

# Schlüssel zur Akzeptanz

**«Queer Key», ein Projekt von queerAltern Bern, sensibilisiert Pflegeinstitutionen für die Bedürfnisse queerer Senior:innen und schliesst mit Unterstützung der Stadt Bern, der Age Stiftung und der Berner Fachhochschule bestehende Wissenslücken.**

 Eve Stockhammer (62)

Für das Leitungsduo Maja Ulli (66) und Hugo Zimmermann (68) ist Queer-Key eine Herzensangelegenheit. Der studierte Betriebswirtschaftler, der das Projekt initiiert hat, und die langjährig praktizierende Pflegeexpertin ergänzen sich bezüglich Fachexpertise sowie Führungsstil bestens.

Ein Leben als queerer Mensch in der Schweiz ist auch nach jahrzehntelanger Aufklärungsarbeit und politisch-juristischen Errungenschaften, wie beispielsweise der «Ehe für alle», alles andere als selbstverständlich. Viele Betroffene erleben weiterhin im privaten wie beruflichen Leben Diskriminierung. Zu den üblichen Herausforderungen, die das letzte Lebenskapitel für alle mit sich bringt, befürchten queere Menschen erneut, Ausgrenzung in Pflegeinstitutionen zu erleben. Gemäss Studienhochrechnungen trauen sich 80 Prozent der queerer Senior:innen in Schweizer Altersheimen, sich nicht zu outen. Das ist

*Er zeigte mir sein  
Schlafzimmer, wo er hinter  
der Türe Fotos seiner  
wichtigsten Partner  
versteckt hatte.*  
**Hugo Zimmermann**

erschreckend. Es besteht also dringend Handlungsbedarf.

Die Autorin, die seit vielen Jahren queere Personen psychotherapeutisch begleitet und sich selber in der Begleitgruppe des Queer-Projekts engagiert, hat sich mit den Projektleitern Maja Ulli und Hugo Zimmermann zum Interview getroffen.

**Eve Stockhammer: Hugo, du hast im Herbst 2024 das Projekt «Queer Key» initiiert. Was ist das Ziel und was hat dich dazu bewegt?**

**Hugo Zimmermann:** Queer Key ist ein Projekt von queerAltern Bern. Ich bin selbst Gründungsmitglied des Vereins queerAltern Bern, der heute bereits 190 Mitglieder zählt und sich hauptsächlich für soziale Aktivitäten der Gemeindeglieder engagiert. Es wurde uns dann bewusst, dass wir ein Projekt brauchen, das sich spezifisch für Akzeptanz queerer älterer Menschen im Pflegebereich einsetzt, denn dort ist das Thema noch sozusagen unbekannt.

Ein wichtiger Anlass, das Projekt anzupacken, war eine Begegnung mit einem 87jährigen Mann, der neu in ein grosses Altersheim gezogen ist. Er war 25 Jahre in einem queeren Verein für schwule Männer und dort geoutet. Er zeigte mir seine Wohnung und am Schluss das Schlafzimmer, wo er hinter der Türe Fotos seiner wichtigsten Partner und Freunde versteckt hatte. Ich fragte ihn, warum er diese hinter der

Bild: Eve Stockhammer



Türe versteckte. Er wurde rot und erklärte, dass er Angst vor Bemerkungen von Putz- oder Pflegepersonal habe, dass sie Kommentare darüber machen, die ihn stören würden.

**Maja, du bist diplomierte Pflegeexpertin mit jahrelanger Erfahrung in Alters- und Pflegeheimen. Studien zeigen, dass die meisten queerer Bewohnenden nicht geoutet leben. Was braucht es in Ausbildung und Institutionen, damit sie sich sicher fühlen?**

**Maja Ulli:** Es braucht in Aus- und Weiterbildungen eine regelmässige Sensibilisierung für die Vielfalt der Menschen. Die sogenannte Diversity hat viele Aspekte. Das Thema «Queer» in all seinen Facetten ist eines davon.

Die Menschen in einer Institution sollten das Gefühl haben, dass sie über alles sprechen dürfen, was sie beschäftigt, auch über tabuisierte Themen. Um dies zu verwirklichen, braucht es ein gewisses Klima, eine spürbare Haltung. Es ist wichtig, dass Mitarbeitende eine Sensibilität für das «Unausgesprochene» entwickeln und den Bewohnenden mit Offenheit und Wertschätzung begegnen. Denn es gibt viele Betroffene, nicht nur queere Menschen, die darunter leiden, Wesentliches nicht äussern zu können.



Es wäre sehr schön und wichtig, dass sich dies für sie in der letzten Lebenszeit noch ändern könnte.

Diese Art von Kultur, die es benötigt, kann nicht allein durch Schulungen vermittelt werden. Sie muss als Haltung im Betrieb gelebt werden. Dafür braucht es Führungspersonen und Kolleg:innen, die Vorbilder sind. Eine regelmässige Reflexion der Arbeit gehört ebenfalls dazu. Dies ermöglicht fortlaufendes Lernen und Nachhaltigkeit.

#### **«Queer Key» startet als Pilotprojekt in vier Heimen. Was sind die Hauptziele und wo steht ihr aktuell bei der Umsetzung?**

**Hugo Zimmermann:** Das Ziel der Pilotstudie ist es, Queerness sichtbarer zu machen und queersensitive Standards in der Pflege und Betreuung zu entwickeln. Dazu mussten wir einige Vorabklärungen treffen, Leute fürs Projekt gewinnen und die Finanzierung sichern, bevor wir im September 2025 konkret mit der Umsetzung starten konnten. Es ist uns gelungen, die Stadt Bern und die Age Stiftung zu motivieren, 180'000 Franken in das Projekt zu investieren, das wir jetzt zusammen mit der BFH realisieren. Insgesamt sind über 30 Personen involviert. Zuerst haben wir eine Bestandsaufnah-

#### **Herzensprojekt: Das Leitungsduo Maja Ulli und Hugo Zimmermann setzt sich unentgeltlich für queere Senior:innen ein.**

me und eine Bedarfsabklärung in den Institutionen durchgeführt. Bis Ende der Pilotstudie werden wir gemeinsam Informationsmaterial erarbeiten, erste Schulungen anbieten und ein Handbuch zusammenstellen. Es wurde auch ein Fragebogen für die Bewohner:innen und Mitarbeiter:innen aufgestellt, der von 30 Prozent der Befragten beantwortet wurden.

Die Auswertungen zeigen, dass nur 82 Prozent der Bewohnenden sich als heterosexuell bezeichnen, 11 Prozent als queer und 7 Prozent wollten die Frage nicht beantworten. Fast 30 Prozent geben an, dass sie im Heim nicht frei über ihre Partnerschaften sprechen könnten, und circa 70 Prozent meinen, dass andere Lebens- und Liebesformen kaum sichtbar sind. Auch die Mitarbeitenden beschreiben einen grossen Mangel an Sichtbarkeit von queeren Senior:Innen und wünschen mehr Kommunikation und Schulung in diesem Bereich.

#### **«Queer Key» verbindet Praxis mit Wissenschaft. Welchen konkreten Mehrwert bietet die akademische Begleitung durch die Berner Fachhochschule?**

**Maja Ulli:** Die akademische Begleitung war von Anfang an wichtig. Wir haben gemeinsam ein Grundlagenkonzept für das Projekt erarbeitet und dazu von der Berner Fachhochschule eine ausführliche Literaturrecherche erhalten.

Sie untersuchten die Forschungslage zu queeren Themen in der Schweiz, wie Arbeiten zu Formen der Diskriminierung, Herausforderungen von Gleichbehandlung, Sichtbarkeit, Gesundheitsaspekte, Ausbildungs- und Wissensstand von Mitarbeitenden im Gesundheitsbereich sowie Unterschiede in der queeren Community. Zusammenfassend zeigte sich, dass es nur wenige Studien und wissenschaftliche Artikel gibt, die aufzeigen, wie es queeren Senior:innen in der Schweiz geht.

Die Zusammenarbeit zwischen Wissenschaft und Praxis, wie wir sie zurzeit praktizieren, ist für beide Seiten sehr bereichernd, anregend und wertvoll. Die BFH unterstützt das Projekt mit akademischem Knowhow sowie mit der Vermittlung von Wissen und Forschungsergebnissen, die dann in die Praxis einbezogen, reflektiert, überprüft und erweitert werden können. Die Erkenntnisse aus der Praxis eröffnen wiederum weitere Felder für Forschungen, die zu neuen Erkenntnissen führen. Wir erhalten schlussendlich mehr Wissen darüber, wie es queeren Senior:innen geht und was sich durch die Umsetzung des Sensibilisierungsprojektes in den Institutionen bei ihnen und bei den Mitarbeitenden verändern wird.

#### **Die «Botschafter:innen» sind zentral für die Umsetzung. Wer sind diese Personen und welche Aufgabe haben sie?**

**Hugo Zimmermann:** Wir verfolgen mit «Queer Key» eine Vorgehensweise von oben nach unten und von unten nach oben. Dabei spielen diese zwei Botschafter:innen pro Heim eine Schlüsselrolle als Bindeglied zwischen der Leitung und den queeren Bewohner:innen. Die Botschafter:innen sind Pflegefachpersonen und Aktivierungspersonen aus den Heimen, die sich freiwillig gemeldet haben. Die meisten von ihnen sind nicht queer, aber sie interessieren sich für das Thema. Sie werden von uns ausgebildet und sind dann die Ansprechpersonen für die Bewohnenden, für Angehörige und Mitarbeitende. Wichtig ist auch, dass sie mit anderen Botschafter:innen von anderen Heimen sowie Mentor:innen aus queeren Vereinigungen vernetzt werden.

*Es ist wichtig, dass Mitarbeitende eine Sensibilität für das «Unausgesprochene» entwickeln und den Bewohnenden mit Offenheit und Wertschätzung begegnen.*

**Maja Ulli**

*Motivation und Interesse gehen sehr oft verloren, wenn Pflegende aus Zeitmangel nicht so arbeiten können, wie sie es eigentlich gelernt haben.*

**Maja Ulli**

**Es fanden bereits erste Treffen in den Einrichtungen statt. Wie war der Empfang und welche ersten Erkenntnisse gibt es?**

**Maja Ulli:** Die grösste Freude für mich ist zu sehen, dass in der Arbeit mit den Fachpersonen der Pflegeeinrichtungen eine grosse Offenheit und ein echtes Engagement für das Thema Queer bestehen. Es hat sich auch gezeigt, dass mit der sogenannten personenzentrierten Pflege und Betreuung als Haltung bereits ein sehr gutes Instrument für den Umgang mit queeren Menschen vorhanden ist. Dieses auf das Individuum ausgerichtete Instrument können wir nutzen und in Bezug auf queere Menschen vertiefen. Wenn ich als Pflegende den Menschen in all seinen Facetten offen wahrnehme, dann kann ich individuell pflegen und betreuen. Dies unterstützt diesen Menschen in seinem Wohlbefinden, stärkt sein Selbstbewusstsein und die Selbstbestimmung.

**Hugo, du engagierst dich parallel auch für die Spitex Bern. Gibt es im ambulanten Bereich andere Bedürfnisse oder Schwerpunkte als im stationären?**

**Hugo Zimmermann:** Ja, das ist ein sehr wichtiges Zusatzprojekt von Queer Altern mit gleichem Inhalt. Es geht darum, dass auch im ambulanten Setting das Thema Queerness verankert wird, denn auch da fehlt es an Wissen, was sich auf die Betreuung auswirkt. Deshalb haben wir mit der Spitex Bern, der grössten Organisation im Kanton Bern mit 420 Mitarbeiterinnen, Kontakt aufgenommen. Es gibt über 100'000 queere «Babyboomer» in der Schweiz, die früher oder später ambulante Pflegedienst-

leistungen in Anspruch nehmen, bevor der Übertritt ins Pflegeheim erfolgt. Das Konzept musste für die Spitex etwas angepasst werden. Ein grosser Unterschied zum stationären Bereich ist, dass in den Heimen 50–60 Prozent der Pflegenden keine vertiefte Ausbildung haben und zusätzlich meist grössere sprachliche, wie auch kulturelle Barrieren bestehen, während bei der Spitex Bern ein grösserer Anteil von Diplomierten und FaGe (Fachleute Gesundheit) arbeiten, was es natürlich vereinfacht.

Die Spitexeinsätze sind oft kurzfristig und finden bei den Personen zu Hause statt, nicht in der bekannten Heimstruktur. Wichtige Themen sind auch Transsexualität sowie HIV-Infektionen im Alter, über die Spitexmitarbeiter:innen unbedingt Bescheid wissen müssen. Die Hauptthematik ist bei beiden Projekten aber dieselbe: Es geht um eine personenzentrierte Pflege für queere Personen, um mehr Sensibilität im Umgang und insbesondere um den Abbau von Diskriminierungsverhalten, das teilweise auch unbewusst geschieht.

**Angesichts von Pflegenotstand und Zeitmangel: Besteht unter den Pflegenden überhaupt die Motivation für zusätzliche Weiterbildungen?**

**Maja Ulli:** Lebenslanges Lernen gehört in jedem Berufsfeld dazu. Auch in der Pflege müssen wir immer wieder neue Sachen lernen. Es sind primär nicht nur die Pflegenden, die «investieren» sollen, sondern es sind vor allem auch die Pflegeeinrichtungen, die Zeit und Geld dafür bereitstellen müssten. Gerade Themen, die viel mit der Haltung zu tun haben, benötigen Engagement, viel Zeit und Finanzen von der Führung bis zur Basis. Pflegende möchten den Bewohnenden eine individuelle Pflege zukommen lassen. Sie lernen dies in den Aus- und Weiterbildungen. Motivation und Interesse gehen jedoch sehr oft verloren, wenn sie aus Zeitmangel nicht so arbeiten können, wie sie es eigentlich gelernt haben.

**Wenn die Pilotstudie zu Ende ist, wie sorgt ihr für Verankerung und Verbreitung des neu erarbeiteten Knowhows?**

**Hugo Zimmermann:** Das Projekt wird im Herbst 2027 abgeschlossen. Der Verein queerAltern Bern ist und bleibt der Träger der Initiative. Wir erarbeiten im Verlauf des Projektes Schulungsunterlagen, Handbücher und Webseiten, die eine Weiterverbreitung in andere Heime und Spitexe fördern sollen. Dank der engen Zusammenarbeit mit dem grössten Branchenverband CURAVIVA mit über 3000 Mitgliedern und der Teilnahme an Kongressen wie dem Nationalen Pflegekongress sorgen wir schon jetzt dafür, Interessierte über das Projekt zu informieren. Wichtig ist, dass mehr als zehn mitarbeitende Personen von queerAltern Bern kein Honorar für ihre Arbeit erhalten. Da dies im Antrag an die Geldgeber nicht vorgesehen war, fliessen diese Gelder in einen Fonds im Verein, der nach Projektende zur Weiterführung der Initiative dienen wird.

*Ich möchte, dass ich mein Schwulsein absolut offen leben kann, wenn ich pflegebedürftig werde.*

**Hugo Zimmermann**

Bild: Stadt Bern



## Kein Grund zur Entwarnung

In zahlreichen Ländern weltweit werden homosexuelle Handlungen strafrechtlich verfolgt und mit langjährigen Haftstrafen oder gar Todesstrafen gebüsst. Ebenfalls werden jährlich Hunderte von Transpersonen verbal und physisch angegriffen und ermordet. Auch in der Schweiz galt Homosexualität lange als Krankheit und war bis 1982 strafbar. Vorurteile, Diskriminierung und Angriffe bestehen leider weiterhin.

### Diskriminierung geschieht oft subtil. Wie sollen Institutionen konkret mit Vorurteilen und diskriminierendem Verhalten umgehen?

**Maja Ulli:** Es braucht als Erstes eine klare Haltung der Pflegeeinrichtung zum Thema Diskriminierung. Vorurteile und diskriminierendes Verhalten gegenüber Minderheiten müssen durch Sensibilisierung, Schulungen und Antidiskriminierungsrichtlinien angegangen werden. Dies gilt für alle Arten von Diskriminierung. Die Mitarbeitenden müssen wissen, wie man darauf reagieren soll, und was es für Massnahmen gibt. Betroffene, ob Bewohnende oder Mitarbeitende, sollten schnellen Zugang zu Hilfsangeboten bekommen. Die

Pflegeeinrichtung könnte beispielsweise festlegen, bei welcher institutionsinterner Person man sich für Beratung und Information über mögliche Vorgehensweisen melden kann. Ebenfalls könnten bei Team- oder Fallbesprechungen Reflexionen zum Thema Diskriminierung regelmässig traktandiert werden.

### Ihr investiert beide im Ruhestand unentgeltlich enorm viel Energie. Woher kommt dieses Herzblut und gibt es persönliche Beweggründe?

**Hugo Zimmermann:** Das Herzblut kommt sowohl von der Begeisterung für grosse Projekte wie auch aus persönlicher Betroffenheit. Ich leitete in meiner früheren beruflichen Tätigkeit bei der Nationalen Förderagentur u. a. eine nationale Bildungsinitiative bei der Innosuisse an Schweizer Hochschulen. Nun kann ich ohne Druck einem wirklich brennenden Thema nachgehen, das mich auch selbst betrifft. Als ich nach 20 Jahren Ehe mit 42 Jahren mein Coming out hatte, erlebte ich sehr viel Diskriminierung. Daher wagte ich bis zur Pensionierung nicht, mich in meinem beruflichen Umfeld zu outen. Das ist jetzt anders. Seit 2 ½ Jahren bin ich mit einem Mann glücklich verheiratet und

**Sichtbarkeit:** Pride-Flaggen am Berner Bahnhof zeigen Farbe und machen Queerness im Alltag sichtbar.

lebe mein Schwulsein absolut offen. Ich möchte, dass ich dies, wenn ich pflegebedürftig werde, weiter in der Offenheit leben kann. Ich arbeite täglich in diesem Projekt und das Feedback von den Pflegeinstitutionen und der Presse zeigt, dass sich bis jetzt noch niemand in der Schweiz diesem Thema der queersensiblen Pflege und Betreuung angenommen hat. Das ist mein Ansporn, wirklich etwas bewegen zu können, das nicht nur mir, sondern 13 Prozent der Bevölkerung dienen soll.

**Maja Ulli:** Ich habe mein ganzes berufliches Leben mit viel Herzblut in der Pflege gearbeitet. Ganz besonders liegen mir jedoch die alten Menschen am Herzen. Sie erfahren in unserer Gesellschaft nicht besonders viel Wertschätzung, wenn sie nicht mehr «produktiv» sein können. Es gibt auch eine Altersdiskriminierung. Gleichzeitig möchte ich mich für die Langzeitpflege engagieren, welche viel besser ist als ihr negativer Ruf. Pflegende verdienen viel Achtung, denn die Ansprüche, die an sie gestellt werden, sind gross. Sie müssen eine riesige Vielfalt an Menschen in verletzlichen Situationen pflegen und betreuen können. Deshalb ist es mir wichtig, dass wir vorhandenes Fachwissen, Konzepte und Pflegestandards mit dem noch neuen Thema «Queer» verknüpfen. Die Mitarbeitenden der Pflegeinstitutionen sollen nicht nur als «Mangelwesen» gesehen werden. Sie können eine weitere Sensibilität für eine verletzte Menschengruppe erwerben. Diese Offenheit kommt letztendlich allen zugute.

Ich persönlich habe nach meinem Coming-Out immer in verschiedenen LGBTIQ+ Organisationen mitgewirkt. Die queere Community bedeutet für mich eine Kraftquelle und dank ihr haben wir bereits sehr viel erreicht. Meine erste Gruppe, in der ich mitgewirkt habe, war eine lesbische Müttergruppe. Da gab es die Regenbogenfamilie noch nicht. Es folgte die Mitarbeit beim Swiss-LGBTI-Label und die Vorstandsarbeit in einem beruflichen queeren Netzwerk. Nun, fast 40 Jahre später, bin ich Mitglied beim Verein queerAltern und engagiere mich bei queer key. Dies ist für mich ein schöner und stimmiger Weg. □

