

Diversität und
Inklusion
in der Pfadi

Pfadibewegung
Schweiz



Offen für alle

Wie können wir Pfadi so gestalten, dass ...

... wir verschiedene Zielgruppen erreichen?

... alle ihre Stärken einbringen können?

... wir Kontakte und Beziehungen untereinander fördern?

... wir Diskriminierung und Ausschluss aktiv entgegentreten?

... Bedürfnisse der Teilnehmer*innen immer ernst genommen werden?

... Berührungsängste abgebaut werden?





Sexismus



Inter*



**Geschlechter
Stereotype**



Trans



**Geschlechter-
sensible
Sprache**



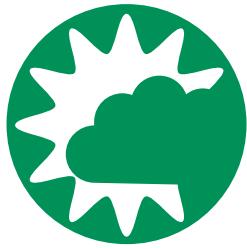
Rassismus



LGBTQIA*



**Migrations-
vielfalt**



Coming-out



Flucht

Brauchst du Unterstützung?

Suche diese bei deinen Mitleiter*innen oder wende dich an dein Betreuungsnetzwerk – bestehend aus Abteilungsleiter*innen, Coach, Elternrat, Präses und/oder APV. Für inhaltlich versierte Unterstützung haben verschiedene Kantonalverbände verantwortliche Personen oder Teams für Diversität und Inklusion. Ausserdem steht dir das Team «Diversität und Inklusion» der PBS unter dinkl@pbs.ch gerne zur Verfügung.

Herzlich willkommen

Diese Sammlung von Merkblättern gibt dir einen Überblick über Bereiche, in denen Diversität und Inklusion in der Pfadi eine Rolle spielen. Sie sollen eine gemeinsame Grundlage für Pfadileiter*innen und deren Ausbildung schaffen. Es folgen einige grundlegende Gedanken, die für alle Merkblätter gelten.

Wer spricht (schreibt)?

Die Merkblätter und das Kursteamdossier wurden von der PBS-Projektgruppe «Kursinhalte Diversität und Inklusion» in den Jahren 2020 bis 2022 verfasst. Wir sind weisse cis Frauen und Männer und haben alle viel Pfadierfahrung in verschiedenen Bereichen. Ausserdem bringen wir Fachwissen zu Themen aus unseren akademischen Ausbildungen mit. Wir erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit, sondern möchten einen ersten Zugang zu den Themen ermöglichen. Die Inhalte sind mit dem Wissen erarbeitet, dass Begriffe und Theorien in einem ständigen Wandel sind.

Wir Pfadis sind offen für alle

Gesellschaftliche Diversität ist eine Realität in der Schweiz: Hier leben Menschen, die sich in ihrem Alter, ihrem Geschlecht, ihrer sexuellen Orientierung, ihrer Herkunft, in ihren körperlichen und geistigen Fähigkeiten, in ihrer Religion und ihren Weltanschauungen voneinander unterscheiden. Diese Vielfalt ist eine Stärke der Pfadibewegung: Die Pfadiwerte «Offen und ehrlich sein» und «Andere verstehen und achten» erinnern uns immer wieder daran, anderen Menschen und auch uns selbst offen, mit Wertschätzung und Respekt zu begegnen. In der Pfadi sollen sich alle wohl und willkommen fühlen. Jegliche Formen von Diskriminierung haben bei uns keinen Platz.

Eine Haltung entwickeln

Sich mit Diversität und Inklusion zu beschäftigen, ist eine Herausforderung. Es kann sein, dass Spannungen, Meinungsverschiedenheiten und Unsicherheiten aufkommen: Machen wir das richtig? Sollten wir hier etwas ändern? Wo fangen wir überhaupt an? Das ist normal! Je mehr ihr euch mit Diversität und Inklusion auseinandersetzt, desto mehr werdet ihr feststellen, dass es nicht nur eine «richtige» Antwort gibt und dass manche Widersprüche bestehen bleiben. Versucht, eine offene, freundliche und interessierte Haltung zu entwickeln – besonders in herausfordernden Momenten. Dazu gehört auch, sich immer wieder daran zu erinnern, dass die Auseinandersetzung mit Diversität und Inklusion ein Prozess ist, bei dem alle stets dazulernen.

Traditionen hinterfragen

Pfaditraditionen halten uns zusammen und erinnern uns daran, dass wir Teil der Pfadibewegung sind, deren Werte von Generation zu Generation weitergetragen werden. Gleichzeitig ist es wichtig, dass wir unsere Traditionen reflektieren. Dass wir etwas «schon immer» so gemacht haben, bedeutet nicht, dass wir es nicht ändern können. Wir wollen mit unseren Traditionen niemanden ausschliessen oder abwerten – beispielsweise, indem wir unreflektiert rassistische oder sexistische Denkmuster ins Lagermotto übernehmen. Wenn ein Ritual oder eine Tradition Kinder und Jugendliche unserer Abteilung ausgrenzt, müssen wir sie überdenken.

Einen safe space schaffen

Ein safe space ist ein Begegnungsraum, in dem Menschen die Möglichkeit haben «sich selbst» zu sein, ohne Gefahr zu laufen, beurteilt oder ausgeschlossen zu werden. Er ist gekennzeichnet durch gegenseitigen Respekt, durch Vertrauen, Unterstützung, Freundlichkeit und Sicherheit. Oft sind safe spaces Orte, wo sich von Diskriminierung betroffene Menschen über ihre Erfahrungen austauschen, zum Beispiel in Frauenrunden oder an Treffen für People of Color. Als Pfadileiter*innen können wir bewusst dazu beitragen, die Pfadi zu einem safe space zu machen, indem wir Diskriminierung nicht akzeptieren und Fälle von Ausgrenzung und Abwertung direkt ansprechen.

Weitere Themenfelder unter Diversität und Inklusion

Diese Merkblatt-Sammlung behandelt nur eine Auswahl von Themen im Bereich Diversität und Inklusion. Neben den vorgestellten Themenfeldern kann Diskriminierung aufgrund von verschiedenen anderen Merkmalen stattfinden: beispielsweise Beeinträchtigungen (Ableismus) oder soziale Klasse (Klassismus).

Auf die Inklusion von Menschen mit Beeinträchtigungen wird in dieser Merkblatt-Sammlung nicht weiter eingegangen, entsprechende Unterlagen werden unter <https://pfadi.swiss/de/pta> zur Verfügung gestellt.

Wichtige Begriffe

Diskriminierung

Die strukturelle (also grundlegende, in einem System verankerte, über zusammenhangslose Einzelfälle hinausgehende) Benachteiligung von Menschen aufgrund spezifischer Merkmale ist Diskriminierung. Solche Merkmale können zum Beispiel das Geschlecht, die Hautfarbe, die sexuelle Orientierung oder eine Beeinträchtigung sein. Sie entsteht aus der Kombination von negativen Vorurteilen und Macht. Diskriminierung kann sich für Betroffene in konkreten abwertenden und gewaltvollen Handlungen äussern, aber auch in grundsätzlich geringeren Chancen, in unserer Gesellschaft erfolgreich zu sein. Wenn verschiedene Formen von Diskriminierung zusammenwirken – zum Beispiel Rassismus und Sexismus –, spricht man von Mehrfachdiskriminierung.

Privilegien

Strukturelle Vorteile, die gewisse Menschengruppen geniessen, nennt man Privilegien. Privilegierte Menschen haben höhere Chancen als nicht-privilegierte, an politischer, wirtschaftlicher und sozialer Macht teilhaben zu können. Ein Privileg kann man auch umschreiben als Abwesenheit der negativen Konsequenzen von Diskriminierung. Zum Beispiel sind weisse Menschen in der Schweiz privilegiert: Es ist zwar nicht garantiert, dass sie einen gutbezahlten Job haben, in einer schönen Wohnung leben oder Zugang zu höherer Bildung erhalten. Statistisch gesehen ist es wahrscheinlicher, dass eine weisse Person diese Privilegien geniesst, als eine Person of Color.

Normalität, Norm

Privilegierte Menschengruppen haben die Macht zu bestimmen, was in einer Gesellschaft als «normal» gilt – beispielsweise, indem sie sich selbst in Medien und Politik überrepräsentieren, während nicht-privilegierte Menschengruppen dort gar nicht oder wenig vertreten sind. Menschen aus Gruppen, die nicht diesem Bild von «Normalität» entsprechen, werden von privilegierten Menschen als «die anderen» gesehen und bewusst oder unbewusst anders behandelt. Privilegierte Menschen merken oft gar nicht, dass ihre Vorstellungen, Lebensweisen und Merkmale als «normal» gelten und dass Menschen, die von dieser Norm abweichen, ihnen gegenüber benachteiligt sind. Umso wichtiger ist es, Vorstellungen von Normalität und «dem anderen» immer wieder kritisch zu hinterfragen.

Perspektive

Im Lauf unseres Lebens verinnerlichen wir die in unserer Gesellschaft vorherrschenden Vorstellungen davon, was «gut», «richtig» oder «normal» ist. Solche Werte und Normen, aber auch persönliche Lebenserfahrungen beeinflussen unsere Perspektive auf die Welt. Manchmal verstehen wir die Perspektive einer anderen Person nicht. Möglicherweise verbündet diese Person Wörter, Ausdrücke oder Handlungsweisen mit Diskriminierungserfahrungen, die wir selbst nicht gemacht haben und die wir uns deswegen auch nicht richtig vorstellen können. Es ist wichtig, die Perspektive dieser Person als gleichberechtigt anzuerkennen – auch wenn wir sie selbst nicht nachvollziehen können. Denn unsere eigene Wahrnehmung ist immer nur eine Perspektive unter vielen.

Impressum

Broschüre

Herausgeberin
Projektgruppe

Gegenlesen
Grafik & Illustration

Druck
Auflage
Ausgabe
Referenz
Copyright

Offen für alle – Diversität und

Inklusion in der Pfadi

Pfadibewegung Schweiz

Angelina Mazzocco / Kaya

Livia Merz / Wiff

Marian Cramm / Tgutg

Philipp Duss / Zappel

Tobias Juon / Appendix

Yves Bandi / Yedo

Ruth Mattle / Chribli

Marisa Zürcher / Foschlä

Zéa Schaad / Lentilky

Schneider AG, Bern

500

2022

2151.01.de

© 2022

Pfadibewegung Schweiz (PBS)

Speichergasse 31, CH-3011 Bern

+41 (0)31 328 05 45,

info@pbs.ch,

<https://pfadi.swiss>

Alle Rechte vorbehalten. Jede Verwendung mit Ausnahme des privaten Gebrauchs und der gesetzlich erlaubten Nutzungen bedarf der schriftlichen Zustimmung der PBS.

Für Verbesserungsvorschläge und Rückmeldungen aller Art freuen wir uns auf eine Nachricht an verbesserungen@pbs.ch – vielen Dank für die Mithilfe.

Sexismus



Sexismus bezeichnet die strukturelle Diskriminierung aufgrund des Geschlechts. Sexismus gründet auf der Idee, dass es von Natur aus nur zwei Geschlechter gibt und dass das männliche dem weiblichen Geschlecht überlegen ist. Auch gilt die heterosexuelle Liebe zwischen Frau und Mann als Norm.

Sexismus als System

Sexismus privilegiert einerseits heterosexuelle cis Männer und diskriminiert andererseits Frauen und queere Personen. Das heisst, dass heterosexuelle cis Männer prinzipiell höhere Chancen haben, zum Beispiel in unserem Wirtschaftssystem erfolgreich zu sein oder an politischer Macht teilhaben zu können. Wenn wir Sexismus als System betrachten, klingt das erst einmal ziemlich abstrakt. Aber die Auswirkungen dieses Systems werden in unserem Alltag sehr klar sichtbar:

- durch die Lohnungleichheit zwischen den Geschlechtern
- durch sexualisierte Gewalt, von der vor allem Frauen und queere Menschen betroffen sind
- durch fehlende Sichtbarkeit und Repräsentation von Frauen und queeren Menschen in Medien, Politik, Wirtschaft und Sprache
- durch die ständige Bewertung von Frauenkörpern in Werbung und Medien
- durch Sprüche und Redewendungen, die Frauen und queere Menschen abwerten

Toxische Männlichkeit

Weil das Wort «Sexismus» strukturelle Vor- bzw. Nachteile und Ungleichheiten bezeichnet, gibt es keine sexistische Diskriminierung von heterosexuellen cis Männern. Das heisst aber nicht, dass nicht auch sie negativ von Sexismus betroffen sein können. In unserer Gesellschaft gilt nämlich eine sehr enge Definition von einer dominanten, unterdrückenden, harten und gewaltvollen Männlichkeit als Norm. Toxisch oder schädlich ist diese Vorstellung von Männlichkeit unter anderem, weil sie Jungen und Männer lehrt, keine Gefühle zu zeigen oder sie daran hindert, ein gesundes Verhältnis zu ihrem Körper zu entwickeln.

Mehrfachdiskriminierung

Sexismus tritt oft zusammen mit anderen Diskriminierungsformen auf, die beispielsweise Herkunft, Klasse, Religion oder Hautfarbe betreffen. Eine lesbische Schwarze Frau erlebt die Folgen von Sexismus womöglich ganz anders als eine heterosexuelle weiße Frau. Hier kommen also verschiedene Diskriminierungsformen – Sexismus und Rassismus – zusammen. In diesem Fall spricht man von Mehrfachdiskriminierung.



Sexismus in der Pfadi

Die Pfadi ist Teil der Gesellschaft und daher genauso von sexistischen Strukturen geprägt wie zum Beispiel die Politik oder die Wirtschaft. Solche Strukturen können sich unter anderem in Pfadi-Mottos, im Sprachgebrauch oder in der Diskussionskultur zeigen. Wir alle sind mit sexistischen Denkmustern aufgewachsen und haben sie verinnerlicht. Es ist deshalb wichtig, dass wir uns immer wieder selber kritisch hinterfragen, sexistische Strukturen erkennen und dagegen vorgehen. Was können wir gegen Sexismus tun?

Selbstreflexion

Sexistische Vorurteile und Ausdrücke begegnen uns überall. Es ist wichtig, sich dessen bewusst zu werden und eine eigene Haltung zu entwickeln. Versuche, so gut wie möglich als Vorbild voranzugehen und beispielsweise keine abwertenden Witze zu machen oder das Aussehen von Teilnehmer*innen zu bewerten.

Thematisieren

Sprich mit anderen Leiter*innen über deine Gedanken zum Thema Sexismus. Indem du das tust, hilfst du, Sexismus sichtbar zu machen und den Blick von euch allen für sexistische Strukturen und Situationen zu schärfen.

Unterstützen

Nimm sexistische Erfahrungen immer ernst – egal, ob du sie machst oder ob andere sie machen. Thematisiere Situationen, in denen sexistische Sprüche gefallen sind. Mach den Sprücheklopfer*innen deutlich, dass solche Bemerkungen nicht witzig sind. Dabei musst du nicht sofort reagieren können, sondern kannst deine Beobachtungen auch im Nachhinein in Ruhe ansprechen.

Literatur/weiterführende Informationen

Margarete Stokowski: Untenrum frei, Hamburg 2018.

Liv Strömquist: Der Ursprung der Welt, Berlin 2017.



Im Downloadbereich der PBS-Website findest du Unterlagen zur Prävention sexueller Ausbeutung in der Pfadi. www.pfadi.swiss

Reflexionsfragen

Körper und Schönheitsideale

- Hast du dir schon einmal überlegt, weshalb es so klare Vorstellungen davon gibt, wer wo Körperhaare haben darf und weshalb Beinhaare bei Frauen nicht einmal in der Rasierer-Werbung gezeigt werden dürfen?
- Ertappst du dich manchmal dabei, anhand des Aussehens auf Charaktereigenschaften einer Person zu schliessen?

Abwertung

- Ist dir schon einmal aufgefallen, dass Weiblichkeit oder LGBTQIA* in der AlltagsSprache oft als Beleidigung gebraucht wird? Beispielsweise: «Du rennst ja wie ein Mädchen!» oder «Das ist ja voll schwul.»
- Wenn du an einer Aktivität für das Motto in eine Rolle schlüpfst, spielst du dann weibliche und queere Figuren gleich respektvoll wie männliche Figuren?

Grenzen

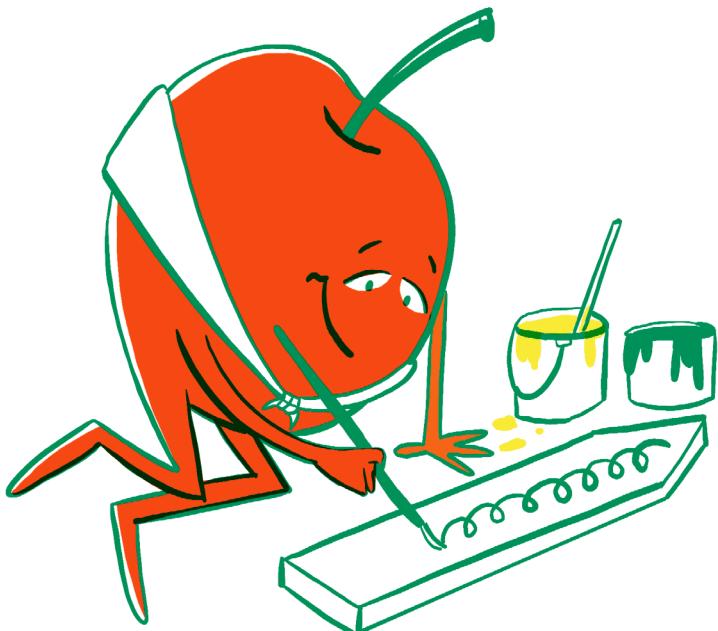
- Bist du dir in jeder Situation sicher, ob sich alle wohl fühlen? Vor allem mit Berührungen und Körpernähe, zum Beispiel in einem Massagekreis oder beim Bulldoggen?
- Thematisiert ihr in eurer Abteilung (zum Beispiel in einem Lagerpakt) die Möglichkeit, Grenzen zu ziehen? Werden die Grenzen von allen respektiert?

Strukturen

- Wer fällt bei euch die Entscheidungen?
- Was für eine Diskussionskultur habt ihr in eurem Team? Kommen auch Menschen zu Wort, die zum Beispiel zurückhaltend sind?

Check!

Geschlechterstereotype



Sex und Gender

Wenn man über Geschlecht spricht, unterscheidet man oft zwischen biologischem und sozialem Geschlecht. Auf Englisch gibt es dafür zwei verschiedene Begriffe, die auch im Deutschen oft gebraucht werden. Sex steht für das biologische Geschlecht, Gender meint alle sozial und kulturell hergestellten Aspekte von Geschlecht. Das bedeutet zum Beispiel, dass die meisten Frauen Kinder gebären können, ist eine biologische Tatsache. Dass sich Frauen aber mehrheitlich um Kindererziehung und Hausarbeit kümmern, hat nichts mit Biologie zu tun. Dabei handelt es sich um eine erlernte, in unserer Gesellschaft breit akzeptierte Rolle. Es ist aber gar nicht immer so leicht, zwischen biologischem und sozialem Geschlecht eine Grenze zu ziehen. Beispielsweise haben die Worte, mit denen wir die Geschlechtsorgane bezeichnen, einen Einfluss darauf, wie wir sie körperlich wahrnehmen und mit ihnen umgehen: Unseren Intimbereich nennen wir oft «Schambereich». Doch wofür müssen wir uns eigentlich schämen?

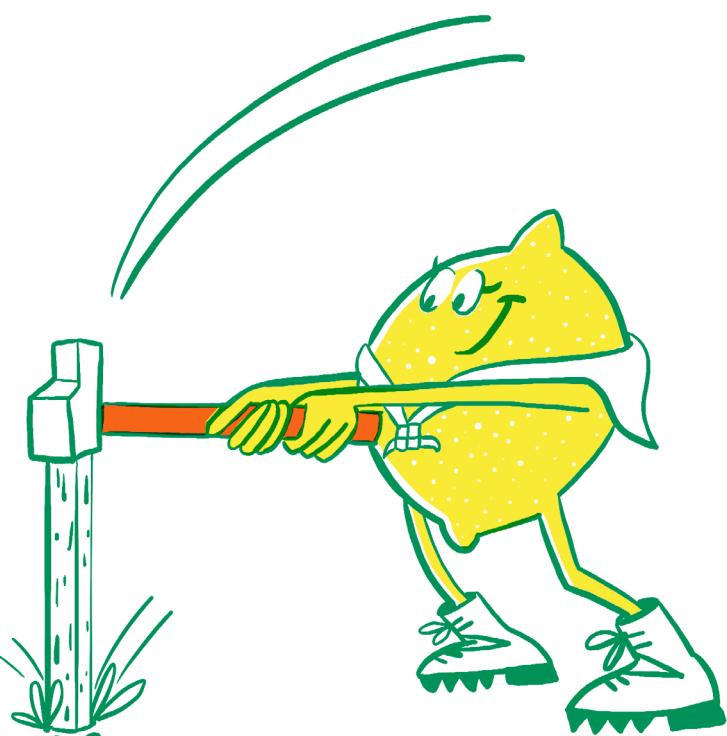
Rollenbilder

Dass weiblich gelesene Pfadis tendenziell lieber basteln oder singen und männliche Pfadis lieber raufen oder schnitzen, hat nichts mit dem biologischen Geschlecht zu tun. Dabei handelt es sich um gesellschaftlich hergestellte Rollenbilder, also um Stereotype. Was wir als «typisch männlich» oder «typisch weiblich» wahrnehmen, ist also nicht naturgegeben. Das bedeutet auch, dass sich Rollenbilder mit der Zeit verändern.

Wir alle haben Vorstellungen davon, wie «typische» Mädchen und «typische» Jungen sind. Diese Denkmuster oder Rollenbilder werden Stereotype genannt. Sie sind so fest in unserem Denken verankert, weil wir mit ihnen aufgewachsen sind und ihnen überall begegnen: zum Beispiel in Filmen, in der Alltagssprache, in der Werbung, in Liedern oder in Kindergeschichten. Stereotype können aber sehr einengend sein, weil sie einem vorschreiben, wie man zu sein hat, um in unserer Gesellschaft akzeptiert zu werden.

Stereotype und Vorurteile

Stereotype sind in einer Gesellschaft weit verbreitete Beschreibungen von Personengruppen. Sie sind an sich nicht problematisch, solange sie immer wieder kritisch hinterfragt werden. Stereotype können aber zu negativen Vorurteilen werden, aufgrund derer einzelne Personen oder Personengruppen abwertend behandelt und ausgrenzt werden.



Geschlechterstereotype im Pfadialltag

Welchem Geschlecht würdest du folgende Pfadiaktivitäten zuordnen? Entscheide ganz spontan und ordne jede Aktivität nur einem Geschlecht zu: Feuer machen, Armbänder knüpfen, Sarasani bauen, kochen, basteln, Lieder singen, raufen, schnitzen.

Zuschreibungen

Die meisten Menschen in unserer Gesellschaft würden die Aktivitäten wohl folgendermassen zuordnen: Mädchen knüpfen Armbänder, kochen, basteln oder singen Lieder. Jungen machen Feuer, bauen einen Sarasani, raufen oder schnitzen.

Diese Vorstellungen haben darauf einen Einfluss,

was wir uns zutrauen und voneinander erwarten. Sie schränken uns ein.

Vorbild sein

In der Pfadi wollen wir dazu beitragen, dass sich Kinder und Jugendliche gemäss ihren eigenen Interessen und Wünschen entwickeln. Dazu brauchen sie eine Vielfalt von Vorbildern und Identifikationsmöglichkeiten. Als Pfadileiter*in nimmst du eine solche Vorbildfunktion ein.

Literatur/weiterführende Informationen

Louie Läuger: Gender-Kram. Illustrationen und Stimmen zu Geschlecht, Münster 2020.

Fachstellen für Gleichstellung, z.B. der Stadt Zürich oder der Stadt Basel, geben regelmässig Literaturlisten mit Kinder- und Jugendbüchern ohne Rollenkrisches heraus. Informiere dich auf deren Websites!

Reflexionsfragen

Motto

- Welche Rollen haben die Figuren meiner Geschichte? Haben wir immer männliche Helden oder gibt es auch Heldinnen? Gibt es auch emotionale Männer- und draufgängerische Frauenfiguren? Kommen gleichgeschlechtliche (Liebes-)beziehungen vor?

Programm

- Ist mein Programm ansprechend für alle? Was braucht es, damit Mädchen beim Geländespiel vollen Körpereinsatz geben und Jungen gerne singen? Was kann ich tun, damit sich Kinder auch bei geschlechtsuntypischen Aktivitäten wohl fühlen?

Sprache

- Wie rede ich mit meinen Pfadis? Brauche ich zum Beispiel stereotypische Anweisungen? Statt «Ich brauche drei starke Jungs, die Wasser holen gehen.» könnte ich beispielsweise sagen: «Ich brauche drei starke Pfadis, die Wasser holen gehen.»

Erwartungen

- Behandle ich alle Teilnehmer*innen gleich? Traue ich Mädchen eventuell weniger zu? Nehme ich im Vorhinein an, dass Jungen kein Interesse am Bastelblock haben?

Aufgabenverteilung im Team

- Wie ist die Aufgabenverteilung in unserem Leitungsteam, welche Rollenbilder leben wir vor? Wer baut den Sarasani, wer tröstet Kinder mit Heimweh, wer leitet den Bastelblock und wer macht Feuer?

Untypisches Verhalten

- Wie verhalte ich mich, wenn sich ein Kind nicht typischen Geschlechterrollen entsprechend verhält? Schaffe ich einen Rahmen, in dem sich ein Junge mit lackierten Fingernägeln wohlfühlt? Wie reagiere ich auf dumme Sprüche von anderen Pfadis?

Geschlechtersensible Sprache



Wer war früher dein Lieblingsleiter? Welche Teilnehmer hatten an der letzten Aktivität ein gutes z'Vieri dabei? Wie heisst dein Kantsonsleiter? Hast du gerade an Jungs bzw. Männer gedacht?

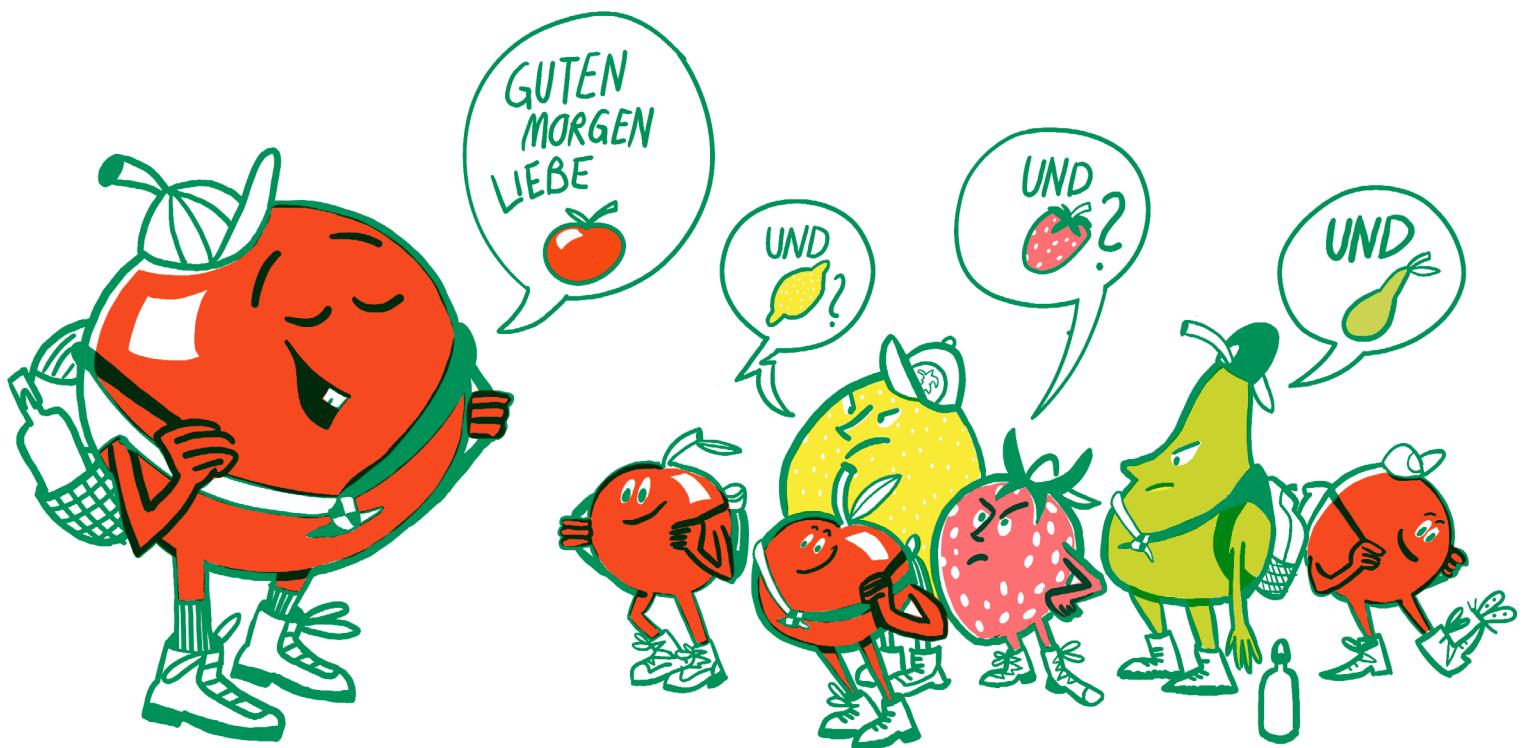
Dann geht es dir ähnlich wie vielen anderen Menschen: Studien zeigen, dass meistens nicht an Frauen und andere Geschlechter gedacht wird, wenn nur in der männlichen Form gesprochen wird.

Sprache und Wahrnehmung

Wie wir sprechen, prägt unsere Vorstellungen und Wahrnehmung. Das hat wiederum direkte Auswirkungen darauf, wie wir uns selber und andere wahrnehmen. Mit geschlechtersensibler Sprache können wir eine Vielfalt von Identifikationsmöglichkeiten bieten. Wenn wir also nicht mehr nur von Piloten sprechen, sondern von Pilot*innen, verändert sich auch unser Bild davon, wer in unserer Gesellschaft welche Rolle übernehmen kann. Oft wird argumentiert, dass mit der männlichen Form alle Geschlechter «mitgemeint» sind. Es ist aber viel entscheidender, ob alle Personen mitwahrgenommen werden.

Vielfalt sichtbar machen

Ziel von geschlechtersensibler Sprache ist es, alle Geschlechter respektvoll sichtbar zu machen. Geschlechtersensible Sprache geht auch über das binäre, das heisst zweiteilige Frau-Mann-System hinaus und umfasst eine Vielzahl von Geschlechtsidentitäten. Manche Leute argumentieren, dass geschlechtergerechte Formulierungen die Sprache kaputt machen. Sprache ist aber Gewohnheitssache, sie verändert sich ständig. Das zeigt sich daran, dass unsere Eltern und Grosseltern ganz anders sprechen und andere Wörter verwenden als wir.



Geschlechtersensible Sprache in der Pfadi

Indem du geschlechtersensible Sprache in der Pfadi ganz selbstverständlich brauchst, setzt du ein Zeichen. So hilfst du, geschlechtersensible Sprache zu etwas Alltäglichem zu machen. Thematisiert Sprache immer wieder im Leitungsteam und gebt euch gegenseitig Rückmeldungen. Nehmt euch Zeit zum Experimentieren und Reflektieren und denkt daran:
Niemand macht immer alles richtig!

Abwertende Begriffe vermeiden

Achte dich auf den Umgang mit Schimpfwörtern. Vermeide sexistische Begriffe wie «Pussy» oder «Schwuchtel» und mache darauf aufmerksam, wenn sie verwendet werden. Oft hilft es, die Person zu einem späteren Zeitpunkt nochmals darauf anzusprechen und ihr aufzuzeigen, was diese Begriffe bei anderen Personen auslösen können.

Alle ansprechen

Achte darauf, wie du Menschen ansprichst. Aussagen wie «Ich brauche zwei starke Jungs, die mir helfen» oder «Wer von euch Mädchen hat Lust auf Seilspringen?» kannst du ganz einfach geschlechtersensibel formulieren, indem du geschlechterspezifische Ansprachen vermeidest: «Wer hat Lust, mir zu helfen?» oder «Wer möchte mit Spruso Seilspringen?»

Fehlerkultur leben

Wichtig ist es, andere nicht für ihre Art zu sprechen zu verurteilen. Mach jemanden, der oder die beispielsweise keine geschlechtersensible Sprache verwendet, ruhig darauf aufmerksam. Und denk daran: Es ist nicht sinnvoll, jemanden beim Reden zu unterbrechen. Es ist besser, die Situation im Nachhinein anzusprechen.

Sprache ist nicht alles

Geschlechtergerechte Sprache allein reicht nicht. Auch auf anderen Ebenen, wie beispielsweise in den gelebten Motto-Geschichten, muss ein geschlechtersensibler Umgang herrschen. Sei mutig, versuche Vielfalt auszuprobieren und damit zu experimentieren!

Literatur/weiterführende Informationen



Anna Rosenwasser: «Die Männer sind mitgemeint» (LGBT-Kolumne), Hello Zürich 03.02.2021, www.hellozurich.ch



David Bauer; Marie-José Kolly: «Wenn Männer über Männer reden, reden Männer Männern nach», Republik 12.06.2020, www.republik.ch

Geschlechtergerechte Formulierungen

Genderstern

Empfehlenswert ist der Genderstern («Leiter*innen», «Teilnehmer*innen»), der heute weit verbreitet ist. In gesprochener Sprache wird der Genderstern durch eine kurze Pause umgesetzt. Das Schriftzeichen * kommt ursprünglich aus der Programmiersprache und wird dort als Platzhalter für eine beliebige Zeichenfolge verwendet. Als Genderstern steht das Zeichen entsprechend als Platzhalter für die Vielfalt von Geschlechtern.

Neutrale Formulierungen

Eine weitere Möglichkeit sind neutrale Formulierungen wie «Leitende» oder «Teilnehmende». Formulierungen in der Mehrzahl («die Teilnehmenden») sind oft einfacher umzusetzen als in der Einzahl («der/die Teilnehmende»). Neutrale Formulierungen ohne Genderstern umfassen nicht-binäre Menschen – also Menschen, die sich nicht in die zwei teilige Kategorie Mann/Frau einordnen zwar auch, aber erst durch den Genderstern wird sichtbar gemacht, dass es mehr als nur zwei Geschlechtsidentitäten gibt.

LGBTQIA*



LGBTQIA* ist ein Sammelbegriff für Menschen, die nicht heterosexuell sind, sich nicht ihrem nach der Geburt zugewiesenen Geschlecht zugehörig fühlen und/oder deren Geschlechtsmerkmale nicht den binären (zweiteiligen) Geschlechternormen von Mann und Frau entsprechen. Er kommt aus dem Englischen und steht für lesbisch (Lesbian), schwul (Gay), bisexuell (Bisexual), trans (Trans), queer (Queer), intergeschlechtlich (Intersexual), asexuell/aromatisch (Asexual/Aromantic).

Homosexuell & bisexuell

Homosexuelle Menschen fühlen sich hauptsächlich von Personen mit demselben Geschlecht angezogen. Bisexuell sind Menschen, die sich von Männern und Frauen angezogen fühlen.

Pansexuell

Menschen, die sich allen Geschlechtern zugeneigt fühlen (also nicht nur Männern und Frauen, sondern auch nicht-binären Menschen), bezeichnen sich selbst als pansexuell.

Trans & cis

Menschen, die sich nicht oder nur teilweise ihrem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht zugehörig fühlen, werden als trans oder transient bezeichnet. Früher war auch der Ausdruck transsexuell geläufig, dieser beschränkt sich jedoch auf den Sexualitätsaspekt und wird aus diesem Grund nicht mehr benutzt. Menschen, die sich ihrem bei Geburt zugeordneten Geschlecht zugehörig fühlen, werden als cis bezeichnet.

Intergeschlechtlich

Intergeschlechtliche Personen (auch inter*) sind Menschen, die mit einem Körper geboren wurden, der medizinisch nicht eindeutig als «männlich» oder «weiblich» bestimmt werden kann – also beispielsweise Menschen, die Geschlechtsmerkmale besitzen, die sowohl «männlich» als auch «weiblich» gelesen werden können.

Asexuell & Aromantisch

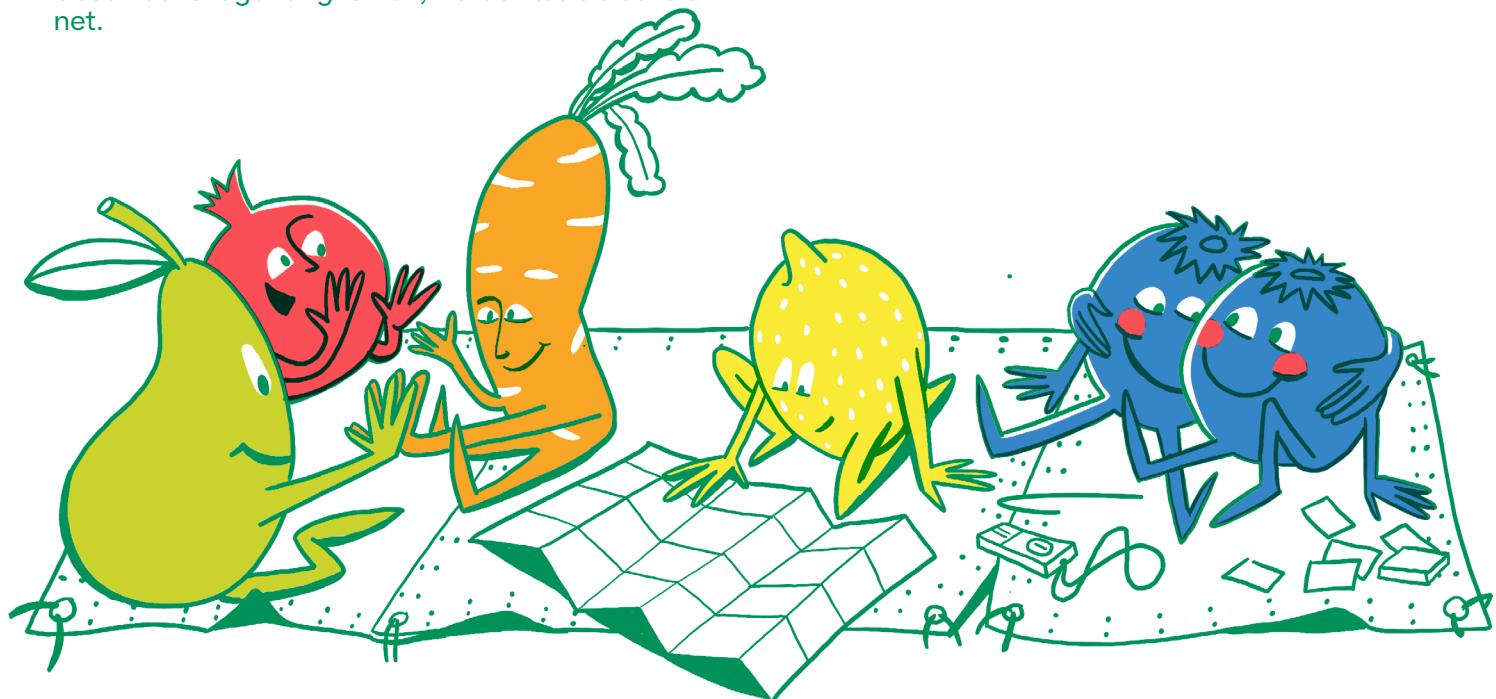
Asexuelle Personen verspüren kaum oder kein Verlangen nach Sex, während aromantische Menschen kein Interesse an romantischen Beziehungen haben. Diese Orientierungen sind nicht voneinander abhängig: Asexuelle Menschen sind nicht automatisch aromantisch und umgekehrt.

Queer

Queer ist Sammelbegriff für Menschen, die von der heteronormativen Norm abweichen – also für Menschen, die nicht heterosexuell und/oder nicht cis sind. Menschen, die sich der LGBTQIA*-Community zugehörig fühlen, bezeichnen sich selbst oft als queer.

Genderstern

Der Stern am Ende soll alle nicht genannten Geschlechtsidentitäten beziehungsweise sexuellen Orientierungen einschliessen, zum Beispiel non-binäre oder pansexuelle Personen. Es gibt keine allgemeingültige Schreibweise des Ausdrückes. Wahrscheinlich sind dir deshalb auch schon anderen Schreibweisen begegnet, beispielsweise LGBT* oder LGBTQ*. Auch gängig ist es, den Stern durch ein Plus (LGBTQIA+) zu ersetzen.



LGBTQIA* in der Pfadi

Wir alle werden mit einer sexuellen Orientierung, mit einer Geschlechtsidentität und mit Geschlechtsmerkmalen geboren. Nach dem heutigen Stand der Forschung fühlt sich ungefähr jede zehnte Person dem LGBTQIA*-Spektrum zugehörig. Die Frage ist also nicht, ob es in deiner Pfadiabteilung queere Menschen gibt – die gibt es bestimmt. Die Frage ist stattdessen, ob queere Menschen in deiner Pfadiabteilung sichtbar sind.

Ausgrenzung erkennen

Leider ist die Meinung, dass nur heterosexuelle cis Frauen und Männer «normal» sind, noch immer weit verbreitet. Für viele LGBTQIA*-Personen ist es deshalb sehr schwierig, sich als nicht-heterosexuell und/oder nicht-cis zu outen. Es ist wichtig, dass du als Leiter*in mithilfst, eine offene und sichere Atmosphäre zu schaffen, in der jede*r die Möglichkeit und das Vertrauen hat, sich selbst zu sein. Dafür muss die Ausgrenzung zuerst erkannt werden. Diese kann bewusst oder unbewusst geschehen. Manche Formen von Ausgrenzung erkennst du sofort, zum Beispiel Mobbing, abwertende Sprüche oder die Wahl von (vielleicht unabsichtlich) verletzenden Pfadina- men.

Negative Vorurteile im Motto

Andere Formen sind den Personen, die mit ihrem Verhalten andere ausgrenzen, selbst oft gar nicht bewusst. Möglicherweise greift ihr in euren Mottos auf negative Vorurteile zurück und verstärkt sie so – zum Beispiel ist die schwule Mottofigur eine «Tunte», oder die einzige starke Frauenfigur ist eine hässliche, aggressive, männerhassende Hexe. Auch Nichtbeachtung kann eine Form von Ausgrenzung sein, wenn beispielsweise gewisse Existenzien komplett ausser Acht gelassen werden oder deren Bedürfnissen nicht Rechnung getragen wird. Hattet ihr jemals eine trans oder non-binäre Mottofigur?

Mottocheck

Es ist gut möglich, dass euer Motto sexistische und LGBTQIA*-feindliche Vorurteile verkörpert. Solche Vorurteile sind tief in unserer Gesellschaft verwurzelt und es ist schwierig, sich davor zu schützen. Umso wichtiger ist es, dass ihr euch dem bewusst seid und dass ihr im Leitungsteam euer Motto auf solche Vorurteile überprüft. Folgende Beispielfragen können euch dabei helfen, die Liste ist aber nicht abschliessend:

- Sind die «wichtigen» und «mächtigen» Figuren alle heterosexuelle cis Männer?
- Sind in eurem Motto queere Charaktere vorhanden? Welche Rolle spielen sie?
- Falls es queere Charaktere gibt, spielt ihre sexuelle Orientierung oder Geschlechtsidentität eine wichtige Rolle und wird stark hervorgehoben? (Das darf sie gerne, solange auch die sexuelle Identität von heterosexuellen Figuren thematisiert wird. Ihr solltet aber nicht in negative Stereotype zurückfallen und damit die Vorstellung vermitteln, queer sei «nicht normal».)
- Werden eure queeren Charaktere sehr karikaturistisch dargestellt?
- Gibt es in eurem Motto eine ganz selbstverständliche queere Liebesgeschichte? Oder eine queere Heldenin, die den Tag rettet?

Literatur/weiterführende Informationen



BreakFree Glossar



Milchjugend



Du bist du (du-bist-du.ch)

Check!

Coming-out



Je nach Quelle identifizieren sich ungefähr 5–15% der Menschen als LGBTQIA*. Die Frage ist daher nicht, ob ihr queere Menschen in eurer Pfadiabteilung habt, sondern ob die se sichtbar sind. Falls bei euch keine oder bloss sehr wenige queere Menschen mitmachen, ist dies ein Zeichen, dass sich eure Pfadis ihrer sexuellen Orientierung und/oder Identität noch nicht bewusst sind oder sich nicht trauen, diese offen zu leben. Im schlimmsten Fall fühlen sich queere Pfadis in deiner Abteilung nicht wohl und verlassen sie deshalb wieder. Als Leiter*in solltest du deshalb besonders in schwierigen Situationen sensibel reagieren. Eine solche Situation ist zum Beispiel ein Coming-out.

Inneres Coming-out

Das innere Coming-out (auch Coming-in genannt) ist der Prozess, sich der eigenen sexuellen Identität bewusst zu werden. Das kann die sexuelle Orientierung (zum Beispiel Homo-, Bi- oder Asexualität) oder die Identität (trans oder inter*) betreffen. Manchen fällt dies leicht und sie sind froh, ihre Gefühle benennen zu können. In vielen Fällen merkt die Person aber, dass seine*ihrer Gefühle nicht den gesellschaftlichen Erwartungen entsprechen, die sie an sich selbst oder die andere an sie stellen. Häufig führt das innere Coming-out deshalb zu einem ausgeprägten Gefühl des Andersseins und zur Angst, ganz allein zu sein mit diesen Gefühlen.

Außeres Coming-out

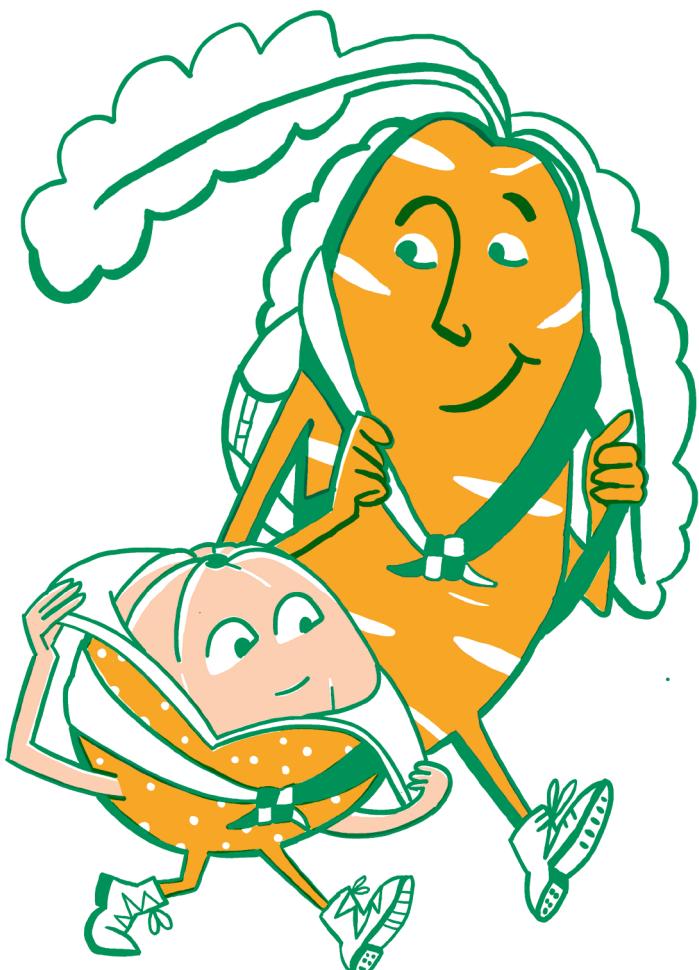
Als das äussere Coming-out (teilweise auch nur Coming-out genannt) wird der Schritt bezeichnet, bei dem die betroffene Person dem Umfeld die eigene (sexuelle) Orientierung beziehungsweise Identität offenbart. Das geschieht häufig schrittweise: Erst wird eine Person eingeweiht, dann ein kleiner Kreis vertrauter Menschen, beispielsweise enge Freund*innen und die Familie. Das Coming-out ist oft mit grossen Unsicherheiten und Ängsten verbunden, kann in einem akzeptierenden Umfeld aber ein sehr befreiernder Schritt sein. Es ist ein stetiger Prozess und nie abgeschlossen, denn bei jeder neuen Bekanntschaft stellt sich die Frage wieder, wann – beziehungsweise ob – diese informiert werden soll.

Hier noch eine Frage für auf den Weg: Hast du dir schon einmal überlegt, warum ein Coming-out so schwierig sein kann? Und wieso heterosexuelle cis Menschen keines haben?

Psychische Gesundheit

In der Schweiz sind Menschen aus der queeren Community immer noch Diskriminierung, physischer und psychischer Gewalt ausgesetzt. Im Jahr 2019 wurden über 60 Fälle von Gewalt gegen LGBTQIA* verzeichnet. Weil Vorfälle oft nicht gemeldet werden, liegt die tatsächliche Anzahl wahrscheinlich deutlich höher. Über zwei Drittel der gemeldeten Fälle wurden in dem öffentlichen Raum verübt, zum Beispiel auf der Strasse oder an Bushaltestellen. Meistens handelte es sich um Beschimpfungen und Beleidigungen, in mehr als 30% der Fälle kam es aber auch zu körperlicher Gewalt. Diese Gefahr, gepaart mit Selbstzweifeln und der Angst vor Ablehnung beim Coming-out, führt dazu, dass queere Menschen weitaus häufiger unter psychischen Erkrankungen leiden als heterosexuelle. Queere Jugendliche und junge Erwachsene haben viel öfter mit Angst- oder Suchterkrankungen zu kämpfen. Auch die Suizidraten sind überdurchschnittlich hoch.

Es ist wichtig zu betonen, dass nicht die Orientierung und/oder Identität die Ursache hierfür ist, sondern wie die Gesellschaft damit umgeht und der Stress, zu dem das führt. Queere Menschen sind in unserer Gesellschaft eine Minderheit, die immer noch mit vielen Vorurteilen, Stigmata und Gewalt zu kämpfen hat.



Coming-out in der Pfadi

Wir Pfadi wollen ein Ort sein, wo sich niemand aus Angst vor Diskriminierung verstellen muss. Mit einer offenen und akzeptierenden Grundhaltung kannst du dazu beitragen, ein vertrautes und sicheres Umfeld zu schaffen, an dem sich alle sicher und wohl fühlen.

Ein grosser Schritt

Es ist wichtig, dass du dir bewusst bist, dass das Coming-out für betroffene Personen oft ein grosser Schritt ist. Es ist immer die Entscheidung der betroffenen Person, ob und wie viel darüber gesprochen wird. Das kann auf ganz viele verschiedene Arten stattfinden. Vielleicht geschieht es ganz beiläufig, wenn dir beispielsweise eine weibliche Pio erzählt, sie habe sich in eine Frau verliebt. Dann kannst du zum Beispiel antworten: «Das freut mich für dich, wie heisst sie denn?» So signalisierst du, dass du das Coming-out gehört hast, ohne den Fokus darauf zu legen.

Es gibt aber auch Fälle, in denen mehr Gesprächsbedarf vorhanden ist. Beispielsweise, wenn ein Pfadi auf dich zukommt und sich dir anvertraut, dass er sich im falschen Körper fühle und er nicht wisse, was er tun solle. Das kann für dich als Leiter*in eine (über)fordernde Situation sein. Versuche trotzdem, deinem Gegenüber Sicherheit zu vermitteln. So kannst du beispielsweise antworten: «Es freut mich sehr, dass du dich mir anvertraut hast, ich glaube, das war ein grosser Schritt für dich. Weisst du, es gibt viele Menschen, die sich gleich fühlen wie du. Falls du möchtest, könntest du dich mit jemandem austauschen, der*die ähnlich fühlt wie du. Ich könnte dir helfen, eine solche Person zu finden.»

Auf ein Coming-out reagieren

Unabhängig davon, wie das Coming-out abläuft, hilft es der Situation ungemein, wenn du dich auf folgende Regeln achtest:

- Verhalte dich respektvoll gegenüber dir und deinem Gegenüber.
- Signalisiere Akzeptanz und Offenheit.
- Höre gut zu und versuche zu erspüren, ob, wie viel und wie du nachfragen solltest.
- Übe keinen Druck aus und oute niemanden, ausser auf deren*dessen klaren Wunsch.
- Du musst nicht alle Fragen beantworten können. Falls du nicht weiterweisst, versuche dir Hilfe zu holen oder den*die Betroffene*n an jemanden zu vermitteln
- Falls du kannst, frag dein Gegenüber, wie du ihn*sie unterstützen kannst. Überfordere dich aber nicht selbst. Falls das passiert, gilt das selbe wie oben: Hole dir und vermittele Hilfe.
- Wenn ein Pfadi zu dir kommt und dieses «Geheimnis» mit dir teilt, ist es wichtig abzuklären, ob und wie das der Familie, deinen Mitleiter*innen und der Gruppe kommuniziert werden kann/soll.

Literatur/weiterführende Informationen



BreakFree – Leitfaden für Leitungspersonen



Milchjugend

Check!



Menschen, die bei der Geburt medizinisch nicht klar als «Mann» oder als «Frau» eingeteilt werden können, sind intergeschlechtlich (manchmal abgekürzt als inter*). Intergeschlechtlichkeit ist ein Überbegriff für die Vielfalt oder Variation von Geschlechtsmerkmalen. Intergeschlechtliche Menschen haben äusserliche, hormonelle oder genetische Merkmale, die weder ganz «männlich» noch ganz «weiblich» sind. Es gibt dazu viele Beispiele oder eben Variationen.

Was sind Geschlechtsmerkmale?

Wir alle haben Geschlechtschromosomen, die bestimmen, wie sich unsere primären und sekundären Geschlechtsmerkmale ausbilden. Mit dem Begriff «primäre Geschlechtsmerkmale» bezeichnet man den Hormonspiegel, die anatomische Struktur des Körpers (Hüftbreite & co.) und Geschlechtsorgane. Mit «sekundären Geschlechtsmerkmalen» bezeichnen wir die Eigenschaften, die sich meistens mit der Pubertät entwickeln: Brüste, Gesichts- und Intimhaare, Adamsapfel, Muskelmasse, Statur und Fettverteilung.

Was ist das biologische Geschlecht?

Die Kombination von körperlichen Geschlechtsmerkmalen formt das Bild des biologischen Geschlechts. Darunter fallen Chromosomen, Hormone, innere und äussere Geschlechtsorgane sowie sekundäre Geschlechtsmerkmale. Diese Kombinationen können unterschiedlich ausfallen. In unserer Gesellschaft werden die Ausprägungen dieser Merkmale aber in zwei Kategorien gebündelt: männlich und weiblich.

Wir sind alle divers!

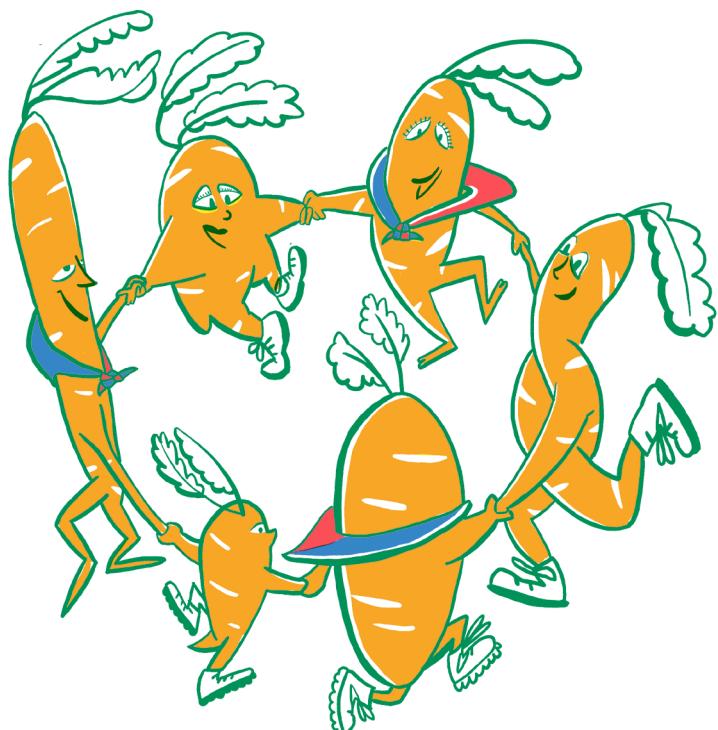
Bei allen Menschen sind die Geschlechtsmerkmale unterschiedlich ausgeprägt. Wahrscheinlich bist auch du nicht haargenau einem biologischen Geschlecht zuzuordnen. Dass es intergeschlechtliche Menschen gibt, ist also nicht überraschend. Es zeigt vielmehr, dass unsere Begriffe von «männlich» und «weiblich» sehr eng sind, sodass sie nicht auf alle Menschen zutreffen. Aktuelle Studien haben ausgerechnet, dass etwa 1.7 Prozent der Menschen bei ihrer Geburt nicht in dieses Schema passen, weil sie zum Beispiel „männliche“ (XY) Geschlechtschromosomen, aber eine Vulva haben. Sie sind intergeschlechtlich.

Werden intergeschlechtliche Menschen diskriminiert?

Ja. In vielen Ländern wird Intergeschlechtlichkeit als eine Krankheit oder «Störung» angesehen. Oft werden die Geschlechtsorgane von intergeschlechtlichen Babys kurz nach der Geburt operiert, damit sie in eines der beiden biologischen Geschlechter passen. Intergeschlechtliche Menschen werden so ohne ihre Einwilligung Eingriffen und Behandlungen ausgesetzt, die nicht wieder rückgängig gemacht werden können. Diese Eingriffe können schwere körperliche und psychische Leiden nach sich ziehen. Auch in der Schweiz werden solche Operationen noch immer durchgeführt. Dazu kommen die «üblichen» Formen von Diskriminierung im Berufs- und Privatleben, die Menschen erdulden müssen, wenn sie nicht der Norm entsprechen.

Ist Intergeschlechtlichkeit eine Geschlechtsidentität?

Nein. Menschen mit intergeschlechtlichen Körpern können so viele Geschlechtsidentitäten haben wie andere Menschen auch. Studien zeigen, dass die meisten intergeschlechtlichen Menschen sich als Mann oder als Frau identifizieren – unter anderem, weil es im Alltag leichter ist, sich als Mann oder Frau zu bezeichnen. In der Schweiz ist das auf rechtlicher Ebene auch gar nicht anders möglich. Dabei könnte durch die Einführung eines dritten oder mehrerer Geschlechter im Pass verhindert werden, dass Menschen in die Kategorien «Mann» oder «Frau» gepresst werden, wenn sie sich nicht als Mann oder als Frau identifizieren.



Intergeschlechtlichkeit in der Pfadi

Intergeschlechtlichkeit ist in der Pfadi oft nicht sichtbar. Vielleicht erfährst du als Leiter*in lange nicht, dass eins deiner Pfadis inter* ist – vielleicht auch gar nie. Das hängt auch stark davon ab, wie und ob die Eltern und das Pfadi über das Thema sprechen.

Ich bin unsicher, welches Geschlecht das Pfadi hat

Frage dich, inwiefern das Geschlecht für dich wichtig ist. Geht es darum, wie du dein Pfadi ansprechen sollst? Dann frag es nach den bevorzugten Pronomen: «Möchtest du, dass ich er oder lieber sie zu dir sage?», oder: «Möchtest du, dass ich kein Pronomen verwende, wenn ich dich anspreche?» Oder musst du das Geschlecht kennen, um zu wissen, welche*r Leiter*in das Pfadi in medizinischen Notfällen behandelt? Dann ist eine kurze Absprache mit Eltern und Kind wohl am besten.

Andere stellen Fragen oder machen Kommentare

Fragen von Kindern sollten ernst genommen werden. Reagiere einfühlsam und nimm deren Bedenken ernst. Versuche den Pfadis zu vermitteln, dass unsere Körper sich alle voneinander unterscheiden. Setze aber eine klare Linie und gib zu verstehen, dass jede Person selbst entscheidet, was sie über ihren Körper sagen möchte. Sag zum Beispiel: «Manche haben nun mal längere Finger oder buschigere Augenbrauen, das ist ganz normal. Wir sind alle verschieden. Wie würdest du es finden, wenn ich dich ständig über deinen Körper ausfragen würde? Das wäre unangenehm, oder?»

In welchem Zimmer oder Zelt schläft das Pfadi?

In unserer Gesellschaft ist es ein Zwang, sich einer von zwei Geschlechterkategorien anzuschliessen. Sei es in der Schule, bei öffentlichen Toiletten oder Vereinsaktivitäten. Das Pfadi kennt das und wird sich deshalb für solche Situationen für eine Geschlechtsidentität entschieden haben. Frag das Kind, wo es schlafen möchte, und akzeptiere seine Antwort.

Notfallblatt und medizinische Notfälle

In einigen Fällen kann es sein, dass ein intergeschlechtliches Pfadi medizinische Bedürfnisse hat, die nicht-intergeschlechtliche Menschen nicht haben. Sollte das der Fall sein, werden euch die Eltern das mitteilen. Wie bei allen medizinischen Bedürfnissen gilt Diskretion.

Gemeinsames Duschen (zum Beispiel im Lager)

Jemand aus dem Leitungsteam sollte sich vorgängig mit dem Pfadi absprechen. Falls sich hier Probleme abzeichnen, ist die einfachste Lösung, dass alle mit Badekleidern duschen gehen. Zudem solltet ihr eine*n Leiter*in vor den Duschen platzieren, der*die bei Hänseleien eingreifen kann.

Literatur/weiterführende Informationen



OII Europe – Organisation Intersex International Europe



InterAction – Association Suisse pour les Intersexes

Grundregeln im Umgang mit inter* Pfadis

- Manche intergeschlechtlichen Kinder identifizieren sich nicht als Mädchen oder Knabe. Mach keine Annahmen über das Geschlecht, sondern erkundige dich bei dem Kind, wie es angesprochen werden möchte.
- Sprich nicht über das Pfadi, als wäre es krank oder als hätte es eine «Störung». Behandle seine körperlichen Merkmale auch nicht als etwas «Seltenes» oder «Ungewöhnliches». Das kann dazu führen, dass

sich das Pfadi allein und isoliert fühlt.

- Oute das Pfadi nicht gegenüber anderen, ausser es hat dir die ausdrückliche Erlaubnis gegeben beziehungsweise den Wunsch geäussert, dass du das tust.
- Wenn du dir unsicher bist, wie das Pfadi in bestimmten Situationen behandelt werden möchte, dann kläre das unbedingt vorher ab, anstatt Annahmen zu machen.
- Behandle das Pfadi mit Respekt und Anstand, wie jedes andere auch.

Trans



Von trans spricht man, wenn das innere Wissen einer Person, welches Geschlecht beziehungsweise welche Geschlechtsidentität sie hat, nicht mit dem Geschlecht übereinstimmt, das ihr bei der Geburt zugewiesen wurde. Ein trans Mann ist ein Mann, der bei seiner Geburt wegen seines Körpers als Mädchen eingesortiert wurde. Eine trans Frau ist eine Frau, die bei ihrer Geburt wegen ihres Körpers als Junge eingesortiert wurde. Man nennt das auch Transgender oder Transidentität. Menschen, die nicht trans sind, bezeichnet man als cis. Sowohl für trans als auch für cis Menschen gilt: Das Geschlecht sagt nichts über die Vorlieben und Interessen einer Person aus.

Was ist eine Geschlechtsidentität?

Wir alle haben eine Geschlechtsidentität – sie ist das innere Wissen darüber, wo auf dem Geschlechterfächer wir uns befinden, ob wir uns also als Mann, als Frau oder als ein anderes Geschlecht identifizieren. Die meisten Menschen entwickeln ihre Geschlechtsidentität zwischen zwei und fünf Jahren. In unserer Gesellschaft sind diese Identitäten mit bestimmten Vorstellungen verbunden. Es gibt beispielsweise Erwartungen, wie ein «richtiger» Mann zu sein hat. Damit umzugehen, ist nicht einfach und die wenigsten fühlen sich mit diesen Erwartungen völlig wohl.

Ist trans sein normal?

Klar! Trans Menschen gibt es, seit es Menschen gibt. Oft werden oder wurden sie aber nicht als solche benannt. In der Schweiz gibt es keine statistischen Erhebungen zu trans Menschen. Aus anderen Ländern weiß man aber, dass zwischen 0.5 bis 3 Prozent der Bevölkerung trans sind. In der Schweiz entspricht das mindestens 40'000 Personen!

Haben trans Menschen ein Coming-out?

Ja. Es ist deshalb sehr wichtig, dass du sensibel bist und die Privatsphäre respektierst. Frag auch eine trans Person, die ihr Coming-out schon hatte, nicht nach ihren Geschlechtsmerkmalen oder nach geplanten Operationen. Du würdest ja auch keiner cis Frau einfach Fragen zu ihrer Vulva stellen, oder?

Wie verhalte ich mich gegenüber einer trans Person?

Halte dich ganz einfach an drei Grundregeln:

1. trans Frauen sind Frauen und trans Männer sind Männer. Akzeptiere das und sprich eine trans Person entsprechend an. Bist du dir nicht so richtig sicher, wie du die Person ansprechen sollst? Dann frage besser einmal mehr nach, anstatt Vermutungen anzustellen.
2. Oute niemanden ungefragt. Wenn du erfährst, dass jemand trans ist, erzähle es nicht einfach weiter. Ausser, die Person bittet dich darum.
3. Wahre Anstand und Respekt, wie gegenüber jeder anderen Person auch.



Trans Kinder in der Pfadi

Wann immer ihr euch im Leitungsteam unsicher seid, wie ihr eine Situation handhaben sollt, sprecht euch vorher mit dem trans Pfadi ab und klärt seine Bedürfnisse.

Offene Haltung

Ihr Leiter*innen solltet eine offene Geschlechtshaltung vorleben. Versucht ganz generell keine Aussagen an Geschlechter zu knüpfen und stellt offene Fragen. Niemand macht von Anfang an alles richtig. Wichtig ist, dass du dich immer fragst: Was kann ich besser machen? Wie? Und worauf sollte ich achten? Bei Unsicherheiten kannst du dich immer auch bei Fachstellen erkundigen, zum Beispiel beim Transgender Network Schweiz

Fragen beantworten

Im Grundsatz solltet ihr die Fragen und Unsicherheiten von anderen Kindern ernst nehmen. Fragen wie «Aber vorher war Foxy doch ein Mädchen, nicht wahr?», sind berechtigt. Solche Fragen solltest du möglichst einfühlsam beantworten. Eine gute Antwort wäre in diesem Fall etwa: «Foxy ist ein Junge, konnte es aber früher nicht zeigen. Ich wusste vorher auch nicht, dass er ein Junge ist, aber jetzt weiß ich es.» Wichtig ist, dass du Sicherheit vermittelst und zeigst, dass du die Geschlechtsidentität des betroffenen Kindes akzeptierst. Aber natürlich musst du nicht jede Frage beantworten. Gewisse Dinge sind intim und privat.

Infoblock

Bevor ihr eine Aktivität oder einen Infoblock zum Thema trans plant, fragt unbedingt zuerst das Kind. Aber ratsam ist es eher nicht, weil es das trans Pfadi auf eine möglicherweise unangenehme Art in den Mittelpunkt rückt. Plant stattdessen lieber eine Aktivität, um Empathie und Gruppengefühl zu stärken!

Badi-Besuch

Nehmt unbedingt vorher mit dem Pfadi Kontakt auf und besprecht, was ihm*ihr am liebsten ist. Klärt vorher die Bedingungen vor Ort ab: Gibt es Einzelkabinen? Sollte es dem Pfadi unangenehm sein, sich vor anderen umzuziehen, kann es auch bereits in Badekleidern zur Aktivität kommen. Wichtig ist, dass Pfadi nicht in Situationen zu drängen, in denen es ausgestellt ist. Falls so etwas geschieht, müsst ihr Leiter*innen eingreifen.

Literatur/weiterführende Informationen



Transgender Network Switzerland: Trans –
Eine Informationsbroschüre

Brill und Pepper: Wenn Kinder anders fühlen. Identität im anderen Geschlecht, München 2019.

Transfreundliches Pfadilager

Duschen

Am einfachsten ist es, wenn alle Kinder mit Badekleidern duschen gehen. Außerdem sollte ein*e Leiter*in vor allem zu Beginn des Lagers ausserhalb der Duschen die Situation beaufsichtigen. Dann könnt ihr bei unangebrachten Kommentaren und Hänseleien schnell eingreifen.

Toiletten

Richtet entweder eine geschlechtsneutrale Toilette ein oder kommuniziert klar, dass jede*r die Toilette benutzen darf, zu der er*sie sich zugehörig fühlt. Falls manche Pfadis Schwierigkeiten mit Unisex-Toiletten haben, könnt ihr sie fragen, ob sie zuhause denn auch geschlechtergetrennte WCs haben. In Hauslagern empfiehlt es sich, die Türen von Unisex-Toiletten statt mit «Mädchen» oder «Jungs» mit der Ausrüstung der Toilette anzuschreiben: «Pissoir», «Bindeneimer», «Kabinen» etc.

Geschlechtergetrennte Zelte

Das trans Pfadi sagt, welches Geschlecht es hat. Damit es für ein trans Pfadi möglich ist, ohne Umstände bei seinem Geschlecht zu schlafen, ist es wichtig, den Pfadikindern eine offene Geschlechterhaltung zu vermitteln. Nehmt die Fragen von anderen Kindern ernst und helft ihnen, sich in das trans Pfadi hineinzuversetzen: «Wenn Foxy bei den Mädchen schlafen muss, ist das für ihn genauso unangenehm wie für dich, wenn du bei den Mädchen schlafen müsstest. Wie würdest du dich dann fühlen?»

Check!



Rassismus

Wenn ich in die Pfadi gehe...

... kann ich davon ausgehen, dass in Mottos keine Figuren auftreten, die meine Herkunft oder mein Äusseres herabwürdigend darstellen.

... muss ich keine Angst haben, dass ich einen Pfadinamen bekomme, der mich auf mein Äusseres oder auf meine Herkunft reduziert.

... kann ich davon ausgehen, dass keine Lieder gesungen werden, die vermeintlich humorvolle rassistische Witze enthalten, die mit meinem Aussehen in Verbindung gebracht werden können.

Wenn du diese Aussagen mit «Ja» beantworten kannst, gehörst du wahrscheinlich zur weissen Mehrheit in der Pfadi. Dann hast du Glück: Du musst nie Rassismus erfahren. Trotzdem bist du Teil einer Gesellschaft, in der rassistische Diskriminierung weit verbreitet ist.

Rassismus ist Teil der Gesellschaft

Rassismus ist eine Art zu denken. Seit Generationen prägt er unser Zusammenleben und die Art und Weise, wie wir über «andere» denken und sprechen. Das heisst, Rassismus ist nicht eine persönliche Einstellung, sondern Teil davon, wie unsere Gesellschaft funktioniert. Im Kern bedeutet Rassismus, dass wir Menschen aufgrund von sichtbaren oder unsichtbaren Merkmalen (beispielsweise Hautfarbe oder Herkunft) in Gruppen einteilen und so bewusst oder unbewusst als «anders» anschauen. Diese Art zu denken begegnet uns überall: in der Schule, bei der Arbeit, in der Familie oder im Gespräch mit Freund*innen in der Pfadi.

Unbewusste Perspektive

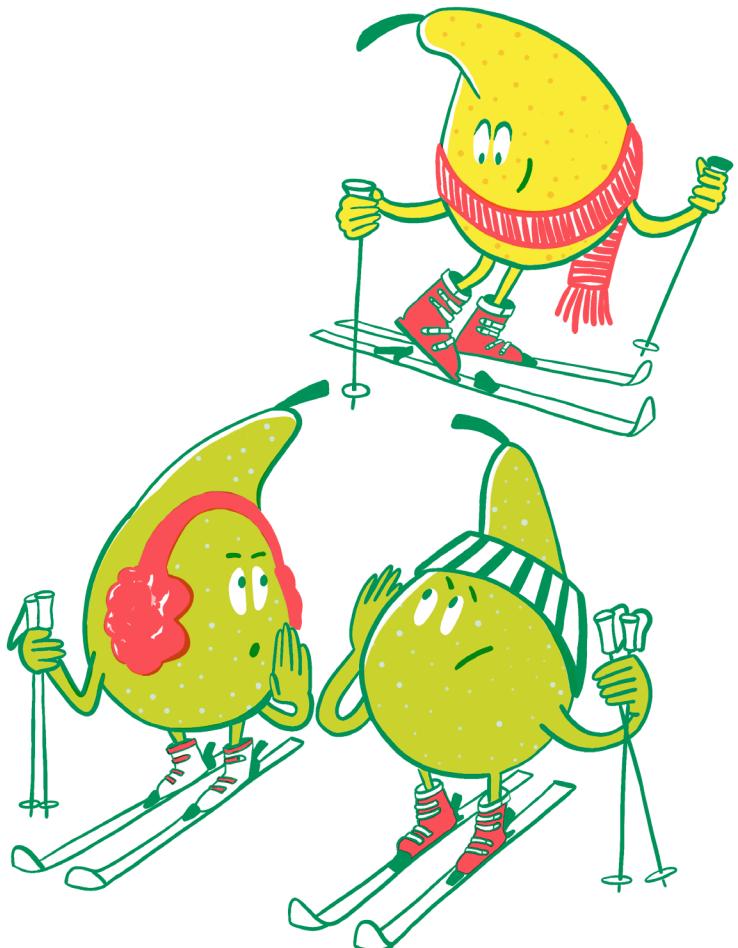
Oft bemerken wir nicht, dass wir die Welt durch diese unbewusste rassistische «Brille» betrachten. Aber wenn wir genau hinschauen, finden wir viele Beispiele – auch in der Pfadi. Zum Beispiel in Form von rassistischen Beleidigungen, die entweder ernst oder «nur als Spass» gemeint sind. Oder in Form eines Mottos, das in einem afrikanischen Land bei den «unterentwickelten Wilden» spielt. Oder in der Mottofigur eines arabischen Scheichs, der ständig betet und so ins Lächerliche gezogen wird. Oder wenn ein dunkelhäutiges Wölfling gefragt wird, woher es kommt – obwohl es Dialekt spricht und hier aufgewachsen ist.

Alltagsrassismus

Es sind also oft kleine Dinge. Fragen wie «Woher kommst du?» oder Bemerkungen wie «Du sprichst aber gut Schweizerdeutsch» heissen indirekt: «Du bist anders» oder «Du bist nicht WIRKLICH ein Teil von uns». Kinder und Jugendliche, die nicht der Vorstellung von «weisser», «schweizerischer» Normalität entsprechen, werden so immer wieder daran erinnert, dass sie nicht «richtig» dazugehören. Für sie sind alle diese Dinge kleine Verletzungen – auch wenn sie nicht gewollt und nicht so gemeint sind. Dieser «Alltagsrassismus», den es überall gibt, kann Stress auslösen und tiefgreifende psychische Folgen haben.

Humor und Rassismus

Humor wird oft dazu benutzt, rassistische Äusserungen zu verteidigen. Aber auch wenn etwas «nur ein Witz und nicht böse gemeint» war: Bei Menschen, die selbst Rassismus erleben, kommt das oft nicht so rüber. Sie verbinden rassistische Witze, Geschichten oder Lieder mit schmerzvollen Ausgrenzungserfahrungen.



Rassismus in der Pfadi

Dass wir mit rassistischem Denken aufwachsen, ist nicht unsere Schuld. Trotzdem ist es wichtig, dass wir Verantwortung übernehmen. Hier erfährst du, wie du dazu beitragen kannst, dass Rassismus in der Pfadi keine Chance hat!

Entwickle eine antirassistische Haltung

Um als Leitungsperson ein Vorbild zu sein, ist es wichtig, dass du dir bewusst wirst, wann du Menschen als «anders» wahrnimmst und bewertest. Nur so kannst du deine eigenen unbewussten rassistischen Denkmuster hinterfragen. Dazu gehört auch, dass du sehr bewusst mit Sprache umgehst, oder dass du (Pfadi-)Traditionen stetig hinterfragst und anpasst.

Sensibilisiere deine Teilnehmer*innen

Manchmal machen Kinder und Jugendliche im Pfadialltag bewusst oder unbewusst rassistische Äußerungen. Bei rassistischer Diskriminierung ist es sehr wichtig, gezielt dagegen vorzugehen. Es ist hilfreich, die Kinder und Jugendlichen zu sensibilisieren, selbst wenn es bisher noch keine rassistischen Vorfälle gab. Vielleicht könntest du eine Aktivität planen, in deren Rahmen deine Pfadis reflektieren, was alle Menschen miteinander verbindet (egal, woher jemand kommt oder wie jemand aussieht). Und dass man einander mit Respekt begegnen sollte, ganz im Sinne des Pfadigesetzes: «Wir wollen einander verstehen und achten.»

Literatur / weiterführende Informationen



Schweizweite Übersicht der Mitgliederstellen des Beratungsnetzes für Rassismusopfer sowie Fallbeispiele, Rechtsratgeber und Themendossiers:
network-racism.ch

Olaolu Fajembola / Tebogo Nimindé-Dundadengar: Gib mir mal die Hautfarbe. Mit Kindern über Rassismus sprechen, Weinheim 2021.

Wenn du Zeug*in von Rassismus wirst:

Rassismus ansprechen

Als Zeug*in von rassistischer Diskriminierung hast du die Wahl, zu schweigen oder einzutreten. Überlasses das nicht denen, die sich ständig damit herumschlängeln müssen. Sich immer wehren zu müssen, ist sehr anstrengend. Zeige Zivilcourage und greif ein! Das kannst du auf verschiedene Arten tun: eine Person laut und deutlich zu rechtfestigen oder die Situation mit dem*der AL/Präses/J+S-Coach thematisieren.

Schutz der Betroffenen

Nimm Rassismuserfahrungen ernst und spiele sie nicht herunter. Ein*e Pfadi, der*die von einer Situation rassistischer Diskriminierung betroffen ist, muss sofort geschützt werden: ihn*sie aus der Situation nehmen, fragen, was er*sie braucht, Freund*innen als Unterstützung einbeziehen. Auf keinen Fall: die Situation ignorieren, die Erfahrung kleinreden oder etwas tun, was Betroffene nicht wollen.

Aufarbeitung in der Gruppe

Verurteile nicht den*die Täter*in, sondern die Tat. Eine rassistische Einstellung ändert sich nur, wenn ein Nachdenken über das eigene Verhalten angeregt wird. Versuche, die Situation in einer Diskussion mit allen Betroffenen (Täter*in, Zeug*in und Rassismusbetroffene*r) aufzuarbeiten. Tu das aber nur, wenn die betroffene Person bereit dazu ist und stelle sie nicht unnötig in den Mittelpunkt. Für die Moderation solcher Gespräche kannst du Fachpersonen hinzuziehen.

Check!



Migrationsbedingte Vielfalt

Beinahe die Hälfte der Menschen, die in der Schweiz leben, hat selbst oder in der Familie eine Migrationsgeschichte. Für viele Einwohner*innen der Schweiz sind Migrationserfahrungen also Teil der eigenen Lebensgeschichte: Sie fühlen sich unterschiedlichen Bezugsgruppen zugehörig, sprechen verschiedene Sprachen und leben im Austausch mit anderen Menschen, denen es gleich geht. Für viele Jugendliche ist es ganz normal, ein Kopftuch zu tragen, aus religiösen Gründen

auf bestimmte Lebensmittel zu verzichten oder den Eltern als Übersetzer*in zur Seite zu stehen, weil diese keine Landessprache sprechen. Für die meisten von ihnen ist es genauso normal, sich als Teil der Schweiz zu fühlen.



Menschen mit Migrationsgeschichte im Leitungsteam

Pfadi mit Migrationserfahrungen sind in vielen Leitungsteams noch untervertreten. Das hat damit zu tun, dass die Pfadi nicht für alle Menschen gleich zugänglich ist – und manche Menschen noch nie von der Pfadi gehört haben. Damit sich in der Pfadi alle willkommen und wertgeschätzt fühlen, sollten wir die migrationsbedingte Vielfalt in der Schweiz als Chance und Bereicherung betrachten.

Inklusive Strukturen

Die Art und Weise, wie eine Abteilung organisiert ist, kann kulturelle Vielfalt fördern oder hemmen. Natürlich ist wichtig, dass Werte wie Gleichberechtigung, gegenseitiger Respekt und Toleranz einen Platz in euren Vereinsstatuten und Lagerregeln haben. Ihr könnt diese Werte auch nach aussen kommunizieren, indem ihr beispielsweise ein klares Statement für kulturelle Vielfalt und gegen Rassismus und diskriminierendes Verhalten auf eurer Abteilungshomepage aufschaltet. Es zählen aber auch konkrete Einzelhandlungen. Dazu gehört zum Beispiel, dass ihr Pfadi mit Migrationserfahrung ins Leitungsteam aufnehmt und fördert, damit sie für andere so zu Vorbildern und Bezugspersonen werden können.



Förderung kultureller Vielfalt in der Pfadi

Es gibt eine zentrale Frage, egal ob bei Werbeaktivitäten oder bei der Gestaltung der Website: Gelingt es dir, die Pfadi als niederschwelliges Freizeitangebot darzustellen, bei dem alle willkommen sind und bei dem man «einfach so» und mit wenig Kosten teilnehmen kann? Für viele Neuzugezogene ist die Vereinskultur der Schweiz und insbesondere das Prinzip von Jugendorganisationen wie der Pfadi («Junge führen Junge») unbekannt.

Werdeaktivitäten

Stelle Flyer in unterschiedlichen Sprachen zur Verfügung, falls möglich. Werbeaktivitäten kannst du gezielt in Quartieren mit einem hohen Bevölkerungsanteil mit Migrationshintergrund veranstalten. Weitere Werbekanäle sind verschiedene kulturelle Communities oder anderssprachige Medienkanäle. Auch eine Vernetzung mit Migrant*innenvereinen der Region kann sehr hilfreich sein. Menschen aus Vereinen, aber auch Pfadis mit Migrationserfahrungen und deren Eltern können wichtige Brückenbauerfunktionen beim Einstieg in die Pfadi übernehmen.

Schriftliche Kommunikation

Versuche möglichst breit und niederschwellig zu informieren und Kommunikationsmittel zu wählen, die für alle zugänglich sind: Stelle wichtige Infos übersichtlich auf der Website dar und denk daran, dass die Website auch auf Mobiltelefonen lesbar sein sollte. Angaben zu Kontaktpersonen sollten einfach auffindbar und die Informationen in einfacher Sprache gestaltet sein. Für «Pfadineulinge» sollten zudem die wichtigsten Rahmenbedingungen zur Teilnahme an der Pfadi ersichtlich sein.

Positive Darstellung von kultureller Vielfalt und Migration

Damit sich mehr Menschen mit der Pfadi identifizieren können, ist es wichtig, Menschen aus unterschiedlichen Lebenswelten auf der Website und auf Flyern als gleichgestellte, selbstverständliche Mitglieder der Pfadi darzustellen. Bei der Auswahl von Mottothemen und bei der Bestimmung der Hauptfiguren kannst du darauf achten, Identifikationsmöglichkeiten für Pfadis mit unterschiedlichen Lebenswelten zu wählen und Migrationserfahrungen auch in Pfadigeschichten darzustellen.

Literatur/weiterführende Informationen



Spielideen für Menschenrechtsbildung:
www.compasito-zmrb.ch

Einfache Sprache

Damit auch Teilnehmer*innen und Eltern, die keine Landessprache beherrschen, alle wichtigen Infos verstehen, solltest du einfach und klar kommunizieren – mündlich und schriftlich, in Elternbriefen und in Texten auf der Abteilungswebsite. Hier einige Tipps dazu:

- Frage, ob alle Dialekt verstehen oder ob man ins Hochdeutsch (Standard Französisch/Italienisch) wechseln soll.
- Sprich/schreib in kurzen Sätzen. Faustregel: Eine Information pro Satz.
- Mache Pausen und lasse Zeit für Nachfragen.
- Sprich laut und deutlich.
- Vermeide Durcheinandersprechen und Nebengeräusche.
- Wichtige pfadispezifische Begriffe (Pfaditätäschli, Foulard, Gueti Jagd, Sackmesser,) mit Bildern darstellen oder in mündlichen Erklärungen direkt zeigen.

Flucht



Tausende Personen haben in den letzten Jahrzehnten in der Schweiz politisches Asyl beantragt. Ende 2019 gab es laut dem UNHCR, der internationalen Organisation für den Flüchtlingsschutz, auf der ganzen Welt 80 Millionen Personen, die gegen ihren Willen ihr Land verlassen mussten, also jede hundertste Person weltweit.

Gründe für die Flucht

Nicht alle Menschen ziehen aus demselben Grund in ein anderes Land, um dort Asyl zu beantragen. Manche leben in so grosser Armut, dass ihnen in ihrem Heimatland Perspektiven für ein menschenwürdiges Leben fehlen. Die Mehrheit der Migrant*innen migriert aus Ländern des Globalen Südens in Länder des Globalen Nordens – das zeigt, wie sehr wirtschaftliche und soziale Unterschiede die Migration beeinflussen.

Auch der Klimawandel wird ein immer zentralerer Faktor: In den letzten Jahren sind immer mehr Menschen aufgrund von Naturkatastrophen migriert. Es gibt auch Menschen, die vor Krieg und Gewalt fliehen. Andere verlassen ihr Land, weil sie verfolgt werden – aus religiösen, politischen, ethnischen, oder geschlechtsbezogenen Gründen, etwa wegen ihrer sexuellen Orientierung. In vielen Fällen entscheiden sich Menschen nicht freiwillig, zu flüchten: Oft ist auswandern die einzige Möglichkeit, weiterzuleben. Es gibt also verschiedene Gründe, die Menschen dazu bewegen, ihr Zuhause und ihr Land zu verlassen. Eines ist aber allen gemein: die Hoffnung auf ein besseres Leben.

Asylverfahren in der Schweiz

In der Schweiz wird das Asylverfahren durch das Staatssekretariat für Migration (SEM) abgewickelt. Wenn eine Person in der Schweiz Asyl beantragt, werden die Gründe ihres Antrages untersucht. Wenn

die zuständigen Behörden entscheiden, dass diese Person das Recht hat, in der Schweiz Asyl zu beantragen, wird diese Person als Asylsuchende*r in ins sogenannte Asylverfahren aufgenommen (Aufenthaltsbewilligung N). Die zuständigen Behörden entscheiden dann, ob dieser Person Asyl gewährt werden soll oder nicht. Wenn ja, bekommt sie den Status eines „anerkannten Flüchtlings“ (Aufenthaltsbewilligung B).

Oft entscheiden die zuständigen Behörden aber, dass ein*e Asylsuchende*r nicht genügend Gründe hat, um den Status eines „Flüchtlings“ zu erhalten. Gleichzeitig jedoch kann diese Person nicht in ihr Herkunftsland zurückgeführt werden, weil dort ihr Leben trotzdem in Gefahr wäre. In diesem Fall wird der betreffenden Person eine vorläufige Aufnahme in der Schweiz gewährt, bis die Rückkehr in ihr Land wieder möglich ist (Aufenthaltsbewilligung F).

Sans-Papiers

Wenn das Asylverfahren mit einem negativen Entscheid endet, wird der Asylantrag zurückgewiesen und der*die Asylsuchende muss die Schweiz innerhalb weniger Tage verlassen. Das tun aber nicht alle. Manche Personen bleiben illegal in der Schweiz, also ohne Dokumente (daher der Name «Sans-Papiers»), welche die Rechtmässigkeit ihres Aufenthalts bestätigen könnten. Die meisten Sans-Papiers leben unter sehr schwierigen und oft prekären Bedingungen.

Literatur/weiterführende Informationen



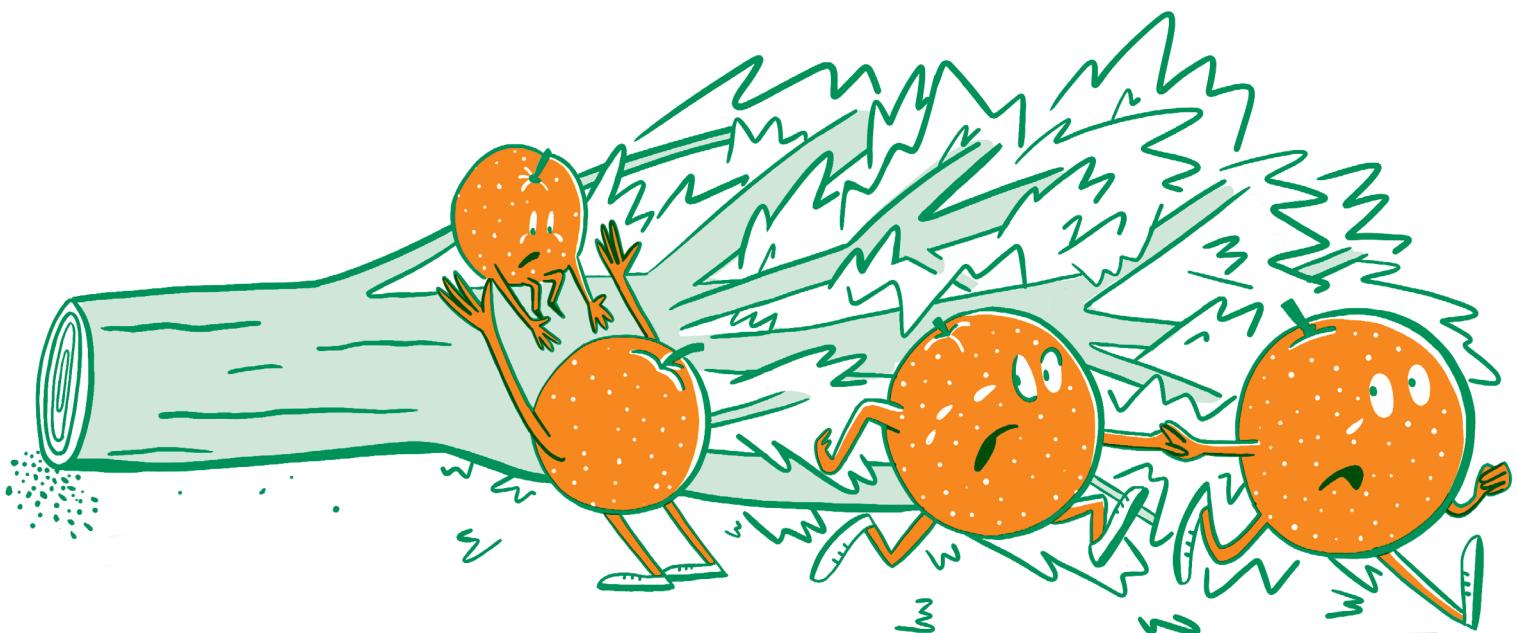
Im Verein Pfafasyl bieten Pfadileiter*innen niedrigschwellige Aktivitäten in Kollektivunterkünften für Asylsuchende an: www.pfasyl.ch



Schweizerische Flüchtlingshilfe: www.fluechtlingshilfe.ch



Plattform zu den Sans-Papiers: www.sans-papiers.ch



Pfadi und Asyl

Wie wichtig ist für dich der Kontakt mit Gleichaltrigen? Wahrscheinlich ziemlich wichtig, oder? Asylsuchenden Kindern und Jugendlichen geht es genau gleich – egal, ob sie alleine oder mit ihrer Familie angereist sind. Es ist für sie aber nicht immer einfach, mit Gleichaltrigen ausserhalb des Asylzentrums Kontakt aufzunehmen. Umgekehrt gibt es für Pfadigruppen einige Möglichkeiten, mit asylsuchenden Kindern und Jugendlichen Kontakt aufzunehmen.

Kontakt aufnehmen

In einigen Kantonen gibt es zum Beispiel «Pfasyl»-Gruppen: Das sind Pfadis, die in einem Zentrum für Asylsuchende tätig sind. Ausserdem sind Vereine, die sich für Menschen mit Fluchterfahrung einsetzen, gute Anlaufstellen. Erkundige dich beim kantonalen Amt für Migration, welche Organisationen in deinem Kanton im Asylbereich tätig sind. Oft gibt es Vereine, die niederschwellige Treffpunkte für Menschen mit Fluchterfahrung organisieren. Ihr könnt in Zusammenarbeit mit Vereinen im Asylbereich einen Spielnachmittag anbieten oder über den Verein einen Besuch bei eurer Abteilung organisieren.

Du und dein Leitungsteam könnetet auch ein Zentrum für unbegleitete minderjährige Asylsuchende (MNA-Zentrum) besuchen. Achtung: Der Besuch in Bundesasylzentren (BAZ), wo Menschen mit Fluchterfahrung direkt nach ihrer Ankunft bis zum Asylentscheid warten, ist streng reglementiert.

Begegnungen

In einem Asylverfahren zu sein, ist stressig. Asylsuchende warten auf eine Entscheidung darüber, ob sie bleiben dürfen oder ob sie gehen müssen. Es kann sein, dass du um Hilfe gebeten wirst. In diesen Fällen ist es wichtig, dass du dich daran erinnerst, dass du in erster Linie Pfadileiter*in bist. Es ist nicht deine Pflicht, Personen mit ihrem Asylantrag zu helfen – besser ist es, professionelle Hilfe beizuziehen. Manchmal sind Begegnungen mit Asylsuchenden und ihren Geschichten belastend. Vielleicht fühlt sich in deiner Abteilung irgendwann jemand von seinen oder ihren Emotionen überwältigt. Ob Leiter*in oder Pfadi: Sprecht miteinander über eure Erfahrungen oder wendet euch für Unterstützung an die Verantwortlichen Diversität und Inklusion eures Kantons.

Aktivitäten mit asylsuchenden Kindern und Jugendlichen

Asylsuchende Kinder und Jugendliche haben mit grösster Wahrscheinlichkeit nicht dieselben Erfahrungen gemacht wie deine anderen Pfadis. Auch ihr Alltag sieht in vielen Bereichen anders aus. Es gibt deshalb einige Dinge, die du bedenken solltest:

- Nicht alle asylsuchenden Kinder oder Jugendlichen beherrschen die landesübliche Sprache. Vergewissert euch, dass eure Erklärungen für alle verständlich sind.
- Achtet darauf, dass eure Aktivitäten nicht viel kosten. Oft sind die finanziellen Möglichkeiten von Asylsuchenden prekär – und nur schon, wenn ihr mit dem Tram in eine Badi fahrt und sich dort alle ein Gla-cé kaufen, kostet das schnell mal zwanzig Franken. Vielleicht kannst du mit der Abteilungsleitung klären, ob ihr als Abteilung kleine Beträge übernehmen könnt.
- Asylzentren befinden sich oft fern von Wohnzentren. Vergewissert euch also, dass eure Treffpunkte mit dem ÖV und/oder per Velo gut erreichbar sind.
- Plane deine Aktivitäten vorsichtig. Manche asylsuchende Kinder und Jugendliche haben in der Vergangenheit traumatische Erfahrungen gemacht, die unter bestimmten Umständen getriggert werden können – zum Beispiel an Nachtaktivitäten. Falls du unsicher bist, sprich dich vor der Aktivität mit den Jugendlichen, den Eltern oder anderen Erziehungsberechtigungen ab.

Checkliste für einen inklusiven Pfadialltag

Diese Fragen sollen dich darauf aufmerksam machen, auf welchen Ebenen wir uns für einen inklusiven Pfadialltag einsetzen können. Sie dienen als Ergänzung zu den Merkblättern, die wiederum als Grundlage für die Auseinandersetzung mit den verschiedenen Themenbereichen gedacht sind. Es ist fast unmöglich, auf alle Fragen mit JA antworten zu können. Aber sich bewusst zu werden, in welchen Situationen und Bereichen du etwas verändern kannst, ist ein wichtiger erster Schritt. Wenn du das weisst, kannst du auf Diskriminierung reagieren und dich aktiv für einen inklusiven Pfadialltag einsetzen. Schon kleine Veränderungen haben grosse Wirkung.

Check dein Motto:



- Weichen die Charaktere in eurem Motto von stereotypen Rollenbildern ab, statt diese zu festigen?
- Sind auch gleichgeschlechtliche (Liebes-)Beziehungen Teil eures Mottos?
- Greift ihr selten bis nie auf stereotype Rollen aus «anderen Kulturen» zurück, wie beispielsweise Chines*innen, indigenen Personen oder Italiener*innen?

Check deinen Umgang mit den Teilnehmer*innen:



- Verwendet ihr eine inklusive Sprache statt der männlichen Form, wenn ihr mit euren Teilnehmer*innen sprecht?
- Nehmt ihr die Meinung von Teilnehmer*innen, die erst vor kurzem in die Schweiz gekommen sind, genauso ernst wie die von Teilnehmer*innen, die in der Schweiz aufgewachsen sind?

Check die Zugänglichkeit eurer Aktivitäten:



- Sind eure Aktivitäten und Lager kostengünstig?
- Sprechen einige Leiter*innen eine andere Sprache als Deutsch?
- Können eure Teilnehmer*innen einfach und ohne grosse Kosten zum Treffpunkt gelangen?
- Informiert ihr aktiv über mögliche finanzielle Unterstützungsangebote in euren Abteilungen?

Check die Haltung deines Leitungsteams:



- Nehmt ihr euch Zeit, um über Vorurteile zu sprechen?
- Denkt ihr bei der Planung einer Aktivität aktiv an die unterschiedlichen Bedürfnisse eurer Teilnehmer*innen, jenseits von stereotypen Rollenbildern?
- Achtet ihr euch darauf, dass bei Aktivitäten die Geschlechter ausgewogen sind? Dass beispielsweise auch Leiterinnen Pioniertechnik anleiten und Leiter am Singsong dabei sind?
- Ist es möglich, in eurer Pfadi mitzumachen, ohne fliessend Deutsch zu sprechen?
- Könnt ihr euch vorstellen, im Leiter*innenchat auf Hochdeutsch zu kommunizieren?
- Gibt es in eurem Leitungsteam eine Person, die selbst oder in ihrer Familie Migrationserfahrung hat?
- Macht ihr euch aktiv Gedanken dazu, wie an Höcks alle zu Wort kommen können?
- Fühlst du dich in deinem Leitungsteam ernst genommen, wenn du Dinge ansprichst, die dir nicht passen?
- Reagiert ihr als Leitungsteam auf abwertende Witze?

Check eure Vorgehensweise:



- Habt ihr euch im Team besprochen, wie ihr vorgeht, wenn rassistische/sexistische Diskriminierung auftritt?
- Wenn ihr in der Pfadi etwas Sexistisches/Rassistisches/Menschenfeindliches/... miterlebt, thematisiert ihr das in der Gruppe?
- Wisst ihr, an wen ihr euch wenden könnt, wenn ihr in solchen Situationen überfordert seid?

