



19.05.2026

Dieses Begleitpapier ist verfasst, um den bisher durchlaufenen Teil des Verbandsentwicklungsprozesses der Pfadfinderinnenschaft St. Georg für die Nachwelt zu erklären und festzuhalten. Es soll nachvollzogen werden können, wie die PSG zu dem Entschluss gekommen ist.

Geschichte

Bevor die eigentliche Arbeit der Projektgruppe Beteiligung Geschlechtervielfalt beschrieben wird, wird erst die Vorgeschichte, die den Prozess angeregt hat, erklärt. Das Thema Geschlechtervielfalt ist für die PSG kein neues Thema. Im Jahr 2018 wurde das Jahresthema „Wirklich Gleich?!“ samt einer Arbeitshilfe insbesondere zur Gleichberechtigung von Frauen und der Sichtbarkeit von queeren Personen angeregt. 2019 folgte ein Beschluss, das Gender-Sternchen in unseren Schriften zu benutzen, um auch die nicht-binären Pfadfinder*innen in unseren Reihen sichtbar zu machen. Im gleichen Atemzug wurde von der BV der Auftrag erteilt, ein Positionspapier zur Geschlechtervielfalt in der PSG zu verfassen. Dazu folgte auf dem Bundesrat 2020 die Gründung des Arbeitskreises Geschlechtervielfalt mit dem Ziel einer Positionierung. Das erstellte Positionspapier wurde 2 Jahre später auf der Bundesversammlung 2022 verabschiedet und stellt klar: Die PSG ist ein Ort für FINTA*. Da der Bedarf an queerer Arbeit noch groß ist, wurde 2023 das Team Queer gegründet, um das Thema zu verfestigen, dafür zu sensibilisieren und Angebote für queere Pfadfinder*innen zu schaffen.

Mit den Entscheidungen der letzten Jahre, das Gender-Sternchen zu nutzen, alle FINTA*-Personen willkommen zu heißen und aktiv am Thema Geschlechtervielfalt zu arbeiten, ist die PSG offener für INTA*-Personen geworden. Diesen Fortschritt möchten wir weitertragen und gleichzeitig Errungenschaften aus der Geschichte der PSG würdigen. So zum Beispiel den Meilenstein, das Amt der Kurat*in seit 2000 auf allen Ebenen durch eine Frau besetzen zu dürfen, was ein wichtiger Schritt und eine Errungenschaft war.

Diese Historie stellt klar: Die Forderungen waren lange vorhanden und der Beschluss, dass die PSG sich aus dem binären Geschlechtssystem befreien möchte, während sie sich und ihre Mitglieder vor dem Patriarchat schützt, wurde bereits gefasst. Doch die kritische Betrachtung der Grundlagendokumente und unserer Strukturen blieb aus. Um dem nachzukommen, wurde 2024 die Projektgruppe Beteiligung Geschlechtervielfalt gegründet mit dem Auftrag, eine Empfehlung an die Bundesversammlung zu schreiben in Bezug auf die Umsetzung von Geschlechtervielfalt in den Strukturen und Grundlagen der PSG. Dabei sollten partizipative Methoden angewendet werden, sodass es für möglichst alle PSGler*innen die Möglichkeit gibt, sich an dem Prozess zu beteiligen.

Meinungsbildung im Verband

Damit sich möglichst der ganze Verband im Beschluss der Bundesversammlung wiederfindet, hat die Projektgruppe mehrere Methoden genutzt, um Meinungen einzuholen und in den Verband zu spiegeln. Dazu zählen 1) eine Status-Quo-Umfrage an die Diözesanleitungen und Bundesleitung, 2) eine große Online-Umfrage an Leiter*innen, Ranger und Ehemalige und 3) eine kindgerechte Erhebung für Wichtel-, Pfadi- und Caravellgruppen.

Mithilfe der Status-Quo Umfrage an die Diözesanverbände hat die Projektgruppe erhoben, wie die aktuell gelebte Realität in Bezug auf Geschlechtervielfalt in den Diözesanverbänden aussieht. Die Ergebnisse der Umfrage wurden beim Bundesrat 2026 vorgestellt. Die Umfrage hat ergeben, dass das Thema Geschlechtervielfalt für fast alle teilnehmenden DVs eine große Rolle spielt. Ob bzw. wie viel Erfahrung ein Diözesanverband mit nicht-weiblichen Personen in PSG-Strukturen macht oder gemacht hat, ist unterschiedlich.

Die Online-Umfrage wurde von 300 Menschen ausgefüllt und war das größte Tool zur Meinungssammlung von Verbandsstimmen. Die Ergebnisse der Umfrage wurden beim Bundesrat 2026 vorgestellt und mit allen Diözesanverbänden geteilt. In der Umfrage wurde u.a. gefragt: Wen sollte die PSG (abhängig vom Geschlecht) in ihre Ämter wählen können? Sollte es Unterschiede in der Wählbarkeit geben? Braucht es Quoten? Die Umfrage hat gezeigt, dass sich mehrheitlich gewünscht wurde, alle FINTA*-Personen in alle Ämter wählen zu können. In der Umfrage zeigt sich der Wunsch nach klaren und verständlichen Bestimmungen. Das zeigt sich auch durch die Tendenz zu einheitlichen Bestimmungen für verschiedene Ämter. Die Ergebnisse der Umfragen zeigen kein klares Meinungsbild in Bezug auf Quoten. Die Umfrage ist Grundlage der Empfehlung der Projektgruppe zur Anpassung der Satzung.

Der Projektgruppe war es wichtig, als Kinder- und Jugendverband auch diese Zielgruppe altersgerecht in den Prozess miteinzubeziehen. Dafür wurden Methoden geschaffen, um von Wichtel-, Pfadi- und Caravellegruppen Meinungen zu hören und Fragen zu beantworten, was für sie die PSG ausmacht und was sie dazu denken, dass bei der PSG keine (cis-)Jungen sind. Die Ergebnisse zeigen, dass den Kindern und Jugendlichen vor allem wichtig war, ihren Schutzraum zu behalten.

Der Weg zum Ziel

Die PSG möchte einen Beitrag zur Geschlechtergerechtigkeit leisten und den Verband inklusiver gestalten. Grundlage aller Veränderungen ist dabei die Überzeugung, dass der Verband seine weibliche Identität bewahren soll. Das Selbstverständnis als Mädchen- und Frauenverband bleibt bestehen, schließt jedoch auch INTA*-Personen mit ein. Daraus ergab sich die zentrale Frage: „Wie kann die PSG inklusiver werden?“

Die Umfrage zeigte, dass der Fokus weiterhin auf der Mädchen- und Frauenarbeit liegen soll. Gleichzeitig besteht der Wunsch, Frauen gezielt zu stärken und zu fördern, sodass sie auch künftig die Mehrheit innerhalb des Verbandes bilden.

Daraus entstand zunächst die Überlegung, mit festen Quotenregelungen zu arbeiten. Quoten sind vor allem aus patriarchal geprägten Strukturen bekannt und werden auch in anderen Verbänden genutzt, um marginalisierte Gruppen gezielt zu stärken.

Im weiteren Arbeitsprozess zeigte sich jedoch, dass ein Quotensystem zahlreiche Herausforderungen mit sich bringt. Fragen nach Mindestanteilen, einem Zwei-Kategorien-System, dem Ausschluss von Cis-Männern, dem Schutz vor Zwangsoutings sowie der Schaffung sicherer Strukturen standen dabei im Mittelpunkt. Gleichzeitig sollte das Fundament der Mädchen- und Frauenarbeit erhalten bleiben. Unterschiedliche Szenarien wurden von der Projektgruppe intensiv diskutiert und durchdacht. Dabei wurde deutlich, dass Quotenregelungen INTA*-Personen potenziell unter Druck setzen könnten – etwa durch einen starken Fokus auf Geschlecht und durch die Gefahr von Zwangsoutings. Dies widerspricht dem Anspruch eines inklusiven und sicheren Verbandes. Zudem würde durch ein Quotensystem erneut eine Trennung in die Kategorien „Frauen“ und „INTA*“ geschaffen werden, die eine künstliche Konkurrenz zwischen beiden Gruppen erzeugen könnte. Das steht im Gegensatz zu unserem Ziel, Gemeinschaft und Zusammenhalt zu stärken.

Begleitpapier Prozess Beteiligung Geschlechtervielfalt

Im weiteren Prozess stellte sich daher die grundlegende Frage: Würde eine Öffnung der Ämter für INTA*-Personen negative Konsequenzen für Frauen im Verband haben? Die Antwort der PSG darauf lässt sich bereits im [Positionspapier](#) von 2022 finden: Nein. In der patriarchalen Gesellschaft werden Personen aufgrund ihres Geschlechts diskriminiert. Diese Diskriminierung betrifft neben Mädchen und Frauen auch inter*, nichtbinäre, trans* und agender Personen. Deshalb wollen wir unsere feministische Arbeit, und somit auch alle Ämter, für FINTA*-Personen öffnen und ausweiten. Dabei geht es ausdrücklich nicht um Konkurrenz, sondern um Solidarität und gemeinsame Teilhabe.

INTA*-Personen stellen innerhalb des Verbandes und der Gesellschaft eine Minderheit dar, vor der sich Mädchen- und Frauenräume nicht „schützen“ müssen. In vielen gesellschaftlichen oder institutionellen Kontexten können Quoten nötig sein, um Frauen und INTA*-Personen vor struktureller Benachteiligung zu schützen. Diese Gefahr vor struktureller Benachteiligung sehen wir in der PSG als nicht gegeben.

Grundlage der Öffnung ist stets die Selbstbezeichnung einer Person, nicht die Zuschreibung durch andere. Maßgeblich ist also, wie sich eine Person selbst identifiziert, nicht wie sie von außen wahrgenommen wird. Dieses Prinzip gilt verbandsweit und bildet die Grundlage der entsprechenden Regelungen in der Satzung.

Die Erkenntnisse des hier beschriebenen Prozesses waren die Grundlage für die Formulierung der Anträge, welche auf der Bundesversammlung 2026 diskutiert und abgestimmt werden sollen.