letzten Jour fixe 2025 den Kolleg:innen der anderen ambulanten Pflegedienste vor, sodass sie 2026 starten können.

Die Digitalisierung des Aufnahmeprozesses erleichtert die Arbeit deutlich: Alle Dokumente sind vor Ort digital verfügbar und direkt bearbeitbar. Daten lassen sich vollständig erfassen, Bank- und Versicherungskarten einlesen sowie Angebote und monatliche Kosten direkt berechnen. Anschließend werden die Unterlagen digital unterschrieben und abgelegt – lediglich die persönliche Unterschrift von Hausleitung und Kund:in ist am Ende noch erforderlich.

Grundlage ist eine bereichsübergreifende digitale Klientenakte mit Dateiablage, in der digitale Pflegedokumentation, Maßnahmenpläne und wichtige Unterlagen aus ambulanter, stationärer und Tagespflege zusammenlaufen. Bei einem Wechsel sind Informationen wie Medikamentenplan, Arztberichte, Vollmachten



Danijela Ljevar,
Einsatzleitung Pflegedienst Bogenhausen,
Haus an der Effnerstraße

oder Patientenverfügung verfügbar – inklusive digitaler Aufnahme. Das stärkt die Anbindung des ambulanten Pflegediensts ans Quartiershaus. In Zusammenarbeit mit der Pflegeüberleitung gelingen Übergänge reibungsloser und die Versorgung wird bereichsübergreifend passgenauer. Im letzten Jahr stiegen die Kundenzahlen von 75 auf 115, die Touren von 3 auf 5 und das Team von 8 auf 17 Mitarbeitende; zudem gab es 2025 einen deutlichen Gewinnsprung. Insgesamt zeigt sich: Der ambulante Pflegedienst ist ein verlässlicher Partner, der den Wechsel in die stationäre Einrichtung fördert und erleichtert.“



Das Diagramm zeigt den PDCA-Zyklus (Plan-Do-Check-Act) im Qualitätsmanagement. Der Zyklus ist als Kreislauf dargestellt, der um ein zentrales Element **Führung** herum angeordnet ist. Die Phasen sind:

- PLAN (Planung):** Verbunden mit **Unterstützung und Betrieb**. Ein dritter Pfeil führt von der Planungsphase zu den **Anforderungen des Kunden** und **Erfordernisse/Erwartungen relevanter Parteien**.
- DO (Durchführung):** Verbunden mit **Kundenzufriedenheit**.
- CHECK (Bewertung):** Verbunden mit **Ergebnisse der QMS**.
- ACT (Verbesserung):** Verbunden mit **Produkte & Dienstleistungen**.

Ein zentraler Kreis **Führung** verbindet alle Phasen. Ein dritter Pfeil führt von der Planungsphase zu den **Anforderungen des Kunden** und **Erfordernisse/Erwartungen relevanter Parteien**.



2.4 Demenzstrategie: Baustein Dementia Care Mapping

Um die personenzentrierte Pflege und Betreuung von Menschen mit Demenz weiter zu stärken, hat die MÜNCHENSTIFT 2025 begonnen, ausgewählte Dementia-Care-Mapper:innen im Verfahren Dementia Care Mapping (DCM) zu schulen. DCM ist ein wissenschaftlich fundiertes Beobachtungs- und Reflexionsinstrument, das die kontinuierliche Weiterentwicklung einer personenzentrierten Versorgung unterstützt. Mit DCM stellte der Sozialpsychologe Tom Kitwood den Menschen statt der Krankheit in den Mittelpunkt.

Mit DCM werden Stimmungen, Gefühlsausdruck und Kommunikation der zu beobachtenden Person systematisch erfasst. Das Ziel: ein Sichtbarmachen, wie Menschen mit Demenz ihren Alltag, Beziehungen und die Atmosphäre im Wohnbereich tatsächlich erleben – und in welchen Situationen ihre Bedürfnisse erfüllt bzw. nicht erfüllt werden.

Siehe S. 19

Ein wesentlicher Bestandteil des Verfahrens ist die Rückmeldung der Beobachtungsergebnisse an das Pflegeteam. Die Reflexionsprozesse ermöglichen es, gemeinsam konkrete Handlungspläne zu entwickeln, die die Betreuungspraxis gezielt verbessern und personenzentrierte Ansätze stärken. Darüber hinaus unterstützt DCM als zentraler Baustein der Demenzstrategie die Professionalisierung des Personals, indem Pflegefachkräfte befähigt werden, komplexes oder herausforderndes Verhalten besser zu verstehen und angemessen darauf zu reagieren.

Subjektives Wohlbefinden verbessern

Durch die konsequente Ausrichtung auf eine empathische, beziehungsorientierte Haltung trägt DCM maßgeblich dazu bei, die Lebensqualität

und das subjektive Wohlbefinden von Menschen mit Demenz nachhaltig zu verbessern – und stärkt zugleich die Qualität der Beziehungsgestaltung im pflegerischen Alltag. Gleichzeitig ist DCM im PDCA-Zyklus* verankert und dient als Instrument der kontinuierlichen Qualitätsentwicklung.

In den MÜNCHENSTIFT-Häusern leben zunehmend Menschen mit fortgeschrittener Demenz. Seit 2019 begleitet eine externe Dementia-Care-Mapperin jährlich drei Häuser. Ende 2024 fiel die Entscheidung, eigene Mapper:innen auszubilden, um DCM systematisch in den Pflegealltag zu integrieren. Die Qualifizierung startete im Mai 2025 mit einer dreitägigen Schulung und Prüfung durch einen DCM-Trainer, gefolgt von Übungssequenzen bis November sowie zwei Praxistagen mit einem Trainer, bei der die Erfahrungen besprochen und das Wissen vertieft wurden. Ende 2025 umfasste das Team 16 Mapper:innen aus neun Häusern (ein bis zwei Fachkräfte je Haus und zwei aus der Abteilung Qualität), Anfang 2026 startet ein erster begleiteter Qualitätszirkel. Erste Rückmeldungen aus den Wohnbereichen zeigen Wirkung.



Sandra Kühnel,
sPDL, Alfons-
Hoffmann-Haus

„Als wir DCM in der WBM-Runde vorgestellt haben, bekamen wir von PN und WBM viele Hinweise zu geeigneten Bewohner:innen. Nach Mapping und Rückmeldung konnten die Wohnbereiche fundiert über das weitere Vorgehen entscheiden. Wie schnell bereits kleine Anpassungen wirken, zeigte sich bei einer Bewohnerin mit schwerem Parkinson: Nach einem Schlaganfall wurde ihr beim Trinken geholfen. Im Mapping wurde jedoch deutlich, dass sie selbst trinken konnte und wollte – sie brauchte lediglich eine leichtere Tasse bzw. ein Glas mit Griff. Nach dem Wechsel strahlte sie.

Auch bei Stürzen wurden Verbesserungen erzielt, weil sich der Aufstehdrang z. B. als Reaktion auf Harndrang oder eine ungünstige Sitzposition im Rollstuhl herausstellte. In einem anderen Fall löste eine sehr fürsorgliche Ansprache bei einem Bewohner Stress aus – erst die engmaschige Beobachtung machte diesen Zusammenhang sichtbar.

In Summe wurde die Lebensqualität der Bewohner:innen erhöht und das Team entlastet, weil Zeit für Beschäftigung und Übungen frei wurde. Auch die Sichtbarmachung bisher unbemerkter positiver Interventionen wirkte sehr motivierend.“

2.5 Dysphagie-Management: Fachlichkeit stärken

In Pflegeheimen leiden mehr als 50 Prozent der Bewohner:innen an einer Schluckstörung, so schätzt man. Um die gesundheitlichen Risiken wie Gewichtsverlust oder Pneumonie für Bewohner:innen und Kund:innen zu minimieren, entwickelt die MÜNCHENSTIFT das Dysphagie-Management laufend weiter. Dazu gehört, dass eine Dysphagie schnell und richtig erkannt wird und passende Maßnahmen eingeleitet werden. Zugleich kommt es darauf an, die Lebensqualität, die sich durch Genuss und Teilhabe vermittelt, im Blick zu haben.

Wie erkenne ich eine Schluckstörung? „Mit dieser Frage fängt die Kompetenz im Dysphagie-Management an“, so Diätassistentin Sophie Pilkenroth aus der Abteilung Qualität der MÜNCHENSTIFT. Um auf die Bedürfnisse der Bewohner:innen möglichst individuell eingehen zu können und den Ansatz der Personenzentrierung auch auf den Speiseplan zu bringen, wurden in den vergangenen Jahren Maßnahmen eingeleitet, die die Fachlichkeit der Mitarbeitenden stärken.

So schult seit 2024 ein Team aus Logopäd:innen in zwei Modulen die Mitarbeitenden in ihrer Fachkompetenz. Die Basisschulung im ersten Modul ist für alle Mitarbeitenden offen. „Auch die Kolleg:innen in den Cafeterien oder aus der Hauswirtschaft können mit Basiswissen unterstützen“, erklärt Sophie Pilkenroth. Das zweite Modul stärkt Pflegekräfte gezielt in ihrer Fachlichkeit beim Management von Schluckbeschwerden.



Diätassistentin Sophie Pilkenroth aus der Abteilung Qualität unterstützt die Häuser im Dysphagie-Management.

„Ziel ist es, durch möglichst individuelle Maßnahmen die Bewohner:innen so lange wie möglich mit festen Speisen zu versorgen.“

„Dysphagie-Management“ ergänzt. „Das gibt Handlungssicherheit“, sagt Sophie Pilkenroth. Zudem unterstützt die Verfahrensanweisung „Aspirationsprophylaxe“ gezielt als Leitfaden bei der Prävention von Pneumonien, die durch Dysphagie ausgelöst werden können, oder bei Atemnot. Sollte es in den Häusern zu Situationen kommen, in denen die Kolleg:innen auf den Wohnbereichen nicht weiterwissen, stehen Logopäd:innen, die mit Therapieplänen an die Häuser angebunden sind, mit Rat und Tat zur Seite. Auch die Abteilung Qualität hilft in schwierigen Situationen fachlich oder mediativ, wenn mit An- und Zugehörigen, Pflegepersonal und Ärzt:innen eine Lösung gefunden werden muss.

Nicht nur in der Pflege und Betreuung, auch beim Einsatz von Schaumkost, flüssiger Nahrung oder eingedickten Getränken lassen sich Pflege- und Betreuungskräfte von den Bedürfnissen der Pflegebedürftigen leiten: Serviert wird, was Genuss bringt, solange es medizinisch vertretbar ist. „Wir versuchen, die Bewohner:innen so lange wie möglich mit gewohnten festen Speisen zu versorgen“, erklärt Sophie Pilkenroth den eigenen Anspruch.

Mit
392
Teilnehmenden

waren die Dysphagie-Schulungen die am meisten besuchten im Jahr 2025.

Logopäd:innen schulen und unterstützen

2025 wurde das regelmäßig über den Expertenstandard „Ernährung“ den Pflegekräften vermittelte Fachwissen durch einen neu definierten Workflow



2.6 Positionspapier zum assistierten Suizid: Prävention und Selbstbestimmung

Die MÜNCHENSTIFT ist ein Ort des Lebens. Nichtsdestotrotz stellt das Unternehmen sich gesellschaftlichen Realitäten ebenso wie der aktuellen Rechtsprechung. Bereits seit 2021 gibt es im Unternehmen ein Positionspapier zum assistierten Suizid, das die MÜNCHENSTIFT im zurückliegenden Jahr überprüft und angepasst hat.

Rechtliche Grundlage für einen assistierten Suizid ist ein Urteil des Bundesverfassungsgerichts aus dem Jahr 2020, nach dem in Deutschland Sterbehilfevereine Menschen beim Suizid unterstützen dürfen. Den letzten Schritt, etwa die Einnahme eines tödlichen Medikaments, müssen Sterbewillige jedoch eigenständig durchführen.

Auch bei der MÜNCHENSTIFT gab es in den vergangenen Jahren vereinzelt Bewohner:innen, die diesen Weg für sich gewählt haben. Für viele Mitarbeitende ist das Thema belastend und schwierig. „Sie brauchen Sicherheit und müssen wissen, wie sie in diesen Fällen professionell agieren können“, sagt Alexandra Huber, Fachreferentin Palliative Care bei der MÜNCHENSTIFT.

Prävention an erster Stelle

An der Kernaussage des Papiers hat sich nach der Überarbeitung nichts geändert, betonen Alexandra Huber und ihre Kollegin Agnes Marie Ciborowski: „Die MÜNCHENSTIFT bejaht das Leben.“ Weiter vertieft sei jetzt aber der Präventionsgedanke.

„Unser Hauptaugenmerk liegt auf der Frage, was ein Mensch braucht, um sein Leben als lebenswert zu empfinden. Hier bietet die MÜNCHENSTIFT mit der gesundheitlichen Vorausplanung (Advanced Care Planning) und Palliative Care bereits sehr gute Ansätze. Diese gilt es in Zukunft weiter auszubauen.“

Alexandra Huber, Fachreferentin Palliative Care

Gleichzeitig sieht sich das Unternehmen zu jedem Zeitpunkt der Selbstbestimmung seiner Bewohner:innen verpflichtet. Diese hat bei der MÜNCHENSTIFT oberste Priorität. Zum Ausdruck gebrachte Bedürfnisse sind für die Versorgung maßgebend. Das heißt, dass selbstbestimmte Entscheidungen – auch die zum assistierten Suizid – toleriert werden.

Leitfaden zur Umsetzung folgt

Erarbeitet hat das aktuelle Papier ein Arbeitskreis, in dem sich Vertreter:innen aus Hausleitung, Pflegedienstleitung, Palliative Care, Ethikberatung und der Stabsstelle Vielfalt eingebracht haben. Individuelle Erfahrungen, Spiritualität und Religion, Moralvorstellungen und die berufsethische Haltung – das alles ist in den Entstehungsprozess mit eingeflossen. Ergänzend wird für die Zukunft ein Leitfaden zur konkreten Ausgestaltung und Umsetzung der Position im Unternehmen erarbeitet. Darüber hinaus entsteht eine praxisnahe Handreichung als Orientierungshilfe für konkrete Einzelfälle. Beide Dokumente sollen im Laufe des Jahres 2026 finalisiert und anschließend unternehmensweit implementiert werden.

Kernaussagen unseres Positionspapiers

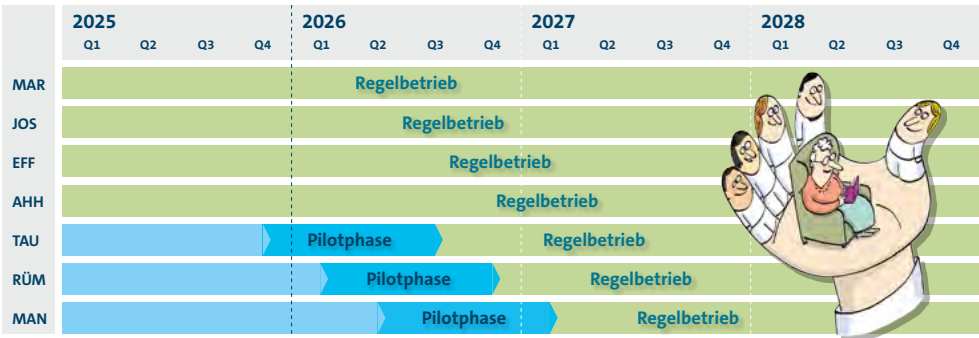
- ✓ Die MÜNCHENSTIFT bejaht das Leben!
- ✓ Ein Einzug mit dem Ziel, einen assistierten Suizid durchzuführen, ist in unseren Einrichtungen nicht vorgesehen!
- ✓ Wir setzen den Fokus auf suizidpräventive Maßnahmen!
- ✓ Und dennoch: Die Selbstbestimmung unserer Bewohner:innen hat für uns höchste Priorität. Deswegen tolerieren wir im Einzelfall die Entscheidung für einen assistierten Suizid!
- ✓ Unsere Mitarbeitenden beteiligen sich nicht aktiv an der Durchführung eines assistierten Suizids!
- ✓ Wir halten für unsere Mitarbeitenden und Bewohner:innen psychosoziale Begleitungsangebote bereit!
- ✓ Um unsere Mitarbeitenden gut vorzubereiten, entwickeln wir ihre Fähigkeiten und Kompetenzen themenspezifisch kontinuierlich weiter!
- ✓ Wir kommunizieren sowohl intern als auch extern offen über das Thema!

2.7 Primary Nursing mehrheitlich im Einsatz

In diesem Jahr wurde ein wichtiger Meilenstein der Unternehmensvision erreicht: Mit dem Haus an der Tauernstraße als fünftem Haus arbeitet nun die Mehrheit der neun MÜNCHENSTIFT-Häuser nach dem Pflegebezugssystem Primary Nursing (PN). Seit 2017 ist dies ein langer Weg voller Lernerfahrungen und Erfolge, von denen Mitarbeitende und Bewohner:innen deutlich profitieren.

„Wir sind über den Berg“, sagt Sebastian Rokita, Abteilung Qualität, der die Einführung von PN als Projektleiter begleitet. Die Mehrheit der MÜNCHENSTIFT-Häuser arbeitet seit November 2025 nach diesem Pflegesystem (siehe Grafik). „Damit geht die Strategie des Unternehmens auf, komplett auf Primary Nursing umzustellen. Durch die Verschiebung von Verantwortlichkeiten im Rahmen des Primary nursings werden Kompetenzen und Fähigkeiten der Kolleg:innen sichtbar und können gezielt gefördert werden.“

Das motiviert und fördert echte Teamarbeit, bei der alle gemeinsam gute Ergebnisse erzielen.“ Das wirkt: „Im Haus St. Martin, dem ersten PN-Haus, lässt sich belegen, dass die Fluktuation gesunken und die Bereitschaft, Führung zu übernehmen, gestiegen ist.“ Die Folge: „Viele Primary Nurses arbeiten heute als WBM, PDL, sPDL oder Qualitätsbeauftragte (QB) in anderen Häusern.“ Auch die Bewohnerbefragungen zeigen: „Unsere Unternehmensvision – glückliche Bewohner:innen sowie stolze, zufriedene und motivierte Mitarbeitende – zahlt sich aus.“



Fünf von neun Häusern arbeiten nun mit Primary Nursing: das Haus St. Martin, St. Josef, Haus an der Effnerstraße und Alfons-Hoffmann-Haus im Regelbetrieb sowie das Haus an der Tauernstraße in der Pilotphase. Es folgen 2026 das Haus an der Rümmanstraße und das Hans-Sieber-Haus. Das Haus Heilig Geist und St. Maria Ramersdorf starten 2026 mit der Projektvorbereitung.

SmartCare – Verstetigung der Anwendung

Nachdem Ende 2024 die Pflegedokumentation im Alfons-Hoffmann-Haus auf Vivendi Mobil umgestellt wurde, dokumentieren seit Anfang 2025 alle MÜNCHENSTIFT-Häuser auf Smartphones. Am 20. März 2025 fand dazu eine Abschlussveranstaltung mit Vertreter:innen aller Häuser sowie allen Mitgliedern der Projekt- und Steuerungsgruppe statt.

Dabei wurde auch das weitere Vorgehen festgelegt: Die Häuser sind selbst verantwortlich für die Erarbeitung ihrer Kennzahlen sowie die Durchführung der internen Schulungen. Hierzu stellte der SmartCare-Projektleiter Daniel Braun auf der PDL-Konferenz im September ein Konzept zur Verstetigung vor, das in einem selbstgewählten Turnus Treffen aller „SmartCare-Champions“* in den Häusern vorsieht, bei dem sie auch erarbeiten, in welchen Bereichen Unterstützung benötigt wird. Einmal jährlich werden dazu Marie Ciborowski und Daniel Braun aus der Abteilung Qualität eingeladen.

Ein KI-gestütztes Modul zur Unterstützung von Vivendi Mobil ist seit Ende 2025 in Vorbereitung.

Parallel dazu wurden die Rechte und Rollen einzelner Mitarbeitendengruppen – insbesondere der Pflegehilfskräfte – angepasst: Sie erfassen ihre tägliche Dokumentation nun ausschließlich mobil. Den Pflegefachkräften steht für komplexere Dokumentationen weiterhin der PC zur Verfügung.

* SmartCare-Champions sind Mitarbeitende in den Häusern, die ihre Kolleg:innen bei der Anwendung als SmartCare-Expert:innen unterstützen.



2.8 Bewohnerbefragung 2025: hohe und stabile Wertschätzung

Ob in der Qualität in der Pflege und Betreuung oder bei der Ausstattung unserer Häuser, unser erklärtes Ziel ist das Wohlergehen von Bewohner:innen und Mitarbeitenden: Wir wollen Bayerns bester und modernster Pflegeanbieter werden mit den glücklichsten Bewohner:innen und den stolzesten Mitarbeitenden. Dafür setzen wir uns mit viel Kraft und vielfältigen Maßnahmen in allen Bereichen ein. Wie erfolgreich wir damit sind, können uns nur unsere Bewohner:innen und Kund:innen rückmelden. Wir führen daher alle zwei Jahre eine umfangreiche Befragung durch. Im Verlauf der vergangenen zehn Jahre hat sich die Zufriedenheit der Bewohner:innen mit unseren Angeboten signifikant verbessert. Die Befragung 2025 zeigte: Die Wertschätzung, die uns unsere Bewohner:innen für unsere Leistung rückmelden, hat sich auf hohem Niveau stabilisiert.

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

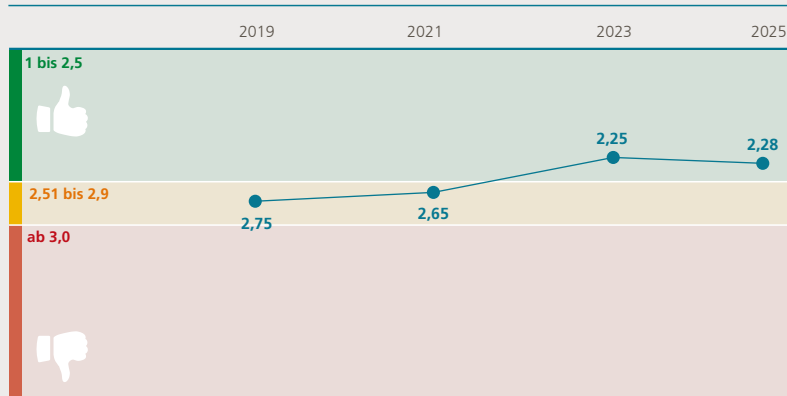


Abb. 2: „Wenn Sie die Wahl hätten, würden Sie sich wieder für die MÜNCHENSTIFT entscheiden?“

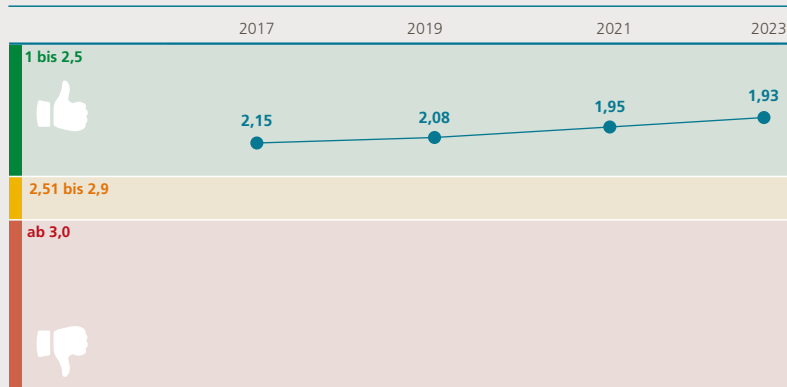
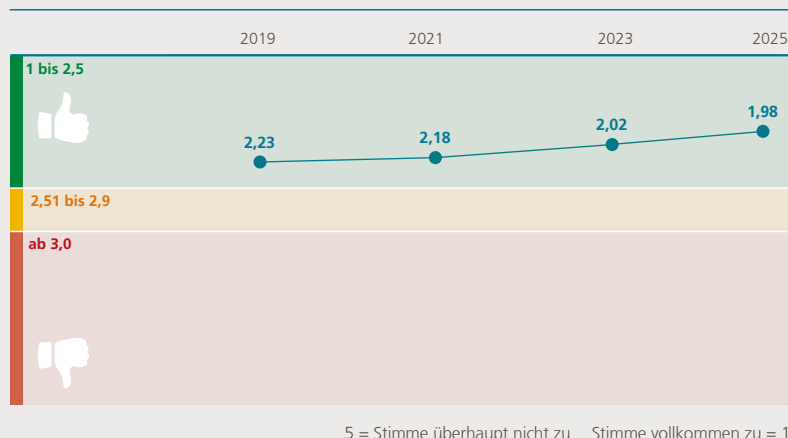


Abb. 3: „Würden Sie einem:r Bekannten empfehlen, bei der MÜNCHENSTIFT zu wohnen?“



5 = Stimme überhaupt nicht zu Stimme vollkommen zu = 1

Zunehmende Unternehmensverbundenheit

78 Prozent der Befragten würden sich definitiv wieder für die MÜNCHENSTIFT entscheiden. Weitere 14 Prozent würden eher wieder zur MÜNCHENSTIFT gehen. Zum Vergleich: Im Jahr 2023 waren es 77 bzw. 17 Prozent.

Rücklaufquote
(in Prozent)

49

Der Mindestrücklauf
von 30 Prozent wurde
in allen Häusern
übertroffen!



So wurde gefragt

Art der Befragung:

- Schriftlich-postalische und Online-Bewohnerbefragung mit 4-seitigem Fragebogen in Deutsch. Erstversand: 11.02.2025; ein Erinnerungsschreiben

Teilnehmer:innen:

- 1.166 Bewohner:innen und Betreuer:innen von insgesamt 2.395 Personen, die Fragebögen erhielten

Bewertungsskala:

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

Unternehmenskultur kommt immer besser an

Den Rahmen für ein gutes Leben schaffen – das gelingt uns auch in Einzelaspekten immer besser: Unsere Bewohner:innen nehmen wahr, dass bei uns Wert auf einen menschlichen Umgang gelegt wird. Und sie bestätigen, dass wir für Glaubwürdigkeit und Ehrlichkeit stehen.

Siehe hierzu Abb. 4

Abb. 4: „Wenn Sie an Ihr Leben bei der MÜNCHENSTIFT denken, wie sehr stimmen Sie dann den folgenden Aussagen zu?“

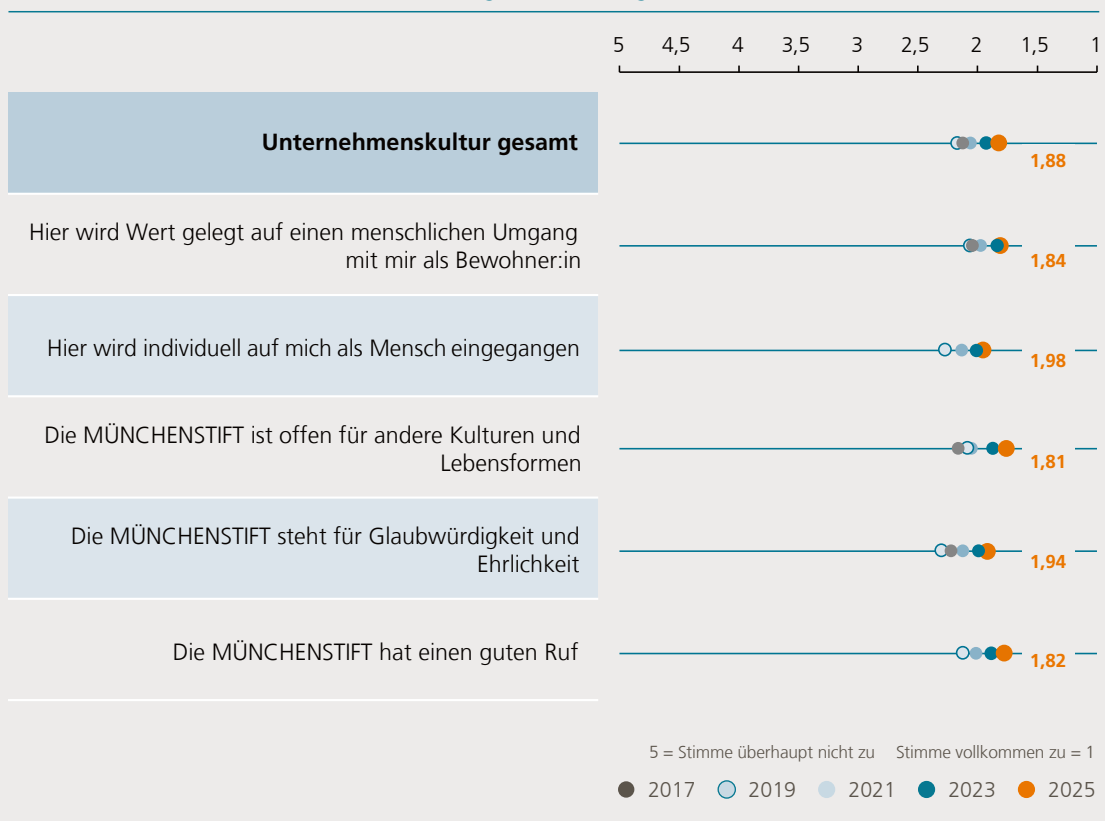


Abb. 5: „Wie sehr treffen die folgenden Aussagen auf das Pflegepersonal zu, das Sie betreut?“

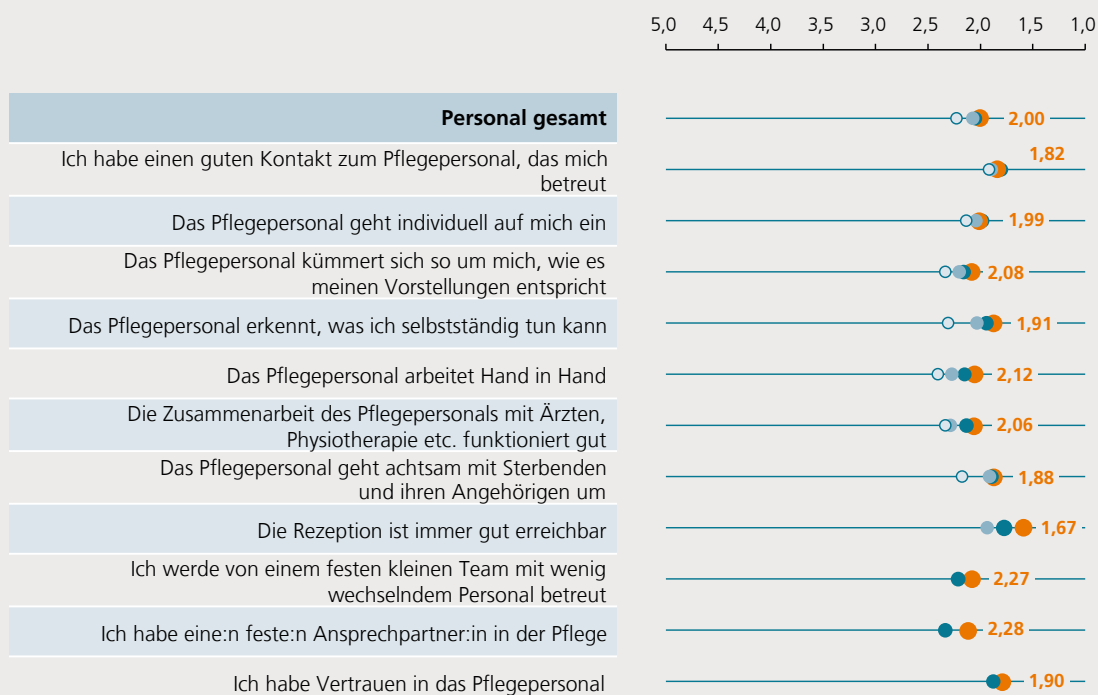
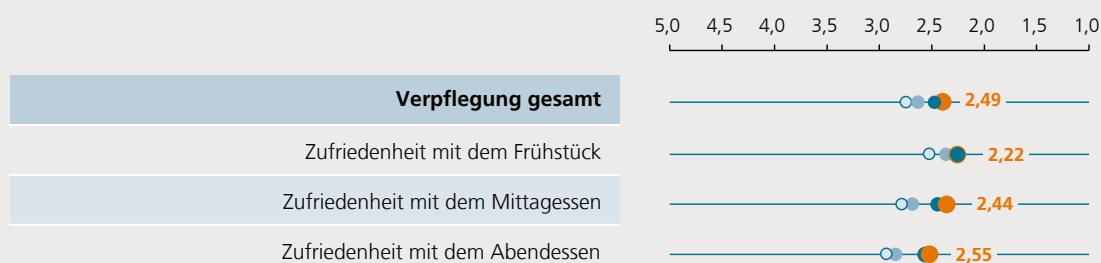


Abb. 6: „Wie zufrieden sind Sie mit der Verpflegung?“



5 = Stimme überhaupt nicht zu Stimme vollkommen zu = 1
 ○ 2019 ● 2021 ● 2023 ● 2025

Zunehmende Wertschätzung des Personals

Bereits in den vergangenen Jahren erhielt das Personal gute bis sehr gute Noten von den Bewohner:innen. 2025 stieg die Zustimmung zu unserem Pflegepersonal weiter leicht an. Die individuellen Erwartungen der Bewohner:innen werden erfüllt, so die Rückmeldungen – die personenzentrierte Pflege und Betreuung gelingt. Damit einher gehen persönliche Beziehungen zwischen dem Personal und den Bewohner:innen, die tragen und Vertrauen stiften.

Siehe hierzu Abb. 5

Positive Rückmeldungen zu Verpflegung, Wohnatmosphäre und Veranstaltungen

Ob Frühstück, Mittagessen oder Abendessen – die Zufriedenheit mit den Speisen hat sich für alle Mahlzeiten verbessert. Die Rückmeldung, dass zum Angebot des Abendessens noch Wünsche offen geblieben sind, nehmen wir zum Anlass, weiter an der Auswahl und Qualität der Speisen zu arbeiten.

Die nachhaltige Zufriedenheit mit der Wohnatmosphäre spiegelt die positive Bewertung von 2,35 (2023: 2,3), während das Veranstaltungsangebot mit der Note 2,26 mehr Zustimmung erhielt als 2023 mit der Note 2,36.



3 Pflege für morgen

Seit 2016 hat die MÜNCHENSTIFT einen weiten Weg zurückgelegt – und viel für ihre Bewohner:innen und Mitarbeitende erreicht. Dabei sind die Veränderungen sehr grundlegend und strategisch bedeutsam für die künftige Entwicklung des Angebots der Pflege und Betreuung in München. Schließlich hat die MÜNCHENSTIFT die Aufgabe, die steigenden Bedarfe zu beantworten – und dabei einen hohen Anspruch an die Lebensqualität, die sie ihren Bewohner:innen und Kund:innen bieten will.

Einer der großen Meilensteine der vergangenen Jahre war die Digitalisierung. Sie wird überall spürbar: In unseren Häusern ist WLAN für alle selbstverständlich. In der Pflege wird mit der mobilen digitalen Dokumentation effektiv Zeit gespart, die der individuellen Betreuung von Bewohner:innen zugutekommt. Aber auch im Controlling zum Beispiel setzen digitale Tools neue Standards, die Kosten sparen. Ganz klar: Die Infrastruktur mit Glasfaser und die breite wie tiefe Erfahrung, die unsere Teams mittlerweile in der Anwendung haben – das alles sind wichtige Voraussetzungen für die Aufgaben, die vor uns liegen.

Zukunft braucht wirtschaftliche Stabilität

Ob smarte digitale Anwendungen wie unser Geofencing-System im Haus St. Martin, ob Nachhaltigkeitsprojekte oder Fort- und Weiterbildungen für unsere Mitarbeitenden – alles, was wir in der vergangenen Dekade umgesetzt haben, war dank unserer wirtschaftlichen Stärke überhaupt erst möglich. Es wird daher auch in Zukunft darum gehen, wirtschaftlich gesund zu bleiben und Ressourcen zu generieren, mit denen wir uns weiterentwickeln. Das Ziel für unsere Roadmap 2036 ist bereits gesteckt: Wenn man Fragen rund um das Alter hat, dann soll man an die MÜNCHENSTIFT denken. Was für die Autofahrer:innen der ADAC ist, soll die MÜNCHENSTIFT für pflegebedürftige Senior:innen und ihre An- und Zugehörigen sein!



Andreas Lackner,
Geschäftsführer

Inhalt

3.1 Voll aufgegangen: unsere Strategie für 2026	29
3.2 Erfolgreich im Einsatz: Geofencing-System im Haus St. Martin	32
3.3 IT vorausdenken: von Cyber-Security bis KI-Management	34
3.4 Projektstart: Gewaltprävention	42
3.5 Enkeltaugliche Pflege: EMAS-Zertifizierung im ganzen Unternehmen	43

3.1 Voll aufgegangen: unsere Strategie für 2026

Vor knapp zehn Jahren formulierten wir unsere Vision: „Wir wollen Bayerns modernster und bester Anbieter für Pflege und Betreuung sein – mit den stolzesten Mitarbeiter:innen und den glücklichsten Bewohner:innen und Kund:innen“. Wir entwickelten in einem Zukunftsbild Ideen darüber, wie wir diese Vision erfüllen können. Wie gewinnen wir mehr Lebensglück für unsere Bewohner:innen? Wie ermöglichen wir unseren Mitarbeitenden eine gute Zusammenarbeit und uns allen ein echtes Miteinander? Heute blicken wir zurück auf zehn aufregende Jahre – und eine Erfolgsstory, die diesen Namen auch wirklich verdient.

Die Geschichte der vergangenen zehn Jahre der MÜNCHENSTIFT hat viele Kapitel: angefangen bei der Erweiterung der Angebotsstruktur, die nun mit der Tagespflege, der planbareren Kurzzeitpflege, erweiterten ambulanten Dienstleistungen und palliativer Pflege die gesamte Versorgungskette abdeckt. Weitererzählt wird sie mit dem TVöDplus, der MÜNCHENSTIFT-Mitarbeitenden in der Pflege schon 2017 ein Gehaltsplus auf das Konto buchte – damals einmalig in der Pflege in Deutschland. Beispielhaft für die Erneuerung war auch die unternehmensweite Offensive, die Qualität in Pflege und Betreuung auf eine ganz neue Basis stellte.

Kurz, es sind zahlreiche Kapitel – mit einem Hauptteil: die Organisationsentwicklung, eingebettet in ein strategisches Konzept, mit der es gelang, die Weichen für die Zukunft zu stellen.

So wurde die MÜNCHENSTIFT zur Pionierin in der Digitalisierung der Pflege und in der konsequenten Weiterentwicklung der Bezugspflege durch das Pflegeorganisationssystem Primary Nursing.

Dabei blieben die umfassenden Veränderungsprozesse nicht ohne Nebenwirkungen – ein neuer Spirit ist in die MÜNCHENSTIFT eingezogen:

„Die Kolleg:innen in den Häusern wissen, wofür sie sich engagieren. Sie gehen Veränderungen mit und wollen sich weiterentwickeln“, sagt Geschäftsführer Andreas Lackner. Die Vision hat sich erfüllt – auch für die Bewohner:innen. Das belegen die regelmäßigen Befragungen von Bewohner:innen und Betreuer:innen: „Die Verbundenheit mit der MÜNCHENSTIFT ist im Zeitverlauf kontinuierlich und signifikant gestiegen“, so Andreas Lackner.

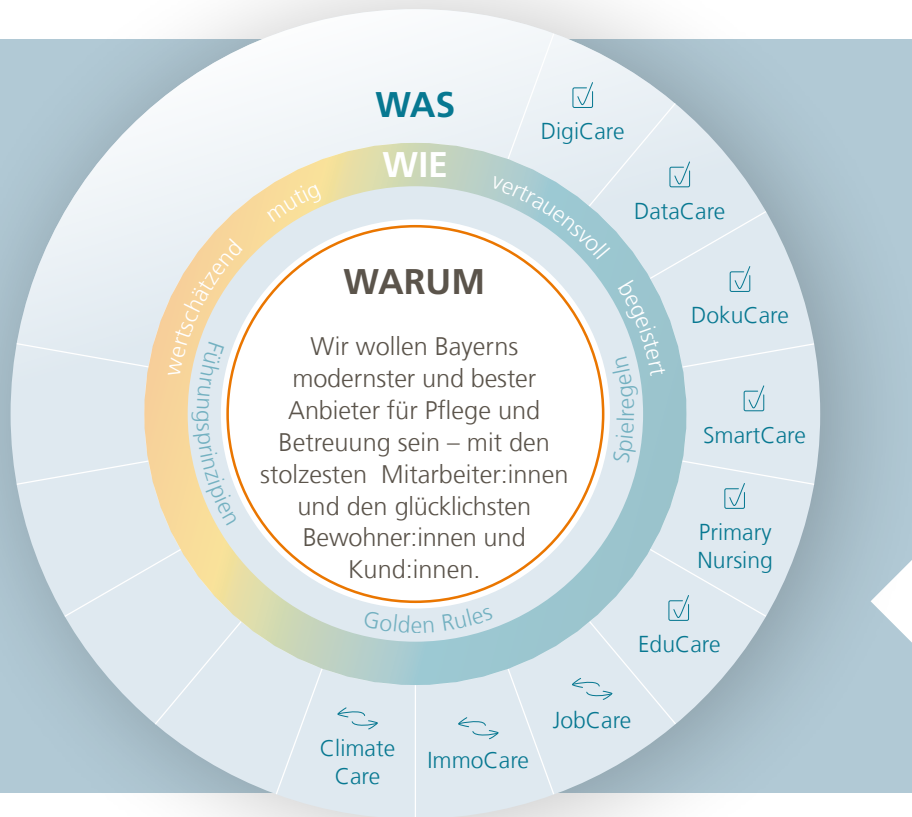
Weitere Infos
zur Bewohner-
befragung S. 24 ff.



Das Zukunftsbild der

MÜNCHENSTIFT – 22. April 2026

Bei der Entwicklung unserer Strategie bis heute leitete uns das Zukunftsbild 2026.



Warum? Wie? Was? – der Golden Circle der MÜNCHENSTIFT

Basierend auf dem Kommunikationsmodell von Simon Sinek entwickelte die MÜNCHENSTIFT ihren Fahrplan bis 2026. Sorgfältig aufgebaut, durchgängig kommuniziert und Schritt für Schritt umgesetzt, gelang es, komplexe Projekte wie die Digitalisierung des Unternehmens noch vor dem Zeitplan abzuschließen.

Ausgehend von unserer Vision, dem WARUM, wurde definiert, WIE – mit welchen Werten, Leitbildern und Regeln – wir pflegen und arbeiten. Im WAS werden die konkreten Maßnahmen adressiert.

WAS wir seit 2016 konkret erreicht haben

- DigiCare** ✓ Dank unserer zukunftsweisenden IT-Infrastruktur können wir jetzt moderne Pflege- und Betreuungsanwendungen effizient betreiben.
- DataCare** ✓ Damit stehen nun aktuelle, valide Zahlen auf Knopfdruck zur Verfügung – eine wertvolle Grundlage für kluge Unternehmensentscheidungen.
- DokuCare** ✓ Die vereinfachte Pflegedokumentation ermöglicht es, den Fokus wieder stärker auf die Bedürfnisse der Bewohner:innen zu richten.
- SmartCare** ✓ Durch den mobilen Zugriff auf pflegerelevante Daten bleibt mehr Zeit für die Pflege und Betreuung der Bewohner:innen.
- Primary Nursing** ✓ Die Pflege wurde neu organisiert – kleine Teams, feste Zuständigkeiten und direkte Verantwortung.
- EduCare** ✓ Klare Strukturen und Inhalte für Azubis sorgen für eine Pflegeausbildung, die begeistert und motiviert.
- JobCare** ↔ Die All-in-one-Lösung hat sich nicht bewährt. Die gewonnenen Erkenntnisse werden nun für maßgeschneiderte Fachanwendungen genutzt.
- ImmoCare** ↔ Unsere Neubauprojekte sind so umfassend und innovativ, dass wir sie zukünftig als eigene Maßnahmen auflisten.
- ClimateCare** ↔ Wir setzen jetzt auf eine Nachhaltigkeitsstrategie, die über den Klimaschutz hinausgeht. Die bisherigen Erkenntnisse helfen uns dabei.

Bereits 2024 war der Großteil der Projekte und Maßnahmen abgeschlossen. „So konnten wir uns 2025 auf wenige wichtige Projekte fokussieren“, erklärt der Geschäftsführer. Ganz oben auf der Agenda war die Neuorganisation der Betreuung und ihre Gleichstellung mit der Pflege, die im Haus Heilig Geist bereits im Pilot umgesetzt wurde.

Die Einführung der Vier-Tage-Woche wurde in einer Testphase auf den Weg gebracht. Und die Digitalisierung im Personalbereich wurde mit einer Ausschreibung für ein Lernmanagementsystem vorangetrieben. Parallel wurde die Einführung der digitalen Personalakte vorbereitet.

Weitere Infos
zur Neuorganisation
der Betreuung S. 13 f.

Weitere Infos
zur Vier-Tage-Woche
S. 45

Am Start: die Roadmap 2036

Kaum in der Zukunft angekommen, geht die Reise weiter: 2025 wurde bereits die Route für die kommenden zehn Jahre grob abgesteckt. „Wir haben zunächst fünf strategische Leitplanken definiert“, erklärt Andreas Lackner. Dazu gehört der Ausbau der Marktanteile im ambulanten Pflegedienst und mindestens die Stabilisierung im stationären Bereich. Zudem wollen wir erste Anlaufstelle für Senior:innen in München sein. Die Pflege und Betreuung sollen im Sinne einer aktiven Teilhabe gestärkt werden – stets unter der Voraussetzung

eines wirtschaftlich gesunden Unternehmens. „Das sind die Bedingungen, unter denen wir die Strategie entwickeln“, so Andreas Lackner.

Um die Mitarbeitenden in die Strategieentwicklung einzubeziehen, fand eine Roadshow durch die MÜNCHENSTIFT-Häuser und die Hauptverwaltung statt – alle Mitarbeitenden sind eingeladen, sich in die Teams der zuvor identifizierten Handlungsfelder bei der Strategie-Entwicklung einzubringen (siehe Grafik). 2026 wird die neue Strategie vollendet und ins Unternehmen getragen.

Fünf Handlungsfelder wurden identifiziert

1. Pflegemarkt

- Wie entwickelt sich der Pflegemarkt in München?
- Wie positioniert sich die MÜNCHENSTIFT?
- Wie bauen wir die sozialraumorientierte Versorgung mit Hilfsangeboten im direkten Lebensumfeld von Senior:innen aus?

...

2. Mitarbeitende

- Wie finden und binden wir qualifizierte Mitarbeitende?
- Wie fördern wir gezielt die Fachlichkeit, die IT- und Führungskompetenz?
- Wie organisieren wir die Personalverwaltung effektiv und effizient?

...

3. Verwaltung

- Wie verschlanken wir die Prozesse in der Hauptverwaltung und in den Häusern?
- Welche Technik unterstützt uns dabei?
- Welche Bedürfnisse haben die Mitarbeitenden in den unterschiedlichen Funktionen und Teams?

...

4. IT

- Auf welcher Grundlage und für welche Anwendungen setzen wir KI ein?
- Wie organisieren wir unser Dokumentenmanagement?
- Wie bleiben bzw. werden wir Technologieführer in der Pflege?

...

5. Immobilien

- Welche Anforderungen müssen unsere Häuser baulich in Zukunft erfüllen?
- Wie modernisieren wir unsere Bestandshäuser?
- Welche Kriterien legen wir an bei der Erschließung neuer Standorte?

...

Bottom-up-Strategie bei der Entwicklung der Roadmap 2036:

In den 2025 veranstalteten Strategie-Workshops wurden fünf Handlungsfelder identifiziert, die wesentlichen Einfluss auf die Strategie 2036 haben. Die Verantwortlichen der Handlungsfelder entwickeln in Teams Initiativen, die zu einer Gesamtstrategie im Sinne der Vision der MÜNCHENSTIFT zusammengeführt werden. Dabei sind Führungskräfte und Mitarbeitende aktiv eingebunden. Jede und jeder kann sich in einem oder mehreren Handlungsfeldern mit eigenen Ideen einbringen.



3.2 Erfolgreich im Einsatz: Geofencing-System im Haus St. Martin

Wie kann Bewegungsfreiheit erhalten bleiben, ohne die Sicherheit aus den Augen zu verlieren? Mit dieser zentralen Frage startete im Februar 2024 das Projekt „Geofencing“ im Rahmen des Neubauprojekts in der Franz-Nißl-Straße. Ziel war es, eine fachlich geeignete Alternative zu klassischen beschützenden Wohnbereichen zu entwickeln – insbesondere für mobile Bewohner:innen mit kognitiven Einschränkungen. Im Mittelpunkt stand die Einführung des Pflegehilfsmittels 2PCS, das im Rahmen einer umfassenden Marktanalyse ausgewählt wurde. Seit Juli 2025 wird der Einsatz im gerontopsychiatrischen Wohnbereich im Haus St. Martin getestet – mit positiven Effekten auf die Lebensqualität der Bewohner:innen und die Belastungssituation der Mitarbeitenden.

„Der Weg zur Einführung war bewusst mehrstufig angelegt“, erklärt Johannes Gollner, der die technische Umsetzung im Projekt verantwortet hat. Zunächst wurden die rechtlichen Rahmenbedingungen geklärt, um sicherzustellen, dass der Einsatz des Systems keine freiheitsentziehende Maßnahme darstellt, für die ein Unterbringungsbeschluss notwendig gewesen wäre. Aufbauend darauf entstand ein fachliches Einsatzkonzept, das durch klare Vorgaben für das Qualitätsmanagement ergänzt wurde. Es folgten die technische Implementierung, eine mehrmonatige Erprobungsphase und die systematische Bewertung des Nutzens im Pflegealltag.

Sicherheit, die nicht einschränkt

„Das übergeordnete Ziel des Projekts ist es, größtmögliche Bewegungsfreiheit mit verantwortungsvoller Risikosteuerung zu verbinden“, erläutert Armin Boskovic, fachliche Projektleitung und stellvertretende Hausleitung im Haus St. Martin. Genau hier setzt das Geofencing-System an: Es verhindert nicht das Verlassen des Wohnbereichs, des Hauses oder des Geländes. Es alarmiert jedoch zuverlässig, wenn zuvor definierte Bereiche verlassen werden. „So kann frühzeitig reagiert und Unterstützung organisiert werden“, erklärt er. Besonders gut ist das System für Bewohner:innen geeignet, die für einen beschützenden Bereich zu selbstständig sind und im offenen gerontopsychiatrischen Wohnbereich gelegentlich Orientierungsschwierigkeiten zeigen.



Mit dem Funksender an der Hand erleben die Bewohner:innen das Gefühl, sich frei bewegen zu können. Die Empfangseinheiten sind im Gebäude installiert, kommunizieren mit den Handsendern und funktionieren als „Schranke“.

Spürbarer Nutzen im Pflegealltag

So funktioniert das Geofencing-System im Detail: Ausgewählte demenziell erkrankte Bewohner:innen erhalten ein Armband, das Funksignale sendet. Es werden Empfangseinheiten an den Ausgängen des Gebäudes installiert. Mit Hilfe einer Software können so personenbezogene „Alarm-Zonen“ definiert werden. Beim Austritt aus den definierten Zonen werden die zugewiesenen Mitarbeitenden alarmiert.

Die Erprobung hat sich bewährt. Das Verlassen definierter Bereiche wurde zuverlässig erkannt und gemeldet. In der Folge waren weniger Polizeieinsätze nötig, um Bewohner:innen zurück ins Haus zu bringen. „2PCS wird im Team als sinnvolle Maßnahme gesehen, um zu verhindern, dass eine überstürzte Verlegung aus dem offenen Gerontobereich in einen beschützenden Bereich geschieht“, so Wohnbereichsmanager Admir Becirovic, der mit seinem Team das 2PCS auf dem Wohnbereich einsetzt. „Anfang 2026 kann das Geofencing-System im Wohnbereich im Haus St. Martin in den Regelbetrieb übergehen“, freut sich Johannes Gollner auf den erfolgreichen Projektabschluss.



So wirkt das Geofencing-System – ein Beispiel:

Eine desorientierte Bewohnerin ist immer gerne in den Garten gelaufen. Das Team hatte viel damit zu tun, zu schauen, wo sie gerade steckte, und sie zurückzubringen. Jetzt wird das Team nur dann informiert, wenn sie das Gelände verlässt. Auch Bereiche wie Cafeteria und Rezeption sind in die Alarmkette eingebunden, wenn der Alarm in der Nähe ausgelöst wird. So kann schnell reagiert werden.



3.3 IT vorausdenken: von Cyber-Security bis KI-Management

3.3.1 IT-Sicherheit und Cyber-Security im Fokus

Die Sicherheit technischer Systeme und Daten im Allgemeinen und die Cyber-Security zur Abwehr von Bedrohungen ganz konkret sind für Unternehmen heute überlebenswichtig. Insbesondere für Unternehmen der Daseinsvorsorge, die einen unverzichtbaren Beitrag zum Gemeinwohl leisten, kommt es darauf an, möglichen Angriffen zuvorzukommen. 2025 hat die MÜNCHENSTIFT neue Prozesse eingeleitet, Cyber-Security im Unternehmen zu verankern.

Seit einigen Jahren schon arbeitet die MÜNCHENSTIFT an einer Strategie für Cyber-Security, bis ein Cyberangriff auf Kreditorenstammdaten das Thema mit größerer Dringlichkeit auf den Plan brachte. „Wie können wir Phishing-Mails unschädlich machen? Und wie konsequent und nachhaltig eine breite Kompetenz in der Belegschaft für Cyber-Security aufbauen?“, beschreibt Florian Königbauer, stellvertretender Leiter IT, die Aufgabe, die sich dem Team stellte.

Um die Mitarbeitenden für das Thema zu sensibilisieren, Kompetenzen für Cyber-Security aufzubauen und Bedrohungen effektiv abzuwehren, startete das Team mit einer Marktanalyse für Software-Anbieter. Nach einer intensiven Evaluierung war es dann Anfang Oktober so weit: Eine Software zur Früherkennung von Phishing-Mails und zur Schulung der Mitarbeitenden war implementiert, sodass die Vorbereitungen für den „Go-live“ bis Jahresende abgeschlossen werden konnten.

Einführung einer Phishing-Software mit E-Learning

Die Funktionsweise ist einfach, aber effektiv: So werden an die Mitarbeitenden Fake-Phishing-Mails versendet, die von den Mitarbeitenden möglichst als solche erkannt und über einen in Outlook integrierten Button gemeldet werden. Die geschulte Wachsamkeit und der Klick sollen dann die echte Phishing-Mail ins „Aus“ manövrieren. Zugleich gibt die aus den Meldungen gewonnene Statistik Auskunft über Lernerfolge und echte Bedrohungen.

Und wenn der Inhalt oder Anhang einer echten Phishing-Mail bereits geöffnet wurde? „Dafür steht hinter der Software ein hochspezialisiertes Cyber-Security-Response-Team als Feuerwehr bereit“, erklärt Florian Königbauer. Im Anschluss können dann gezielt Awareness-Programme gestartet werden. Parallel bietet die Online-Academy des Dienstleisters Mini-Trainings für Mitarbeitende an, damit sie eine eigene Know-how-Abwehr aufbauen und so das Unternehmen genauso wie die private Kommunikation besser schützen können.



„Wie können wir Phishing-Mails unschädlich machen? Und wie konsequent und nachhaltig eine breite Kompetenz in der Belegschaft für Cyber-Security aufbauen?“

Florian Königbauer, stellvertretender Leiter IT
über die Aufgabe, die sich dem Team stellte

Benennung eines IT-Sicherheitsbeauftragten

Auch der Gesetzgeber fordert zunehmende Sicherheitsmaßnahmen von Unternehmen ein. Mit der NIS-2-Richtlinie trat am 6. Dezember 2025 ein EU-weites Gesetz in Kraft, das von einer Gruppe von Unternehmen strengere Sicherheitsmaßnahmen verlangt. Dazu gehören Unternehmen der kritischen Infrastruktur und andere besonders schützenswerte Branchen.

„Auch wenn aktuell noch nicht geklärt ist, ob wir in diese Gruppe von Organisationen fallen, müssen wir uns darauf vorbereiten“, erklärt Gregor Pickert, Leiter IT, den proaktiven Kurs der MÜNCHENSTIFT. So wurde zum 1. Oktober 2025 die Funktion des IT-Sicherheitsbeauftragten geschaffen und mit dem IT-Spezialisten und Service Lead „Data-center Services“ Sebastian Felber intern besetzt. Seine Rolle ist es, dafür zu sorgen, dass unsere IT-Systeme, Daten und Prozesse angemessen geschützt sind.

Dafür gibt es viel zu tun: Am Anfang steht eine Gap-Analyse als Ausgangspunkt für ein einheitliches Sicherheitskonzept, das die unterschiedlichen Systeme wie Software-Produkte und Schließsysteme voll abdeckt. „Der Sicherheitsbeauftragte hat in erster Linie eine beratende Rolle, klärt über Risiken auf und gibt den Fachbereichen Tipps, etwa für geeignete Passwörter“, so Sebastian Felber über seine neue Rolle als Sicherheitsbeauftragter. Mit einem Quartalsbericht, der Sicherheitsrisiken und mögliche Maßnahmen sowie ihre Kosten aufschlüsselt, liefert Sebastian Felber der Geschäftsführung eine Entscheidungsgrundlage.

Unser IT-Sicherheitsbeauftragter



setzt sich seit 1. Oktober 2025 strategisch und operativ für die IT-Sicherheit ein.
Seine Aufgaben im Überblick:

- Weiterentwicklung und Überwachung der IT-Sicherheitsstandards
- Unterstützung bei Sicherheitsvorfällen und Risiken
- Beratung bei neuen IT-Systemen, Projekten und Änderungen
- Ansprechpartner für interne Stellen und externe Anforderungen, wie z. B. Prüfungen und Vorgaben

„Der Sicherheitsbeauftragte hat in erster Linie eine beratende Rolle, klärt über Risiken auf und gibt den Fachbereichen Tipps, etwa für geeignete Passwörter.“

Sebastian Felber über seine neue Rolle als Sicherheitsbeauftragter



3.3.2 Benennung einer KI-Beauftragten

KI-Systeme haben in der Verwaltung und Pflege enormes Potenzial für Erleichterungen im Arbeitsalltag und zur Realisierung von Zeitgewinnen. Gleichzeitig bergen sie hohe Risiken, etwa für die Sicherheit personenbezogener Daten – und ziehen zwangsläufig Regulierungen nach sich. In der MÜNCHENSTIFT wird ab 1. Januar 2026 eine KI-Beauftragte dafür sorgen, dass KI-Systeme kompetent und verantwortungsvoll eingesetzt werden.

Noch ist die Rolle eines/einer KI-Beauftragten in Unternehmen keine gesetzlich ausformulierte Pflicht. Doch der Gesetzgeber verlangt mit dem Artikel 4 des AI-Act von europäischen Unternehmen seit Februar 2025, KI-Kompetenz bei Mitarbeitenden zu sichern, die KI-Tools einsetzen. Zur Koordination dieser Schulungs- und Dokumentationspflichten ist eine verantwortliche Stelle, also ein:e KI-Beauftragte:r, dringend notwendig. Im August 2026 wird ein Großteil der Regeln des AI-Act verbindlich und ein:e KI-Beauftragte:r für eine gesetzeskonforme Anwendung unausweichlich.

In der Pflege genauso wie in der Verwaltung gehören KI-Anwendungen in der MÜNCHENSTIFT bereits zum Alltag: angefangen bei der KI-gestützten Dokumentation durch die Software Vivendi, etwa bei der Erfassung von Vitaldaten, bis hin zum neuen Bewerbermanagement-Tool BITE. Dabei sind die Risiken der Anwendung vielfältig.

Beispiel BITE: Wie kann bei einem KI-basierten Tool, das Arbeitszeugnisse auswertet, eine Verletzung persönlicher Rechte ausgeschlossen werden? „Hier kann zum Beispiel das Recht der Gleichstellung verletzt werden“, erklärt Nina-Mareike Yang, die seit Januar KI-Beauftragte ist. Deshalb wurde für die Anwendung von BITE bereits eine Risikoanalyse erstellt und ein Handout für die Nutzer:innen. Zudem wird bereits die sichere Anwendung von KI bei der Dienstplangestaltung vorbereitet. „Das ist die Zukunft“, so Nina-Mareike Yang.

Verschiedene KI-Anwendungen im Test

Zwei weitere Anwendungen, die mit unternehmenseigenen Daten arbeiten, werden aktuell getestet: MS Copilot, die in die Microsoft-Umgebung

aus Outlook, Word, Teams etc. integriert ist, und ChatGPT. Dabei sichert ein Auftragsvertragsvertrag die datenschutzkonforme Nutzung. Unternehmensdokumente können hochgeladen werden, Gesundheitsdaten von Bewohner:innen sowie personenbezogene Daten von Bewohner:innen und Mitarbeitenden sind jedoch von der Nutzung ausgeschlossen.

„Jetzt geht es jedoch erst einmal darum, Kompetenzen, Verantwortung und Ethik bei der Anwendung von KI in einer Leitlinie zu definieren“, so ihr erstes Teilziel in der neuen Rolle. Für diese hat sich die IT-Expertin bei der Gesellschaft für Datenschutz eine Woche schulen lassen und mit einem Dekra-Zertifikat abgeschlossen.



Unsere KI-Beauftragte

stellt sicher, dass KI in der MÜNCHENSTIFT sinnvoll, rechtssicher und verantwortungsvoll eingesetzt wird.

- Aufbau und Pflege von KI-Richtlinien und Standards
- Bewertung von KI-Anwendungen und -Ideen und Unterstützung bei der Einführung
- Überwachung und Umsetzung gesetzlicher Vorgaben, etwa der KI-Verordnung der Europäischen Union
- Koordination von Schulungen und Sensibilisierung für KI-Ethik

3.3.3 Pünktlich: Anschluss an Telematikinfrastuktur

Mit der Inbetriebnahme der Software-Anwendung KIM (Kommunikation im Medizinwesen) waren im Oktober 2025 alle Häuser an die Telematikinfrastuktur (TI) angebunden. Das heißt: Gesundheitsrelevante Daten können nun schnell und rechtssicher mit anderen Teilnehmer:innen im Gesundheitswesen ausgetauscht werden. Dazu gehören etwa Arztpraxen, Kliniken und Apotheken, die das bundesweite Netz für medizinische und personenbezogene Daten bereits nutzen.

Was Anfang 2024 mit intensiven Vorbereitungen begann, wurde bis zum 1. Juli 2025 auf den Weg gebracht: Als Projekthaus wurde St. Josef als erstes Haus an die Software KIM angeschlossen. Kurz erklärt: Mit KIM ist es möglich, das große Netz an Datenautobahnen der TI zu nutzen. Dabei funktioniert KIM wie ein Mail- oder Fax-System: Alle Wohnbereiche, die Pflegedienstleitungen, die Pflegeüberleitungen und die Verwaltung in allen Häusern können nun gesundheitsbezogene Daten sicher über ihre KIM-Adresse mit Externen austauschen.

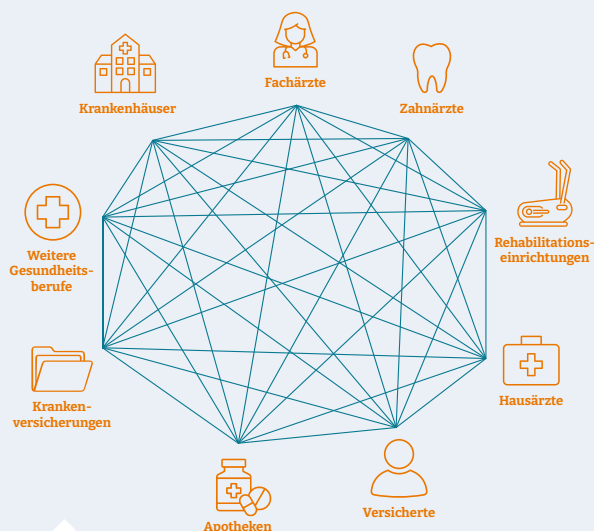
Entscheidend: die gute Vorbereitung

„Hier war Pionierarbeit gefragt“, blickt Projektleiter Christian Chmielewski, Systemmanager Vivendi, auf die Herausforderungen bei der Einführung der TI

zurück. Gemeinsam mit Karin Wegener, Referentin für Pflege und Betreuung aus der Abteilung Qualität, und Sophia Giegold von der Firma digatus sorgte er dafür, dass die sicheren Datenautobahnen der TI nun von allen Teilnehmenden befahren werden können. Die Nutzung von Faxgeräten ist nur noch dann nötig, wenn Externe die TI noch nicht anwenden.

Die MÜNCHENSTIFT gehörte zu den ersten Pflegeeinrichtungen, die den Anschluss in Angriff nahmen. „Das hieß: Wir haben uns selbst den Weg durch die behördlichen und technischen Anforderungen gebahnt“, blickt der Projektmanager froh zurück. Dank guter Vorbereitung und einer konsequenten Umsetzung in den Häusern ist es gelungen, bis Oktober alle Einrichtungen anzuschließen.

Mit dem Anschluss an die Telematikinfrastuktur (TI) sind nicht nur die gesetzlichen Vorgaben erfüllt. Die Nutzung der TI bringt Vorteile für alle.



Die Kommunikation mit der KIM über die TI ist ...

... **schnell und sicher** im Austausch von Befunden, Arztbriefen, Medikationsdaten etc.

... **effizient**, da Zeit, Papier und Geld gespart werden

... **zuverlässig** – wichtige Nachrichten kommen an

... **einfach** – nutzbar in Vivendi Web „Aktuelles“

... **transparent** – die Kommunikation kann besser nachvollzogen werden



3.3.4 Erneuerung der Server-Struktur für Vivendi

Hinter der Anwendung Vivendi liegt das System mit den größten und wichtigsten Datenbanken der MÜNCHENSTIFT: Alle Daten der Kund:innen und Bewohner:innen sind dort gespeichert. Um die Performance effektiv zu stärken und nachhaltig zu sichern, wurde die Server-Struktur neu aufgebaut. Das spart heute schon Zeit und Kosten.

„Das alte System war über viele Jahre gewachsen, ohne dass es eine zufriedenstellende Dokumentation der Systemarchitektur gab“, beschreibt Projektleiter Sherzodbek Ahmedov die Ausgangssituation. So war es zunehmend aufwendig und schwierig, Fehlerquellen zu identifizieren und zu beheben.

In Summe sind für die MÜNCHENSTIFT 37 Application-Server in Betrieb, gehostet beim IT-Dienstleister CANCOM. Sechs davon liefen im Hintergrund für Vivendi.

Mit dem Ziel, eine klare, transparente und schlanke neue Server-Struktur zu schaffen, hat sich Sherzodbek Ahmedov intensiv mit dem Hersteller von Vivendi und CANCOM ausgetauscht. Das Ergebnis: Eine Reduktion auf fünf Server für Vivendi, davon drei für das Produktivsystem, d. h. das Tagesgeschäft, und zwei für das Entwicklungssystem, etwa für die Anwendung der Abteilungen Qualität, Personal und Verwaltung.

Was bringt die neue Server-Struktur?

- geringere Kosten
- ein zukunftsfähiges Konzept
- höhere Datensicherheit
- bessere Performance

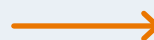
Geringere Ladezeiten

Mit dem Neuaufbau der Server-Struktur verbunden ist eine saubere Dokumentation, mit der Störungen schnell behoben werden können. „Auch die Ladezeiten sind schneller und die Datensicherheit höher“, freut sich Sherzodbek Ahmedov über die positiven Effekte. Dabei vollzieht sich der Transfer für die Mitarbeitenden ganz im Verborgenen: Die Arbeitsprozesse werden nicht gestört, denn das „Frontend“ bleibt unberührt.

Die Anzahl der Server für die Anwendung Vivendi wurde von 6 auf 5 reduziert.



6 Server



5 Server

3.3.5 Ganz ohne Geräusche: Umstellung des Betriebssystems auf Windows 11

Wenn groß angelegte IT-Projekte mit vielen Beteiligten und vielen Schnittstellen gelingen sollen, dann kommt es vor allem auf zweierlei an: eine exzellente Vorbereitung und ein Team, das funktioniert wie ein Zahnradgetriebe. So geschehen mit der Umstellung auf das neue Betriebssystem Windows 11 – fast unbemerkt und weit vor der Deadline Mitte Oktober.

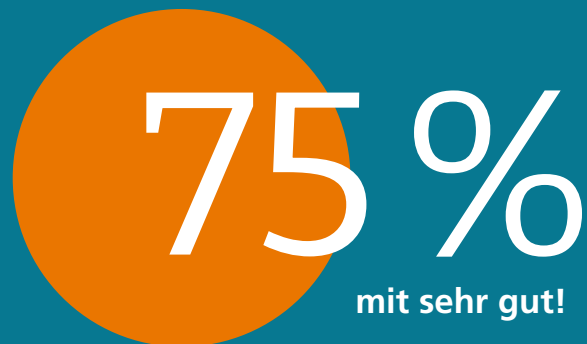
Am 14. Oktober 2025 liefen die Sicherheits-Updates für Windows 10 aus und machten eine Umstellung auf den Nachfolger 11 notwendig. Das bedeutete: Allein 550 Fat-Clients mussten für das Update vorbereitet werden. Nicht jede Hardware war für das Update geeignet: 35 Notebooks mussten ausgetauscht werden. Lokal installierte Software, Telefonsoftware an der Rezeption, die Software unterschiedlicher Schließsysteme mussten auf Kompatibilität geprüft werden. Es galt, die Prototypen zu bauen und zu entscheiden, wie das Frontend aussehen soll. Und es musste geklärt werden: Wie sollen die Updates laufen, ohne den Workflow der Anwender:innen zu stören?

Ein erfolgreiches Gemeinschaftsprojekt

Vom Start des Projekts bis zur Umstellung vergingen nur vier Monate: Gestartet wurde im Mai in der Hauptverwaltung, es folgten ein bis zwei Häuser in der Woche. Anfang September war die Umstellung abgeschlossen. Für die meisten Anwender:innen lief die Umstellung unbemerkt über Nacht, sie war sogar vom Homeoffice aus möglich.

„Das war eine echte Gemeinschaftsaufgabe“, blickt Nina-Mareike Yang, Service Lead Applikationslandschaft, stolz zurück. Gemeinsam mit Oliver Weigert, Service Lead Modern Workplace, verantwortete sie das Projekt. „Ohne die Kolleg:innen aus dem Field-service und die IT-Betriebsmanager:innen in den Häusern hätten wir das nie geschafft!“

So bewerten die Kolleg:innen den Ablauf der Umstellung des Betriebssystems:





3.3.6 Einheitlich und sicher: Roll-out elektronische Schließsysteme

Nachdem bereits 2024 die technologische Leitentscheidung für einen strategischen Partner zur Einführung moderner Schließsysteme in allen Häusern gefallen war, konnte 2025 die Umsetzung beginnen. In einem ersten Schritt wurde die äußere Schließanlage im Haus an der Rümmanstraße erneuert. Es folgte der beschützende Bereich im Haus St. Maria Ramersdorf. Das Ergebnis: ein großes Plus an Sicherheit.

„Mit dem Ausfall der Schließanlage der Außenhaut im Haus an der Rümmanstraße entstand der erste Anwendungsfall für die neue elektronische Schließanlage“, berichtet Projektleiterin Ildiko Hoffmann, Service Lead Identity und Access Management, über den Beginn des Roll-outs. Konkret bedeutet das: In Summe 18 Türen werden über eine Software gesteuert. Einmal verstanden und eingeübt, ist die Anwendung einfach: Nach einer Schulung betreut die HWL die Software und weist die neuen Mitarbeitenden in die Technik ein.

Den Rest erledigt die Software: „Die Stammdaten werden automatisch über Nacht eingespielt, die HWL muss die neuen Mitarbeitenden nur noch der richtigen Berechtigungsgruppe zuordnen“, erklärt Ildiko Hoffmann die Technik. Durch den Kontakt mit der Tür programmiert sich der Chip neuer Mitarbeitenden dann automatisch. An die Bewohner:innen hingegen wurden bereits vorprogrammierte Chips verteilt. „Jeder Chip wurde einzeln programmiert und getestet“, so die Projektleiterin über die Sicherheitsstandards.

„Die Stammdaten werden automatisch über Nacht eingespielt, die HWL muss die neuen Mitarbeitenden nur noch der richtigen Berechtigungsgruppe zuordnen.“

So erklärt Ildiko Hoffmann, Service Lead Identity und Access Management, die Technik.

Unterschiedliche Anforderungen von Tür zu Tür

Mit der Eröffnung des beschützenden Bereichs wird auch im Haus St. Maria Ramersdorf der Roll-out der neuen Schließanlage eingeleitet – zunächst begrenzt auf diesen Teil des Hauses. Hier war Detailarbeit gefragt: „Bis auf die Bereichseingangstüre, die über das System eingestellt wurde, mussten alle Türen, auch die Gartentore und die Tür zur Terrasse, einzeln programmiert werden“, berichtet Ildiko Hoffmann von den Anforderungen.

Intensive Vorbereitung

Zudem wurden für den Roll-out auf das gesamte Haus im Jahr 2026 die Vorbereitungen getroffen: „Dafür haben wir Anwendungsgruppen aus Mitarbeitenden und Bewohner:innen erstellt.“ So lassen sich die Chips anwendungsbezogen mit nur fünf Kontakten programmieren. Da im Haus St. Maria Ramersdorf alle Anwendungsfälle zu lösen waren, kann das Haus als Pilotheus etwa für die Neubauten in der Tauernstraße und der Franz-Nißl-Straße vorangehen.

3.3.7 Zentrales Projektbüro: Qualitätssicherung für Projekte

Nach intensiver Vorbereitung ist das Zentrale Projektbüro (ZPB) im März 2025 live gegangen. Mit der Einführung einheitlicher Standards, klarer Freigabeprozesse und eines umfassenden PM-Starterkits wird die Projektarbeit professionell begleitet. Die positiven Effekte der neuen Projektkultur kommen im Unternehmen gut an: vom höherem Reifegrad der angestoßenen Projekte über Transparenz und Kostenkontrolle im Projektverlauf bis hin zu einer besseren strategischen Steuerung der Projekte im Unternehmen.

Insgesamt 69 Projekte aus allen Bereichen der MÜNCHENSTIFT umfasst das neu eingeführte zentrale Projektregister. Bereits im ersten Jahr durchliefen sieben Projekte vollständig den neuen Genehmigungsprozess. „Damit wurde für diese Vorhaben vom Projektstart bis zum Projektabschluss eine verlässliche Transparenz geschaffen – für Steuerungsgruppen, Kernteams und wichtige Schnittstellen wie das Controlling oder den Zentralen Einkauf“, freut sich Tanja Brili, Service Lead des ZPB, über den Erfolg. Wie gut auch die

individuelle Begleitung im Projekt angenommen wurde, spiegelt die hohe Nachfrage nach dem 1-zu-1-Supportangebot des ZPB. „Rund jedes dritte Projekt nahm diese in Anspruch“, berichtet Tanja Brili. Hier wurde nach Bedarf unterstützt: mal in der frühen Phase der Projektanbahnung, mal während des Freigabeprozesses, mal beim Aufsetzen der Kommunikationsstruktur oder beim Projektabschluss. So konnten Projektleitende ihre Projektmanagement-Kompetenz gezielt ausbauen.



Hausleiter Holger Damme über die Unterstützung durch das Zentrale Projektbüro beim Umbau zum beschützenden Bereich im Haus St. Maria Ramersdorf



Was waren die größten Herausforderungen? Und wie hat das ZPB dabei unterstützt?

Frau Brili hat zunächst dabei unterstützt, eine Struktur zu finden und im Sinne eines Projektmanagements an diese große Aufgabe heranzugehen. Das heißt: Verantwortlichkeiten genau benennen, Meilensteine setzen, Gewerke koordinieren, To-dos definieren – und diese auch organisieren: Welche Aufgaben können wir abschließen und was sind jetzt die nächsten Steps?

Welche Projektstrukturen haben besonders unterstützt?

Besonders wichtig waren die erst monatlichen, dann zwei- bis dreimonatlichen Statusmeetings mit allen Projektbeteiligten: Dazu gehören die Bauabteilung, die IT, das Controlling, der Zentrale Einkauf, die Hauswirtschaft, Pflegedienstleitung, Hausleitung, Pflegeüberleitung, Wohnbereichsleitung und Verwaltung. So konnte die Verantwortung auf die einzelnen Professionen verteilt werden – jeder Bereich nahm sein Päckchen mit. Und alle Informationen erreichten viel schneller die richtige Stelle.

Welchen Unterschied hat das gemacht?

Besonders für die Wirtschaftlichkeit des Projekts war das entscheidend. Wir haben zuerst einen Teil des neuen beschützenden Bereichs fertiggestellt, der im Januar 2026 eröffnet wurde. Das musste im Voraus genau geplant werden: Wie viele Bewohner:innen können wir aufnehmen? Wen informieren wir? Die Kommunikation an die Sozialdienste und auch an Anfragende muss etwa 4 bis 6 Wochen vor der Belegung starten. Klar ist auch: Ohne die Struktur des ZPB wäre es zur Mehrbelastung von einzelnen Personen gekommen.

3.4 Projektstart: Gewaltprävention

In unserem Pflege- und Betreuungskonzept haben wir uns klar positioniert: Wir verfolgen eine Null-Toleranz-Strategie bei Gewalt in der Pflege und Betreuung. Doch wie können wir Gewalt vorbeugen – nicht nur in der Pflege, auch in der Küche oder im Büro? Wie gehen wir mit Gewaltvorfällen um? Wie definieren wir überhaupt Gewalt? Mit dem Ziel, ein Gewaltschutzkonzept für die MÜNCHENSTIFT zu erarbeiten, startete im Juli das Projekt „Gewaltprävention“. Ende Oktober traf sich erstmals die häuser- und funktionsübergreifende Projektgruppe.

„Es ist ein Risiko für uns, nichts gegen Gewalt zu tun“, erklärt Projektleiterin Petra Neuhaus die Notwendigkeit des Projekts. Mit der Zunahme an demenziell erkrankten Pflegebedürftigen und dem Fachkräftemangel steigen auch die Anforderungen an den Pflege- und Betreuungsalltag. Unsere Ziele, das Lebensglück unserer Bewohner:innen, die bestmögliche Versorgung unserer AMD-Kund:innen und zufriedene Mitarbeitende, bleiben unverändert. Umso wichtiger ist ein Plan, wie wir nicht nur unsere Bewohner:innen, sondern auch unsere Mitarbeitenden vor Gewalt schützen können.

Alle Bereiche arbeiten zusammen

Hier spielt auch das betriebliche Gesundheitsmanagement mit hinein. „Denn Gewalt findet nicht nur physisch statt und kann sehr subtil sein“, so Alexandra Huber, die das Projekt gemeinsam mit Petra Neuhaus leitet. Schließlich passiert Gewalt nicht nur in der Pflege, auch in der Küche, auf der Baustelle oder im Büro. „Wir brauchen eine bereichsübergreifende Zusammenarbeit, damit eine Kultur der Achtsamkeit und des Vertrauens entstehen kann“, sagt sie.

Damit startete am 30. Oktober die bunt gemischte Projektgruppe in einem Kick-off-Workshop. Vertreten waren Kolleg:innen verschiedener Häuser aus der Pflege und der Küche, der Abteilungen Personal, Marketing und Verwaltung sowie der Stabsstelle Vielfalt und der Arbeitssicherheit. In dem kurzweilig moderierten Workshop wurden Gewaltformen benannt und das 3-Säulen-Konzept aus Prävention, Intervention und Nachsorge vorgestellt. „Gewalt kann physisch, psychisch, sexualisiert oder finanziell ausgeübt werden“, erklärt Alexandra Huber die Gewaltformen.



Einfach und klar kommuniziert: Dieses Signet begleitet künftig die Kommunikation rund ums Projekt. Von einer Reihe von Vorschlägen, die das Marketing auf dem Kick-off präsentierte, überzeugte dieses am Ende die Projektsteuerungsgruppe.

Fokusgruppen in den Häusern

Das Projekt ist für eine Laufzeit von zweieinhalb Jahren angelegt: Bis Ende 2027 soll das Gewaltschutzkonzept innerhalb der MÜNCHENSTIFT umgesetzt und verinnerlicht sein. Bis dahin gibt es viel zu tun. „Zuerst müssen die Projektstrukturen aufgebaut werden“, sagt Petra Neuhaus. Das heißt: Verantwortlichkeiten klären, mit der projektbegleitenden Kommunikation beginnen und Fokusgruppen in den Häusern bilden, die das Projekt im Haus vorantreiben. Dann kann in den Häusern mit der Bestandsaufnahme begonnen werden und damit, die Ist-Situation zu analysieren. Zum Start in den Häusern stellt die Geschäftsführung das Projekt in einer Roadshow Anfang 2026 vor.



Spielerisch und gehaltvoll: Die Projektleiter:innen Petra Neuhaus und Alexandra Huber führten durch die Kick-off-Veranstaltung.

3.5 Enkeltaugliche Pflege: EMAS-Zertifizierung im ganzen Unternehmen

Seit 2025 ist die MÜNCHENSTIFT als ganzes Unternehmen nach dem europäischen Umweltmanagementsystem EMAS zertifiziert. Dieses stellt sicher, dass Umweltschutz und Nachhaltigkeit im Unternehmen rechtssicher und transparent umgesetzt werden.

Der abschließenden Zertifizierung vorausgegangen war ein jahrelanger Prozess in vielen kleineren und größeren Schritten. 2019 hatte das Alfons-Hoffmann-Haus begonnen, sich auf eine Zertifizierung vorzubereiten, weitere Häuser folgten. Am Ende standen 2025 die Prüfung durch einen unabhängigen Auditor und ein Siegel für das ganze Unternehmen.

Teil der MÜNCHENSTIFT-DNA

Mit der Einführung von EMAS (Eco-Management and Audit Scheme) erfüllt die MÜNCHENSTIFT gesetzliche Vorgaben: Das Energieeffizienzgesetz vom November 2023 hatte Unternehmen verpflichtet, bis Mitte 2025 ein Umwelt- und Energiemanagement auf den Weg zu bringen.

Umweltschutz und Nachhaltigkeit sind seit Jahren fest im Wertekanon des Unternehmens verankert. „Als uns das Energieeffizienzgesetz verpflichtet hat, bis zum September 2025 ein Umwelt- und Energiemanagement im ganzen Unternehmen einzuführen, war das Thema bei der MÜNCHENSTIFT schon längst angekommen“, sagt Alexandra Boneff, die die Zertifizierung als Umweltbeauftragte der MÜNCHENSTIFT vorangetrieben hat.

Vergleichbarkeit im ganzen Unternehmen

Die weitgehende Umstellung des Fuhrparks auf E-Mobilität, die Erhöhung des Anteils an Bio-Lebensmitteln und Umweltschulungen in den Einrichtungen der MÜNCHENSTIFT gehören zu den Maßnahmen, die die MÜNCHENSTIFT im Rahmen der Zertifizierung umgesetzt hat. „Ein Umweltmanagementsystem im ganzen Unternehmen macht einzelne Aspekte über alle unsere Einrichtungen hinweg vergleichbar“, so Boneff. „So haben wir zum Beispiel einen Überblick über den Verbrauch von Ressourcen, können uns untereinander austauschen und sehen, wo wir nachsteuern müssen, um ihn zu senken.“

Im Alltag geht es oft darum, einen Unterschied im Kleinen zu machen und ein Bewusstsein zu schaffen. „In der Pflege etwa fallen viele Einwegprodukte an. Die lassen sich aus Gründen der Hygiene nicht vermeiden. Aber schon, wenn wir darauf achten, Einweghandschuhe oder Feuchttücher richtig zu entsorgen oder Heizungen bedarfsgerecht zu regulieren, können wir etwas bewirken.“

„Umwelt ist mehr als Natur. Zur Umwelt gehören auch die Menschen, die um uns herum sind. Nachbar:innen, Kolleg:innen, Bewohner:innen. Allen soll es gut gehen.“

Alexandra Boneff hat die EMAS-Zertifizierung als Umweltbeauftragte der MÜNCHENSTIFT vorangetrieben.





4 Arbeit gestalten

Drei Fragen an Personalleiter Markus Edel

Was unternimmt die MÜNCHENSTIFT, um Mitarbeitende zu gewinnen?

Wir zahlen fair, haben einen guten Ruf und bieten gute Konditionen wie die Münchenezulage als Zusatzleistung zum Gehalt, Corporate Benefits oder einen Zuschuss zum Deutschlandticket. Weil uns die stetige Weiterentwicklung unserer Mitarbeitenden besonders wichtig ist, steht die Mitarbeiterentwicklung bei uns in einem besonderen Fokus. Um unsere Auszubildenden und ihr Weiterkommen kümmern sich ein eigenes Team in der Hauptverwaltung und in den Häusern freigestellte zentrale Praxisanleiter:innen. Das gibt es nicht überall. Wir heben uns vom Markt ab, weil wir bei vielen Themen Vorreiter sind.

Welche Rolle spielt die Digitalisierung in der Personalverwaltung?

Digitalisierung ist nicht nur ein ökologisches Thema, weil wir Papier sparen, sondern sie verbessert die Arbeitsabläufe. Wir sind schneller, schlagkräftiger und entlasten Mitarbeitende. In Zukunft werden wir auch an der KI nicht vorbeikommen. Das wollen wir auch gar nicht, sie kann vieles erleichtern.

Viele Mitarbeitende identifizieren sich stark mit der MÜNCHENSTIFT. Was machen wir richtig?

Unsere Belegschaft leistet 24 Stunden am Tag und 365 Tage im Jahr einen äußerst anspruchsvollen Job in der Pflege. Immer mit einem freundlichen Lächeln und mit einer hohen Motivation. Unsere Aufgabe in der Verwaltung ist es, dafür zu sorgen, dass diese Kolleg:innen das bestmögliche Umfeld haben. Bei der MÜNCHENSTIFT steht der Mensch im Mittelpunkt. Und das leben wir. Viele Mitarbeitende sind 20 oder mehr Jahre da – andere wechseln den Arbeitgeber und kehren wieder zurück. Wenn du einmal ein „Münchenstiftler“ bist, bist du das immer.

Inhalt

4.1 Vier-Tage-Woche in der Pflege: Pilot gestartet	45
4.2 Digitale Transformation im Personalbereich	46
4.3 Mit Geduld und Genauigkeit: Auszahlung der Tarifierhöhung	48
4.4 Ausbildung: mehr Bewerbungen, bessere Betreuung	49
4.5 Starke Präsenz auf Ausbildungsmessen	50
4.6 Jobflow: mit einer App leichter Auszubildende finden	51
4.7 Mitbestimmung und Beratung – der Betriebsrat	51
4.8 Stabsstelle Vielfalt: diskriminierungsfreie Räume und ein sicherer Arbeitsplatz für alle	53



Markus Edel,
Leitung Personal

4.1 Vier-Tage-Woche in der Pflege: Pilot gestartet

„Wir haben gut zugehört“, sagt Geschäftsführer Andreas Lackner. Mitarbeitende hatten nach mehr Flexibilität bezüglich Arbeitszeit und Einsatzzeiten gefragt. Und die MÜNCHENSTIFT hat reagiert: Am 1. Oktober startete sie ein Pilotprojekt zur Vier-Tage-Woche in der stationären Pflege. Sechs Monate lang prüfen die Teilnehmenden nun, ob das funktioniert: eine Vollzeit-Stelle mit 39 Stunden, verteilt auf vier Wochentage.

Eine Schicht dauert dann nicht mehr 7,8 (7 Stunden, 48 Minuten), sondern 9,75 Stunden (9 Stunden, 45 Minuten), jeweils zuzüglich Pause. Das Gehalt bleibt dabei fast gleich, lediglich Zulagen, die pro Arbeitstag berechnet werden, werden an die veränderte Anzahl der Arbeitstage angepasst. Die Probephase startete gleichzeitig in allen neun Pflegeeinrichtungen in je einem Wohnbereich, mitmachen konnten Vollzeitkräfte in der Pflege.

Pro Monat haben sie jetzt vier zusätzliche freie Tage. Je nach Lage im Dienstplan kann das bis zu sechs freie Tage am Stück ergeben: Dann beginnt die erste Woche mit vier Tagen Arbeit und endet mit drei freien Tagen, die zweite beginnt mit drei freien Tagen und endet mit vier Arbeitstagen.

„Das Interesse unter den Mitarbeitenden am neuen Arbeitszeitmodell war groß“, so Personalleiter Markus Edel. In manchen Wohnbereichen interessierte sich mehr als jeder zweite Mitarbeitende für eine Teilnahme. Knapp 60 Mitarbeitende starteten schließlich zum 1. Oktober in ein neues Arbeitszeitmodell.

Nach der Hälfte des Testzeitraums zeichnete sich ab: Mit der Vier-Tage-Woche in der Pflege ist die MÜNCHENSTIFT auf einem guten Weg. Geschäftsführer Andreas Lackner spricht von 90 Prozent positiver Rückmeldungen aus der Belegschaft: „Für unsere jungen, kinderlosen Kolleg:innen fallen eine Stunde und 57 Minuten Mehrarbeit am Tag kaum ins Gewicht“, sagt er. „Im Gegenteil: Sie freuen sich, dass sie einen freien Tag mehr haben, und nehmen das als großen Vorteil wahr.“

Freie Zeit flexibler planen

„Ich genieße es, mehr Freizeit zu haben“, sagt Zerina Avdic, Pflegehelferin im MÜNCHENSTIFT-Haus an der Tauernstraße gut gelaunt. Wenn die MÜNCHENSTIFT die Vier-Tage-Woche nach dem Ende der Testphase weiter anbietet, möchte

sie auf jeden Fall so weitermachen. Die langen Schichten seien kein Problem. „Ich kann mir auch gut vorstellen, 12-Stunden-Schichten zu arbeiten“, sagt die 21-Jährige. „An den langen Tagen habe ich viel mehr Zeit für unsere Bewohner:innen und kann mich intensiver mit ihnen beschäftigen. Das finde ich schön. Und weil die Dienste sich überschneiden, kann ich meine Kolleg:innen besser unterstützen.“

Positiv hat sich die Vier-Tage-Woche auf den Krankenstand ausgewirkt, wie eine Auswertung der Personalabteilung nachweist: Im Dezember 2025, drei Monate nach dem Start des Projekts, lag der Krankenstand bei den Pflegemitarbeitenden der MÜNCHENSTIFT insgesamt bei 6 Prozent, in den Projektwohnbereichen dagegen nur bei 4,7 Prozent.

2026 will die MÜNCHENSTIFT entscheiden, ob und wie es mit der Vier-Tage-Woche in der Pflege weitergeht. Sicher ist: Sie wird eine freiwillige Option bleiben. „Wir möchten allen Mitarbeitenden das Arbeitszeitmodell anbieten, das bestmöglich zu ihren Bedürfnissen passt“, sagt Andreas Lackner.



Kommt gut an: Rund 90 Prozent positive Rückmeldungen gibt es zur Vier-Tage-Woche aus der Belegschaft.

4.2 Digitale Transformation im Personalbereich

Die digitale Weiterentwicklung der Personalprozesse bei der MÜNCHENSTIFT war in den vergangenen zwei Jahren von einem grundlegenden Perspektivwechsel geprägt. Mit dem Projekt JobCare wurde zunächst ein ganzheitlicher Ansatz verfolgt. Ziel war es, die Personalprozesse in einer 360-Grad-Betrachtung zu analysieren, Abhängigkeiten sichtbar zu machen und Optimierungspotenziale über den gesamten Employee Lifecycle hinweg zu identifizieren. JobCare erfüllte damit eine wichtige strategische Funktion als Orientierungs- und Analyse-Instrument.

Im Verlauf zeigte sich jedoch auch, dass die Komplexität einer vollumfänglichen Prozessabbildung den tatsächlichen Fortschritt in der Umsetzung verlangsamt. Zudem übertreffen spezialisierte Anbieter auf ihrem Gebiet häufig All-in-one-Lösungen. Vor diesem Hintergrund wurde eine bewusste Neuausrichtung vorgenommen: Anstelle eines übergreifenden Großprojektes rückten klar definierte Einzelprojekte in den Fokus, die jeweils konkrete Bedarfe adressieren und schrittweise umgesetzt werden konnten. Dieser Ansatz ermöglichte es, schneller wirksame Verbesserungen zu erzielen und digitale Lösungen gezielt dort einzusetzen, wo sie den größten Mehrwert stiften. Dies hat die digitale Transformation im Personalbereich bei der MÜNCHENSTIFT spürbar vorangebracht, wie die nachfolgenden Beispiele zeigen.

Digitale Arbeitsverträge

Seit Mitte 2025 werden bereits alle neuen Arbeitsverträge und Arbeitsvertragsänderungen zwischen den Häusern und der Hauptverwaltung über eigens dafür eingerichtete SharePoint-Verzeichnisse vollständig digital ausgetauscht. Die Unterschriften der Verantwortlichen in den Häusern und in der Hauptverwaltung werden dabei digital geleistet. Im nächsten Schritt sollen auch die Mitarbeitenden ihre Unterschriften auf speziellen Tablets leisten können. Dadurch werden diese Prozesse schneller, effektiver und kostengünstiger.

Bestehende Personalunterlagen werden intern neu organisiert und im Zuge der Einführung der digitalen Personalakte schrittweise digitalisiert. „Wenn die Hauptverwaltung der MÜNCHENSTIFT von ihrem Interimssitz in Ramersdorf an die Severinstraße in Giesing zurückzieht, sollen so wenige Papierakten wie möglich mit umziehen“, sagt Personalleiter Markus Edel. „Jede Seite, die wir bis dahin digitalisiert haben, reduziert den Aufwand des Umzugs.“



„Wenn die Hauptverwaltung der MÜNCHENSTIFT von ihrem Interimssitz in Ramersdorf an die Severinstraße in Giesing zurückzieht, sollen so wenige Papierakten wie möglich mit umziehen.“

Markus Edel, Leitung Personal

Digitale Personalakte: Effizienz und Compliance in der Personaldokumentation

Grundlage für die erwähnte Digitalisierung der Arbeitsverträge ist die Einführung einer digitalen Personalakte. Das Projekt verfolgt jedoch noch ein weitaus ambitionierteres Ziel: Es soll eine moderne Personalarbeit nach aktuellen Standards ermöglichen und dabei den Compliance-Anforderungen gerecht werden. Wir erwarten daraus erhebliche Zeitersparnisse: den direkten digitalen Zugriff auf alle Personalunterlagen ohne Archivbesuche, die automatisierte Generierung von Dokumenten für Bescheide und Nachweise, eine revisionssichere

Archivierung mit lückenloser Protokollierung sowie eine nahtlose Schnittstelle zum bestehenden Gehaltsabrechnungssystem.

Im Jahr 2025 wurde eine umfassende Markterkundung für Scan-Dienstleistungen und Systeme durchgeführt, einschließlich Verhandlungen und Recherchen, die zum Jahresende noch ausstanden. Ergänzend wurden die künftige digitale Dokumentenstruktur sowie die Bereinigung und das Aussortieren der Papierakten systematisch vorbereitet.

„Die digitale Personalakte legt den Grundstein für transparente, datenschutzkonforme und zukunftsweisende Personalprozesse“, betont die Projektleiterin Szilvia Pálfalvy. Die Fertigstellung und der erfolgreiche Projektabschluss mit der Systemeinführung und der Erstdigitalisierung aller Personalakten werden in der ersten Jahreshälfte 2026 erwartet.

Wissensmanagement für Innovation, Effizienz und Wettbewerbsfähigkeit

Ebenfalls nach einer Markterkundung und einer anschließenden Testphase in vier Alten- und Pflegeheimen hat die MÜNCHENSTIFT im Dezember des Jahres auf Grundlage der gewonnenen Erkenntnisse eine Ausschreibung für ein Lernmanagementsystem gestartet, das langfristig bei der MÜNCHENSTIFT zum Einsatz kommen soll.

Die Verbreitung und Nutzung von Wissen im Unternehmen ist maßgeblich für Innovation, Effizienz und Wettbewerbsfähigkeit im Ringen um die wenigen Fachkräfte aus der Pflegepraxis und Pflegewissenschaft. In diesem Zusammenhang spielt die neue digitale Lernmanagementplattform eine zentrale Rolle im Wissensmanagement bei der MÜNCHENSTIFT: „Wir brauchen ein modernes und benutzerfreundliches System, das die Schulungs- und Weiterbildungsprozesse der MÜNCHENSTIFT digital unterstützt und langfristig optimiert“, sagt Projektleiterin Szilvia Pálfalvy. Das Ziel besteht darin, eine zentrale Plattform zu schaffen, über die alle Mitarbeitenden ihr Wissen erweitern und sich bei Bedarf zielgerichtet weiterqualifizieren können.

Modernes Bewerbermanagement für die Zukunft

Abgerundet wurde diese digitale Transformation im Personalbereich durch die Einführung eines modernen Bewerbermanagementsystems, das die Candidate Experience verbessert, Transparenz im Auswahlverfahren schafft und die Zusammenarbeit zwischen Personalbereich, den Alten- und Pflegeheimen und Fachabteilungen deutlich effizienter gestaltet.

Die Erkenntnisse aus JobCare wurden genutzt, um eine umfassende Neumodellierung der internen Prozesse vorzunehmen. Dabei wurden Abläufe und Schnittstellen systematisch analysiert und optimiert sowie Anforderungen für eine anschließende Markterkundung definiert.

Im Juli 2025 startete gemeinsam mit dem neuen Partner BITE die operative Umsetzung, die am 2. Dezember 2025 mit einem erfolgreichen Go-live ihren Höhepunkt fand. „Aufgrund der tiefen Verzahnung mit anderen IT-Systemen, externen Jobbörsen und Ad-Systemen sowie der notwendigen Umstellung zu einem festen Stichtag war die Einführung von BITE anspruchsvoll, hat die MÜNCHENSTIFT jedoch nachhaltig bereichert. Wir festigen damit unser professionelles Auftreten, erweitern die Reichweite unserer Stellenanzeigen und öffnen die Türen zu den Top-Talenten von morgen“, betont Projektleiterin Szilvia Pálfalvy.



„Mit BITE öffnen wir die Türen zu den Top-Talenten von morgen.“

Szilvia Pálfalvy, Projektleitung

Das neue Bewerbermanagementsystem zeichnet sich durch eine optimierte Ausschreibung von Stellenanzeigen aus. Dadurch erhalten diese eine bessere Platzierung und mehr Aufmerksamkeit. Weitere Funktionalitäten sind das automatische Erkennen und Auslesen von Bewerbungsunterlagen, vollautomatisierte Workflows sowie mobile Bewerber-Apps. All dies spart Zeit und trägt gleichzeitig zu einer höheren Einstellungsqualität bei. Entsprechend sind die Bewerberzahlen im letzten Monat des Jahres im Vergleich zum Vorjahr deutlich angestiegen.



4.3 Mit Geduld und Genauigkeit: Auszahlung der Tariferhöhung

Mitte August 2025 war die Tariferhöhung offiziell genau beziffert. Mit dem Septembergehalt hatten die Mitarbeitenden die neuen Tarife bereits rückwirkend bis April auf dem Konto. Denn so lange hatten sich die Tarifverhandlungen gezogen. Dabei funktioniert die Anpassung in der Gehaltsabrechnung nicht per Knopfdruck oder über eine intelligente Software. Geballte Abrechnungskompetenz und eine kraftvolle Teamarbeit stecken dahinter.

„Ich bin stolz darauf, dass wir die Abrechnung selbst machen“, sagt Jacqueline Stürminger, Teamleitung Abrechnung und Personalverwaltung. Viele Unternehmen beauftragen Abrechnungsdienstleister damit – nicht so die MÜNCHENSTIFT. Jacqueline Stürminger und ihr Team sorgen dafür, dass die Gehälter pünktlich eingehen und sämtliche Details in der Abrechnung bei Tariferhöhungen berücksichtigt werden.

Und davon gibt es eine Menge: etwa bei individuellen Zulagen, sei es bei außertariflich entlohten Mitarbeitenden oder jenen, die die Endstufe einer Entgeltgruppe erreicht haben. Oder bei Sondervereinbarungen wie Gehältern für Auszubildende zum/zur Pflegefachhelfer:in und hauswirtschaftliche Praktikant:innen, die nicht tariflich geregelt sind. Hier entscheidet die Geschäftsführung bei jeder Tariferhöhung neu, ob die MÜNCHENSTIFT eine Erhöhung tragen kann.

Manuelle Prüfung auf Korrektheit

„Das alles gehen wir manuell an“, erklärt Jacqueline Stürminger, denn keine Software wird der Komplexität der Daten gerecht. Dazu kommt die Prüfung und Eingabe der Gehaltsdaten, die unter den MÜNCHENSTIFT-spezifischen TVöDplus fallen. Nicht zu vergessen die individuelle Berücksichtigung der geringfügig Beschäftigten: Bei einer Gehaltserhöhung müssen möglicherweise Arbeitsstunden reduziert werden, damit das Gehalt von derzeit maximal 603 Euro im Monat nicht überschritten wird. „Es ist unsere Aufgabe, darauf hinzuweisen, dass die Höchstgrenze erreicht wird und wir

eventuell Stunden reduzieren müssen, damit es bei einem Minijob bleibt“, so Jacqueline Stürminger.

In Summe werden aktuell jeden Monat ca. 5,8 Millionen Euro Gehälter an rund 2.200 Mitarbeitende ausgezahlt – ohne Sozialabgaben. „Das alles funktioniert nur mit einem Team, in dem sich alle aufeinander verlassen können“, weiß Jacqueline Stürminger. „Wir haben einen super Zusammenhalt und ich bin unglaublich stolz auf alle!“



„Das alles funktioniert nur mit einem Team, in dem sich alle aufeinander verlassen können.“

Jacqueline Stürminger, Leitung Abrechnung und Personalverwaltung, sorgt mit ihrem Team dafür, dass alle Gehälter pünktlich und korrekt auf den Konten der Mitarbeitenden eingehen.

4.4 Ausbildung: mehr Bewerbungen, bessere Betreuung

117 Auszubildende haben im September 2025 ihre Ausbildung bei der MÜNCHENSTIFT begonnen: Rund die Hälfte von ihnen – 62 Personen – strebt einen Abschluss in der Generalistik an. 43 möchten Pflegefachhelfer:innen werden, 12 starten zunächst in ein Freiwilliges Soziales Jahr (FSJ).

Natasa Tatomir leitet die Ausbildungscoordination bei der MÜNCHENSTIFT und beobachtet, dass sich die generalistische Pflegeausbildung, die es seit 2020 gibt, inzwischen gut etabliert hat: Von den 52 Generalistik-Azubis, die 2024 gestartet sind, haben bis auf zwei alle ihre Probezeit bestanden.

Besserer Austausch und mehr Chancen

„Die Generalistik stärkt den Austausch zwischen den Pflegebereichen – das zeigt sich auch daran, dass Auszubildende aus der Akutpflege zu uns wechseln“, erklärt Natasa Tatomir. Absolvent:innen können heute leichter zwischen Akut- und Langzeitpflege wechseln und umgekehrt. „Dadurch ist die Qualität besser und der Markt größer“, sagt sie. In Seminaren oder auf Messen beobachtet sie zudem, dass das Berufsbild der Langzeitpflege, auch wegen der guten Bezahlung, zunehmend an Wertschätzung gewinnt.

Bereits Ende 2024 hatte die MÜNCHENSTIFT eine Veränderung angestoßen, die sich 2025 bewährt hat: Angehende Auszubildende können sich nun bereits ab November bewerben – statt wie früher erst ab April. Hintergrund ist, dass auch andere

Arbeitgeber Schulabgänger:innen zunehmend früher ansprechen und binden. Zudem beginnt die Abstimmung der Ausbildungskontingente mit den Häusern früher, sodass die Plätze noch gezielter vergeben werden können.

Begleitung vom ersten Tag an

Wer sich für eine Ausbildung bei der MÜNCHENSTIFT entscheidet – ob als angehende Fachkraft, Pflegefachhelfer:in oder im FSJ – findet ein Unternehmen, das vom ersten Tag an begleitet und unterstützt. Dabei spielen die freigestellten zentralen Praxisanleiter:innen eine wichtige Rolle: Mit ihrer langjährigen Erfahrung wissen sie genau, wer für welche Ausbildung geeignet ist, und sichern die Qualität in der praktischen Begleitung der Auszubildenden.

Und weil Auszubildende bei der MÜNCHENSTIFT ausschließlich im September starten und es damit nur noch einen gemeinsamen Jahrgang gibt, kann das Unternehmen sie gezielter und intensiver in ihrer Ausbildung fördern. Gleichzeitig ist dadurch auch die Qualität der Bewerber:innen gestiegen.



Auch so geht Unterstützung:

Seit 2025 stehen in den Lernräumen der Häuser Tablets zur Verfügung. Azubis können sie sich ausleihen und dort oder in einer ruhigen Ecke für die Schule oder auf Prüfungen lernen.



4.5 Starke Präsenz auf Ausbildungsmessen

Ist eine Ausbildung bei der MÜNCHENSTIFT das Richtige? Um diese Frage zu beantworten und junge Menschen zu finden, die sie mit „Ja“ beantworten, gehen Carolina Weigl, Recruiterin mit dem Schwerpunkt Ausbildung, und ihr Team regelmäßig auf Messen und Veranstaltung in München und Umgebung – 37 waren es in diesem Jahr, das sind im Schnitt drei jeden Monat.

Auf den Messen und Veranstaltungen unterstützen Kolleg:innen aus den MÜNCHENSTIFT-Häusern und aus der Hauptverwaltung das Team Recruiting mit ihren Erfahrungen und ihrem Wissen aus der täglichen Praxis.

Von ihnen wollen die potenziellen Azubis dann zum Beispiel wissen, welche Voraussetzungen sie für die Ausbildung brauchen und wie der Berufsalltag in der Pflege aussieht. Was müssen sie können, was können sie lernen? Oder sie fragen, warum sich jemand für die Pflege entschieden hat oder welche Herausforderungen – auch emotionale – der Beruf mit sich bringen kann.

Einen authentischen Einblick geben

„Die Teilnahme der Kolleg:innen ist eine große Bereicherung“, sagt Carolina Weigl. „Denn nur die Profis aus der Praxis können einen authentischen Einblick in die Arbeit der Pflege geben und so hoffentlich noch mehr Menschen motivieren, sich für eine Ausbildung bei der MÜNCHENSTIFT zu entscheiden.“

Besuch vom Chef: Auf der „Einstieg“, der Messe für Ausbildung und Studium, besucht MÜNCHENSTIFT-Geschäftsführer Andreas Lackner (M.) im November 2025 den Messestand der MÜNCHENSTIFT im MOC – Event Center der Messe München. Hier im Bild mit Lena Reimann, zentrale Praxisanleiterin im Haus an der Rümmanstraße (l.), und Carolina Weigl (r).



4.6 Jobflow: mit einer App leichter Auszubildende finden

„Keine Sorge, wir kriegen das hin“, sagt die junge Pflegefachhelferin im blauen Kasack am Anfang des Videos. Den Zuschauern in dem kurzen Hochkant-Clip hat sie gerade erklärt, was zu ihrem Job gehört: „Menschen begleiten, Verantwortung übernehmen – und ja, auch Stethoskope richtig rum halten“, sagt sie und zwinkert. Zuschauende sehen sie gemeinsam mit ihrer zentralen Praxisanleiterin beim Lernen an der Pflegepuppe, bei der gemeinsamen Besprechung mit Kolleg:innen und eben beim richtigen Anlegen eines Stethoskops am Arm eines Kollegen. Die Botschaft des Films: Hier bekommst du die Unterstützung, die du brauchst – und ein gut gelauntes Team.

Zwei kurze Videos, keines länger als eine Minute, hat das Berliner Software-Unternehmen Jobflow im Auftrag der MÜNCHENSTIFT im Dezember 2025 in St. Josef gedreht. Das Ziel der Kampagne: mit einer modernen und zeitgemäßen App Azubis finden – und zwar dort, wo sie ohnehin viel unterwegs sind.

Direkt am Smartphone bewerben

„Die junge Generation ist visuell geprägt und verbringt viel Zeit am Smartphone“, sagt Carolina Weigl, Recruiterin mit dem Schwerpunkt Ausbildung, die die Zusammenarbeit mit Jobflow für die MÜNCHENSTIFT begleitet hat.

„Die Jugendlichen wollen schnell verfügbare und unkomplizierte Informationen – auch bei der Suche nach dem Ausbildungsplatz.“

Mit Jobflow fand die MÜNCHENSTIFT einen Anbieter, der nach dem Vorbild großer Plattformen wie Snapchat, Instagram oder TikTok funktioniert: Ein Chatbot unterstützt bei der Suche nach der passenden Ausbildung und kurze Videos geben Einblicke in den Alltag unterschiedlicher Berufe. Nutzer:innen der App können sich über das Smartphone direkt bei den Unternehmen bewerben und Unternehmen können über Nutzerprofile auf potenzielle Azubis zugehen.

4.7 Mitbestimmung und Beratung – der Betriebsrat

Als Interessenvertretung nutzt der Betriebsrat seine Mitbestimmungsrechte, um die Belegschaft bei personellen Maßnahmen, der Dienstplangestaltung und rechtlichen Fragen wirksam zu unterstützen.

Durch die Präsenz im Betriebsratsbüro und regelmäßige Sprechstunden vor Ort in den Einrichtungen ist eine schnelle, kompetente und vertrauliche Beratung gewährleistet. Zudem überwacht das Gremium kontinuierlich die Einhaltung von Arbeits- und Gesundheitsschutzvorschriften, um sichere Arbeitsbedingungen für alle Mitarbeitenden zu gewährleisten.

Durch vierteljährliche Betriebsversammlungen und Beiträge im Intranet werden die Mitarbeitenden regelmäßig informiert. Relevante Themen waren in diesem Jahr Informationen zum Arbeitszeitkonto-Stichtag, zu Überstundenzuschlägen und Krankrückkehrgesprächen sowie zur Dienstplangestaltung und Urlaubsplanung.



Darüber hinaus verhandelte der Betriebsrat mit der Geschäftsführung über eine Betriebsvereinbarung zu Einspringdiensten; diese Gespräche dauerten über das Jahr 2025 hinaus an.

Der Vorsitzende des Betriebsrats, Zoran Pantelic, wurde im Oktober abberufen; am 15. Oktober hat Goran Kovac, der bisherige Stellvertreter, den Vorsitz übernommen. Im Nachgang wurde Silke Dedovic als neue Stellvertretung gewählt. Zudem hat der Betriebsrat in diesem Jahr die für 2026 anstehenden Wahlen zur Arbeitnehmervertretung im Aufsichtsrat sowie zur Jugend- und Auszubildendenvertretung durch die Bestellung eines Wahlvorstands offiziell eingeleitet.



Goran Kovac,
Vorsitzender
des Betriebsrats



Silke Dedovic,
stellvertretende Vorsitzende
des Betriebsrats

Die Schwerbehindertenvertretung – ein starkes Mandat für Teilhabe

Als eigenständige Arbeitnehmendenvertretung nimmt die Schwerbehindertenvertretung (SBV) die Interessen und Rechte von Mitarbeitenden mit Behinderung, Schwerbehinderten und Gleichgestellten sowie von Behinderung bedrohten Kolleg:innen wahr.

Thomas Müller ist die Vertrauensperson der SBV. Nach dem Renteneintritt des 1. Stellvertreters Josip Banovic übernahm die bisherige 2. Stellvertretung Ingrid Yildirim dessen Position.

Rund 150 Mitarbeitenden mit Behinderung stand die SBV in diesem Jahr zur Seite: etwa bei der Begleitung zu Mitarbeitergesprächen, bei Anträgen auf Erhöhung des Grades der Behinderung oder Gleichstellung oder bei Rentenanträgen. Die SBV unterstützt in Widerspruchsverfahren, bei Bedarf auch durch Vermittlung eines Rechtsbeistands.

Auch im betrieblichen Gesundheitsmanagement bringt sich die SBV ein und unterstützt beim betrieblichen Eingliederungsmanagement, für das Thomas Müller seit Ende des Jahres als Fallmanager erneut zur Verfügung steht. Die SBV arbeitet sowohl intern eng und vertrauensvoll mit dem Betriebsrat als auch extern mit dem Inklusionsamt und dem Integrationsfachdienst zusammen.

Die SBV informiert bei den vierteljährlichen Betriebsversammlungen über ihre Arbeit und kommuniziert mit Kolleg:innen mit Behinderung und Schwerbehinderten regelmäßig über einen Newsletter, der auf dem Postweg verschickt wird – unter anderem über die Mitarbeit der SBV bei Betriebsvereinbarungen, steuerliche Entlastungen, gesetzliche Änderungen und die Abwendung von Mehrarbeit. 2026 findet turnusmäßig die Wahl zur Schwerbehindertenvertretung statt.



Thomas Müller,
Schwerbehinderten-
vertreter



Ingrid Yildirim,
1. stellvertretende Schwer-
behindertenvertreterin

„Für die Inklusion und Teilhabe von Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen und Behinderungen bei der MÜNCHENSTIFT stehen ich und die SBV ein. Ich sehe uns auch in der Zukunft als wichtigen Teil der Vertretung im Unternehmen.“

Schwerbehindertenvertreter Thomas Müller

4.8 Stabsstelle Vielfalt: diskriminierungsfreie Räume und ein sicherer Arbeitsplatz für alle

„Schon immer war es uns ein Anliegen, diskriminierungsfreie Räume zu schaffen“, sagt Benjamin Ahrend, Leiter der Stabsstelle Vielfalt bei der MÜNCHENSTIFT. Da war es naheliegend, das Aufgabengebiet zu erweitern und die Gleichstellungsstelle der MÜNCHENSTIFT dort anzusiedeln.

Seit 2025 sind die Mitarbeitenden der Gleichstellungsstelle Ansprechpersonen für Antidiskriminierung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und für alle Fragen zur Gleichstellung. Benjamin Ahrend und sein Team unterstützen und beraten Mitarbeitende der MÜNCHENSTIFT bei möglichen Fällen von Rassismus, Sexismus und anderen Formen der Diskriminierung.

„Wir haben es geschafft, die Arbeit der Gleichstellungsstelle im Unternehmen bekannt zu machen. Unsere Angebote werden gut angenommen und die Zusammenarbeit mit den Häusern und den anderen Abteilungen funktioniert hervorragend.“

Benjamin Ahrend

Ein Ziel, das die Gleichstellungsstelle in Zusammenarbeit mit anderen Abteilungen erreichen möchte, ist die Flexibilisierung der Arbeitszeit im Unternehmen. So sollen sich Beruf und Care-Arbeit (Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen) leichter vereinbaren lassen und das Unternehmen noch familienfreundlicher werden. Dazu gehören auch flexible Homeoffice-Regelungen oder das Ermöglichen von Führung in Teilzeit.

Nach wie vor kümmert sich die Stabsstelle Vielfalt um die Interkulturelle Öffnung und Öffnung für

LGBTIQ*. Diese Themen sind im Unternehmen gut etabliert. Neu ist ein Fokus auf Antistigmatisierung. „Es geht dabei einerseits um einen diskriminierungsfreien, gesundheitsfördernden Umgang mit psychischen Erkrankungen wie Depressionen, Suchterkrankungen oder Burn-out und andererseits um Neurodiversität, also zum Beispiel ADHS und Autismus. Um beides müssen wir uns kümmern, sagt Benjamin Ahrend.

Insgesamt 48 Fortbildungen und Trainings, initiiert von der Stabsstelle Vielfalt, waren 2025 gut besucht. Doch der Effekt geht darüber hinaus.

„Allein die Tatsache, dass wir Fortbildungen zu den unterschiedlichen Themen anbieten, strahlt ins Unternehmen hinein, trägt zu einem positiven Image bei und setzt ein Zeichen.“

Benjamin Ahrend

„Antistigmatisierung ist kein klassisches Gleichstellungsthema. Aber auch hier geht es darum, diskriminierungsfreie Räume für alle Menschen zu schaffen. Da wollen wir als MÜNCHENSTIFT vorangehen. Ein Bewusstsein für Gleichbehandlung und Antidiskriminierung bedeutet, dass Menschen weniger Stress am Arbeitsplatz erleben. Sie sind produktiver, motivierter und besser im Job. Als Unternehmen stärken wir unsere Arbeitgeberattraktivität und die Bindung der Mitarbeitenden ans Unternehmen.“



5 Leben bei der MÜNCHENSTIFT

Weiter auf dem Weg zu mehr Teilhabe und Nähe zum Quartier

Selbstbestimmung, Würde und Teilhabe sind keine Schlagworte, sondern prägen den Alltag in den MÜNCHENSTIFT-Häusern. Betreuungsangebote und Veranstaltungsprogramm tragen dazu bei sowie die Öffnung der Häuser in ihre Stadtteile: Sie schaffen Begegnung, fördern Fähigkeiten und machen die Häuser zu lebendigen Orten des Austauschs.

Wie dieser Ansatz konkret Gestalt annimmt, zeigt der Ausbau der Tagespflege und Betreuungsangebote. Mit der Eröffnung der dritten Tagespflege Anfang 2025 in Schwabing hat die MÜNCHENSTIFT ihre Angebotsstruktur gezielt erweitert. Nach Sendling und Neuhausen gibt es nun auch an der Rümmanstraße ein teilstationäres Angebot, das eine wichtige Brücke zwischen ambulanter Unterstützung und vollstationärer Pflege schlägt. Menschen mit Demenz finden hier einen geschützten Ort, an dem sie fachlich kompetent und empathisch begleitet werden. Angehörige werden beraten und spürbar entlastet.

Zugleich wirkt die Tagespflege auch in den Stadtteil hinein. Sie macht die MÜNCHENSTIFT vor Ort sichtbar und

erleichtert den Zugang zu Unterstützungs- und Pflegeangeboten. So entstehen fließende Übergänge zwischen den Versorgungsformen.

Ausbau von Betreuungsangeboten

Auch die Hausinterne Tagesbetreuung und die Betreuungsfachkräfte in den Wohnbereichen haben ihre personenzentrierten Angebote weiter ausgebaut. Bewohner:innen und Tagesgäste werden in vielfältige Angebote einbezogen – von Gedächtnis- und Mobilitätstraining bis hin zu Modenschauen. Hinzu kommt ein umfangreiches Veranstaltungsprogramm mit Ausstellungen, Lesungen, Konzerten sowie Musik- und Tanzveranstaltungen. Aktionen wie die Nachhaltigkeitswoche in der Rümmanstraße zeigen, wie Teilhabe und Aktivierung im Alltag im Zusammenwirken von Bewohner:innen und Mitarbeitenden gelingen. Formate wie die „Balkantage“ oder „Herbstwochen der Vielfalt“ schaffen Begegnungen und tragen dazu bei, dass sich alle Bewohner:innen und Gäste willkommen und wohlfühlen.

Getragen werden diese Angebote auch vom Engagement vieler Ehrenamtlicher, die von Ehrenamtskoordinatorinnen begleitet und systematisch eingebunden werden. Wie lebendige Quartieröffnung gelingt, zeigte die „Soziale Meile“ im Haus St. Josef: Gemeinsam mit benachbarten Einrichtungen öffnete das Haus seine Türen und brachte Bewohner:innen, Angehörige, Mitarbeitende, Ehrenamtliche und Nachbar:innen zusammen.

Inhalt

5.1 Eröffnung der Tagespflege im Haus an der Rümmanstraße	55
5.2 Tanzen und Modenschauen – die Hausinterne Tagesbetreuung macht's möglich	56
5.3 Ehrenamt: Lebensqualität durch Personenzentrierung	58
5.4 Auf Initiative von Mitarbeitenden: eine Woche rund um Nachhaltigkeit	60
5.5 Vielfalt leben: Veranstaltungen in den Häusern	62
5.6 Öffnung in den Stadtteil: Soziale Meile im Haus St. Josef	63

5.1 Eröffnung der Tagespflege im Haus an der Rümmanstraße

Mit der neuen Tagespflege im Haus an der Rümmanstraße hat die MÜNCHENSTIFT ihr Angebot für pflege- und betreuungsbedürftige ältere Menschen Anfang 2025 gezielt erweitert. Nach den Tagespflegen in Haus St. Josef und Haus Heilig Geist ist sie die dritte Tagespflege des Unternehmens. Seit Januar begleiten der Leiter Danijel Mitic und seine Stellvertreterin Amela Bajric gemeinsam mit ihrem Team die Tagesgäste – personenzentriert, empathisch und fachlich fundiert.

Im Mittelpunkt steht eine alltagsnahe, aktivierende Betreuung mit Zeit für Gespräche, Bewegung und Gemeinschaft. Sitzgymnastik, gemeinsame Aktivitäten, kreative Angebote sowie feste Tagesstrukturen fördern körperliche und geistige Fähigkeiten und schaffen einen Ort, an dem sich die überwiegend demenziell erkrankten Gäste sicher und wohlfühlen. Rückmeldungen von Angehörigen bestätigen den Nutzen: Viele berichten, dass ihre Familienmitglieder wieder mehr lächeln, häufiger sprechen und insgesamt ausgeglichener sind.

Die Tagespflege leistet damit einen wichtigen Beitrag zur Lebensqualität im Alter – und entlastet zugleich pflegende An- und Zugehörige spürbar. Sie ist ein zentraler Baustein, um Menschen länger ein selbstbestimmtes Leben im häuslichen Umfeld zu ermöglichen.





Tanzen im Sitzen, angeleitet durch
Andrea Marton von DanceOn60+



Ulrike Behring von der HIT (Mitte)

5.2 Tanzen und Modenschauen – die Hausinterne Tagesbetreuung macht's möglich

Von Gedächtnistraining über Malen mit anschließender Werksausstellung bis zu Lesungen, Konzerten sowie Musik- und Tanzangeboten: In den Häusern der MÜNCHENSTIFT sorgt ein breit gefächertes Betreuungsprogramm dafür, dass der Alltag abwechslungsreich und lebendig bleibt. Getragen wird diese Vielfalt vor allem von den Betreuungsassistent:innen in den Wohnbereichen und der Hausinternen Tagesbetreuung (HIT).

Die HIT plant und gestaltet Angebote, führt sie durch und ergänzt sie dort, wo Bewohner:innen besonders individuelle Ansprache und Begleitung brauchen. Sie entlastet dabei die Pflege mit einer großen Palette an Beschäftigungsangeboten – ermöglicht auch durch die Unterstützung des Sozialreferats der Landeshauptstadt München. Im Mittelpunkt stehen geistige und körperliche Beweglichkeit, der Erhalt von Selbstständigkeit und das, was Gemeinschaft im Haus stärkt: Austausch und Lebensfreude.

Wie spürbar Betreuung wirken kann, zeigen die Modenschauen in zwei Häusern. 2025 fand die Modenschau im Haus Heilig Geist bereits zum zehnten Mal statt – mit 16 Models im Alter von 51 bis 92 Jahren. Organisiert wird sie seit Beginn

von Sabine Herbrich, damals Mitarbeiterin der HIT und heute Leiterin der Tagespflege im Haus, in diesem Jahr gemeinsam mit Zdravka Preis aus der HIT. „Die Vorbereitungen dauern mehrere Wochen“, erzählt Sabine Herbrich. „Ich überlege mir ein Motto, suche die Models aus, schreibe die Moderationen, kümmere mich um die Musik und wähle die Outfits.“ Zdravka Preis gewann zwei Models im Alter von 88 und 78 Jahren: „Ich habe gezielt Bewohner:innen angesprochen, bei denen ich spürte, dass sie Lust darauf haben.“ Während der Modenschau begleitete sie die beiden Damen – bewusst unaufdringlich: „Ich bin da, um Sicherheit zu geben. Das Wichtigste ist, dass es allen gut geht – und dass alle Spaß haben“.



Lieselotte Vogl (links) mit Andrea Marton



Bewohner:innen machen aktiv mit

Die Modenschau im Alfons-Hoffmann-Haus ging 2025 bereits zum dritten Mal über die Bühne. Unter dem Motto „HIT-Parade“ schlüpften Bewohner:innen und Mitarbeitende aus allen Bereichen gemeinsam mit Angehörigen und Ehrenamtlichen in die Rollen bekannter Sänger:innen und präsentierten deren Songs. „Hier hören die Bewohner:innen nicht nur zu, sondern machen aktiv mit – und tauschen sich noch lange danach darüber aus“, berichtet Primary Nurse Kushtrim Maliqi, der selbst als Rapper verkleidet mitlief.

Auch das Tanzprojekt DanceOn60+ lud alle ein – mit ihren jeweiligen Möglichkeiten. Professionell angeleitet von zwei Tänzerinnen und einem Pianisten wurde getanzt, wie es gefiel und gerade ging: im Sitzen, im Stehen oder im Rollstuhl. Bei der Umsetzung im Hans-Sieber-Haus begleiteten Betreuungsassistent:innen, ermutigten und machten mit – bis hin zum Paartanz mit Rollstuhlfahrer:innen. Unter dem Motto „Nichts ist besser, nichts ist schlechter“ entstand ein gemeinschaftlicher Tanz, bei dem jede:r mitmachen konnte, unabhängig von Mobilität und Tagesform. Bewohner Wolfgang Kloxin fühlte sich danach „leichter, heiter und mit neuem Elan“. Und Bewohnerin Lieselotte Vogl, die im Rollstuhl mittanzte, sprach von einem „Glücksgefühl, auch weil man sich nicht mehr so gehandicapt fühlt“.

Ob kleine Gruppen, kulturelle Formate oder große Events: Betreuung ist Beziehungsarbeit, Aktivierung und Lebensfreude – und macht aus Einrichtungen Orte, an denen Leben stattfindet.



5.3 Ehrenamt: Lebensqualität durch Personenzentrierung

Das Ehrenamt prägte auch 2025 das Leben in den Häusern der MÜNCHENSTIFT – und das mit einem klaren Trend zur Verjüngung. Dieser Wandel brachte neue Dynamik, aber auch neue Anforderungen in der Begleitung und Koordination mit sich. Gleichzeitig wuchs das Spektrum an Angeboten – von alltagsnaher Unterstützung bis zu neuen Lernformaten.

2025 brachten sich bei der MÜNCHENSTIFT 626 Ehrenamtliche aus 42 Nationen und mit 37 Fremdsprachen ein – einschließlich der Gebärdensprache und bayerischer Dialekte. Das Alter reichte von 16 bis 94 Jahren; die 60- bis 69-Jährigen stellten weiterhin die stärkste Gruppe, zugleich sank der Anteil der über 60-Jährigen kontinuierlich von 85 auf 60 Prozent. Diese Verjüngung bringt Herausforderungen mit sich: „Jüngere Ehrenamtliche befinden sich oft in einem dynamischen Lebensabschnitt, starten teils mit romantiserten Vorstellungen und beenden ihr Engagement schneller wieder. Umso wichtiger sind fitte Senior:innen, die im Ehrenamt eine begehrte Zielgruppe sind – und für die zunehmend Angebote zugeschnitten werden. Gleichzeitig ist die Begleitung der Bewohner:innen durch mehr Multimorbidität anspruchsvoller geworden. Deshalb bleibt die Gewinnung und Bindung von Ehrenamtlichen eine zentrale Aufgabe“, erklärt Birgit Buckan, zentrale Ehrenamtskoordination.



So vielfältig wie die Menschen

Wie groß der Beitrag der Ehrenamtlichen 2025 war, zeigt bereits der Umfang: rund 47.666 Stunden Engagement – ein Gegenwert von mehr als 612.000 Euro, berechnet auf der Basis des Mindestlohns. Daraus entstanden mehr als 51 verschiedene Arten von Gruppenaktionen und 13 Serviceleistungen, von Behördenbegleitungen über Einkaufsdienste bis zur Kleiderkammer. „Die Aktivitäten orientieren sich personenzentriert am individuellen Bedarf der Menschen“, so Birgit Buckan, „mit spürbaren Effekten auf die Lebensqualität der Bewohner:innen und die Arbeitsqualität der Mitarbeitenden.“

Neben Alltagshilfen: anregende Lernangebote

In Lernangeboten standen neue Fähigkeiten und Wissensaufbau im Mittelpunkt: Ehrenamtliche brachten eigenes Fachwissen ein und vermittelten es pädagogisch – etwa bei Sitzballett, Fremdsprachen oder im Chor. Im Tischharfenkurs trafen sich beispielsweise wöchentlich sechs bis acht Bewohner:innen, lernten das Instrument kennen oder vertieften ihre Fertigkeiten; ein erstes kleines Konzert mit dem Singkreis ist geplant. Beim „Balletttanz im Sitzen“ vermittelte eine ausgebildete Tanzlehrerin Bewegungen und Hintergründe zu Figuren und Übungen, die Gruppe übte einfache Choreografien und erlebte das Zusammenspiel von Lernen, Bewegung und Ausdruck. Solche Lernangebote fördern Kompetenzen, stärken Selbstwirksamkeit und leisten zugleich einen Beitrag zur Demenzprävention.

Unterstützendes Ehrenamtssystem

Damit all das gelingt, braucht es auch starke Koordination: Die Ehrenamtskoordinatorinnen in den Häusern verbinden Ehrenamtliche, Bewohner:innen, Angehörige sowie Pflege- und Betreuungsteams. Sie vermitteln bei Fragen und stimmen Abläufe, Räume und Zeiten so ab, dass die Angebote sinnvoll in den Alltag eingebettet werden. Birgit Buckan bringt es auf den Punkt: „So wird aus gutem Willen verlässliche Wirkung – Tag für Tag.“

Ehrenamtliche bringen nicht nur ihre Ideen und ihre Zuwendung ein, sondern unterstützen auch die vielfältigen Programme und Betreuungsangebote – zum Beispiel Studentinnen der Munich Business School an einem Social Day im Haus St. Josef.





Marija Malenovic (l.)
und Radmila Thomsen

5.4 Auf Initiative von Mitarbeitenden: eine Woche rund um Nachhaltigkeit

Eine Batterie und eine leere Fischkonserve: Das sind nur zwei der Abfälle, die Marija Malenovic und Radmila Thomsen gemeinsam mit Kolleg:innen und Bewohner:innen des Hauses Schwabing bei einer Müllsammelaktion im Park im Haus an der Rümannstraße eingesammelt haben. Eine Stunde lang waren sie in zwei Teams am Dienstag durch die Anlage gezogen, ausgestattet mit Müllzangen, Handschuhen und verschiedenfarbigen Plastiksäcken für Papier, Verpackungen und Restmüll, um Weggeworfenes in der Anlage einzusammeln, meist Essensverpackungen und Zigarettenstummel.



Alles eingesammelt: die Beteiligten am Ende der Müllsammelaktion

Die Aktion war Teil einer ganzen Woche rund um das Thema „Nachhaltigkeit im Alltag“. Die stellvertretende Hauswirtschaftsleiterin Marija Malenovic und Radmila Thomsen, Pflegedienstleitung Betreuungsdienste, ihre Kolleg:innen aus der Betreuung und Ehrenamtliche hatten dazu unterschiedliche Angebote und Veranstaltungen organisiert.

„Mit unserer Nachhaltigkeitswoche wollen wir ein Zeichen setzen für Umweltbewusstsein und Zusammenhalt. Und wir möchten zeigen, dass wir etwas bewirken können, um Verantwortung zu übernehmen für uns, unsere Kinder und unsere Enkel“,

Marija Malenovic,
stellv. HWL im Haus an der Rümmanstraße

Unterwegs und gut ausgerüstet mit Plastiksäcken für Kunststoff, Papier und Restmüll

Jeden Tag ein anderes Motto

Informationsangebote und Filmvorführungen, regionales Essen auf der Speisekarte oder ein Upcycling-Projekt mit anschließender Ausstellung im Haus, bei dem Mitarbeitende und Bewohner:innen Serviettenringe aus alten Kaffeebohnen und Toilettenpapierrollen gebastelt haben oder Taschen aus Stoffresten. „Uns war wichtig, dass jeder Tag unter einem anderen Motto steht, um so viele Menschen wie möglich für Umweltbewusstsein und nachhaltiges Handeln zu sensibilisieren“, so Marija Malenovic.





5.5 Vielfalt leben: Veranstaltungen in den Häusern

Interkulturelle Öffnung und die Öffnung für LGBTIQ* sind seit Jahren fester Bestandteil der MÜNCHENSTIFT. Sie tragen dazu bei, dass sich alle Bewohner:innen in den Häusern willkommen und wohlfühlen. Mit eigenen Formaten macht die MÜNCHENSTIFT diese Wertschätzung sichtbar: Das vielfältige Programm ermöglicht Begegnungen und schafft Raum für Austausch und neue Impulse.

Im Frühjahr fanden die jährlichen „Balkantage“ statt: Musiker:innen, Kulturvereine und Tanzgruppen bereicherten das kulturelle Leben in den Häusern. Unter dem Motto „Kultur kennt keine Grenzen“ zeigte die Veranstaltungsreihe die Vielfalt Südosteuropas und die Verbundenheit mit München.

Im Juni folgte ein weiterer Höhepunkt: Wie schon in den letzten Jahren war die MÜNCHENSTIFT 2025 beim Christopher Street Day vertreten – mit Stand und Paradowagen.

Die „Herbstwochen der Vielfalt“ brachten schließlich Diskussionen, Ausstellungen, Lesungen und Musik aus aller Welt in die MÜNCHENSTIFT-Häuser.

Zu den Höhepunkten zählte in diesem Jahr „Oldies mit Elke und dem Ehepaar Brigitta & Christa“. Brigitta und Christa, beide um die 80 Jahre alt, sind in der LGBTIQ*-Community als DJane-Duo bekannt und trafen mit ihrem Programm genau den Geschmack der Bewohner:innen (Foto unten links). Die Idee brachte Elke Dahlmann, Bewohnerin im Queer Quartier Herzog*in der MÜNCHENSTIFT, ein. In „Klänge aus Kamerun mit Njamy Sitson“ lag der Fokus auf diesem afrikanischen Land. Mit berührenden Gesängen, traditionellen Instrumenten und spannenden Geschichten begeisterte Njamy Sitson das Publikum. Zudem stellte sich der Afrikanische Ältestenrat München vor (Foto unten rechts).



| DJane-Duo Brigitta und Christa



| Klänge aus Kamerun mit Njamy Sitson

5.6 Öffnung in den Stadtteil: Soziale Meile im Haus St. Josef

Im Garten duftet es nach Waffeln, Kinder lachen und eine bayerische Kapelle spielt Musik: Die „Soziale Meile“, an der das Haus St. Josef am 16. Mai teilgenommen hat, hat Volksfeststimmung ins Haus gebracht. An diesem Tag hatten drei nebeneinanderliegende Einrichtungen in Sendling – die MÜNCHENSTIFT, die Stiftung ICP München und die Lebenshilfe Werkstatt München – ihre Türen geöffnet.

Die Besucher:innen hatten die Gelegenheit bekommen, sich ein Bild von den drei Häusern, ihren Angeboten und Konzepten zu machen und die Menschen kennenzulernen, die dort arbeiten, leben oder betreut werden.

Eindrücke gewinnen

Bei einer Führung durch die prachtvollen Räume des Hauses und einem Fest im idyllischen Garten konnten die Gäste sich im Haus St. Josef einen Eindruck von der Atmosphäre bei der MÜNCHENSTIFT machen.

Bewohner:innen aus dem Haus St. Josef, ihre Angehörigen, Ehrenamtliche, Kinder aus der Nachbarschaft und des Hauses für Kinder kamen vorbei und amüsierten sich bei Essen und Trinken, auf der Hüpfburg oder beim Kinderschminken.

Verena Martin, Leitung Hauswirtschaft, und Myrna Kratzer, Marketing und Beratung, haben die Veranstaltung organisiert, die Fäden in der Hand gehalten und für einen reibungslosen Ablauf gesorgt.

„Mit der Veranstaltung wollen wir uns im Viertel öffnen und zeigen, dass wir mehr sind als nur ein Pflegeheim.“

Verena Martin, Leitung Hauswirtschaft



Hatten die Fäden in der Hand:

Verena Martin, Leitung Hauswirtschaft, und Myrna Kratzer, Marketing und Beratung, haben die Soziale Meile im Haus St. Josef organisiert.



6 Daten & Fakten

Inhalt

6.1 Bewohner:innen	65
6.2 Mitarbeitende	71
6.3 Berufsausbildung und Studium	74
6.4 Fort- und Weiterbildung	75
6.5 Ehrenamt	76
6.6 Förderungen durch die Landeshauptstadt	77
6.7 Stiftungsmittel	77

6.1 Bewohner:innen

6.1.1 Überblick

Jeweils zum Stichtag 31. Dezember

Durchschnittliche Gesamtzahl	2023	2024	2025
	2.343	2.356	2.342

Staatsangehörigkeit	2023	2024	2025
Deutsch	93,4 %	91,9 %	92,1 %
Sonstige EU-Staaten	3,1 %	3,9 %	3,9 %
Nicht-EU-Staaten	3,5 %	4,2 %	3,9 %

Geschlechterverteilung	2023	2024	2025
Weiblich	68,7 %	69,1 %	69,0 %
Männlich	31,3 %	30,9 %	31,0 %
Divers	0 %	0 %	0 %

Altersstruktur	2023	2024	2025
Bis 60 Jahre	2,0 %	1,8 %	1,5 %
61–70 Jahre	6,5 %	6,5 %	6,5 %
71–80 Jahre	20,3 %	20,2 %	19,7 %
81–90 Jahre	51,1 %	51,3 %	51,8 %
91–100 Jahre	19,3 %	19,4 %	19,9 %
Über 100 Jahre	0,8 %	0,8 %	0,5 %
Durchschnittsalter	83,4 Jahre	83,6 Jahre	83,8 Jahre



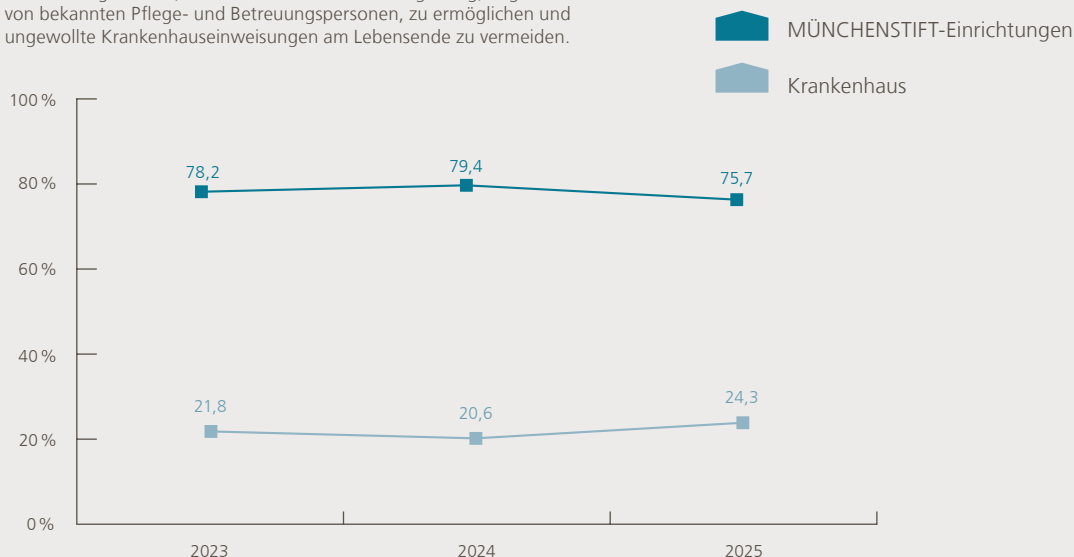
Aufenthaltsdauer	2023		
	2023	2024	2025
< 1 Monat	19,4 %	16,7 %	14,9 %
< ¼ Jahr	15,5 %	16,6 %	15,6 %
< ½ Jahr	11,1 %	8,5 %	10,3 %
< 1 Jahr	9,0 %	11,7 %	10,1 %
1 – 2 Jahre	14,8 %	13,1 %	14,0 %
2 – 5 Jahre	16,9 %	21,2 %	22,1 %
> 5 Jahre	13,4 %	12,2 %	13,0 %

Durchschnittliche Pflegegradverteilung			
	2023	2024	2025
Pflegegrad 1	0,9 %	0,7 %	0,6 %
Pflegegrad 2	14,5 %	12,6 %	11,9 %
Pflegegrad 3	34,9 %	36,6 %	35,1 %
Pflegegrad 4	32,9 %	34,5 %	36,0 %
Pflegegrad 5	13,6 %	13,3 %	14,0 %
Kurzzeitpflege	3,3 %	2,3 %	2,4 %

6.1.2 Pflegequalität

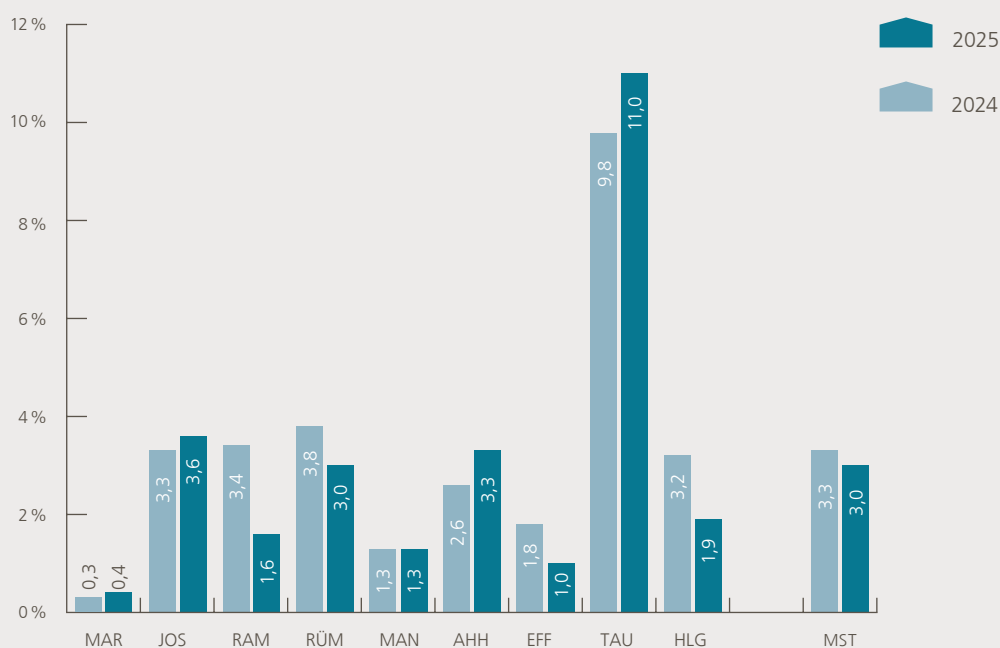
Sterbeort

Der Sterbeort ist ein Indikator für das palliative Pflegekonzept. Unser Anliegen ist es, ein Sterben in vertrauter Umgebung, begleitet von bekannten Pflege- und Betreuungspersonen, zu ermöglichen und ungewollte Krankenhauseinweisungen am Lebensende zu vermeiden.



Bewohner:innen mit einem BMI unter 18,5 im Jahresdurchschnitt*

Ein BMI unter 18,5 weist darauf hin, dass zu wenig Körpermasse vorhanden ist. Sowohl Fett- als auch Muskelmasse können davon betroffen sein. Dies kann sich negativ auf die Gesundheit, das Immunsystem und die körperliche Belastbarkeit auswirken.

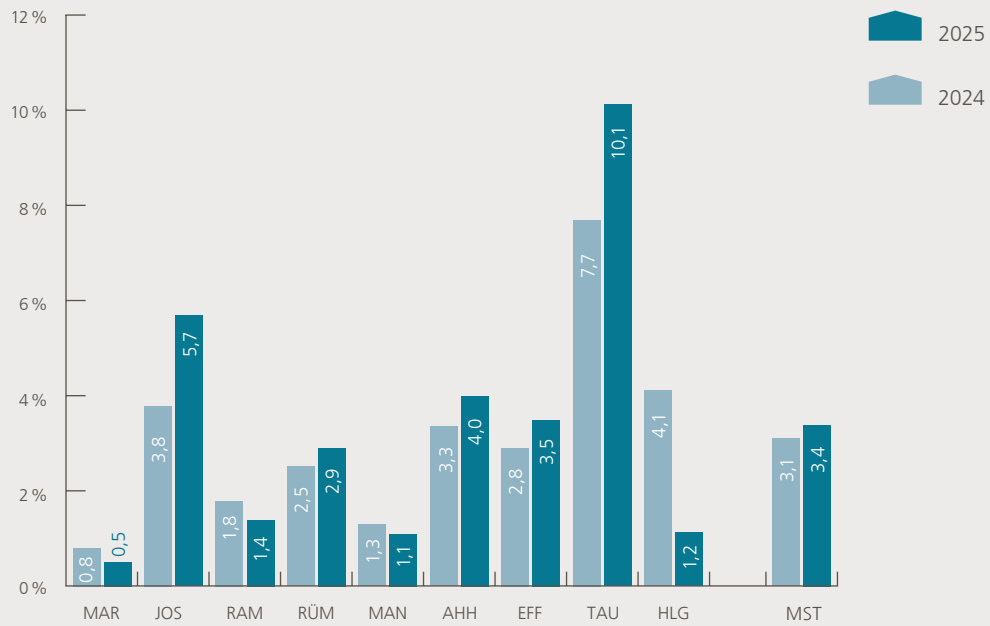


* N = 2.125 (n: MAR = 272; JOS = 242; RAM = 207; RÜM = 310; MAN = 268; AHH = 224; EFF = 125; TAU = 250; HLG = 227)



Bewohner:innen mit einem Gewichtsverlust von mehr als 5 % innerhalb von drei Monaten im Jahresdurchschnitt*

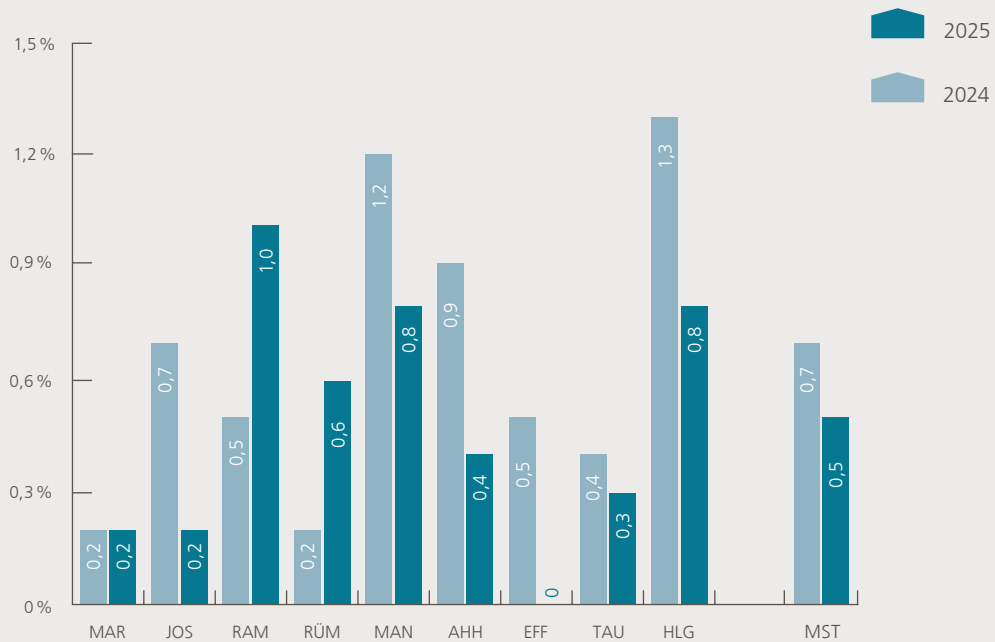
Ein Gewichtsverlust von mehr als 5 % innerhalb von drei Monaten ist ein medizinisch relevanter Warnhinweis. Er deutet darauf hin, dass der Körper mehr Energie verliert, als er aufnimmt.



* N = 2.125 (n: MAR = 272; JOS = 242; RAM = 207; RÜM = 310; MAN = 268; AHH = 224; EFF = 125; TAU = 250; HLG = 227)

Intern erworbener Dekubitus im Jahresdurchschnitt*

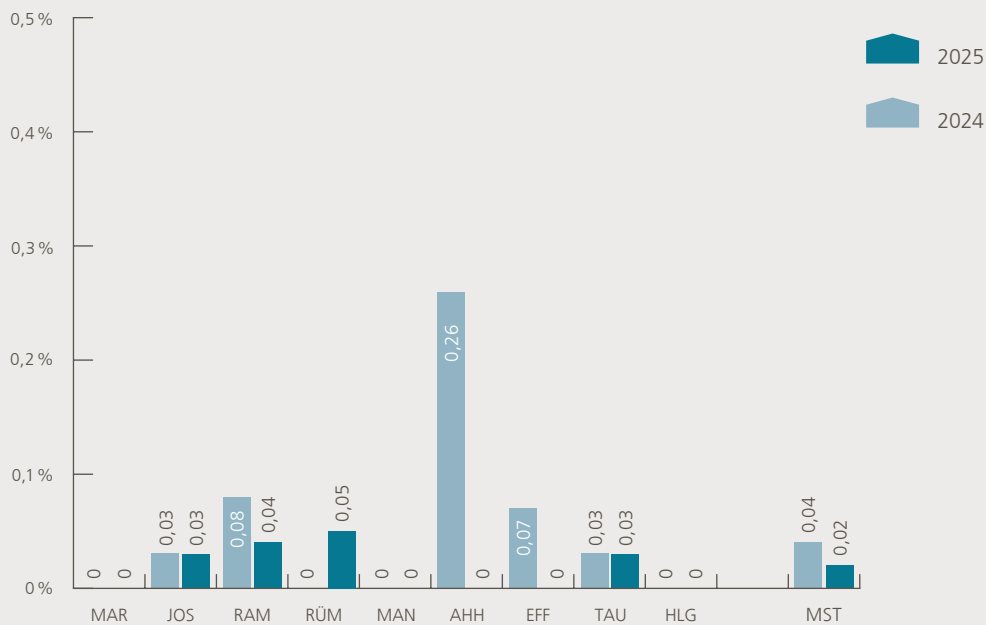
Dekubitus gilt als eigentlich vermeidbare pflegerische Komplikation. Die Zahlen dienen als Indikator für Probleme in Bezug auf die Pflegequalität, die Mobilisation oder die Risikoeinschätzung.



* N = 2.125 (n: MAR = 272; JOS = 242; RAM = 207; RÜM = 310; MAN = 268; AHH = 224; EFF = 125; TAU = 250; HLG = 227)

Intern erworbene PEG im Jahresdurchschnitt*

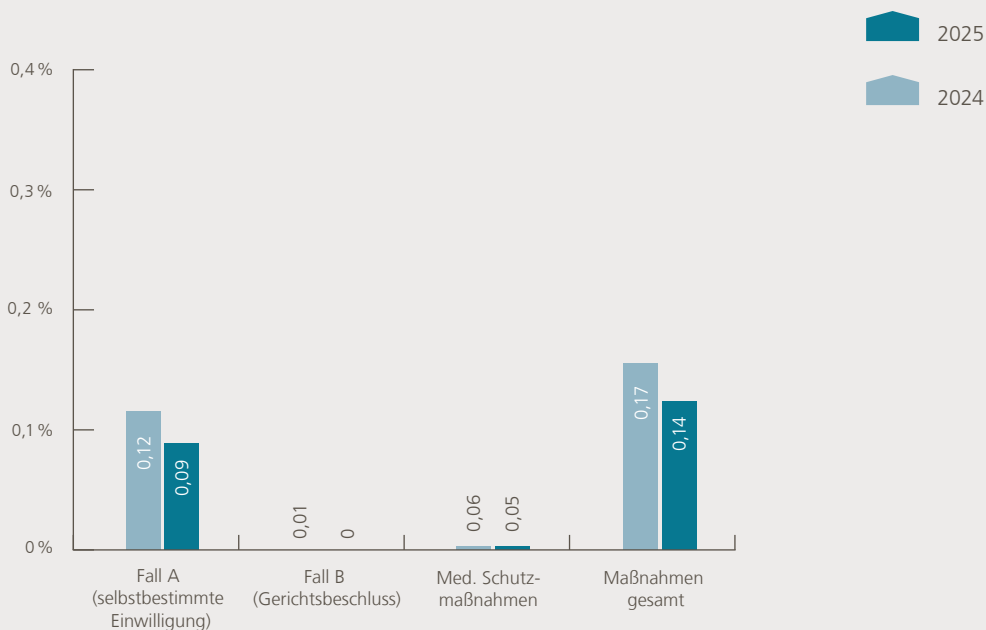
Die Anlage einer PEG (Perkutane Endoskopische Gastrostomie) deutet darauf hin, dass eine ausreichende orale Nahrungs- oder Flüssigkeitsaufnahme nicht mehr möglich ist und eine künstliche Ernährung notwendig wurde.



* N = 2.125 (n: MAR = 272; JOS = 242; RAM = 207; RÜM = 310; MAN = 268; AHH = 224; EFF = 125; TAU = 250; HLG = 227)

Freiheitsentziehende Maßnahmen (FEM) im Jahresdurchschnitt*

Die Zahlen zu freiheitsentziehenden Maßnahmen sind ein Indikator für unsere Strategie, FEM auf null Prozent zu reduzieren. Um die Würde und die persönliche Freiheit der uns anvertrauten Personen zu wahren, setzen wir auf vielfältige Alternativen zu FEM.

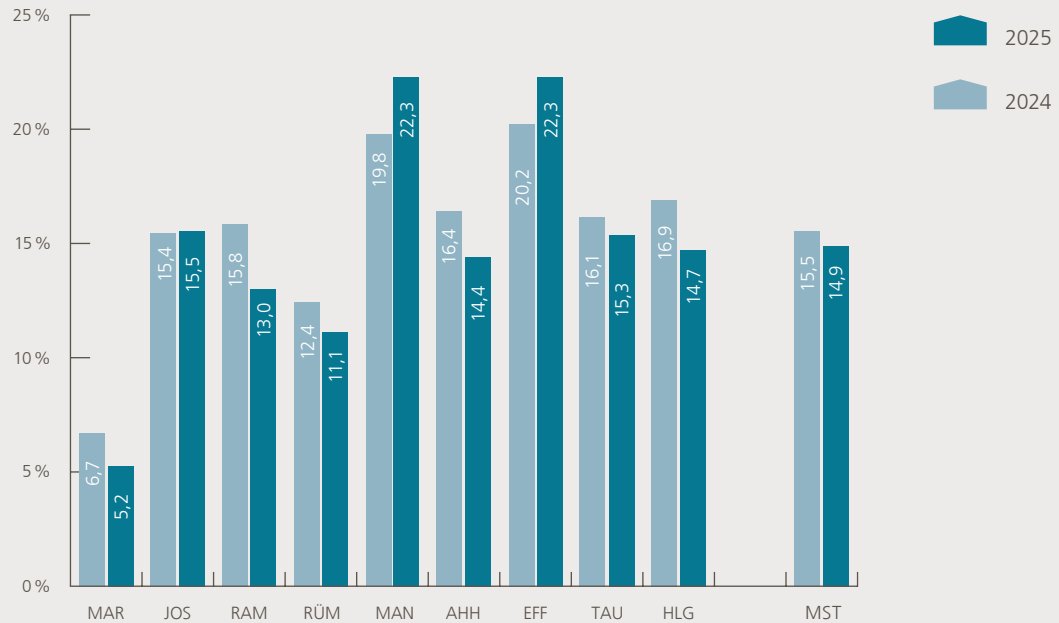


* N = 2.100



Sturzereignisse im Jahresdurchschnitt*

Unser Anliegen ist es, Stürze und die damit verbundenen gesundheitlichen Folgen zu verhindern.



* N = 2.125 (n: MAR = 272; JOS = 242; RAM = 207; RÜM = 310; MAN = 268; AHH = 224; EFF = 125; TAU = 250; HLG = 227)

6.1.3 Prüfungsergebnisse (MD, FQA und GSR)

Einrichtung	MD	MD-Bewertung	FQA	Prüfungsgrund	Ergebnis	GSR	Prüfungsgrund	Ergebnis
MAR	11.07.25	13 x. k. QD	18.02.25 11.11.25	Regelprüfung Regelprüfung	kein Mangel kein Mangel			
JOS			06.05.25	anlassbezogen	nicht bestätigt	01.04.25	Regelprüfung/ SPÜ-Reinigung	VP
JOS WB 6	24./ 25.04.25	12 x k. QD				05.08.25	anlassbezogen	nicht bestätigt, kein Mangel Bericht mit VPs
RAM	20.02.25	13 x k. QD	20.03.25 12.05.25 25.06.25 25.09.25	Regelprüfung anlassbezogen anlassbezogen anlassbezogen	kein Mangel kein Mangel erhebl. Mangel nicht bestätigt			
RÜM	03.06.25	13 x k. QD	27.02.25 30.07.25	anlassbezogen anlassbezogen/ Regelprüfung	erhebl. Mangel kein Mangel			
MAN	15.10.25	14 x k. QD	25.02.25 25.11.25	anlassbezogen/ Regelprüfung Nachprüfung	erhebl. Mangel + 2 mod. Mängel kein Mangel	17.01.25	Regelprüfung	VP
AHH			25.03.25 29.07.25	Regelprüfung anlassbezogen	kein Mangel erhebl. Mangel			
EFF			27.03.25	Regelprüfung	kein Mangel			
TAU			08.04.25	Regelprüfung	kein Mangel			
HLG	16./ 17.06.25	10 x k. QD 2 x mod. QD 2 x erhebl. QD	12.06.25	anlassbezogen/ Regelprüfung	nicht bestätigt/ kein Mangel	14.04.25	Regelprüfung/ SPÜ-Reinigung	VP

Prüfergebnisse Stützpunkte Pflegedienst (ambulant)

Stützpunkt	MD	MD-Bewertung
Harlaching	07.08.25	Note 1,0
Schwabing	11.09.25	Note 1,0
Sendling		
Allach	21.05.25	Note 1,3
Bogenhausen	01.07.25	Note 1,0

Prüfergebnisse Tagespflege (teilstationär)

Haus	MD	MD-Bewertung
Sendling	13.06.2025	7 x k. QD
Neuhausen	12.11.2025	7 x k. QD
Schwabing	25.07.2025	7 x k. QD

Bewertung MD-Prüfung:

k. QD = keine oder geringe Qualitätsdefizite
mod. QD = moderate Qualitätsdefizite
erhebl. QD = erhebliche Qualitätsdefizite
sw. QD = schwerwiegende Qualitätsdefizite

ABM = Ausbruchsmanagement | SPÜ = Schwerpunktüberprüfung | VP = Verbesserungspotenziale

6.2 Mitarbeitende**6.2.1 Überblick**

Jeweils zum Stichtag 31. Dezember

Personalbestand

	2023	2024	2025
	2.244	2.256	2.301

Staatsangehörigkeit

	2023	2024	2024
Deutsch	34,9 %	33,5 %	33,2 %
Sonstige EU-Staaten	20,5 %	19,8 %	19,2 %
Nicht-EU-Staaten	44,7 %	46,7 %	47,6 %



Geschlechterverteilung			
	2023	2024	2025
Weiblich	71,7 %	71,5 %	72,1 %
Männlich	28,3 %	28,6 %	27,9 %
Divers	0 %	0 %	0 %

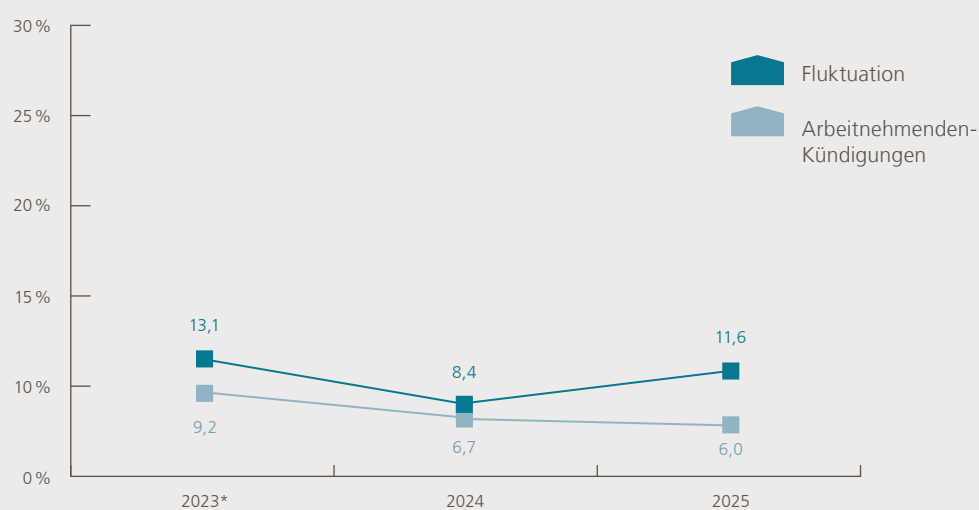
Altersstruktur			
	2023	2024	2025
Bis 30 Jahre	26,5 %	25,8 %	23,9 %
31 – 40 Jahre	24,1 %	24,0 %	24,8 %
41 – 50 Jahre	18,7 %	18,5 %	18,7 %
51 – 60 Jahre	22,5 %	23,0 %	23,0 %
Über 60 Jahre	8,2 %	8,7 %	9,6 %

6.2.2 Daten zur Arbeit

Verteilung Mitarbeitende in Voll- und Teilzeit			
	2023	2024	2025
Vollzeit	69,0 %	69,6 %	68,2 %
Teilzeit	19,6 %	21,5 %	21,4 %
Azubis	9,9 %	9,0 %	9,2 %
Geringfügig Beschäftigte	1,5 %	0 %	1,2 %

Betriebszugehörigkeit

	2023	2024	2025
Bis 6 Monate	7,6 %	12,4 %	7,6 %
> 6 Monate – 2 Jahre	28,0 %	20,0 %	13,9 %
3–5 Jahre	19,7 %	22,7 %	25,0 %
6–10 Jahre	19,5 %	19,2 %	23,2 %
11–20 Jahre	12,0 %	12,9 %	18,0 %
> 20 Jahre	13,1 %	12,8 %	12,3 %

Fluktuation und Arbeitnehmenden-Kündigungen

* Alte Berechnungsgrundlage.

Krankheitsquote

	2023	2024	2025
Krankheitsquote insgesamt	9,9 % *	6,6 %	6,3 %
Überstunden/Mehrarbeit	21.169	20.269	24.672
Zeitarbeitskräfte (in Vollzeitstellen)	7,0	7,8	3,4

* Alte Berechnungsgrundlage.



6.3 Berufsausbildung und Studium

Jeweils zum Stichtag 31. Dezember

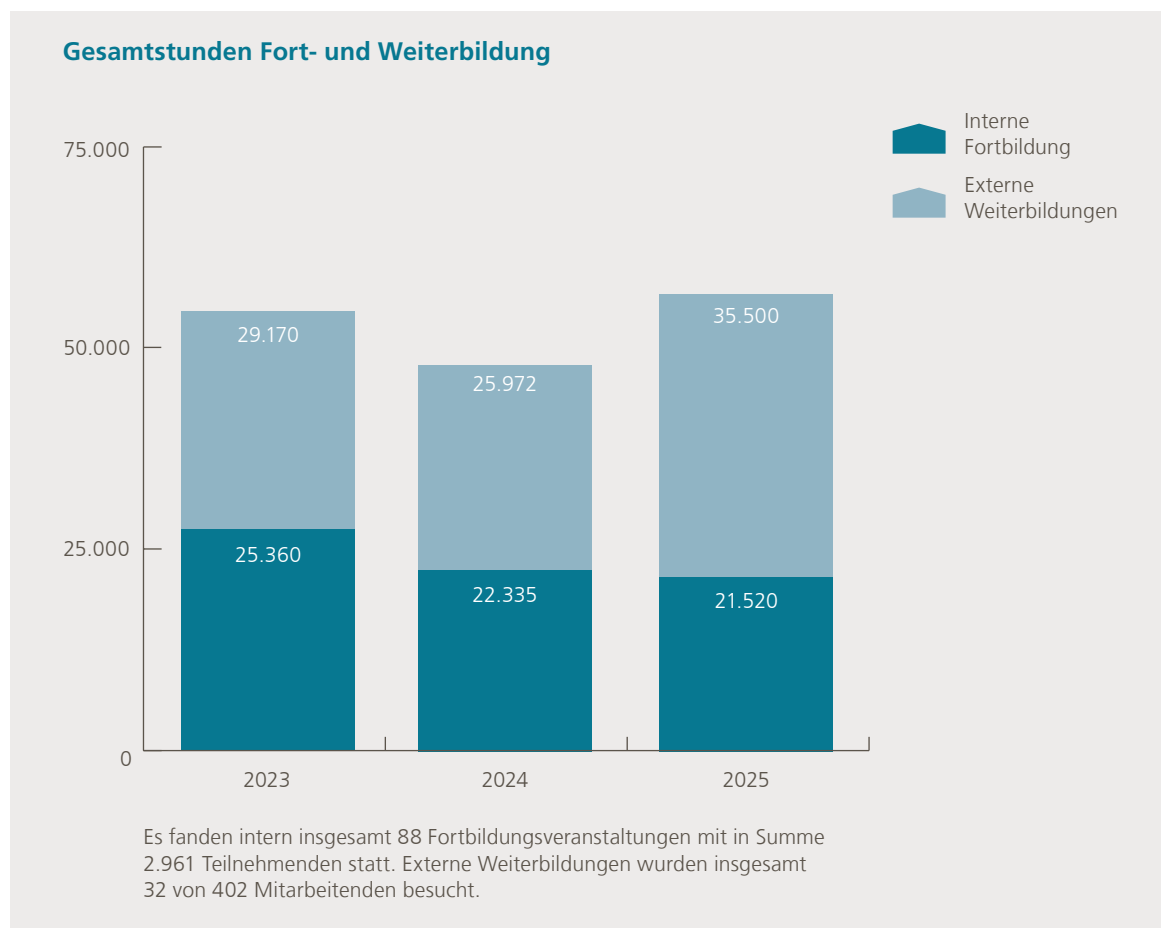
Anzahl der Mitarbeitenden in Ausbildung			
	2023	2024	2025
Berufsausbildung zur Pflegefachkraft	171	158	162
Berufsausbildung zur Pflegefachhilfe	31	33	41
Studium der Angewandten Pflegewissenschaft (B. Sc.)	0	0	8

Staatsangehörigkeit			
	2023	2024	2025
Deutsch	20,3 %	17,8 %	18,5 %
Sonstige EU-Staaten	12,4 %	15,7 %	14,2 %
Nicht-EU-Staaten	67,3 %	66,5 %	67,3 %

Auszubildende, die 2025 ihre Berufsausbildung beendet haben*			
	Anzahl Abschluss	davon Übernahme	Übernahme in %
Berufsausbildung zur Pflegefachkraft	50	27	54,0 %
Berufsausbildung zur Pflegefachhilfe	32	21	65,6 %
Ausbildung gesamt	82	48	58,5 %
* Die ersten Absolventen des Studiums der Angewandten Pflegewissenschaft (B. Sc.) werden im Jahr 2029 erwartet.			

6.4 Fort- und Weiterbildung

Jeweils zum Stichtag 31. Dezember





6.5 Ehrenamt

Altersstruktur	
0–9 Jahre	0,3 %
10–19 Jahre	2,3 %
20–29 Jahre	8,8 %
30–39 Jahre	11,7 %
40–49 Jahre	8,2 %
50–59 Jahre	11,9 %
60–69 Jahre	22,6 %
70–79 Jahre	18,6 %
80–89 Jahre	14,5 %
90–100 Jahre	1,1 %

Einsatzdauer	
0–4 Jahre	69,5 % *
5–9 Jahre	19,5 %
10–14 Jahre	8,5 %
15–19 Jahre	1,2 %
20–24 Jahre	0,6 %
35–39 Jahre	0,6 %
* Die meisten Ehrenamtlichen übten ihr Ehrenamt knapp ein Jahr aus (M = 0,9).	

Anzahl ehrenamtlich Tätiger		
2023	2024	2025
594	629	623

Fremdsprachen	
in denen sich die Ehrenamtlichen mit Bewohner:innen unterhalten können.	
Englisch	37,7 %
Französisch	9,0 %
Spanisch	7,2 %
Italienisch	5,3 %
Russisch	2,1 %
Türkisch	1,3 %
Mandarin	1,1 %
Portugiesisch	1,1 %
Griechisch	1,1 %
Ukrainisch	1,1 %
Ungarisch	1,0 %
Persisch	1,0 %
* Werte kleiner als 1,0 % sind nicht aufgeführt. Insgesamt sprechen die Ehrenamtlichen 37 Fremdsprachen.	

Staatsangehörigkeit			
	2023	2024	2025
Deutsch			83,0 %
Sonstige EU-Staaten			7,9 %
Nicht-EU-Staaten			10,0 %
* Die Zahlen wurden 2025 erstmals erhoben.			

6.6 Förderungen durch die Landeshauptstadt

Wie in den Jahren zuvor war auch 2025 die Zusammenarbeit mit dem Sozialreferat der Landeshauptstadt München sehr vertrauensvoll und konstruktiv. Dies gilt insbesondere für die Förderung der Hausinterne Tagesbetreuung (HIT). Diese Förderungen können alle Münchner Pflegeeinrichtungen und Pflegedienste beantragen.

Für die Alten- und Pflegeheime der MÜNCHENSTIFT sowie die angeschlossene Fachstelle für pflegende Angehörige hat das Sozialreferat die nebenstehenden Zuschüsse gewährt.

Bezuschussung von Fachkräften für die Hausinterne Tagesbetreuung (HIT)	528.600,00 Euro
Kommunale Investitionsförderung für ambulante Dienste	80.330,00 Euro
Förderung der Angehörigenarbeit (Fachstelle für pflegende Angehörige)	30.632,00 Euro
Förderung von Fortbildungsmaßnahmen	30.506,07 Euro

6.7 Stiftungsmittel

Die Stiftungsverwaltung der Landeshauptstadt München und weitere Stiftungen unterstützen die Arbeit der MÜNCHENSTIFT, ihre Einrichtungen, Bewohner:innen, Kund:innen und Tagespflegegäste mit Stiftungsmitteln. Für das Jahr 2025 hat die MÜNCHENSTIFT folgende Stiftungsmittel erhalten:

Fonds Münchener Altenhilfe (Stiftungsverwaltung der Landeshauptstadt München)	für den Zeitraum Oktober 2024 bis September 2025	114.000 Euro
Karina Bernstetter-Stiftung (Stiftungsverwaltung der Landeshauptstadt München)	für den Zeitraum Oktober 2024 bis September 2025	60.000 Euro
Dr. Peter und Irmgard Schmucker Stiftung	Neugestaltung der Grünanlagen im MÜNCHENSTIFT Harlaching	43.065 Euro
Andreas und Elfriede Zäch-Stiftung	Urlaub mit Pflege	19.000 Euro
Generationen Stiftung Feldmann-Kolbeck	Kreativkurs für Bewohner:innen mit Demenz	7.200 Euro



7 Abkürzungsverzeichnis

ADHS	Aufmerksamkeitsdefizit-/Hyperaktivitätsstörung
AGG	Allgemeines Gleichstellungsgesetz
AHH	Alfons-Hoffmann-Haus
DCM	Dementia Care Mapping
EFF	Haus an der Effnerstraße
EMAS	Eco-Management and Audit Scheme
FQA	Fachstelle für Pflege- und Behinderteneinrichtungen – Qualitätsentwicklung und Aufsicht (ehemals Heimaufsicht)
FSJ	Freiwilliges Soziales Jahr
GSR	Gesundheitsreferat München
HIT	Hausinterne Tagesbetreuung
HL	Hausleitung
HLG	Haus Heilig Geist
HWL	Hauswirtschaftsleitung
JOS	Haus St. Josef
KI	Künstliche Intelligenz
KIM	Kommunikation im Medizinwesen
KVP	kontinuierlicher Verbesserungsprozess
LGBTIQ*	Lesben, Schwule, Bisexuelle, Trans*- und Inter*-Personen, queere Personen
MAN	Hans-Sieber-Haus
MAR	Haus St. Martin
MD	Medizinischer Dienst
MS	Microsoft
MST	MÜNCHENSTIFT

PDCA	Plan-Do-Check-Act
PDL	Pflegedienstleitung
PL	Projektleitung
PN	Primary Nursing/Primary Nurse
QB	Qualitätsbeauftragte
QM	Qualitätsmanagement
QMS	Qualitäts-Management-System
RAM	Haus St. Maria Ramersdorf
RÜM	Haus an der Rümmanstraße
SBV	Schwerbehindertenvertretung
sPDL	Stellvertretende Pflegedienstleitung
TAU	Haus an der Tauernstraße
TI	Telematikinfrastruktur
TVöDplus	Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst plus (ein speziell für die MÜNCHENSTIFT vereinbarter Tarifvertrag mit höheren Entgelten)
WB	Wohnbereich
WBL	Wohnbereichsleitung
WBM	Wohnbereichsmanager:in
ZPB	Zentrales Projektbüro

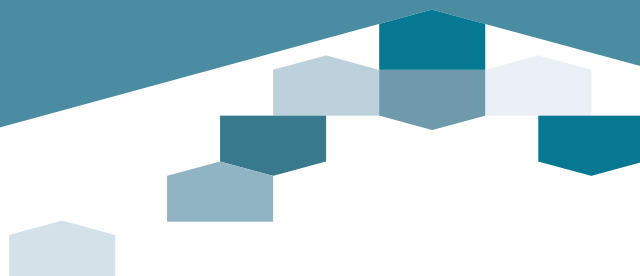


MÜNCHENSTIFT

MÜNCHENSTIFT GmbH
Gemeinnützige Gesellschaft der Stadt München

Kirchseeoner Straße 3
81669 München

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



www.muenchenstift.de

Fotos: Archiv MÜNCHENSTIFT, Barbara Donaubaier, Kerstin Groh, Birgit Haubner, Sinisa Horn, Jonas Nefzger, Marcus Schlaf, Astrid Schmidhuber, Manuel Schuller, Julian Schulz, Manuela Stache, VIOS Medien; Visualisierungen: 2PCS Solutions, Nickl & Partner, steidle Architekten; Konzeption und Design: www.gute-botschafter.de; Texte: MÜNCHENSTIFT, Monica Faus