

Abschlussbericht Projekt „queer key“ – Arbeitspaket 2: Bestandesaufnahme

Berichtsdatum:	20. Juli 2026
Projektstand:	nach Abschluss der Bestandesaufnahme in den Heimen
Leitung des AP2:	Sabina Misoch, BFH (verantwortlich für das AP2 seitens BFH)
Berichterstattung:	Sabina Misoch
Adressat*in:	Age-Stiftung (Förderinstitution)

1. Geplante empirische Datenerhebungen und Dokumentanalysen

Das Arbeitspaket 2 des Projektes queer key sieht eine Bestandesaufnahme vor. Diese bildet die Grundlage für die daran anschliessenden Sensibilisierungsmassnahmen. Geplant waren drei verschiedene Ebenen der Analyse:

- a) Befragung der Bewohnenden & Mitarbeitenden
- b) Dokumentenanalyse und Webseitenanalyse
- c) Durchführung von Fokusgruppen

Die Befragungen der Bewohnenden und Mitarbeitenden (a) wurden im Herbst/Winter 2025 begonnen (Erarbeitung der Messinstrumente) und dann im Januar und Februar 2026 in den teilnehmenden Heimen durchgeführt (mehr dazu Kap 1 und Kap 2).

Es zeigte sich recht schnell, dass keine Dokumentenanalyse (b) durchgeführt werden wird, da in keinem der teilnehmenden Heime Unterlagen zum Thema LGBTAIQ+ vorlagen, die in eine solche Analyse hätten einbezogen werden können. Eine Analyse der öffentlich zugänglichen Webseiten der vier teilnehmenden Heime mittels der angewandten Suchbegriffe «Queer», «Homosexuell», «Trans», «lesbisch», «schwul», «sexuell», «inklusiv» und «Diversität» zeigte, zeigte auch, dass auf keiner Webseite Vielfalt erkennbar dargestellt wurde. Ausnahme bildete dabei das Heim Mühlehalde in Zürich: Die Stiftung Mühlehalde benennt «Inklusion» zwar dezidiert als Stiftungszweck und als Weg zu mehr Lebensqualität, bezieht sich aber dabei ausschliesslich auf den Einbezug von betagten, blinden und sehbehinderten Menschen. Fazit: auch in der Analyse der Webpräsenzen der teilnehmenden Heime wurde Queerness nicht sichtbar.

Die Durchführung von Fokusgruppen (c) wurde nach der erfolgten Befragung (a) der Bewohnenden und Mitarbeitern im Projektteam kritisch diskutiert und bereits im Januar entschieden, auf diese zu verzichten: «Die Co-Projektleitung hat die Durchführung der Fokusgruppen (wie im Antrag gegenüber der Age Stiftung ursprünglich geplant) auch mit PL AP 3 der BFH, Peter Wolfensberger, besprochen und entschieden auf die Durchführung zu verzichten. Wir denken, dass wir mit der Fachgruppe, die wir in AP3 in den 4 Pilotheimen

etablieren werden, ähnlich systematische Ergänzungen zur Ist-Aufnahme der Situation erhalten werden. Zudem haben wir in den Befragungen der Bewohner*innen und Mitarbeiter*innen auch qualitative Ansätze, die als Grundlage für das AP3 dienen.» (Zitat aus Statusbericht des Projektes vom 20. Januar 2026; siehe Anhang 3 diese Berichts).

2. Vorbereitung und Durchführung der Befragungen

Um die Datenerhebungen in den vier teilnehmenden Heimen vorzunehmen, wurden in den Institutionen zwei Befragungen durchgeführt: (1) zum einen wurden die Bewohnenden befragt und (2) zum anderen die Mitarbeitenden der Altersinstitutionen. Die dazu eingesetzten Fragebögen wurden von der BFH in enger Zusammenarbeit mit qAB (queer Altern Bern) erstellt, da es gerade bei der Thematik LGBTAIQ+ darauf ankommt, eine adäquate und queersensible Sprache zu verwenden. Die zusammen mit qAB erarbeiteten Fragebögen für Bewohnende wurden durch Personen 65+ (nicht aus der späteren Stichprobe) einem Pre-Test unterzogen, um die Verständlichkeit der Fragen, Unklarheiten oder andere Hürden zu identifizieren, um die Datenqualität zu sichern. Die Fragebögen wurden in Deutsch verfasst, für das Heim Schlössli wurden auch französische Fragebögen zur Verfügung gestellt (diese wurden von einer Muttersprachlerin gegengelesen). Die Fragebögen sowohl für die Bewohnenden als auch für die Mitarbeitenden finden sich im Anhang 1 und 2 dieses Berichts.

Die Fragebögen wurden Ende 2025 / Januar 2026 fertiggestellt und die Befragungen daran anschliessend gestartet. Die Befragung der Bewohnenden wurde als paper-pencil Befragung umgesetzt um dem Tatbestand der Fragilität der Teilnehmenden Rechnung zu tragen. Vielen der Befragten war ein selbständiges Ausfüllen der Bögen nicht möglich und das Ausfüllen der Bögen wurde durch die Pflegefachpersonen der jeweiligen Institution unterstützt. Die Mitarbeitenden der vier teilnehmenden Heime wurden durch eine Online-Befragung befragt, da auszugehen war, dass diese Stichprobe durch dieses Medium erreichbar ist und so ein guter Rücklauf ermöglicht wird.

3. Auswertung der Befragung Bewohnende

Die beteiligten Institutionen der Befragung sind das Heim Mühlehalde in Zürich (54 Bewohnende), das Domicil Spitalacker in Bern (120 Bewohnende), das Heim Weiermatt in Münchenbuchsee (63 Bewohnende) und das Heim Schlössli in Biel (80 Bewohnende).

Die Rücklaufquoten variieren zwischen den Heimen: Drei Heime erzielten eine gute Quote von rund 30% (Spitalacker 30%, Schlössli 30%, Weiermatt 23,81%), während die Mühlehalde mit nur 16,67% eine eher geringe Beteiligung aufwies. Insgesamt füllten 84 Personen aus den vier Heimen den Fragebogen aus bzw. mit Unterstützung der Pflegefachpersonen.

Heim	Bewohnende	Rücklauf	Rücklaufquote
Heim Mühlehalde ZH	54	9	16.67%
Heim Domicil Spitalacker BE	120	36	30.00%
Heim Weiermatt, Münchenbuchsee	63	15	23.81%
Heim Schlössli Biel	80	24	30.00%

Insgesamt haben 84 Personen (Bewohnende) aus den vier teilnehmenden Heimen an der Befragung teilgenommen. In Bezug auf die Geschlechterverteilung waren 64 Personen

weiblich (76.2%), 17 Personen männlich (20.2%), zwei Personen nicht-binär bzw. genderqueer (2.4%) und eine Person trans Frau (1.2%). Hinsichtlich der sexuellen Orientierung bezeichneten sich 69 Personen als heterosexuell (82.1%), vier Personen wählten «anderes» (4.8%), zwei Personen gaben lesbisch an (2.4%), zwei Personen queer bzw. nicht anders definiert (2.4%), eine Person schwul (1.2%), und sechs Personen beantworteten die Frage nicht (7.1%).

Die zentralen inhaltlichen Ergebnisse über alle Heime hinweg zeigen einen deutlichen Handlungsbedarf im Bereich Vielfalt und Sichtbarkeit. Rund 6,6% der Befragten gaben an, diskriminierende Erfahrungen gemacht zu haben. Zusätzlich wollten 13,2% bei dieser Frage keine Antwort geben; die Auswertung weist darauf hin, dass es sich auch hier um verdeckte Diskriminierungserfahrungen handeln könnte, was den Anteil auf fast 20% erhöhen würde – ein potenziell alarmierender Wert.¹ Nicht alle Befragten fühlen sich stets akzeptiert und respektiert in ihrem Heim. Rund 29% gaben an, sich selten oder nie frei zu fühlen, über ihr Leben oder ihre Partnerschaften im Heim offen zu sprechen. Etwa 8% haben das Gefühl, dass andere Mitbewohnende selten offen gegenüber Vielfalt sind, während dieses Gefühl beim Personal mit nur 1,6% deutlich geringer ausgeprägt ist.

Ein besonders markanter Befund betrifft die Sichtbarkeit anderer Lebens- und Liebesformen: Rund 70% der Befragten gaben an, dass solche Formen in ihrem Heim nicht oder kaum sichtbar seien, wobei dieser Wert beim Schlössli besonders hoch und bei der Weiermatt besonders niedrig war. In den meisten Heimen liegen zudem keine Informationen zu Lebens- und Liebesvielfalten vor – mit Ausnahme der Weiermatt. Hier zeigt sich ein grosser Bedarf an Sensibilisierung und Sichtbarmachung von Vielfalt.

Im Folgenden werden die einzelnen teilnehmenden Heime in Bezug auf zentrale Fragestellungen verglichen:

- Identität/sexuelle Orientierung der Bewohnenden
- Wie fühlen sich Bewohnende im Heim respektiert
- Wie offen ist das Personal gegenüber Vielfalt
- Ist Vielfalt im Heim d.h. verschiedene Lebens- und Liebesweisen im Heim sichtbar

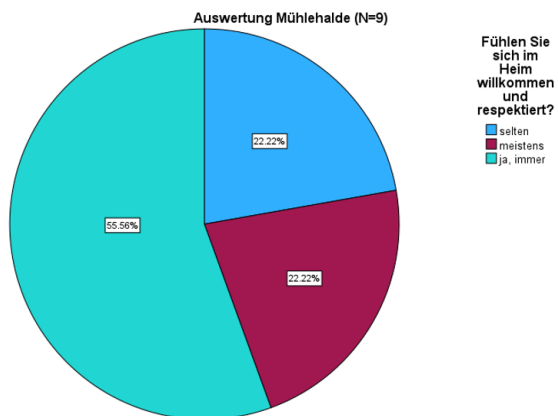
3.1. Mühlehalde

Die Einzelauswertungen pro Heim bestätigen das Gesamtbild mit standortspezifischen Nuancen. In der Mühlehalde (9 Rückmeldungen von 54 Bewohnenden) lassen sich bei der eher geringen Anzahl an verwertbaren Fragebögen kaum quantitative Aussagen treffen und

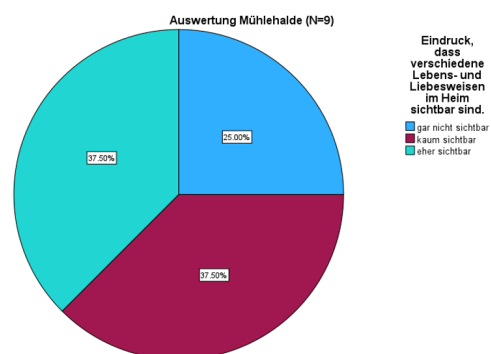
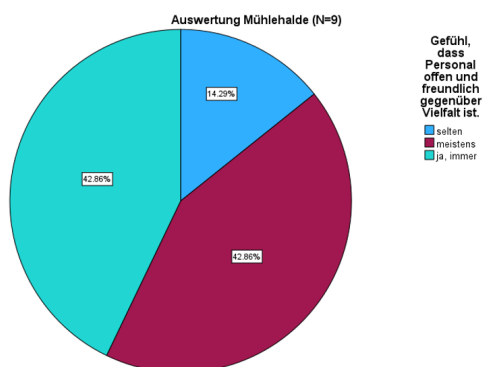
¹ Bei den durchgeführten Korrelationsanalysen zeigte sich, dass diese Erfahrungen von Diskriminierung nicht mit sexueller Orientierung bzw. nicht heteronormativer Sexualität zusammenhängen: es zeigte sich ein signifikanter Zusammenhang mit dem in der Befragung angegebenem Geschlecht, so dass Diskriminierungserfahrungen vor allem von nicht-binären oder transidenten Menschen berichtet werden. Aber es ist davon auszugehen, dass Diskriminierungserfahrungen von Menschen in Heimen vorliegen, die nicht mit Queerness zusammenhängen.

die Ergebnisse ausschliesslich auf diese Institution bezogen sind mit Vorsicht zu interpretieren.

Fühlen Sie sich im Heim willkommen und respektiert: Hier klingen 22,2% der Bewohnenden, die sich selten willkommen oder respektiert fühlen, zunächst alarmierend, betreffen aber faktisch «nur» zwei Personen.



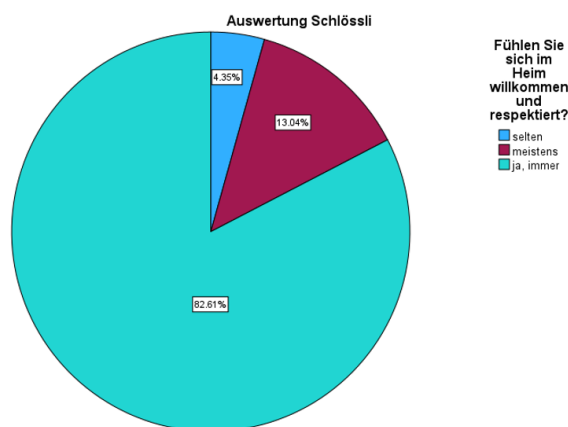
Vielfalt und Sichtbarkeit von Vielfalt im Heim:



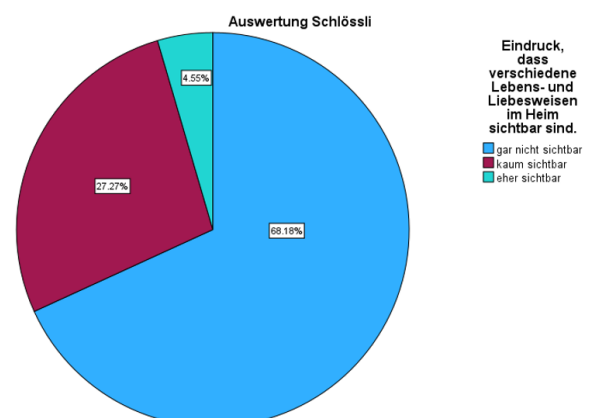
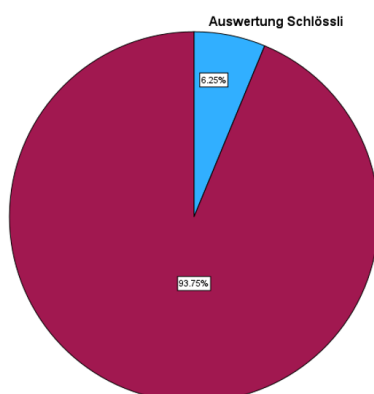
3.2. Schlössli

Im Schlössli (24 Rückmeldungen von 80 Bewohnenden, Rücklaufquote 30%) waren 16 Personen weiblich (66.7%), 7 männlich (29.2%) und eine Person trans Frau (4.2%); die sexuelle Orientierung verteilte sich auf 22 heterosexuelle Personen (91.7%), eine queere Person (4.2%) und eine Person ohne Antwort (4.2%).

Die Angaben der Befragten Bewohnenden hinsichtlich des Gefühls sich willkommen und respektiert zu fühlen fallen hier durchweg sehr positiv aus: 82.61% fühlen sich immer und 13.04% meistens respektiert und willkommen. Das sind bezogen auf die Anzahl der Bewohnenden 23 Personen, so dass im Schlössli eine Person angibt, sich selten respektiert und willkommen zu fühlen.



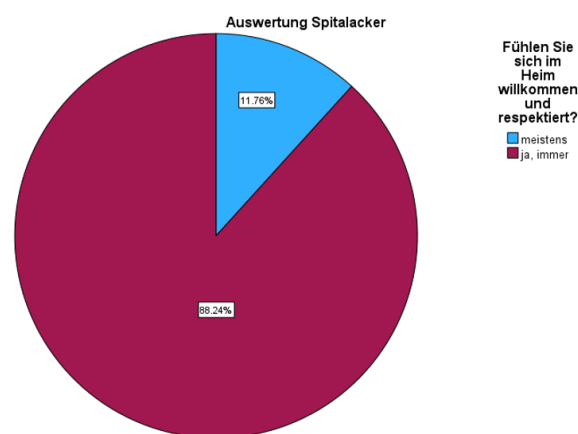
Hinsichtlich der Offenheit des Personals gegenüber Vielfalt und der Sichtbarkeit von Vielfalt im Heim zeigt sich folgendes Bild: Das Personal wird positiv als sehr offen und freundlich gegenüber Vielfalt wahrgenommen, wohingegen die Sichtbarkeit von Vielfalt im Hinblick auf Lebens- und Liebesweisen im Heim als kaum oder gar nicht sichtbar wahrgenommen wird.



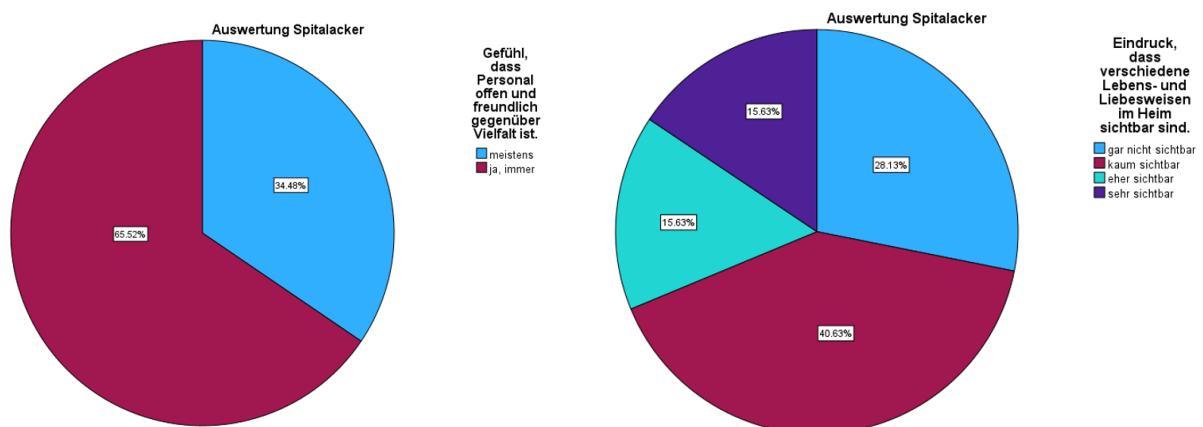
3.3. Spitalackerpark

Im Spitalackerpark (36 Rückmeldungen von 120 Bewohnenden, Rücklaufquote 30%) waren 28 Personen weiblich (77.8%), 7 männlich (19.4%) und eine Person nicht-binär (2.8%); 28 Personen bezeichneten sich als heterosexuell (77.8%), eine als schwul (2.8%), drei wählten «andere» (8.3%) und vier beantworteten die Frage nicht (11.1%). Bei den Bemerkungen zur Kategorie «andere» wurde zweimal asexuell und einmal «normal» angegeben.

Auf die Frage, ob sich die Bewohnenden im Heim willkommen und respektiert fühlen, antworteten 88.24% dass dies immer der Fall sei. 11.76 gaben an, dass das meistens der Fall sei und gar niemand war der Ansicht, dass das selten oder nie der Fall wäre.



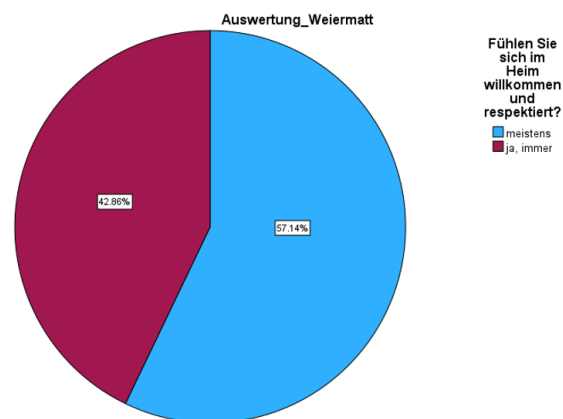
Bezüglich der Offenheit des Personals und der Sichtbarkeit von queerer Vielfalt zeigte sich folgendes Bild: das Personal wird von allen die den Fragebogen ausgefüllt haben als meistens oder immer offen und freundlich gegenüber Vielfalt wahrgenommen. Hinsichtlich der Sichtbarkeit queerer Vielfalt im Heim zeigt sich ein differenziertes Bild: hier gab die Mehrheit an (68,65%) an, dass diese gar nicht oder kaum sichtbar wäre.



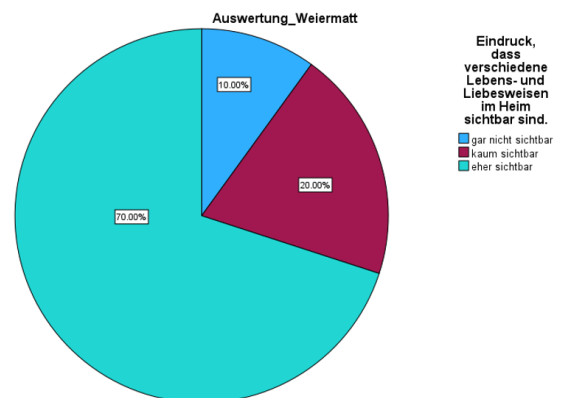
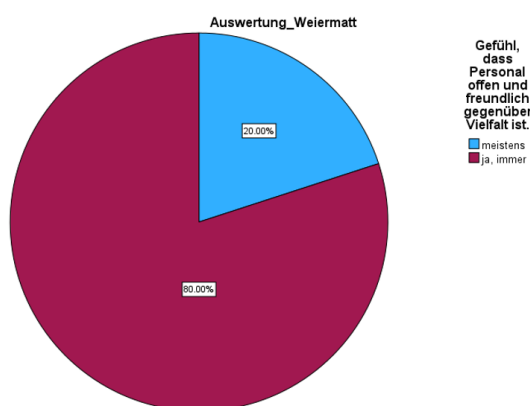
3.4. Weiermatt

In der Weiermatt (15 Rückmeldungen von 63 Bewohnenden, Rücklaufquote 23,81%) waren 14 Personen weiblich (93.3%) und eine Person männlich (6.7%); 13 Personen gaben sich als heterosexuell (86.7%) und zwei als lesbisch (13.3%) an.

Bei der Befragung zeigte sich im Hinblick auf das Gefühl sich im Heim willkommen und respektiert zu fühlen ein durchweg positives Bild:



In Bezug auf die Offenheit der Mitarbeitenden und in Bezug auf die Sichtbarkeit von queerer Vielfalt im Heim zeigte sich bei Weiermatt ein durchweg positives Bild mit viel Offenheit und Sichtbarkeit von Vielfalt:



3.5. Zusammenfassung Befragung Bewohnende

Zusammenfassend zeigt die Befragung der Bewohnenden in den vier teilnehmenden Institutionen, dass trotz einer überwiegend positiven Grundstimmung in den Heimen und des zumeist als respektvoll erlebten Miteinanders mit dem Personal erhebliche Lücken in der Sichtbarkeit und Akzeptanz von queerer Vielfalt bestehen. Ca. 29% fühlen sich selten oder nie frei, über ihr Leben/Partnerschaften im Heim frei zu sprechen und nicht alle 100% der Befragten fühlen sich immer akzeptiert und respektiert in ihrem Heim. 6,6% der Befragten gaben dezidiert an, diskriminierende Erfahrungen gemacht zu haben, wobei 13,2% bei dieser Frage angaben, keine Antwort geben wollten. Wenn wir davon ausgehen, dass es sich hier eventuell doch auch um diskriminierende Erfahrungen handelt, dann könnten das bis fast zu 20% sein, das wäre sehr alarmierend.

Offenheit gegenüber Vielfalt wird bei den anderen Bewohnenden (ca. 8% haben das Gefühl, dass andere Mitbewohnende selten offen gegenüber Vielfalt sind) schlechter eingeschätzt als beim Personal.

Der hohe Anteil an Bewohnenden, die nicht frei über ihre Lebens- und Partnerschaftsformen sprechen können, sowie die geringe Sichtbarkeit nicht-heteronormativer Lebensweisen und anderer Form von Vielfalt in den teilnehmenden Institutionen (bei Schlössli besonders hoch, bei Weiermatt besonders niedrig) verdeutlichen den Bedarf an Sensibilisierung, Information und konkreten Massnahmen zur Förderung eines inklusiven Zusammenlebens.

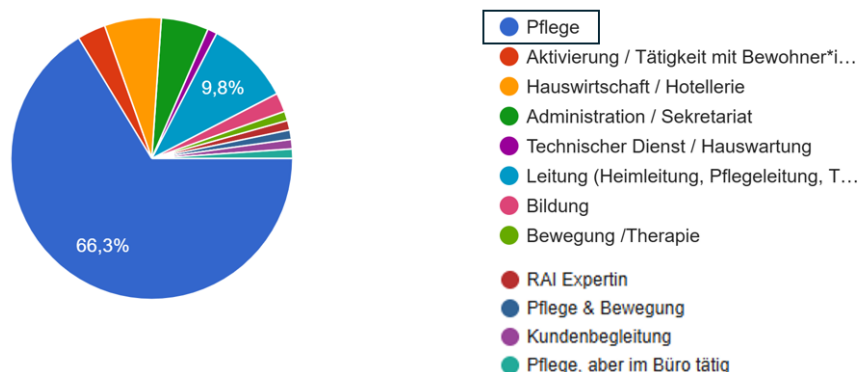
4. Auswertung der Befragung Mitarbeitende

4.1. Befragung Mitarbeitende in den vier teilnehmenden Heimen

Es wurden in allen vier teilnehmenden Heimen parallel oder kurz nach den Bewohnenden auch die Mitarbeitenden per online-Fragebogen befragt. Insgesamt nahmen 94 Mitarbeitende an der Befragung teil, wobei sich die Teilnehmenden wie folgt auf die Standorte verteilen: 31 Personen aus dem Spitalackerpark, 35 aus der Weiermatt, 17 aus Biel/Bienne, 10 aus der Mühlehalde und eine Person ohne Ortsangabe. Die meisten der Befragten sind dabei aus der Pflege:

In welchem Bereich arbeiten Sie?

92 Antworten

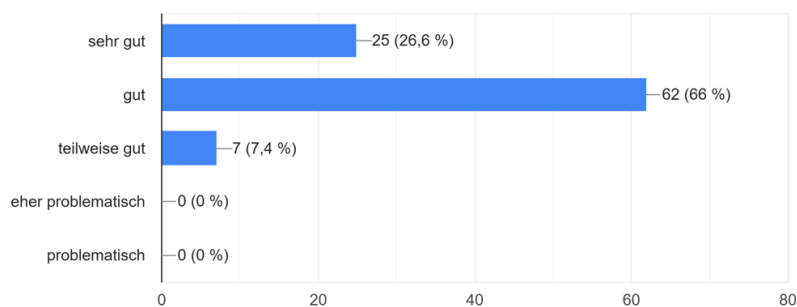


Die Befragung gliederte sich in mehrere thematische Blöcke. Zu den Kernthemen gehören das Zusammenleben im Heim, der Umgang der Bewohnenden untereinander und mit dem Personal, das Auftreten von Konflikten und Spannungen, die Sichtbarkeit von Vielfalt, die Offenheit gegenüber Diversität, diskriminierende Vorfälle, vorhandene Ansprechpersonen, Schulungen im Bereich Diversität, Leitlinien und Konzepte sowie Supervisionen und das interne Meldesystem.

Bezüglich des Zusammenlebens im Heim zeichnet sich in der Mitarbeitendenbefragung ein durchweg sehr positives Bild:

Wie beurteilen Sie das Zusammenleben im Heim insgesamt?

94 Antworten

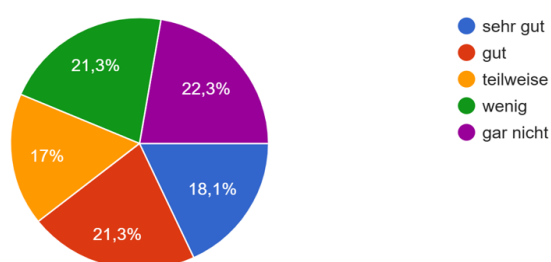


Trotzdem wurden Konflikte zwischen Bewohnenden und Personal bei der Mitarbeitendenbefragung genannt und im freien Eingabefeld des Fragebogens zahlreiche entsprechende Situationen geschildert: Meinungsverschiedenheiten, Anzüglichkeiten und Belästigungen, mangelnder Respekt gegenüber dem Personal, zu hohe Erwartungen an das Pflegepersonal sowie Neid und Missgunst unter Bewohnenden. Auch Aggressionen gegenüber dem Pflegepersonal, Rassismus seitens der Bewohnenden gegenüber ausländischen Mitarbeitenden und herausfordernde Situationen im Umgang mit kognitiv eingeschränkten Personen werden genannt. Das Zusammenleben wird von spannungsgeladenen Situationen geprägt, die zum Pflegealltag gehören und Geduld sowie Deeskalationskompetenz erfordern.

Die Sichtbarkeit von Vielfalt im Sinne von Geschlechtsidentitäten und Liebesformen sind eher gering: 43.6% geben an, dass diese wenig oder gar nicht sichtbar sind, 39.4% dass diese sehr gut oder gut sichtbar sind und 17% sehen die Sichtbarkeit teilweise gegeben.

Wie gut ist Vielfalt von LGBT+ Menschen im Heim sichtbar und integriert (unterschiedliche Liebesformen, Geschlechtsidentitäten)?

94 Antworten



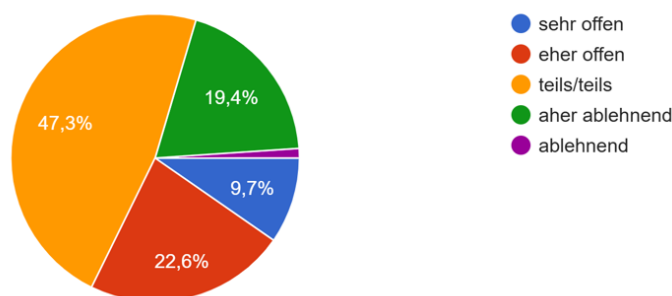
Hinsichtlich der Aktivitäten, die Vielfalt berücksichtigen, wurden im freien Eingabefeld unter anderem Seelsorge, ein Verein für multireligiöse Begleitung, generationenübergreifende Projekte, Angebote für Bewohnende aus dem Quartier sowie gemischte Anlässe für deutsch- und französischsprachige Bewohnende erwähnt. Auch hier findet sich keine Nennung eines Angebots, das Queerness adressieren würde. Diskriminierende Vorfälle von Bewohnenden gegenüber ausländischen Mitarbeitenden wurden ebenfalls berichtet.

Ein zentrales Thema der Befragung sind die grössten Herausforderungen im Bereich Zusammenleben und Vielfalt. Die Mitarbeitenden benennen vor allem den Generationenkonflikt als Hauptproblem: Die aktuelle Bewohnergeneration sei häufig zu wenig sensibilisiert für Themen wie Diversität und LGBTAIQ+. Viele ältere Bewohnende hätten gelernt, über solche Themen nicht offen zu sprechen, und empfänden moderne Begrifflichkeiten als schwer verständlich. Früher sei Homosexualität verboten gewesen, und um Haltungen zu ändern, brauche es ein Gefühl der Sicherheit und Selbstreflexionsfähigkeit – beides sei im Alter oft eingeschränkt. Es wird im Weiermatt insbesondere hervorgehoben, dass die aktuelle Bewohnergeneration – gerade im ländlichen Raum um Bern – kaum über ihre sexuelle Orientierung spreche, das Thema aber in Zukunft zunehmend relevant werde und Weiterbildungen und Standards nötig seien. Weitere Herausforderungen sind mangelnde Akzeptanz, kulturelle Unterschiede unter den Mitarbeitenden (ein Heim beschäftigt Mitarbeitende aus 26 verschiedenen Nationen), Sprachbarrieren, religiöse Differenzen und die fehlende Thematisierung von Vorurteilen.

Die Offenheit der Bewohnenden gegenüber Vielfalt wird von den Mitarbeitenden wie folgt eingeschätzt: 32.3% denken, dass die Bewohnenden hier sehr oder eher offen sind, 47,3% sehen das gemischt und 20.4% denken, dass eher keine Offenheit vorliegt.

Wie offen schätzen Sie die Bewohner*innen gegenüber Vielfalt ein?

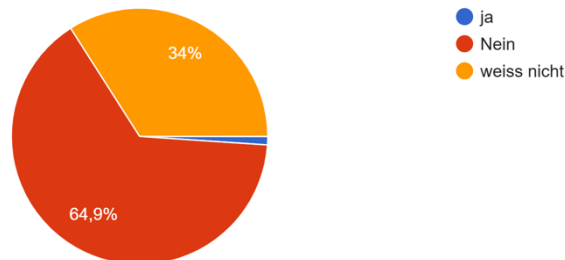
93 Antworten



In einer Frage, in der es dezidiert um Erfahrungen der Diskriminierung vor dem Hintergrund von LGBTAIQ+ ging zeichnete sich folgendes Bild, dass 1.1% angaben, hier von einem Vorfall zu wissen (eine Person der befragten Mitarbeiter*innen der teilnehmenden Institutionen), aber 34% die angaben, das nicht zu wissen (und es deswegen auch nicht klar verneinen zu können).

Gab es in den letzten 12 Monaten diskriminierende Vorfälle gegenüber LGBT+ Menschen oder Mitarbeiter*innen? (Dazu gehören auch Situationen...ihnen nicht anspricht = sogenanntes „Othering“.)

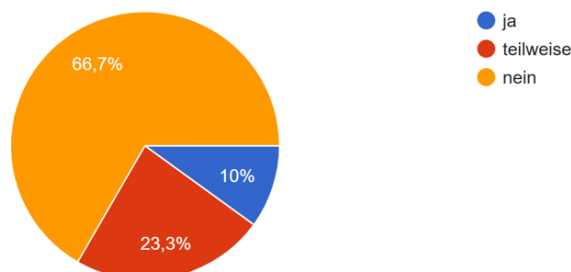
94 Antworten



Bezüglich gewünschter Mittel und Unterstützungen äussern die Mitarbeitenden vielfältige Bedürfnisse: Weiterbildungen und regelmässige Schulungen werden am häufigsten genannt, gefolgt von externer Beratung, Informationsmaterial wie Flyern und Broschüren, Workshops mit Fachstellen oder LGBTAIQ+-Organisationen, Perspektivenwechsel durch Betroffene ausserhalb der Institution, Fallbesprechungen sowie niederschwellige Inputreferate an Teamsitzungen. Auch Konzepte für den Umgang der Mitarbeitenden mit Vielfalt fehlt in den Heimen:

Gibt es Leitlinien oder Konzepte zum Umgang mit Vielfalt?

90 Antworten



Auf die Frage, was verbessert werden sollte, um Bewohnende besser zu unterstützen, werden wiederholt die Punkte offene Kommunikation, mehr Zeit für die Betreuung, Sensibilisierung und Schulung der Mitarbeitenden, das Definieren von Ansprechpersonen sowie das Sichtbarmachen von Offenheit genannt. Einige Mitarbeitende betonen, dass das Bewusstsein für die Lebensrealität queerer Menschen vor 40 Jahren beim Personal geschärft werden müsse. Andere Stimmen hingegen vertreten die Meinung, man sei mit dem Thema noch fünf bis zehn Jahre zu früh unterwegs.

In den offenen Rückmeldungen zeigt sich ein differenziertes Bild: Einzelne Mitarbeitende berichten von positiven Erfahrungen – beispielsweise wurde das Outing von Mitarbeiter*innen von Bewohnenden gut aufgenommen. Andere betonen die Notwendigkeit von mehr Personal und Qualität sowie einer Haltung, die den Menschen in den Mittelpunkt stellt. Die Kommunikation wird teilweise als oberflächlich und bevormundend beschrieben, und es werden fehlende Haltungen im Umgang mit Menschen kritisiert.

4.2. Zusammenfassung der Befragung der Mitarbeitenden

Insgesamt zeichnet die Befragung der Mitarbeitenden der vier teilnehmenden Heime das Bild einer Heimlandschaft, in der Vielfalt und Diversität zunehmend als relevante Themen erkannt werden, der konkrete Handlungsbedarf aber stark von der Bewohner*innengeneration, dem kulturellen Hintergrund der Mitarbeiter*innen und den jeweiligen Standortbedingungen (evtl. Einstellung der Heimleitung) abhängt. Der durchgehende Tenor lautet, dass Schulungen, offene Kommunikation, definierte Ansprechpersonen und externe Unterstützung die wichtigsten Hebel für Verbesserungen darstellen würden, um eine queersensible und auch ansonsten Vielfalt gerecht werdende Pflege zu ermöglichen. Erwünscht sind hierzu dezidierte Schulungen, Ausarbeitung von Leitbildern für die Institution und allgemein eine offene, respektvolle und vielfaltermöglichende Kommunikationskultur.

Bern, 20. Juli 2026

Sabina Misoch

Verantwortliche für das AP2 seitens der BFH