



VERBAND FÜR LESBISCHE,  
SCHWULE, BISEXUELLE, TRANS\*,  
INTERSEXUELLE UND QUEERE  
MENSCHEN IN DER PSYCHOLOGIE

---

# Newsletter

Nachrichten für die Vereinsmitglieder\*  
Nr. 1 / 2022: Sommer

---

••• Diesmal mit: ••• Bericht Jahrestagung > S. 2 ••• Ausstellung lesbische Rollenvorbilder > S. 4 ••• Einladung zum Bohm'schen Dialog > S. 5 ••• Vorstellung David\* > S. 7 ••• Protokoll des MSM-Workshops > S. 8 ••• Bericht zur Entstehung des Trans\*-Grundlagenpapiers > S. 11 ••• Neuigkeiten vom IDA-Institut > S. 12 ••• queere Aspekte im therapeutischen Ausbildungskontext > S. 14 ••• psychologische Arbeit mit Frauen mit christlichem Hintergrund > S. 16 ••• Isbtqi\*-Beratung im Schulpsychologischen Dienst > S. 19 •••



*Eine Impression von der Jahrestagung im Mai: Alle Teilnehmenden\*, die aufs Gruppenfoto wollten.*

## Liebe VLSP\*-Mitglieder\*,

Dieser Newsletter ist sehr umfangreich geworden: auf unseren Aufruf an die Mitgliederschaft, doch gerne einen Artikel beizusteuern, wurde erfreulich häufig reagiert. Von unseren VLSP\*-Mitgliedern\* sind Artikel zu ganz unterschiedlichen Themen eingegangen (s. o!). Die thematische Mischung bildet auch die Vielfalt unserer Mitgliederschaft wunderbar ab. **Vielen Dank an alle, die sich engagiert haben!**

Der Verband ist in den letzten Jahren ordentlich gewachsen, die Aufgaben für den Vorstand auch: Jahrestreffen, Projektsteuerung, Weiterbildungs-Angebote, Öffentlichkeitsarbeit, Mitglieder\*betreuung, Finanzen, Vereinsrecht, Homepage – die Reihe ließe sich fortsetzen. Mittlerweile ist es zu viel, um all diese Aufgaben auf gutem Niveau dauerhaft ehrenamtlich zu erbringen. Seit einigen Monaten denkt der Vorstand deshalb über Möglichkeiten einer hauptamtlichen Geschäftsführung nach und wagt nun einen Schritt nach vorn. Vor kurzem haben wir

eine 20%-Stelle ausgeschrieben und hoffen, diese bald besetzen zu können. Auf der Mitglieder\*-versammlung haben wir das Thema zur Diskussion gestellt – und ihr habt uns ausnahmslos Rückenwind gegeben und in diesem Vorhaben bestärkt. Die Kommentare gingen auch in die Richtung, dass wir eigentlich einen höheren Stellenanteil prüfen sollten. Das würden wir gerne, halten wir derzeit aber nicht für finanzierbar. Aber sollte es gelingen, für die Stelle externe Gelder zu aquirieren, werden wir die Letzten sein, sie sich dagegen wehren.

Zugleich ist uns wichtig, dass der größte Teil der Verbandsarbeit ehrenamtlich erbracht wird. So wie es die *Arbeitsgruppen*, viele Mitglieder\* bei *punktuellen Einsätzen*, die *Regionalgruppen* oder der *Vorstand* tut. Oder auch unser Mitglied *Simon Bosch*, der auch diese Ausgabe optisch in Form gebracht hat. Allen, die den VLSP\* in Gedanken und Taten unterstützen, gilt einmal mehr unser Dank!

Es grüßt herzlich – der Vorstand

*Kai D. Janik, Dr. Jochen Kramer, Andrea Lang, Isabelle Melcher, Dr. Bo Osdrowski, Jürgen Stolz*

Die Jahrestagung 2022 fand vom 20.-22. Mai in Bad Urach statt. Gelang nach zwei Jahren Pandemie der Anschluss an die große VLSP\*-Tradition der Jahrestagungen?

## **Ein lachendes, ein weinendes Auge**

(js) Endlich! Nach zwei Jahren Pandemie traf sich der Verband wieder zu seiner Jahrestagung in Präsenz, traditionell der Höhepunkt des Vereinsjahres. 50 Personen durften in das Tagungshaus in Bad Urach und damit deutlich weniger als in der Prä-Corona-Ära: zuletzt waren wir 2018 mit 80 Personen vor Ort. Ein einziger Hinweis über unseren Mail-Verteiler auf das Programm und die Möglichkeit zur Anmeldung füllte die Anmeldeliste innerhalb weniger Tage, viele Leute kamen zu spät und ergatterten leider keinen Platz mehr. Damit war die Sorge des Vorstandes, ob viele Leute aus Sorge vor gesundheitlichen Risiken eine Präsenz-Tagung meiden würden, schnell zerstreut. Das Gegenteil war der Fall!

So gestalteten wir die Jahrestagung mit einem Programm aus sechs fachlichen Workshops zum einen und eher gruppenzentrierenden Angeboten zum anderen – wie dem Boarding am Freitag Abend, um den Teilnehmenden ein Ankommen und erste

Orientierung anbieten zu können, oder der Fishbowl, um sich gegenseitig über die parallel abgehaltenen Workshops zu informieren. Hinzu kam der Klassiker unter den VLSP\*-Angeboten: die Intervisionsgruppe. Ergänzt wurde die Tagung durch ein kurzfristig aufgenommenes Klavierkonzert von René\_ Rain Hornstein und ein abendliches Filmangebot. Eine Ausstellung zur Sichtbarkeit lesbischer Vorbilder und am Sonntag dann die Mitglieder\*-versammlung gehörten ebenso zur Jahrestagung.

Die guten Anmeldezahlen ließen unsere Augen ebenso strahlen wie der Umstand, dass alle geplanten Angebote stattfinden konnten, der grandiose Sonnenschein, die bemerkenswerte Bauhaus-Architektur des Tagungshauses mit gern genutzter Terrasse und der Blick auf die Schwäbische Alb.

Und doch war es für einige Teilnehmende anders als in früheren Jahren oder wie es eine Person am

Sonntag Mittag formulierte: "Es fühlt sich anders an als sonst." Und da sind die Augen ein bisschen am Weinen. Vielleicht sind nach zwei Jahren Pandemie die Erwartungen an ein Präsenztreffen höher als früher, vielleicht zu hoch. Vielleicht liegt es daran, dass einige Teilnehmende in ihrem Sosein als trans\* und nonbinäre Menschen zu wenig geachtet und korrekt behandelt wurden und dies in der Fishbowl auch kommunizierten. Vielleicht weil sich einige Mitglieder\* nicht in der Lage fühlten, ihre Sicht der Dinge zu formulieren – als zu groß erlebten manche während der Fishbowl die Anspannung im Raum. Eine gewisse Verstörung bei allen war in diesem Moment nicht zu übersehen, das nachfolgende Abendessen auf der besagten Terrasse half dabei, sich wieder zu sortieren.

Vielleicht gilt es darüber nachzudenken, ob die große Ära der Jahrestagungen zu Ende geht und die bisherige Form noch passend ist für einen Verband, der viel größer, vielfältiger und komplexer geworden ist, als er es je war. Vielleicht braucht es neue, andere Konzepte für ein zeitgemäßes Verbandstreffen. Vielleicht braucht es aber auch nur mehr Geduld, bis alle Buchstaben im Verband gelernt haben, gut

miteinander auszukommen. Und schon damals, als der VLSP\* nur aus den Buchstaben L und S bestand, hat es deutlich mehr als eine Dekade gebraucht, um ein entspanntes Miteinander genießen zu können.

Ein orientierender Blick auf die ausgefüllten Evaluationsbögen rückt die Dimensionen aber wieder zu recht und zeigt, dass die meisten Teilnehmenden die Tagung in der Gesamtschau sehr schätzten, im Einzelfall sogar überschwänglich feierten, aber einige sich halt auch schwer enttäuscht äußerten.

Für 2023 jedenfalls ist schon lange das Waldschlösschen und für 2024 ein großes Tagungshaus bei Oldenburg reserviert.



Geschafft! **Der Vorstand**, fotografiert direkt am Anschluss an die Mitgliederversammlung.



Uli Rimmler's Fundstück Nr. 1...



**Starke Frauen, starke Präsentation!**

Aus dem Verband

## Sichtbarkeit von Lesben: Plakatausstellung lesbische Rollenvorbilder

(al) Eine bessere Sichtbarkeit lesbischer Rollenvorbilder war dem Vorstand schon lange ein wichtiges Anliegen. Vor diesem Hintergrund entstand eine Ausstellung mit elf Portraits in Plakatgröße für die VLSP\*-Jahrestagung 2022 in Bad Urach. Die Präsentation stellt mit einer Auswahl an lesbischen Rollenvorbildern lesbische Frauen und ihr Wirken in den Mittelpunkt, mit dabei sind bekannte Namen wie Maren Kroymann, aber auch weniger prominente Frauen wie z. B. Angela Yvonne Davis. Mit der Ausstellung möchten wir zur Sichtbarkeit von Lesben beitragen und der (lesbischen, aber auch der ganzen LSBTIQ\*) Community Mut und Stolz vermitteln. Die Hommage ist auch ein Dank an alle lesbischen Vorreiterinnen!

Die Ausstellung ist das Ergebnis einer (ehrenamtlichen!) Kooperation der drei VLSP\*-Mitglieder\* *Andrea Lang, Kai D. Janik und Margret Göth*.

Die Plakatpräsentation kann gegen eine Schutzgebühr bei uns entliehen werden. Hierzu lassen wir die zwölf Plakate erneut drucken, ihr dürft die Port-

raits dann im vereinbarten Umfang öffentlich zeigen und könnt die Drucke danach privat behalten. Die Gebühr beträgt 100,- € (Mitglieder\* beziehen sie zum reduzierten Preis von 75,- €). Sie beinhaltet Druckkosten, Versand und Verwaltungspauschale.

### Wie kann ich die Plakate erhalten?

Nach Anfrage und Eingang der Gebühr erteilen wir einen Druckauftrag und lassen die Poster an die gewünschte Adresse liefern. Bitte plane einen Vorlauf von mehreren Wochen ein. Für eine geeignete Aufhängung muss selbst gesorgt werden. Maße der Plakate jeweils: Din A2 (Breite 42,0 cm, Höhe 59,4 cm). Sie verbleiben bei dir, eine weiterführende gewerbsmäßige Nutzung (Weiterverkauf / Abgabe gegen Leihgebühr) ist jedoch untersagt.

Damit du z. B. eine Ausstellung bekannt machen kannst, stellen wir ein Foto der Präsentation (PDF) zur Verfügung. Bei Interesse wende dich bitte an Felix > [sekretariat@vlsp.de](mailto:sekretariat@vlsp.de). Auf unserer Homepage wird die Ausstellung abrufbar sein.

Aktuelles

## Diskussion im VLSP\*-Mail-Verteiler: Eine Herausforderung für den Verband und seine Menschen

(jk) Ihr habt bisher noch nicht viel vom Vorstand zur kontroversen Diskussion gehört, die sich Mitte Mai in unserer Mailingliste nach einer E-Mail zu geschützteren Räumen für trans\* Menschen entfachte. Einige von euch haben sich gewünscht, auch vom Vorstand dazu eine Reaktion zu erhalten und eine Idee dazu, wie wir im Verein konstruktiv weiter machen können. Im Vorstand hat uns die Diskussion natürlich auch beschäftigt. Wir möchten euch in dieser E-Mail/diesem NL-Beitrag unsere Einschätzung der Situation schildern und euch vorstellen, was wir geplant haben, um gemeinsam im Verband weiterzukommen.

### Unsere Einschätzung der Diskussion

Die Diskussion zu geschützten Räumen wird gerade in vielen LSBTIQ\*-Communities geführt, nicht nur im VLSP\*. Es ist kein VLSP\*-spezifischer Konflikt, sondern betrifft etwas ganz Grundsätzliches: Wir sind alle Geschlagene und haben Bedrohungen erlebt, die für uns existentiell sind: Menschen, die trans\* sind, wird beispielsweise die eigene Identität abgesprochen. (Was nicht heißen soll, dass nur trans\* Menschen diese Erfahrung machen.). Ein zentrales Bedürfnis ist Akzeptanz. Frauen, die cis sind, haben unter anderem Gewalt durch Männer erfahren. (Was nicht heißen soll, dass nur cis Frauen diese Erfahrung machen.). Ein zentrales Bedürfnis ist Sicherheit.

Menschen, die lsbtqi\* sind, werden oft ausgegrenzt oder exotisiert. (was nicht heißen soll, dass nur lsbti\* Menschen diese Erfahrung machen.). Ein zent-



rales Bedürfnis ist Gemeinschaft. Die engagierte Diskussion, die in der VLSP\* Mailingliste aufkam, zeugt davon, wie wichtig diese Bedürfnisse sind. Sie wurde von den Beteiligten mit dem Ziel begonnen und geführt mehr Verständnis für die eigene Position zu erreichen. Für die gibt es schließlich gute Argumente, über die auch schon viel nachgedacht wurde.

Die Diskussion betrifft allerdings existentielle Bedrohungserfahrungen. Wenn wir sie führen, ohne auf einen guten Rahmen zu achten, passiert gern folgendes: Da wir mit unseren ganzen Ängsten dabei sind, werden schnell gegnerische Lager abgesteckt. Meldet sich eine Person aus dem gegnerischen Lager gehen wir innerlich ruck-zuck in Hab-Acht-Stellung. Statt zu hören, um was es der anderen Person wirklich geht, sind wir damit beschäftigt Gefahren abzuwehren: Wir wittern die Gefahr der Manipulation und machen uns Gedanken, wie wir unsere Position verteidigen können. Wir denken, mit einer noch pointierteren (und oft schärferen) Argumentation könnten wir noch deutlicher machen, um was es uns wirklich geht. Das wird jedoch von der anderen Seite als noch größere Bedrohung aufgefasst. Die Abwehr- und Verteidigungsargumente beider Seiten kennen wir bereits alle (die Diskussion ist bis zur Erschöpfung geführt). Wir sind frustriert, weil die andere Seite nicht einlenkt. Auf beiden Seiten werden immer schärfere argumentative Waffen gezogen, bis zur gegenseitigen Verurteilung menschenfeindlich zu sein und der Forderung der Höchststrafe: Rauswurf aus der Community! Was bleibt ist die Erfahrung: Der Versuch, zu kommunizieren hat

die Konfusion verstärkt.

Eine Ursache dafür ist, dass wir mit unserer Sprache selbst in entspannten Situationen oft nur unzulänglich ausdrücken können, um was es uns wirklich geht, und nicht gut zuhören können, um was es der anderen Person geht. Sind wir getriggert fällt uns das noch viel schwerer. Oft fehlt uns auch die Klarheit dazu, was uns als Bedürfnis wirklich wichtig ist und was („nur“) Strategie ist, um dieses zu erfüllen. Wenn Diskussionen sehr zugespitzt geführt werden und wir am kämpfen sind, helfen auch Netiquetten und Leitbilder nicht mehr. (Sie können aber gut sein, um es nicht so weit kommen zu lassen. Vielleicht magst du sie einmal wieder lesen: [Netiquette](#) und [Leitbild](#)). Unser Fazit ist deshalb: wir brauchen einen anderen Rahmen für Gespräche zu Themen, die kontrovers sind und uns emotional stark betreffen. Auch dieser Newsletter-Beitrag kann das Problem nicht lösen, weil er vielleicht auch antriggert. Wir hoffen, du liest ihn mit offenem Herzen, und in erkundender Haltung, um was es uns geht, und hängst nicht an einzelnen Formulierungen fest, die dir missfallen.

### Unsere Einladung zum Dialog

Wir wünschen uns, dass wir miteinander in Dialog kommen zu der Frage, wie wir den VLSP\* als „safer space“ für lesbische und schwule und bisexuelle und trans\* und intergeschlechtliche und asexuelle und queere Menschen gestalten können. Wir erhoffen uns davon, dass wir trotz Differenzen in Verbindung bleiben bzw. wieder kommen können und Offenheit für verschiedenen Sichtweisen entstehen kann. Als Beginn dieses Dialogs laden wir euch zu einer Abendveranstaltung ein, die wir mit der Methode des Bohm'schen Dialogs (vgl. Bohm, 2019) gestalten. Wie sieht so ein Bohm'scher Dialog aus?

Wer daran teilnimmt kommt mit der Idee sich selbst wahrzunehmen, die eigenen Annahmen zu erkunden, anderen zuzuhören und deren Annahmen zu

erforschen und achtsam zu sprechen. Es geht darum, sich zu bemühen nicht schnelle automatisierte Antworten oder Informationen zu geben, sondern erkundend und fragend da zu sein (Wir sind alle Menschen mit vielen geteilten Erfahrungen – Ist es nicht interessant, wie es zu solchen Verhärtungen kommt?). Es gibt keinen Zweck und Nutzen, außer den, dass wir miteinander in ein „gutes Gespräch“ kommen. Was daraus folgt, werden wir sehen. Wir sind in der Haltung da, gemeinsam zu denken und gemeinsam etwas zu entwickeln. Jede Person kann die Punkte einbringen, die ihr wichtig sind, und sich von den Beiträgen der anderen berühren lassen. Wir sind in der Haltung da: Wir hören den anderen (und uns selbst) wirklich zu. Da unser Nachdenken über das Gesagte nicht schon beim Hören stattfinden muss, um schnell reagieren zu können, gibt es nach jedem Redebeitrag Zeit für einen inneren Dialog. Mensch darf auch schweigen und zeitweise oder über den gesamten Abend „nur“ innerlich am Dialog teilnehmen.

Damit das Ganze funktioniert gibt es Gesprächsregeln, die Jochen zu Beginn des Dialogs vorstellen wird (wer sich schon vorab näher informieren möchte findet Infos zum „Bohm'schen Dialog“ im Internet). Damit wir aus einer möglichst sicheren inneren Verfassung in die Gesprächsrunde starten, wird K\* einen kurzen Einstieg gestalten und auch am Ende einen Ausstieg anbieten.

*Zeit: 13. Juli 2022, 18-21 Uhr (inkl. Pausen) – Wer teilnehmen möchte, aber du dieser Zeit nicht kann, kann sich gern melden. Ggf. bieten wir einen zweiten Termin an. Ort: Alfaview, großer Konferenzraum (wer noch keinen Zugang hat: per E-Mail beantragen > [it@vlsp.de](mailto:it@vlsp.de)). Anmeldung: wir bitten für unsere Planung um Anmeldung bis 3. Juli 2022 per E-Mail > [Anmeldung@vlsp.de](mailto:Anmeldung@vlsp.de) – Betreff: Bohm'scher Dialog.*

Literatur:

Bohm, D. (2019). *Der Dialog. Das offene Gespräch am Ende der Diskussion* (9. Aufl.). Klett.

Menschen im VLSP\*

## David\* – der Mensch hinter der Technik



Mit über 300 Mitgliedern\* fallen im Verband immer mehr administrative Aufgaben auch im Bereich der IT an. Hierfür hat der Vorstand schon vor einiger Zeit einen Kleinst-Job geschaffen. Kürzlich gab es hier eine personelle Veränderung: Seit 2022 kümmert sich nun *David\* Michel* um die digitale Versorgung im VLSP\*. Hier stellt sich David\* vor:

Hallo allerseits,

mein Name ist David\* Michel und ich übernehme seit Januar des Jahres IT-Aufgaben im Verein. Das betrifft sowohl Zugänge anlegen, neue Passwörter vergeben usw. wie auch für Fragen rund um die Technik oder euch beizustehen, wenn es mal nicht funktioniert. Falls ihr also Unterstützung benötigt oder Fragen habt, meldet euch gerne bei mir :)

Aktuell studiere ich im Master Psychologie in Köln, wo ich auch schon meinen Bachelor gemacht habe. Dank vieler Angebote nebenbei konnte ich mich hier neben der "klassischen" Psychologie auch mit queer(end)en Themen beschäftigen und meine Bachelorarbeit als "Kritisch-psychologische und queertheoretische Kritik an verbreiteten Geschlechtererhebungen" verfassen. Danach war ich u.

a. ein Jahr in Marburg, um Friedens- und Konfliktforschung anzufangen, was jedoch doch nicht so meins war.

Abgesehen davon schätze ich die kölsche Herzlichkeit, die mich hier wieder willkommen heißt, Sonnenuntergänge, Zeit in der Natur zu verbringen, das Meer und gemütliches Teetrinken.

Ich möchte mich jetzt schon mal herzlich bedanken, dass ich sehr freundlich begrüßt wurde und freue mich auf das gemeinsame Arbeiten. Vielleicht ergeben sich ja auch Möglichkeiten, die eine oder andere Person analog sehen zu können und kennenzulernen, denn auch wenn ich für IT zuständig bin, schätze ich analoge Begegnungen sehr!

Ihr erreicht mich direkt unter [david.michel@vlsp.de](mailto:david.michel@vlsp.de) oder wie gewohnt unter der Adresse [it@vlsp.de](mailto:it@vlsp.de), die Jochen und ich gemeinsam bearbeiten.

Viele Grüße

David\*

Pronomen: er, sie, mensch...

Anrede: David / David Michel

Seminarbericht zur Kooperation mit der DAH

## **Bericht zum zweiten Seminar der Reihe „Homosexualität und Psyche“ mit dem Schwerpunkt „MSM und Scham“ vom 17. bis 19. September 2021 in der Akademie Waldschlösschen**

*Von Dr. Christoph Dybowski*

Nach einer gelungenen Auftaktveranstaltung im Dezember 2020 fand vom 17. bis 19. September 2021 nun schon das zweite Seminar der Reihe „Homosexualität und Psyche“, diesmal zum Thema „MSM und Scham“, im Waldschlösschen statt. Die Seminarreihe ist als eine Kooperation des VLSP\* und der Deutschen Aidshilfe (DAH) konzipiert und richtet sich an MSM, die beraterisch-therapeutisch arbeiten. Ziel der Veranstaltungen ist es, in einen interdisziplinären Austausch darüber zu kommen, welche speziellen Problematiken bei MSM vorliegen können und welche Faktoren zu einer gelungenen Beraterischen bzw. psychotherapeutischen Arbeit beitragen. Durch zusätzliche Selbsterfahrungsanteile sollen die professionellen und privaten Erfahrungen und Ressourcen der Teilnehmer, aber auch mögliche eigene Schwierigkeiten reflektiert werden. Die wissenschaftliche bzw. fachliche Leitung hatten Dr. Dirk Sander und Simon Herchenbach von der DAH und Jürgen Stolz und Simon Bosch vom VLSP\* inne, moderiert wurde die Veranstaltung von Tim Vogler.

In dem ersten Seminar der Reihe, das im Dezember 2020 zum Thema „Sex und Trauma“ stattfand, erwies sich Scham als ein hochrelevantes Thema für MSM



**Dr. Christoph Dybowski**,  
Dipl.-Psych., arbeitet nach Stationen in der psychosomatischen Forschung, der Hochschulforschung und dem Qualitätsmanagement als Referent für Wissenschaftsstatistik. Privat verfolgt er weiterhin sein Interesse an der klinischen Psychologie.

im Kontext von Traumata (z. B. als Folge einer sexuellen Traumatisierung, als Hemmnis für Hilfesuche nach einer Traumatisierung oder auch als Risikofaktor für das Aufsuchen potentiell traumatisierender Situationen, beispielsweise wenn durch Chemsex sexuelle Scham kompensiert werden soll). Gleichzeitig wurde Scham aber auch allgemein als eine vielen MSM bekannte prägende biographische Erfahrung benannt, insbesondere das Schamgefühl, das bei MSM aus einer fragilen und external und internal in Frage gestellten „Männlichkeit“ resultieren kann. Daher wurde von zahlreichen Teilnehmern eine vertiefte Auseinandersetzung mit dem Thema gewünscht.

Auch in der ersten Sitzung des letzten Seminars am Freitag, in der sich die Leitung, der Moderator und die Teilnehmer vorstellten, zeigte sich, dass Scham bei einer Vielzahl psychotherapeutischer, Beraterischer, pädagogischer und sozialarbeiterischer Themen eine Rolle spielt, so z. B. bei der Transitionsbegleitung, bei Erfahrungen sexuellen Missbrauchs, bei Chemsex, bei Arbeitslosigkeit, bei der Behandlung von narzisstischen Störungen, Zwangserkrankungen und Prokrastination. Ebenso wurde deutlich, dass individuell unterschiedliche Themen auch auf Seite der Helfenden, im beruflichen wie auch privaten Kontext, schambesetzt sind. Um diese und den Umgang damit zu reflektieren, lud der Psychologische Psychotherapeut Dr. Matthias Fünfgeld in einem arbeits-

gruppen-übergreifenden Angebot dazu ein, als Umkehrung einer „Hall of Fame“, während des Seminarwochenendes eigene schamhaft besetzte Themen anonym auf ein Flipchart zu schreiben, die sogenannte „Wall of Shame“. Das primäre Ziel war es dabei, eigene schambesetzte Themen offenzulegen. Gleichzeitig sollte deutlich werden, wie vielfältig die Auslöser für Scham sein können. Er ermutigte die Teilnehmer dabei, durchaus „heiße“ Schamthemen auf der „Wall of Shame“ einzutragen, so dass die Teilnehmer dann selbst erleben können, wie sich dies auf ihr Schamerleben auswirkt. Ziel sei es, sich ein Stück weit in einem geschützten Rahmen von der Scham und den Beeinträchtigungen, die daraus folgen können, zu befreien und die Selbsterfahrung zu machen, weniger schamhaft mit diesen Themen umzugehen.

In der ersten Sitzung am Samstag hielt *Dr. Martin Viehweger* einen Vortrag zum Thema „Scham in der ärztlichen Praxis“. Zunächst stellte er eine Fallvignette aus der hausärztlichen Praxis vor und ging anschließend auf übergreifende wissenschaftliche Theorien wie Silvan Tomkins Affekttheorie, unterschiedliche Formen von Scham, Reaktionen, Funktionen, Abwehrmechanismen und funktionale Umgangsformen sowie individuelle und gesellschaftliche Einflussfaktoren ein. Danach stellte er die spezifischen schambesetzten Themen von Klientis in der Allgemeinmedizin, Infektiologie und Trans\*Medizin vor und ging abschließend auf Schamaspekte im (schwulen) Alltag ein.

In der anschließenden Sitzung wurde der Vortrag unter den Gesichtspunkten diskutiert, was die Teilnehmer bewegt hat, welche Zusammenhänge sie zu ihrer Arbeit sehen und wie mit Scham funktional umgegangen werden kann. So sei es im Rahmen einer Therapie beispielsweise möglich, Scham durch Ansprechen zu transformieren und dadurch einen wachstumsstimulierenden Effekt hervorzurufen. Auch wurde die Bedeutung von Affirmation durch

Gleichgesinnte wie Peer-Berater, beispielsweise in Bezug auf bestimmte Sexualpraktiken, betont. Des Weiteren könne helfen, sich auch im professionellen Kontext ein Stück weit selbst zu offenbaren und es sich auch als Helfendem zu erlauben, nicht „perfekt“ zu sein und so als Modell seinen Patienten Druck zu nehmen.

Ein weiterer Diskussionsstrang waren positive und negative Aspekte von Scham für die Gesellschaft und für Individuen. So könne antizipierte Scham eine positive Funktion haben, indem sie beispielsweise einen selbstwertschützenden Realitätsabgleich veranlasse und dadurch vor schlechten Erfahrungen schütze. Ein mit Scham verbundenes „Prickeln“ und die lustvolle konsensuelle Überschreitung von Schamgrenzen könne sexuell stimulierend wirken. Im gesellschaftlichen Kontext wirke Scham einerseits begrenzend, andererseits durch gesamtgesellschaftlichen oder Gruppenkonsens identitätsstiftend. Gerade MSM seien wie andere Minderheiten aber auch von interpersonellen und gesellschaftlichen Beschämungsprozessen betroffen, die als Machtinstrumente missbraucht werden und zu internalisierter Homonegativität führen können.

In der dritten Sitzung verteilten sich die Teilnehmer auf zwei Workshops zur Selbsterfahrung von Matthias Fünfgeld (MF) und Tim Vogler (TV). In MFs Workshop offenbarten sich die Teilnehmer jeweils in Zweierkonstellationen gegenseitig schambehaftete persönliche Themen. In TVs Workshop setzten sich die Teilnehmer im Rahmen einer biographischen Arbeit mit Hilfe von Figuren mit schambezogenen Schlüsselereignissen ihres Lebens auseinander und reflektierten, wovon sie noch heute beeinflusst werden und wie diese Ereignisse neu und positiv eingeordnet werden können. In der anschließenden Reflektion der Workshops wurde deutlich, dass viele Teilnehmer des Workshops von MF es als sehr erleichternd erlebt haben, in Zweiergesprächen von teilweise sehr persönlichen und intimen Schamerfah-

rungen zu berichten und dass ihnen dabei unterstützend, wertschätzend und empathisch zugehört worden war. Die Visualisierung von Ressourcen in TVs Workshop wurde von den Teilnehmern als gedächtnisaktivierend, emotionalisierend und ebenfalls hilfreich erlebt. In beiden Workshops gab es aber auch Teilnehmer, die es als schmerzhaft und schwierig empfanden, sich mit ihren schambezogenen Themen auseinanderzusetzen. In der allgemeinen Diskussion ergänzte MF, dass nach seiner Einschätzung das Thema Scham oft sehr verdeckt auftritt, weswegen Scham oft nicht als Verursachung von interpersonellen Problemen im gesellschaftlichen Kontext erkannt wird und sie im beraterischen oder psychotherapeutischen Kontext zu wenig thematisiert wird. Nur der freiwillige sich öffnende Zugang zur eigenen Scham mache uns fähiger, aus den Begrenzungen herauszutreten, die uns unsere eigenen Beschämungen auferlegen.

Am Sonntag bildeten die Teilnehmer zu den Themen „Wall of Shame“, „Ressourcen“, „Tools & Werkzeuge“ sowie „Ideen für zu vertiefende Themen“ nach dem Rotationsprinzip Diskussionsgruppen und hielten ihre Gedanken auf Flipcharts fest. Anschließend wurden die Ergebnisse in der Gesamtgruppe präsentiert und diskutiert. Die „Wall of Shame“ wurde von den Teilnehmern sehr positiv aufgenommen, als eine Wand, die „nicht trennt, sondern verbindet“. Sie empfanden es als Bereicherung, sich dort wiederzufinden und ihre Scham durch anonymes Teilen mit anderen zu reduzieren („geteilte Scham ist halbe Scham“) sowie zu sehen, dass andere Teilnehmer teilweise ähnliche

Themen genannt hatten. Hinsichtlich der Ressourcen wurde zwischen Ressourcen im privaten und im professionellen Kontext unterschieden, wobei diese sich gegenseitig bedingen und jeweils auch eine Ressource für den anderen Kontext darstellen können. Bei den Tools machte *Sascha Bos* darauf aufmerksam, dass eine Buchreihe zum Thema „Geschlechter- und diversitätsgerechte Psychotherapie und Beratung“ erscheinen wird, die er und *Gisela Wolf* herausgeben werden und die auch einen Band zum Thema „Scham“ umfassen soll. Weitere Punkte waren die Idee für ein Manual zu queerer Scham für Zielgruppen wie Therapeuten, Berater etc., die Thematisierung queerer Scham in Supervisionen und die Erweiterung u. a. der psychotherapeutischen Ausbildung um queere Aspekte. Hinsichtlich der Ideen für zu vertiefende Themen stießen insbesondere die Themenkomplexe „Intimität“ und „Verletzung“ auf großes Interesse.

Bei der Abschlussrunde kündigte Dirk Sander an, dass seitens der DAH die Mittel für ein weiteres Seminar zur Verfügung stehen. Dieses soll vom 9.-11.12.2022 wieder im Waldschlösschen stattfinden. Für die Anmeldung hierzu hat *Jürgen Stolz* auch bereits eine Infomail an die VLSP\*-Mitglieder geschickt. Ich persönlich kann die Teilnahme nur empfehlen. Einerseits findet in den Seminaren ein spannender und informativer fachlicher Austausch statt, und gleichzeitig wird von den Teilnehmern die Offenheit, die wertschätzende, empathische und einfühlbare Atmosphäre sehr geschätzt. Dies kann ich nur bestätigen.

Aktueller Fachbeitrag

## State of the art - Psychotherapie und Beratung für Personen mit Geschlechtsinkongruenz

Von Margret Göth

Bereits beim Fachtreffen 2018 war *René Rain Hornstein* Impulsgeber\*in für eine Arbeitsgruppe zur Erstellung von Fachempfehlungen für Therapeut\*innen und Berater\*innen. Es entstand eine Vernetzung per Mail, aus der weitere Ideen wuchsen, aber die Erstellung eines Textes kam erst bei einem intensiven Arbeitstreffen Ende November 2019 in Mannheim in Schwung. Im produktiven Austausch gelang es, die Grundlagen zu legen für einen Leitfaden mit aktuellem Basiswissen inklusive entsprechender Literaturempfehlungen zur Therapie und Beratung für trans\*, intersexuelle und queere Menschen. Nach diesem intensiven Aufschlag ging die Arbeit online mit mehr oder weniger großen Pausen weiter. Die Zusammensetzung der aktiv mitarbeitenden Menschen änderte sich, vor allem aufgrund begrenzter zeitlicher Ressourcen, immer mal wieder.

Zielgruppe des Leitfadens waren von Anfang an in erster Linie Therapeut\*innen, Ärzt\*innen und andere Fachpersonen. Aus der ursprünglichen Planung von drei Kapiteln, jeweils mit dem Buchstaben g beginnend „Grundlagen, Grundhaltung und Grundwissen“ wurde ein umfassenderer Text mit den Kapiteln „Grundlagen zu geschlechtlicher Vielfalt als Vorbereitung für Therapeut\*innen“, „Paradigmenwechsel im professionellen Umgang mit geschlechtlicher Vielfalt“, „Voraussetzungen für Psychotherapie und Beratung“ sowie „Therapeutische Haltung, Rolle und Vorgehen“. Beibehalten und sehr gut umge-



Foto: © Elena F. Barba

**Margret Göth**, langjähriges VLSP\*-Mitglied. Seit 21 Jahren Beraterin und Teil der Geschäftsführung bei PLUS, Psychologische Lesben- und Schwulenberatung Rhein-Neckar e.V., Margret ist seit 2021 Teil der LSBTI-Beauftragung der Stadt Mannheim.

setzt wurde ein Verzeichnis mit Literaturempfehlungen für Therapeut\*innen und Berater\*innen, aber auch für Eltern.

Ich konnte in den ersten Jahren der Arbeitsgruppe dabei sein und fand vor allem die intensive Arbeit beim Arbeitstreffen in Mannheim unglaublich persönlich, dicht und von großer Wertschätzung getragen und mit gemeinsamen Formulierungen bemerkenswert produktiv. Auch den Austausch per Mail und google-Doc habe ich als konstruktiv und einladend erlebt. Auch wenn ich im letzten Jahr nicht mehr dabei sein konnte, danke ich allen, die zum Abschluss dieses Prozesses beigetragen haben. Ich finde das Ergebnis sehr gelungen und bin sicher, dass es für viele Therapeut\*innen und Berater\*innen sowie auch die Unterstützung suchenden Menschen hilfreich ist.

Hinweis der Redaktion: Das - sehr empfehlenswerte - Paper ist [hier](#) abrufbar!

Aktueller Fachbeitrag

## „Out im Office! Out vor Kunden\_innen?“ Ein Forschungsüberblick zur Arbeitssituation von LSBT\*I\*Q+ Personen anhand der Studien- reihe „Out im Office?!“

Von Prof. Dr. Dominic Frohn & Nain Heiligers



*Prof. Dr. Dominic Frohn,  
Diplom-Psychologe,  
wissenschaftlicher  
Leiter des IDA | Institut  
für Diversity- und  
Antidiskriminierungsfors-  
chung, seit dem Studium  
Mitglied im VLSP\**



*Nain Heiligers,  
Psycholog\_in (B.Sc.),  
wissenschaftliche\_r  
Mitarbeiter\_in im IDA |  
Institut für Diversity- und  
Antidiskriminierungsfors-  
chung, seit dem Studium  
Mitglied im VLSP\**

Die Arbeitssituation von (endo\* cis\*) lesbischen, schwulen, bi- und/oder pansexuellen und (endo\*) trans\* und/oder nicht-binären sowie inter\* Personen ist bislang unbefriedigend erforscht. Das *Institut für Diversity- und Antidiskriminierungsforschung (IDA)* liefert mit der Studienreihe „Out im Office?!“ (Frohn, 2007; Frohn et al., 2017; Frohn & Meinhold, 2018; Frohn et al., 2020; Frohn et al., 2021; Frohn & Heiligers, 2021) durch Kombination qualitativer und quantitativer Methoden zentrale Erkenntnisse zur Arbeitssituation von LSBT\*I\*Q+ Personen und verfolgt somit die Zielsetzung, diese Forschungslücke zu schließen. In regelmäßigen Abständen repliziert und erweitert das IDA die Studienreihe „Out im Office?!“, um einen Überblick über den aktuellen Ist-Stand zu gewinnen und Veränderungen feststellen zu können. So gelingt es, auf der Basis der ersten Pionierstudie von Knoll, Edinger und Reisbeck (1997) durch den Beginn der Studienreihe 2007 sowie ihre Replikation 2017 die Arbeitssituation für (endo\* cis\*) lesbische und schwule Beschäftigte im Dekadenvergleich zu betrachten – mit dem zentralen Ergebnis, dass die Offenheit im Umgang mit der sexuellen Identität steigt, sich das Diskriminierungserleben (z. B. zwischen 2007 und 2017) in seinem Umfang jedoch nicht wesentlich verändert hat. In der Erweiterung der Studienreihe 2017

konnten erste Erkenntnisse zu (endo\* cis\*) bi-sexuellen und (endo\*) trans\* Beschäftigten, 2020 erstmalig zu inter\* Beschäftigten erhoben werden, während 2021 der Fokus auf den Umgang mit sexueller und geschlechtlicher Identität und Geschlechtlichkeit im Kunden\_innen-Kontakt wechselte. Zentraler Bestandteil der Kultur der Studienreihe „Out im Office?!“ ist eine communitybasierte Vorgehensweise, die insbesondere in der Antidiskriminierungsforschung von hoher Relevanz ist: So wurden z. B. themenspezifische Experten\_innen-Beiräte – nach qualitativen Interviews – bei der Fragebogenerstellung für die quantitative Erhebung eingebunden.

In der 2020er Studie wurde unter anderem die Offenheit von LSB+ Personen mit ihrer sexuellen Identität mit der Offenheit von trans\* Personen mit ihrer Geschlechtsidentität und von inter\* Personen mit ihrer Geschlechtlichkeit verglichen. Wie in Abb. 1 ersichtlich (S. 10), zeigt sich für inter\* Personen eine auffällig u-förmige Verteilung in der Offenheit gegenüber Kollegen\_innen, was für die LSBT\* Personen hingegen nicht gilt. Hier lässt sich festhalten, dass es nahezu eine Zweiteilung der inter\* Befragten gibt: Über die Hälfte der Befragten (53,6 %) ist verschlossen und ein großer Teil (39,3 %) eher offen. Dahingegen sieht die Kurve für LSB+ Personen deutlich anders aus –

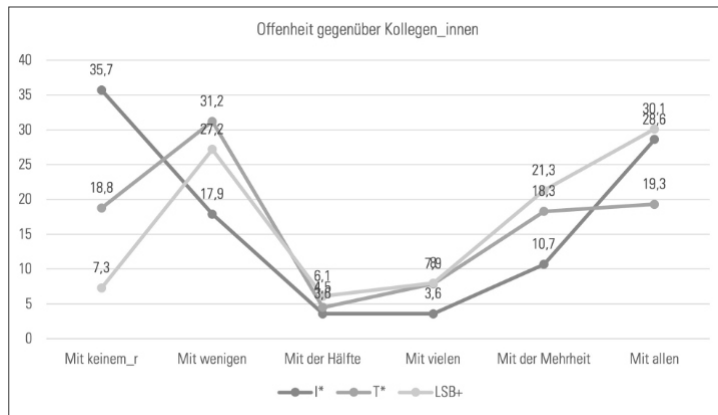


Abb. 1. **Offenheit gegenüber Kollegen\_innen** der LSBT\*I\*Q+ Befragten, die nicht an einer LSBT\*I\*Q+ Arbeitsstelle tätig sind ( $n_{inter*} = 28$ ;  $n_{trans*} = 202$ ;  $n_{LSB+} = 927$ ). Frohn et al., 2020.

ger die Geschlechts- oder sexuelle Identität selbst den Unterschied ausmachen, sondern vielmehr die Zielgruppe der Kunden\_innen.

Der vollständige Artikel wird demnächst auf der VLSP\*-Homepage abrufbar sein und beinhaltet weitere Abschnitte zu

gleichzeitig unterstreicht die Ähnlichkeit im Kurvenverlauf für trans\* und LSB+ Beschäftigte die Bedeutsamkeit des u-förmigen Verlaufs für die inter\* Befragten. Auch ergibt sich ein Zusammenhang zur Frage, ob eine Person im geschlechterbinären System als eindeutig männlich oder weiblich gelesen wird. Die Personen, die angeben, eindeutig als Mann oder Frau gelesen zu werden, sind verschlossener, während Personen, die nicht eindeutig den beiden binären Kategorien zugeordnet werden können, offener sind.

Bei der Frage nach Offenheit gegenüber Führungskräften zeigt sich eine im Grundsatz ähnliche Verteilung, jedoch sind alle Befragten(gruppen) verschlossener als gegenüber Kollegen\_innen: 50 % der inter\* Befragten, ca. 28 % der trans\* Befragten und etwa 21 % der LSB+ Personen sind gegenüber ihren Führungskräften verschlossen (Frohn et al., 2020). Zudem konnte festgestellt werden, dass die Befragten im Kunden\_innen-Kontakt am verschlossensten mit ihrer sexuellen oder geschlechtlichen Identität umgehen. So geben 76 % der LSB+ und 75,4 % der trans\* Befragten an, mit keiner\_m oder mit wenigen Kunden\_innen offen über ihre sexuelle bzw. geschlechtliche Identität zu sprechen. Lediglich 5,4 % der LSB+ und 7,1 % der trans\* Personen geben an, mit allen Kunden\_innen offen über ihre sexuelle Identität zu sprechen (Frohn et al., 2021). Die Offenheit von trans\* und LSB+ Personen im Umgang mit Kunden\_innen ist demnach nahezu identisch, sodass abgeleitet werden kann, dass weni-

konkreten Diskriminierungserfahrungen mit Fokus auf alle LSBT\*I\*Q+ Dimensionen, geschlechterbinäre Normierung und dem Kunden\_innen-Kontakt. Zudem werden Erkenntnisse zu positiven Auswirkungen von Diversity-Management-Maßnahmen und eine ressourcen- und kompetenzorientierte Perspektive von LSBT\*I\*Q+ Personen betrachtet.

Quellen:

- Frohn, D. (2007). „Out im Office?!“ (OiO?!) Sexuelle Identität (SI), (Anti-)Diskriminierung und Diversity am Arbeitsplatz ((A)DuDaA). Schwules Netzwerk (Hrsg.), gefördert vom Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration in Nordrhein-Westfalen.
- Frohn, D., Meinhold, F. & Schmidt, C. (2017). OiO?!SI und Geschlechtsidentität (uGI), (A)DuDaA. IDA.
- Frohn, D. & Meinhold, F. (2018). OiO?! Sonderauswertung NRW. SiuGI(A)DuDaA. IDA (Hrsg.).
- Frohn, D., Wiens, M., Buhl, S., Peitzmann, M. & Heiligers, N. (2020). „Inter\* iO?!“ Die Arbeitssituation (DAS) von inter\* Personen in Deutschland (iD) unter differenzieller Perspektive zu (endo\*) LSBT\*Q+ Personen. IDA.
- Frohn, D., Wiens, M., Buhl, S., Peitzmann, M. & Heiligers, N. (2021). »OiO! Out vor Kunden\_innen?« DAS von LSBT\*I\*Q+ Personen in Kunden\_innen-Kontakt. IDA.
- Frohn, D. & Heiligers, N. (2021). »Bi & Pan iO?!« DAS von bisexuellen und pansexuellen Personen iD. IDA.
- Knoll, C., Edinger, M. & Reisbeck, G. (1997). *Grenzgänge – Lesben und Schwule in der Arbeitswelt*. Edition Gay Studies im Profil-Verlag.

Aus- & Weiterbildung

## Diskriminierung in therapeutischen Aus- und Weiterbildungen

Von Jana Haskamp

Bevor ich begann, mich therapeutisch weiterzubilden, arbeitete ich noch ausschließlich in der politischen Bildungs- und Antidiskriminierungsarbeit. Dort besteht meine Aufgabe unter anderem darin, Multiplikator\*innen für die Lebensrealitäten und die Diskriminierung von Lsbtiq+ Menschen zu sensibilisieren. Dieses Wissen hilft mir nun dabei, wenn ich sexual- und paartherapeutisch mit queeren, trans und nicht-binären Klient\*innen arbeite.

Diskriminierungs- und Gewalterfahrungen, z. B. von queeren Personen, die in vielen Fällen therapeutisch relevant sind, werden weitestgehend weder im Psychologie-Studium noch in therapeutischen Aus- und Weiterbildungen inhaltlich adressiert. Ob Psycholog\*innen und (Psycho)Therapeut\*innen sich damit beschäftigen und z. B. thematische Weiterbildungen besuchen, ist von ihrem persönlichen Interesse und Engagement und ihren zeitlichen und finanziellen Ressourcen abhängig.

In therapeutischen Aus- und Weiterbildungen gibt es im Vergleich zur politischen Bildungsarbeit eine andere Professionalitätskultur, was Diskriminierungssensibilität als Teil eines Professionalitätsverständnisses angeht. Weder an Instituten noch unter Lehrtherapeut\*innen oder angehenden Therapeut\*innen ist es Standard, sich mit eigenen Privilegien und (Mehrfach)Diskriminierung auseinanderzusetzen. Vielen in therapeutischen Berufen arbeitenden Menschen fehlt z. B. das Wissen und die Bereitschaft, in diskriminierenden Situationen zu



**Jana Haskamp** (sie/ihr) arbeitet als Bildungsreferentin und Antidiskriminierungstrainerin mit Jugendlichen und Multiplikator\*innen, und als Sexual- und Paartherapeutin mit queeren, trans und nicht-binären Personen und Paaren in Berlin-Neukölln. Mehr Informationen > [janahaskamp.de](http://janahaskamp.de)

intervenieren, weil sie diese nicht wahrnehmen oder ihnen die Notwendigkeit einer Intervention nicht bewusst ist.

Viele meiner Freund\*innen und ich haben die Erfahrung gemacht, dass es für diskriminierende und/oder gewaltvolle Situationen im Ausbildungskontext keine institutionalisierten Umgangsweisen oder Interventionskonzepte gibt. Hinzu kommt, dass der Awareness von Teilnehmer\*innen für (einzelne) Diskriminierungsformen die therapeutische Deutungs- und Deutungshoheit von Lehrtherapeut\*innen gegenübersteht, die häufig höher gewertet wird, und dass politische und therapeutische Logiken unterschiedlich funktionieren.

Aus therapeutischer Sicht wird in konkreten Diskriminierungssituationen zumeist an einen gemeinsamen Entwicklungs- und Lernprozess appelliert. Das bedeutet dann in der Realität, dass Menschen, die verletzt wurden, Bildungsarbeit für diejenigen leisten sollen, die diese Verletzungen verursacht haben. Mit Abwehrstrategien umgehen, die Gefühle von privilegierten Personen auffangen, Othring hinnehmen und Diffamierungsvorwürfe abwehren inklusive.

Menschen, die in Weiterbildungen diskriminierende Inhalte wahrnehmen und/oder von diskriminierenden Handlungen betroffen sind, befinden sich in dem ambivalenten Verhältnis, etwas lernen zu wollen, aber dafür Diskriminierung aushalten zu müssen, wenn sie nicht kontinuierlich als unruhestiftend,

streitlustig oder nörgelig wahrgenommen werden wollen. Wer als Betroffene\*r ‚zu viele‘ Gefühle zeigt, riskiert darüber hinaus, als überemotional oder aggressiv bezeichnet zu werden.

Es kostet viel Energie, als betroffene Teilnehmer\*in bei diskriminierenden und ausschließenden Aussagen ‚wegzuhören‘ und permanent Übersetzungsarbeit der Lerninhalte zu leisten, etwas auszusortieren oder zu ergänzen, um die Inhalte auf die eigene Lebensrealität und die ihrer Klient\*innen übertragen zu können. Das ist für queere Teilnehmer\*innen besonders bei sexual- und paartherapeutischen Inhalten nötig: Denn hetero-, cis- und endonormative Annahmen an Körper, Genitalien, Reproduktionsfähigkeit, Beziehungs-, Bindungs- und Familienformen und sexuelle Praktiken sind in Weiterbildungen hierzu besonders prävalent.

Eine weitere häufig vorkommende Dynamik ist, dass Personen, die einmal eine diskriminierungskritische Bemerkung gemacht oder konstruktive Veränderungshinweise gegeben haben, schnell zur\*m vermeintlichen ‚Antidiskriminierungs- bzw. Genderbeauftragten‘ der Gruppe werden. Sie werden nicht nur

auf diese Rolle reduziert, sondern wenn Problematiken zu einem Thema auftreten, zu dem ihnen eine Expert\*innenrolle zugeschrieben wird, wird die Zuständigkeit dafür auch gerne an sie delegiert.

Ein fehlendes Bewusstsein für Machtstrukturen und Diskriminierungsmechanismen in therapeutischen Weiterbildungen hat diese und viele weitere Folgen. Nicht zuletzt führt es nicht nur zur Individualisierung und Verallgemeinerung von Erfahrungen, sondern auch dazu, dass Machtverhältnisse in zukünftigen Therapie-Settings jenseits des Machtgefälles zwischen Therapeut\*in und Klient\*in nicht besprechbar sind – und das gefährdet nicht nur die therapeutische Beziehung, sondern auch die Wirksamkeit einer Therapie.

Weiterführende Hinweise:

[Netzwerk Macht- und Diskriminierungskritik](#) in der Deutschen Gesellschaft für Systemische Therapie, Beratung und Familientherapie (DGSF)

Online-Tagung *Psychotherapie für Alle?! Möglichkeiten und Grenzen intersektionalitätsinformierter Therapie und Beratung* am 14. & 15. Juli 2022 > [therapie-intersektional.de](http://therapie-intersektional.de)



... und Fundstück Nr. 2 von **Uli Rimmler**.

Stimmen aus dem Verband

## Late-Bloomers mit christlicher Sozialisation – wie finden sie zu einer für sie stimmigen Identität?

Von Mirjam Puppe

In meiner Praxis begegne ich immer wieder Frauen, die einen heteronormativen Lebensstil geführt haben und sich spät (im Sinne von im mittleren Lebensalter) als homosexuell outen. Zu all den Fragen rund ums Outing als Late-Bloomer bringen diese Frauen noch eine Identität mit, die ihnen das Outing erschwert. Sie haben eine christliche Sozialisation erlebt, in der gelebte Homosexualität als Sünde gelehrt wurde. Die meisten dieser Frauen beschreiben sich selbst zunächst nicht als lesbisch, sondern als frauenliebend. Lesbisch sein und an das glauben, was in der Bibel steht, scheint sich auszuschließen. Frauenliebend klingt weniger politisch und eröffnet ihnen einen Zugang zu Gottes Liebe.

Diese frauenliebenden Frauen erleben vor, während und nach ihrem Coming-out vielfältige Diskriminierungen und innerpsychische Konflikte. Diese betreffen sowohl ihre sexuelle als auch ihre religiöse Identität. Sie sind mit internalisierter und offener Homonegativität genauso konfrontiert wie mit offener und internalisierter Ablehnung bestimmter Glaubensüberzeugungen. Einige Frauen in dieser Lebenssituation kommen in eine Identitätskrise und nehmen psychologische und psychotherapeutische Begleitung in Anspruch. Sie hoffen auf eine Begleitung, die sowohl ihre sexuelle als auch ihre religiöse Identität wertschätzend wahrnimmt und ihnen hilft, eine für sie in beiden Identitäten stimmiges Leben zu ermöglichen.

Welche Themen gilt es, in der Begleitung ihrer Identitätsentwicklung – insbesondere aufgrund ihrer religiösen Sozialisation – in den Blick zu nehmen, frage ich in einer wissenschaftlichen Arbeit, an die sich empirische Forschung anschließen soll. Hier ein paar erste Ergebnisse:



VLSP\*-Mitglied\* **Mirjam Puppe** (rechts, mit ihrer Partnerin Petra), Dipl.-Psychologin in freier Praxis. Master in „Religion und Psychotherapie“, begleitet seit 2000 Menschen in Veränderungsprozessen und Identitätsentwicklung.  
> [mirjampuppe.de](http://mirjampuppe.de)

Der sozialpsychologische und sozialkonstruktivistische Ansatz von Heiner Keupp u. a. (1999) beschreibt Identität als einen subjektiven Konstruktionsprozess, in dem sich Individuen eine Passung erarbeiten und Ambivalenzen, Spannungen und Widersprüche in allen möglichen Teilidentitäten in ein lebbares Beziehungsverhältnis zu bringen sind. Wenn Teilidentitäten (wie die religiöse Identität oder die sexuelle Identität), Lebenssphären (Zugehörigkeit zu einer Freikirche), Werte oder zentrale Lebensepisoden (Coming-out) eine starke Dominanz aufweisen, können diese zu einer zentralen Kernnarration werden, in der die Frau erzählt, wer sie „wirklich“ ist. Diese Passungsarbeit wird erheblich erschwert, wenn die starke Dominanz einer Teilidentität mit einer anderen in Konflikt gerät, wie dies bei hoch-religiösen homosexuellen Frauen der Fall sein kann.

Hoch-religiöse frauenliebende Frauen gehören zu marginalisierten Gesellschaftsgruppen, zum einen als Frauen und zum anderen als Homosexuelle und werden als Hochreligiöse innerhalb der Gruppe der Homosexuellen zusätzlich marginalisiert und erleben auf vielfältige Weise Diskriminierungen, Minderheitenstress und Identitätskrisen. Unter „hoch-

religiös“ werden laut Religionsmonitor (Huber & Klein 2008) Menschen erfasst, für die religiöse Inhalte eine zentrale Rolle in der Persönlichkeit spielen und deren Verhalten und Erleben mit ihren religiösen Überzeugungen in Verbindung stehen und intrinsisch motiviert sind. Sie identifizieren sich mit einer Glaubensgemeinschaft und deren Überzeugungen, die je nach Glaubensgemeinschaft erheblich variieren können. So besteht z. B. eine fundamentalistische christliche Sichtweise darauf, dass die Bibel heterosexuelle Monogamie vorschreibt und Homosexualität als Sünde einstuft. Sie hält an ihrem Weltbild der gottgewollten Dichotomie von Mann und Frau fest und nennt das Schöpfungsordnung. Alles, was nicht diesem Weltbild entspricht, ist eine Normabweichung und gegen die natürliche Ordnung und bedarf der Erlösung und Veränderung. Alternativ dazu gibt es Sichtweisen, die homosexuell empfindende Menschen nicht ablehnen, jedoch ein Ausleben der Homosexualität als Sünde einstuft und ein zölibatäres Leben empfiehlt. Und es gibt christliche Glaubensstile, die mit Bezug auf das Liebesgebot eine völlige Gleichstellung gleichgeschlechtlicher Partnerschaften vollziehen (vgl. Dietz 2016)

Damit sind religiöse Identitäten ebenso vielfältig wie sexuelle Identitäten und beinhalten sehr unterschiedliche Glaubens- und Lebensstile und Überzeugungen. Differenzierung und eine eigene Positionierung werden notwendig, um eine stimmige Passung zu ermöglichen. Hilfreich kann ein ehrliches Hinsehen und ein Eingeständnis sein, dass biografische Lebensentwürfe eine vorübergehende Lebensdauer haben können und Identitäten prozesshaft und konstruktivistisch zu verstehen sind. Für die Identitätsentwicklung braucht es eine Auseinandersetzung, Reflexion mit den eigenen Werten, geglaubten Dogmen und Prägungen. Damit können Fragen nach dem Wandel des Glaubens sinnvoll sein. Dafür bedarf es eines subjektiv aushaltbaren Maßes an Ambiguität und Herausgefordert-Sein und keiner Widerspruchsfreiheit oder Kongruenz. Liebe und An-

erkennung durch relevant Andere und Zugehörigkeit zu einer annehmenden Gruppe, eine Art Portfolio an möglichen sexuellen und christlichen Identitätsentwürfen, Vorbildern und zur Heteronorm alternativen Lebensvarianten sind nötig. Es gilt in der Begleitung einen affirmativen Raum für beides zu öffnen: für die sexuelle wie auch für die religiöse Orientierung.

Neben der Auseinandersetzung mit persönlichen Fragen und Empfindungen braucht es auch einen Blick für soziale Ausgrenzung. Homosexuell lebende Frauen, die sich als Christinnen outen, erleben in vielen Bezügen Diskriminierung, u. a. in Form von Ostrazismus. Ostrazismus ist eine Form der sozialen Zurückweisung, bei der Menschen im sozialen Raum ‚unsichtbar‘ gemacht werden, indem ein bestimmtes Merkmal als nicht existent bewertet wird. Beispielsweise gibt es in manchen Glaubensgemeinschaften einfach keine homosexuellen Frauen, weil nicht sein kann, was nicht sein darf. Genau so kann es andersherum gehen: Homosexuellen Frauen wird ihr Glaube als identitätsstiftend abgesprochen, weil das ja nicht sein kann, da sich bestimmte Glaubensüberzeugungen gegen Homosexualität wenden. Mit dieser Art von Ausgrenzung wird es Frauen erschwert, sich in diesen Teilidentitäten wahrzunehmen und sich damit auseinander zu setzen.

Ohne Anerkennung und ohne eine Art von Ort für ihre religiöse Identität, in der die zu begleitende Frau als homosexuelle Frau sein kann, wird sie keine für sie stimmige Identitäten und damit Wohlbefinden finden. In jeder Begleitung und Therapie sollte ein Raum geschaffen werden, in dem sich affirmativ auseinandergesetzt werden kann mit:

- dem persönlichen Empfinden zur eigenen homosexuellen Orientierung und religiösen Identität,
- dem öffentlichen Umgang mit dem eigenen homosexuellen und religiösen Leben,
- dem Wohlbefinden im Kontakt zu anderen frauenliebenden Frauen, zu religiösen Frauen und zu

frauenliebenden Christinnen, so wie jeweils die eigenen Einstellungen gegenüber diesen Frauen,

- den moralischen und religiösen Einstellungen zu einem homosexuellen Lebensstil,
- dem Umgang mit den Auswirkungen der Diskriminierungen und sich widerstreitenden Identitätselementen.

In diesem Raum bekommen Late-Bloomers mit christlicher Sozialisation Unterstützung, eine für sie stimmige Identität zu entwickeln.

Quellen und Anregungen:

Dietz, Thorsten (2016). *Bibel und Homosexualität II*. Marburg: Unveröffentlichtes Manuskript.

> [karte-und-gebiet.de](http://karte-und-gebiet.de) : Ein Podcast über Ethik zum Selberdenken, Folge 11 + 12 beschäftigen sich ausdrücklich mit Homosexualität und christlichem Glauben

> [Zwischenraum.net](http://Zwischenraum.net)

> Zwischenfunk – christlich-queerer Podcast

Huber, Stefan & Klein, Constantin (2008). *Religionsmonitor. Kurzbericht zu ersten Ergebnissen des RELIGIONSMONITOR der Bertelsmann-Stiftung* (Befragung in Deutschland). Hrsg: Bertelsmann-Stiftung.

Keupp, Heiner, Ahbe, T., Gmür, W., Höfer, Renate, Kraus, Wolfgang, Mitzscherlich, B. & Straus, F. (1999/2013). *Identitätskonstruktionen. Das Patchwork der Identität in der Spätmoderne. Erweiterte Neuauflage*. 5. Aufl., Reinbek: Rowohlt.

Puppe, Mirjam (2022). *Themenfelder für die (therapeutische) Begleitung der Identitätsentwicklung frauenliebender Frauen mit spätem Coming-out und christlich-evangelikaler Sozialisation*. Marburg. Auf Anfrage als pdf.



Briefkasten irgendwo in Deutschland. Graffiti darf gerne in Erfüllung gehen.

Aus der Berufswelt

## Schulpsychologische Angebote in Karlsruhe für LSBTTIQA\* / queere Menschen

Von Birgit Berger-Haas

In den letzten 1,5 Jahren häufen sich die Anfragen an die Schulpsychologische Beratungsstelle – SPBS Karlsruhe (KA) – von Schulleitungen, Lehrkräften, Eltern, Kindern und Jugendlichen und Beratungslehrkräften<sup>1</sup> zum Umgang mit dem Themenkomplex LSBTTIQA\*-Menschen an Schulen. Ich selbst arbeite seit 2014 als Schulpsychologin an der Schulpsychologischen Beratungsstelle in KA und diese Häufung beschäftigt und freut mich gleichzeitig. Es beschäftigt mich, da diese Anfragen meist komplex und herausfordernd sind, und es freut mich, da es einfach Zeit wird für mehr Sichtbarkeit von LSBTTIQA\*-Menschen an Schulen.

Zuerst erkläre ich in dem Artikel einige allgemeine Dinge zur Schulpsychologie in Baden-Württemberg (Ba-Wü) und der Umsetzung der schulpsychologischen Angebote für LSBTTIQA\* / queere Menschen. Dann berichte ich von Veränderungen in der Stadt KA, die sich auf meine Arbeit auswirken und wie ich damit umgegangen bin bzw. damit umgehe.

Die SPBS KA ist Teil der regionalen Beratungsstruktur des Zentrums für Schulqualität und Lehrerfortbildung Ba-Wü (ZSL) mit Hauptsitz in Stuttgart. In den sechs Regionalstellen gibt es 28 Schulpsychologische Beratungsstellen mit 194 Planstellen für Schulpsycholog\*innen. Auf den Internetseiten des [ZSL](#) (*alle Links* wurden am 26.04.2022 abgerufen) wird unser Angebot allgemein beschrieben. Ein wichtiger Abschnitt ist: "... *Die schulpsychologischen Dienste, ..., unterstützen Schülerinnen und*



**Birgit Berger-Haas**,  
Diplom-Psychologin,  
Mitglied im VLSP\* seit  
2015, Mitarbeit in der  
Schulpsychologischen  
Beratungsstelle Karlsruhe  
seit 2014.

*Schüler, Erziehungsberechtigte, Lehrkräfte, Schulleitungen sowie die Schulaufsicht und Schulverwaltung bei pädagogisch-psychologischen Fragen, Problemen und Herausforderungen in der Lebenswelt Schule. ... Die Aufgaben der Schulpsychologischen Dienste sind geregelt in § 19 Schulgesetz und in der Verwaltungsvorschrift „Richtlinien für die Bildungsberatung.“ In dem markierten Textteil findet sich die offizielle Arbeitsgrundlage zum Themenkomplex LSBTTIQA\* - Menschen an Schulen. Die gesetzliche Grundlage unserer schulpsychologischen Arbeit bedeutet, dass Personen, die sich beraten lassen wollen, sich selbst an uns wenden können. Kinder/Jugendliche unter 18 Jahren können ein Gespräch ohne Einwilligung der Personensorgeberechtigten mit uns führen. Dies unterscheidet die Zugangsmöglichkeiten für Kinder/Jugendliche selbst deutlich von anderen Unterstützungssystemen, wie der Jugendhilfe oder der Psychotherapie. Die Beratung ist kostenlos, vertraulich und neutral. Eine genauere Beschreibung unserer Aufgaben findet sich [hier](#).*

Eine konkrete Beschreibung der Umsetzung der schulpsychologischen Angebote für LSBTTIQA\*/queere Menschen findet sich in der Handreichung für Schulpsychologie und Beratungslehrkräfte des ZSL [„Alle Farben im Blick“](#).

In KA gibt es seit Mai 2016 mit dem [LA ViE](#) das erste und bislang einzige queere Jugendzentrum in Ba-Wü. Dies zeigt mittlerweile Auswirkungen in den Schulen der Stadt und des Landkreises KA. V. a.

trans und nonbinäre Jugendliche outen sich in den Schulen/in ihren Klassen.

Die Stadt KA unterstützt queere Menschen und vernetzt die Beratungsstellen in der Stadt miteinander zu „LSBTTIQA\* Beratungsangeboten“, woran sich die SPBS KA beteiligt. Die queere Community in KA ist sehr aktiv und strebt den Aufbau eines queeren Zentrums ([queercastle](#)) in der Stadt an.

Zur Professionalisierung meiner Beratungstätigkeit an der Schulpsychologischen Beratungsstelle zu LSBTTIQA\* / queeren Personen und aus persönlichem Interesse habe ich im September 2020 an der Pädagogischen Hochschule (PH) KA den „Certificate of Advanced Studies“-Studiengang „LSBTTIQA\*-Beratung“ angefangen, der in Kooperation mit dem VLSP\* angeboten wird. Am Ende des Studiengangs im Spätjahr 2021 nahm ich als Absolventin an einem „Vernetzungstag“ der PH KA teil. Dieser war als Begegnungsplattform für Absolvent\*innen aller bisherigen Jahrgänge und zukünftigen Interessent\*innen am Studiengang gedacht.

Eine Absolventin, die für die Stadt KA tätig ist, hielt einen Vortrag und erwähnte dabei die Initiative der Stadt KA, [„queer“ zu sein/zu werden](#). Als ich dazu nachfragte, erhielt ich eine Einladung zur Vernetzung meiner mit anderen Beratungsstellen, die „LSBTTIQA\*-Beratungsangebote“ in KA (z. T. Stadt und Landkreis KA) anbieten.

Was tue ich konkret in der Beratung zu LSBTTIQA\* / queeren Personen an der SPBS KA? – Einige Beispiele:

- An einer Realschule: Fortbildung mit Grundlageninput zu LSBTTIQA\* für das Kollegium – Schulleitungscoaching zum günstigen Umgang mit den Bedürfnissen von Transschüler\*innen und deren Eltern – Beratung (Ber.) für die Klassenlehrkräfte zum Umgang mit Klassengesprächen bei Wunsch nach Verwendung des selbstgewählten Namens.
- Für ein Gymnasium: Ideengebung zur Umsetzung von Allgender-Toiletten

- An einer Grundschule (GS): Fachliche Beratung der Beratungslehrkraft, die die Einschulung eines Transkindes begleiten wird.

- Beratung einer Beratungslehrkraft einer GS zu einem Elterngespräch bei Verweigerung der Eltern, sich mit der möglichen Transidentität des eigenen Kindes zu beschäftigen – Übernahme der Beratung in die SPBS.

- Krisenberatung einer Schulleitung zu Kindeswohlgefährdung bei Transjunglichem - Verweigerung der Eltern, die Transidentität anzuerkennen.

- Beratung einer Mutter zur möglichen Gestaltung des Schwimmunterrichtes (Transmädchen, 3. Klasse GS) bei ungünstiger Haltung der Schule („biologischer Junge“).

- Anfrage eines Transjunglichen zur Unterstützung der Umsetzung der veränderten Namensführung und Zugang zur Toilette/Umkleidekabine an seiner Schule nach dem Outing.

- Interne Schulung des Teams der SPBS KA zum Themenkomplex „LSBTTIQA\* / queere Personen in der Beratung“

- Fortbildung für Beratungslehrkräfte des ZSL KA „LSBTTIQA\* / queere Personen in der Beratung“ (in Vorbereitung)

- Anfrage des CSD KA e. V., die Arbeit der Schulpsychologischen Beratungsstelle zu LSBTTIQA\* Personen im Rahmen der digitalen Kampagne und des CSD Bühnenprogramms am 04.06.2022 zusammen mit Vertreter\*innen der anderen Beratungsstellen aus der Vernetzung zu „LSBTTIQA\* Beratungsangeboten“ vorzustellen. Der CSD findet in diesem Jahr unter dem Motto: [„Queer ist kein Hobby! Sichtbarkeit für queere Jugendliche“](#) statt.

Mit den schulpsychologischen Angeboten in KA für LSBTTIQA\* / queere Menschen erreicht man einen wichtigen Lebensbereich, in dem v. a. Kinder und Jugendliche einen Großteil ihrer Lebenszeit verbringen. Hier sollten sie sich wohl fühlen, anerkannt und sicher sein. Dazu möchte ich beizutragen.

## VLSP\*-Struktur

*Vorstand, besteht derzeit aus sechs Personen:*  
Kai D. Janik, Isabelle Melcher, Dr. Jochen Kramer,  
Andrea Lang, Dr. Bo Osdrowski, Jürgen Stolz

*Geschäftsstelle:* VLSP\* e.V. c/o PLUS e.V.,  
Max-Joseph-Str. 1, 68167 Mannheim  
Tel.: +49 621 48 345 539

> E-Mail: [kontakt@vlsp.de](mailto:kontakt@vlsp.de)

*Finanzverwaltung:* Dr. Ulli Biechle

> E-Mail: [geschaeftsstelle@vlsp.de](mailto:geschaeftsstelle@vlsp.de)

*Sekretariat:* Felix Hornig

> E-Mail: [sekretariat@vlsp.de](mailto:sekretariat@vlsp.de)

*IT:* David\* Michel

> E-Mail: [it@vlsp.de](mailto:it@vlsp.de)

*Arbeitsgruppen:* Trans\*-AG, Weiterbildungs-AG,  
Webseiten-AG, Zitate-AG, Ethikkomitee,  
LSBTTIQ-Beratung Ba-Wü, MSM und Psyche,  
Online-Intervision, queer refugees.

*Regionalgruppen:* z. Zt. in Berlin, Hamburg, Köln,  
Mannheim, München, Ruhr, Stuttgart. Sie sind  
unterschiedlich aktiv. Kontaktaufnahme über  
unsere Geschäftsstelle.

## Impressum

Der VLSP\*-Newsletter ist das interne Magazin  
des VLSP\*. Er erscheint zwei- oder dreimal im  
Jahr – wenn alles gut geht – und wird allen  
VLSP\*-Mitgliedern\* kostenlos zugestellt. Ältere  
Ausgaben sind online im internen Mitglieder-  
Bereich abrufbar.

*Redaktion:* Jürgen Stolz (js / red),

> E-Mail: [juergen.stolz@vlsp.de](mailto:juergen.stolz@vlsp.de)

*Layout:* Simon Bosch

Zur Verwendung von Schreibweisen: Im Sinn der  
lebendigen Vielfaltsdebatte respektieren wir die  
Schreibweisen und Benennungen der Beitragen-  
den, ohne diese zu vereinheitlichen.

In dieser Ausgabe Beiträge von: Birgit Berger-  
Haas, Dr. Christoph Dybowski, Prof. Dr. Dominic  
Frohn & Nain Heiligers, Margret Göth, Jana  
Haskamp, Dr. Jochen Kramer (jk), Andrea Lang  
(al), David\* Michel, Mirjam Puppe, Uli Rimmler.

Vielen Dank an alle!

Beiträge von Mitgliedern\* über Aktivitäten im Ver-  
band werden gerne entgegen genommen!