

Bund Deutscher



Pfadfinder\_innen

ROTER FADEN

Materialien zur  
Jugendverbandsarbeit  
im BDP

# WIR ACHTEN AUFEINANDER, WIR HALTEN ZUSAMMEN!

UNSER UMGANG  
MITEINANDER  
IM BDP





# IMPRESSUM

**Wir achten aufeinander,  
wir halten zusammen!  
Unser Umgang miteinander im BDP**

Herausgegeben vom  
**Bund Deutscher Pfadfinder\_innen (BDP)**  
**Bundesverband**  
Baumweg 10  
60316 Frankfurt  
Tel.: +49 69 431030  
*bundesverband@bdp.org*  
*www.bdp.org*

**Redaktion:**

Jasmin Dean,  
Nora Dilling,  
Roland Grammes,  
Conni Kiehne,  
Volker Land,  
Laura Seyfang,  
Mirjam Tutzer,  
AK Gender\*Queer

**Satz und Layout:**

Atelier Hurra

**Illustration:**

Dana Lungmuss

1. Auflage, Dezember 2020

Finanziert mit Unterstützung vom  
Bundesministerium für Familie,  
Senioren, Frauen & Jugend (BMFSFJ)



Bundesministerium  
für Familie, Senioren, Frauen  
und Jugend

# INHALTSVERZEICHNIS

## 04.....EINLEITUNG

## 05.....WIR IN DER GESELLSCHAFT

06... WAS IST SEXISMUS?

07... WAS IST TRANS\*- HOMO- UND QUEERFEINDLICHKEIT?

08 .. WAS IST SEXUELLE/ SEXUALISIERTE GEWALT?

09... WAS IST RASSISMUS?

## 13 .....ACHTSAMER UMGANG MITEINANDER

13....AUFEINANDER AUFPASSEN

14 ....„DARF ICH DICH UMARMEN?“

15.....„DAS HAB ICH DOCH GAR NICHT SO GEMEINT!“

16....REDEVERHALTEN IM PLENUM

17 ....WIR GLAUBEN DIR!

17....DEFINITIONSMACHT

18....PARTEILICHKEIT

## 18 .....GRENZÜBERSCHREITUNG- WAS NUN?

18.... WAS KANNST DU TUN...

21.... WAS MACHT DER PRÄVENTIONSAUSSCHUSS?

## 22 .....INTERSEKTIONALE BILDUNG

22...AWARENESS

23...UMSETZUNG EINES AWARENESS- KONZEPTS

24...ÜBUNGEN ZU AWARENESS

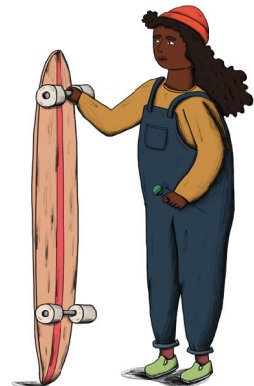
26...RÄUME SCHAFFEN

28...GESCHLECHTERSENSIBLER UMGANG

29...TABUS BRECHEN

## 29 .....BDP MATERIALIEN

## 30 .....GLOSSAR



# EINLEITUNG

Der BDP möchte einen Raum schaffen, in dem sich alle wohl fühlen, sie selbst sein und sich frei von Beurteilung ausprobieren können. Der BDP sind wir alle, ob gerade neu dazugekommen oder schon lange dabei: Kinder, Jugendliche, Teamer\*innen, Ehrenamtliche, Köch\*innen, Eltern, die Leute in den Büros, und noch viele mehr. Wir bringen alle unterschiedliche Persönlichkeiten, Erfahrungen und Wünsche mit und gestalten gemeinsam den BPD. Das ist super und genau richtig.

Damit wir alle eine schöne Zeit haben, finden wir es wichtig, immer wieder darüber zu sprechen, was einen guten Umgang miteinander ausmacht – und was wir nicht gut finden und nicht akzeptieren wollen. So sollten Sexismus, sexualisierte Gewalt, Rassismus, Antisemitismus, sowie andere Diskriminierungsformen im BDP (und überall) keinen Raum haben. Dies wird in den einzelnen Gruppen, auf Freizeiten und bei Veranstaltungen thematisiert und zusätzlich möchten wir dir diese Broschüre an die Hand geben.

Wir sind uns bewusst, dass es auch im BDP diskriminierendes Verhalten geben kann. Wir wollen über diese Themen offen sprechen; nur so können wir ein Umfeld schaffen, in dem solche Verhaltensweisen weniger vorkommen. Wenn dies trotzdem geschieht, wollen wir möglichst gut damit umgehen können.

Wir freuen uns deshalb, dass du dich damit beschäftigst. Wenn du Fragen hast oder gern darüber sprechen möchtest, kannst du dich an dein\*e Teamer\*in wenden oder an eine andere Person.



# WIR IN DER GESELLSCHAFT

Auch wir Aktiven im BDP sind Teil dieser Gesellschaft und haben bestimmte gesellschaftliche Regeln, Strukturen und auch Diskriminierungsformen gelernt. Wenn sie uns nicht passen, können wir aber auch darüber sprechen, sie verändern, widerständig und dreist sein.

Wichtig ist ein Bewusstsein über diese Regeln und Strukturen, weil sie oft so selbstverständlich erscheinen, dass wir gar nicht darüber nachdenken. Sie helfen, das Zusammenleben zu ordnen. Das können z.B. Tischmanieren sein, Begrüßungsformen im Freundeskreis, Umgangsregeln in der Sportgruppe, usw. Es gibt aber auch Dinge, die die ganze Gesellschaft prägen, und die viele Jahre, Jahrzehnte oder Jahrhunderte brauchen, um sich zu formen und wieder zu ändern.

Diese gesellschaftlichen Strukturen sind Dinge wie die Demokratieform, in der wir leben, aber auch Vorstellungen dazu, wie Menschen sein und leben sollen. Sie werden Machtstrukturen genannt, weil sie auch bestimmen, wer welche Macht hat und wer nicht. Diese Machtstrukturen haben unterschiedliche Auswirkungen auf Menschen, je nachdem, in welche Schublade sie dieses System steckt.

Im Folgenden stellen wir Sexismus und Rassismus als zwei wichtige gesellschaftliche Machtstrukturen vor. Darüber hinaus schauen wir uns Möglichkeiten an, wie wir etwas dagegen unternehmen können. Die meisten Handlungsmöglichkeiten beginnen damit, über Machtstrukturen zu sprechen. Wir alle begegnen gesellschaftlichen Machtstrukturen und sind auf unterschiedliche Art und Weise von ihnen betroffen. Wir finden es wichtig, dass wir uns das bewusst machen. Wir möchten in den eigenen Kontexten immer wieder versuchen, Dinge anders zu machen und das Zusammenleben so zu gestalten, dass diese Machtstrukturen nicht so stark wirken. Deshalb beschäftigen wir uns damit und setzen uns dafür ein, dass sich unsere Räume verändern, aber auch, dass sich die Gesellschaft verändert.



# WAS IST SEXISMUS?

Sexismus beschreibt eine Vorstellung von der Gesellschaft, in der es nur zwei Geschlechter geben soll, nämlich Männer und Frauen, die angeblich ganz bestimmte Körper und Verhaltensweisen haben. Dabei wird eine bestimmte Vorstellung von Männern und von Männlichkeit als normal gesetzt und zum Maßstab gemacht. Alle anderen Geschlechter werden von Männlichkeit abgegrenzt und abgewertet. Sexistisches Verhalten richtet sich vor allem gegen cis- und trans\* Frauen, inter\*, queere und nichtbinäre Menschen. Das geht zurück auf jahrhundertelange geschichtliche Entwicklungen, in denen meist weiße Männer das Sagen hatten, Gesetze festlegten und die Geschichtsbücher schrieben. Das nennt man Patriarchat.

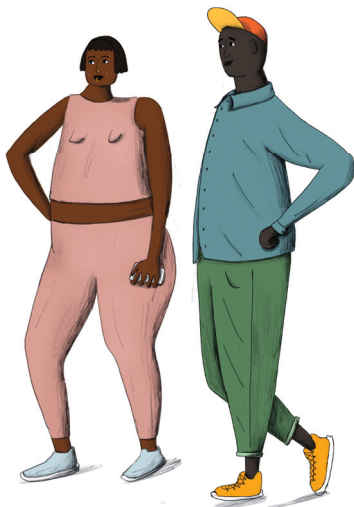
Sexismus ist jede Form von Diskriminierung, Abwertung und Ungleichbehandlung von Menschen aufgrund ihres Geschlechts. Sexismus ist zum Beispiel, wenn Barbiepuppen als typisches "Mädchenspielzeug" bezeichnet werden und ein männlich gelesenes Kind nicht damit spielen darf. Oder wenn einem Menschen auf der Straße fiese Sprüche hinterhergerufen werden, wenn der Mensch einen Minirock trägt oder nicht eindeutig wie ein Mann oder eine Frau "aussieht". Sexismus ist auch, wenn auf einem Sommercamp „doch lieber die Mädchen“ kochen sollen oder wenn Zahnbürsten, Autos oder Katzenfutter mit nackten Frauenkörpern beworben werden.

Sexismus und sexualisierte Gewalt treffen Menschen auf unterschiedliche Weise. Das heißt, Frauen sind davon anders betroffen als beispielsweise Menschen, die sich weder als Mann noch als Frau verstehen oder die in Schubladen gesteckt werden, in denen sie nicht sein wollen.



# WAS IST TRANS\*-HOMO- UND QUEER- FEINDLICHKEIT?

Mit diesen Begriffen wird eine diskriminierende und oftmals gewaltvolle Haltung gegenüber lesbischen, schwulen, bisexuellen, asexuellen, binären und nicht binären trans\*, intergeschlechtlichen und queeren Menschen bezeichnet; also gegenüber allen Menschen, die nicht cis-geschlechtlich sind und/oder nicht heterosexuell lieben und leben. Feindlichkeit gegenüber Trans\*Personen, Inter\*Personen und Queers ist auch Teil von Sexismus. Denn in einer sexistischen Gesellschaft wird davon ausgegangen, dass eigentlich alle Menschen heterosexuell begehren und sich in der binären Einordnung von cis-Frauen und cis-Männern wiederfinden. Das entspricht aber nicht der Realität.



Menschen lieben, begehren, leben und sind auf ganz unterschiedliche Art und Weise. Geschlecht und die Geschlechtsidentität(en) setzen sich aus unzähligen sichtbaren und unsichtbaren Faktoren zusammen: Körperteile, Chromosomen, Gene, Hormone, Emotionen, Verhalten, Begehren, Gefühle, Erinnerungen, Fantasien, Erleben und vieles mehr, was uns vorgelebt wird oder nicht, wie wir uns in der Welt bewegen und verhalten.

Wenn jemand sexistische Dinge sagt oder tut, kann das dazu führen, dass sich die gemeinten Menschen schlecht fühlen, Angst haben, manche Orte nicht mehr aufsuchen können, die sie eigentlich gerne haben oder Situationen ertragen müssen, in denen es ihnen nicht gut geht. Kurz gesagt: Sexismus tut niemandem gut.

Sexistische Bilder, Sprüche und Denkweisen begegnen uns meistens von klein auf. Deshalb sind wir teilweise schon daran gewöhnt und erkennen manchmal gar nicht sofort, wenn etwas Sexistisches passiert ist. Deshalb ist es wichtig, zu wissen, was Sexismus ist und wie und wo er überall vorkommen kann. Außerdem ist es wichtig, zu wissen, dass viele Menschen von Sexismus betroffen sind, aber dass man sich auch dagegen wehren kann. Man kann Hilfe bekommen und sexistisches Verhalten auch verlernen.

# WAS IST SEXUELLE/ SEXUALISIERTE GEWALT?

Mit den Begriffen sexuelle oder sexualisierte Gewalt werden Taten bezeichnet, für die Sexualität als Mittel oder Form benutzt wird, um Gewalt auszuüben. Diese Form von Gewalt richtet sich gegen Menschen jeden Alters und Geschlechts. Es geht um jede Handlung, in der in irgendeiner Form Sexualität, Körper, Sex, Erregung und sexuelle Gefühle vorkommen und die dabei an einer anderen Person entweder gegen deren Willen vorgenommen wird, oder der sie\*er nicht zustimmen kann. Solche Handlungen sind Grenzverletzungen.

Sexualisierte Gewalt hat etwas mit dem Ausnutzen von Macht und Autorität zu tun. Sie kann verbal, psychisch oder körperlich sein.

Wir als Jugendverband tragen Mitverantwortung für den Schutz von Kindern und Jugendlichen vor Diskriminierung und vor sexualisierter Gewalt und/oder Grenzverletzungen. Daher sollten wir als Aktive, Teamer\*innen, Hausnutzer\*innen oder Hauptamtliche uns unserer Rollen bewusst sein und insbesondere jungen Menschen stets vermitteln:

- Dein Körper gehört dir und du bestimmst ganz allein über ihn
- Du hast das Recht auf sexuelle Selbstbestimmung
- Du hast ein Recht auf sexuelle Bildung
- Du hast ein Recht auf Unversehrtheit
- Es ist nicht deine Schuld, wenn dir sexuelle Gewalt widerfährt
- Du kennst deine Gefühle und stehst zu ihnen
- Du kennst den Unterschied zwischen schlechten und guten Geheimnissen und erzählst schlechte Geheimnisse auch weiter



# WAS IST RASSISMUS?

Der Fokus dieser Broschüre liegt auf Sexismus. Sexismus ist aber nicht die einzige Form von Macht, die die Gesellschaft prägt. Menschen werden auch in andere Schubladen gesteckt und auch das beeinflusst, welche Erfahrungen sie machen. Außerdem beeinflussen sich diese Machtstrukturen gegenseitig und sind gleichzeitig am Start. Sexismus wirkt sich anders aus, wenn er in Verbindung mit Rassismus auftritt. Aktivist\*innen of Color und Schwarze Aktivist\*innen haben schon oft darauf aufmerksam gemacht, dass sie in ihrem Alltag beides zugleich und miteinander verwoben erleben. Oft lässt sich nicht sagen, ob das eine oder das andere für die erlebte Diskriminierung verantwortlich ist.

Die Schubladen, in die Menschen durch Rassismus gesteckt werden, sind mit Fragen von Macht und Diskriminierung verknüpft. Sie beeinflussen, welche Erfahrungen verschiedene Menschen in der Gesellschaft (nicht) machen. Menschen blicken ganz unterschiedlich auf Rassismus, je nachdem, in welche Schubladen sie im System des Rassismus gesteckt werden. Und auch die anderen Schubladen der Menschen spielen eine Rolle.

Wir haben uns lange den Kopf zerbrochen, wie wir über Rassismus schreiben können. Wir, also die Autor\*innen dieses Textes, sind mehrere Personen. Wir leben in einer Gesellschaft, in der Rassismus auf allen Ebenen vorhanden ist. Wir

machen deshalb ganz unterschiedliche Erfahrungen: Manche von uns sind weiß, andere sind PoC. Warum wir das erwähnen? Weil es unsere Perspektiven prägt und weil auch das schon Teil von Rassismus ist. Weil auch das Kopfzerbrechen eine Folge von Rassismus ist.

Deswegen wollen wir nicht so tun, als gäbe es neutrales oder objektives Wissen (über Rassismus). Oft werden die weißen Perspektiven als „neutral“ oder „objektiv“ angesehen. Wir wollen aber vor allem das Wissen über Rassismus stark machen, das von Menschen kommt, die durch Rassismus diskriminiert werden. Es braucht dieses Wissen, um Rassismus zu verstehen und zu kritisieren. Auch in diesem Text steckt ganz viel Wissen, das aus solchen Perspektiven kommt.

Doch der Reihe nach: Es lässt sich klar sagen, wann und wo Rassismus sich entwickelt hat. Auch ist klar, welche Gruppen bis heute von Rassismus profitieren – und wer unter ihm leidet. Rassismus entstand, als *weiße* Europäer im 16. Jahrhundert andere Kontinente überfielen, sich Gebiete und Reichtümer aneigneten und Millionen von Menschen versklavten, deportierten und ermordeten. Hierfür brauchte es eine Rechtfertigung. Also wurden die Menschen außerhalb von Europa als so „anders“ dargestellt, dass es berechtigt erschien, sie zu unterwerfen. Zugleich wurden auch innerhalb von Europa Menschen als „anders“ definiert, um sie aus der Gesellschaft ausschließen zu können. Daher ist Rassismus eine *weiße* Erfindung und verschafft *weißen* Menschen bis heute Vorteile.

Es gibt verschiedene Formen von Rassismus. Er richtet sich z.B. gegen Schwarze Menschen und gegen Rom\*nja und Sinte\*zze. Auch Menschen, die als Muslim\*innen, Zugewanderte oder Geflüchtete wahrgenommen werden, sind oft Zielscheibe von Rassismus. Jüd\*innen sind von Antisemitismus betroffen. Dieser hat eine andere Geschichte und müsste in einem eigenen Text erklärt werden.

Daran lässt sich erkennen, dass es für Rassismus immer eine Aufteilung in Gruppen braucht. Durch die Entstehung von Rassismus haben Menschen gelernt, andere Menschen einzuteilen, voneinander abzugrenzen und diese Gruppen dann auf- oder abzuwerten. Dabei werden körperliche und (angeblich) kulturelle Merkmale benutzt, um solche Gruppen einzuteilen. Aber es sind nicht die Merkmale, die klar vorgeben, welche Gruppen es gibt. Sondern andersherum: zuerst kommt die gesellschaftliche Abgrenzung, dann werden Gründe und Rechtfertigungen in der Biologie oder Kultur gesucht. Deswegen sprechen wir davon, dass *weiß* und Schwarz gesellschaftliche Konstruktionen sind.

Die Idee, dass es menschliche „Rassen“ gäbe, ist selbst schon rassistisch. Es wurde längst wissenschaftlich gezeigt, dass es so etwas nicht gibt. Trotzdem steckt die Vorstellung noch tief in den Köpfen der Menschen. Weil viele immer noch so handeln, als ob menschliche „Rassen“ existieren würden, gibt es Rassismus (auch heute noch). Dabei wird eine Gruppe von Menschen in Europa als *weiß* eingeordnet und allen anderen entgegengesetzt. Diese *weiße* Gruppe wird im Rassismus als „normal“ und überlegen dargestellt – und alle anderen als „anders“ und weniger wert. So werden bestimmte Stereotype über diese „Anderen“ immer weiter getragen. Dazu gehören auch Vorstellungen von der angeblich abweichenden Sexualität der „Anderen“.

Rassismus kann, wie alles, was Menschen erfunden haben, auch wieder aus der Welt geschafft werden. Bis dahin ist es aber viel Arbeit. Rassismus prägt die Welt seit mehreren Jahrhunderten und hat seitdem viele Spuren hinterlassen – in der Geschichte, in der Gegenwart, in der Gesellschaft, in den Strukturen und Institutionen, in den Menschen, in ihren Körpern, in ihrem Denken, in ihrem Fühlen... Um etwas gegen Rassismus zu tun, ist es wichtig, uns mit diesen Spuren auseinanderzusetzen. Diese Auseinandersetzung sieht sehr unterschiedlich aus für Schwarze Menschen und Menschen of Color einerseits und für *Weiße* andererseits. Unterschiedliche Wege mit einem gemeinsamen Ziel: Rassismus aus der Welt zu schaffen.

# WEG 1: BIPOC- EMPOWERMENT




Als BIPOC sind wir oft die Einzigen „unserer Sorte“ in einer ansonsten *weißen* Gruppe, z.B. im Klassenzimmer oder auch im BDP. Manchmal sind wir auch undercover unterwegs, d.h. keiner weiß, dass wir Schwarz oder of Color sind, oder es wird zumindest nicht darüber gesprochen.

Rassismus hinterlässt oft unsichtbare Spuren. Meistens ist es uns nicht bewusst, wie stark wir von ihm geprägt sind. Vielleicht haben wir aus Selbstschutz verletzende Situationen verdrängt. Oder die erfahrene Abwertung ist in unser Selbstbild übergegangen – das wird Verinnerlichung genannt.

Was können wir tun, um uns selbst zu stärken? Wir können z.B. andere BIPOC ansprechen und uns vorsichtig über unsere Erfahrungen austauschen. Dabei dürfen wir nicht die Erwartung haben, dass diese genau gleich sind. Wir haben eine Schnittmenge an Gemeinsamkeiten, doch ansonsten auch viele Unterschiede! Wir können uns schon bestehenden BIPOC-Gruppen anschließen oder selbst eine gründen. Wir können uns gegenseitig Bücher oder Musik empfehlen, selbst etwas schreiben oder auch ganz anders... Wichtig ist, dass wir unseren eigenen Weg finden – einen Weg, der uns gut tut.

## WEG 2: WEISSEIN REFLEKTIEREN

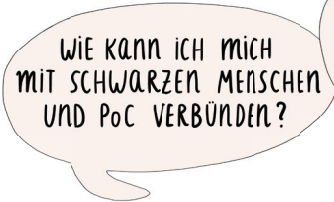
Als *weiße* Person bekomme ich durch Rassismus viele Vorteile, die auch Privilegien genannt werden. Ich gelte als normal und als Maßstab. Oft wird gar nicht benannt, dass ich *weiß* bin, weil es als „normal“ gilt. Vielleicht kommt es mir sogar komisch vor, das so über mich selbst zu sagen. Ich habe wie viele andere *weiße* Menschen keine Übung darin, über mein *Weißsein* nachzudenken.



WIE KANN ICH MICH  
GEGEN RASSISMUS  
EINSETZEN?

Vielleicht habe ich in anderen Dingen auch Nachteile in der Gesellschaft, weil ich z.B. als weiblich gelesene Person diskriminiert werde oder als behindert gelte. Im Vergleich zu einer Schwarzen Person, die alle anderen Schubladen mit mir teilt, habe ich aber bestimmte Vorteile.


Ich finde es wichtig, als *weiße* Person darauf zu schauen, was Rassismus mit mir macht und gemacht hat, und



WIE KANN ICH MICH  
MIT SCHWARZEN MENSCHEN  
UND PoC VERBÜNDEN?

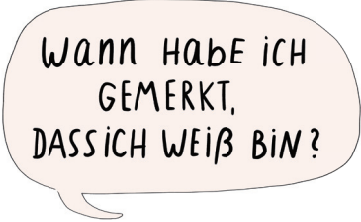


WANN FÄLLT MIR AUF,  
DASS ICH WEIß BIN,  
UND WANN NICHT?



WELCHE VORTEILE  
HABE ICH?

wo Rassismus in mir und meinem Denken steckt. Ich möchte lernen, besser zu sehen, wo ich Vorteile durch Rassismus bekomme, damit ich diese Vorteile besser abgeben und teilen kann. Ich möchte verlernen, was ich durch den Rassismus gelernt habe.



WANN HABE ICH  
GEMERKT,  
DASS ICH WEIß BIN?

Ich möchte aber auch sehen, wo diese Vorteile dafür sorgen, dass ich beschränkt bin. Wo sie verhindern, dass ich zu anderen Menschen offen und empathisch bin. Wo sie mir ein völlig falsches Bild von der Welt und meiner Rolle darin geben. Um mehr über Rassismus und meine Rolle darin als *weißer* Mensch zu lernen, möchte ich mich mit Büchern, Filmen, Gedichten, Podcasts, Reden von Schwarzen Menschen und Menschen of Color auseinandersetzen und Gespräche führen. Ich möchte zuhören und (ver)lernen. Denn: Rassismus prägt und beschränkt unsere Perspektive als *weiße* Menschen. Ob wir das (wahr haben) wollen oder nicht.

# ACHTSAMER UMGANG MITEINANDER

Rassismus, Sexismus und andere gesellschaftliche Verhältnisse betreffen natürlich auch uns im BDP.

Wir wollen Spaß haben, uns wohl fühlen, voneinander lernen und wachsen – immer mit dem Bewusstsein, dass wir dafür bestimmte Machtverhältnisse mitdenken und reflektieren müssen. Dies schaffen wir, wenn wir wertschätzend und respektvoll miteinander umgehen. Das bedeutet nicht, dass immer alles total harmonisch sein soll und Streit grundsätzlich schlecht ist. Aber auch bei Auseinandersetzungen ist ein guter, konstruktiver und vor allem nicht verletzend Umgang miteinander wichtig und möglich. Dies wollen wir alle gemeinsam lernen und üben und uns darin unterstützen, es umzusetzen.

## AUFEINANDER AUFPASSEN

Die Basis allen zwischenmenschlichen Handelns ist, wie wir finden, Konsens. Das bedeutet, dass alle Beteiligten zustimmen und sich wohlfühlen müssen mit dem, was passiert oder besprochen wird. Konsensuelles Handeln bedeutet, dass alle Beteiligten ihre Zustimmung gegeben haben. Dies kann sprachlich wie auch durch den Gesichtsausdruck und die Körperhaltung ausgedrückt werden. Besser du fragst zu viel als zu wenig nach. Dadurch lernst du besser kennen, was ihr braucht, um euch im Umgang miteinander wohl zu fühlen.

Wenn wir miteinander sprechen, gemeinsam lernen, Bedürfnisse zu erfragen und zu äußern, dann führt uns dieser Weg in spannende, wertschätzende und für alle Beteiligten (hoffentlich) bereichernde Begegnungen. Wir wollen aufeinander aufpassen. In Bezug auf (sexuelle) Grenzverletzungen bedeutet das für uns eine Aufklärung und viele Gespräche darüber, dass auch nonverbale Nicht-Zustimmung ein klares „Nein“ ist. Es bedeutet viel Arbeit an uns selbst, aber auch viele ehrliche und herzliche Begegnungen, die nachhaltig gut tun. Wir wachsen in diesen Prozessen, innerhalb des BDP und außerhalb.

# „DARF ICH DICH UMARMEN?“

Gerade bei körperlichen Begegnungen und intimen Situationen ist es notwendig, nachzufragen, was für die andere Person angenehm ist und was nicht. Auch schon eine ungefragte Berührung kann unangenehm und nicht gewünscht sein. Zustimmung einholen ist deshalb wertvoll: damit kannst du sicher gehen, dass sich alle Beteiligten in dem Moment, in dem ihr euch küsst oder berührt, wohlfühlen. Dabei gibt es verschiedene Möglichkeiten, Zustimmung auszudrücken. Wichtig ist, respektvoll und sensibel zu bleiben und nicht einfach davon auszugehen, dass die andere Person das Gleiche will wie du.

Es gibt aber auch Situationen, in denen die Zustimmung nicht eindeutig ist oder du dir unsicher bist: Frag lieber nach und achte darauf, wie gerade die Situation ist. Traut sich die andere Person vielleicht nicht, Nein zu sagen? Sind Alkohol oder Drogen im Spiel? Ist die Person gerade emotional verletztlich? Das wären Situationen, in denen die Zustimmung nicht gültig ist.

Auch Schweigen bedeutet nicht automatisch ‚Ja‘. Und Zustimmungen können sich immer wieder ändern oder zurückgenommen werden.

WAS HAT DENN  
KONSENS  
MIT TEE ZU TUN?

SCHAU MAL  
HIER: "BEIDERSEITIGES  
EINVERSTÄNDNIS: SO EINFACH WIE TEE"



# „DAS HAB ICH DOCH GAR NICHT SO GEMEINT!“

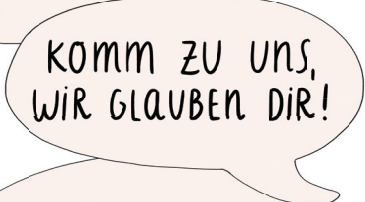
Gerade bei diskriminierendem Verhalten wird oft versucht, sich mit der Aussage rauszumogeln, dass es ja nicht so gemeint war – also auch gar nicht so schlimm. Das ist falsch, denn es zählt nicht die Intention, sondern die Wirkung. Es ist also nicht so wichtig, wie eine Aussage gemeint war, sondern dass sie für eine oder viele Person(en) verletzend war. Durch die Ausrede, dass es ja nicht so gemeint war, wird die Verletzung noch schlimmer gemacht, da die betroffene Person in die Situation gebracht wird, zu erklären und sich zu rechtfertigen. Das wollen wir nicht und sagen ganz klar, dass wir uns auf deine Seite stellen, wenn du in diese Position gerätst. Es ist nicht einfach, einen solchen Vorwurf zu äußern und wir wollen dich darin unterstützen. Das wird im Punkt „Wir glauben dir!“ auch nochmal näher erklärt.

Wenn du in der Situation bist, dass dir jemand sagt, dass eine Aussage oder Handlung diskriminierend und verletzend war, ist dies erstmal ein Schreck und löst eventuell Abwehr aus. Nimm es nicht als persönlichen Angriff gegen dich, sondern als wichtigen Lernmoment, an dem du wachsen kannst. Atme tief durch, denke darüber nach und versuche, dich in die andere Perspektive hinein zu versetzen.


Wir wollen niemanden beschämen oder ausschliessen und führen gerne Gespräche, um von der Situation zu lernen. Denn obwohl die Ausrede, „es war ja nicht so gemeint“, nicht zählt, glauben wir, dass solche Situationen oft auf Unwissenheit und einem Nachahmen von gesellschaftlichen Strukturen beruhen. Und wenn wir bereit sind, darüber zu sprechen und gelerntes, diskriminierendes Verhalten zu „verlernen“, haben wir viel erreicht.



NICHT DIE  
INTENTION ZÄHLT,  
SONDERN DIE WIRKUNG!



KOMM ZU UNS,  
WIR GLAUBEN DIR!



ATME TIEF DURCH  
UND VERSETZ DICH  
IN DIE ANDERE PERSPEKTIVE.



LASS UNS  
DARÜBER  
SPRECHEN.

# REDEVERHALTEN IM PLENUM

Männlich sozialisierte Menschen lernen von Geburt an, Raum einzunehmen, sich Gehör zu verschaffen, und bestimmen damit auch Gespräche z.B. in Plena. Bei weiblich sozialisierten Menschen wird so ein Verhalten als dominant und unpassend kritisiert. Ähnliches gilt in Bezug auf Alter: älteren Menschen wird mehr Kompetenz und Wissen zugetraut, weshalb es für jüngere Menschen oft schwierig ist, ihre ebenso wichtigen Punkte und Beiträge einzubringen. Dies sind strukturelle Ungleichheiten, die wir aufbrechen wollen und laden dich herzlich ein, laut zu sein und dich einzubringen. Es ist wichtig, uns dieser Ungleichheiten bewusst zu bleiben, unser eigenes Verhalten zu reflektieren und bei Bedarf zu ändern.

Eine Möglichkeit, um zu einem gleichberechtigteren Redeverhalten in Gesprächen und Plena beizutragen ist die Abfrage von Geschlecht(ern) und die Nutzung einer Redeliste und Moderation, die im Reißverschlussverfahren FLINTA-Personen und cis-Männer abwechselnd drannimmt.

Auch in Bezug auf Alter gibt es verschiedene Möglichkeiten, eine gerechtere Verteilung der Rede- und Entscheidungsanteile zu erreichen. So kannst du dich z.B. mit anderen zusammenschließen und gemeinsam Punkte einbringen, du kannst die Vorstände deiner Gliederung ansprechen, usw. Der BDP ist ein Kinder- und Jugendverband, in der die Stimmen der Kinder und Jugendlichen zählen!





# WIR GLAUBEN DIR!

Wir sind menschlich und machen Fehler. Wie gehen wir aber damit um? Und wie können wir reagieren, damit die Situation nicht schlimmer gemacht wird, sondern die betroffene Person wirklich unterstützt wird?

Die zwei Prinzipien, nach denen wir handeln, stellen wir dir hier vor.



## DEFINITIONS- MACHT

Jeder Mensch empfindet Grenzen anders. Was für die eine Person okay ist, kann für die andere unangenehm sein. Von außen ist nicht erkennbar, was sich für eine Person als Gewalt anfühlt. Wir finden wichtig: Wenn eine Person sagt, dass ihr etwas zu weit ging und sie eine bestimmte Situation als Gewalt empfunden hat, dann war das auch so. Das bezeichnen wir als Definitionsmacht.

In unserer Gesellschaft ist das oft anders. Vielleicht kennst du das aus der Schule, vom Gericht oder aus anderen Situationen. Oft müssen Menschen sich rechtfertigen und beweisen, warum sie eine Situation unangenehm fanden. Es wird gesagt, dass es darum geht herauszufinden, was wirklich passiert ist. Menschen, die eine unangenehme Situation erlebt haben, werden dann von anderen ganz viel dazu gefragt.

Das kann sehr schwierig sein für diejenigen, die vorher schlechte Erfahrungen gemacht haben. Für sie entsteht schnell der Eindruck, dass ihnen nicht geglaubt wird. Sie bekommen das Gefühl, dass es nicht reicht, wenn sie sagen, dass die Situation unangenehm war. Sie werden unter Druck gesetzt und müssen beweisen, was sie nicht beweisen können. Außerdem müssen sie sich noch einmal an die unangenehme Situation erinnern. Auf der anderen Seite kann so ein Vorgehen auch dazu führen, dass die Person, die sich schlecht verhalten hat, sich sicher und bestätigt fühlt.

## PARTEILICHKEIT

Deswegen sagen wir: Wir glauben Leuten, die von unangenehmen Situationen erzählen. Wir sind an ihrer Seite. Wir geben ihnen Raum. Wir unterstützen sie dabei, dass es ihnen möglichst wieder besser geht. Wir suchen mit ihnen gemeinsam nach Wegen, um mit den Erlebnissen umzugehen. Wir helfen ihnen dabei, herauszufinden, was sich für sie gut anfühlt. Wir berücksichtigen ihre Wünsche, Bedürfnisse und Ängste. Das ist unsere parteiliche Haltung.

Manchmal merken Menschen erst später, dass sie eine Situation unangenehm fanden. Oder sie trauen sich erst nach einiger Zeit, davon zu erzählen. Auch dann glauben wir ihnen und unterstützen sie. Für viele ist es auch gar nicht so leicht, zu merken und zu sagen, dass ihre Grenzen überschritten wurden. Deshalb versuchen wir, dass Menschen sich möglichst leicht an eine vertraute Person wenden können und gehört und verstanden werden.

Diese Haltung bezieht sich auf jegliche Machtbeziehungen.

## GRENZÜBERSCHREITUNG- WAS NUN?

Wir möchten, dass sich alle beim BDP wohlfühlen. Dies schaffen wir, indem wir Strukturen aufbauen, an die sich alle wenden können und von denen sie Unterstützung kriegen. Und wir brauchen Menschen, die darauf achten, dass offen über Diskriminierung und Machtverhältnisse gesprochen wird und wir uns gemeinsam dagegen einsetzen. Hier findest du Tipps, was du selbst machen kannst, und erfährst, welche Strukturen der BDP geschaffen hat.

### WAS KANNST DU TUN....

*...wenn du selbst eine Situation erlebt hast, in der deine persönlichen Grenzen verletzt wurden und die dich mit einem schlechten Gefühl zurücklässt...*

Es kann auch dir passieren, dass andere Menschen deine persönlichen Grenzen nicht berücksichtigen, sich dir gegenüber rassistisch, sexistisch oder sexuell übergriffig verhalten und so Situationen entstehen, die dich mit einem schlechten Gefühl zurücklassen. Manchmal entstehen solche Situationen aus Unachtsamkeit oder mangelnder Sensibilität, manchmal mit voller Absicht.

Ein solches Verhalten kann von Kindern und Jugendlichen aus deiner Gruppe, von Betreuer\*innen oder von Personen außerhalb der Gruppe ausgehen. In jedem Fall möchten wir dich ermutigen, über das Erlebte zu sprechen, damit du dich wieder besser fühlst.

Beim BDP ist es uns wichtig, dass sich jede Person bei uns wohlfühlt. Deshalb kriegst du hier ein paar Tipps, die dir dabei helfen sollen, mit anderen Menschen zu sprechen:

→ Nur du entscheidest, ob eine Grenzüberschreitung stattgefunden hat. Niemand hat das Recht, diese Entscheidung anzuzweifeln. Zweifle dabei nicht an dir selbst, sondern vertraue deinem Gefühl.

→ Wenn es dir schwerfällt, suche dir zunächst eine Person, der du vertraust, um über das Erlebte mit ihr zu sprechen. Gemeinsam könnt ihr dann weitere Schritte überlegen.

→ Überlege, ob es bei deinen Betreuer\*innen eine Person gibt, der du besonders vertraust und informiere sie. Sollte dies nicht der Fall sein, findest du in dieser Broschüre Kontaktdaten, an die du dich (auch ohne Angabe deines Namens) wenden kannst.

→ Erwähne dich daran, dass du selbst entscheiden kannst, was und wem du etwas erzählst. Du musst auch nichts erklären oder rechtfertigen.

## WAS KANNST DU TUN....

*... wenn du eine Situation beobachtest, in der eine andere Person von grenzverletzendem, sexistischem, sexuell übergriffigem oder rassistischem Verhalten betroffen ist (oder war) ...*

Zeug\*in einer solchen Situation zu werden kann ein sehr unangenehmes und vielleicht auch erschreckendes Ereignis für dich sein. Trotzdem ist es wichtig, schnell zu handeln und der betroffenen Person zu helfen. Eins solltest du aber unbedingt beachten: Wenn du dich selber der Situation nicht gewachsen fühlst, hol dir jederzeit Hilfe von anderen.



Wenn du dich der Situation gewachsen fühlst, greife ein und mache deutlich, dass das Verhalten nicht ok ist. Überlege gemeinsam mit der betroffenen Person, welche Schritte ihr gehen könnt. Überlegt, wen ihr noch ins Vertrauen ziehen möchtet und wer euch unterstützen kann. Dies können Gruppenleiter\*innen sein, befreundete Personen oder ihr könnt auch jemanden anrufen und um Hilfe bitten. Im BDP gibt es zum Beispiel den Präventionsausschuss, in dem Menschen versammelt sind, die ihr ansprechen könnt und die euch helfen und begleiten.

## ... WENN DIR VON EINER SOLCHEN SITUATION ERZÄHLT WIRD...

Auch wenn du von einer anderen Person erzählt bekommst, dass diese von einer rassistischen, sexistischen oder sexualisierten Grenzverletzung betroffen war (oder ist), kannst du einiges tun, um ihr beizustehen.

Zunächst einmal ist es ein großer Vertrauensbeweis, dass sich die Person dir gegenüber geöffnet hat. Wir möchten dich dazu ermutigen, dieses Vertrauen wertzuschätzen und entsprechend mit der Person umzugehen. Hier ein paar Tipps, wie du dabei vorgehen kannst:

- Bleib erstmal ruhig und höre zu, zeige Anteilnahme.
- Respektiere die Wahrnehmung der betroffenen Person und hinterfrage diese nicht.
- Versprich nichts, was du nicht halten kannst (z.B. dass du niemandem etwas erzählst).
- Besprich dich mit der betroffenen Person und entscheidet gemeinsam, wem ihr von der Situation erzählt. Erzähle nicht rum, was passiert ist, hole aber eine\*n Betreuer\*in zu Hilfe.
- Und denk dran: keine voreiligen und übers Knie gebrochenen Handlungen, keine Rettungsfantasien entwickeln. Wenn du helfen möchtest, solltest du langsam und mit Bedacht vorgehen und niemals im Alleingang.



# WAS MACHT DER PRÄVENTIONS-AUSSCHUSS?

Im BDP wurde ein Präventionsausschuss gebildet, um sich mit dem Thema sexualisierter Gewalt auseinander zu setzen. Wir finden es wichtig, uns explizit mit Sexismus, sexualisierter Gewalt und Grenzverletzung zu beschäftigen und ein Umfeld zu schaffen, in dem darüber gesprochen und darauf reagiert wird.

Der Präventionsausschuss besteht aus Vertreter\*innen des Bundesverbandes, der Gliederungen und des Bundesvorstands. Alle Aktiven im Verband sind eingeladen, sich zu beteiligen.

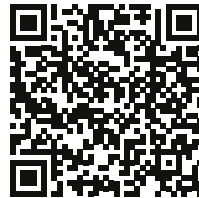
Der BDP will sexualpädagogische Bildung und Prävention von sexualisierter Gewalt zusammendenken und dieser Haltung nachkommen.

Wir wollen eine sexpositive und diskriminierungssensible Haltung innerhalb des BDPs fördern. Das beinhaltet eine kritische Haltung zu bestehenden Machtverhältnissen in unserer Gesellschaft genauso wie die Auseinandersetzung mit eigenen Privilegien.

Darüber hinaus wollen wir auf der institutionellen Ebene klare Konzepte und praxisnahe Handreichungen vorweisen können, professionelle Ansprechpersonen in jedem Landesverband haben und regelmäßige und themenbezogene Fortbildungen für die Teamer\*innen gestalten.

Du kannst dich jederzeit an den Präventionsausschuss wenden, wenn du gern mehr über das Thema wissen möchtest, aber natürlich auch wenn du etwas Unangenehmes erlebt oder davon gehört hast. Dort findest du Ansprechpersonen, die dich unterstützen und beraten.

<https://bundesverband.bdp.org/praevention/praeventionsausschuss>



# INTERSEKTIONALE BILDUNG

Intersektional bedeutet, dass unterschiedliche Ungleichheitskategorien immer in einer Wechselwirkung zueinander stehen und nicht getrennt voneinander betrachtet werden können oder sollen. Ungleichheitskategorien sind z.B. Geschlecht, Sexualität, Rassifizierung, Nationalität, Klasse, Alter. Eine weiße heterosexuelle Frau ist also anders von Diskriminierung betroffen als eine Schwarze pansexuelle Frau.

Wir sind uns dessen bewusst und wollen bei unseren Angeboten ein Umfeld schaffen, in welchem sensibel damit umgegangen wird, Gespräche offen geführt werden und auf unterschiedliche Formen von Diskriminierung reagiert wird. Dies versuchen wir durch folgende Maßnahmen und Anregungen zu erreichen.

## AWARENESS

Awareness leitet sich von (engl.) „to be aware“ ab und bedeutet im übertragenen Sinne, sich bewusst zu sein, zu informieren und für herrschende gesellschaftliche Machtverhältnisse zu sensibilisieren. Wenn wir von Awareness sprechen, beziehen wir uns auf ein Konzept, welches sich in linken Räumen zum Teil etabliert hat und versucht, diskriminierendes Verhalten, persönliche Grenzverletzungen bis hin zu (sexualisierter) Gewalt in öffentlichen Räumen entgegenzuwirken und Betroffenenunterstützung anzubieten

zu können. Awareness heißt, auf die Betroffenen und Opfer zu schauen, ihnen zuzuhören, ihnen zu glauben und sie zu unterstützen. Es geht darum, die Personen, die einen Übergriff erlebt haben, zu unterstützen, einen sichereren Raum zu schaffen und ihnen schnell Handlungsfähigkeit zurück zu geben. Wir planen auf Veranstaltungen, Partys, Camps usw. ein Awareness-Konzept mit ein.

AUF SPRACHE ACHTEN

REFLEKTION

NEIN HEIßT  
NEIN



RESPEKTVOLLE  
UND OFFENE  
KOMMUNIKATION



# UMSETZUNG EINES AWARENESS- KONZEPTS

Hier findest du ein paar Punkte, wie ein Awareness-Konzept umgesetzt werden könnte. Dies hängt natürlich immer von der Art der Veranstaltung, dem Umfeld, der Zielgruppe etc. ab. Wichtig ist, sich im Vorfeld mit dem Team Gedanken zu machen und zu überlegen, welche (weiteren) Punkte Sinn machen und umgesetzt werden können.

EINGREIFEN GEGEN  
DISKRIMINIERUNG

ALLE DÜRFEN  
SPASS HABEN

AUFEINANDER  
AUFPASSEN



→ Erarbeite gemeinsam mit dem Team oder mit den Teilnehmenden ein Plakat, wo ihr Punkte sammelt, die euch für ein achtsames, aufmerksames Miteinander wichtig sind. Gestaltet euer Plakat so, dass alles gut lesbar und leicht verständlich ist, idealerweise in mehreren Sprachen. Dies kann z.B. bei einem verpflichtenden Workshop am Anfang einer längeren Veranstaltung/ Camp passieren, damit alle darin involviert sind und darüber im Gespräch sind.

→ Mach auf Situationen aufmerksam, die du als kritisch einstufst.

→ Greif in Situationen ein, bei denen du übergriffiges Verhalten beobachtest. Theorie allein reicht nicht aus, um die Welt zu verbessern. Respektvolle, offene Kommunikation ist Übungssache.

→ Die Teilnehmenden der Veranstaltung sollten das Gefühl haben, auf das Team zugehen zu können, wenn sie Unterstützung wünschen.

→ Um die Hemmschwelle niedrig zu halten, kann eine Awarenesstelefonnummer hilfreich sein.

→ Auch clever sind Codewörter, die mensch z.B. an der Bar äußern kann, um sich einer unangenehmen Situation entziehen zu können.

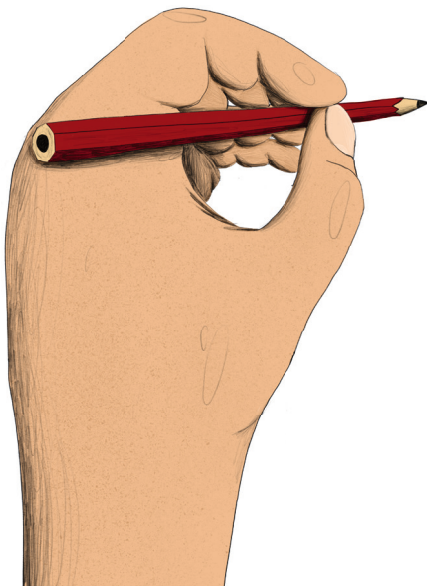
# ÜBUNGEN ZU AWARENESS

# ÜBUNG ZU DEN EIGENEN STÄRKEN

## Selbstfürsorge als Voraussetzung, anderen helfen zu können

Um anderen Personen Unterstützung anbieten zu können, müssen wir zuerst unsere eigenen Grenzen kennen und achten lernen. Auch sollten wir uns mit den eigenen Stärken und Schwächen auseinandersetzen. Sowohl die Schaffung eines diskriminierungsarmen Raums als auch die Unterstützung für Betroffene sind große Herausforderungen. Daher solltest du folgende Themen mitdenken:

- Welche Rolle hast du gegenüber der betroffenen Person, bist du die richtige Ansprechpartner\*in?
- Kannst du deine eigenen Grenzen wahrnehmen und achten?
- Brauchst du Unterstützung von einer weiteren Person?



Wo sind deine Stärken bei der Unterstützung von anderen Personen (vgl. LesMigraS 2011)?

### Kreuze an, was auf dich zutrifft:

- Zuhören
- Trösten
- Unterstützung bei Klärung von Bedürfnissen
- Zur Polizei begleiten
- Zur anwaltlichen Beratung begleiten
- Ins Krankenhaus begleiten
- Informationen recherchieren
- Alltagsunterstützung: einkaufen, kochen, putzen
- Unterstützung mit Bürokratie
- Anrufe erledigen, E-Mails schreiben
- Konfrontation der Personen oder Institutionen, die Gewalt ausgeübt haben und/oder diskriminierend waren
- Vermittlungsgespräche
- Sprachmittler\*in
- Überblick behalten



## FRAGEN ZUR SELBST-REFLEXION ZUM THEMA SEXUALITÄT

- Welche Personen sind mir gerade wichtig?
- Wann hat bei mir die Pubertät begonnen? Wie habe ich das gemerkt?
- Bin ich eher ein „typisches Mädchen“ bzw. ein „typischer Junge“ oder ein wenig „anders“ als die anderen?
- Bin ich aufgeklärt? Wo und wie wird mit mir über Sexualität geredet?
- Wer oder was ist hilfreich für meine Aufklärung?
- Ist Sexualität ein Tabu-Thema in meinem Elternhaus? Darf ich Fragen stellen?
- Was interessiert mich beim Thema Sexualität?
- Welche Rolle spielt das Thema in der Jugendarbeit?



# RÄUME SCHAFFEN

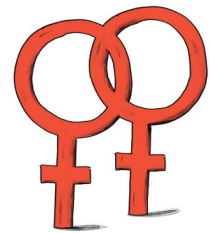
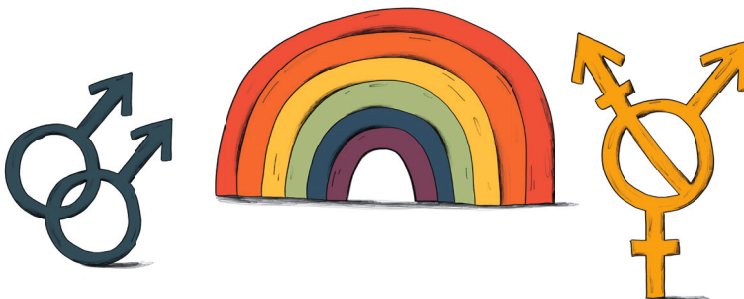
Wir schaffen im BDP verschiedene Räume der Auseinandersetzung mit Themen rund um (Anti-)Sexismus, Konsens und sexueller Bildung, Rassismus(kritik), Antisemitismus(-kritik), Verbündenschaft, etc. Diese Räume dienen der inhaltlichen Auseinandersetzung, Aufklärung, dem Schärfen eines kritischen Blicks auf verschiedene Formen von Diskriminierung sowie der Möglichkeit, Fragen zu stellen.

Darüber hinaus wollen wir sogenannte ‚safer spaces‘ für unterschiedliche Positionierungen bzw. möglichst diskriminierungsarme Räume schaffen, z.B. durch den AK Gender\*Queer und AK Empowerment.

In den thematischen Schwerpunkträumen wie dem AK Gender\*Queer, AK Rassismuskritik und Präventionsausschuss kommen wir regelmässig zusammen, um an verschiedenen Themen zu arbeiten und uns weiterzubilden. Diese thematischen Schwerpunkträume sind für alle Interessierte offen.

Uns ist es wichtig, dass wir zum einen Materialien selbst erarbeiten, die unserer queer-feministischen, rassismus- und diskriminierungskritischen Grundhaltung gerecht werden. Andererseits wollen wir uns stetig weiterbilden, z.B. indem wir gemeinsam Bildungsmaterial, Zines, usw. besprechen und an Workshops von „Expert\*innen“ teilnehmen, Filme diskutieren und uns mit anderen Menschen und Gruppen austauschen.

*Im BDP gibt es bereits einige Arbeitskreise, in denen sich Jugendliche zu unterschiedlichen Themen austauschen, vernetzen und ihre Ideen und Wünsche einbringen. Wenn du Lust hast dich einzubringen, melde dich einfach!*



# AK

## GENDER\*QUEER

Der AK Gender\*Queer ist ein Arbeitskreis junger Menschen im BDP, die sich mit unterschiedlichen Themen auseinandersetzen. Welche das gerade sind, entscheiden wir gemeinsam und davon ausgehend, was uns gerade persönlich beschäftigt. Wir entwickeln Konzepte und Materialien, die Kinder und/ oder Jugendliche als Zielgruppe ansprechen sollen. Wir treten gern in Austausch zu anderen queeren Gruppen, um gemeinsam und voneinander zu lernen. Auch Empowerment liegt uns am Herzen. Unser Arbeitskreis soll immer auch ein Schutzraum sein – soweit das eben möglich ist.

Unser Lernprozess ist andauernd. Wir sind queer, cool und kompetent! Und trotzdem ist uns bewusst und wir finden es gut, dass wir immer weiter lernen, uns und unsere Ansätze kritisch hinterfragen und weiter entwickeln.

# AK

## RASSISMUSKRITIK

Rassismus ist ein seit vielen Jahrhunderten bestehendes, sehr macht- und gewaltvolles Konstrukt, das sich in das kollektive Gedächtnis der Menschheit eingeschrieben hat; so nachhaltig, dass es den meisten *weißen* Menschen überhaupt nicht auffällt. Für Menschen, die von Rassismus betroffen sind, sind die Auswirkungen aber ständig spürbar und alltäglicher Bestandteil ihres Lebens. Im AK Rassismuskritik wollen wir uns aus unterschiedlichen Perspektiven mit den individuellen, institutionellen und strukturellen Auswirkungen von Rassismus auseinandersetzen und dazu beitragen, den BDP rassismussensibel zu gestalten. Dabei ist es immer möglich, safer spaces für Schwarze Menschen und PoC im Rahmen des AK zu schaffen.

Empowerment- das bedeutet Selbstermächtigung, Selbstbefähigung, Bestärkung von Autonomie und Eigenmacht. Der AK Empowerment ist ein sicherer Raum für Schwarze und von Rassismus betroffene Personen. Wir wollen uns mit folgenden Fragen beschäftigen:

- Was empowert Menschen, was nimmt ihnen Power, was kann ihnen Kraft geben?
- Was bedeutet Empowerment auf persönlicher und struktureller Ebene?
- Wie kann ich mich selbst und andere empowern, wie kann ich ein\*e gute Ally und Verbündete\*r sein?
- Wie können wir uns gegenseitig in Herausforderungen und Struggles unterstützen, und nachhaltig Banden bilden?

Es soll unterschiedliche Weisen geben, sich dem Thema zu nähern: durch Reden, kreativen Input, und vor allem durch die Orientierung an den Bedürfnissen und Wünschen der Teilnehmer\*innen. Wir wollen uns vernetzen und Räume zur Selbstermächtigung schaffen, denn gemeinsam geht Empowerment besser als alleine.

Hier ein kleiner Leitfaden zum Thema geschlechtersensibler Umgang bei Veranstaltungen, Camps, Freizeiten etc.:

- Ob Jung oder Alt: Wir bringen alle geschlechtertypische Rollenbilder mit. Wie können wir diese aufbrechen?
- Jungs – Mädchen – keins von beidem! Wir zeigen unterschiedliche Identitäten, stellen sie dar und erkennen sie an.
- Wer kocht, wer putzt, wer baut die Zelte auf? Wir zeigen, dass alle alles können, und teilen eigenes Wissen mit anderen.
- Wir sprechen im Team über Geschlechterrollen, reflektieren bewusst darüber und regen solche Diskussionen auch in den Gruppen an.
- Wir greifen ein, wenn sexistisches Verhalten beobachtet wird, und gehen darüber ins Gespräch.
- Wir geben keine Anerkennung für sexistische Sprüche und Witze – wir greifen ein statt mitzulachen.
- Wir machen deutlich, dass das Team jederzeit ansprechbar ist.

Themen wie z.B. Menstruation oder Sex sorgen bei vielen Menschen für Unbehagen. Dabei sind sie wichtige Lebensbestandteile ganz unterschiedlicher Menschen. Indem wir uns diese Inhalte zurückerobern und lernen, offen darüber zu sprechen, machen wir nicht nur lebenswichtige Informationen zugänglich für alle, sondern wirken auch der Tabuisierung entgegen, die zu Diskriminierung und Gewalt führen kann.

*Über welche Themen würdest du gerne mehr sprechen, ohne ständig auf Widerstand oder gefährliche Falschinformationen zu treffen?*

Du kannst im engen Freund\*innenkreis damit anfangen, um andere Positionen und Erfahrungen kennenzulernen. Oft fühlen sich Menschen zum Berichten ermutigt, wenn ihr Gegenüber offen und ehrlich von eigenen Erfahrungen spricht. Du kannst ein positives Vorbild sein! Letztendlich profitieren wir alle davon, wenn wir offen und rücksichtsvoll darüber sprechen, was unser Leben bewegt.

**Achtung! Es kann überall Menschen geben, die schlechte Erfahrungen gemacht haben. Nimm auch im Gespräch stets Rücksicht darauf, niemandem Schaden zuzufügen.**

Wir haben neben konzeptioneller Arbeit auch konkrete Materialien entwickelt, die sensibilisieren und ermutigen sollen. Wir möchten, dass unterschiedliche Perspektiven und Themen ihren Platz finden und in ansprechenden, coolen Formaten aufgearbeitet werden. So hat der AK Gender\*Queer die Safer Sex Box, die Menstruationsbox und das Konsens Plakat erstellt und gestaltet und es sind Zines zu den Themen Menstruation und Beziehungen entstanden. Der AK Rassismuskritik arbeitet an einer Broschüre zum Thema Rassismus, aber da gibt es auf jeden Fall noch Handlungsbedarf im BDP und es sollen noch viel mehr Materialien zu dem Thema entstehen.

Die Materialien kannst du über den BDP Bundesverband oder die Gliederung in deiner Nähe bestellen oder dort anschauen. Frag gern danach! Und melde dich, wenn du Interesse hast mitzumachen und deine Ideen einzubringen.

# GLOSSAR

→ **asexuell:** asexuell zu sein bedeutet, kein oder wenig Interesse an sexueller Interaktion zu haben. Dies ist keine bewusste Entscheidung (wie z. B. beim Zölibat), es fehlt vielmehr das Verlangen danach. Dies muss nicht bedeuten, dass asexuelle Menschen kein Verlangen nach Zärtlichkeit haben oder nie Sexualität mit anderen Menschen erleben oder keine nahen romantischen und oder sexuellen Beziehungen eingehen. Bei Asexualität gibt es ein breites Spektrum, auf dem sich Menschen bewegen und unterschiedliche Bedürfnisse und Wünsche haben.

→ **aromantisch:** Aromantik ist eine romantische Orientierung, bei der Menschen sich nicht romantisch angezogen fühlen von anderen. Die emotionalen Bedürfnisse aromantischer Personen können auf platonische Weise befriedigt werden.

→ **ableistisch:** das Wort bedeutet behindertenfeindlich. Es benennt also die Diskriminierung gegenüber Menschen mit Be\_hinderung bzw. Menschen, die von der Gesellschaft be\_hindert werden.

→ **Be\_hinderung:** die ableistische Gesellschaft geht von einem körperlichen Standard des Menschen aus, den eine behinderte Person nicht leisten kann. Der behinderte Mensch ist demzufolge „minderwertig“ und hat Defizite. Auf

sozialer Ebene bedeutet es, dass Menschen mit Behinderung oftmals ausgeschlossen werden oder als unsichtbar gelten. Es sind aber meistens die von Menschen gemachten Umstände, die nicht zulassen, dass be\_hinderte Menschen zum Beispiel genau so an einer Party teilnehmen können wie nicht behinderte Menschen, weil nur unzulängliche Räume ohne Rampen gemietet werden. Das Wort Be\_hinderung kann mit oder ohne den Unterstrich geschrieben werden. Der Unterstrich soll mehr Aufmerksamkeit auf das Wort lenken und macht es zu einer politischen Kategorie: Menschen sind nicht per se behindert, sie werden behindert.

→ **BIPoC:** Abkürzung für Schwarze Menschen (Black), indigene Menschen (Indigenous) und People of Color. BIPoC ist ein politischer Überbegriff für unterschiedlich positionierte Menschen, die von Rassismus betroffen sind, wodurch gemeinsame Kämpfe und Solidarität untereinander sichtbar und gestärkt werden.

→ **cis:** Cis ist das Gegenstück zu trans. Damit wird bezeichnet, dass eine Person in Übereinstimmung mit dem ihr bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht lebt. In unserer →**heteronormativen** Gesellschaft wird davon ausgegangen, dass alle Menschen cis-geschlechtlich sind (was

nicht stimmt). Eine cis-Frau ist eine Person, die bei der Geburt als weiblich bestimmt wurde und für die sich das auch so anfühlt. Einem cis-Mann wurde bei der Geburt ein männliches Geschlecht zugeordnet und er identifiziert sich selbst als Mann. Durch eine Bezeichnungsmöglichkeit für cis-Personen wird vermieden, dass cis-Personen als "das Normale" gelten und alle anderen als "die Abweichung".

→ **Diskriminierung:** bezeichnet die ungleiche, benachteiligende und ausgrenzende Behandlung von konstruierten Gruppen und diesen zugeordneten Individuen ohne Grund. Dies zeigt sich auf unterschiedliche Weise, z.B. durch Kontaktvermeidung, Benachteiligung beim Zugang zu Gütern und Positionen, Ausgrenzung oder persönliche Herabsetzung. Diskriminierung benennt sowohl den Vorgang als auch das Ergebnis, also die Ausgrenzung und Benachteiligung der diskriminierten Personen und Gruppen. Die Durchsetzung von Diskriminierung setzt in der Regel soziale, wirtschaftliche, politische oder diskursive Macht voraus und ist in gesellschaftlichen, politischen, wirtschaftlichen und rechtlichen Strukturen verankert.

→ **Feminismus:** Der Begriff vereint sowohl eine politische und soziale Theorie, die konstruierte Geschlechterdifferenzen und -ungerechtigkeiten in den Mittelpunkt stellt, als auch eine soziale Bewegung, die für die Gleichstellung aller Geschlechter und gegen das Patriarchat kämpft.

→ **FLINTA:** Abkürzung für **F**rauen, **L**esben, **I**nter, **N**ichtbinär, **T**rans und **A**gender. Sie sind in unserer heterosexistischen Gesellschaft von Diskriminierung betroffen.

→ **Heteronormativität:** das Wort beschreibt eine Weltanschauung, in der heterosexuelle Menschen und die binären Geschlechter Frau und Mann als normal, also als Norm dargestellt werden. Die Vorstellung, alle Menschen seien cis und hetero und sollten das auch sein (um "normal" zu sein), ist also eine heteronormative Vorstellung. Dieses Normverständnis diskriminiert sehr viele Menschen, die der Norm nicht entsprechen können oder wollen.

→ **Inter\*, intergeschlechtlich:** Ein intergeschlechtlicher Mensch wird mit einem Körper geboren, der den typischen geschlechtlichen Normen von Junge und Mädchen bei der Geburt nicht entspricht. Ein Mensch mit einem intergeschlechtlichen Körper kann auch eine intergeschlechtliche Geschlechtsidentität haben. Inter\* ist eine emanzipatorische Selbstbezeichnung. Inter\* kann also gleichzeitig eine Geschlechtsidentität sein, muss aber nicht. Intergeschlechtliche Menschen können sich ebenso gut als Männer, Frauen oder anders definieren.

→ **nichtbinär/ non-binary (engl.):** als nichtbinär oder nonbinary bezeichnen sich Menschen, die sich nicht als Mann oder Frau identifizieren. Nichtbinäre Menschen können z. B. mehrere Geschlechter haben, genderqueer

sein, ein Geschlecht haben, das weder Mann noch Frau ist oder sich als nichtbinäre Frau oder Mann definieren. Viele nichtbinäre Menschen identifizieren sich gleichzeitig als →**trans**. Manche nichtbinäre Menschen machen eine →**Transition**, andere nicht. Ausschlaggebend für die Identität als nichtbinär ist aber nur das eigene Empfinden

→ **Parteilichkeit/ parteilich (Adjektiv):**

Wir glauben Leuten, die von unangenehmen Situationen erzählen. Wir sind an ihrer Seite. Wir geben ihnen Raum. Wir unterstützen sie dabei, dass es ihnen möglichst wieder besser geht. Wir suchen mit ihnen gemeinsam nach Wegen, um mit den Erlebnissen umzugehen. Wir helfen ihnen dabei, herauszufinden, was sich für sie gut anfühlt. Wir hören auf ihre Wünsche, Bedürfnisse und Ängste.

→ **Patriarchat/ patriarchal (Adj.):**

Das Wort bedeutet in etwa "Männerherrschaft". So wurde es von feministischen Strömungen Anfang des 20. Jahrhunderts verwendet. Ab Mitte des 20. Jahrhunderts erfuhr der Begriff aber eine Verfeinerung der Bedeutung. Das Patriarchat beschreibt das weltweit vorherrschende System der Unterdrückung und Ausbeutung von Frauen und Mädchen und anderer Geschlechter aller Altersstufen, Körperlichkeiten, Klassen, sexuellen Orientierungen, Hautfarben und Religionen auf allen Ebenen des gesellschaftlichen Lebens.

→ **queer:** ist ein englischsprachiger Begriff, der ins Deutsche übersetzt in etwa „seltsam“, „unkonventionell“, „komisch“, aber auch „leicht verrückt“ bedeutet. Queer wurde Ende des 19. Jahrhunderts in den USA hauptsächlich als negative Bezeichnung für nicht-heterosexuelle und nicht cis-Personen gebraucht. In den 1960er Jahren wurde der Begriff vor allem durch Schwarze Trans\*-Personen und Drag Queens als positive empowernde Selbstbezeichnung angeeignet und ist seither weltweit verbreitet. Heutzutage ist queer auch auf Deutsch ein wichtiger und gängiger Begriff, der auch als Substantiv/ Hauptwort verwendet werden kann, z.B. "wir sind eine Gruppe von Queers".

→ **Sexismus:** Sexismus beschreibt die Vorstellung von der Gesellschaft, in der es nur zwei Geschlechter geben soll, nämlich Männer und Frauen, die angeblich ganz bestimmte Körper und Verhaltensweisen haben. Dabei wird eine bestimmte Vorstellung von Männern als normal gesetzt und zum Maßstab gemacht. Alle anderen Geschlechter werden von Männlichkeit abgegrenzt und abgewertet. Sexismus ist somit jede Form von Diskriminierung, Abwertung und Ungleichbehandlung von Menschen aufgrund ihres Geschlechts. Frauen und Mädchen sind von Sexismus anders betroffen als trans\* nichtbinäre Menschen, weil sich unterschiedliche Diskriminierungsformen miteinander verknüpfen. Trans Frauen können z.B. von Transmisogynie betroffen sein. Dieses Wort bedeutet, dass sich Transfeindlichkeit



und Frauenfeindlichkeit miteinander verknüpfen. Es kann vorkommen, dass eine cis Frau z.B. wegen ihrer Femininität sexistisch angegriffen wird und zugleich eine nichtbinäre Person sexistisch angegriffen wird, weil sie nicht feminin genug aussieht.

→ **Sexualisierte/ sexuelle Gewalt:** Mit diesem Begriff werden Taten bezeichnet, für die Sexualität als Mittel oder Form benutzt wird, um Gewalt auszuüben. Es geht um jede Handlung, in der in irgendeiner Form Sexualität, Körper, Sex, Erregung und sexuelle Gefühle vorkommen und die dabei an einer anderen Person entweder gegen deren Willen vorgenommen wird, oder der sie\*er nicht zustimmen kann. Solche Handlungen sind Grenzverletzungen. Sie können als Straftaten rechtlich verfolgt werden. Sexualisierte Gewalt hat etwas mit dem Ausnutzen von Macht und Autorität zu tun. Sie kann verbal, psychisch oder körperlich sein.

→ **Trans\*, Trans, trans\*-, trans:** Trans ist ein Überbegriff für Menschen, die sich z.B. als transgender, transident oder trans\* bezeichnen. Sie haben ein anderes Geschlecht als jenes, das ihnen bei der Geburt zugewiesen wurde. Das Sternchen, das manchmal hinter trans gesetzt wird (trans\*) ist als Platzhalter gedacht, an das alle trans\* Identitäten angehängt werden können. Trans können männlich, weiblich, →**nichtbinär** und genderqueer sein. Der Begriff kann als Adjektiv oder auch als Hauptwort verwendet werden.

→ **Transition:** Als Transition wird der Prozess bezeichnet, in dem eine trans Person soziale, körperliche und/oder juristische Änderungen vornimmt, um das eigene Geschlecht auszudrücken. Diese Veränderungen können auf verschiedenen Ebenen stattfinden: z.B. Hormontherapie und Operationen auf körperlicher bzw. medizinischer Ebene; Namens- und Personenstandsänderungen auf juristischer Ebene oder Kleidungsstil, Bewegungen, Stimme und viele weitere auf sozialer Ebene.

→ **lsbtq\*i+, (engl.: LGBT\*IQ+):** lsbtq\*i+ ist eine Abkürzung für lesbisch, schwul, bi, trans, queer, inter uvm. Das Sternchen (\*) in „lsbtq\*i+“ zwischen q und i stellt dar, dass sich nicht alle inter\* Personen zu dem Akronym „lsbtqi“ zugehörig fühlen. Das Plus (+) hinter diesem Sammelbegriff verdeutlicht, dass noch andere Identitäten dazu gezählt werden können (wie ‚p‘ für pansexuell oder ‚a‘ für asexuell). Es gibt verschiedene Schreibweisen für diese Abkürzung, z.B. auch das Englische LGBT\*IQ oder LGBTIQ.

**Dies ist nur eine kleine, unvollständige Liste an Begriffen. Weitere gute Wort-Erklärungen:**

→ <https://missy-magazine.de/hae-was-heisst-denn/>

→ <https://www.idaev.de/recherchetools/>

# KONTAKT- STELLEN

Hier findest du weitere Informationen  
zu den Arbeitskreisen und Kontakt  
zum BDP Bundesverband:

## **BDP Bundesverband**

Baumweg 10  
60316 Frankfurt  
Tel +49 69 431030  
[bundesverband@bdp.org](mailto:bundesverband@bdp.org)  
[www.bdp.org](http://www.bdp.org)

## **Infos und Kontakt zu den AKs**

[bundesverband.bdp.org/arbeitskreise](http://bundesverband.bdp.org/arbeitskreise)



Diese Broschüre ist für alle jungen Menschen im und außerhalb des BDP gedacht, zum Durchblättern auf dem Sommercamp, zum Diskutieren auf der Teamer\*innenschulung oder zum Anschauen zuhause mit Freund\*innen.

Wir möchten im BDP Räume schaffen, in denen sich alle wohl fühlen, sie selbst sein und sich frei von Beurteilung ausprobieren können. Damit wir alle eine schöne Zeit haben, finden wir es wichtig, immer wieder darüber zu sprechen, was einen guten Umgang miteinander ausmacht – und was wir nicht gut finden und akzeptieren wollen. So sollten Sexismus, sexualisierte Gewalt, Rassismus, Antisemitismus, sowie andere Diskriminierungsformen im BDP (und überall) keinen Platz haben. In dieser Broschüre stellen wir die Grundhaltung des BDP vor. Auf Freizeiten und bei Veranstaltungen, in den Arbeitskreisen und Büros des BDP wird all das immer wieder besprochen und bearbeitet. Und zusätzlich geben wir dir diese Broschüre an die Hand und laden dich ein, mit uns solche Räume zu gestalten.

