



Berner  
Fachhochschule



## LGBTAIQ+ in Alters- und Pflegeheimen

- ▶ Wirtschaft
- ▶ Gesundheit

# Inhalt

## 1 Einleitung

### **Handlungsansätze**

- 5 Handlungsfeld 1: Diskriminierung vermindern
- 6 Handlungsfeld 2: Kompetenzvermittlung und Sensibilisierung der Mitarbeitenden
- 8 Handlungsfeld 3: Sichtbarkeit
- 9 Handlungsfeld 4: Personenzentrierte Pflege
- 10 Handlungsfeld 5: Angebotsgestaltung
- 12 Handlungsfeld 6: Angehörigenarbeit
  
- 14 Akteur\*innen
- 15 Vielfalt als Chance
- 16 Glossar
- 17 Team
- 17 Weiterführende Informationen

Impressum Juli 2023

Konzept und Realisierung: Martina Becker und Dr. Peter Wolfensberger

Inhalt und Texte: Martina Becker und Dr. Peter Wolfensberger

Gestaltung und Realisation: Etage Est GmbH

Illustrationen: Christoph Frei

Nutzungsrechte: Alle veröffentlichten Daten und Beiträge sind urheberrechtlich geschützt. Das gilt auch gegenüber Datenbanken und ähnlichen Einrichtungen. Die Reproduktion, ganz oder in Auszügen, durch Nachdruck oder andere Vervielfältigungsverfahren bedarf der vorherigen schriftlichen Zustimmung der Berner Fachhochschule Wirtschaft. Alle übrigen Rechte bleiben vorbehalten. Abdruckanfragen richten Sie bitte an die Berner Fachhochschule Wirtschaft.

# Einleitung

1

Alters- und Pflegeheime sind dem gesellschaftlichen Wandel und den sich verändernden Bedürfnissen ihrer Bewohner\*innen und deren Angehöriger unterworfen. Menschen unterschiedlichster Herkunft, Religionszugehörigkeit und vieler weiterer Differenzierungsmerkmale leben in Alters- und Pflegeheimen und werden von ebenso diversen Mitarbeitenden betreut.

Die veränderten Ansprüche an Alters- und Pflegeheime bedingen eine proaktive Auseinandersetzung mit Werten und Haltungen, um eine inklusive und vertrauensbildende Organisationskultur entwickeln und leben zu können, die es braucht, damit sich Bewohner\*innen und Mitarbeitende wohlfühlen.

In dieser Broschüre beschäftigen wir uns mit den Bedürfnissen von LGBTAIQ+ Bewohner\*innen und wie Alters- und Pflegeheime Mitarbeitende dabei unterstützen können, diesen gerecht zu werden.

## Ausgangslage

Schätzungen zufolge sind ungefähr 10 Prozent der Bevölkerung nicht heterosexuell<sup>1</sup> und etwa 1 Prozent identifiziert sich als transgender, nichtbinär oder genderfluid. Grundsätzlich identifizieren sich mehr jüngere Personen als queer als ältere. Während die Repräsentation von vor allem jüngeren queeren Menschen in der Gesellschaft zunimmt, trifft dies auf queere Personen im Alter noch kaum zu. Obwohl mehr jüngere Personen ihre sexuelle Orientierung oder Geschlechtsidentität offen kommunizieren, geht man davon aus, dass sich geschlechtliche und sexuelle Minderheiten anteilig über alle Altersgruppen erstrecken. Trotzdem ist dies in den meisten Alters- und Pflegeheimen noch kein Thema, was zu Diskriminierung und gesundheitlichen Nachteilen für die Betroffenen führen kann.

<sup>1</sup> Im folgenden Text verwenden wir Begriffe, die sich mit sexuellen Orientierungen und geschlechtlichen Minderheiten beschäftigen. Die Begriffe werden in einem Glossar auf Seite 16 der Broschüre erklärt.

## 2 **Queer, was?**

Queere Personen sind Menschen, die sich nicht der cis- (Geschlechtsidentität stimmt mit dem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht überein) heterosexuellen Mehrheit der Bevölkerung zugehörig fühlen. Ihre sexuelle oder romantische Orientierung ist divers und vielfältig und/oder sie identifizieren sich nicht mit dem ihnen bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht. Queer ist demnach ein Überbegriff für die sexuelle, romantische und geschlechtliche Vielfalt, für welche auch die Abkürzung LGBTQIA+ verwendet wird. Der Einfachheit halber bezeichnen wir in dieser Broschüre daher alle Menschen der LGBTQIA+ Community als queer, auch wenn sich einige von ihnen selbst nicht so bezeichnen würden.

### **Wieso unterscheiden sich die Bedürfnisse von queeren Personen im Alter?**

Viele ältere queere Menschen mussten in ihrem Leben ihre sexuelle oder romantische Orientierung oder ihre Geschlechtsidentität weitgehend geheim halten und konnten sie möglicherweise nicht leben. Dieses Versteckenmüssen und erlebte Diskriminierung prägen ihre Lebensgeschichten und haben möglicherweise auch Auswirkungen auf ihre körperliche und psychische Gesundheit. Auch die Lebenswelten von queeren Personen, die offen (out) leben konnten, unterscheiden sich in vielen Belangen von den Lebenswelten von cis-heterosexuellen Personen, da sich beispielsweise die rechtlichen Rahmenbedingungen erst über die letzten Jahre verbessert haben und ganz grundsätzlich die gesellschaftliche Akzeptanz zwar stetig wächst, doch das soziale Leben nach wie vor sehr heteronormativ geprägt ist. Diese Umstände erfordern von den Betreuenden in den Alters- und Pflegezentren eine erhöhte Sensibilität und Achtsamkeit im Umgang mit Themen rund um die Lebens- und Beziehungsgestaltung von queeren Menschen.

## Lebenswelten von queeren Personen

Grundsätzlich lässt sich sagen, dass die Lebenswelten von queeren Personen so vielfältig sind wie diejenigen von cis-heterosexuellen Menschen auch. Vielleicht sind sie sogar noch vielfältiger, da sie nicht so sehr von heteronormativen Mustern geprägt sind. Heute sehen wir zum Beispiel auch vermehrt Regenbogenfamilien, und Kinder können in queeren Beziehungen ebenso eine Rolle spielen wie in heterosexuellen. Trotzdem sind gerade bei älteren queeren Menschen möglicherweise die Kinderlosigkeit und oftmals auch die Einsamkeit ein grosses Thema. Fragen nach der Zugehörigkeit der Gemeinschaft und der Befriedigung von Bedürfnissen nach Nähe können für queere Personen im Alter sehr belastend sein und Befürchtungen und Ängste auslösen. Verbunden mit der Angst, auch im Alter noch Diskriminierung, Ausgrenzung und Ablehnung ausgesetzt zu sein, erfordern diese Aspekte erhöhte Aufmerksamkeit seitens der Institutionen im Alters- und Pflegebereich.

## Gesundheitliche Faktoren

Es ist wissenschaftlich gut belegt, dass Angehörige der queeren Community in verschiedenen Bereichen der Gesundheit, einschliesslich der psychischen Gesundheit, gegenüber nicht queeren Menschen benachteiligt oder stärker von Krankheit betroffen sind. Insbesondere im Zusammenhang mit psychischer Gesundheit lässt sich feststellen, dass queere Menschen stärker von psychischen Erkrankungen, zum Beispiel Abhängigkeitserkrankungen und Depressionen mit Suizidalität, betroffen sind. Dies wird unter anderem damit in Verbindung gebracht, dass Angehörige von Minderheiten verstärktem Stress, zum Beispiel durch Diskriminierungen oder Fremd- und Selbststigmatisierung und mangelndes Zugehörigkeitsgefühl, ausgesetzt sind.

# Handlungsansätze



# Diskriminierung vermindern

Um ein inklusives Umfeld in einem Alters- oder Pflegeheim zu schaffen, ist es von grundlegender Bedeutung, die Bewohner\*innen so umfassend wie möglich vor Diskriminierung zu schützen. Als bewusste Diskriminierung gelten Äusserungen oder Handlungen, die darauf abzielen, eine Person oder eine Gruppe von Personen aufgrund bestimmter Merkmale, zu denen Geschlecht, Geschlechtsidentität und sexuelle Orientierung gehören, in ihrer Würde herabzusetzen oder zu benachteiligen. Diskriminierendes Verhalten kann bis hin zu Belästigung, Drohung und Gewalt führen. Auch selbst ohne bewusste Absicht kann Diskriminierung gegenüber queeren Personen auftreten, sei es durch das Hegen von Vorurteilen oder Stereotypen, durch die Verwendung falscher Pronomen oder ein fehlendes Verständnis für unterschiedliche Familienstrukturen.

Diskriminierung in einem Alters- oder Pflegeheim kann von unterschiedlichen Seiten, d. h. von Mitbewohner\*innen, Angehörigen oder Besucher\*innen, aber auch von Mitarbeitenden ausgehen. Um queere Personen in Organisationen davor zu schützen, ist es notwendig, präventive und unterstützende Massnahmen einzuleiten und umzusetzen.

Eine klare Haltung der Organisation zum Thema Diskriminierung ist Voraussetzung für einen konstruktiven und reflektierten Umgang im Alltag. Wie soll auf Diskriminierung reagiert und welche Massnahmen sollen umgesetzt werden? Dabei können Ausführungsbestimmungen mit verschiedenen Eskalationsstufen und klare Verantwortlichkeiten innerhalb der Organisation helfen. Darüber hinaus ist es wichtig, dass Betroffene wissen, wo sie sich melden können, falls es zu einem Diskriminierungsvorfall gekommen ist. Eine Beratungs- oder Anlaufstelle sollte vorhanden sein, die für die Betroffenen möglichst barrierefrei und unbürokratisch erreichbar ist und die Informationen über mögliche Vorgehensweisen bereitstellt.

### Konkrete Massnahmen

- ✓ Erstellen von Antidiskriminierungs- und/oder Verhaltensrichtlinien
- ✓ Erarbeiten von Ausführungsbestimmungen bei Diskriminierungsvorfällen
- ✓ Antidiskriminierungsklausel in Arbeitsverträgen mit Mitarbeitenden
- ✓ Niederschwellige Anlaufstellen

## Handlungsfeld 2:

# Kompetenzvermittlung und Sensibilisierung der Mitarbeitenden

- 6 Bisher ist der Fokus auf queere Menschen, deren Lebenswelten und gesundheitliche Herausforderungen in keiner Ausbildung für Gesundheitsberufe verpflichtend integriert. Dies führt dazu, dass Pflege- und Betreuungsmitarbeitende oft nicht über genug Kompetenzen verfügen und zu wenig sensibilisiert sind, um den spezifischen Bedürfnissen von queeren Personen im Alter gerecht zu werden.

Es wird daher empfohlen, dass Alters- und Pflegeheime ihr Personal gezielt schulen und sensibilisieren. Ein erster Schritt könnte darin bestehen, eine inklusive Sprache zu verwenden.

Sensibilisierung erfolgt aber auch über den direkten Kontakt mit Personen, die sich selbst der queeren Community zugehörig fühlen, und idealerweise gehören sogar eigene Mitarbeitende dazu. Der persönliche Kontakt und Austausch fördert das Verständnis für queere Lebenswelten.

**Achtung 1:** Es ist wichtig, zu beachten, dass nicht alle queeren Personen als Vertreter\*innen der queeren Gemeinschaft sprechen möchten. Jede Person hat das Recht, selbst zu entscheiden, ob sie sich in einem Alters- oder Pflegeheim outen und über ihre Erfahrungen sprechen möchte. Organisationen haben auch die Möglichkeit, auf bezahlte Bildungsarbeit zurückzugreifen. So bieten viele queere Vereine oder Organisationen in der Schweiz Bildungs- und Aufklärungsarbeit an.

**Achtung 2:** Es ist wichtig, zu berücksichtigen, dass die Erlebnisse queerer Menschen äusserst vielfältig sind. Es ist keinesfalls so, dass nur weil eine Person keine Angst hat, in ein Alters- oder Pflegeheim zu ziehen, dies auch für alle anderen Personen gilt.



Sensibilisierte Mitarbeitende, welche bestimmte Kompetenzen aufgebaut haben, können dies auch erkennbar zeigen und kommunizieren. In England wird beispielsweise ein sogenannter «Rainbow Badge» verwendet, um den betreuungsbedürftigen Personen in Gesundheitseinrichtungen zu signalisieren, dass die Pflegeperson für LGBTAIQ+ Anliegen sensibilisiert ist. Ein solches oder ein ähnliches Signal und eine offene Kommunikation ermöglichen Bewohner\*innen, sich eher mit spezifischen Bedürfnissen oder Anliegen an die Pflegeperson zu wenden.

### Konkrete Massnahmen

- ✓ Sensibilisierung und Schulung der Mitarbeitenden
- ✓ Kennzeichnung, Kommunikation von sensibilisierten Mitarbeitenden
- ✓ Bildungsarbeit von queeren Organisationen in Anspruch nehmen



## Handlungsfeld 3:

# Sichtbarkeit

- 8 Eine Organisation, die eine inklusive Organisationskultur anstrebt und ein diskriminierungsfreies Umfeld für die unterschiedlichsten Personen schaffen möchte, sollte deutlich kommunizieren, dass dies ein wichtiger Bestandteil ihrer Werte und Überzeugungen ist. Eine klare Aussage zur LGBTAIQ+ Inklusion kann über verschiedene Kanäle verbreitet werden, zum Beispiel über die Website der Organisation, über Flyer oder Aushänge in der Institution. Diese Massnahmen sollten sich an alle Personen richten, die sich innerhalb der Institution bewegen, von den Mitarbeitenden über die Angehörigen und Besucher\*innen bis hin zu den Bewohner\*innen.

Eine weitere öffentlichkeitswirksame Möglichkeit, die momentan jedoch vor allem in Deutschland praktiziert wird, sind Zertifizierungsprogramme wie das Qualitätssiegel «Lebensort Vielfalt» oder «Regenbogenschlüssel». In der Schweiz gibt es das Swiss LGBTI-Label, welches sich an Organisationen aller Art richtet, jedoch die Mitarbeitenden ins Zentrum stellt.

Durch solche Massnahmen wird nicht nur die Kultur einer Institution gestärkt, sondern es wird auch ein deutliches Signal an die LGBTAIQ+ Community und andere Minderheitsgruppen gesendet, dass sie willkommen und geschützt sind.

### Konkrete Massnahmen

- ✓ Statement zu LGBTAIQ+ Freundlichkeit auf internen und externen Kommunikationskanälen
- ✓ Öffentlich und sichtbar eigene Antidiskriminierungs- und/oder Verhaltensrichtlinien kommunizieren

# Personenzentrierte Pflege

Die professionelle Pflege zeichnet sich seit ihren Ursprüngen durch eine ganzheitliche Perspektive auf den Menschen aus. Dabei fokussiert sie auf das persönliche Wohlbefinden von Menschen im Umgang mit Einschränkungen, Krankheiten, das Alter oder andere Faktoren (z. B. sozialer Status oder Diskriminierung) mit sich bringen. Zur Förderung von Wohlbefinden und Zufriedenheit mit der Behandlung und der Betreuung ist eine personenzentrierte Herangehensweise unabdingbar.

Personenzentriert heisst u. a., sich mit den Werten und Haltungen und der Lebenswelt des Gegenübers auseinanderzusetzen und diese in die Pflege und die Betreuung mit einzubeziehen und aufzunehmen. Dabei können die Erfahrungen von queeren Menschen eine zentrale Rolle spielen. Damit dies möglich wird, müssen sich queere Menschen von den Pflegefachpersonen jedoch verstanden und akzeptiert fühlen und sich sicher sein können, dass sorgfältig und vertraulich mit persönlichen Angaben umgegangen wird.

Mit Aussagen wie «wir behandeln und pflegen alle Menschen gleich» wird man den unterschiedlichen Bedürfnissen von Menschen unterschiedlichster Herkunft, Identität und Geschichte nicht gerecht. Gleichbehandlung bedeutet nicht Gerechtigkeit und benachteiligt möglicherweise Minderheiten wie queere Menschen, da Gleichheit meist auf heteronormativem (Mehrheits-)Denken beruht.

### Konkrete Massnahmen

- ☑ Auseinandersetzung mit personenzentrierter Pflege
- ☑ Bewohner\*innen definieren und mitentscheiden lassen, was sie an Unterstützung, Pflege und Betreuung benötigen
- ☑ Betroffene immer selbst entscheiden lassen, inwieweit sie ihre sexuelle Orientierung oder Geschlechtsidentität zum Thema machen wollen oder auch nicht

## Handlungsfeld 5:

# Angebotsgestaltung

### 10 **Betreuungsangebote**

Wenn queere Menschen in ein Alters- oder Pflegeheim umziehen, kann dies bedeuten, dass sie sich in eine neue Umgebung begeben, die sich stark von der gewohnten Umgebung unterscheidet. Oft verlassen sie vertraute soziale Kreise und somit auch Hobbys und Interessen, die einen wichtigen Teil ihrer früheren Lebenswelt ausmachten. Alters- und Pflegeheime bieten heutzutage ein breites Spektrum an Betreuungs- und Beschäftigungsangeboten an, um sicherzustellen, dass die Bewohner\*innen ihre Interessen und Hobbys weiterhin ausüben und ein aktives Altern ermöglichen können. Um diese Angebote inklusiver zu gestalten, sollten die Interessen queerer Menschen berücksichtigt werden. Ein Beispiel könnte darin bestehen, die Bibliothek oder die Zeitungssammlung der Institution um Bücher und Zeitungen mit entsprechenden queeren Themen zu ergänzen.

### **Austausch**

In einigen Alters- und Pflegeheimen besteht bereits heute Kontakt zu Kindergärten und Schulen, um einen intergenerationalen Austausch zu fördern. Dieser Austausch könnte auch mit der queeren Community stattfinden. Die Möglichkeit des Austauschs mit queeren Communitys oder jüngeren queeren Personen kann dazu beitragen, dass queere Menschen in Alters- und Pflegeheimen mit ihrer früheren Lebenswelt verbunden bleiben.

**Achtung 1:** Es ist wichtig, zu beachten, dass die Auseinandersetzung mit queeren Themen in einem heteronormativen Umfeld zu Diskriminierung führen kann. Diskriminierende Aussagen, die während solcher Veranstaltungen gemacht werden oder aufgrund von anderen queeren Artefakten auftreten, können dazu führen, dass sich queere Personen noch weniger akzeptiert fühlen in ihrer Umgebung. Daher ist es von grosser Bedeutung, dass in solchen Momenten die Einstellung der Heimleitung bekannt ist und bei Vorfällen schnell und konsequent reagiert wird, um Diskriminierung keinen Platz zu geben.

**Achtung 2:** Wie bereits erwähnt, ist die queere Community genauso vielfältig wie die Gesellschaft als Ganzes. Daher sollte man nicht automatisch davon ausgehen, dass bestimmte Aktivitäten für alle queeren Personen von Interesse sind. Stattdessen ist es wichtig, aufmerksam zuzuhören und sich auf die individuellen Wünsche und Bedürfnisse der queeren Personen einzustellen. So kann man sicherstellen, dass die Aktivitäten und Angebote tatsächlich relevant und sinnvoll sind und somit zu einem positiven und inklusiven Umfeld beitragen.

### Konkrete Massnahmen

- ✓ Im Gespräch mit Bewohner\*innen die Bedürfnisse und entsprechendes Beschäftigungs- und Betreuungsangebot erkunden



## Handlungsfeld 6:

# Angehörigenarbeit

- 12 Wenn Menschen in ein Alters- oder Pflegeheim umziehen, verlassen sie oft ihr vertrautes Umfeld. Dabei sind oft die Angehörigen in dieser Phase eine wichtige Stütze. Angehörigenarbeit bleibt aber auch nach dem Übertritt wichtig, die Angehörigen stellen sicher, dass die Bewohner\*innen weiterhin mit ihrem sozialen Netzwerk verbunden bleiben. Um auch queeren Lebensrealitäten gerecht zu werden, ist es wichtig, verschiedenste Beziehungs- und Familienformen zu berücksichtigen. Dazu gehören auch Partnerschaften und Wahlfamilien abseits der heteronormativen Zweierkonstellation. Genauso können enge Freunde oder andere nahestehende Personen speziell bei queeren Personen eine ebenso grosse Bedeutung einnehmen.

**Achtung:** Für queere Menschen können Wahlfamilien und Partnerschaften oftmals die wichtigeren Angehörigen sein, als verwandte Personen, wie z. B. Geschwister, zu welchen die Beziehung möglicherweise angespannt ist oder sogar ganz abgebrochen wurde.

### Konkrete Massnahmen

- ☑ Mitarbeitende für vielfältige Lebens- und Familienformen sensibilisieren
- ☑ Angehörigenarbeit öffnen für weitere wichtige Bezugspersonen



# Akteur\*innen

- 14 Wenn es darum geht, wer für die Umsetzung dieses Themas verantwortlich sein sollte und wer dazu beitragen kann, gibt es keine eindeutige Antwort. Tatsächlich braucht es die Beteiligung Aller; von der Geschäftsleitung (GL) bis zur Reinigungsfachperson. Zentral ist aber das klare Commitment der Geschäftsleitung. Die GL sollte ihre Wertschätzung für sexuelle, romantische und geschlechtliche Vielfalt ausdrücken und sich aktiv für Inklusion im eigenen Betrieb engagieren. Zudem kann die Geschäftsleitung sicherstellen, dass die Thematik über einen längeren Zeitraum Priorität hat und somit nachhaltig in der Organisation verankert wird.

Natürlich sollten aber alle Mitarbeitende und Bewohner\*innen in einem Alters- und Pflegeheim für die Thematik sensibilisiert werden. Insbesondere in Alters- und Pflegeheimen haben verschiedene Berufsgruppen einen Einfluss auf das Wohlbefinden der Bewohner\*innen. Es ist daher von Bedeutung, dass die Thematik auch für diese Berufsgruppen präsent ist und ein inklusiver Umgang mit den Bewohner\*innen tatsächlich gelebt wird. Hierbei können Themen-Owner\*innen oder Themen-Ambassador\*innen über alle Berufsgruppen hinweg sicherstellen, dass sämtliche Prozesse und Begegnungen innerhalb der Institution inklusiv gestaltet werden können.



# Vielfalt als Chance

Alters- und Pflegeheime sollten sich darauf einstellen, dass die Bewohner\*innen und ihre Bedürfnisse zunehmend vielfältiger werden. Nicht nur werden mehr queere Menschen in Institutionen leben, sondern auch Menschen mit unterschiedlichen Herkünften, Religionen und anderen Differenzierungsmerkmalen. Zusätzlich darf man nicht vergessen, dass solche Organisationen und die Gesundheitsbranche im Allgemeinen auch von sehr vielfältigen Mitarbeitenden getragen werden. Eine inklusive Organisationskultur kommt somit nicht nur den Bewohner\*innen zugute, sondern zeigt auch den Mitarbeitenden, dass Vielfalt gewünscht und wertgeschätzt wird. Ihnen wird mit solchen Initiativen signalisiert, dass sie innerhalb der Organisation willkommen sind. Als inklusive/r Arbeitgeber\*in zu gelten, ist nicht zuletzt auf dem hart umkämpften Markt für Pflegekräfte auch für die Alters- und Pflegeheime sicher vorteilhaft.

Vielfalt ist eine Chance, die es mit Inklusion zu nutzen gilt.



# Glossar

**16 LGBTAIQ+:** steht für die englischen Begriffe lesbian, gay, bisexual, transgender, intersex, asexual or aromantic, queer und alle weiteren sexuellen und geschlechtlichen Identitäten

**Aromantisch:** wenig oder keine romantische Anziehung zu anderen Menschen (nicht zwangsläufig asexuell)

**Asexuell:** wenig oder keine sexuelle Anziehung zu anderen Menschen (nicht zwangsläufig aromantisch)

**Bisexuell:** sexuelle und/oder romantische Anziehung zweier oder mehrerer Geschlechter

**Cis:** ist die Abkürzung für «cisgender» und bezieht sich auf Menschen, deren Geschlechtsidentität mit dem ihnen bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht übereinstimmt.

**Genderfluid:** Menschen, die eine bewegliche Geschlechtsidentität aufweisen, das heisst, das Geschlecht kann sich verändern

**Heteronormativ:** gesellschaftliche Norm der Heterosexualität und des binären Geschlechtersystems

**Heterosexuell:** sexuelle und/oder romantische Anziehung auf das jeweils andere binäre (Mann und Frau) Geschlecht: entspricht der gesellschaftlichen Norm

**Homosexuell:** sexuelle und/oder romantische Anziehung auf das jeweils gleiche binäre (Mann und Frau) Geschlecht

**Intergeschlechtlich:** Oberbegriff für verschiedene Variationen der Geschlechtsmerkmale

**Nichtbinär:** Menschen, die sich nicht einem eindeutigen Geschlecht zugehörig fühlen

**Queer:** kann als Überbegriff für die sexuelle, romantische und geschlechtliche Vielfalt verstanden werden

**Regenbogenfamilien:** Familien, in welchen mindestens ein Elternteil queer ist

**Transgender:** Die Geschlechtsidentität stimmt nicht mit dem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht überein

# Team

17

Die Erkenntnisse, die in diese Broschüre miteinfließen, wurden ermöglicht durch den Innovation Booster «Innovation Sociale». Die Finanzierung für die Erstellung der Broschüre wurde durch das Themenfeld Caring Society der BFH bereitgestellt.

## Team und Autor\*inneninformation

- Martina Becker, Wissenschaftliche Mitarbeiterin, BFH, Departement Wirtschaft, Institut New Work, [martina.becker@bfh.ch](mailto:martina.becker@bfh.ch)
- Dr. Peter Wolfensberger, Dozent, BFH, Departement Gesundheit, Fachbereich Pflege, [peter.wolfensberger@bfh.ch](mailto:peter.wolfensberger@bfh.ch)
- Liliane Peverelli, Gründerin und GL Spectren AG / Almacasa [liliane.peverelli@spectren.ch](mailto:liliane.peverelli@spectren.ch)
- Vincenzo Paolino, Gründer und GL Spectren AG / Almacasa [vincenzo.paolino@spectren.ch](mailto:vincenzo.paolino@spectren.ch)

## Weiterführende Informationen

- [The NHS Rainbow Badge](#)
- [«Lebensort Vielfalt»](#) oder [«Regenbogenschlüssel»](#)
- [Swiss LGBTI-Label](#)

## **Berner Fachhochschule Wirtschaft**

Institut New Work  
Brückenstrasse 73  
CH-3005 Bern  
Telefon +41 31 848 34 00  
wirtschaft@bfh.ch  
bfh.ch/wirtschaft

### **Kontakt**

Martina Becker, Telefon +41 31 848 50 64  
martina.becker@bfh.ch

Sponsored by

